

Propositions MEDEF

Intelligence artificielle et compétences

1. Synthèse générale

L'IA, transforme les activités professionnelles à une vitesse et à une échelle qui rendent nécessaire une adaptation beaucoup plus rapide des compétences. Cette transformation porte d'abord sur les tâches plutôt que sur la disparition mécanique de métiers entiers. Les métiers en effet ne disparaissent pas globalement d'un coup mais certaines tâches qui les composent, certains gestes professionnels, des modes d'organisation ou encore les niveaux d'autonomie évoluent. L'IA générative accélère ce mouvement en touchant des fonctions très diverses : rédaction, analyse, relation client, ingénierie, juridique, ressources humaines, marketing, support administratif ou encore conception. L'Organisation internationale du travail estime ainsi qu'**un emploi sur quatre dans le monde est aujourd'hui potentiellement exposé à l'IA générative**, cette proportion atteignant **34 % dans les pays à revenu élevé**. Mais l'OIT souligne surtout que, dans la majorité des cas, **la transformation des emplois est plus probable que leur remplacement**, car une intervention humaine demeure nécessaire dans la plupart des professions.

De plus, une enquête de l'OCDE¹ conduite auprès de plus de **5 000 PME dans sept pays** (42 % au Danemark ; 37,8 % en Finlande ; 35 % en Suède ; 26 % en Allemagne ; 18,2 % en France ; 8,4 % en Pologne ; 5,2 % en Roumanie) met en exergue, outre une certaine hétérogénéité dans l'adoption d'un pays à l'autre, que l'IA générative ne concerne plus uniquement les entreprises technologiques : des usages nouveaux émergent dans tous les secteurs, y compris dans la construction, par exemple pour produire des simulations vidéo de projets architecturaux.

Les impacts apparaissent donc différenciés selon les secteurs et les métiers. Les métiers liés à la finance, au conseil, au développement commercial, à l'ingénierie ou les fonctions support sont exposés à des transformations rapides. Dans d'autres secteurs, comme le transport, le bâtiment, la production industrielle ou la logistique, l'IA intervient davantage comme un outil complémentaire intégré à des équipements, des process, des systèmes de planification ou des chaînes de production.

Toutefois l'IA peut constituer une opportunité pour améliorer les délais et la qualité, et être un élément de réponse à des tensions démographiques ou à des difficultés de recrutement. Elle peut améliorer la productivité, libérer du temps pour certaines tâches et appuyer des organisations confrontées à une diminution de la population active, un manque structurel de personnel formé ou un déficit d'attractivité du secteur. Selon le *Future of Jobs Report 2025* du World Economic Forum, réalisé auprès de plus de 1000 grands employeurs représentant plus de 14 millions de salariés dans 55 économies, **39 % des compétences fondamentales utilisées dans les emplois devraient évoluer d'ici 2030. Ce chiffre implique donc de ne pas masquer les conditions de réussite : maîtrise technique préalable, formation, gouvernance, dialogue entre les parties prenantes, esprit critique, accès équitable aux outils et capacité à préserver des parcours d'entrée dans les métiers.**

Aussi est-il nécessaire de replacer les compétences humaines, techniques et professionnelles au cœur de notre réflexion. L'IA doit être envisagée comme un outil systémique, qui vient compléter la maîtrise des savoir-faire individuels d'une part, et contribuer à l'équilibre économique des organisations d'autre part, dans une démarche nécessairement concertée. L'IA en effet doit être pensée comme un outil complémentaire aux savoir-faire et non comme un substitut aux fondamentaux, les compétences techniques demeurant le socle.

Les utilisateurs doivent avant tout comprendre le sens du métier, les caractéristiques des données mobilisées, pour saisir par la suite les limites des réponses générées, les biais possibles et le cadre de responsabilité associé à l'usage de l'IA. L'IA n'est pas la base de la compétence : elle vient en complément, comme outil d'assistance, d'augmentation et de transformation des pratiques professionnelles. Elle suppose donc des utilisateurs capables de comprendre les métiers, d'exercer leur esprit critique, d'évaluer les réponses produites et de garder la responsabilité de la décision.

¹ Source : Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises, données 2025.*

L'accès à une culture de l'IA devient un enjeu de compétitivité. La fracture numérique de demain pourrait être moins une fracture d'accès aux outils qu'une **fracture de capacité à les comprendre et à les utiliser professionnellement**.

CINQ CHIFFRES POUR COMPRENDRE LE DÉFI

- 20 % des entreprises européennes utilisent désormais l'IA ; elles n'étaient que 13,5 % en 2024.- *Eurostat, 2025.*
- 42 % des entreprises danoises utilisent l'IA, contre 18,2 % en France. - *Eurostat, 2025.*
- 65 % des PME européennes utilisatrices estiment que l'IA générative améliore la performance de leurs salariés. - *OCDE, 2025.*
- 23,6 % seulement des PME utilisant l'IA générative déclarent que leurs salariés suivent une formation liée à l'IA. - *OCDE, 2025.*
- 100 000 salariés doivent devenir « AI Bilingual » dans le cadre du programme lancé par Singapour en 2026. - *Gouvernement de Singapour, National AI Impact Programme, 2026.*

Messages clés

Message	Synthèse
Transformation des tâches	L'IA modifie les tâches et les activités au sein des métiers mais ne supprime pas mécaniquement des professions entières.
Socle de compétences	Les savoirs fondamentaux, la culture scientifique, les compétences techniques et l'esprit critique restent la base. L'IA vient en complément.
Continuum de formation	La rapidité des évolutions impose un chaînage plus fluide entre formation initiale, formation continue et apprentissage en situation de travail.
Référentiels à accélérer	Les cycles de mise à jour de 3 à 5 ans sont jugés trop lents ; une logique de mise à jour par blocs de compétences doit être étudiée avec une capacité d'évaluation chaque année..
TPE-PME à accompagner	Les dirigeants, managers et référents doivent être outillés pour éviter les usages non maîtrisés et faire émergerle phénomène de shadow IA.

Inclusion et mixité	La sous-représentation des femmes dans certains métiers, les écarts territoriaux et les publics éloignés du numérique doivent être traités comme des enjeux structurants.
Financement	Le financement doit soutenir non seulement des modules courts, mais aussi la transformation des organisations apprenantes, quelle que soit leur taille.
Ecosystème EdTech	Le développement des compétences liées à l'IA passera aussi par la consolidation d'un écosystème européen d'entreprises et d'experts dans ce domaine.

2. Les différents enjeux de l'IA sur les compétences

2.1. Impact de l'IA sur les compétences et les métiers

L'IA, et particulièrement l'IA générative, impacte les compétences et l'accès à la connaissance. L'IA aura un impact sur nos capacités cognitives, ce qui oblige à plus de formation et à plus de compétences métiers confirmées, dans la mesure où les résultats proposés par l'IA doivent être évalués et validés

Les changements portent sur les contenus du travail, les méthodes de production, les interactions entre professionnels et outils numériques et par conséquent, sur les attentes vis-à-vis des salariés et des étudiants. Les compétences attendues ne se limitent pas à la capacité d'utiliser un outil, elles incluent la compréhension du métier, la capacité à formuler un besoin, à interpréter un résultat, à vérifier sa fiabilité et à exercer une responsabilité professionnelle.

Cette transformation doit être lue au niveau des tâches. Les tâches répétitives, analytiques, documentaires ou de support peuvent être automatisées ou augmentées. En revanche, la valeur professionnelle se déplace vers la capacité à arbitrer, contextualiser, dialoguer avec les parties prenantes, sécuriser les usages, mobiliser des connaissances techniques et maintenir la qualité du service rendu.

Un des risques qui apparaît aujourd'hui est la fragilisation des premiers niveaux d'expérience. Si certaines tâches confiées traditionnellement à des juniors ou apprentis étaient massivement automatisées, la fabrication de l'expertise à long terme (ie l'expérience professionnelle) pourrait être compromise. Les questions des premières marches vers l'emploi et de la fabrique des experts doivent donc être intégrées aux propositions.

2.2. Formation initiale, formation continue et continuum tout au long de la vie

Il est nécessaire d'avoir un continuum de formation tout au long de la vie. L'évolution rapide des technologies rend insuffisante une approche fondée sur l'acquisition initiale d'un diplôme puis sur des ajustements ponctuels. Les parcours doivent articuler formation initiale, formation continue, mises à jour régulières des compétences et apprentissages en situation de travail.

Il est désormais primordial de mieux chaîner la formation initiale et le monde économique afin d'éviter les écarts entre les compétences enseignées et les besoins réels des entreprises. Des travaux sont engagés pour intégrer l'IA dans certains référentiels de diplômes, par exemple dans le cadre de la rénovation des BUT. Ces évolutions doivent intégrer les usages de l'IA, la maîtrise des données, l'automatisation, l'éthique, le risque que constituent les biais, la sécurité et la responsabilité humaine.

L'Enseignement supérieur et l'Éducation nationale rencontrent des difficultés d'organisation : programmes déjà denses, questions de fraude et d'évaluation, besoin de formation des enseignants, manque d'experts disponibles dans certains territoires, inégalités d'accès aux équipements et aux intervenants, notamment dans les territoires moins dotés. Pour dépasser ces freins, plusieurs pistes peuvent exister : modules courts, enseignement de la culture algorithmique et de la pensée critique, option 'IA et société', recours à des MOOC de sensibilisation,

professeurs associés, interventions d'experts d'entreprise en présentiel ou à distance et Fab Labs en lien avec les entreprises.

2.3. Référentiels de formation et certifications

Le sujet de l'adaptation des référentiels est un des points les plus structurants. Les cycles actuels de mise à jour, souvent entre trois et cinq ans, sont trop lents au regard de l'accélération induite par l'IA. Le risque est de voir se creuser un écart entre les compétences réellement requises par les entreprises et les compétences formalisées dans les diplômes, titres et certifications.

La proposition centrale consiste à permettre des mises à jour ciblées, rapides et allégées par blocs de compétences, sans attendre la refonte complète d'un diplôme ou d'une certification, processus qui prend en général plusieurs années. Cette logique, garante d'une meilleure employabilité, permettrait de corriger plus vite des contenus devenus obsolètes, d'intégrer des compétences émergentes et de prolonger temporairement certains enregistrements le temps d'une refonte complète.

Les branches professionnelles et les CPNE (Commissions paritaires nationales emploi) sont donc des acteurs essentiels, car elles disposent d'une connaissance directe des métiers et des besoins de compétences. Il est aussi nécessaire de mieux coordonner les observatoires de branche, les OPCO, France Compétences et les autres acteurs de la prospective afin de produire des signaux réguliers, comparables et exploitables.

Dans ce contexte, les branches devraient pouvoir jouir d'une responsabilité accrue et reconnue, leur permettant de calibrer et fluidifier la reconnaissance des compétences (badges, micro-certifications, RS, RNCP, etc.) avec plus d'autonomie dans un cadre défini. Les branches professionnelles sont bel et bien les premiers acteurs dans l'adaptation des compétences aux enjeux de demain et doivent pouvoir disposer de suffisamment de marge de manœuvre pour accompagner la nécessaire souplesse d'univers professionnels en pleine mutation.

2.4. Accompagnement des entreprises et organisations apprenantes

L'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE et PME, constitue un enjeu majeur. Ces entreprises représentent une écrasante majorité du tissu économique mais disposent souvent de ressources limitées en matière d'IA, de numérique, de compétences en matière de conduite du changement. Elles peuvent avoir du mal à identifier les cas d'usage pertinents, à choisir des outils adaptés, à sécuriser les données et à former leurs équipes.

Le dirigeant a un rôle clé comme *sponsor* de la transformation IA. Sans impulsion claire, cadre d'usage et stratégie d'entreprise, les salariés peuvent développer des usages individuels non maîtrisés, qualifiés de *shadow AI*, avec des risques en matière de qualité, de conformité, de sécurité des données et d'équité au travail. La formation des dirigeants, des managers et, le cas échéant, la désignation d'un référent IA et formation ont été présentées comme des leviers utiles.

Il est nécessaire de passer d'une logique de formation ponctuelle à une logique d'organisation apprenante. Il ne s'agit pas seulement de financer des heures de formation, mais de créer les conditions d'une montée en compétences continue, compte tenu également de l'évolution régulière de ces technologies et des enjeux de souveraineté : expérimentation, retours d'expérience, dialogue social, ressources partagées, outils simples, accompagnement opérationnel et diffusion des bonnes pratiques. Les initiatives du MEDEF autour de Perspectives-IA sont un exemple de ressources pour partager témoignages, podcast, réflexions et retours d'expérience d'entreprises.

2.5. Inclusion, mixité et prévention de la fracture sociale

La problématique de l'inclusion peut être traitée sous plusieurs angles. Il y a d'abord la sous-représentation persistante des femmes dans les formations et les métiers liés à l'IA, au numérique et à la cybersécurité. Le faible niveau de mixité dans les équipes de conception en IA particulièrement, peut accroître le risque de biais, limiter la diversité des approches dans les systèmes développés et freiner l'innovation et la créativité faute d'angles de vues différents.

L'orientation des filles vers les filières scientifiques et technologiques doit donc être renforcée très tôt, dès le collège et le lycée, notamment par des actions concrètes de découverte des métiers, des rencontres avec des entreprises,

des Fab Labs, des ateliers et des modèles inspirants. La question doit être traitée sans assignation d'aptitudes entre filles et garçons.

Il existe également un risque de fracture sociale. Les personnes peu qualifiées, les salariés éloignés du numérique ou les secteurs employant une part importante d'ouvriers peuvent être particulièrement exposés si l'acculturation à l'IA reste réservée aux publics déjà qualifiés. De même, la fracture numérique au sein de l'entreprise peut être constatée entre les jeunes générations *digital/IA native* et les générations en poste depuis plus longtemps. Il est donc nécessaire de concevoir des formations accessibles, courtes, adaptées aux situations de travail et disponibles sur tout le territoire, y compris dans les zones rurales et en outre-mer.

2.6. Reconnaissance et valorisation des compétences acquises

Il est important de rappeler que de nombreuses compétences liées à l'IA seront acquises hors formation formelle et par usage répété : auto-formation, expérimentation, usage accompagné en situation de travail, participation à des projets internes, communautés de pratiques ou retours d'expérience. Ces compétences doivent pouvoir être identifiées, reconnues et valorisées pour sécuriser les parcours professionnels.

Il existe plusieurs outils : Open Badges, Pix, CLEA numérique, passeport de compétences, dispositifs de reconnaissance transversale ou certifications renouvelables. L'idée d'un CLEA IA ou d'un module IA à inclure dans le CLEA numérique, sur le modèle des certifications transversales développées par les partenaires sociaux pour donner un socle commun aux salariés est à étudier. Enfin, la question du renouvellement régulier des compétences, tous les ans ou tous les deux ans selon les usages, mérite considération si on souhaite apporter une solution à l'obsolescence rapide des dispositifs.

2.7. Financement de la formation et modèles économiques

Le financement de la formation à l'IA est également une condition centrale de réussite, en particulier pour les TPE et PME. Les dispositifs actuels connaissent des difficultés lorsqu'il s'agit de financer une acculturation massive, rapide et adaptée aux contextes d'entreprise. Ainsi, le CPF pourrait être apprécié et donner lieu à un fléchage vers des priorités stratégiques comme l'IA et la transition écologique. Cette piste soulève néanmoins des questions de gouvernance, de budget et de choix politiques. Il n'en demeure pas moins que ce levier du CPF permettrait de former plus efficacement les salariés aux ruptures qui s'imposent au monde actuel.

Un autre financement concerne les périodes de reconversion nées d'un Accord National Interprofessionnel dont l'ambition est de permettre aux entreprises de gérer les grandes transitions dont la transition numérique, notamment celle liée à l'intelligence artificielle. Pour des projets individuels, le Parcours de Transition Professionnel doit aussi répondre à ce défi d'accompagnement lié aux enjeux de l'IA.

Il est également important de financer l'accompagnement de la transformation, et non uniquement des modules techniques isolés. Une entreprise qui adopte l'IA doit pouvoir financer un diagnostic, une stratégie d'usage, la montée en compétences des équipes, la formation des managers et des représentants du personnel, ainsi que la mise en place d'outils et de pratiques sécurisées. Une politique publique volontariste en la matière sur le modèle du programme Booster IA irait dans le bon sens.

2.8. Dialogue social, gouvernance et usage responsable

Le dialogue social au plus près des acteurs de l'entreprise est un facteur de réussite de la transformation IA. L'introduction de systèmes d'IA en effet peut modifier l'organisation du travail, la mesure de la performance, les conditions d'exercice des métiers, les compétences mobilisées, les relations humaines, la charge cognitive ou encore la répartition des responsabilités. Les représentants du personnel, comme ceux des employeurs doivent donc avoir la capacité de comprendre les enjeux, les risques, les limites et les garanties associées aux projets IA, afin de pouvoir, le cas échéant, s'en saisir dans le cadre des consultations et/ou négociations existantes dans le cadre desquels l'IA peut être un sujet (orientations stratégiques de l'entreprise, gestion des emplois et des parcours professionnels, etc.).

Lorsque cela est nécessaire, la formation des membres de CSE aux enjeux et impacts de l'IA est un moyen de favoriser des échanges éclairés et d'améliorer l'acceptabilité des projets. Il est également intéressant de créer des chartes d'usage, dans la formation initiale comme dans les entreprises, afin de clarifier les conditions d'utilisation, de prévenir les usages non maîtrisés, de traiter les questions de fraude, d'éthique, de données et de responsabilité.

3. Les propositions pour relever le défi de l'IA

Nous avons choisi d'organiser nos propositions autour de cinq blocs lisibles, chacun portant un message politique, des propositions concrètes et des illustrations à recueillir auprès des membres du GT.

Axe 1 - Faire évoluer les compétences aussi vite que l'IA fait évoluer les métiers

Enjeu. L'évolution des pratiques professionnelles peut désormais précéder celle des référentiels de formation. Il s'agit d'assurer la cohérence entre réalité des métiers et référentiel de certification. Il faut donc disposer d'outils beaucoup plus rapides pour identifier les compétences émergentes ; l'idée étant de réduire le décalage entre la rapidité d'évolution des usages de l'IA et l'inertie constatée dans les cycles traditionnels de mise à jour des diplômes, titres et certifications.

Propositions à porter ou consolider.

- Mettre à jour les référentiels par blocs de compétences afin d'intégrer plus rapidement les évolutions liées à l'IA.
- Renforcer le rôle des branches et des CPNE dans l'identification des compétences émergentes et dans l'évolution des certifications.
- Mettre en place un baromètre qui permette de mesurer l'émergence de nouvelles compétences transverses à l'ensemble des métiers faisant appel à l'IA.
- Utiliser, lorsque cela est pertinent, des outils numériques et de l'IA pour capter les signaux faibles issus des offres d'emploi, des formations et des pratiques d'entreprise.

Axe 2 - Assurer à tous et à toutes les bases de compréhension de l'IA sans affaiblir les fondamentaux

Enjeu. En 2025, 20 % des entreprises européennes de 10 salariés ou plus utilisent l'IA générative^{OCDE}, contre seulement 13,5 % en 2024. L'IA doit être appréhendée comme un complément aux compétences fondamentales (lire, écrire, compter), techniques, scientifiques et professionnelles. Il s'agit de diffuser une culture commune de l'IA, sans laisser penser que l'outil remplace le savoir métier.

Propositions à porter ou consolider.

- Faire entrer la culture de l'IA et en décrypter les enjeux dès le plus jeune âge en renforçant la culture scientifique, la pensée critique, la connaissance de la logique algorithmique, et l'éthique.
- Proposer un module court et accessible d'acculturation, inspiré de démarches de type Objectif IA, pour tous les lycéens, étudiants, salariés, dirigeants et citoyens.
- Former les enseignants à un usage raisonné des IA génératives et mobiliser pour ce faire, davantage de professeurs associés ou experts d'entreprise.
- Actualiser les socles existants, notamment CLÉA numérique, pour y intégrer l'IA plutôt que de multiplier des certificats nouveaux et peu lisibles.

Axe 3 - Faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage continu pour une meilleure maîtrise de l'IA

Enjeu. L'enquête OCDE² apporte un résultat particulièrement révélateur : 65 % des entreprises sondées déclarent que l'IA est un vecteur d'amélioration de la performance de leurs salariés mais seules 23,6 % des PME utilisatrices déclarent que leurs salariés ont suivi une formation liée à l'IA. Le paradoxe est majeur : les entreprises utilisent l'IA avant d'avoir organisé l'apprentissage permettant de bien l'utiliser.

Par ailleurs, l'adoption de l'IA dans l'entreprise ne peut pas reposer uniquement sur des modules techniques isolés, elle doit être systémique. Elle suppose des dirigeants, managers et équipes acculturés et outillés, une gouvernance claire, des expérimentations et une capacité d'apprentissage intégrée au travail.

Propositions à porter ou consolider.

² Source : OCDE, *Generative AI and the SME Workforce*, 2025

- Former les dirigeants et managers pour qu'ils deviennent sponsors de la transformation IA et sachent encadrer les usages. (Cf formations sur-mesure déployés par des organismes de formation en partenariat avec les MEDEF territoriaux ou entre l'Institut Polytechnique de Paris et le MEDEF)
- Promouvoir des cadres de gouvernance responsables pour prévenir le shadow IA, sécuriser les données et clarifier les responsabilités.
- Faire évoluer les entreprises vers des organisations apprenantes en finançant via la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA) les actions de diagnostic et d'accompagnement à cette transformation : expérimentation, retour d'expérience, apprentissage entre pairs, capitalisation des gestes métiers et mise en situation de travail.

LE CAS À REGARDER — Singapour et les « AI Bilingual »³

Singapour a fait un choix particulièrement intéressant : ne pas chercher à transformer tous les salariés en spécialistes de l'IA, mais former des professionnels maîtrisant simultanément leur métier et l'IA.

Le gouvernement a lancé en 2026 un programme visant à accompagner 100 000 salariés pour qu'ils deviennent « AI Bilingual ». En parallèle, Singapour prévoit d'accompagner **au moins 10 000 entreprises en trois ans** dans l'intégration de l'IA.

La philosophie de ce programme réside en ne pas s'obstiner à former seulement « à l'IA », mais à **apprendre à exercer son métier avec l'IA**.

Axe 4 - Faire de l'IA une opportunité de rebond social par l'accroissement des compétences

Enjeu. L'IA ne doit pas être un facteur d'accroissement de la fracture numérique et encore moins de la fracture sociale. Elle doit permettre au contraire d'y remédier et de devenir un levier d'inclusion par l'accompagnement massifié des plus éloignés de cette culture.

Propositions à porter ou consolider.

- Déployer des formations courtes, concrètes et adaptées aux salariés peu qualifiés ou éloignés du numérique en permettant un financement via le CPF et en enlevant la participation forfaitaire obligatoire du CPF ou en déplaçant celui-ci.
- Renforcer la découverte des métiers liés à l'IA auprès des collégiennes et lycéennes, notamment dans le cadre du parcours Avenir et d'actions avec les entreprises ou en profitant des événements « worldskills » pour faire découvrir *in situ* les médias et les apports de l'IA
- Préserver les premières marches d'accès aux métiers pour les apprentis, stagiaires, alternants, juniors et jeunes diplômés, afin d'éviter que l'automatisation des tâches d'entrée ne fragilise la fabrication de l'expertise. Préserver les premières marches de l'emploi devient ainsi un enjeu de gestion prévisionnelle des compétences.
- Appuyer les actions de formation dans les territoires, y compris dans les zones moins dotées et en outre-mer, avec des formats hybrides, mobiles ou mutualisés.

Axe 5 - Financer, outiller et illustrer la transformation

Enjeu. Lorsque l'OCDE demande aux PME quel soutien public leur serait le plus utile pour adopter l'IA générative, **la formation arrive en première position**, devant les aides financières, les campagnes d'information et le mentorat d'entreprise. Les propositions doivent être crédibles pour les pouvoirs publics et utiles pour les entreprises. Elles doivent donc identifier les leviers de financement, s'appuyer sur les dispositifs existants et être illustrées par des projets concrets portés par les branches, les territoires ou les entreprises.

Il n'existe donc pas de dispositif unique d'accompagnement : les besoins doivent être diagnostiqués entreprise par entreprise.

Cela plaide pour des parcours combinant diagnostic + accompagnement + formation + expérimentation, plutôt que pour le seul financement de modules de formation.

³ Source : Ministry of Digital Development and Information de Singapour, National AI Impact Programme, 2026.

Propositions à porter ou consolider.

- Financer davantage de formations certifiantes liées à l'IA grâce au CPF en supprimant la participation forfaitaire obligatoire et/ou les plafonds de financements de ces formations.
- Augmenter le budget alloué aux périodes de reconversion pour permettre aux entreprises d'accompagner des salariés vers ses nouveaux métiers.
- Modifier les critères d'obtention d'un financement pour un Projet de Transition Professionnelle (PTP) en majorant les projets professionnels menant vers les métiers liés à l'IA et en enlevant les critères de niveau de qualification.
- Documenter des expérimentations : diagnostics IA pour PME, actions OPCO, outils de branches, Fab Labs, modules d'acculturation, projets d'entreprise et dispositifs territoriaux.

Axe 6 - Favoriser l'émergence d'un écosystème d'acteurs EdTech à l'échelle Européenne

Enjeu. Le rapport d'adoption de l'IA en Europe peut être de 1 à 8 au sein de l'Union européenne.

Ces différences ne s'expliquent pas seulement par la disponibilité des technologies : elles renvoient aussi aux compétences numériques, à l'accompagnement des entreprises et à la capacité des écosystèmes nationaux à diffuser l'innovation.

La politique européenne des compétences doit donc être aussi une politique industrielle et en particulier sur les EdTech.

Construire un véritable écosystème européen des EdTech constitue un enjeu stratégique de souveraineté, de compétitivité et d'excellence éducative. Alors que les grandes plateformes technologiques extra-européennes investissent massivement le champ de l'éducation et de la formation, aucune entreprise européenne ne dispose aujourd'hui de la taille critique lui permettant de rivaliser seule. La France possède le premier écosystème EdTech d'Europe ; elle a donc vocation à entraîner une dynamique européenne fondée sur des valeurs communes : protection des données, transparence des algorithmes, inclusion, qualité pédagogique et respect de la diversité linguistique et culturelle. À l'heure où les compétences deviennent un facteur déterminant de la compétitivité économique, l'Europe ne peut se permettre de dépendre exclusivement de technologies développées hors de son territoire pour former sa jeunesse et accompagner la montée en compétences de sa population active.

Propositions à porter ou consolider

- Généraliser le principe du "Test before Scale"
 - Toute innovation pédagogique peut être expérimentée pendant 12 à 18 mois dans plusieurs régions académiques.
 - Évaluation indépendante.
 - En cas de résultats probants, passage automatique à un déploiement national.
- Réserver une part des marchés publics aux PME innovantes avec un objectif : 20 % des achats numériques éducatifs.