

EN BREF ...

Le gouvernement annonce un nouveau relèvement du plafond de la prime carburant, de 600 euros à 1 000 euros par an
La proposition de loi portant la réforme des titres-restaurant sera examinée à l'Assemblée nationale le 12 octobre 2026
Le gouvernement prêt à geler la prime d'activité pour boucler son budget
La première prescription d'un arrêt de travail est limitée à un mois à partir du 1er septembre 2026

Le gouvernement propose une nouvelle baisse des effectifs pour France Travail, avec 400 ETPT en moins



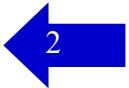
Après 515 ETPT en 2026, France Travail risque de perdre 400 postes supplémentaires en 2027. C'est du moins l'intention du gouvernement dans son projet de loi de finances (PLF) 2027, dévoilé jeudi 1er octobre 2026. D'après les documents présentés, l'opérateur verrait également sa subvention pour charges de service public diminuer.

"France Travail sera concernée par des mesures d'économies, notamment liées à une baisse des emplois et à une réduction du recours aux prestations externalisées", annonce le gouvernement, à l'occasion de la présentation du projet de loi de finances (PLF) 2027, jeudi 1er octobre 2026. "Dans le cadre de l'effort de rationalisation des organismes publics, les gains d'efficacité réalisés par France Travail permettront une baisse de 400 ETPT ainsi qu'une réduction de sa subvention pour charges de service public", ajoute l'exécutif.

"Non-remplacement d'un départ sur trois"

Concrètement, cela correspond "au non-remplacement d'un départ sur trois et à un peu moins d'1 % des effectifs", précise l'entourage de Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités. "D'aucuns pourraient dire que c'est un peu contrasté au moment où les chiffres du chômage ne sont pas très bons", reconnaît le ministère. Il met toutefois en avant la "réorganisation en cours de France Travail qui permet justement d'améliorer très fortement la performance de l'opérateur" ainsi que les renforts attribués en sortie de crise sanitaire. France Travail est au cœur d'une vaste réforme du service public de l'emploi. La loi "Pour le plein-emploi" du 18 décembre 2023 engendre des changements importants. D'abord, Pôle emploi devient France Travail, au 1er janvier 2024. Mais les principales mesures ne sont entrées en vigueur que l'année suivante, début 2025. Tous les demandeurs d'emploi, y compris les allocataires du RSA et leurs conjoints, ainsi que les jeunes à la recherche d'emploi suivis en mission locale doivent désormais être inscrits auprès de l'opérateur. Ce texte crée aussi un nouveau contrat d'engagement assorti, sauf exception, d'heures d'activités. En parallèle, les gouvernements successifs ont affiché des ambitions croissantes pour le contrôle de la recherche d'emploi. Contrairement aux intentions initiales, l'opérateur n'a pas eu de renforts pour mettre en œuvre cette réforme. En 2026, il a perdu 515 ETPT. L'opérateur avait, toutefois, bénéficié d'une augmentation de son nombre d'agents pendant la période précédente. Il est également un opérateur de taille importante : il est celui qui compte le plus d'effectifs hors établissements

d'enseignement supérieur et de recherche. Dans ce contexte, l'opérateur a engagé un "plan d'efficience". L'objectif de la direction générale est de redéployer des effectifs vers les missions jugées prioritaires, comme l'accompagnement, en s'appuyant sur des "gains d'efficience" notamment sur les fonctions support. Différentes mesures composent ce plan, qui s'appuie sur l'intelligence artificielle et inclut une réduction de la ligne managériale.



"Cette réorganisation permet de faire face à des contraintes budgétaires plus fortes mais elle n'a pas été dictée par cela. Elle a été dictée par la loi 'Plein-emploi', qui a changé considérablement la donne du service public de l'emploi. La réorganisation est avant tout guidée par des préoccupations d'impact. Chaque euro investi doit permettre d'avoir un impact maximal sur le retour à l'emploi", expliquait la direction générale, dans un entretien à AEF info, un peu plus tôt dans la semaine (avant la présentation du PLF).

Les syndicats estiment que les moyens sont déjà insuffisants

Cette baisse des effectifs en 2027, pressentie la semaine dernière à partir des informations du journal *Les Échos*, suscite la colère des organisations syndicales. Elles avaient unanimement appelé à la grève, mardi 29 septembre 2026. 17,9 % des agents y ont participé. "Nos missions sont impactées par le contexte actuel, avec la reprise du chômage et par les conséquences de la loi Plein-emploi : inscription obligatoire, conditions de suivi des travailleurs privés d'emploi, augmentation des contrôles... Nous subissons l'austérité budgétaire. Cela fait plusieurs années que l'État se désengage de France Travail, avec une baisse de sa subvention de service public et de son budget d'intervention", résumait Guillaume Bourdic (CGT), lors d'une conférence de presse, jeudi 24 septembre 2026. L'ensemble des organisations syndicales déplorait également une "succession de réorganisations, de transformations et d'injonctions contradictoires" qui "dégradent" les conditions d'exercices. Les syndicats plaident donc pour l'arrêt de ce "plan d'efficience". En juillet 2026, AEF info avait interrogé Thibaut Guilluy, le directeur général de France Travail, sur la question des moyens. "Réduire les effectifs aurait un impact négatif sur l'accès à l'emploi et sur les comptes publics", avait-il déclaré. "Entre la trajectoire budgétaire identifiée au moment du projet de loi "Plein-emploi" et aujourd'hui, l'État aura diminué sa contribution de 800 millions d'euros. Nous avons développé l'efficacité, en ciblant les efforts, notamment de formation mais nous atteignons les limites de l'exercice. Il y a un équilibre à préserver pour que le service public de l'emploi continue d'être au rendez-vous", expliquait le DG.

La réduction de la durée d'indemnisation chômage post-rupture conventionnelle générerait entre 730 et 900 M€ d'économies



La réforme visant à réduire la durée maximale d'indemnisation chômage suite à la conclusion d'une rupture conventionnelle est entrée en vigueur le 1er septembre 2026. Lors du bureau du 23 septembre, les services de l'Unédic ont présenté un nouveau chiffrage ex ante des effets de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023. En régime de croisière - atteint la 5e année -, la réforme occasionnerait en 730 et 900 M€ d'économie estime l'Unédic, ajoutant qu'il n'existe "pas de consensus économique sur l'effet emploi total" de la disposition.

Les services de l'Unédic ont produit une nouvelle étude d'impact ex ante sur les effets de la réforme de réduction de la durée des droits suite à une rupture conventionnelle individuelle. Après avoir établi une première estimation quelques jours après la conclusion de la négociation de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023, le régime a présenté un nouveau chiffrage à l'occasion du bureau du 23 septembre dernier. Pour mémoire, un demandeur d'emploi dont la fin de contrat de travail, fixée par la convention de rupture conventionnelle, intervient à compter du 1er septembre 2026, voit sa durée maximale d'indemnisation baisser par rapport au droit commun :

Âge au moment de la fin du contrat de travail	Durée maximale d'indemnisation suite à une rupture conventionnelle individuelle (Drom COM hors Mayotte entre parenthèses)	Durée maximale d'indemnisation pour les autres motifs de rupture de contrat (Drom COM hors Mayotte entre parenthèses)
Moins de 55 ans	456 jours soit 15 mois (608 jours soit 20 mois)	548 jours soit 18 mois (730 jours soit 24 mois)
55 ou 56 ans	624 jours soit 20,5 mois (913 jours soit 30 mois)	685 jours soit 22,5 mois (913 jours soit 30 mois)
57 ans et plus	624 jours soit 20,5 mois (913 jours soit 30 mois)	822 jours soit 27 mois (1 095 jours soit 36 mois)

Les allocataires de 55 ans ou plus - au moment de la rupture du contrat - ont la possibilité de demander à France Travail la prolongation de la durée de leur indemnisation, permettant alors d'atteindre la durée maximale appliquée aux autres motifs de rupture de contrat.

Entre 730 et 900 M€ d'économies

"Des hypothèses sur le recours à la possibilité de prolongement seniors sont nécessaires pour estimer l'impact de la mesure. Il dépendra en effet du recours plus ou moins important des seniors au prolongement de droit qui est possible sous certaines conditions et qui ne peut pas être anticipé à ce stade", souligne l'Unédic. Du coup, le régime formule deux hypothèses : une "haute" correspondant à l'absence totale de prolongation et une "basse" qui, à l'inverse, correspond à une application de la prolongation pour l'ensemble des seniors concernés. Hors effets de comportement autres que le recours à cette prolongation, cette disposition permettrait d'économiser entre 730 et 900 M€ par an en régime de croisière qui sera atteint durant la 5e année. D'après le régime, "en régime de croisière, entre 35 000 à 45 000 allocataires seraient indemnisés en moins chaque mois soit une diminution de 7 % à 9 % du nombre d'allocataires indemnisés".

Hausse du reste à charge du CPF, solde de la taxe d'apprentissage, TVA des Opcv... les économies pour 2027 se précisent



Le ministère du Travail sera une nouvelle fois le principal contributeur aux efforts budgétaires de l'État en 2027, avec un effort de 2,5 Md€ déjà annoncé par l'exécutif. Le 23 septembre 2026, *Les Échos* ont détaillé les leviers d'économies qui devraient majoritairement porter sur le champ de la formation professionnelle. Sans surprise la fraude à l'apprentissage et le CPF, avec notamment une refonte de la

participation obligatoire des utilisateurs confirmée par le ministère, devraient être mis à contribution. Une nouvelle étape sur la TVA des Opco pourrait par ailleurs fragiliser ces opérateurs.

4

Le 17 septembre dernier, Sébastien Lecornu, a indiqué que sur l'effort budgétaire d'environ 54 milliards d'euros qui devra être réalisé en 2027, 2,5 Md€ seront ciblés sur le ministère du Travail. Si le Premier ministre avait préalablement confirmé la sanctuarisation du financement des CFA et des aides aux employeurs en matière d'apprentissage, il a aussi précisé que le CPF fera bien l'objet d'un "meilleur ciblage" dans le PLF 2027. Mercredi 23 septembre 2026, *Les Échos* avancent des pistes budgétaires qui feraient porter autour de 2 Md€ les économies qui pourraient être demandées au seul champ de la formation professionnelle. Un total et des pistes que le ministère du Travail ne confirme pas, prend soin de préciser le quotidien qui note que le ministère continue d'évoquer des "arbitrages encore en cours" en assurant que "plusieurs des chiffrages qui circulent ne sont pas corrects ou ne s'ajoutent pas". Sans se prononcer sur les montants avancés, plusieurs acteurs du champ de la formation professionnelle confirment toutefois à AEF info que la majeure partie des pistes dont font état *Les Échos* ont bien été évoquées lors de différents échanges avec le gouvernement.

Nouvelles "conditions de mobilisation" du CPF

Le 23 septembre en fin d'après-midi, le ministère du Travail a toutefois apporté des précisions sur l'évolution de la participation financière obligatoire (PFO) des bénéficiaires du CPF. Alors que *Les Échos* évoquent une augmentation générale de cette participation de 150 € actuellement, sauf pour les demandeurs d'emploi et les salariés bénéficiant d'un cofinancement de leur employeur, à 350 €, l'entourage de Jean-Pierre Farandou, nuance cette affirmation. S'il confirment le montant de 350 €, ce dernier ne devrait en fait concerner que les bénéficiaires faisant l'objet d'une majoration de la PFO prévue dans le cadre de nouvelles "conditions de mobilisation [du CPF] adaptées" présentées aux acteurs de la formation professionnelle au début du mois de septembre. Pour "mieux accompagner le titulaire" et faire du CPF "un véritable outil d'accompagnement des parcours", "un questionnaire simple permettant [au titulaire du CPF] de préciser son objectif professionnel et la formation envisagée" va être mis en place sur Mon Compte Formation. L'entourage du ministre du Travail précise qu'il ne s'agit "ni de valider, ni d'autoriser son projet, mais de mieux identifier les situations dans lesquelles un accompagnement complémentaire peut être utile". Dans ce cadre, les conditions de mobilisation du CPF seront adaptées en fonction "du caractère prioritaire ou non de la certification visée" et "de l'existence éventuelle d'un cofinancement". Le ministère précise également que "le caractère prioritaire du projet de formation sera apprécié à partir d'une liste de certifications définie par arrêté", mais aussi que "les demandeurs d'emploi sont également concernés par cette évolution".

Réforme de la PFO et du cofinancement

Concrètement, ces nouvelles conditions de mobilisation du CPF vont s'accompagner de l'instauration de "trois niveaux" de PFO :

- L'**exonération** va être maintenue, mais modifiée. Ainsi, elle est maintenue pour les actifs, y compris les demandeurs d'emploi, "dont la formation bénéficie d'un cofinancement ou les demandeurs d'emploi lorsque leur projet de formation porte sur une certification identifiée comme prioritaire". En revanche, ne seront plus concernés les "demandeurs d'emploi non cofinancés qui souhaitent se former à une certification non identifiée comme prioritaire". Une autre nouveauté est introduite avec un **cofinancement qui "devra être d'au moins 150 €"**, afin de garantir une participation effective du tiers financeur au projet de formation et d'éviter qu'un abondement purement symbolique permette de bénéficier de l'exonération"
- la **participation financière obligatoire sera maintenue à 150 €** "pour les actifs, hors demandeurs d'emploi, qui souhaitent se former à une certification prioritaire". Le système va toutefois évoluer sur ce point aussi, puisque "**ce même montant de 150 € s'appliquera aux demandeurs d'emploi non cofinancés** qui souhaitent se former à une certification non identifiée comme prioritaire"

- La **PFO sera majorée** "uniquement pour les actifs, hors demandeurs d'emploi, qui souhaitent se former à une certification non identifiée comme prioritaire et dont le projet ne bénéficie d'aucun cofinancement". Une majoration dont le montant sera fixé par décret, même si le ministère du Travail confirme que les 350 € évoqués par *Les Échos* correspondent au "chiffre retenu pour les chiffrages de la mesure" dans le PLF 2027.

Par ailleurs, outre la fixation d'un niveau minimum, le système de cofinancement des actions de formation est légèrement élargi et assoupli. "À compter de 2027", les cofinancements "apportés par France travail, les régions, les fonds d'assurance formation (FAF) des travailleurs indépendants et les organismes consulaires" ouvriront droit à l'exonération de la PFO. Jusqu'à présent, seuls les financements apportés par l'employeur, un Opco ou dans le cadre du C2P sont concernés. Au total, le gouvernement espérait obtenir entre 300 M€ et 350 M€ d'économies sur le CPF l'an prochain, ramenant ainsi le niveau de financement de ce dispositif aux environs du milliard d'euros. En 2026, France compétences prévoit de consacrer 1,359 Md€ au CPF.

Des efforts pour l'apprentissage malgré tout

Parmi les autres pistes, plusieurs sont déjà connues, voir confirmées. La suppression des Pric et des enveloppes régionales en faveur de l'investissement et du fonctionnement des CFA ont ainsi déjà été annoncées aux régions au cœur de l'été. Selon *Les Échos*, le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, espérait pouvoir "rattraper une partie" de ces dernières (33 M€ en 2026, au lieu des 134 M€ initialement prévus par la loi de finances pour 2026). Côté apprentissage, le gouvernement tablerait sur 200 M€ à 300 M€ d'économies liées à l'entrée en vigueur de la loi contre les fraudes sociales et fiscales de juin 2026. L'Igas doit remettre au ministère du Travail, d'ici à la fin septembre, ses propositions pour mutualiser les actions de lutte contre la fraude à l'apprentissage. Des propositions qui pourraient aboutir à la création d'un GIP au 1er janvier prochain, à condition toutefois qu'il soit inscrit dans le futur PLF pour son financement. Par ailleurs, et de manière plus surprenante, le gouvernement envisagerait de ponctionner "à hauteur de 200 M€ le solde de la taxe d'apprentissage non affectée" via Soltéa. Une hypothèse toutefois étonnante, ou tout du moins son chiffrage, dans la mesure où la deuxième phase d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage par les employeurs vient juste de s'ouvrir et court jusqu'au 31 octobre prochain. En 2025, seuls 128,8 M€ (sur un total d'environ 510 M€), également appelé le reliquat, n'avaient pas été affectés par les employeurs à l'issue des deux phases prévues et avaient dû être répartis réglementairement entre les établissements habilités.

France compétences et TVA des Opco

Les Échos indiquent également qu'"une grosse partie" des économies demandées au ministère du Travail "pourrait passer par un siphonnage de l'excédent de France compétences attendu l'année prochaine". Un excédent estimé à "1,1 Md€" par le gouvernement, alors que dans son dernier budget rectificatif l'instance publique nationale l'évaluait à 518 M€. Une hypothèse qui reste toutefois encore soumise à l'arbitrage interministériel. En outre, *Les Échos* évoquent la possibilité de voir supprimée l'enveloppe de 160 M€ prévue en 2026 dans le budget de France compétences pour compenser le passage des Opco au régime général de la TVA. Selon les informations recueillies par ailleurs par AEF info, cette enveloppe ne pourrait ne pas être supprimée, mais intégrée à la dotation de France compétences. Un affichage qui reviendrait en fait au même résultat puisqu'il obligerait l'opérateur à dégager les fonds nécessaires à la compensation de la TVA pour les Opco, sur l'enveloppe financière dédiée au PDC-50 (le dispositif directement concerné par cette application de la TVA), qui est déjà largement considérée comme sous-dotée par les acteurs de la formation et partenaires sociaux. Plusieurs acteurs du secteur estiment auprès d'AEF info que, ajouté aux économies déjà demandées sur les frais de gestion, d'information et de missions (FGIM), cette non-compensation mettrait à mal le modèle de fonctionnement des Opco.

Le ministère du Travail lance "Impulsion IA" pour former l'ensemble des actifs à l'intelligence artificielle



Doté de 80 millions d'euros et présenté le 22 septembre 2026, le plan "Impulsion IA" vise à accélérer l'appropriation de l'IA par tous les actifs et les entreprises en 2027. Son volet formation prévoit la création de plateformes destinées aux salariés, apprentis et demandeurs d'emploi, un soutien financier aux CFA, la priorisation du recours au CPF, une certification nationale confiée à l'Afpa, et une procédure simplifiée d'actualisation des certifications. Un AMI sera également lancé auprès des branches et des Opco afin de favoriser la conclusion d'Edec consacrés à l'IA en 2027.

Doté d'un budget de 80 millions d'euros, le plan "Impulsion IA", présenté mardi 22 septembre 2026 à la Station F par plusieurs ministres, dont celui chargé du Travail Jean-Pierre Farandou, vise prioritairement à rattraper le retard des entreprises françaises dans l'appropriation de cette technologie. Pour limiter le décrochage dans un environnement où l'IA "va bouleverser la géographie économique et redistribuer les parts de marché", ce plan s'articule autour de 12 mesures, dont six concernent directement le champ de la formation professionnelle et de la certification.

L'initiative s'appuie sur deux constats principaux. D'une part, les entreprises françaises accusent un retard en matière d'adoption de l'IA, avec un taux de 18 %, selon l'Insee, contre 20 % en moyenne dans l'UE et des taux proches de 42 % au Danemark et aux Pays-Bas. D'autre part, le déploiement de cette technologie est source d'inégalités entre les entreprises qui ont les moyens de se l'approprier et de former leurs salariés, et les autres, notamment les PME, qui sont exposées au décrochage et à une perte de productivité. "Notre objectif est une IA pour tous. Tous les salariés doivent pouvoir saisir les opportunités considérables qu'elle offre. Cela nécessite un effort important d'acculturation afin de former les actifs, de leur permettre de comprendre le fonctionnement de l'IA et de maintenir leur employabilité", souligne le gouvernement.

Le ministère du Travail précise que la majorité de l'enveloppe sera consacrée au soutien aux CFA afin qu'ils développent leur offre de formation. L'enveloppe est programmée dans le PLF pour 2027 qui sera présenté en Conseil des ministres le 1er octobre, et des possibilités de cofinancement seront favorisées, notamment dans le cadre du CPF. "Certaines mesures ne sont pas nécessairement coûteuses, comme la création d'une plateforme d'acculturation ou la signature d'Edec. Nous avons recherché une logique d'efficience. Nous aurons du mal à mobiliser beaucoup de financements nouveaux."

Trois axes et douze mesures

Le plan s'articule autour de trois axes : acculturer et former les actifs ; sensibiliser et accompagner les entreprises ; soutenir le dialogue social et prendre en compte les effets de l'IA sur les conditions de travail. Le ministère précise que la majorité des mesures doivent être déployées en 2027. "La méthode que nous avons retenue explique le nom "Impulsion IA". Ce plan vise à donner une impulsion. Il s'agit de créer des outils, d'apporter des financements, de simplifier les procédures et de mettre en place de nouveaux dispositifs afin que le monde des compétences puisse, à son tour, se mobiliser. Nous avons donné la priorité à la rapidité d'exécution", détaille l'entourage de Jean-Pierre Farandou.

Acculturer et former les actifs

7

- Création d'Explore IA : cette plateforme publique d'acculturation sera accessible sans prérequis et proposera un test ainsi que des parcours personnalisés et ludiques allant de l'initiation au perfectionnement. L'objectif est de répondre à un enjeu de souveraineté, dans un contexte où les services de ce type sont principalement proposés par les éditeurs d'IA, mais aussi d'améliorer les taux de complétion et d'engagement, qui restent faibles pour les offres reposant essentiellement sur des Mooc . La plateforme est en cours de conception par le programme Pix et devrait être accessible aux 30 millions d'actifs en janvier 2027.
- Une plateforme destinée aux apprentis et aux CFA : elle devrait également être réalisée par Pix et proposer des parcours "clés en main". Des travaux de préfiguration ont déjà été lancés. Avec 800 000 nouveaux apprentis par an, ce dispositif pourrait permettre d'acculturer et de former 2,5 millions de jeunes d'ici à 2030. "De manière complémentaire, les CFA volontaires pourront demander à devenir centres de certification agréés et proposer à leurs apprentis la certification Pix, reconnue par l'état et le monde professionnel", précise le ministère.
- Un soutien financier aux CFA : il s'agit de soutenir les CFA dans le développement d'une offre portant sur les compétences nécessaires à l'adoption de l'IA, notamment le pilotage des transformations, le développement de l'IA appliquée aux métiers, la cybersécurité et les métiers de la donnée. La prise en charge des coûts pédagogiques sera majorée pour des parcours considérés comme prioritaires pour accélérer l'adoption de l'IA par les entreprises. Cette mesure sera mise en oeuvre au 1er semestre 2027 de même qu'un fonds national pour les CFA pour soutenir l'offre de formation qui représente un caractère stratégique pour une filière, un métier, un territoire.
- Une certification nationale consacrée à l'IA : sa conception sera confiée à l'Afpa avec le soutien de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, afin de permettre une reconnaissance des compétences en IA sur le marché du travail et dans le système de formation professionnelle. Intitulée "Utiliser l'IA dans son activité professionnelle", elle permettra d'élargir les possibilités de suivre une formation à l'IA avec son CPF. Le ministère indique que, "dans le cadre de la réforme du CPF, l'IA deviendra une priorité nationale de formation" et que "les possibilités de financement" seront démultipliées. La réforme envisagée dans le cadre du PLF 2027 prévoit d'élargir les possibilités de cofinancement par un employeur, une branche, un Opco pour exonérer le titulaire de la participation forfaitaire obligatoire (PFO). Cette certification devrait être enregistrée au répertoire spécifique à la fin du premier trimestre 2027.
- Un module d'acculturation à l'IA pour les demandeurs d'emploi : France Travail proposera à tout nouvel inscrit un parcours d'accompagnement à l'utilisation de l'IA. Celui-ci bénéficiera d'un test de maturité, puis se verra proposer un parcours personnalisé. Différents outils seront mis en place. Une Académie des demandeurs d'emploi sera notamment lancée à l'automne avec des webinaires disponibles dans l'espace "Mes événements Emploi" de France Travail. Elle constituera le point d'entrée de l'ensemble des ressources disponibles pour se former à l'IA.
- Actualisation des certifications : dès lors que l'IA bouleverse les conditions d'exercice d'un métier, il est nécessaire d'adapter les compétences afin de prévenir l'obsolescence du stock de certifications. L'IA sera systématiquement prise en compte dans les procédures de révision des titres professionnels. La liste des métiers émergents ou en particulière évolution sera actualisée au fil de l'eau avec une procédure simplifiée d'enregistrement au RNCP . Le délai d'examen passera de six à trois mois. Par ailleurs, l'Afpa mobilisera ses incubateurs de compétences pour créer de nouveaux parcours et nouvelles certifications correspondant aux besoins émergents liés à l'IA.

Observatoire et Edec dédiés à l'IA

8

Par ailleurs, dans le cadre du troisième axe du plan gouvernemental, consacré au soutien au dialogue social et à la prise en compte des effets du déploiement de l'IA sur le marché du travail, deux autres mesures intéressent le champ de la formation professionnelle. La première porte sur la création d'un observatoire de l'IA sur le marché du travail afin "d'objectiver et d'éclairer le débat public". Pour produire ces données, le ministère associera notamment France Travail, les branches professionnelles, le monde académique et les entreprises. Cet observatoire devrait être installé au premier trimestre 2027 et son programme de travail présenté au deuxième. Enfin, un AMI sera lancé auprès de l'ensemble des branches professionnelles et des Opco afin de favoriser la conclusion, en 2027, d'Edec consacrés à l'IA. L'ouverture du dépôt des projets est fixée la fin du mois de septembre 2026 et sera clôturée le 30 novembre 2026 avec une période d'instruction qui s'achèvera le 11 décembre 2026. Les résultats seront communiqués le 14 décembre et les Edec devront être réalisés entre janvier 2027 et décembre 2030. Le ministère considère que l'échelle de la branche est pertinente, car tous les secteurs ne sont pas concernés de la même manière et cette approche permet de "rester au plus près de la réalité".

Près d'un responsable formation sur deux en entreprise augmente son budget en 2026 (Étude Edtech France)



Près d'un responsable formation sur deux (46 %) envisage d'augmenter son budget en 2026, selon le Baromètre formation en entreprise 2026 d'EdTech France, publié mi-septembre 2026. Alors que 95 % des structures recourent à des organismes de formation et que 43 % consacrent plus de 1 000 € par salarié à la formation, l'IA s'installe durablement dans les pratiques : 71 % des responsables de formation l'utilisent déjà ou la déploient et 60 % des salariés en ont bénéficié pour se former.

Selon le Baromètre formation en entreprise 2026, publié par EdTech France lundi 14 septembre 2026, près d'un responsable du développement des compétences sur deux (46 %) envisage d'augmenter cette année son budget. L'enquête, réalisée auprès de 400 responsables de formation des secteurs public et privé dans des structures de plus de 500 salariés, précise que 32 % d'entre eux garderont cette année un budget identique et 22 % envisagent de le baisser.

La très grande majorité a recours à des organismes de formation (95 %) : un quart des entreprises forme leurs salariés exclusivement auprès de ces prestataires et 44 % majoritairement auprès d'eux. Le budget annuel par salarié est supérieur à 1 000 € dans 43 % des entreprises et à 2 500 € dans 11 %, tandis qu'il se situe entre 500 et 999 € dans 34 % d'entre elles et qu'il est inférieur à 500 € dans près d'un quart (23 %). "Globalement, les salariés suivent moins de formations que l'année dernière. Ils ne sont toutefois pas moins nombreux à se former : la proportion de salariés n'ayant suivi aucune formation en 2025-2026 demeure stable, à un sixième", précise l'étude.

L'IA utilisé en formation

"Un an après notre premier baromètre, une certitude s'impose : la formation grâce aux technologies n'est plus en phase de découverte, mais bien de maturité. Les budgets tiennent, les usages se rationalisent. Les salariés se forment autant, mais mieux avec moins de formats, plus de sélectivité. Et l'IA, sujet de tous les emballages en 2025, devient un outil que l'on intègre de plus en plus : 71 %

des responsables de formation l'utilisent déjà ou le déploient, 60 % des salariés en ont déjà bénéficié pour se former", estime Orianne Ledroit, la déléguée générale d'EdTech France.

"Concernant les thématiques de formation suivies, les technologies restent au cœur de près de la moitié des formations suivies, bien que l'intelligence artificielle soit un peu moins privilégiée par les salariés qu'en 2024-2025", confirme le baromètre. Les formations aux technologies représentent 38 % des parcours dispensés, dont 15 % sont dédiés à l'IA et 20 % à l'informatique et à la bureautique, tandis que les thématiques du management et du leadership cumulent 18 % du total et le bien-être au travail, 16 %.

Les principaux critères de choix d'un organisme de formation par les professionnels du secteur en entreprise sont la réputation du prestataire (34 %) et la simplicité de mise en œuvre (27 %).

"L'origine française de la formation gagne aussi significativement en importance pour eux. Les salariés, eux, se montrent moins exigeants qu'auparavant quant à la personnalisation des contenus et à la durée de la formation", observe le baromètre.

Le taux d'absentéisme continue d'augmenter en 2025, à 4,68 % (Apicil/JLO)



En 2025, "le taux d'absentéisme atteint 4,68 % en 2025 contre 4,41 % en 2024, dépassant ainsi son niveau historique de 2022 (4,61 %)", constate Apicil, qui publie, le 24 septembre 2026, son cinquième observatoire des arrêts de travail, étude réalisée avec une de ses filiales, le groupe JLO, cabinet de conseil spécialisé en RH et QVCT. "Cette hausse provient essentiellement de l'augmentation de la part des arrêts de plus de 90 jours (+0,21 point)". Parallèlement "le micro-absentéisme progresse : près d'un arrêt de travail sur quatre (23,55 %) dure désormais moins de trois jours".

Apicil rend public jeudi 24 septembre 2026 les résultats de la cinquième édition (1) de son observatoire des arrêts de travail, réalisé en collaboration avec le groupe JLO. Celui-ci montre qu'en 2025, le taux d'absentéisme au travail a atteint 4,68 %, contre 4,41 % en 2024, soit une progression de 0,27 point, dépassant un précédent pic atteint en 2022, de 4,61 %. Cette progression est principalement liée à l'augmentation des arrêts de plus de 90 jours (+0,21 point), qui représentent désormais plus de la moitié du taux d'absentéisme. Par ailleurs, la part des salariés ayant connu au moins un arrêt continue de progresser, à 27,68 % (+0,70 point), une tendance déjà observée l'an dernier (+0,66 point). Le nombre moyen d'arrêts par salarié absent progresse également : 1,90 arrêt, contre 1,83 en 2024.

Des arrêts plus nombreux, mais légèrement plus courts

Autre constat : la durée moyenne des arrêts recule légèrement de 19,85 jours à 19,45 jours, ce qui représente "une diminution de 0,40 jour, soit près d'une demi-journée de travail", souligne Apicil dans un communiqué, précisant que c'est en dessous du niveau de 2023 (19,64 jours), mais supérieur à celui de 2022 (17,05 jours). En revanche, le nombre moyen d'arrêts par salarié absent progresse : 1,90 (contre 1,83 en 2024) et le "micro-absentéisme" (arrêts de moins de trois jours) continue lui aussi de progresser, représentant 23,55 % des arrêts (+1,63 point), soit près d'un sur quatre, soit une hausse de plus de 70 % depuis 2022.

Les temps partiels thérapeutiques, deuxième motif d'arrêt

10

En 2025, neuf arrêts de travail sur dix (90,03 %, -0,92 point) sont dus à la maladie, qui reste le premier motif d'absence, et de loin. 26,21 % des salariés sont concernés (+0,64 point par rapport à 2024). La durée moyenne des arrêts maladie reste globalement stable à 17,16 jours, en baisse de 0,40 jour par rapport à l'an dernier. Les temps partiels thérapeutiques sont désormais le deuxième motif d'arrêt. Ils sont passés de 3,46 % à 4,57 % en un an, soit une hausse de plus de 32 %, devant les accidents du travail (4,41 %, -0,14 point). "Cette augmentation traduit un recours croissant à ce dispositif de reprise progressive, favorisé par les évolutions introduites par la loi santé au travail de 2021", souligne Apicil. Leur durée moyenne chute toutefois nettement, de 44,15 à 35,99 jours en 2025 (-8,16 jours en an). En outre, les maladies professionnelles restent à l'origine des arrêts les plus longs (115,67 jours en moyenne), devant les accidents du travail dont la durée moyenne des arrêts (43,12 jours) augmente de près de deux jours. Les troubles psychiques et les troubles musculosquelettiques (TMS) concernent près de trois quarts des arrêts de plus de 30 jours (73,29 %), selon les données de la cellule médicale du groupe. Dans le détail, les troubles psychiques représentent 42,75 % de ces arrêts longs, en hausse de 2,92 points, tandis que les TMS : 30,54 %, en baisse de 1,92 point.

Le taux d'absentéisme et la durée augmentent avec l'âge

Le taux d'absentéisme, qui a "augmenté dans l'ensemble des classes d'âge" est 1,67 fois plus élevé chez les salariés de 60 ans et plus (5,92 %) que chez les moins de 30 ans (3,54 %). La durée moyenne des arrêts est 2,75 fois plus élevée chez les 60 ans et plus (32,55 jours) que chez les moins de 30 ans (11,81 jours). "Cette réalité s'explique principalement par la survenue plus fréquente de pathologies graves ou chroniques avec l'avancée en âge, et confirme la nécessité d'adapter les conditions de travail au vieillissement de la population active", souligne Apicil.

Autre constat : la proportion de salariés qui ont connu au moins un arrêt de travail au cours de l'année est similaire en fonction des âges (27,31 % chez les 50-59 ans, 31,17 % chez les 30-39 ans), à l'exception des 60 ans et plus (19,11 %). Pour Apicil, ce constat prouve que "les problématiques de santé au travail concernent désormais fortement les jeunes générations", alors que "parmi les arrêts de travail des salariés les plus jeunes, plus de 40 % sont liés à des troubles psychologiques ou psychiques".

Des catégories de salariés plus exposées que d'autres

Par ailleurs, la cellule médicale d'Apicil observe que plusieurs catégories de salariés demeurent particulièrement exposées à l'absentéisme, à savoir :

- Les ouvriers (ils connaissent un taux d'absentéisme de 6,52 %, contre 2,52 % chez les cadres, 5,29 % chez les employés et 4,58 % parmi les professions intermédiaires) ;
- Les femmes (leur taux d'absentéisme est de 5,60 %, contre 3,76 % chez les hommes, avec une durée moyenne d'arrêt de 20,24 jours, contre 18,37 jours pour les hommes et 29,52 % ont connu au moins un arrêt dans l'année contre 25,63 % pour les hommes) ;
- Les salariés en CDI (leur taux d'absentéisme est de 4,97 % contre 1,99 % chez les salariés en CDD) ;
- Le secteur de la santé (avec un taux d'absentéisme de 7,22 % et une durée moyenne d'arrêt de 28,31 jours, il est de loin le plus touché).

L'Occitanie publie son cinquième plan régional de santé au travail, en mettant l'accent sur le médico-social et le BTP



11

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) d'Occitanie a publié mardi 22 septembre 2026 son cinquième plan régional de santé au travail (PRST) pour la période 2026-2030. Toujours décliné en cinq axes et 16 enjeux, destiné plutôt aux TPE et PME, il vise à développer une approche plus "sectorielle", avec une attention particulière aux milieux du BTP et du médico-social. Le PRST doit permettre "un passage à l'échelle" en sortant de la seule expérimentation, a assuré le Dreets Julien Tognola lors d'un événement de présentation.

La déclinaison régionale du plan de santé au travail a été présentée mardi 22 septembre 2026 à Montpellier pour l'Occitanie. Ce nouveau plan, qui couvre la période 2026-2030, doit permettre "le passage à l'échelle", selon le Dreets Julien Tognola, qui prône "une massification de la prévention". Les grands axes du plan restent assez similaires au précédent : prévenir les accidents du travail, en particulier les plus graves, prévenir l'usure professionnelle, anticiper les transformations du monde du travail et les défis sociétaux... Deux nouveaux axes apparaissent : un premier sur le renforcement de "la capacité d'action collective", en communiquant mieux et en partageant des données sur la santé au travail (là où le précédent plan se concentrait plutôt sur le lien avec les CSE), et un deuxième sur une approche plus sectorielle autour du BTP et du médico-social.

"Sinistralité et déficit d'attractivité"

La Dreets a en effet constaté qu'une approche trop "généraliste" risquait de désintéresser certains préventeurs et entreprises dans des secteurs particuliers. Elle consacre donc une partie de son plan aux "secteurs prioritaires" du BTP et du médico-social, marqués par "une sinistralité importante et un déficit d'attractivité", note Virginie Nègre, responsable du service santé sécurité au travail à la Dreets.

Cet enjeu a été construit en partenariat avec les fédérations professionnelles du BTP et les "têtes de réseau" du médico-social, précise Virginie Nègre. Les principaux enjeux sont la prévention des chutes de hauteur, la prévention pour les sous-traitants ou l'amélioration des conditions d'accueil sur les chantiers. Côté médico-social, il s'agit plutôt de mieux comprendre les enjeux du secteur (absences, usure professionnelle, santé mentale...), d'aider les structures à s'orienter vers les bonnes ressources ou encore de capitaliser sur une expérimentation menée par la Carsat et l'ARS avec 20 établissements.

Les jeunes davantage victimes d'accidents du travail

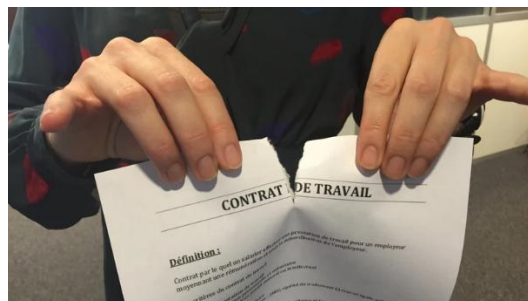
Lors de l'événement de présentation du PRST, l'entreprise TSO (transports sanitaires) et Sévigné (travaux publics) ont partagé leurs actions pour un meilleur accueil des nouveaux travailleurs, comme l'existence à la fois d'un tuteur RH et d'un tuteur "terrain" pour les stagiaires ou une sélection approfondie des tuteurs, basée sur leur connaissance du métier et de l'entreprise. "Il est important de s'intéresser à l'accueil car la plupart des accidents interviennent dans les six mois après l'embauche", fait remarquer Maryline Alvarez, directrice des ressources humaines de TSO. Parmi les actions du PRST 5, une place particulière est donnée aux jeunes comme dans le précédent et comme dans le plan national. L'une des actions vise à "développer la culture de prévention des jeunes en formation professionnelle". Les moins de 25 ans représentent en effet plus de 20 % des accidents du travail avec arrêt, selon les données de la Dares de 2023.

Le changement climatique introduit au PRST

12

Autre nouveauté du plan : l'apparition d'une action sur "l'adaptation des conditions de travail aux effets du changement climatique", introduite également au niveau national. Après un été marqué par plusieurs épisodes de canicule - destinées à se reproduire et empirer au vu du réchauffement climatique - et dans une région particulièrement exposée à la chaleur, la Dreets souhaite produire un "diagnostic régional partagé", permettant notamment d'identifier les secteurs et situations les plus à risque. Des mesures de sensibilisation des entreprises sont aussi prévues, ainsi que l'intégration, dans les démarches d'adaptation au changement climatique des entreprises, d'une dimension liée aux conditions de travail. La Dreets propose déjà sur ce sujet une fiche à destination des employeurs, qui détaille notamment la réglementation en vigueur, et elle a réalisé plusieurs webinaires en 2025 et 2026. Le PRST conserve une action sur les violences sexistes et sexuelles au travail, introduite dans le plan précédent. De nouvelles démarches de prévention doivent être engagées auprès des lycées professionnels et des CFA afin de sensibiliser les apprentis sur ce point.

Après le mythe du CDI, la nouvelle génération fait de l'entrepreneuriat une voie normale



Le CDI reste une sécurité recherchée, mais il n'est plus l'unique horizon professionnel. Chez les 18-29 ans, entreprendre devient progressivement une option de carrière ordinaire.

Pendant des décennies, une grande partie de la réussite professionnelle française pouvait se raconter assez simplement. Faire des études, trouver un emploi stable, obtenir un CDI, progresser dans l'entreprise et sécuriser progressivement le reste de sa vie. L'entrepreneuriat existait évidemment, mais il appartenait davantage à une trajectoire particulière. On "se lançait", comme si créer son activité supposait nécessairement de quitter le chemin principal pour en emprunter un autre. Ce chemin principal n'a pas disparu. Le CDI continue d'offrir une visibilité financière, facilite l'accès au logement ou au crédit et protège d'une partie de l'incertitude économique. Mais il est en train de perdre quelque chose de plus profond que sa valeur contractuelle : son monopole symbolique sur la réussite professionnelle.

Les données publiées début septembre par Bpifrance Le Lab sont particulièrement révélatrices. En 2025, près de six Français de 18 à 29 ans sur dix se situent dans une dynamique entrepreneuriale, qu'ils aient simplement l'intention d'entreprendre, qu'ils portent déjà un projet, dirigent une entreprise ou en aient dirigé une. C'est deux fois plus que chez les 30 ans et plus. Surtout, un jeune sur deux considère désormais que travailler à son compte constitue le choix de carrière le plus intéressant. On peut évidemment rêver d'entreprendre sans jamais créer quoi que ce soit. Mais lorsque l'intention devient aussi largement partagée, elle raconte déjà un changement culturel. Pour une partie de cette génération, l'entrepreneuriat n'est plus l'alternative au parcours normal. Il commence à faire partie du parcours normal.

Le CDI ne disparaît pas, il cesse simplement d'être l'unique définition de la sécurité

Il serait tentant de raconter cette évolution comme une révolte générationnelle contre le salariat. Les chiffres décrivent quelque chose de plus subtil. Les jeunes ne semblent pas avoir développé une

allergie soudaine à la stabilité. Ils ont surtout grandi dans un environnement où cette stabilité paraît moins absolue qu'elle ne l'était dans le récit transmis par les générations précédentes. Plus d'un jeune sur trois interrogé par Bpifrance indique que sa situation professionnelle a évolué sous l'effet de la conjoncture économique. Deux sur trois se déclarent stressés par leur travail et seulement six sur dix estiment que leur vie professionnelle leur convient, contre trois sur quatre chez les plus de 30 ans. Dans ce contexte, un jeune sur dix envisage explicitement l'entrepreneuriat comme une manière de rebondir.

Cela change la manière dont la sécurité elle-même peut être perçue. Pendant longtemps, elle venait essentiellement du statut : être salarié d'une organisation suffisamment solide pour fournir un revenu régulier. Une partie des nouvelles générations semble davantage rechercher une sécurité construite autour de la capacité à générer une activité, à multiplier les compétences, à développer plusieurs sources de revenus ou à pouvoir changer rapidement de trajectoire.

Le CDI reste alors une forme de sécurité parmi d'autres. Il peut même parfaitement cohabiter avec un projet entrepreneurial. Le changement est précisément là : les catégories autrefois opposées deviennent beaucoup plus poreuses.

Créer une activité le soir, exercer en indépendant pendant quelques mois, revenir au salariat, reprendre une entreprise ou cumuler plusieurs activités ne constitue plus nécessairement une succession d'échecs ou de ruptures. Cela peut devenir une seule carrière, simplement moins linéaire.

Entreprendre n'est plus forcément "tout quitter pour se lancer"

L'image traditionnelle de l'entrepreneur repose beaucoup sur le basculement. Il y aurait un avant et un après, le moment où l'on abandonne la sécurité pour prendre un risque et devenir chef d'entreprise. Cette représentation correspond de moins en moins aux pratiques observées chez les plus jeunes.

La moitié seulement des jeunes chefs d'entreprise étudiés par Bpifrance consacre l'intégralité de son activité professionnelle à son entreprise, contre huit sur dix chez les plus de 30 ans. Quatre sur dix possèdent plusieurs entreprises et les trois quarts ont déjà un autre projet de création ou de reprise en cours.

Ce comportement pourrait facilement être interprété comme un manque d'engagement. Il traduit peut-être surtout une conception différente de l'activité professionnelle. Là où les générations précédentes étaient davantage invitées à choisir une identité professionnelle, salarié ou entrepreneur, spécialiste ou dirigeant, emploi stable ou création, les plus jeunes semblent beaucoup plus disposés à les additionner.

Les outils numériques ont évidemment facilité cette évolution. Créer une micro-entreprise, vendre une compétence, développer une petite activité commerciale ou tester un projet nécessite aujourd'hui moins de capital et d'infrastructures qu'il y a vingt ans. Mais la facilité administrative ou technologique n'explique pas tout. Une activité entrepreneuriale ne devient courante que lorsque l'environnement social cesse de la considérer comme exceptionnelle.

Or cette familiarité progresse. Deux jeunes sur cinq sont fortement exposés au monde entrepreneurial, contre un sur quatre chez les plus de 30 ans. La moitié compte un chef d'entreprise dans son entourage familial ou amical et 43 % ont déjà été sensibilisés à la création, la reprise ou la gestion d'entreprise.

L'entrepreneur n'est donc plus nécessairement ce personnage un peu exotique que l'on rencontre après avoir quitté une grande entreprise à 42 ans. Il peut être un ami, un frère, une ancienne camarade d'école ou quelqu'un qui exerce encore parallèlement un métier salarié.

La création d'entreprise est devenue suffisamment banale pour perdre une partie de son folklore

Cette normalisation se retrouve dans les chiffres nationaux. La France a enregistré près de 1,17 million de créations d'entreprises en 2025, un nouveau record. Plus de 758 000 étaient des immatriculations de micro-entrepreneurs et plus de 301 000 des créations de sociétés. Ces volumes ne signifient évidemment pas que la France compte chaque année plus d'un million de nouveaux Steve Jobs. Et c'est précisément ce qui les rend intéressants.

Entreprendre ne signifie plus forcément lever des fonds, créer une technologie révolutionnaire ou rêver de devenir une licorne. Cela peut consister à exercer seul une activité de conseil, reprendre un commerce, développer une entreprise artisanale, vendre un service numérique ou transformer progressivement une compétence en activité économique.

Cette banalisation fait probablement davantage pour la culture entrepreneuriale que les discours héroïques qui l'ont longtemps entourée. Tant que créer une entreprise est présenté comme un acte exceptionnel réservé à des personnalités particulièrement audacieuses, le salariat conserve naturellement le statut de choix par défaut.

À partir du moment où l'entrepreneuriat devient une possibilité parmi plusieurs autres, le choix change de nature. Il ne s'agit plus nécessairement de se demander si l'on possède "l'âme d'un entrepreneur". On peut simplement se demander si, à un moment donné, créer ou reprendre une activité constitue la meilleure manière d'exercer son métier.

Cela ne rend évidemment pas l'entrepreneuriat plus facile. Bpifrance constate au contraire que les jeunes dirigeants ressentent davantage le poids des responsabilités, le stress, les difficultés de financement et le manque de crédibilité lié à leur âge. Deux jeunes sur trois estiment d'ailleurs que celui-ci constitue une source de discrimination.

La normalisation ne supprime pas la difficulté. Elle retire seulement une partie de la distance symbolique qui empêchait auparavant de considérer cette voie.

L'échec entrepreneurial perd lui aussi une partie de son caractère définitif

Le changement apparaît peut-être encore plus clairement lorsque l'entreprise s'arrête. Dans une conception très linéaire de la carrière, fermer...er une société constitue facilement une cassure. Il faut ensuite expliquer l'échec, reconstruire une trajectoire et, parfois, revenir vers un marché du travail qui considère cette parenthèse avec une certaine méfiance.

Les jeunes interrogés par Bpifrance semblent beaucoup moins disposés à traiter une cessation d'activité comme une sortie définitive de l'entrepreneuriat. Neuf jeunes ex-chefs d'entreprise sur dix poursuivent une activité entrepreneuriale, contre quatre sur dix chez leurs aînés.

Cette donnée est probablement l'une des plus révélatrices de l'étude. Elle suggère que l'entreprise elle-même devient moins importante que la pratique entrepreneuriale. Une société peut fonctionner, être cédée, échouer ou laisser place à un autre projet sans remettre complètement en cause le choix de carrière.

On retrouve ici quelque chose que les carrières salariées connaissent depuis longtemps. Personne ne considère qu'un salarié qui change d'entreprise renonce au salariat. Il quitte simplement une organisation pour une autre. Si les nouvelles générations commencent à appliquer une logique comparable à l'entrepreneuriat, la création d'entreprise change profondément de statut.

L'échec reste coûteux, financièrement comme personnellement. Mais il peut devenir un épisode professionnel plutôt qu'un verdict.

C'est une évolution culturelle majeure dans un pays où la prise de risque professionnelle a longtemps été pensée face à un idéal de protection maximale.

La nouvelle génération ne remplace pas le salariat par l'entrepreneuriat, elle agrandit simplement le terrain de jeu

15

Il serait donc excessif d'annoncer la fin du CDI. Des millions de jeunes continueront à le rechercher, à l'apprécier et à construire des carrières salariées parfaitement satisfaisantes. Beaucoup d'entrepreneurs retourneront également vers le salariat à différents moments de leur parcours. La vraie transformation est moins spectaculaire et probablement plus profonde. Une génération commence à ne plus considérer qu'il existe nécessairement un choix définitif entre les deux. Le travail peut être salarié pendant quelques années, indépendant ensuite, entrepreneurial parallèlement, puis de nouveau salarié. Une entreprise peut être créée pour durer trente ans ou simplement constituer une étape permettant d'apprendre, de gagner de l'autonomie ou de tester un marché. La réussite professionnelle se détache progressivement du statut qui l'abrite. Cette évolution pose d'ailleurs de nouvelles questions aux entreprises elles-mêmes. Elles devront attirer des salariés qui savent qu'ils disposent d'autres possibilités, retenir des talents qui peuvent plus facilement vendre directement leur expertise et accepter que certains collaborateurs développent un rapport beaucoup moins exclusif à leur employeur.

Le CDI avait longtemps offert une promesse puissante : en échange de la stabilité et d'une progression relativement prévisible, le salarié acceptait de confier une grande partie de sa trajectoire professionnelle à l'organisation. Lorsque d'autres chemins deviennent familiers, cette promesse doit convaincre plutôt que simplement s'imposer comme évidence.

L'entrepreneuriat français n'a donc peut-être pas besoin d'être davantage mythifié. Sa victoire culturelle pourrait justement être de devenir beaucoup moins spectaculaire.

Lorsqu'un jeune de 24 ans crée une activité, la développe, l'arrête, reprend un emploi puis lance autre chose trois ans plus tard, il n'est plus nécessairement en train de multiplier les ruptures. Il construit peut-être simplement sa carrière.

Pendant longtemps, le CDI représentait le parcours normal et l'entrepreneuriat l'écart audacieux. Les nouvelles générations ne semblent pas vouloir inverser cette hiérarchie pour transformer chaque salarié en futur dirigeant.

Elles font quelque chose de beaucoup plus intéressant : elles commencent à supprimer la hiérarchie elle-même. Et c'est peut-être à ce moment précis que l'entrepreneuriat cesse réellement d'être une exception.

Le conseil en évolution professionnelle, un outil externe qui permet aux entreprises d'accompagner les évolutions

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

"Accompagner toutes les étapes clés de la vie professionnelle", en conciliant "les aspirations des salariés et les besoins des entreprises". Tel est l'objectif du CEP, résume Virginie Bocquet, directrice de projet CEP au sein d'Avenir Actifs Auvergne-Rhône-Alpes. Le vecteur principal pour faire connaître ce dispositif sont les partenaires, et l'opérateur compte sur ce réseau pour toucher également les services RH des entreprises. Souvent associé à la reconversion, le CEP peut en réalité accompagner des situations diverses : à l'image de l'entreprise Côte, située en Isère, qui l'a utilisé notamment pour accompagner une reconversion, ou du centre Léon Bérard de lutte contre le cancer, basé à Lyon, qui l'a mobilisé pour un salarié en situation d'invalidité.

Au centre Léon Bérard de lutte du contre le cancer (Lyon, 2 500 salariés), Élise Aguiet, responsable RH au sein du pôle de développement RH du centre, a fait appel pour la première fois au CEP pour un salarié en situation d'inaptitude. "Ce salarié ne pouvait pas être reclassé en interne en raison de troubles cognitifs", explique-t-elle à AEF info, le 25 août 2026. "Aujourd'hui, je rencontre les salariés au cours de leur carrière, lorsqu'ils ont un projet de mobilité interne, ou de changement de métier, en interne ou en externe... Je les adresse vers le CEP lorsqu'il n'y a pas de poste en interne susceptible de les intéresser, ou lorsque l'établissement ne peut pas financer la formation." Des réunions d'information sont également organisées pour présenter plus largement le dispositif aux salariés du centre, notamment au cours d'une journée annuelle organisée autour de la carrière. Au sein de l'entreprise iséroise Côte, qui compte 140 salariés et qui est spécialisée dans les installations électriques et automatismes pour l'industrie et le tertiaire, un salarié a bénéficié du CEP pour créer une société dans un autre domaine, tandis que plusieurs salariés ont cherché des renseignements pour monter un dossier de VAE. L'entreprise a pris connaissance du dispositif au cours d'un webinaire, organisé par l'Apec. Des ateliers d'information à destination des salariés ont ensuite été mis en place, témoigne Clarisse Charreton, chargé de développement RH, au cours d'un entretien accordé à AEF info le 16 juillet 2026.

Anticiper les évolutions

"On recommande le CEP aux personnes en reconversion suite à une inaptitude, comme les électriciens", résume Lucie Martineau, responsable RH et juridique au sein de l'entreprise. Dans un contexte où l'intelligence artificielle vient percuter les fonctions support et de service, "le CEP peut permettre d'anticiper les évolutions de ces métiers, et l'adaptation des compétences».

L'accompagnement est pertinent dès lors qu'un salarié se questionne sur son avenir professionnel, et envisage une évolution interne ou externe", commente Virginie Bocquet, directrice de projet CEP au sein d'Avenir Actifs Auvergne-Rhône-Alpes. "Il peut aussi être utilisé pour préparer un entretien de parcours professionnel." Pour certains, cela va nécessiter un seul rendez-vous, pour d'autres, il en faudra plus, mais dans tous les cas "les conseillers poseront les questions adéquates, adaptées à la situation de chaque bénéficiaire". Des questionnaires, fiches de travail et guides méthodologiques peuvent leur être proposés. Cela permet de nouer un "échange constructif" au cours de l'entretien, ajoute Virginie Bocquet. "La bonne pratique consiste à mentionner le CEP dès l'étape de préparation", plutôt que pendant l'entretien lui-même. "Il peut être aussi intéressant d'organiser des réunions d'information avec les managers", pour qu'ils puissent mentionner ce dispositif avec leurs équipes, "et ainsi faciliter le dialogue professionnel", ajoute-t-elle. "L'objectif du dispositif est de concilier les aspirations des salariés avec les besoins de l'entreprise."

"un outil complémentaire aux démarches RH"

L'accompagnement proposé "permet aux salariés de déposer ce qu'ils ressentent sur leur métier, leur employeur, leurs souhaits, de se poser et prendre de la hauteur", poursuit Élise Aguiet. "Il permet de prendre du recul, construire un projet réaliste et réalisable", lui fait écho Virginie Bocquet, "c'est un outil complémentaire aux démarches RH d'une entreprise. Dans un contexte de transformation du monde du travail, il est nécessaire d'accompagner les parcours des salariés et les entreprises ont tout intérêt à leur donner les clés pour comprendre les évolutions en cours." Pour la responsable RH du centre Léon Bérard, c'est une "ressource extérieure", qui permet d'accompagner les changements de parcours de manière plus poussée qu'en entreprise, sans forcément passer par un bilan de compétences. En cas de transition professionnelle, Avenir Actifs assure aussi le lien avec l'association paritaire Transitions Pro, ou avec d'autres financeurs. "C'est un outil RH que je propose régulièrement", résume Élise Aguiet. "Le CEP permet de sortir du cliché du développement des compétences qui serait uniquement à la main de l'employeur", considère de son côté Lucie Martineau, de l'entreprise Côte. "Le conseiller CEP agit de manière similaire à un conseiller d'orientation pour les

salariés actifs : il les amène à s'interroger sur leur métier actuel, son évolution et l'évolution des compétences, pour qu'ils soient davantage acteurs de leur parcours professionnel."

17

La confidentialité

Seul bémol : la confidentialité. Si d'un côté, elle garantit une "parole libre" aux salariés, elle multiplie aussi les allers-retours avec l'employeur. Élise Aguinet cite l'exemple d'un salarié qui s'était engagé dans un CEP après discussion avec elle, qui ensuite est revenu la voir pour financer une formation sur suggestion de son conseiller, mais la formation en question n'était pas finançable par l'entreprise. Il est donc retourné voir son conseiller. "Le salarié est le seul canal d'information. Parfois il serait plus simple de réaliser les entretiens de façon tripartite, pour plus d'efficacité." En outre, du fait que l'entretien du salarié est confidentiel, l'entreprise n'a pas de retour sur le nombre de salariés qui font appel au CEP, et sur leur projet, à moins que les salariés eux-mêmes ne transmettent l'information au service RH. "Certains collaborateurs s'arrêtent au premier rendez-vous car cela leur a suffi. Il leur a permis de faire le point et les a rassurés sur leur situation professionnelle", suppose Élise Aguinet. Virginie Bocquet, d'Avenir Actifs, précise que même si "le cadre réglementaire indique que l'accompagnement est confidentiel, il est possible que, dans certains cas et pour fluidifier les échanges, le salarié donne son accord pour qu'un représentant de l'entreprise soit présent".

Est-ce qu'en présentant aux salariés cette possibilité l'entreprise prend le risque de les voir partir ? "Avec ou sans le CEP, les salariés qui ont envie de faire autre chose, ils le feront", répondent Lucie Martineau et Clarisse Charreton, de l'entreprise Côte. "Certaines entreprises peuvent avoir cette crainte, mais elle est liée à une image réductrice du CEP qui est très souvent associé à la reconversion", ajoute Virginie Bocquet, d'Avenir Actifs. "Or, il peut intervenir de manière beaucoup plus large, et accompagner le salarié dans toutes les étapes clés de sa carrière professionnelle. Il peut être mobilisé pour accompagner une évolution professionnelle en interne, ou pour envisager une deuxième partie de carrière. Le CEP renforce l'engagement et permet le développement des compétences."

Les entreprises ont jusqu'au 21 octobre 2026 pour finaliser l'affectation du solde de la taxe d'apprentissage via Soltea



À noter dans l'agenda des employeurs redevables de la taxe d'apprentissage : ils ont jusqu'au 21 octobre 2026 pour affecter le solde de leur taxe aux organismes habilités de leur choix s'ils ne l'ont pas déjà fait. La seconde période de répartition est en cours depuis le 3 septembre, rappelle une communication publiée sur le site de la plateforme Soltéa mi-septembre. Les fonds non fléchés seront répartis par voie réglementaire.

La campagne 2026 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage est déjà bien avancée. La première période de répartition par les employeurs redevables aux organismes habilités via la plateforme Soltéa a eu lieu entre le 26 mai et le 21 août. Les premiers virements des fonds ainsi répartis ont été transmis aux bénéficiaires à partir du 1er septembre. Depuis le 3 septembre, c'est la seconde période de répartition qui s'ouvre. Elle se clôturera le 21 octobre, rappelle une communication publiée sur la plateforme mi-septembre.

83 % des établissements concernés par au moins un fléchage

18

Les établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage figurent sur des listes d'habilitation régionales et nationales arrêtées par les autorités compétentes chaque année. "Les établissements figurant sur ces listes sont référencés sur Soltéa et peuvent ainsi percevoir le solde de la taxe d'apprentissage", précise la communication. À ce stade, "83 % des établissements habilités, soit 8 875 établissements bénéficiaires sont déjà concernés par au moins un fléchage", rapporte la plateforme qui dénombre "239 704 Siret employeurs" ayant effectué "au moins un fléchage". Au total, plus de 530 millions d'euros sont à répartir cette année (+4 % par rapport à 2025), selon les chiffres de la Caisse des dépôts et consignations qui gère la plateforme.

À l'issue de cette seconde période de répartition, les fonds affectés seront virés aux établissements bénéficiaires à partir du 5 novembre, marquant la fin de la campagne de répartition. Les fonds non répartis seront versés par voie réglementaire à partir du 26 novembre.