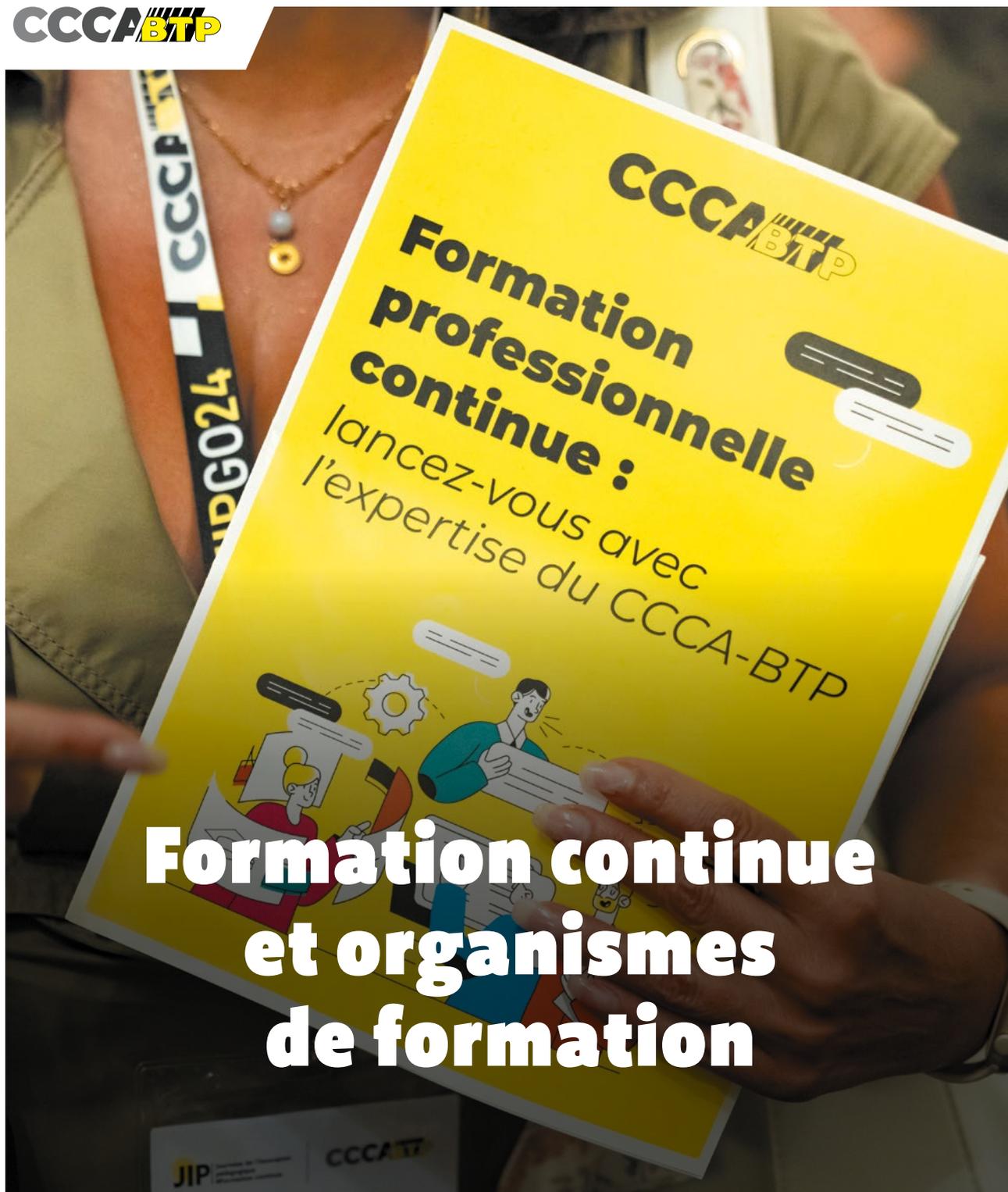


HORS-SÉRIE | SEPTEMBRE 2025

parcours **BTP**

L'APPRENTISSAGE BTP EN ACTIONS

CCCA 



**Formation continue
et organismes
de formation**

JIP FORM CONTIN

**JIP #Formation continue
Du 17 au 18 juin 2025 à Tours**

Les Journées de l'innovation pédagogique (JIP) dédiées à la formation continue ont eu lieu les 17 et 18 juin à Tours.

Cet événement, spécialement conçu pour les acteurs des organismes de formation aux métiers du BTP, avait pour objectif l'échange et l'idéation sur le sujet de la formation professionnelle continue.

Christophe Possémé, président du CCCA-BTP, a introduit l'événement en insistant sur l'importance de la formation continue professionnelle : « *Trop peu d'entreprises aujourd'hui utilisent la formation continue et réalisent des plans de formation adaptés* ». C'est l'une des problématiques abordées lors de ces JIP, avec un programme riche :

Des ateliers comme :

- « Comment anticiper les transformations du marché de la formation professionnelle en faisant évoluer son modèle économique ? » par Jacques Rouzé.
- « Décodons le plan de développement des compétences : Actions et modalités pédagogiques finançables par Constructyts », par Sarah Richard et Laurence Haddad.

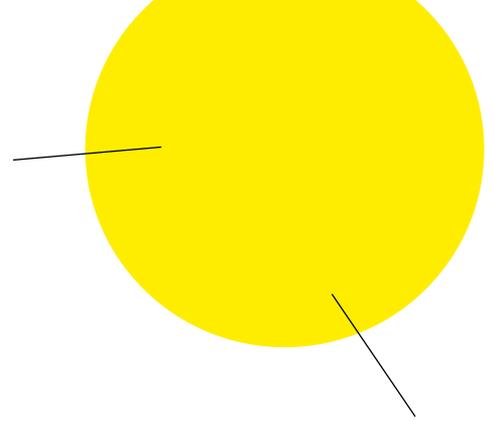
Des conférences inspirantes ont également été proposées :

- « De la formation vers l'Apprenance », par Jean Vanderspelden.
- « L'Europe de la formation : un continent de ressources et pratiques inspirantes », par Vincent Joseph.
- « L'accessibilité numérique dans la formation », par Catherine Mougin.

Une table ronde « L'AFEST en action : témoignages et expériences pour repenser la formation professionnelle », avec Laurent Duclos, Christelle Soulard, Marine VARLET, Jacques Rouzé (animation Véronick Gorce).

Le CCCA-BTP remercie toutes les personnes présentes pour leur implication et leur investissement dans ces échanges.

ATION UE



JIP | Journées de l'innovation
pédagogique
#Formation continue



Accueil aux JIP dédiées à la formation continue qui ont eu lieu mardi et mercredi 17 et 18 juin à Tours.

Formation continue : un enjeu stratégique

À l'heure où les besoins en compétences sont cruciaux dans le secteur du BTP, la formation continue devient un enjeu stratégique pour les organismes de formation. C'est pour accompagner cette évolution que le CCCA-BTP a organisé, les 17 et 18 juin à Tours, les premières Journées de l'innovation pédagogiques (JIP) consacrées à la formation continue.

Marie-Laure Bébin



« Il fallait un temps fort pour aider les centres à prendre la mesure de ces enjeux et amorcer le changement. »

« Il fallait un temps fort pour aider les centres à prendre la mesure de ces enjeux et amorcer le changement », affirme d'emblée Marie-Laure Bébin, responsable formation continue au CCCA-BTP et cheffe de projet des JIP formation continue (FC). Pendant deux jours, 80 participants (responsables pédagogiques, spécialistes de la formation professionnelle du BTP, directeurs de départements et organismes de formation) ont partagé leurs expériences et réfléchi ensemble aux clés de cette transformation. Alors que la dynamique de l'apprentissage tend à se stabiliser, la formation continue devient un levier vital pour diversifier l'activité, répondre aux besoins des entreprises et anticiper les mutations des compétences. « La FC est aujourd'hui un levier stratégique pour la pérennité et le développement des centres de formation du BTP. Il s'agit d'accompagner les mutations du secteur, mais aussi de sécuriser l'avenir des centres de formation, en diversifiant les publics et les sources de financement », résume Marie-Laure Bébin.

S'adapter aux besoins des entreprises : un impératif pour les organismes de formation

Ces deux jours de rencontres et d'échanges ont permis une mise à jour des connaissances sur la formation professionnelle continue, d'enrichir les pratiques professionnelles grâce à des ateliers et de s'informer des dernières actualités de l'offre de services du CCCA-BTP. « Ce que nous avons voulu faire passer lors de cet événement, c'est que tout commence par un besoin de formation. Le besoin de l'apprenant, bien sûr, mais aussi celui de l'entreprise : quelles compétences lui manquent ? Comment faire évoluer ses salariés ? poursuit Marie-Laure Bébin. C'est à partir de ce besoin que l'on bâtit une stratégie de formation. Peu importe que l'on soit dans le champ de l'apprentissage ou de la formation continue, la frontière est bien moins nette qu'il n'y paraît. »



TROIS QUESTIONS À...

Christophe Possémé



Pourquoi organiser pour la première fois des JIP consacrées à la formation continue ?

Cela s'inscrit dans notre plan stratégique voté par notre conseil d'administration. Le CCCA-BTP a longtemps accompagné les centres de formation sur l'apprentissage. Aujourd'hui, il est indispensable de s'ouvrir à la formation continue. Cela répond aux besoins des salariés en poste, qui évoluent dans leur métier, mais aussi à ceux des personnes en reconversion, qui représentent près de 50 % des recrutements dans le BTP.

Pour vous, c'est une démarche qui doit être naturelle...

Effectivement, les jeunes que vous formez aujourd'hui en CAP, en BP, en bac pro, en BTS... deviendront demain des professionnels du BTP, salariés des entreprises. Et parce qu'ils auront été bien formés et bien accompagnés en formation initiale, ils reviendront naturellement vers les centres de formation dans le cadre de la formation continue, parce qu'ils proposent des dispositifs de formation sur mesure, adaptés aux besoins des entreprises.

Justement ce développement de la formation continue suppose, selon vous, une proximité accrue avec les entreprises pour identifier leurs besoins...

Il est nécessaire de renforcer les liens entre CFA et entreprises, d'anticiper les évolutions des métiers. Dans mon entreprise de bâtiment « Le Bâtiment Associé » à Reims, tous les trois mois environ, je mets en place une formation spécifique. Ce ne sont pas des formations « sur catalogue ». C'est du sur mesure, en réponse à un besoin précis identifié sur un chantier. Voilà l'esprit qu'il faut développer dans nos métiers : être en capacité de détecter les besoins de compétence en lien avec les entreprises et d'y répondre rapidement.

« Être en capacité de détecter les besoins de compétence en lien avec les entreprises. »

Christophe Possémé, président du CCCA-BTP





Au Bâtiment CFA Normandie, le conseil d'administration a fait de la formation continue une orientation stratégique pour la période 2024-2027. Un groupe de travail a été mis en place et le service formation a été renforcé par de nouveaux recrutements. *« Aujourd'hui, la formation continue ne représente qu'à peine 1% de notre activité. L'enjeu n'est pas tant de faire grimper ce pourcentage de manière spectaculaire, mais plutôt de structurer une offre, de capter de nouveaux segments et de valoriser notre expertise en apprentissage au service de la formation professionnelle, explique Bernard Bergougnoux, ingénieur qualité au Bâtiment CFA Normandie, accompagné de trois autres collaborateurs de l'association régionale. C'était important pour nous de participer à ces JIP pour croiser nos regards et réfléchir ensemble à la manière de modéliser au mieux notre offre de formation continue. »*

Diversifier les parcours et repenser le modèle économique

L'un des thèmes phares a été la diversification des parcours et des publics. Avec la montée en puissance des dispositifs de reconversion professionnelle et l'arrivée de nouveaux financements (Transitions Pro, CPF...), les centres de formation doivent composer avec une palette de bénéficiaires plus large. Face aux tensions sur l'emploi et au besoin de compétences nouvelles, ils ont une carte à jouer en accueillant des



« Nous accueillons déjà des personnes en reconversion, mais c'est un axe de développement que nous souhaitons renforcer. »

publics en reconversion. *« C'est un sujet qui nous intéresse pleinement, note Loubna Akdi, chargée de mission au BTP CFA Ain. Nous accueillons déjà des personnes en reconversion, mais c'est un axe de développement que nous souhaitons renforcer. Nous nous sommes rapprochés de Transitions Pro ; il faut aussi toucher les prescripteurs et les partenaires, comme France Travail, les conseillers en évolution professionnelle ou encore les associations spécialisées, qui ne pensent pas toujours à nous lorsqu'il s'agit de reconversion professionnelle. Ce n'est pas encore un réflexe. »*

« Le modèle "hybrid'action" développé par l'association AINOA a été une vraie découverte. »



L'Union nationale des MFR et ses 430 associations en France sont également pleinement mobilisées sur la formation continue, qui représente environ 40 % de leur activité. Un réseau de référents régionaux accompagne le développement de l'apprentissage et de la formation continue dans les territoires ruraux. *« Certaines Maisons Familiales font très peu de formation continue (5 % de leur activité) d'autres en font le cœur de leur modèle. Ce qui prime est la cohérence avec les besoins locaux, souligne Daniel Gillet, chargé de développement en pédagogie à l'Union nationale des MFR. Des titres professionnels promus par le CCCA-BTP, par exemple, pourraient tout à fait être déployés dans certaines MFR sans bouleverser leur organisation. Le compte personnel de formation est aussi un levier à valoriser : il permet aux salariés de se perfectionner et nous pouvons jouer un rôle de proximité en proposant des formations accessibles. C'est un enjeu, notamment dans les territoires ruraux où la mobilité reste un frein. »*

Business Model, hybridation... Des outils à saisir

Ce virage vers la formation continue suppose aussi d'accompagner les équipes et de s'outiller pour construire des offres cohérentes et viables économiquement. Le *business model* a été abordé comme un point de vigilance, mais aussi comme une opportunité pour inventer de nouvelles façons de collaborer avec les entreprises. *« L'atelier consacré au Business Model Canvas va nous aider à planifier nos choix, à segmenter nos publics et à appuyer notre stratégie. Nous avons maintenant de quoi donner des clés claires à nos dirigeants pour orienter efficacement notre développement »*, complète Bernard Bergougnoux. L'hybridation des parcours fait également partie des solutions mises en avant :

mixer présentiel et distanciel permet de toucher des publics variés, de mieux concilier formation et activité professionnelle et de répondre aux attentes de flexibilité. *« Le modèle "hybrid'action" développé par l'association AINOA a été une vraie découverte. Notre coordinatrice pédagogique en est sortie avec l'envie d'explorer ces ressources et de les adapter à notre contexte »*, témoigne Jonathan Martin, directeur de Noria Formation, spécialisée dans l'écoconstruction en Bretagne.

Des freins à lever pour passer à l'action

Cette capacité d'adaptation nécessite un changement de posture. *« La formation continue, c'est certain, nécessite beaucoup d'organisation. C'est une activité chronophage, notamment sur le plan administratif. Il faut impérativement des personnes et des services dédiés pour porter ce segment d'activité, précise Arnaud Feuvrier, responsable formation continue au BTP CFA 33 Blanquefort - Audenge - Reignac - Mérignac. Cela demande de l'adaptation de la part des équipes pédagogiques, mais cela est tout à fait faisable. »*

Avant tout, le développement de la formation continue dans un CFA nécessite, selon Jacques-Olivier Hénon, directeur des Politiques de formation et de l'Innovation pédagogique au CCCA-BTP d'adopter une approche globale et collective, en mobilisant tous les métiers du centre de formation. *« Ce que nous avons voulu montrer pendant ces journées est que la formation continue ne peut pas être abordée par un seul prisme. Trop souvent, on commence par les freins : "je n'ai pas de formateurs disponibles", "je ne peux pas facturer rapidement", etc. Pris isolément, chaque obstacle semble insurmontable »*, souligne Jacques-Olivier Hénon. *La formation continue ne relève pas d'un individu isolé : c'est l'organisation dans son ensemble qui doit construire une offre de service adaptée aux besoins du territoire. »*

Daniel Gillet



« Le CPF est aussi un levier à valoriser : il permet aux salariés de se perfectionner, et nous pouvons jouer un rôle de proximité en proposant des formations accessibles. »



Le *Business Model Canvas*

« L'intérêt de ce modèle, c'est qu'il oblige à sortir du travail en silo. »

Les participants aux JIP ont pu découvrir le *Business Model Canvas*, un outil stratégique pour les organismes de formation (OF) désireux d'anticiper les mutations du marché de la formation professionnelle et de structurer leur entrée sur le champ de la formation continue.

« Les organismes de formation doivent apprendre à se mouvoir dans un environnement instable : transformations réglementaires, évolution des modalités pédagogiques, changement des logiques de financement... » En introduction de son atelier, Jacques Rouzé, consultant spécialisé en marketing de la formation et fondateur de Formaprod, plante le décor. Il accompagne depuis plusieurs années les organismes de formation souhaitant adapter leur stratégie, en développant des modèles agiles pour ajuster en permanence leur offre aux transformations du marché. L'outil qu'il recommande ? Le *Business Model Canvas*, une grille de lecture à neuf blocs, qui permet d'avoir une vision synthétique et partagée du fonctionnement global d'une organisation.

Cartographier les éléments clés de son projet

« L'intérêt de ce modèle est qu'il oblige à sortir du travail en silo », note Jacques Rouzé. Il mobilise toutes les fonctions (la proposition de valeur ; les partenaires clés ; les activités clés ; les ressources clés, les canaux ; la relation client ; les flux de revenus ; la structure de coûts) autour d'un projet commun : celui de développer l'activité en formation continue. Pour Jacques Rouzé, l'enjeu est stratégique : alors que la formation par apprentissage semble atteindre un palier, la diversification vers la formation continue constitue un nouveau levier de croissance. « Mais cette diversification ne s'improvise pas, précise Jacques Rouzé. Le modèle économique de la formation continue n'est pas le même que celui de l'apprentissage. Il faut en comprendre les spécificités, les attentes des entreprises, les circuits de financement... »

Jacques Rouzé insiste sur l'importance de la veille pour nourrir la réflexion : « Si cette veille est bien utilisée, l'élaboration du business model peut se faire en une journée. » L'adhésion des équipes est forte, constate-t-il : « Il n'y a pas de résistances, mais plutôt des interrogations légitimes sur la façon de faire. Une fois que les équipes sont réunies, le dialogue se fait naturellement. » Clé d'entrée vers une stratégie plus professionnelle, le *Business Model Canvas* permet surtout de construire un développement agile et évolutif. Parmi les remarques des participants, Jacques Rouzé retient qu'ils ont conscience de cette nécessaire évolution, tout en s'interrogeant sur la manière d'emmener les équipes, de les former, de les convaincre.

TROIS QUESTIONS À...

Christelle Soulard



Pourquoi les organismes de formation doivent-ils s'engager dans la formation continue ?

La formation continue représente un levier stratégique pour les centres de formation du BTP. Elle permet de diversifier les sources de financement à un moment où l'apprentissage tend à s'infléchir, tout en répondant aux besoins évolutifs des entreprises confrontées à des mutations rapides : nouvelles techniques, nouveaux matériaux, défis de la rénovation énergétique... Les entreprises ne formulent pas spontanément leurs besoins en compétences. C'est aux organismes de formation de s'engager, d'imaginer des solutions et d'accompagner les entreprises pour faire émerger ces besoins. C'est un changement de posture qui doit être porté par les directions des CFA.

Cela implique au CFA d'engager une nouvelle organisation ?

Il s'agit de bâtir une véritable stratégie pour développer une offre de formation continue. Ce sont des sujets très concrets : comment accueillir un salarié en formation continue ? Quels outils financiers activer ? comment adapter les contenus pédagogiques ? comment agir avec les formateurs ? comment repenser les plateaux techniques ? etc. Oui, cela demande un investissement initial. Non, ce ne sera pas immédiatement rentable. Mais sur le long terme, c'est une stratégie gagnante. Plusieurs centres de formation nous l'ont dit : en développant leur offre auprès des entreprises, ces dernières les ont mieux connus... et ont commencé à formuler d'autres demandes.

Comment le CCCA-BTP accompagne-t-il les CFA dans la durée ?

Le CCCA-BTP se positionne comme un partenaire stratégique. Nous entrons désormais dans une phase beaucoup plus opérationnelle, avec un accompagnement concret des CFA sur tous les plans : ingénierie, financement, organisation. Nous animons un réseau de référents formation continue qui permet aux CFA d'échanger sur leurs pratiques, leurs difficultés, leurs réussites. Ce groupe s'adresse plutôt à des personnes en phase de démarrage, mais on réfléchit aussi à créer un cercle de pairs plus expérimentés, pour aller plus loin. En parallèle, les appels à projets sont des opportunités : que ce soit sur la modularisation, la qualité pédagogique, ou l'hybridation des parcours ou à thème ouverts, les appels à projets peuvent servir directement le développement de la formation continue. Le parcours « Formation continue » de la 3C-Académie est aussi une ressource clé : la plateforme comprend une série de capsules thématiques – juridiques, pédagogiques, financières, organisationnelles – qui couvrent l'ensemble du cycle de vie d'une action de formation continue.



« La formation continue, un levier stratégique pour les centres de formation du BTP. »

Christelle Soulard, responsable du pôle Certifications et Déploiement de l'offre de formation au CCCA-BTP



Le plan de développement des compétences

Encore trop peu mobilisé par les CFA, le plan de développement des compétences (PDC) offre pourtant de nombreuses opportunités pour accompagner les entreprises du BTP dans la montée en compétences de leurs salariés. Constructys, l'Opco de la Construction a animé un atelier pratique pour en décrypter les clés.

Laurence Haddad



« Beaucoup de CFA disposent de plateaux techniques et de temps disponibles en dehors des périodes scolaires. Ils ont toute légitimité à proposer des actions de formation continue. »

Véritable outil de gestion des ressources humaines, le plan de développement des compétences (PDC) regroupe l'ensemble des actions mises en place par une entreprise pour répondre à ses besoins : renforcement des compétences, accompagnement à la transformation digitale, adaptation aux changements organisationnels, etc.

Mieux comprendre le plan de développement des compétences

« Nous avons constaté en animant l'atelier qu'il existait des niveaux très différents de connaissance du dispositif parmi les participants. Certains connaissaient très bien le PDC, d'autres beaucoup moins », observe Laurence Haddad, responsable alternance et autres dispositifs chez Constructys. D'où l'intérêt de rappeler les bases : qu'est-ce qu'une action de formation éligible ? quelles sont les modalités pédagogiques possibles ? quels sont les critères d'éligibilité ? « Le PDC ne se limite pas aux actions de formation classiques. On peut aussi financer, sous certaines conditions, des bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et parfois même des actions plus spécifiques selon les branches professionnelles », complète Sarah Richard, responsable ingénierie de formation chez Constructys.



Capitaliser sur les atouts des CFA

Pour faciliter l'appropriation du dispositif, l'atelier s'est appuyé sur un jeu de cartes permettant aux participants d'identifier les différentes actions de formation, les modalités pédagogiques activables et les critères d'éligibilité. « Par exemple, concernant l'AFEST, beaucoup pensaient qu'il s'agissait d'une action de formation, alors que c'est en réalité une modalité pédagogique », précise Laurence Haddad. Les CFA ont tout à gagner à investir ce champ de la formation continue en capitalisant sur les liens existants avec les entreprises partenaires de l'apprentissage pour structurer une offre destinée aux salariés. « Beaucoup de CFA disposent de plateaux techniques et de temps disponibles en dehors des périodes scolaires. Ils ont toute légitimité à proposer des actions de formation continue », insiste Laurence Haddad. « C'est aussi un moyen de diversifier leur modèle économique et de répondre à des besoins concrets des entreprises », conclut Sarah Richard. En 2024, plus de 460 000 salariés ont été formés via le PDC dans le secteur du BTP.

Sarah Richard



« Le plan de développement des compétences ne se limite pas aux actions de formation classiques. »

TROIS QUESTIONS À...

Jean Vanderspelden



Votre conférence s'intitulait « De la formation vers l'apprenance ». Que signifie ce changement de paradigme pour les organismes de formation ?

L'apprenance est la capacité d'un individu à se former tout au long de sa vie. Ce n'est pas qu'un concept : c'est une réponse concrète aux mutations du monde du travail et à la complexité croissante de nos sociétés. C'est une manière de penser la formation comme un ensemble de conditions favorables à l'apprentissage, plutôt que comme un simple acte de transmission de savoirs. On ne « forme » plus, on crée des environnements qui permettent aux individus de se former. L'apprenance valorise la collaboration, l'individualisation et la flexibilité des parcours. Cela suppose d'impliquer l'ensemble des acteurs : directions, équipes pédagogiques, partenaires... et bien sûr les apprenants. On passe d'un modèle hérité de la Troisième République à une approche plus horizontale, plus collaborative, qui redonne du sens et de la liberté à l'acte d'apprendre.

Sur quoi repose concrètement une démarche apprenante ?

Sur plusieurs principes forts. Le premier est la reconnaissance de chaque individu comme une personne apprenante, avec un parcours singulier. L'accompagnement devient individualisé, mais sans exclure le collectif. On n'apprend jamais seul... mais toujours avec les autres. C'est une pédagogie

multimodale, ouverte au numérique, aux parcours personnalisés, aux pratiques en situation de travail. Elle s'incarne déjà dans des dispositifs comme l'AFEST, les ateliers de pédagogie personnalisée (les APP) ou les territoires zéro chômeur de longue durée. L'idée n'est pas de tout révolutionner, mais d'évoluer pas à pas, de manière cohérente avec les réalités du terrain.

Quels messages souhaitez-vous faire passer aux CFA, parfois encore prudents face à cette approche ?

Leur prudence est légitime. On leur demande beaucoup, dans un contexte de mise en concurrence depuis la loi de 2018. Mais pour se démarquer, il faut justement savoir faire autrement. L'apprenance peut devenir une force : elle valorise les pratiques pédagogiques innovantes, elle favorise l'engagement des apprenants, elle redonne du sens. Encore faut-il que l'établissement tout entier s'en empare. L'équipe pédagogique ne peut pas avancer seule. Il faut une vision partagée, avec la direction, les financeurs, les entreprises. Car l'entreprise, elle aussi, est un territoire d'apprentissage. Et si l'on veut que les apprenants deviennent acteurs de leur formation, alors il faut d'abord leur en donner la liberté et la responsabilité.

« Concept d'apprenance, une notion-clé pour repenser la manière dont les CFA accompagnent aujourd'hui les apprentissages. »

Jean Vanderspelden, consultant en innovation pédagogique





Faciliter la reconversion professionnelle

Transitions Pro Centre-Val de Loire a animé un atelier pour mieux faire connaître le dispositif de projet de transition professionnelle (PTP). Objectifs : lever les freins, répondre aux interrogations et renforcer les liens avec les organismes de formation.

Depuis 2019, le droit du travail permet à un salarié de disposer d'un congé pour se former à un nouveau métier tout en conservant sa rémunération. Ce dispositif porte un nom : le projet de transition professionnelle (PTP). Les associations Transitions Pro sont les seules habilitées à financer les reconversions professionnelles des salariés du privé. « Nous avons débuté l'atelier par une présentation de nos missions, puis proposé un jeu pour explorer les contours du PTP », explique Hélène Tourne-Raygot, responsable du pôle expertise à Transitions Pro Centre-Val de Loire.

L'objectif : rendre accessible un dispositif souvent perçu comme complexe, en abordant concrètement les conditions de prise en charge, les critères d'éligibilité et le rôle des commissions.

« Beaucoup ignoraient que le PTP concerne aussi les CDD, intérimaires ou intermittents, complète Karine Lobebo, assistante au pôle instruction à Transitions Pro Centre-Val de Loire. Il peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire et des frais pédagogiques. » Le sujet du financement, central pour les bénéficiaires comme pour les organismes de formation, a suscité de nombreuses questions, mais au-delà de l'instruction des dossiers, Transitions Pro assure un accompagnement complet, y compris sur le terrain : visites en centre de formation, échanges avec les apprenants et les équipes pédagogiques... Autant d'actions qui garantissent la qualité du suivi. « Le PTP est un dispositif puissant. Il mérite d'être mieux connu, mieux compris, et pleinement intégré dans la stratégie de diversification des CFA », conclut Hélène Tourne-Raygot.



Développer la formation continue : quelles sources de financement mobiliser ?

L'atelier animé par Alexis Leguerney de la direction des Appels à projet et des Expérimentations (DAPEX) du CCCA-BTP a permis de passer en revue les nombreuses solutions de financement disponibles pour soutenir les projets de développement, notamment en matière de formation continue.

Développer une offre de formation continue ne s'improvise pas. Cela implique de repérer les besoins spécifiques du territoire, de disposer de plateaux techniques adaptés, de recruter ou former des intervenants qualifiés, et parfois de revoir l'organisation interne. Autant de chantiers qui nécessitent des moyens humains, techniques et financiers, et donc une stratégie de financement proactive.

Explorer toutes les sources de financement

L'atelier a permis de dresser un panorama des différentes typologies de financements : subventions publiques, prêts, fonds propres, mécénat, financements participatifs... « *Il existe une palette d'acteurs, publics et privés, locaux et nationaux, qu'il est essentiel de connaître* », souligne Alexis Leguierney. Les subventions régionales, les aides de France Travail, les programmes nationaux comme France 2030, ou encore les prêts bonifiés proposés par la Banque des Territoires ou BPI France peuvent venir soutenir l'investissement pédagogique ou les projets de modernisation. Mais d'autres leviers moins classiques peuvent aussi être mobilisés : mécénat d'entreprise, campagnes de crowdfunding ou encore soutien d'anciens élèves via des réseaux Alumni. « *Ces formes de financement alternatives sont encore peu exploitées, mais elles permettent*

d'engager les communautés autour du projet éducatif et d'ouvrir de nouvelles perspectives », rappelle Alexis Leguierney.

Des appels à projets pour structurer l'offre de formation

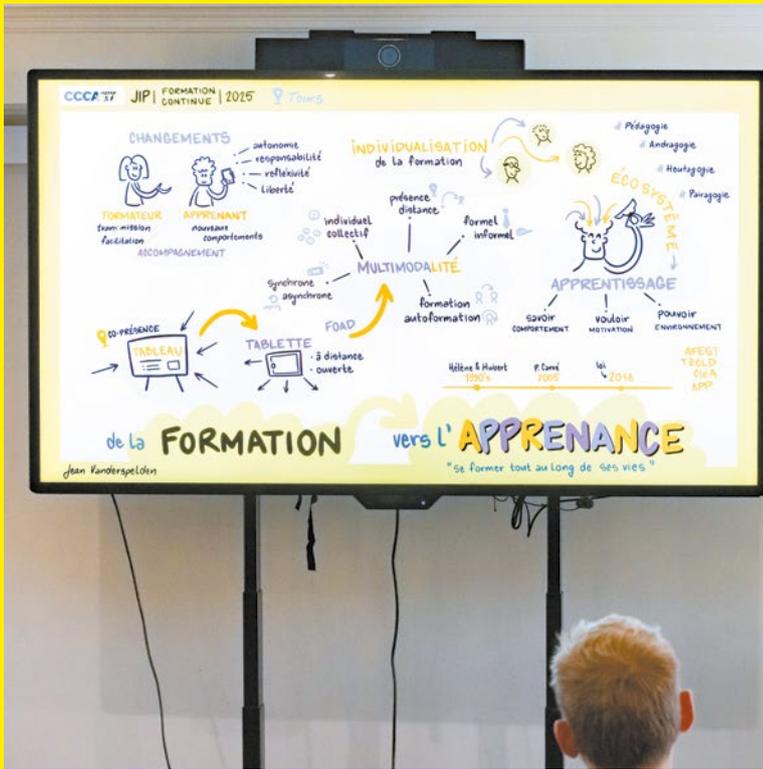
Le CCCA-BTP met également à disposition des organismes de formation plusieurs appels à projets thématiques ou à thème libre qui peuvent inclure un axe dédié à la formation continue. « *Il n'y a pas d'appel à projets exclusivement tourné vers la formation continue, mais elle peut y être intégrée, en tant que réponse à un besoin du territoire ou dans une logique d'innovation pédagogique* », explique Alexis Leguierney. Les dépenses éligibles sont variées : investissement matériel et humain, ingénierie, actions de communication ou encore développement d'outils pédagogiques. « *Il faut cependant s'organiser : construire un dossier solide, démontrer la viabilité financière du projet et prévoir une stratégie d'essaimage pour valoriser les résultats* », précise-t-il. Cet atelier a permis aux participants de mieux cerner la complexité – mais aussi la richesse – de l'écosystème des financements. « *L'objectif était vraiment de leur ouvrir le champ des possibles et de leur montrer que le CCCA-BTP peut les accompagner dans cette structuration* », conclut Alexis Leguierney.



Les Journées de l'innovation pédagogique

Formation continue en images





Comment se repérer dans l'écosystème des certifications ?

Le système des certifications en France est complexe et souvent méconnu des organismes de formation. Pourtant, bien le comprendre permet de développer une offre de formation continue adaptée aux besoins des entreprises et des publics. Anne Spaeth et Cécile Taillardant, chargées de projets certifications et déploiement de l'offre de formation au CCCA-BTP, ont décrypté cet écosystème lors des JIP.



Le premier enjeu de l'atelier a permis de comprendre que plusieurs acteurs interviennent dans le paysage des certifications. *« Il existe des diplômes de l'Éducation nationale, des titres professionnels délivrés par le ministère du Travail, ainsi que des certificats de qualification professionnelle (CQP) portés par les branches professionnelles ou des certificateurs privés »,* explique Anne Spaeth.

Chacune de ces certifications a ses spécificités, ses publics et ses modalités. Pour les organismes de formation, il s'agit donc de choisir la bonne certification en fonction des besoins identifiés sur le territoire et des publics visés. *« Par exemple, les titres professionnels sont souvent mieux adaptés à un public adulte ou en reconversion, car ils ciblent uniquement les compétences professionnelles, contrairement aux diplômes qui incluent une part importante de savoirs généraux »,* précise Anne Spaeth.

La modularisation, un levier pour la formation continue

Outre la connaissance des différents types de certifications, c'est leur modularisation qui ouvre des perspectives nouvelles pour la formation continue. Les titres professionnels, notamment, sont plus facilement découpables en blocs de compétences, permettant d'aller à l'essentiel pour des publics qui recherchent un accès rapide à l'emploi ou une montée en compétences ciblée. *« Les CFA ont tout intérêt à s'approprier ces certifications plus modulables pour répondre à des besoins ponctuels ou spécifiques sur leur territoire. La formation continue ne doit pas être vue comme un secteur à part, mais comme un relais naturel à l'apprentissage pour accompagner les parcours tout au long de la vie »,* souligne Anne Spaeth.

Cette diversification de l'offre suppose aussi de mieux connaître les dispositifs de reconnaissance : les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) bénéficient d'une meilleure visibilité et facilitent l'accès aux financements. *« Il s'agit d'avoir une vision plus large de l'offre de certifications, pour pouvoir répondre efficacement à la diversité des besoins des entreprises et des apprenants en développant des offres de formation continue pertinentes et solides »,* précise Anne Spaeth.

Accompagner les organismes dans le choix des certifications

Pour aider les CFA à structurer leur offre, le CCCA-BTP joue un rôle d'accompagnement dans le déploiement de certifications existantes qui répondent aux besoins des entreprises. Il soutient par exemple le déploiement du titre professionnel « Chargé d'accompagnement en rénovation énergétique du bâtiment » (CAREB), identifié comme répondant à un besoin stratégique des entreprises du BTP. Dans le cadre d'un appel à candidatures (possibilité d'y répondre jusqu'au 31 décembre 2025), le CCCA-BTP propose à dix sites de formation des contenus, des ressources et de l'accompagnement des équipes pédagogiques pour faciliter la mise en œuvre de cette certification. Le montant de la subvention par établissement s'élève à 30 000 €. *« Ce titre, rénové récemment, a été retenu car il correspondait aux besoins du terrain remontés par les entreprises du secteur »,* conclut Anne Spaeth.

Anne Spaeth



« Les titres professionnels sont souvent mieux adaptés à un public adulte ou en reconversion, car ils ciblent uniquement les compétences professionnelles, contrairement aux diplômes qui incluent une part importante de savoirs généraux. »

CPF : un levier stratégique pour développer la formation continue dans le BTP

Philippe Brivet, directeur de projets partenariats à la Caisse des Dépôts, a présenté aux organismes de formation les clés pour mieux comprendre et mobiliser le compte personnel de formation (CPF). Un dispositif incontournable pour accompagner la montée en compétences des salariés et répondre aux besoins des entreprises du BTP.

Comprendre le fonctionnement du CPF, ses règles et ses possibilités d'abondement est la clé, pour en faire un véritable levier au service de la montée en compétences des salariés et des transitions professionnelles. « *Le compte personnel de formation est un droit universel ouvert à toute personne dès l'âge de 16 ans, voire plus tôt pour les jeunes en apprentissage, jusqu'à la liquidation des droits à la retraite* », rappelle Philippe Brivet en introduction de son atelier. Attaché à l'individu et non à l'employeur, le CPF suit chacun tout au long de sa vie professionnelle, sans se périmier, quels que soient les changements d'emploi.

Pour mobiliser ces droits, une seule porte d'entrée : la plateforme moncompteformation.gouv.fr. « *C'est la seule manière d'utiliser son CPF. Sans passer par cette plateforme, il est impossible de financer une formation* », insiste Philippe Brivet. Les droits CPF ne représentent pas une somme d'argent disponible, mais un capital formation activable uniquement lorsqu'une inscription à une formation est validée. Les formations éligibles couvrent un large éventail : certifications professionnelles inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique, bilans de compétences, VAE ou encore permis de conduire. Si la formation se déroule hors temps de travail, le salarié est libre de l'utiliser sans autorisation. En revanche, pour une formation sur temps de travail, l'accord de l'employeur reste indispensable.



Des abondements pour élargir les possibilités de financement

« Le CPF ne se limite pas à un simple crédit de formation. C'est aussi un véritable outil d'ingénierie financière », souligne Philippe Brivet. Face au coût parfois élevé de certaines formations, plusieurs dispositifs d'abondement permettent de compléter les droits individuels. Le salarié peut lui-même financer le reste à charge (ce qui concerne environ 10 % des dossiers). L'employeur peut également abonder le CPF pour accompagner un projet de montée en compétences. Enfin, les financeurs publics (régions, France Travail, Opco) peuvent compléter les droits via des systèmes automatisés ou des études au cas par cas.

Sécuriser la plateforme pour garantir la qualité des formations

Si le CPF est un formidable levier pour développer les compétences, il a également été la cible de nombreuses fraudes. La Caisse des Dépôts a donc renforcé ses contrôles pour assainir l'écosystème. « Nous avons réduit de moitié le nombre d'organismes référencés sur la plateforme, en passant de 25 000 à 13 500 », précise Philippe Brivet. Chaque organisme de formation doit désormais présenter un dossier administratif complet et se conformer à des exigences strictes pour pouvoir proposer ses formations sur la plateforme. Pour les centres de formation aux métiers du BTP, le CPF représente ainsi une opportunité majeure de diversification de leur activité, au-delà de la formation initiale.

Philippe Brivet



« Le CPF ne se limite pas à un simple crédit de formation. C'est aussi un véritable outil d'ingénierie financière. »

La mobilité européenne, un levier pour professionnaliser les équipes des CFA

La mobilité européenne ne s'adresse pas qu'aux apprentis du BTP. Elle peut aussi constituer une formidable opportunité de développement professionnel pour les personnels des centres de formation. Pierre Touillon, responsable du pôle Internationalisation des compétences au CCCA-BTP, en a présenté les enjeux et les modalités dans un atelier.

D'entrée de jeu, Pierre Touillon a tenu à rappeler que la mobilité européenne ne concerne pas uniquement les apprentis, mais aussi les personnels des centres de formation (formateurs, personnels pédagogiques et administratifs) et les maîtres d'apprentissage. « *L'idée de cet atelier était d'être concret et opérationnel pour montrer que la mobilité peut aussi s'adresser aux équipes des CFA* », souligne-t-il.

Construire un projet structuré autour d'objectifs professionnels

La mobilité européenne repose sur un projet structuré et professionnalisant. Il s'agit avant tout de répondre à un besoin identifié de formation ou de montée en compétences. « *Il ne s'agit pas d'un voyage, mais bien d'une action de formation professionnelle à l'étranger avec des objectifs précis et des acquis à valoriser au retour* », explique Pierre





Touillon. Les actions peuvent prendre différentes formes : périodes d'observation professionnelle (*job shadowing*), séjours d'enseignement à l'étranger ou encore accueil d'experts étrangers dans les CFA. Le choix du partenaire, impliqué dès le début du projet, est un élément clé. « *Il ne faut pas attendre la fin du projet pour chercher une structure d'accueil. Dès le départ, il faut identifier un partenaire avec lequel on va pouvoir construire ce projet, qui partage la même vision et les mêmes objectifs* », souligne Pierre Touillon.

Un enrichissement professionnel et culturel pour les équipes

Au-delà de la formation elle-même, l'intérêt de la mobilité réside dans l'immersion au sein d'un autre contexte professionnel et culturel. « *Ce n'est pas seulement la compétence technique qui est recherchée, mais aussi la découverte d'autres façons de faire, d'autres cultures professionnelles* », ajoute Pierre Touillon. Le second point de vigilance concerne la maîtrise minimale de l'anglais. « *On ne demande pas aux participants d'être bilingues, mais il est indispensable d'avoir un minimum de vocabulaire pour pouvoir échanger sur des concepts techniques ou pédagogiques* », prévient Pierre Touillon. Des accompagnements existent, notamment ceux proposés par le CCCA-BTP, qui abonde en complément des financements

du programme de la Commission européenne Erasmus+, pour monter des projets solides et faciliter les démarches. « *La mobilité est un levier puissant pour enrichir les parcours des personnels et ouvrir les esprits. Elle renforce aussi l'attractivité des centres de formation* », conclut Pierre Touillon, en invitant les équipes à s'engager dans cette dynamique européenne.



« La mobilité est un levier puissant pour enrichir les parcours des personnels et ouvrir les esprits. »



L'AFEST

UN LEVIER POUR REPENSER LA FORMATION CONTINUE DANS LE BTP

Une table ronde a rassemblé plusieurs experts pour explorer les enjeux, les freins et les leviers de l'AFEST (Action de formation en situation de travail). Laurent Duclos (DGEFP), Christelle Soulard (CCCA-BTP), Marine Varlet (Bâtiment CFA Provence - Alpes - Côte d'Azur) ont partagé leurs expériences et leurs regards croisés.

L'AFEST est une modalité pédagogique reconnue dans la loi du 5 septembre 2018. Elle consiste à organiser des séquences d'apprentissage directement sur le lieu de travail, où la mise en situation professionnelle devient elle-même le support de l'apprentissage. L'AFEST repose sur un principe simple : apprendre en réalisant, dans le cadre du travail, en alternant mise en situation professionnelle et temps de réflexion.

« L'AFEST, il ne faut pas en faire une montagne »

Laurent Duclos, Chef de projet Ingénierie de parcours et stratégies d'accompagnement à la DGEFP a rappelé que l'AFEST est avant tout une modalité pédagogique qui doit s'insérer dans un parcours de formation cohérent. Il a insisté sur la nécessité d'une étude d'opportunité et de faisabilité : toute situation de travail n'est pas automatiquement apprenante. L'AFEST ne peut réussir que si le contexte et le management sont favorables. Le décret de l'AFEST pose simplement les enjeux en fixant quatre conditions nécessaires pour qualifier une action de formation d'AFEST (analyse de l'activité de travail, désignation préalable d'un formateur, mise en place de phases réflexives, évaluations spécifiques des acquis de la formation). « C'est pour cette raison qu'il ne faut pas en faire une montagne », explique de son côté, Christelle Soulard, responsable du pôle Certifications et Déploiement de l'offre de formation au CCCA-BTP, qui a dédramatisé l'aspect administratif souvent perçu comme un frein : « Avec quelques documents, on peut très bien formaliser une AFEST sans complexité excessive ». Elle a aussi rappelé que les centres de formation peuvent accompagner les entreprises à chaque étape, y compris pour simplifier la création de référentiels de compétences.

« On ne forme plus pour insérer, mais on insère pour former »

Dans une vidéo présentée pour illustrer la table ronde, Mathieu Berne, directeur de Dimension Cordes, a témoigné de la mise en place de l'AFEST dans l'entreprise NGE Génie Civil, pour former des cordistes : « Nos stagiaires, grâce à l'AFEST, ont acquis en un an et demi ce que j'avais moi-même mis quatre ans à apprendre ». Cette modalité a permis aux apprenants d'accéder à des machines techniques et à des compétences rares, difficiles à acquérir en formation classique. Toutefois, il a aussi souligné les difficultés logistiques : mobilité

géographique des chantiers, organisation des plannings, accompagnement individualisé. Marine Varlet, chargée de développement régional de la formation continue au CFA BÂTIMENT Provence - Alpes - Côte d'Azur a ajouté que les entreprises du BTP, souvent de petite taille, n'ont pas toujours la ressource en interne pour formaliser des actions de formation. Dans tous les cas, les centres de formation peuvent jouer un rôle essentiel en accompagnant les entreprises pour lever ces freins et structurer les parcours AFEST.

Avec L'AFEST, une montée en compétences rapide

Pour Laurent Duclos, il s'agit d'un changement de paradigme : « On ne forme plus pour insérer, mais on insère pour former ». Les entreprises qui s'engagent dans l'AFEST constatent une montée en compétences rapide et une meilleure adhésion des apprenants. « L'AFEST n'est pas une usine à gaz, mais un formidable levier de développement des compétences lorsqu'elle est bien conçue et accompagnée », complète Laurent Duclos. Pour se déployer, elle doit s'appuyer sur la montée en expertise des organismes de formation et l'engagement des entreprises à inscrire la formation au cœur de leur stratégie.

L'AFEST, en permettant de partir des besoins réels des entreprises et de leur organisation du travail, constitue un levier puissant pour répondre au manque de main-d'œuvre et à la transmission des savoir-faire. Elle favorise aussi la création d'environnements de travail plus apprenants et plus sécurisés.





L'hybridation des parcours : un levier pour développer la formation continue

Faciliter l'accès à la formation, alléger la logistique des centres de formation, proposer des parcours plus souples : tels sont les atouts de l'hybridation des formations, portée par la méthode Hybrid'Action, cadre de référence développé par AINOA et présenté lors des JIP formation continue.

Comment accompagner la transformation numérique des centres de formation et faciliter le développement de la formation continue ? Pour Catherine Mougin, docteure en formation des adultes et présidente de 3E Innovation, l'hybridation constitue un levier majeur. Lors des JIP, elle a présenté Hybrid'Action, une méthode structurée conçue par AINOA, l'association professionnelle de référence sur la formation digitale. L'enjeu est de taille : il s'agit d'aider les CFA à articuler présentiel et distanciel dans leurs formations, en trouvant le bon équilibre pour répondre aux besoins des apprenants et des entreprises. « *L'hybridation permet de maintenir les temps de pratique dans le centre de formation, tout en ouvrant la possibilité de suivre une partie des enseignements à distance, via des vidéos, des modules interactifs ou des classes virtuelles* », résume Catherine Mougin.

Catherine Mougin



« L'hybridation permet de maintenir les temps de pratique dans le centre de formation tout en ouvrant la possibilité de suivre une partie des enseignements à distance, via des vidéos, des modules interactifs ou des classes virtuelles. »

Un cadre méthodologique pour se lancer

Souvent, les organismes de formation se précipitent sur les outils numériques sans une réflexion construite au préalable. Hybrid'Action apporte une réponse concrète à cette difficulté en proposant un cadre en plusieurs étapes : diagnostic de maturité numérique, analyse des besoins territoriaux, cadrage du projet, estimation des ressources et des coûts. Cette méthode a été conçue collectivement par les membres d'AINOA – experts, chercheurs, consultants – pour garantir une approche fiable et partagée, y compris avec les financeurs. « Il s'agit de poser les bases solides d'un projet d'hybridation, qui implique des moyens, des compétences et un véritable pilotage », souligne Catherine Mougin.

Un levier stratégique pour les CFA

Au-delà de la transformation pédagogique, l'hybridation constitue aussi un levier organisationnel pour les CFA. Elle permet d'optimiser l'utilisation des plateaux techniques, d'élargir l'accès à la formation pour les publics éloignés et d'offrir davantage de souplesse aux apprenants. « C'est un investissement de départ, mais qui allège ensuite la logistique et facilite la mise en œuvre de la formation continue », note Catherine Mougin.

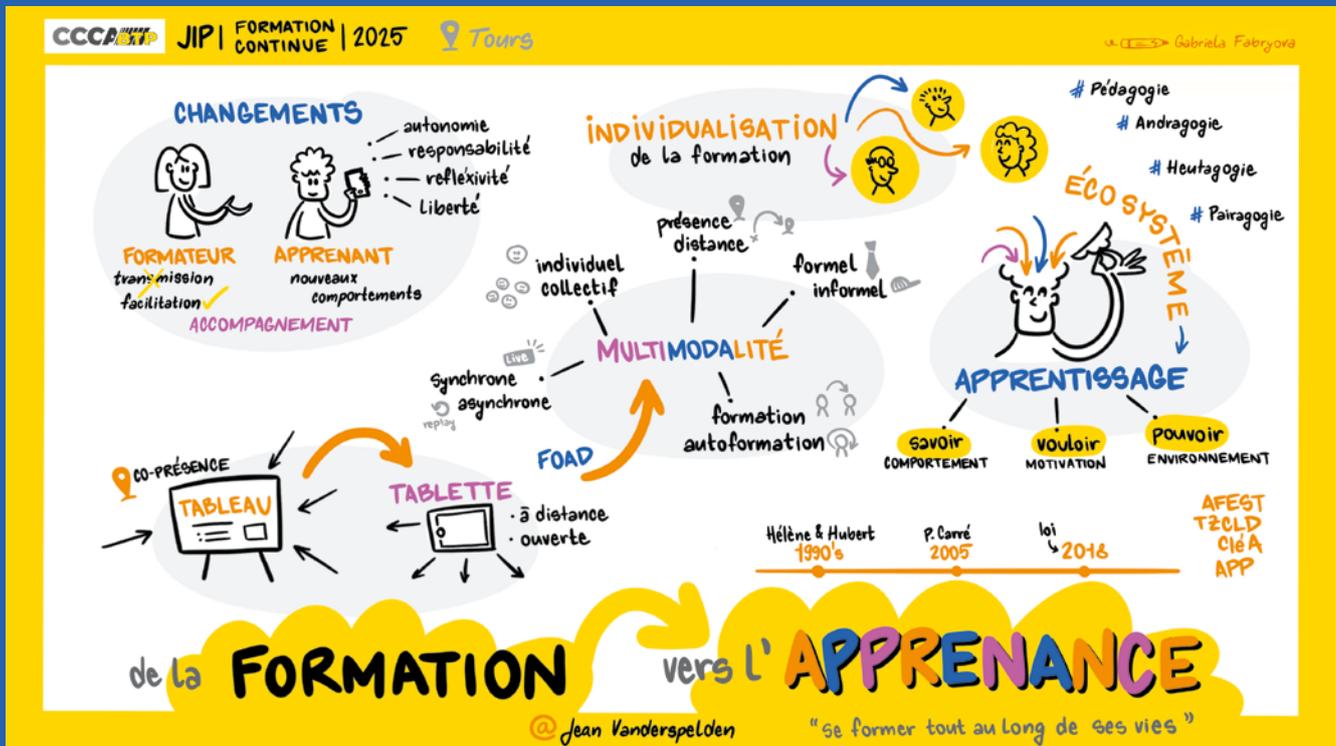
En savoir plus

La méthode Hybrid'Action et ses ressources sont disponibles gratuitement sur le site de l'association AINOA :

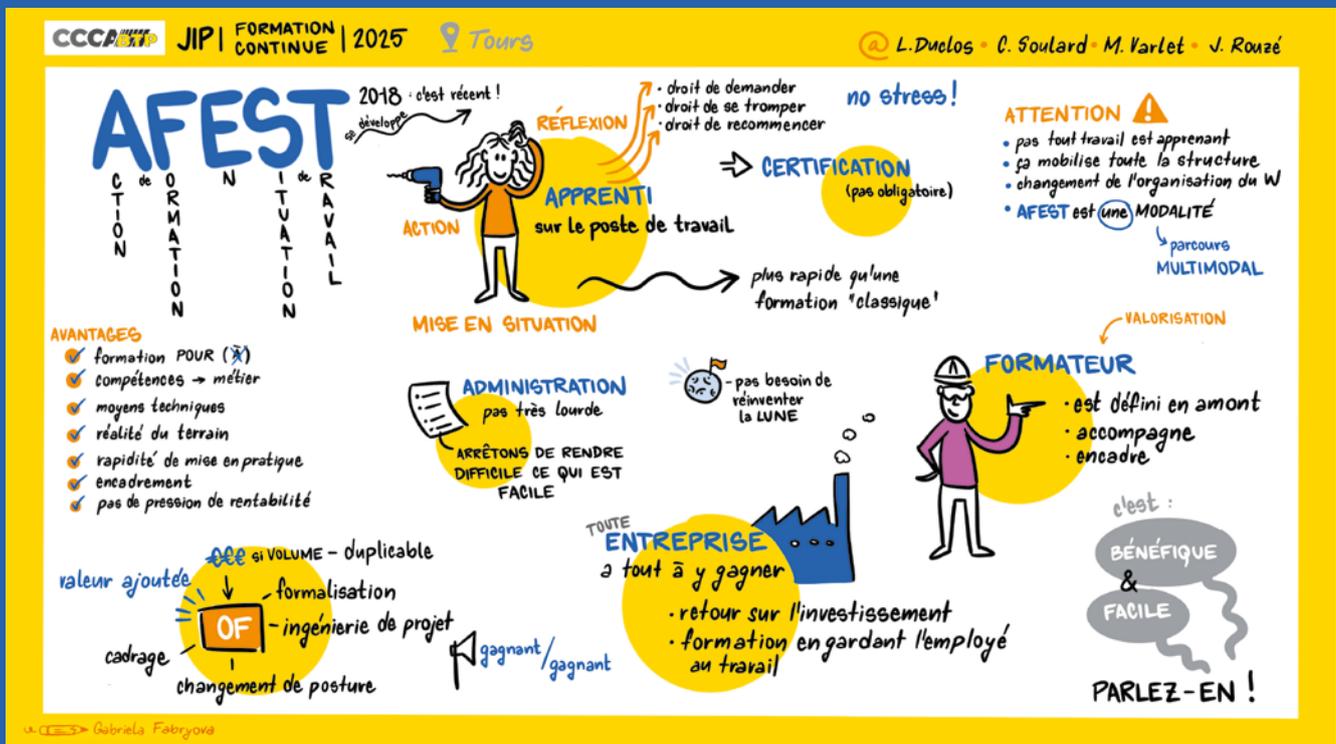
ainoa-asso.fr



LE MIND MAPPING DES JIP FORMATION CONTINUE



→ Conférence « De la formation vers l'apprentance »



→ Table ronde « L'AFEST en action : témoignages et expériences pour repenser la formation professionnelle »

tout le monde peut se retrouver dans une **SITUATION de HANDICAP** environnement

ce n'est pas que ça

ex: MÉTRO parisien

se mettre DANS LA PEAU DE ... pour découvrir la **RÉALITÉ** des autres

Rendre le monde **ACCESSIBLE** à **TOUS**

âge, origine, langue, handicap, fatigue, maladie, taille

LA LOI ≥ 6% d'employés en situation de handicap

80% invisible

24% actifs en France

l'accès pour **TOUS** au numérique à l'information

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

@ Catherine Mougin

QU'EST-CE QU'ON PEUT FAIRE

- conserver les accents sur les **MAJUSCULES**
- aligner le texte à **GAUCHE**
- exploiter les **ABRVIATION**
- attention au **CONTRAST** des couleurs
- choisir une police **Sans SERIF**

→ Conférence « L'accessibilité numérique dans la formation »

FORMATION CONTINUE C'EST UN CASSE-TÊTE

il faut connaître la **MÉTHODE**

TRANSFORMATIONS permanentes

STRATÉGIE À LONG TERME (ça n'existe plus)

on vend une **SOLUTION** pas une formation

BUSINESS MODEL ≠ BUSINESS PLAN

MODÈLE ÉCONOMIQUE → décrit l'**ÉCONOMIE** d'un **MODÈLE**

proposition de **VALEUR** d'usage - POURQUOI NOUS ACHETER À NOUS -

comment on la **DÉLIVRE**

performance **ÉCONOMIQUE**

écouter les **BESOINS** des clients

MARCHÉS B2B, B2C, public

apprentissage

formation continue

demandes individuelles

MATRICE D'ANSOFF

SWOT

outils

PESTEL

5 FORCES DE PORTER

BUSINESS MODEL CANVAS

→ adapté aux transformations

→ permet d'innover en permanence

| | | | | |
|--------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| PARTENAIRES CLÉS | ACTIVITÉS CLÉS | OFFRE & POSITIONNEMENT | EXP CLIENT | SEGMENTS DE CLIENTÈLE |
| | RESSOURCES CLÉS | | CANAL DE DISTRIBUTION | |
| STRUCTURE DE COÛTS | | | SOURCES DE REVENUS | |

→ Atelier « Comment anticiper les transformations du marché de la formation professionnelle en faisant évoluer son modèle économique ? »

LE MIND MAPPING DES JIP FORMATION CONTINUE

CCCA JIP FORMATION CONTINUE | 2025 Tours @ Vincent Joseph + Marek Lawinski

EUROPE DE LA FORMATION
UN CONTINENT DE RESSOURCES & PRATIQUES INSPIRANTES

60% d'adults en formation

UNION des COMPÉTENCES
CEDEFOP ERASMUS+ Europass EURES EQF Euroguidance

APRENTICESHIP
= un bateau rempli d'apprentis

RENVO UP
Rénovation durable en Europe

WOMEN can build
Yes, we can! Oui, tu peux!

DIFFÉRENCES entre les pays
ECONOMIE BIM ORGANISATION RAPPORTS MÉTHODO CERTIFICATIONS PRATIQUES

ALLEZ VOIR **COMPAREZ** **INSPIREZ-VOUS**

très HÉTÉROGÈNE
on ne se comprend pas toujours

formation initiale
formation continue
ministère EDU
ministère TRAVAIL

WAS?

il y a plein de RESSOURCES

BOIS
RESTAURATION

Gabriela Fabryova

➔ Atelier « L'Europe de la formation : un continent de ressources et de pratiques inspirantes »

CCCA JIP FORMATION CONTINUE | 2025 Tours @ Transitions PRO CENTRE VAL DE LOIRE

TRANSITION PROFESSIONNELLE

PTP (Projet de Transition Professionnelle) → TOUS LES MÉTIERS

sortir d'un métier pénible
changement de métier
CDI 90%

CPF
FIPU 5% de coût pédagogique participation employeur + POINTS

CRITÈRES nationaux régionaux
50% de dossiers validés

CEP Conseil en Evolution Professionnelle RECOMMANDÉ

TRANSITIONS PRO ~17.700€ / dossier
rémunération pendant la formation + coût pédagogique + frais annexes

mobilisation du CPF

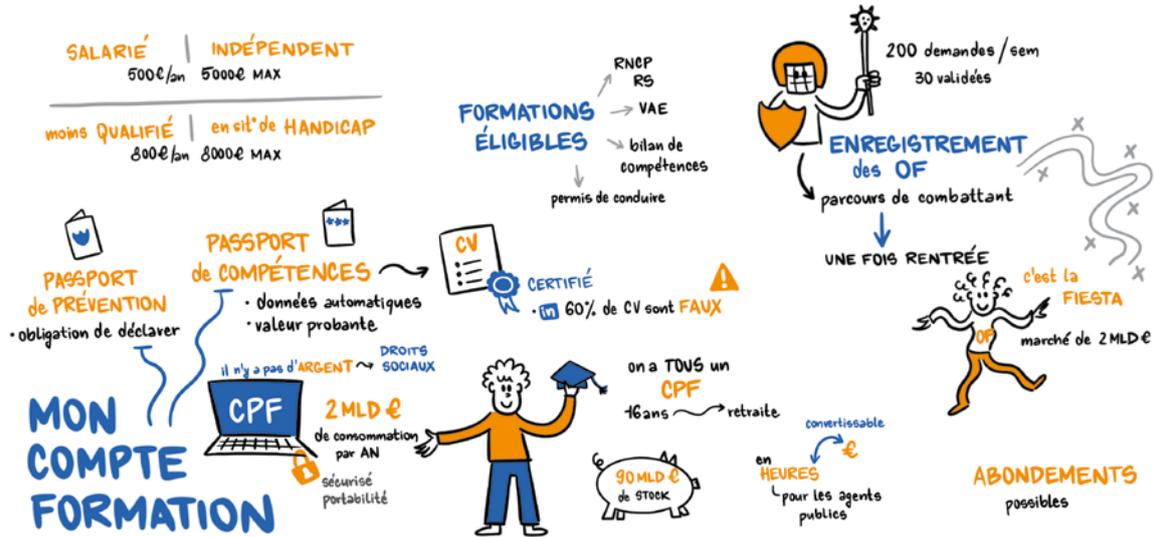
Démision Reconversion • **CléA** • **Prévention Veure Reconversion** • **Transitions Collectives**

1. Dossier
2. Evaluation / validation
3. Formation
4. Changement d'emploi ... ou pas

Gabriela Fabryova

➔ Atelier « La reconversion professionnelle de salariés »

@ Philippe Brivet



Gabriela Fabryora

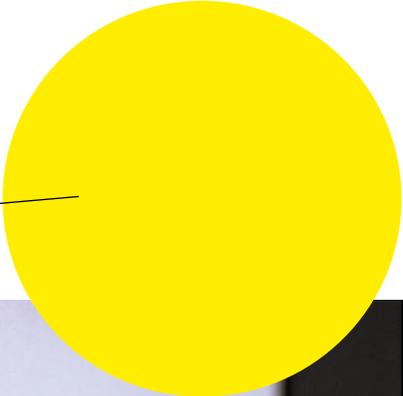
→ Atelier « Quelle utilisation du CPF »

@ Anne Spaeth



Gabriela Fabryora

→ Atelier « Se repérer dans l'écosystème des certifications »



JIP | Les Journées
de l'innovation
pédagogique

PAR LE CCCA-BTP

parcours **BTP**
L'APPRENTISSAGE BTP EN ACTIONS

Parcours BTP est édité par le CCCA-BTP, outil à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics.

Reportage : J. Didier/Photos : CCCA-BTP/V. Bourdon/Mise en pages : J. Lotte

Septembre 2025

www.ccca-btp.fr

    /3cabtp

CCCA **BTP**