



Decembre2023

VEILLE
FORMATION

VEILLE TECHNOLOGIQUE

LE NUMERIQUE N'EST PAS UN OUTIL



Lorsque l'informatique est apparue, lorsque l'ordinateur et la puce électronique se sont implantés dans nos environnements, lorsque les mémoires et... Dans l'éducation très tôt, ce discours de la machine au service de l'apprendre est repris dans des discours ministériels, des décrets publiés aux bulletins officiels, dans les programmes et la formation des enseignants.

Combien de stages, de dossiers, de livres sur le numérique à l'école ? Sur le sujet de l'outil informatique, innombrables ; pléthoriques également, les d'études universitaires sur les pratiques innovantes, les enseignants en difficulté et l'ordinateur en classe, les élèves en attente, souvent accompagnées d'articles sur le manque de matériels,

les réseaux au trop faible débit, et les nécessaires compétences à acquérir.

Il a fallu expliquer la nécessité de la maîtrise pour en faire un bon outil, efficace et utile ; il a fallu préciser une déontologie aussi pour de bons usages, mais toujours l'idée que l'informatique est un outil au service de l'humain, se retrouve au fondement de tous ces propos et de ces réflexions.

Il est temps de reconnaître que ce temps n'est plus.

Le numérique est le monde dans lequel les humains sont plongés ; comme l'air que nous respirons, comme l'eau qui nous désaltère, le numérique est la nourriture de notre quotidien.

Ne regardons plus le numérique comme un outil, au mieux c'est un compagnon ; mais c'est plutôt un autre, d'une nature mal connue, qui en offrant ses services nous prend à son service.

D'abord un constat simple, dans nos transports en commun, quel passager n'est pas accroché à ce boîtier à l'écran lumineux ; quels sont les échanges qui se jouent dans cette relation, qui domine qui ?

Plus profondément, y a-t-il un système de notre quotidien qui ne soit connexion à des bases de données ?

Mon compteur électrique, la surveillance de l'appartement, et ces capteurs, d'images, de sons, qui me sont quasi invisibles. Cette activité à partir de nos données, construit un double, développe des représentations multiples, réparties en mille

instances ; Que deviennent nos profils cachés, nos avatars élaborés par nos clics, nos recherches, nos déplacements et nos achats ? Nos productions sont reprises analysées, et nous sommes l'aliment de ces voraces circuits électroniques.

Ils fonctionnent plus vite, ils sont plus rationnels, plus anticipateurs, plus logiques et bien plus efficaces que nos élaborations mentales et affectives.

Les exploits de l'intelligence artificielle a révélé cela : il y a une vie numérique, plus indépendante de nos volontés et elles se déploient plus fort que nos aptitudes. En fournissant un texte bien rédigé en quelques secondes, efficace, avec souvent de la pertinence, l'IA ne fait pas que nous amuser. L'IA public n'est que la pointe de l'iceberg de la galaxie numérique, où chacun n'est qu'un capteur d'idées, de désirs, d'images au service de calculateurs inconnus.

Nous sommes les capteurs d'une entité difficile à nommer et à représenter, car multiforme, répartie, et sans limites.

Que faire ?

Repensons l'humain sans le numérique ; le numérique a absorbé l'humain, surtout ses données, il construit des profils, il dialogue avec lui et sans violence voulue, le contrôle avec douceur.

Pouvons-nous encore faire du numérique un allié, faire en sorte qu'il ne soit jamais notre ennemi ?

Pouvons-nous passer des accords, négocier âprement nos espaces de liberté ?

Comment allons-nous penser l'humaine condition ?

Dans une société malmenée par le réchauffement climatique et la perte de la biodiversité, le numérique peut survivre mieux que les sociétés humaines, qui ne peuvent se développer que sur une certaine échelle de température et qui a besoin d'apports énergétiques complexes, dépendant de son environnement matériel, des sols, de la qualité de l'air et des eaux. Défendons le territoire de l'humain ; le numérique s'autonomise, il conquiert son espace et peut soumettre avec patience et détermination, et même avec bienveillance, les esprits et les corps.

Gardons l'humour et regardons l'école avec amour, où tant de choses se jouent. Les enfants vivent dans l'univers numériques, ils arrivent et portent en eux cet univers ; Que va faire l'école ? Que peut faire l'école ? Que doit faire l'école ?

L'école doit changer, elle doit s'ouvrir aux questions de la condition humaine : qu'est-ce qu'être un humain, qu'est-ce que faire société ? Il doit savoir lire, écrire, compter, bien sûr, mais l'humain doit savoir écouter, comprendre, coopérer et collaborer ; il doit s'émerveiller, aimer l'inutile, poétiser sa vie, car chacun meurt un jour.

VEILLE PEDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

DOSSIER DU MOIS : LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES VIA LE COACHING



Le développement professionnel est une préoccupation majeure pour les ressources humaines, et les approches standardisées se sont révélées peu efficaces. Au contraire, il convient de répondre à ce sujet de manière personnalisée. En cela, le coaching professionnel se présente comme une solution pertinente.

Fondé sur un accompagnement one-to-one, le coach professionnel part des besoins et des challenges rencontrés par le collaborateur pour l'aider à développer les bonnes soft skills et atteindre ses objectifs professionnels.

Pour personnaliser le développement professionnel en 3 étapes :

1 : Clarifier les besoins en compétences des salariés;

2 : Identifier des outils pour proposer une formation sur mesure (par exemple, les questionnaires et tests de personnalité);

3 : Assurer un suivi en continu avec des indicateurs clés et des retours d'évaluation.

Le développement professionnel est un sujet de préoccupation RH. L'expérience a montré qu'une approche standardisée n'était pas suffisamment efficace. Au contraire, il convient de répondre à ce sujet de manière personnalisée. En cela, le coaching professionnel se présente comme une solution pertinente.

Le développement professionnel des collaborateurs passe par le développement de leurs soft skills : 50% des employés dans le monde devront se perfectionner ou se recycler d'ici 2025 pour s'adapter à la nature changeante des emplois selon le rapport « Futur of Jobs Report 2020 ». Ce chiffre montre l'urgence de proposer des parcours de montée en compétences.

À ce sujet, une étude du World Economic Forum a listé le top 10 des compétences (hard et soft skills) les plus importantes à posséder à l'horizon 2025. La majorité d'entre elles sont des savoir-être comme la pensée analytique, le leadership, la gestion du stress ou la résolution de problèmes complexes.

La formation personnalisée comme le coaching professionnel est l'une des manières les plus efficaces d'adresser le développement des soft skills. Fondé sur un accompagnement one to one, le coach

professionnel part des besoins et des challenges rencontrés par le collaborateur pour l'aider à développer les bonnes soft skills et atteindre ses objectifs professionnels.

Les étapes pour personnaliser le développement des soft skills des collaborateurs :

Étape 1 : Clarifier les besoins en compétences des salariés

Pour ne pas alourdir les process RH, l'idéal est de profiter d'un rendez-vous managérial comme l'entretien annuel pour aborder le sujet de la montée en compétences. L'important est de poser un cadre formel de façon à ce que les collaborateurs et les managers puissent préparer leur rendez-vous.

L'échange sera ainsi individualisé. Les N+1 pourront mieux cerner les besoins des salariés et faire remonter leurs demandes individuelles au service RH.

Étape 2 : Identification des outils pour proposer une formation sur mesure

Il existe plusieurs outils permettant de construire une formation sur mesure. Par exemple, les questionnaires et tests de personnalité (EQi, MBTI, Assessfirst) aident le salarié à prendre du recul sur sa situation et sa personnalité pour déterminer la thématique soft skills à travailler.

Le nudge est une méthode pertinente issue des sciences comportementales qui aide à passer à l'action. L'outil recommande aux collaborateurs des

actions personnalisées réalisables dans leur quotidien professionnel pour atteindre leur objectif de montée en compétences.

Entre chaque séance de coaching, du contenu personnalisé en fonction de la thématique travaillée est proposé au collaborateur

Étape 3 : Le suivi en continu

X

Le suivi en continu est indispensable pour évaluer l'efficacité des actions de formation. Cela suppose d'avoir préalablement défini les objectifs poursuivis et de mesurer leur atteinte au moyen d'indicateurs clés.

Il est donc important d'avoir des outils de formation qui sont équipés d'un dashboard RH de façon à consulter les indicateurs qui vous intéressent : satisfaction des coachés, impact sur la motivation, la performance. Ainsi, vous pouvez évaluer la progression et le développement des soft skills de vos collaborateurs de manière concrète et objective.

Enfin, les outils de feedbacks des pairs, des N+1 et l'auto-évaluation enrichissent le suivi en continu en fournissant des retours concrets.

VEILLE LEGALE ET REGLEMENTAIRE

JURISPRUDENCE : LA PROTECTION SOCIALE DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Protection sociale du demandeur d'emploi : pas d'application de la présomption de faute inexcusable lors d'une d'évaluation en milieu de travail

La présomption de faute inexcusable ne s'applique pas au demandeur d'emploi participant à des actions d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi dispensées ou prescrites par Pôle emploi. Tel est le principe posé par la Cour de cassation dans un arrêt du 16 novembre 2023.

Les faits étaient les suivants : un demandeur d'emploi ayant signé une convention d'évaluation en milieu de travail avec Pôle emploi avec une société exploitant un zoo est victime d'un accident au moment du nettoyage de la cage de l'un des fauves du zoo. Son accident ayant été pris en charge au titre de la législation professionnelle, la victime saisi une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de Pôle emploi.

La présomption de faute inexcusable édictée par le législateur est reconnue lorsque qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, les salariés, les intérimaires et les stagiaires en entreprise n'auraient pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité

ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (article L 4154-3 du Code du travail). La question posée aux juges était donc la suivante : le demandeur d'emploi en EMT est-il un « stagiaire en entreprise » ?

Les juges du fonds avaient réfuté cette qualification. Selon eux, « la qualification de stage s'entend de la situation d'une personne qui est accueillie par un employeur en vertu d'une convention de stage, conclue pour une durée déterminée et généralement courte, dont l'objet peut consister, soit à évaluer son niveau de qualification en la plaçant en conditions réelles de travail, soit à lui permettre d'observer, au sein de son entreprise, les techniques, méthodes et matériels utilisés dans un poste de travail déterminé, soit à lui faire suivre une formation pratique, afin de l'initier à l'utilisation de ces techniques, méthodes et matériels nécessaires à la tenue de ce poste ; le but de ce stage étant, selon les cas, de l'initier à la vie professionnelle ou de lui permettre de compléter sa formation théorique initiale ou encore d'adapter sa qualification à un emploi déterminé ou enfin de favoriser son orientation, son insertion ou sa réinsertion professionnelle ». Or en l'espèce, la victime avait la qualité de demandeuse d'emploi et était inscrite à ce titre auprès de Pôle emploi. Dans le cadre d'une réorientation professionnelle, l'intéressée a signé avec Pôle emploi et la société une « convention relative à la réalisation d'une évaluation en milieu de travail » et ne remplissait donc pas les conditions pour être qualifiée de stagiaire.

Les juges de la Haute cour leur donnent raison. La présomption de faute inexcusable ne s'applique pas au demandeur d'emploi participant à des actions d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi dispensées ou prescrites par Pôle emploi, qui ne peut être assimilé à un stagiaire en formation professionnelle en entreprise. Ayant constaté que la victime avait effectué la formation litigieuse en qualité de demandeur d'emploi, la cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci ne pouvait bénéficier de la présomption de faute inexcusable. Certes, le demandeur d'emploi le demandeur d'emploi bénéficie de la protection des victimes d'accident du travail, la déclaration d'accident du travail étant à la charge de Pôle emploi (article L412-8 du Code de la sécurité sociale) mais cette protection ne s'étend pas à la présomption de faute inexcusable réservée au bénéficiaire de statut salarié et stagiaire en entreprise

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 16 novembre 2023, n°21-21.310

VEILLE PEDAGOGIQUE

FORMER, ENSEIGNER, APPRENDRE

Former, enseigner, apprendre... Stars du triangle pédagogique de Jean Houssaye, ces trois termes sont différenciés par la terminologie mais pourtant confondus dans la réalité. Cependant, des nuances existent : les formateurs forment, les enseignants

enseignent et les apprenants apprennent. Oui, mais encore ?

Pour ne plus marcher sur des œufs sémantiques lors de la présentation de votre offre de formation ou d'échanges avec vos apprenants, faisons le point sur la signification de chacun de ces mots et ce qu'ils impliquent.

Enseigner

Enseigner, c'est « faire apprendre une science, un art, une discipline à quelqu'un ou à un groupe, le lui expliquer en lui donnant des cours, des leçons ». Dans cette relation bipartite qui comprend celui qui enseigne et celui à qui on enseigne, on retrouve souvent le professeur et l'élève, l'adulte et l'enfant ou le jeune adulte. Vous l'aurez compris, l'enseignement est une activité qui s'exerce dans une institution où les méthodes sont codifiées. C'est donc un terme que l'on réservera au monde de l'école, cette machine à organiser la transmission de connaissances générales.

Former

À en croire les dictionnaires, le mot « former » est celui qui possède le plus de définitions : faire naître dans son esprit, façonner en donnant une forme déterminée, prendre la forme de... Autant de sens qui convergent vers l'idée de faire émerger une chose spécifique. C'est bien ce processus que l'on retrouve dans une formation qui permet de faire acquérir des compétences particulières en vue d'exercer une

activité, souvent professionnelle. Contrairement au caractère général de l'enseignement, le but est ici de réussir à réaliser des tâches précises.

Apprendre

L'apprentissage est lui du côté de celui qui reçoit : l'apprenant ; qu'il soit élève, étudiant ou adulte. En effet, apprendre c'est « acquérir un ensemble de connaissances par un travail intellectuel ou par l'expérience ». Il s'agit donc d'une finalité lors de laquelle les objectifs sont atteints. Par symétrie, apprendre est le processus à suivre pour parvenir au résultat souhaité par l'enseignement ou la formation. Et dans les faits ?

Vous l'aurez compris, toute la subtilité se trouve dans la distinction entre enseigner et former, ces deux modes de transmission qui permettent d'apprendre.

L'apprentissage par la formation

Dans votre situation de formateur, vous faites certainement face à des adultes qui souhaitent acquérir des compétences en vue d'une activité professionnelle. Mais revenir sur les bancs de l'école peut déclencher une appréhension chez certains de vos apprenants. C'est pourquoi vous avez tout intérêt à vous approprier le vocabulaire de la formation plutôt que celui de l'enseignement.

Vos apprenants ne sont pas des élèves, alors exit le costume du prof ! Les précisions théoriques sont parfois nécessaires, mais elles ne doivent pas évincer les applications concrètes, beaucoup plus parlantes

pour les apprenants. Vous pouvez vous permettre des libertés par rapport au monde de l'enseignement, alors profitez-en : mises en situation, activités digitalisées, supports variés...

Plus encore, vous n'avez pas de rapport d'autorité avec vos apprenants. N'hésitez donc pas à en faire des partenaires avec lesquels vous pouvez interagir librement et ainsi laisser place à un climat bienveillant où confiance et échange sont les maîtres mots. Rien de mieux pour favoriser l'apprentissage social et coopératif et rendre les apprenants acteurs de la formation, même en distanciel !

VEILLE PEDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

ILS ONT DIT NON A QUALIOPi !

Depuis sa création en 2019, la certification Qualiopi suscite une forme de double sentiment dans la communauté des organismes de formation.

L'attrait d'abord : pour beaucoup d'acteurs du milieu, il est devenu impératif d'obtenir ce précieux sésame qui donne accès aux financements publics et paritaires (CPF, OPCO, Pôle emploi...).

Le rejet également, car les exigences de la certification peuvent paraître parfois démesurées pour certains acteurs au regard de leur organisation ou du marché sur lequel ils interviennent.

En octobre 2023, un peu moins de 45.000 OF, CFA, centres de bilan de compétences, et d'accompagnement VAE détenaient la certification. Pour autant, une tendance est en train d'émerger : de nombreuses structures commencent à se détourner de Qualiopi. Premiers signes de ce reflux : le nombre de certifiés Qualiopi a eu tendance à stagner, voire à diminuer au cours de l'année 2023.

Si on ne peut pas encore parler d'hémorragie, la parole commence à se libérer du côté des organismes, souvent indépendants, pour évoquer une autre voie possible, sans la certification. Plusieurs personnes ont accepté de témoigner, parfois de manière anonyme, pour nous expliquer pourquoi elles ont renoncé ou envisagent de renoncer à Qualiopi.

-Une complexité administrative difficile à gérer au quotidien :

Les interviewés sont unanimes sur ce point : la certification génère une charge de travail supplémentaire au quotidien. Pour Yohan Pagnoux, consultant/formateur en gestion de projet et gestion de produit, Qualiopi génère « beaucoup trop de procédures et une perte de temps ».

Jacques, consultant/formateur, pointe lui une « aberration du système ». A un moment donnée, « je passais mon temps à faire du papier ».

Julie Teillet, fondatrice de CYPRe Conseil RH renchérit sur le fait « qu'au-delà du temps à mobiliser quand on

est indépendant, c'est également une charge mentale », avec « la peur de mal faire, d'oublier une pièce dans un dossier ». Gisèle, formatrice indépendante confirme :

« Quand je vois d'autres entreprises vendre des « formations » sans NDA ni Qualiopi, être plus sereins, c'est à se poser la question de continuer. »

Cette difficulté à faire vivre ce système qualité se double également des exigences liées aux financements publics eux-mêmes. Car pour la majorité des organismes, c'est bien cette manne qui légitime l'obtention de la certification. Ainsi, pour Céline Pinto, fondatrice de « Ma PME Communiqué », c'est bien la perspective de proposer une offre financée par le CPF ou par les fonds OPCO qui a motivé le passage de Qualiopi. Cependant, elle a vite déchanté au regard des « exigences et des modalités de paiement des financeurs (critères de prise en charge, délais de paiement, référencement...) ».

Julie Teillet pointe le même écueil avec une « complexification de la facturation » et des délais de paiement qui frisent les 4 mois en moyenne en sollicitant des fonds publics.

-Une baisse des financements qui accélère la transition :

La baisse de certains financements publics est également avancée comme un argument, ce qui amène la réflexion sur l'intérêt de l'obtention de Qualiopi. Yohan Pagnoux note ainsi :

« le CPF est verrouillé et les financements OPCO ne font que diminuer... »

Ludivine, formatrice indépendante, dresse le même constat, et note que son chiffre d'affaires « est passé en peu de temps de 50 % financé par les OPCO à 0 % ». Cet état des lieux l'a amené à fortement interroger le maintien de sa certification.

Gisèle partage le même constat : « les financements OPCO fondent à vue d'œil pour la formation en ligne (certains ne prennent que 10 euros de l'heure en charge). On dénigre la formation en ligne en France. Pourtant, un organisme sérieux passe parfois plus de temps dans le suivi que dans une formation en présentiel. »

Pour Jean-Christophe Maumelat, gérant de « Les entrepreneurs de la formation », c'est sa dépendance aux fonds OPCO qui a entraîné le passage Qualiopi, mais il a souhaité pivoter son modèle économique pour ne plus être dépendants de financements trop fluctuants.

-Un coût trop élevé par rapport à ses bénéfices

Le coût de Qualiopi s'avère un des points cruciaux. Et celui-ci est souvent mis en balance par rapport aux retombées positives pour sa structure. Pour beaucoup, le compte n'y est pas.

Pour Julie Teillet, c'est le coût de maintien de son système Qualiopi qui est problématique. Cela lui prend environ « 2 jours par mois », soit près de 10 % de son temps pour réaliser les enquêtes satisfaction,

les relances, ou encore réaliser sa veille et en mesurer l'impact. Ce temps de non-production n'est pas sans conséquence sur sa capacité à prospecter et à réaliser des prestations.

Céline Pinto dresse, elle, un constat amer de son investissement de 6 000 euros comprenant : un accompagnement à Qualiopi, le coût de l'audit, mais également un forfait pour obtenir une habilitation d'un certificateur et proposer une offre au CPF. La perte de la certification par son partenaire – et donc l'impossibilité de proposer une offre CPF – ainsi que le peu de demandes OPCO (2 sur l'année) ont été une vraie remise en question de la certification.

Yohan Pagnoux déplore lui "la complexité de l'enregistrement des certifications au RS ou au RNCP" que ce soit le coût en termes de temps et d'argent. Or, pour lui, un des principaux attraits de Qualiopi résidait dans l'accès au CPF. En restreignant les conditions d'accès à ce financement, cela suscite mécaniquement un moindre intérêt pour Qualiopi.

Ce constat est en lien avec la baisse générale des financements de la formation constatée depuis 2021 (hors apprentissage et demandeurs d'emploi).

Un choix politique et philosophique...

Au-delà de ces aspects très pragmatiques, la distance prise avec Qualiopi revêt également un caractère politique, voire philosophique pour certain(e)s.

Celle-ci fait écho en miroir aux raisons initiales d'obtenir Qualiopi pour certains organismes. Gisèle témoigne ainsi : "J'avais beaucoup de demandes de financement CPF donc il m'a paru logique de continuer vers Qualiopi. Je voyais aussi Qualiopi comme une promesse de mettre en avant des organismes sérieux dans la gestion de leurs apprenants et formations."

Jacques met également en avant son idéalisme pour être rentré dans la démarche:

"J'étais bon élève et je pensais que ça allait assainir le marché. J'ai d'ailleurs été un des premiers certifiés Qualiopi de France".

Pourtant, 3 ans après, pour cet indépendant qui ne renouvellera pas sa certification, c'est la désillusion qui prime. Au banc des accusés, un système à 2 vitesses qui laisse de côté les indépendants, peu à même de répondre aux exigences du référentiel au quotidien.

Yohan Pagnoux déclare de son côté qu'il "n'a plus envie d'être dépendant de processus qui évoluent trop souvent".

Jean-Christophe Maumelat souligne de son côté "Ce passage par Qualiopi m'a amené à m'interroger sur ma vision du marché et les valeurs que je veux défendre. Ça a été un accélérateur de transformation qui m'a poussé à travailler sur ma propre identité".

...qui entraîne également un changement du modèle économique

Se passer de Qualiopi n'est pas sans incidence sur le modèle économique des organisations.

Pour Yohan Pagnoux, dont le chiffre d'affaires est généré exclusivement par "des clients en BtoB ou BtoC qui payent en fonds propre" la transition s'est faite naturellement. Pour d'autres cela n'a pas été aussi évident, car le changement de modèle peut rarement se faire en quelques semaines.

Jean-Christophe Maumelat s'était ainsi donné "2 ans pour pivoter mon modèle économique et ne plus être dépendant des financements", ce qu'il a réussi à faire avec succès.

Se pose également la question de savoir si l'absence de Qualiopi est un frein pour d'éventuels clients, quand bien même des financements publics seraient en jeu. Pour la majorité des répondants, Qualiopi n'est jamais un sujet pour leurs clients, sauf exception.

Pour faire écho à ces témoignages et aller plus loin, la dernière enquête DARES sur le sujet nous livre également les raisons pour lesquelles les organismes renoncent ou décident d'intégrer Qualiopi, et ce qu'ils en retirent.

Pour aller plus loin :

<https://www.digiformag.com/formation-professionnelle/ils-ont-dit-non-a-qualiopi/>

INFORMATIONS LOCALES

Le sénateur Buval obtient 10 millions d'euros de plus pour mieux financer les projets des collectivités locales



Cette aide supplémentaire de 10 millions d'euros permettra aux acteurs publics des Outre-mer de poursuivre leurs engagements vers des projets essentiels notamment écologiques et environnementaux.

L'amendement soutenu par le Sénateur Frédéric Buval a été adopté lors de la séance publique du Sénat jeudi 7 décembre. À travers cet amendement, le sénateur "a obtenu ainsi la bonification de prêts au secteur public proposés par l'AFD (Agence française de développement), à hauteur de 10 000 000 d'euros en autorisations d'engagement et 700 000 euros en crédits de paiement" précise un communiqué.

L'Agence française de développement est un acteur indispensable au financement des économies ultramarines, particulièrement pour les collectivités locales. En 2022, l'AFD a octroyé pour 906 millions d'euros de prêts au secteur public ultramarin, dont 365 millions d'euros concernaient des prêts bonifiés par l'État. Les bonifications de prêt de l'AFD permettent donc aux collectivités et établissements publics ultramarins de jouir d'un accès aux financements à des taux très avantageux pour leurs projets de développement durable dans les territoires qui en ont le plus besoin. Il est constaté qu'un euro de bonifications permet de générer 10,5 euros de financements.

"Cependant, dans un contexte de remontée des taux d'intérêt", le sénateur "a estimé que les collectivités locales rencontrent des difficultés pour financer leurs projets structurants. Cette dotation supplémentaire aidera par conséquent les acteurs publics des outre-mer à poursuivre leurs engagements vers des projets essentiels pour leurs territoires, en particulier sur des enjeux écologiques et environnementaux".

L'amendement adopté par la Chambre Haute porte ainsi l'enveloppe de bonification allouée à l'AFD pour 2024 à 44 millions d'euros, contre 34 millions d'euros notifiés en loi de finances initiale pour 2023.