

L'ACTU

EMPLOI FORMATION

JUIN 2025

NEWSLETTER
MEDEF Réunion

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Réunion



Édito

Investir dans l'humain pour réussir les transitions de La Réunion



Chères adhérentes, chers adhérents,

En ce mois de juin 2025, face aux défis économiques, écologiques et sociaux qui se croisent à un rythme sans précédent, une conviction s'impose : c'est par l'investissement dans l'humain que nous construirons une croissance durable et inclusive pour La Réunion.

Cette édition d'Actu Emploi Formation illustre les engagements du MEDEF sur plusieurs fronts essentiels : insertion des seniors, orientation des jeunes, formation continue, ... autant de leviers d'action pour répondre aux besoins réels de nos entreprises et aux aspirations de nos concitoyens.

Notre mobilisation en faveur de l'emploi des seniors s'inscrit dans une logique de responsabilité collective. Il est urgent de faire évoluer les représentations et de valoriser les compétences à tous les âges de la vie. De même, notre engagement pour une orientation scolaire plus éclairée et connectée aux réalités du marché est un enjeu stratégique pour l'avenir de notre jeunesse.

Nous tenons à exprimer une vigilance particulière quant aux nouvelles mesures annoncées sur le financement de l'apprentissage. Si l'objectif de rationalisation budgétaire peut être compris, le Medef Réunion souhaite s'assurer que cette réforme ne vienne pas freiner l'élan en faveur de l'embauche des apprentis, particulièrement dans les TPE-PME de notre territoire.

Depuis plusieurs années, l'apprentissage a démontré son efficacité en matière d'insertion professionnelle, notamment grâce à une politique incitative claire. La stabilité et la lisibilité des aides sont des facteurs essentiels pour que les entreprises – en particulier les plus petites – continuent de s'engager avec confiance dans ce dispositif vertueux.



Édito

Investir dans l'humain pour réussir les transitions de La Réunion

Dans un contexte économique déjà contraint, toute remise en cause des soutiens existants pourrait remettre en question des recrutements, au détriment des jeunes et de la dynamique de montée en compétence locale. Le lien école-entreprise, que nous soutenons activement via l'ADREE, ne pourra se renforcer que si les entreprises disposent des moyens nécessaires pour accueillir et former.

C'est pourquoi nous appelons à une réforme équilibrée, qui préserve l'attractivité de l'apprentissage pour les entreprises, en tenant compte des spécificités des territoires ultramarins comme La Réunion.

Former, accompagner, anticiper : c'est le triptyque sur lequel le MEDEF Réunion fonde son action au service des entreprises et de l'emploi. Ensemble, nous continuerons à faire de la compétence un moteur de compétitivité et d'inclusion.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Katy HOARAU

Présidente du MEDEF Réunion



SOMMAIRE

EMPLOI

Infos régionales :

01

6e Baromètre de la formation et de l'emploi 2025 : les actifs face aux mutations du travail02

En 2024, le taux d'emploi à La Réunion atteint 52 %, en forte hausse grâce à la dynamique de l'auto-entrepreneuriat, particulièrement bénéfique aux jeunes, femmes et seniors. Malgré cette progression, le chômage reste élevé (17 %) et un halo de précarité persiste, soulignant l'importance de la formation et de l'accompagnement professionnel.

02

Enquête Insee : hausse du taux d'emploi à La Réunion03

69 % des actifs restent confiants en leur avenir professionnel malgré un contexte incertain, mais demandent plus d'accompagnement face aux évolutions du travail. L'IA, enjeu clé de formation, renforce les inégalités, surtout chez les seniors et les demandeurs d'emploi, soulignant le besoin de politiques de formation plus inclusives.

03

Enquête Insee : retours à La Réunion et insertion professionnelle04

À La Réunion, l'accès à l'emploi dépend surtout du niveau de formation. Ceux ayant vécu hors de l'île, souvent plus diplômés, sont mieux insérés. Les natifs de l'Hexagone occupent plus de postes de cadres, tandis que les résidents ou originaires de la région restent plus éloignés de l'emploi, à profil égal.

SOMMAIRE

EMPLOI

04

Infos nationales :

👉 Le MEDEF s'engage pour l'emploi des seniors06

Le MEDEF et des dirigeants engagés appellent à faire de l'insertion des seniors une priorité économique et sociale, soulignant leur faible taux d'emploi (58 % chez les 55-64 ans) malgré leur expérience précieuse. La tribune propose des solutions concrètes comme la formation continue, le mentorat intergénérationnel et l'adaptation des postes pour lutter contre les freins à l'embauche liés à l'âge.

05

📄 Loi pour le plein emploi : ce qui change en 202507

La loi pour le plein emploi, entrée en vigueur en janvier 2025, vise à renforcer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi grâce à une meilleure coordination des acteurs de l'insertion professionnelle, de la formation et de l'accompagnement social. Elle repose sur cinq axes clés, dont la création de France Travail (nouvel opérateur public), la mise en place d'un parcours d'insertion universel et la lutte contre les freins à l'emploi, avec pour ambition d'atteindre le plein emploi (chômage à 5 %) dans une société plus inclusive.

SOMMAIRE

FORMATION CONTINUE

06

Infos regionales :

Chiffres clés de la formation à La Réunion09

La publication 2024 des Chiffres clés de la formation par RPC offre un panorama précis de la formation professionnelle à La Réunion. Elle analyse la structuration des organismes, la certification Qualiopi, les CFA et les formations CPF, et constitue un outil d'aide à la décision pour orienter les politiques de formation.

07

Infos nationales :

10 propositions du MEDEF pour la transition écologique11

La transition écologique transforme les secteurs économiques et place la formation professionnelle au cœur du développement des compétences vertes et transversales. Le MEDEF propose 10 actions concrètes, dont des référentiels de compétences écologiques et des partenariats renforcés, pour en faire un levier de croissance durable et inclusive.

08

Enquête Bpifrance : les dirigeants manquent de temps pour se former12

L'enquête Bpifrance révèle que, malgré l'importance accordée à la formation par 92 % des dirigeants, 62 % n'en ont pas bénéficié récemment, par manque de temps et de ressources. Ce déficit, notamment sur des enjeux clés comme le numérique ou l'IA, souligne le besoin de formations sur-mesure, flexibles et adaptées pour renforcer la compétitivité des PME et ETI.

SOMMAIRE

FORMATION CONTINUE



09

Enquête sur le Développement de la formation et des compétences en entreprise

13

L'étude Audencia-IFOP révèle que 83 % des cadres souhaitent évoluer professionnellement, majoritairement au sein de leur entreprise, soulignant l'importance de la formation professionnelle comme levier stratégique. Toutefois, un décalage persiste entre les priorités des cadres (notamment en data et IA) et celles des dirigeants, mettant en lumière la nécessité d'une co-construction des parcours de formation pour accompagner la transformation des organisations.



10

3^e Baromètre de la formation professionnelle : quelles attentes pour demain ?

14

Le 3^e Baromètre de la formation professionnelle révèle que 81% des salariés voient la formation continue comme un levier stratégique, avec des priorités telles que l'IA, la RSE et les relations intergénérationnelles. Cependant, des freins subsistent, comme le reste à charge du CPF et le manque d'accompagnement des seniors, appelant à des pratiques pédagogiques plus innovantes et inclusives.

SOMMAIRE

ÉDUCATION / ORIENTATION / APPRENTISSAGE

Infos nationales :



Parcoursup & Mon Master : garantir une orientation humaine16

En 2024, le Comité éthique et scientifique Parcoursup et Mon Master (CESPM) élargit ses missions à l'analyse de la plateforme "Mon Master", désormais clé pour l'accès au master. Le rapport rappelle que l'admission reste une décision humaine, prise par des commissions pédagogiques, les algorithmes n'ayant qu'un rôle technique au service d'une évaluation personnalisée.



Emploi des jeunes : aspirations et désillusions (Institut Montaigne)17

L'étude de l'Institut Montaigne souligne que l'orientation scolaire influence fortement la trajectoire professionnelle, mais laisse plus d'un jeune sur deux insatisfait, en particulier les jeunes femmes. Face à des choix précipités et un accompagnement insuffisant, l'étude appelle à repenser l'orientation dès le lycée et à adapter les formations professionnelles aux réalités du marché du travail, afin de mieux concilier ambitions personnelles et débouchés concrets.



14 propositions du MEDEF pour une orientation utile18

En mars 2025, le Medef a dévoilé le plan « Un jeune bien orienté, un succès pour tous », avec 14 propositions pour faire de l'orientation une priorité nationale. Le plan vise à mieux aligner les aspirations des jeunes avec les besoins des entreprises, en renforçant les liens école-entreprise, en luttant contre les stéréotypes et en mobilisant les acteurs économiques pour une orientation plus stratégique et adaptée au marché du travail.

SOMMAIRE

ÉDUCATION / ORIENTATION / APPRENTISSAGE

14

Guide pratique : accueillir un lycéen de seconde en stage19

Du 16 au 27 juin 2025, 11 000 lycéens de seconde recherchent un stage d'observation, offrant aux entreprises l'occasion de valoriser leurs métiers et de renforcer les liens avec l'école. Le MEDEF propose un accompagnement clé-en-main et invite les entreprises à s'impliquer activement pour inspirer les jeunes et soutenir leur avenir.

15

Bilan apprentissage février 2025 & réforme de son financement20

En 2025, les entrées en apprentissage diminuent dans les secteurs public et privé, en raison d'un manque d'information et d'un décalage entre formations et besoins des entreprises. Une baisse inquiétante, car l'alternance est un levier clé pour l'insertion des jeunes et la lutte contre le chômage.

16

Fléchez votre taxe d'apprentissage vers l'ADREE !21

Depuis le 26 mai 2025, les entreprises peuvent affecter 30 % de leur taxe d'apprentissage à l'ADREE via la plateforme SOLTéA. En la choisissant, elles soutiennent des actions concrètes en faveur de l'insertion des jeunes Réunionnais et contribuent activement au développement économique local aux côtés du MEDEF et de l'Académie de La Réunion.

SOMMAIRE

ÉGALITÉ & MIXITÉ

Infos nationales :

17

Filles & mathématiques : ouvrir le champ des possibles

23

Le rapport IGF-IGÉSR souligne la sous-représentation des femmes dans les filières STEM, liée à des stéréotypes de genre précoces freinant leurs ambitions. Pour atteindre 40 % de jeunes femmes dans ces filières d'ici 2030, il propose de lutter contre les stéréotypes, mobiliser le système éducatif et mettre en place des mesures politiques fortes, afin de transformer ce potentiel inexploité en moteur d'innovation et de croissance.

18

France Stratégie : déconstruire les stéréotypes de genre

24

Le rapport de France Stratégie alerte sur le retour des stéréotypes de genre, notamment chez les jeunes, et appelle à "dégenrer" l'orientation, surtout dans les secteurs des transitions écologique, numérique et démographique. Quatre de ses 20 recommandations visent la formation continue et l'apprentissage, avec des mesures comme la formation des enseignants à l'égalité, des bonus-malus sur les aides et la promotion de la mixité dans les certifications.

19

Prépas scientifiques : pour une mixité renforcée

25

En 2024, les prépas scientifiques connaissent une hausse de 5,5 % des inscriptions, grâce à un meilleur accompagnement, une revalorisation des parcours et une volonté de mixité, avec 30 % de filles visées d'ici 2030. Pour diversifier les profils, des réformes sont en cours : ouverture des concours, sensibilisation précoce et refonte des prépas ATS pour sécuriser les parcours vers les écoles d'ingénieurs.

SOMMAIRE

COUP DE PROJECTEUR EUROPÉEN



20

Éducation en Europe : la France en tête sur plusieurs objectifs européens _____

27

La France affiche de bons résultats en éducation : scolarisation quasi totale dès 3 ans, baisse des sorties précoces (7,6 %) et plus de 50 % de diplômés du supérieur chez les 25-34 ans, dépassant les objectifs européens. Ces avancées soulignent les progrès du système, mais appellent à renforcer les compétences en mathématiques et en compréhension de l'écrit.



21

Erasmus+ : le MEDEF appelle à un budget renforcé _____

28

Le MEDEF, par la voix de Patrick Martin, soutient la tribune en faveur d'un renforcement du programme Erasmus+ pour la période 2028-2034, soulignant son rôle stratégique dans la formation, la mobilité internationale et l'ouverture culturelle des jeunes. Erasmus+ est perçu comme un outil de compétitivité pour les entreprises, en lien avec les priorités du MEDEF : apprentissage, anticipation des compétences et inclusion, dans une Europe solidaire et tournée vers l'avenir.

EMPLOI

INFOS RÉGIONALES

6e Baromètre de la formation et de l'emploi 2025 : les actifs face aux mutations du travail

Centre Inffo a publié la 6^e édition de son **Baromètre de la formation et de l'emploi**, offrant une photographie précieuse des perceptions et attentes des actifs face aux évolutions du monde du travail. Malgré les mutations en cours, **69 % des actifs déclarent conserver une confiance stable dans leur avenir professionnel**, un signal encourageant dans un contexte pourtant incertain.

Cependant, la conviction que **la formation est une responsabilité individuelle** s'érode : les actifs expriment une **demande croissante d'accompagnement** pour naviguer dans un environnement professionnel en pleine transformation. Cette évolution traduit un besoin **d'orientation, de conseil et de soutien personnalisé**, notamment dans les parcours de reconversion.

L'intelligence artificielle (IA) s'impose comme un enjeu central : **53 % des actifs l'utilisent déjà**, mais **seuls 64 % se sentent à l'aise** avec cette technologie. Les jeunes y sont globalement plus confiants, alors que les **seniors** et les **demandeurs d'emploi** rencontrent davantage d'obstacles pour accéder aux formations nécessaires à leur montée en compétences.



Le baromètre révèle également que **47 % des actifs envisagent une reconversion** professionnelle, mais **seulement 18 % l'ont réellement engagée**, faute de moyens, de visibilité ou d'accompagnement adapté. De plus, **72 % des actifs identifient l'IA comme un domaine prioritaire de formation**, un besoin qui dépasse aujourd'hui l'offre existante.

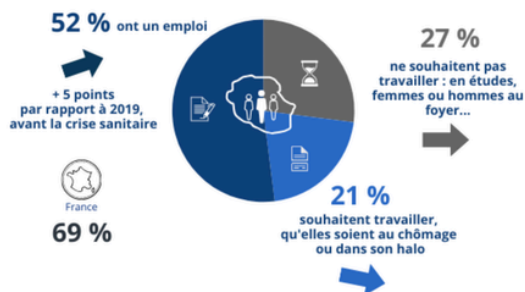
Ce baromètre appelle à **renforcer les politiques publiques et les dispositifs de formation** pour qu'ils soient plus **inclusifs, accessibles et adaptés aux réalités du terrain**. Dans un monde du travail en mutation accélérée, il devient urgent de **sécuriser les parcours professionnels** de tous les publics.

👉 En savoir plus : [Centre Inffo – Baromètre 2025](#)

L'Insee a dévoilé les résultats de **l'Enquête Emploi 2024 à La Réunion**, mettant en lumière une **hausse significative du taux d'emploi** sur l'île. En moyenne annuelle, **52 %** des **15-64 ans** étaient en emploi, soit une progression de **5 points** par rapport à 2019. Cette dynamique est particulièrement favorable aux **seniors, jeunes et femmes**, traditionnellement plus éloignés du marché du travail.

L'accès à l'emploi continue d'augmenter en 2024

En moyenne en 2024, **52 %** des personnes de 15 à 64 ans ont un **emploi**



Répartition des personnes de 15 à 64 ans selon leur situation vis-à-vis du marché du travail

Cette évolution est en grande partie portée par la croissance de **l'emploi non salarié**, avec un fort recours au **statut d'auto-entrepreneur**, qui représente **neuf créations d'emploi sur dix**. Ce phénomène traduit une mutation du marché du travail vers des formes plus flexibles et autonomes d'activité, mais aussi un besoin accru d'accompagnement pour sécuriser ces parcours professionnels.

L'emploi salarié, quant à lui, a progressé de façon plus modérée avec **1 100 créations de postes en 2024**, contre **3 300 en 2023**, marquant un léger ralentissement. **Le taux de chômage**, stable à **17 %**, reste toutefois inférieur à son niveau d'avant crise sanitaire.

Mais au-delà des chiffres classiques, l'enquête met aussi en évidence un **halo du chômage** : **10 %** des actifs souhaitent travailler mais ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT, en raison de contraintes comme l'absence de recherche active ou de disponibilité immédiate.

Ces résultats rappellent l'importance cruciale de la **formation continue**, de **l'orientation professionnelle** et du **soutien à l'entrepreneuriat** pour consolider ces avancées et renforcer l'insertion professionnelle à La Réunion.

👉 Pour aller plus loin :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8540103>

1 100

Créations de poste en 2024

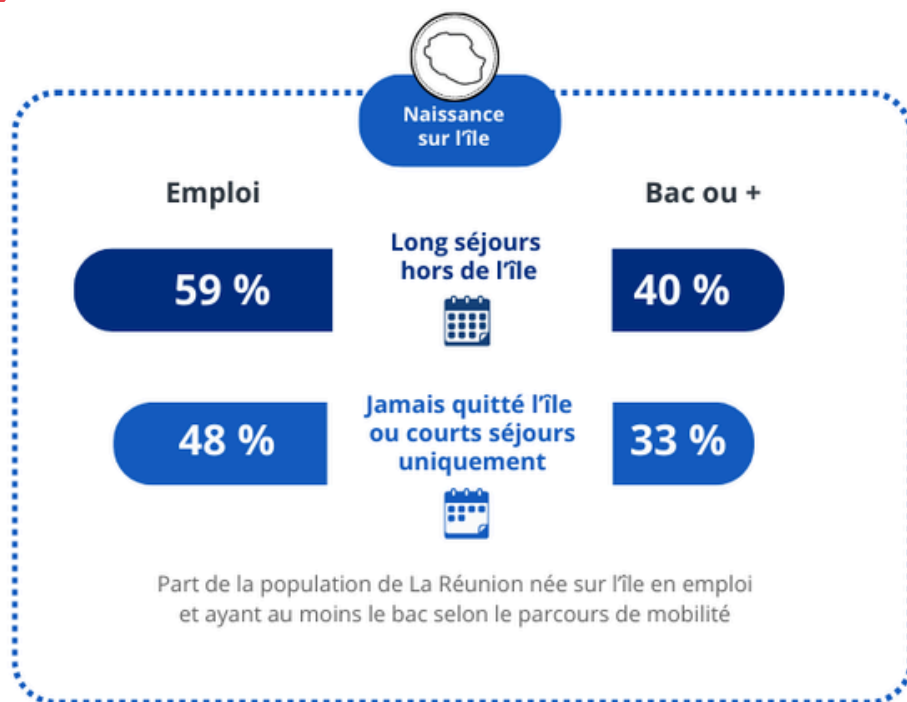
3 300

création de postes en 2023

17 %

taux de chômage

Enquête Insee : retours à La Réunion et insertion professionnelle



Selon l'INSEE, l'insertion sur le marché du travail à La Réunion est plus fréquente pour les personnes nées sur l'île et qui l'ont déjà quittée au moins six mois. En 2021, **59 % d'entre elles ont un emploi**, contre **48 % des personnes nées sur l'île et qui ne l'ont jamais quittée ou uniquement pour des courts séjours**. Pourtant, **ce n'est pas le parcours de mobilité en soi qui a un effet sur l'accès à l'emploi, mais plutôt le parcours de formation**. En effet, les personnes ayant connu un long séjour en dehors de La Réunion ont souvent des diplômes plus élevés. Et le niveau de formation reste le principal levier pour améliorer ses opportunités professionnelles à La Réunion.

L'insertion professionnelle des personnes nées dans l'Hexagone et habitant sur l'île est elle aussi plus fréquente. Mais **à niveau de diplôme identique, elles n'ont pas plus souvent un emploi que les autres résidentes et résidents de l'île**. Néanmoins, elles occupent plus fréquemment des emplois de cadres. Quant aux personnes qui n'ont jamais quitté l'île, tout comme celles qui sont nées dans la région océan Indien (Madagascar, Mayotte, Maurice, Comores), elles accèdent moins à l'emploi, même à caractéristiques identiques.

En savoir plus : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8564391>

EMPLOI

INFOS NATIONALES



👉 Le MEDEF s'engage pour l'emploi des seniors

TRIBUNE

“Nous, dirigeants d'entreprise, faisons de **l'insertion des seniors** une priorité économique et sociale.”

Selon l'INSEE, l'insertion sur le marché du travail à La Réunion est plus fréquente pour les personnes nées sur l'île et qui l'ont déjà quittée au moins six mois. En 2021, **59 % d'entre elles ont un emploi**, contre **48 % des personnes nées sur l'île et qui ne l'ont jamais quittée ou uniquement pour des courts séjours**. Pourtant, **ce n'est pas le parcours de mobilité en soi qui a un effet sur l'accès à l'emploi, mais plutôt le parcours de formation**. En effet, les personnes ayant connu un long séjour en dehors de La Réunion ont souvent des diplômes plus élevés. Et le niveau de formation reste le principal levier pour améliorer ses opportunités professionnelles à La Réunion.

L'insertion professionnelle des personnes nées dans l'Hexagone et habitant sur l'île est elle aussi plus fréquente. Mais **à niveau de diplôme identique, elles n'ont pas plus souvent un emploi que les autres résidentes et résidents de l'île**. Néanmoins, elles occupent plus fréquemment des emplois de cadres. Quant aux personnes qui n'ont jamais quitté l'île, tout comme celles qui sont nées dans la région océan Indien (Madagascar, Mayotte, Maurice, Comores), elles accèdent moins à l'emploi, même à caractéristiques identiques.

👉 En savoir plus : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8564391>



Loi pour le plein emploi : ce qui change en 2025



La loi pour le plein emploi, promulguée le **18 décembre 2023** et pleinement entrée en vigueur en **janvier 2025**, vise à renforcer l'efficacité de la politique de l'emploi en France. Elle marque une nouvelle étape dans la transformation des services publics de l'emploi, en s'appuyant sur une **coordination accrue des acteurs de l'insertion professionnelle, de la formation et de l'accompagnement social**. Son objectif principal est de garantir à chaque personne un accompagnement personnalisé vers l'emploi, quel que soit son parcours ou son niveau de qualification.



La loi s'articule autour de **cinq axes majeurs** : la création de **France Travail** (remplaçant de Pôle emploi), la mise en œuvre d'un **parcours d'insertion universel**, la meilleure coordination des données et outils entre institutions, la **réforme de la gouvernance territoriale de l'emploi**, et l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. France Travail devient l'opérateur central du service public de l'emploi, avec une mission de **guichet unique** et une meilleure visibilité pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises.



Cette réforme ambitionne également de **fluidifier les relations entre employeurs et candidats**, en simplifiant les démarches et en renforçant l'appui aux recrutements. L'insertion durable, la montée en compétences et la lutte contre les freins à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, santé, etc.) sont des priorités transversales. Par cette loi, l'État affirme sa volonté d'atteindre un **taux de plein emploi**, soit un taux de chômage autour de 5 %, tout en favorisant une société plus inclusive et solidaire.

➡ Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-loi-pour-le-plein-emploi>

FORMATION CONTINUE

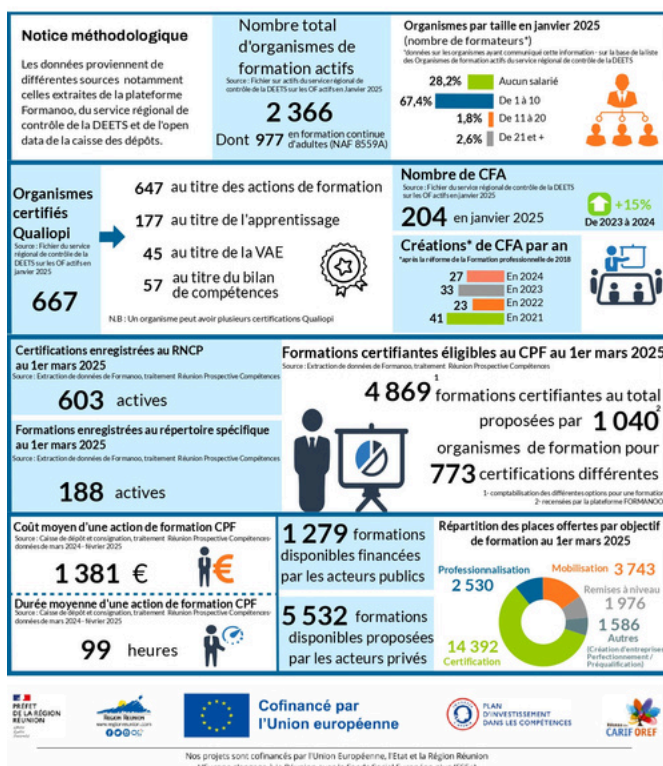
INFOS RÉGIONALES

🔑 Chiffres clés de la formation à La Réunion



Chiffres clés DE LA FORMATION à La Réunion

Mars 2025



Réunion Prospective Compétences (RPC) a publié l'édition 2024 des « **Chiffres clés de la formation** » à La Réunion, offrant un éclairage complet et actualisé sur l'état de la formation professionnelle dans l'île. Ce document s'appuie sur une pluralité de sources fiables, dont **Formanoo**, le **SyOP**, la **DEETS** et la **Caisse des Dépôts et Consignations**, permettant une lecture fine de l'évolution du secteur.

Le rapport recense le **nombre total d'organismes de formation actifs** sur le territoire, en précisant leur **certification Qualiopi**, gage de qualité désormais obligatoire pour accéder aux financements publics. Il présente aussi leur **répartition selon la taille**, le **nombre de formateurs** et le **type d'actions menées**, offrant ainsi une vision claire de la structuration du paysage local de la formation.

Les **centres de formation d'apprentis (CFA)** font également l'objet d'un focus, avec des données sur leur répartition géographique, les créations récentes, et les **parcours certifiants** enregistrés au **RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)** et au **RS (Répertoire Spécifique)**. La publication met en lumière les **formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF)**, en détaillant notamment le coût moyen et la **durée moyenne des actions CPF**, utiles pour mesurer l'accessibilité de l'offre.

Véritable outil d'aide à la décision, cette publication permet aux **acteurs publics**, **organismes de formation**, et **partenaires socio-économiques** de mieux cerner les **besoins du territoire** et d'élaborer des **politiques de formation plus cohérentes et efficaces**, alignées avec les enjeux de développement économique local.

➡ Pour aller plus loin :

<https://syop.re/ressources-utiles/>

FORMATION CONTINUE

INFOS NATIONALES



📌 10 propositions du MEDEF pour la transition écologique

La **transition écologique** représente l'un des plus grands défis du XXI^e siècle, impactant l'ensemble des secteurs économiques et appelant une **réinvention des compétences professionnelles**. Face à cette mutation profonde, **la formation professionnelle** devient un levier essentiel pour accompagner les transformations des métiers, des savoir-faire et des organisations. Elle doit permettre d'anticiper les évolutions liées aux normes environnementales, aux nouvelles technologies vertes et aux attentes sociétales croissantes en matière de développement durable.



Dans ce contexte, il s'agit de **former massivement aux compétences vertes** : efficacité énergétique, gestion des ressources, économie circulaire, éco-conception, agriculture durable, mobilité propre, etc. Mais aussi de développer des **compétences transversales** telles que l'analyse systémique, l'innovation responsable ou encore la gestion du changement. La montée en compétence des salariés et des dirigeants est donc **une condition de réussite de la transition écologique**.

Conscient de ces enjeux, le **MEDEF** a formulé **10 propositions concrètes** pour orienter la formation vers les métiers de demain. Parmi celles-ci figurent la création de référentiels de compétences écologiques, le renforcement des partenariats entre entreprises et organismes de formation, ainsi que la valorisation des initiatives territoriales. L'objectif : faire de la transition écologique non une contrainte, mais **une opportunité de croissance durable et inclusive**.

Former pour transformer : tel est le défi collectif à relever pour faire émerger une économie plus verte, compétitive et résiliente.



Enquête Bpifrance : les dirigeants manquent de temps pour se former



Bpifrance a publié en avril 2025 une enquête menée auprès de **515 dirigeants de PME et d'ETI**, réalisée durant la deuxième quinzaine de février. Cette étude met en lumière un paradoxe frappant : **92 % des dirigeants interrogés estiment que la formation est indispensable** à l'exercice de leurs fonctions, mais **62 % n'ont suivi aucune formation** au cours des deux dernières années. **Ce décalage** s'explique principalement par **le manque de temps et l'absence de ressources RH internes**, qui rendent difficile l'organisation de parcours de formation pour les chefs d'entreprise.

L'étude révèle aussi de fortes **disparités selon la taille de l'entreprise**. Ainsi, **60 % des dirigeants d'entreprises de plus de 250 salariés** ont eu recours à la formation depuis 2023, contre seulement **38 % dans les PME et ETI**, plus vulnérables face aux contraintes organisationnelles. Ces chiffres traduisent un enjeu d'**égalité d'accès à la formation**, même parmi les décideurs.

Bpifrance souligne que cette situation freine **la montée en compétences stratégique** des dirigeants, notamment dans des domaines clés comme **la transition numérique, l'intelligence artificielle, la transformation écologique** ou encore la gestion des talents. Les dirigeants expriment une **forte attente de formations ciblées, flexibles et pragmatiques**, adaptées à leurs contraintes de temps.

L'étude plaide pour le développement d'**offres sur-mesure**, de **formats courts et modulaires**, et d'un **accompagnement renforcé**, notamment par les réseaux consulaires et les organismes de développement économique. Investir dans la formation des dirigeants, c'est renforcer **la résilience et la compétitivité du tissu économique français**.



Enquête sur le Développement de la formation et des compétences en entreprise

Audencia et l'IFOP ont publié une étude inédite sur les **perspectives croisées des cadres, DRH et dirigeants** en matière de développement des compétences. Cette enquête révèle que **83 % des cadres souhaitent évoluer professionnellement dans les deux prochaines années**, traduisant un **fort dynamisme** au sein de cette population. Toutefois, cette ambition ne rime pas forcément avec mobilité externe : **68 % des cadres souhaitent évoluer dans leur métier actuel, et 59 % au sein de leur entreprise**, soulignant un **attachement fort à leur environnement professionnel**.



Dans ce contexte, **la formation professionnelle** apparaît comme un **levier stratégique**. Un cadre sur deux la considère comme un **outil essentiel d'évolution**, et **66 % estiment que leurs précédentes formations ont eu un impact positif sur leur carrière**. Pour les **dirigeants et DRH**, la **fidélisation des collaborateurs** et l'**attractivité des talents** constituent les priorités absolues pour les deux années à venir.



Mais l'étude met aussi en évidence un **décalage préoccupant entre les attentes des cadres et les priorités des dirigeants**. Par exemple, **52 % des cadres identifient les compétences en data et intelligence artificielle comme stratégiques**, alors que **seuls 20 % des dirigeants** les considèrent comme une priorité. **Ce manque d'alignement** pourrait freiner l'adaptation des entreprises aux mutations technologiques.

Cette enquête plaide pour une **meilleure écoute des besoins des collaborateurs**, et une **co-construction des parcours de formation** entre managers, RH et salariés. Investir dans les compétences, c'est répondre à la fois aux aspirations individuelles et aux enjeux de transformation des organisations.



3^e Baromètre de la formation professionnelle : quelles attentes pour demain ?

Le **3^e Baromètre de la formation professionnelle**, publié en mars 2025 par Lefebvre Dalloz, propose un éclairage complet sur les **pratiques, attentes et freins liés à la formation continue en France**. L'étude révèle que **81 %** des salariés considèrent la formation comme un **levier stratégique pour leur entreprise**, tandis que **87 %** affirment qu'elle contribue concrètement à l'amélioration de leurs compétences.



L'édition 2025 met en lumière **trois grands enjeux** qui transforment le paysage de la formation : **l'intégration de l'intelligence artificielle, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), et la gestion des relations intergénérationnelles**. Ces thèmes s'imposent désormais comme des axes prioritaires pour adapter les organisations aux évolutions sociétales, technologiques et environnementales.

Cependant, des **obstacles importants subsistent**. Près de **la moitié des répondants identifient le reste à charge du Compte Personnel de Formation (CPF)** comme un frein à l'accès à la formation. En outre, **les seniors** apparaissent comme **insuffisamment accompagnés** dans leur montée en compétences, alors même qu'ils représentent une part croissante de la population active.

Le baromètre souligne l'urgence de **faire évoluer les pratiques pédagogiques**. Il met en avant le potentiel de l'**IA**, de la **gamification** et des **parcours hybrides** pour rendre les formations plus engageantes et efficaces. Cette transformation passe par **une approche durable et inclusive**, capable de répondre aux mutations rapides du monde du travail tout en renforçant l'employabilité de tous les salariés.

👉 Pour aller plus loin : [Lefebvre Dalloz – Baromètre 2025 de la formation professionnelle](#)

ÉDUCATION ORIENTATION APPRENTISSAGE

INFOS NATIONALES



🚫 Parcoursup & Mon Master : garantir une orientation humaine



Le Comité éthique et scientifique Parcoursup et Mon Master (CESPM) élargit son champ d'action : en 2024, ses missions s'étendent à l'analyse de la plateforme Mon Master, désormais essentielle pour l'accès au second cycle universitaire. Ce rapport annuel marque une étape significative dans la réflexion sur les modalités d'orientation et de sélection dans l'enseignement supérieur.

Les membres du comité tiennent à rappeler un principe fondamental : **la sélection des candidats repose sur une décision humaine**. Ce sont bien les **commissions d'examen** – composées d'enseignants et de responsables pédagogiques – qui évaluent les dossiers et décident des admissions, et **non les algorithmes**.

Ces derniers, bien qu'entièrement **transparents**, n'ont qu'un rôle d'**appui technique** : ils aident à classer les candidatures, mais **ne prennent aucune décision**. L'objectif est clair : préserver une évaluation personnalisée, fondée sur le parcours, les compétences et le potentiel de chaque étudiant, **loin d'une logique automatisée**.

➡ Pour aller plus loin : [7e rapport annuel comité éthique et scientifique Parcoursup Mon Master | vie-publique.fr](https://vie-publique.fr/rapport-annuel-comite-etique-et-scientifique-parcoursup-mon-master)



😞 Emploi des jeunes : aspirations et désillusions (Institut Montaigne)

Pourquoi tant de jeunes regrettent-ils leur orientation scolaire ?

C'est la question que soulève une étude récente de l'**Institut Montaigne**, qui met en lumière une réalité préoccupante : **l'orientation scolaire détermine largement la trajectoire professionnelle**, mais pour beaucoup, elle ne **tient pas ses promesses**. Plus d'un jeune sur deux se dit **insatisfait** de ses choix d'orientation, un chiffre qui grimpe à **30 % chez les 25-30 ans**, une fois confrontés aux réalités du monde du travail.

Cette frustration est encore **plus marquée chez les jeunes femmes**, qui expriment plus fortement leur déception quant à leur parcours éducatif et professionnel. Entre rêves de jeunesse et réalités du marché, le fossé semble se creuser.

En cause : des **choix d'orientation faits à la hâte**, des **attentes professionnelles idéalisées**, et un **accompagnement souvent insuffisant** au moment de franchir le pas vers la vie active. L'étude pointe l'urgence d'une orientation mieux pensée dès le lycée, mais aussi d'une refonte des formations professionnelles, afin de mieux coller aux besoins réels du marché du travail.

L'enjeu est clair : réconcilier ambitions individuelles et débouchés professionnels, pour que l'orientation cesse d'être un sujet de regrets.

👉 Pour aller plus loin : [Les jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans | Institut Montaigne](#)





14 propositions du MEDEF pour une orientation utile

En mars 2025, le Medef a dévoilé un plan d'action ambitieux intitulé « Un jeune bien orienté, un succès pour tous », comprenant 14 propositions concrètes pour transformer l'orientation scolaire en France. Ce plan vise à aligner les aspirations des jeunes avec les besoins réels des entreprises, en faisant de l'orientation une priorité nationale.

Une orientation stratégique pour l'avenir

Face à un système d'orientation jugé défaillant, le Medef souligne l'urgence d'une réforme profonde. Chaque année, près de 800 000 jeunes quittent le système éducatif avec des parcours mal adaptés, entraînant une perte estimée entre 3 et 4 milliards d'euros pour l'économie française. Ce désalignement entre formation et marché du travail contribue à des difficultés de recrutement pour les entreprises, avec 57,4 % des projets de recrutement anticipés comme difficiles en 2024.

Renforcer le lien entre école et entreprise

Le Medef propose de renforcer les liens entre le monde éducatif et le monde économique. Parmi les mesures phares : généraliser les immersions en entreprise pour les élèves et les enseignants, développer des bilans d'orientation personnalisés, et intégrer des données sur les dynamiques d'emploi dans les processus d'orientation. L'objectif est de permettre à chaque jeune de devenir l'entrepreneur de son propre avenir, en disposant des outils et des informations nécessaires pour faire des choix éclairés.

Trois axes pour une orientation réussie

01

Faire de l'orientation une grande cause nationale : élaborer une stratégie concertée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

02

Renouveler les représentations des filières et des métiers : lutter contre les stéréotypes et les biais d'orientation.

03

Impliquer davantage les acteurs économiques : favoriser la contribution des entreprises aux parcours d'orientation. Ce plan d'action est le fruit d'une collaboration entre chercheurs, DRH, inspecteurs de l'Éducation nationale, représentants des parents, de l'État, du monde économique et des régions. Il s'inscrit dans une volonté de repenser collectivement l'orientation, enjeu éducatif, social et économique majeur pour l'avenir de notre pays.



Guide pratique : accueillir un lycéen de seconde en stage

ENTREPRISES, ACCUEILLEZ LES TALENTS DE DEMAIN !

11 000 lycéens de seconde ont été accueillis en entreprise pour un stage d'observation de deux semaines : du 16 au 27 juin 2025,

C'était l'occasion unique pour ces entreprises de :

- Valoriser leurs métiers et leur entreprise.
- Inspirer la nouvelle génération.
- Créer du lien entre école et monde pro.
- Offrir un projet porteur de sens à leurs équipes.

Le MEDEF les a accompagnées :

- > Guide pratique d'accueil
- > Journal de bord pour les élèves
- > Fiche d'interview collaborateurs
- > Autorisation droit à l'image

👉 Pour aller plus loin : [Guide pratique](#)



GUIDE PRATIQUE

MEDEF.COM

Mouvement
des **Entreprises**
de France 



Bilan apprentissage février 2025 & réforme de son financement

Chiffres de février 2025

Le **nombre d'entrées en apprentissage** connaît une **baisse continue** depuis quelques années, malgré les efforts pour promouvoir cette forme d'éducation. En **février 2025**, les derniers chiffres montrent une nouvelle **diminution des entrées**, un phénomène qui touche aussi bien le secteur **privé** que **public**. Les raisons sont diverses : **manque d'information** sur les dispositifs d'apprentissage, **difficulté d'adaptation des jeunes** aux exigences de la formation en alternance, et parfois, **une inadéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises**.

Ce recul est préoccupant pour l'avenir de l'apprentissage, car cette voie permet aux jeunes d'accéder à une expérience professionnelle précieuse tout en suivant leur cursus éducatif. **L'alternance** est considérée comme un excellent **moyen de réduire le taux de chômage chez les jeunes**, en leur offrant une transition plus fluide vers le marché de l'emploi.

👉 Pour aller plus loin : [Contrat d'apprentissage secteurs privé et public - entrées | Politique de l'emploi](#)

Réforme du financement de l'apprentissage

Le 30 avril 2025, la ministre du Travail a annoncé des mesures clés impactant directement les employeurs et les CFA :

1

Contribution obligatoire des employeurs : 750 € par contrat d'apprentissage pour les formations Bac+3 (niveau 6) et Bac+5 et plus (niveau 7).

👉 Collectée directement par les CFA.

2

Moins de financement pour le distanciel : Les formations 100 % en ligne voient leur prise en charge réduite de 20 %.

3

Financement ajusté au jour près : La proratisation des NPEC se fera désormais au jour, et non plus au mois.

4

10 % retenus sur le dernier versement : Pour éviter les trop-perçus, 10 % du 3e versement seront versés en fin de contrat après vérification.

5

Nouvelle méthode de calcul des NPEC :
- Référence fixée par France Compétences
- Modulation possible par les branches (+/- 20 %)
- NPEC unique par groupes de certifications
- Versement finalisé par France Compétences

👉 Une réforme structurante pour un financement plus juste, plus transparent et mieux aligné sur les réalités du terrain.



Fléchez votre taxe d'apprentissage vers l'ADREE !

Depuis le 26 mai 2025, vous pouvez flécher 30 % du solde de votre taxe d'apprentissage sur la plateforme SOLTéA. En choisissant l'ADREE, vous faites bien plus qu'un simple geste administratif : vous investissez concrètement dans l'avenir professionnel des jeunes à La Réunion.



Pourquoi l'ADREE ?

Depuis 2003, l'Association pour le Développement des Relations École-Entreprise (ADREE) œuvre au rapprochement entre les établissements scolaires et le monde économique. Sa mission : aider les jeunes à mieux connaître les métiers, s'orienter et s'insérer durablement dans le tissu local.

Vos contributions financent des actions concrètes :

- Visites d'entreprises : pour éveiller les vocations et faire découvrir les réalités de vos métiers
- Forums et ateliers d'orientation : pour accompagner les choix de parcours
- Partenariats écoles-entreprises : pour valoriser les compétences locales et préparer la relève

Des initiatives reconnues, des résultats visibles en lien avec le MEDEF Réunion et l'Académie de La Réunion, l'ADREE pilote des projets structurants :

- La Semaine École-Entreprise
- Des rencontres professionnelles dans toute l'île
- Des actions de terrain adaptées aux enjeux des secteurs locaux

En fléchant votre taxe vers l'ADREE, vous choisissez de :

- Soutenir la formation des talents de demain
- Favoriser l'insertion locale et durable
- Contribuer activement au développement économique réunionnais

ÉGALITÉ & MIXITÉ

INFOS NATIONALES



Filles & mathématiques : ouvrir le champ des possibles

STEM : les filles toujours à la marge, un enjeu national pour 2030

Malgré des décennies d'initiatives, le constat reste préoccupant : **les femmes** demeurent largement **sous-représentées dans les filières scientifiques et technologiques**. Le rapport conjoint de l'**Inspection générale des finances (IGF)** et de l'**Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR)**, intitulé « *Filles et mathématiques : lutter contre les stéréotypes, ouvrir le champ des possibles* », dresse un état des lieux **alarmant**. Aujourd'hui, **seules 25 %** des étudiantes choisissent une filière **STEM** (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). En cause : des stéréotypes de genre ancrés dès l'enfance, qui freinent les ambitions, sapent la confiance et biaisent les choix d'orientation.



Face à cette inertie, le rapport fixe **un objectif ambitieux : doubler le nombre de jeunes femmes dans les STEM d'ici 2030**, pour atteindre **40 % de féminisation** dès le **bac+1**. Un cap stratégique pour répondre à la **demande croissante de compétences scientifiques**, combler le déficit économique lié à l'exclusion des talents féminins, et **réduire les inégalités salariales persistantes**.

Pour y parvenir, trois leviers sont proposés : d'abord, une **lutte résolue contre les stéréotypes** de genre **dès l'école**, à travers une pédagogie égalitaire et une formation renforcée. Ensuite, **une mobilisation de tout le système éducatif**, avec des objectifs clairs, un suivi rigoureux et une tolérance zéro face au sexisme. Enfin, des mesures **politiques fortes** comme l'instauration de **quotas** dans les filières les plus déséquilibrées, des campagnes ciblées et des incitations concrètes.

Car au-delà de l'équité, c'est aussi une question de **performance nationale** : l'exclusion des femmes des STEM coûterait jusqu'à **10 milliards d'euros de croissance par an à la France**. **L'enjeu est donc économique autant que sociétal.**

Le temps est venu d'**agir collectivement**. Redonner confiance aux jeunes filles, visibiliser les rôles modèles dans la science et la tech, et ouvrir largement les portes des STEM : c'est une responsabilité partagée entre l'école, les entreprises et les institutions. Une mobilisation vitale pour bâtir une société **plus juste, plus innovante et plus compétente**.



France Stratégie : déconstruire les stéréotypes de genre

Dix ans après ses premiers travaux sur les stéréotypes de genre, **France Stratégie** dresse un bilan préoccupant. Dans son rapport publié en **2024**, l'organisme constate non seulement la **persistance**, mais aussi **une résurgence des stéréotypes**, notamment chez les jeunes adultes.

En 2022, **56 % des 18-24 ans** pensent que les mères savent mieux répondre aux besoins des enfants que les pères, **contre 50 % en 2014**. Ce recul met en évidence l'échec partiel des politiques éducatives et d'égalité à enrayer les biais genrés.



Pour y remédier, France Stratégie **formule vingt recommandations**, dont quatre ciblent spécifiquement la formation continue et l'apprentissage, deux leviers essentiels pour agir sur les représentations et les parcours professionnels.

La première mesure vise à **former tous les enseignants**, personnels éducatifs et psychologues à la **pédagogie égalitaire** et à la **déconstruction des stéréotypes**, d'ici cinq ans. Un renforcement spécifique est également proposé en mathématiques, avec la création d'équipes de formateurs chargés d'aider les enseignants à identifier et neutraliser les biais dans cette discipline clé.

Le rapport propose en outre d'instaurer un système de **bonus-malus** pour les **subventions à l'apprentissage** : les établissements seraient financièrement incités à améliorer la mixité de leurs formations, avec un **plafond de modulation fixé à 5 %** des contrats validés par France compétences. Enfin, France Stratégie suggère de conditionner certaines aides à la formation continue à des critères de mixité, et de **bonifier les parcours des personnes choisissant une filière où leur sexe est minoritaire**.

Ces propositions visent à **transformer en profondeur** l'orientation scolaire et professionnelle, encore marquée par des clivages genrés persistants. À l'heure où les transitions écologique, numérique et démographique redessinent le marché du travail, France Stratégie appelle à faire de **l'égalité une priorité stratégique**.



Prépas scientifiques : pour une mixité renforcée

Les CPGE scientifiques repartent à la hausse après des années de recul. Ce regain s'explique par une meilleure communication, un retour aux parcours classiques et une compréhension accrue de la réforme du lycée.

+5,5 %

d'inscriptions en 2024

Le plan "Filles et maths", lancé en mai 2025, vise 20 % de filles par filière dès 2026. L'Upsti (Union des professeurs de sciences techniques industrielles) plaide pour une approche plus large des sciences au lycée, au-delà du binôme maths/physique.

30 %

de filles d'ici 2030

Des concours plus justes, des profils plus diversifiés

L'Upsti propose d'ouvrir davantage les concours aux filières comme TSI (Technologie et sciences industrielle) (40 % de boursiers) et de réformer les épreuves pour mieux valoriser toutes les compétences acquises.

Éveiller les vocations dès le primaire

Des dispositifs comme First ou A Step in STEM (Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), sensibilisent les élèves dès le plus jeune âge, en formant aussi les enseignants aux activités technologiques.

Prépas ATS (Adaptation Technicien supérieur) : une réforme pour éviter l'abandon

Dès 2025, ces classes seront repensées avec une charte nationale et un meilleur accompagnement. Objectif : sécuriser les parcours vers les écoles d'ingénieurs. Une TSI post-bac pro sur 3 ans, lancée en 2024, en est un exemple réussi.



COUP DE PROJECTEUR EUROPÉEN



Éducation en Europe : la France en tête sur plusieurs objectifs européens

Selon la dernière note de la **Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)**, la **France se distingue** favorablement dans plusieurs domaines clés de l'éducation par rapport à ses voisins européens.

Scolarisation précoce : Près de 100 % des enfants de 3 ans sont scolarisés en France, un taux parmi les plus élevés de l'Union européenne, où la moyenne est de 92,5 %. Cette performance est soutenue par l'obligation scolaire dès 3 ans instaurée en 2019.

Réduction des sorties précoces : Le taux de jeunes de 18 à 24 ans quittant le système éducatif sans diplôme et sans formation est de 7,6 % en France, inférieur à la moyenne européenne de 9,5 % et déjà en deçà de l'objectif de 9 % fixé pour 2030.

Accès à l'enseignement supérieur : Plus de 50 % des jeunes Français de 25 à 34 ans sont diplômés de l'enseignement supérieur, dépassant ainsi l'objectif européen de 45 % pour 2030.

Ces résultats témoignent des avancées significatives du système éducatif français dans des domaines essentiels, tout en soulignant l'importance de poursuivre les efforts pour améliorer les compétences des élèves, notamment en mathématiques et en compréhension de l'écrit.

➡ Pour aller plus loin : [Note Éducation et formation](#)





Erasmus+ : le MEDEF appelle à un budget renforcé



Par la voix de son président **Patrick Martin**, le MEDEF a exprimé son **soutien officiel à la tribune publiée dans La Tribune Dimanche du 13 avril**, appelant à **renforcer le programme Erasmus+** dans le cadre des futures négociations budgétaires européennes pour la période **2028-2034**. Ce texte, porté par le **Cercle Erasmus+** et cosigné par plus de **60 personnalités**, défend une Europe qui place **l'éducation, la mobilité, le dialogue interculturel et la formation** au cœur de son projet.

Pour le MEDEF, **Erasmus+ est un levier stratégique**. Il contribue à **former une jeunesse ouverte sur le monde**, dotée de compétences adaptées aux réalités économiques actuelles, et constitue un outil de **compétitivité pour les entreprises**. L'organisation patronale insiste sur l'importance d'un **budget ambitieux**, alors que le programme ne peut aujourd'hui **répondre qu'à 50 % des demandes de mobilité**.

Ce soutien s'inscrit pleinement dans les priorités du MEDEF, notamment **le développement de la mobilité internationale des apprentis, la valorisation de l'apprentissage, et l'anticipation des compétences de demain**. Erasmus+ favorise **l'ouverture culturelle, la citoyenneté européenne et l'inclusion sociale**, autant de valeurs partagées par le monde économique dans un contexte de transition globale.

En appelant à un renforcement du programme, le MEDEF affirme sa vision d'une Europe **connectée, solidaire et tournée vers l'avenir**, où les **jeunes, les entreprises et les territoires** bénéficient d'une dynamique de croissance fondée sur la **formation et la mobilité internationale**.



Le MEDEF Réunion vous accompagne sur vos questions et problématiques liées à l'emploi et la formation.

N'hésitez pas à contacter :

☛ **Nathalie MONDON, Coordinatrice Régionale de la Formation Professionnelle Ecole-Entreprise**

☎ 06 93 47 85 67 – ✉ nathalie.mondon@medef-reunion.com

☛ **Nathalie HIBON, Responsable Emploi Formation**

☎ 06 92 63 39 75 – ✉ nathalie.hibon@medef-reunion.com