FFP actu

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AUJOURD'HUI ET DEMAIN

N° 54
PRINTEMPS
2016

Fédération de la Formation Professionnelle

MAGAZINE D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# ÉDITO

PAR JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

## À L'IMAGE DE NOTRE PROFESSION, NOTRE FFP ACTU ÉVOLUE !

Notre secteur connait de profondes mutations. Souvent encouragées par le numérique, les attentes des entreprises et des individus bousculent l'unité de temps, de lieu et d'action de la gestion du Capital humain et du développement des compétences.

Guidés par les besoins opérationnels de leurs clients et portés par cette volonté permanente d'innovation et d'adaptation, les prestataires de formation répondent par le développement de parcours individualisés en 'Blended-learning' (présentiel et distanciel), l'élaboration d'une offre de formations certifiantes permettant de valoriser les résultats de la formation et le renforcement des fonctions commerciales et marketing pour donner toujours plus envie d'acquérir de nouvelles compétences.

À l'image de notre Profession, notre FFP Actu change lui aussi !

Nous souhaitons qu'il soit davantage le reflet de la réalité de ce que vivent les acteurs du développement des compétences. N'hésitez pas à nous adresser vos suggestions pour enrichir son contenu !
Et continuons ainsi à nous adapter ensemble au service de l'employabilité et de la compétitivité !

# SOMMAIRE

REGARDS CROISÉS P.2
INTERVIEW D'HERVÉ MORIN & PHILIPPE SCELIN

**HERVÉ MORIN**
*Président de la Région Normandie, Ancien ministre de la Défense et Président du Nouveau Centre de l'UDI*

**PHILIPPE SCELIN**
*Vice-Président de la FFP, Président du groupe régional FFP Normandie*

REGARDS SUR L'ENTREPRISE P.4
LA TRANSFORMATION DIGITALE DE L'ENTREPRISE PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE : L'EXEMPLE D'ORANGE.

REGARDS SUR L'INTERNATIONAL P.6
LA PLATEFORME EPALE : LA COOPÉRATION AU SERVICE DE L'INNOVATION.

REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE P.8
LA FORMATION ET LES COMPÉTENCES, ENJEUX MAJEURS POUR LA BRANCHE.

REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT P.10
TROISIÈME ÉDITION DU COMITÉ DE PILOTAGE (DGE-DGEFP) ANIMÉ PAR LA FFP.

# REGARDS CROISÉS

## HERVÉ MORIN

*Président de la Région Normandie, Ancien ministre de la Défense et Président du Nouveau Centre de l'UDI*

## PHILIPPE SCELIN

*Vice-Président de la FFP, Président du groupe régional FFP Normandie*

## QUE PEUT APPORTER LA FORMATION PROFESSIONNELLE À UNE RÉGION TELLE QUE LA NORMANDIE ?

### HERVÉ MORIN

Tout le monde s'accorde sur un point : la formation au sens large, en particulier son accessibilité, la qualité et l'adaptation de son offre à l'économie et au monde de l'entreprise, est un élément fondamental. Trop longtemps négligée, elle est le levier majeur de toute politique de l'emploi qui se veut efficace et **LA CONDITION SINE QUA NON DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE.**
Le législateur a dévolu à la Région un rôle prépondérant en la matière : la loi du 5 mars 2014 en fait l'échelon central du pilotage de la formation, et la loi NOTRe précise que le Président du Conseil régional élabore avec le préfet une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.
En Normandie, où les chiffres du chômage et les indicateurs de l'activité économique restent inquiétants, une réforme en profondeur de la formation professionnelle est primordiale et soutiendra la relance des filières économiques normandes que j'ai d'ores-et-déjà engagée à travers la création d'une agence de développement, le financement des grandes infrastructures stratégiques, un plan de relance du bâtiment ou encore le développement du secteur touristique.

### PHILIPPE SCELIN

Des études prospectives nous indiquent qu'en 2020, sans action volontariste, il y aura en France 2,3 millions d'actifs non qualifiés qui se trouveront sans emploi, alors que paradoxalement 2,2 millions d'emplois exigeant au minimum un niveau Bac ne seront pas pourvus.
Dans ce contexte, la région nous semble le meilleur échelon territorial pour avoir une bonne visibilité économique, sociale et sociétale sur les besoins des bassins d'emploi et de ce fait piloter avec les partenaires sociaux un plan régional de formation des demandeurs d'emploi en Normandie.
Pour chaque actif, les compétences professionnelles, qu'elles soient spécifiques à un métier ou transversales, constituent un capital immatériel. Ce capital se dépréciant en permanence, **LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST UN INVESTISSEMENT-CLÉ** pour diminuer les risques d'être exclu du marché du travail (employabilité) et accompagner les évolutions professionnelles (mobilité interne et externe).
Pour les territoires et la Région, c'est la garantie d'une attractivité avec une population active compétente pour les entreprises existantes et à venir.

## COMMENT LES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS ET LA RÉGION PEUVENT-ILS ENSEMBLE CONCRÈTEMENT DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

### HERVÉ MORIN

Dès l'installation de la nouvelle assemblée, j'ai souhaité lancer le Grenelle normand de l'apprentissage afin de fixer des objectifs forts (l'augmentation de 50% du nombre de bénéficiaires de formations en alternance d'ici 2020) et de réunir tous les acteurs de l'apprentissage autour de la table pour mettre en place les outils nécessaires à la réussite de cette ambition.
La première table ronde a eu lieu le 10 février à l'Institut Supérieur de Plasturgie d'Alençon, et a réuni les directeurs et formateurs des CFA, les organisations professionnelles, les branches et les filières industrielles mais aussi les missions locales, l'OPCA, l'Etat, le Rectorat et des représentants des jeunes et des familles. Différents chantiers prioritaires ont été identifiés : une meilleure communication pour changer les représentations vis-à-vis de l'apprentissage, une meilleure information à destination des jeunes concernant les métiers et leurs débouchés, une attention particulière aux publics décrocheurs et aux jeunes éloignés de l'emploi ou le soutien financier aux employeurs d'apprentis de plus de dix-huit ans.
La question essentielle est l'adaptation de la carte des formations aux besoins des entreprises. L'offre privée de formation est importante (95% des organismes de formation sont du secteur privé et accueillent la majorité des stagiaires), et **IL EST IMPERATIF DE TRAVAILLER EN SYNERGIE** pour que l'action régionale soit la plus ciblée possible. Nous y parviendrons par un dialogue constant avec les acteurs de terrain et le tissu économique qui connaissent parfaitement leurs besoins en termes de formation.

### PHILIPPE SCELIN

**LA FFP NORMANDIE EST PLEINEMENT MOBILISÉE AU CÔTÉ DE LA RÉGION AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DE LA COMPÉTITIVITÉ.**
Dans cette optique, la FFP a travaillé à la mise en œuvre de facteurs favorisant un achat responsable, transparent et de qualité et propose « huit principes sur la commande publique de formation professionnelle » :

- **RESPECT DU COÛT DE LA FORMATION** pour une meilleure sécurisation économique ;
- **UNE DURÉE DE 3 À 5 ANS** pour permettre un retour sur investissement ;
- **L'ALLOTISSEMENT** pour permettre l'accès des TPE/PME ;
- **LE DROIT DE LA CONCURRENCE** pour une offre plus innovante et de qualité ;
- **LE MIEUX DISANT** dans les financements et les choix des acteurs ;
- **UNE PART CONSÉQUENTE À L'INNOVATION ET AUX ESPACES DE LIBERTÉ** dans les cahiers des charges ;
- **L'INDÉPENDANCE** pour respecter les choix de gestion et de stratégie des prestataires ;
- **LA CO-CONSTRUCTION AMONT-AVAL** pour une amélioration continue au service des apprenants.

> « LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST UN LEVIER MAJEUR DE TOUTE POLITIQUE DE L'EMPLOI QUI SE VEUT EFFICACE. »
> H.MORIN

## COMMENT LA RÉGION VA-T-ELLE CONTRIBUER AU PLAN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ANNONCÉ PAR LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE ?

### HERVÉ MORIN

Le Président de la République a annoncé un plan d'urgence pour l'emploi avec la formation de 500 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 2016.
Compte-tenu des mauvais chiffres du chômage, **UN TEL OBJECTIF NE SERA RÉALISABLE QUE PAR UNE ACTION CONSTANTE ET VOLONTARISTE DE NOTRE PART.**
Mais nous n'avons pas attendu l'annonce présidentielle pour faire de l'insertion professionnelle des jeunes et de la relance de l'alternance une grande priorité régionale. C'est tout l'enjeu du Grenelle qui devra rapidement donner des résultats concrets.
Au 1er janvier 2016, la Région Normandie comptait 22 310 apprentis, avec un taux de réussite aux diplômes supérieur à 82% et un taux d'insertion professionnelle entre 70 et 74%.
C'est donc par un effort particulier sur l'apprentissage que nous obtiendrons des résultats pour l'emploi et pour l'économie normande.

### PHILIPPE SCELIN

Nous sommes prêts à participer à cet effort aux côtés de la Région de Normandie et sur l'ensemble du territoire national.
D'abord car nous sommes les premiers contributeurs à cet enjeu essentiel de nos régions qu'est la formation. Les organismes de formation privés accueillent 85% des actifs et les organismes adhérents de la ffp sont présents dans tous les territoires (plus de 120 implantations sur la région Normande).
Mais surtout parce que la formation professionnelle est un secteur d'activité économique qui se caractérise par sa proximité avec le tissu entrepreneurial local. **NOUS INNOVONS EN PERMANENCE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET DES ACTIFS** par des formations plus personnalisées et 'sur-mesure', notamment par l'intégration du numérique ('Blended-learning', mixte entre présentiel et distanciel).
Ce plan doit être ancré dans la réalité du secteur et des besoins en compétences des entreprises. Nous devons fluidifier l'accès à la formation des demandeurs d'emploi.
Sur le champ de la prescription, il existe de nouvelles modalités à imaginer, notamment pour les publics autonomes, qui permettraient de réduire le temps d'accès à la formation.
Développons également les contrats en alternance pour une insertion plus durable des jeunes dans l'emploi !

FFP Actu
N° 54 | PRINTEMPS 2016

# LA TRANSFORMATION DIGITALE DE L'ENTREPRISE PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## LE PROGRAMME " ORANGE DIGITAL LEADERSHIP INSIDE "

### POURQUOI ?

Le programme Orange Digital Leadership Inside a été lancé au niveau du Groupe Orange, afin de :

- **Contribuer à la transformation de l'entreprise** en vue d'une **meilleure efficacité** de ses modes de fonctionnement internes ;
- **Assurer une sensibilisation** et une **formation au digital cohérentes** pour l'ensemble des salariés du Groupe ;
- S'appuyer sur des réussites internes d'innovation pour **valoriser la marque employeur** ;
- **Assurer une homogénéité** entre les collaborateurs face au client.

### COMMENT ?

Le programme a été structure en 3 axes : **sensibiliser, former et équiper**.
L'axe « former » a consisté en un premier temps en la **mise à disposition d'une « Digital Academy »** qui présente un socle commun de formations au digital **« le passeport digital »**, que nous avons enrichi des thèmes du big data, du réseau social interne plazza, et de la sécurité.
Le parcours du salarié pour le passeport commence par une réunion d'équipe sur les enjeux du digital et chacun peut poursuivre l'obtention du passeport sur le portail de la Digital Academy.

## INTERVIEW DE FRANÇOIS ARNAL

FRANÇOIS ARNAL
*Directeur Développement des Compétences, Orange*

### « QUELS SONT SELON VOUS LES FACTEURS-CLÉS DE SUCCÈS DE LA TRANSFORMATION DIGITALE DES ENTREPRISES PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE » ?

« Le rôle des managers est clé dans le succès de notre programme : 80% des managers du Groupe ont obtenu leur passeport digital. Ce sont eux qui ont impulsé la dynamique auprès de leurs équipes au démarrage, et progressivement nous évoluons vers un mode « tiré par les salariés », ou le buzz joue un rôle clé. Nous devons permettre aux salariés d'individualiser leur parcours de formation et que chacun avance à son rythme. Nous valorisons les apprentissages à travers des visas, qui sont autant de badges numériques permettant d'enrichir le passeport digital de nos salariés. Nous devons trouver les leviers permettant d'attirer nos collaborateurs vers le développement des compétences.

Une fois le passeport digital obtenu, chacun des collaborateurs reçoit un mail de félicitations du DRH du Groupe et est invité à mettre en valeur son passeport dans sa signature électronique par exemple.
L'impulsion de la mobilisation collective par la ligne managériale a été fondamentale, avec le soutien de la filière RH et de la communication interne.
Notre objectif est d'enrichir le passeport digital de nouveaux visas sur les thèmes comme l'internet des objets. La Digital Academy s'ouvre également au développement du social Learning, en intégrant des MOOC, COOC édités par Orange.

> " NOUS DEVONS TROUVER LES LEVIERS PERMETTANT D'ATTIRER NOS COLLABORATEURS VERS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES. "
> F.ARNAL

## LE " REGARD DE " JEAN-PHILIPPE TAIEB

JEAN-PHILIPPE TAIEB
*Président de la Commission Innovation & Multimédia*

L'expérience d'Orange montre combien **l'investissement dans le capital humain est au cœur de la stratégie de performance économique et sociale des entreprises**. Toutes les entreprises, quel que soit le secteur et quelle que soit leur taille, sont directement concernées. **L'offre de formation s'adapte en permanence** pour garantir que la transformation digitale se traduise réellement dans l'**acquisition de compétences durables, au service de l'innovation, de la compétitivité et de l'employabilité des collaborateurs**. »

## À LIRE !

Le 15 septembre 2015, Bruno METTLING, DRH du Groupe Orange, a remis un rapport consacré à « la transformation numérique et vie au travail » à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. **Un examen des effets de la transformation numérique sur le monde du travail** qui formule 36 propositions pour « **accélérer et réussir la transformation numérique des entreprises** » en garantissant la qualité des conditions de travail. **Parmi les leviers identifiés par Bruno METTLING, la formation professionnelle**, qui « doit constituer un effort récurrent et durable : car de nouvelles technologies font en permanence irruption dans l'entreprise, obligeant les salariés à monter en compétence à échéance régulière, ce mouvement n'ayant pas vocation à se stabiliser. »

TÉLÉCHARGEZ LE RAPPORT SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL :
http://travail-emploi.gouv.fr/

*Commission « innovation «& multimédia » le 24 octobre 2014 à la FFP*

## EN BREF

**69 %**
DES EMPLOYÉS CONSIDÈRENT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES COMME UN AVANTAGE CONCURRENTIEL POUR LEUR ENTREPRISE.

**63 %**
Y VOIENT UN MOYEN DE RENFORCER LA COLLABORATION ENTRE COLLÈGUES.

**61 %**
SOUHAITENT CONSACRER UNE PARTIE DE LEUR TEMPS LIBRE À L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES.

*Source : VMware, « Le Futur des compétences numériques », 2015.*

FFP Actu
N° 54 | PRINTEMPS 2016

# LA PLATEFORME EPALE : LA COOPÉRATION AU SERVICE DE L'INNOVATION

## LE PROGRAMME ERASMUS +

L'Union Européenne s'est dotée, pour la période 2014-2020, d'un programme pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport : le « programme Erasmus+ ». Doté d'un budget de près de 15 milliards d'euros, il vise à contribuer à l'objectif de la stratégie Europe 2020 en faveur d'une « croissance intelligente, durable et inclusive ».

« L'élargissement du champ des possibles est à mon sens le principal facteur d'innovation et le moteur essentiel de l'investissement dans le capital humain » résume Sébastien THIERRY.

SÉBASTIEN THIERRY
*Directeur adjoint de l'Agence Erasmus+ chargé de la mise en œuvre du programme en France sur les volets Education et Formation*

L'Agence se donne pour ambition d'agir comme :
- un CATALYSEUR : « À mieux comprendre ce qui se fait en Europe, on avance beaucoup plus vite dans sa réflexion et dans une approche innovante » note Sébastien THIERRY ;
- un RÉVÉLATEUR pour les professionnels en encourageant la mobilité.

**1 MILLIARD D'EUROS DE BUDGET**

**750 000 SÉJOURS À L'ÉTRANGER FINANCÉS**

**450 000 ÉTUDIANTS EN MOBILITÉ**

**+ DE 100 000 PROFESSIONNELS QUI POURRONT EFFECTUER UNE MOBILITÉ**

*Source : Agence Erasmus+ France / Education & Formation*

## LA PLATEFORME EPALE

Une des lames de « ce couteau suisse » que symbolise cet instrument de politique publique est EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe). Une plateforme électronique pour l'éducation des adultes en Europe, lancée en France le 5 novembre 2015 lors d'une conférence nationale à Paris, qui répond à cette volonté européenne d'encourager le développement innovant des compétences par les échanges de pratiques.

« Il y a beaucoup de bonnes idées en Europe, beaucoup de gens qui travaillent dans le domaine de la formation des adultes mais finalement très peu d'endroits pour que les professionnels partagent leurs idées et leurs pratiques, particulièrement entre pays. A l'heure des nouvelles technologies, cela semblait évident de créer justement une plateforme pour mettre en place un espace de partage pour améliorer la pratique professionnelle et les coopérations entre les acteurs de l'éducation et de la formation des adultes » réagit Géraldine LIBREAU.

Géraldine LIBREAU
*Coordinatrice EPALE à la Direction générale éducation et culture de la Commission Européenne*

Financée majoritairement par Erasmus + avec une contribution à hauteur de 20% des Etats Membres (en France, par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social/ DGEFP), la plateforme compte aujourd'hui près de 35 Etats participants, animée pour chacun par une structure de soutien national.
La plateforme est accessible gratuitement et en 24 langues.
« L'originalité de cette plateforme, c'est qu'il ne s'agit pas d'un site de la Commission européenne qui délivre une information statique, c'est une plateforme nourrie par les utilisateurs (DRH, responsables formation, chercheurs, financeurs, collectivités locales, universitaires...). » poursuit Géraldine LIBREAU.

Thierry ARDOUIN
*Expert EPALE, Professeur en Sciences de l'Education et de la Formation à l'Université de Rouen*

Une plateforme qui correspond à une réalité : « Vivre en Europe et développer des formations, cela passe aujourd'hui par une dimension transnationale et par une lisibilité accrue des pratiques pédagogiques de ses voisins » analyse Thierry ARDOUIN, qui entend profiter de la richesse pédagogique de la plateforme pour l'intégrer à la formation de ses étudiants.
« Pour les organismes de formation, la plateforme représente un outil de diffusion de leur spécificité. » ajoute-t-il.

## DES AVANTAGES CONCRETS POUR LES PROFESSIONNELS

- **AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA QUANTITÉ DE L'OFFRE** en matière d'éducation et de formation des adultes.
- **PUBLIER DES CONTENUS INNOVANTS** (projets, réflexions, échanges de pratiques) et consultation des événements et ressources documentaires.
- **DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES.**
- **ETUDIER ET ÉVALUER LES BONNES PRATIQUES** et expériences.
- **UN OUTIL DE RECHERCHE DE PARTENAIRES** pour monter des projets européens ou simplement échanger avec ses pairs.

**INSCRIVEZ-VOUS ET ÉCHANGEZ SUR**
https://ec.europa.eu/epale

**POUR TOUT RENSEIGNEMENT, ÉCRIVEZ À**
epale@agence-erasmus.fr

**SUIVEZ EPALE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX**
Facebook : Education Adulte France
Twitter : @EPALE_FR EPALE

## EN BREF

**35**
ÉTATS PARTICIPANTS

**24**
LANGUES DISPONIBLES

**+ 10 000**
PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION DES ADULTES INSCRITS DONT

**+ 610**
EN FRANCE

**+ 3 000**
RESSOURCES DONT

**350**
RESSOURCES FRANCOPHONES

**+ 1500**
ACTUALITÉS
LES SUJETS LES PLUS TRAITÉS EN FRANCE : L'ALTERNANCE, LE E-LEARNING, LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, L'INGÉNIERIE DE FORMATION

*Sources : Agence Eramus+ (chiffres décembre 2015, Agence Erasmus+France / Education &Formation)*

# LA FORMATION ET LES COMPÉTENCES : ENJEUX MAJEURS POUR LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

## UN PEU D'HISTOIRE

### 1. DÈS 1988 : LA FORMATION AU SERVICE DE LA QUALITÉ ET AU CŒUR DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

Dès l'origine de la création de la branche en 1988, les partenaires sociaux précisent que « Les organismes de formation considèrent que la convention collective doit être un élément de garantie de la qualité des prestations fournies à leurs utilisateurs et un facteur de promotion de l'image de leur profession en France » (Convention collective nationale des organismes de formation, article 11).

Les partenaires sociaux mettent donc en place une obligation d'effort financier consacré à la formation au profit des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 2.5% de la masse salariale, soit une obligation nettement supérieure à la loi.

Avec cette obligation extra-légale, les organismes de formation peuvent d'autant plus se saisir de leur liberté d'investissement dans la formation professionnelle qu'ils sont eux-mêmes des experts de la formation.
Aucun OPCA n'ayant été désigné par la Branche, les organismes de formation sont laissés libres de choisir leur OPCA parmi les deux interprofessionnels (Agefos PME ou OPCALIA), ce qui explique encore aujourd'hui que les organismes de formation relèvent exclusivement et au choix de l'un des deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS ou OPCALIA).

### 2. 1988-2014 : PROFESSIONNALISATION DE LA DÉMARCHE COMPÉTENCE DE LA BRANCHE

Progressivement, la branche des organismes de formation, qui compte parmi les cinquante branches les plus importantes, s'est mobilisée pour mettre en place des outils pour faciliter le développement et la reconnaissance des compétences de ses salariés.

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications a été créé en 2006 afin d'anticiper les mutations de la profession au travers d'études : cartographie des métiers en 2010, étude sur le personnel non-formateur en 2014, étude focus sur les métiers de la famille 'Commercial, Marketing, Communication, Promotion' en 2015. Actuellement, une étude est en cours sur l'impact de la digitalisation sur les métiers et les compétences dans les organismes de formation.

La Branche s'engage également dans une politique volontariste de professionnalisation de ses salariés par la création de Certificats de Qualifications Professionnels (CQP). Un CQP 'Formateur-Consultant' a été créé en 2006 puis inscrit au RNCP. La Branche finalise actuellement le CQP 'Assistant-e de Formation' et élabore un projet de CQP 'Conseiller commercial en formation'.

Les partenaires sociaux de la Branche ont été parmi les premiers à reconnaitre et soutenir le développement du Certificat de Compétences Services Relation Client, outil innovant de mobilité créé à l'initiative du Groupement des Professions de Services (Plus de renseignements sur www.ccs.gps.asso.fr).

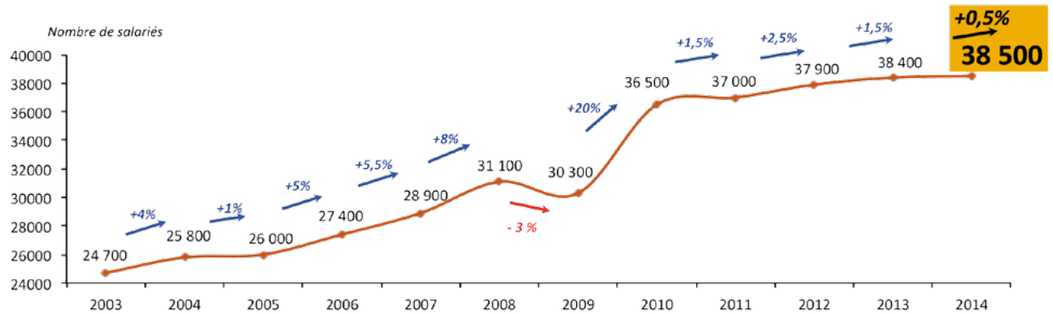
### 3. QUELS ONT ÉTÉ LES IMPACTS DE LA LOI DU 5 MARS 2014 ?

Les partenaires sociaux se sont rapidement appropriés leurs nouvelles compétences. La Branche a élaboré sa liste des certifications éligibles au Compte Personnel Formation (CPF) en lien avec les emplois de la profession. Elle contribue également à la construction de l'Inventaire en qualité d' « autorité légitime » et valorise ainsi les compétences transverses utiles aux organismes de formation.

En ce qui concerne l'effort financier de la Branche, le texte conventionnel reste inchangé : l'investissement supplémentaire des entreprises de 10 salariés et plus relevant de la Branche en formation demeure et doit permettre le financement de la formation des personnels au-delà de l'obligation légale du 1%.

*Sources des graphiques :*
*Bilan Social Formation professionnelle 2015 données 2014.*

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS

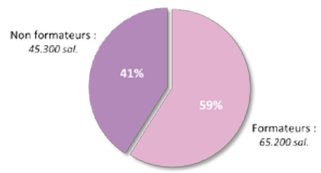



## LE " REGARD " D'ÉRIC PARQUET

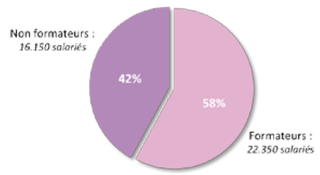
ÉRIC PARQUET
*Président de la Commission Sociale de la FFP*

Pour Eric PARQUET, Président de la Commission Sociale de la FFP et Vice-Président de la Commission Paritaire Emploi et Formation (CPEF), « La CPEF est l'une des commissions paritaires pilier du dialogue social aujourd'hui. C'est elle qui pilote les études prospectives afin d'identifier au mieux la transformation des métiers ; c'est elle aussi qui travaille sur les CQP permettant aux organismes de formation de développer les compétences des salariés. Ces compétences acquises par la formation ou par l'expérience sont réinvesties directement au profit de l'accompagnement, de l'insertion et de la formation des autres salariés, jeunes, actifs, demandeurs d'emploi. Cette dynamique compétence dans la profession est donc un enjeu central. Qui plus est, cela correspond à la fois à une demande du marché et contribue au développement économique et social des organismes et des entreprises : c'est donc un cercle vertueux ».

RÉPARTITION DES 110 500 SALARIÉS PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2014 SELON LEUR FONCTION




RÉPARTITION DES 38 500 SALARIÉS FORMÉS SELON LEUR FONCTION




## LA MUTATION ÉCONOMIQUE DE LA BRANCHE ACCOMPAGNÉE PAR LES OPCA INTERPROFESSIONNELS

L'Observatoire de la branche avait identifié des facteurs d'évolution profondes des métiers ; les partenaires sociaux interprofessionnels l'ont reconnu puisque le programme du FPSPP appelé 'mutation économique' est ouvert depuis 2013 à la branche.
Pour 2016, 35 millions d'euros sont affectés aux OPCA et OCTA volontaires afin d'accompagner la transformation économique et technologique des professions. OPCALIA et AGEFOS en bénéficient pour le secteur des organismes de formation afin de soutenir la transformation des entreprises et la formation des salariés.

**POUR AGEFOS, C'EST LE PROJET ACT'OF, AVEC 3 PARCOURS DE FORMATION, QUI VISE À :**

- La mise en œuvre d'actions de formation permettant aux organismes de formation d'entrer dans une démarche de qualité et de certification
- Le développement des compétences des salariés des organismes de formation (personnel dirigeant, administratif et financier, commercial et formateur) pour répondre aux enjeux de professionnalisation du secteur
- L'acquisition, par les collaborateurs des organismes de formation, de nouvelles compétences liées à la transition numérique

**POUR OPCALIA, C'EST LE PROJET 'OF TRANSITIONS' QUI PROPOSE :**

- Un diagnostic organisationnel (Stratégie Compétences)
- La professionnalisation des salariés avec des parcours métiers
- L'accompagnement dans le développement de la démarche qualité/certification des organismes.

# TROISIÈME ÉDITION DU COMITÉ DE PILOTAGE (DGE-DGEFP) ANIMÉ PAR LA FFP

## LA MISSSION

Sur mission des Ministères de l'Economie et du Travail, la FFP anime depuis janvier 2014 le comité de pilotage « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité ». Rassemblant l'ensemble des parties prenantes de notre secteur, l'objet de cette mission est de valoriser, d'outiller et d'encourager l'effort en formation des entreprises, et notamment des PME, au service de leur performance économique et sociale.

## EN CHIFFRES

**50**
**PARTICIPANTS ENVIRON**
Directeurs des Ressources Humaines et Responsables Formation, Organismes de formation, Partenaires sociaux, Branches professionnelles et OPCA, représentants de Conseil Régional, consultants, experts et chercheurs...

**3**
**RÉUNIONS DU COMITÉ DE PILOTAGE**
de janvier 2014 à janvier 2016

**5**
**GROUPES DE TRAVAIL ACTIFS :**

1
**GT INDICATEURS**
Mettre à jour le guide de reporting permettant aux entreprises de suivre et d'évaluer leur effort de formation.

2
**GT INVESTISSEMENT**
Réaliser un guide pratique pour outiller les dirigeants de PME dans l'élaboration de leur plan de formation, au service de leur performance économique et sociétale.

3
**GT FINANCEMENT**
Recenser les facilités d'accès au crédit des PME qui investissent dans la formation professionnelle et proposer des leviers financiers pour encourager cet investissement.

4
**GT INNOVATION**
Elaborer, sur la base d'auditions d'entreprises de tous secteurs et de toutes tailles, un livre vert au sujet de l'innovation dans la formation en entreprises (lien entre formation et performance économique en s'appuyant sur des exemples concrets de bonne gouvernance dans la gestion des compétences et du capital humain en entreprises)

5
**GT QUALITÉ**
Promouvoir la qualité en formation professionnelle en outillant financeurs et bénéficiaires.

## UN ÉVÈNEMENT D'AMPLEUR À VENIR !

La FFP restituera les livrables des travaux lors d'un prochain évènement d'ampleur... à suivre !

*Jean WEMAËRE, Président de la FFP, et Emmanuelle PERES, Déléguée Générale, lors du Comité de pilotage le 13 janvier 2016 au Ministère de l'Economie.*

# LA FFP EN REGION

## UN NOUVEL ÉLAN POUR LES GROUPES RÉGIONAUX FFP

La FFP s'organise en région avec des Assemblées Générales constituantes de nouveaux bureaux régionaux en cohérence avec la réforme territoriale et en proximité avec les adhérents !
Les résultats des élections des nouveaux présidents de région ont été entérinés par le Conseil d'Administration du 8 mars 2016.

## RENDEZ-VOUS EN REGION !

Région Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine : le groupe régional invite d'ores et déjà l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, de l'emploi à participer à deux événements majeurs en 2016 :

- Un colloque à Reims sur la digitalisation de la formation
- Un colloque au parlement Européen pour un état des lieux de la formation en Europe

### À VENIR !

Un nouveau groupe régional Antilles/Guyane verra le jour en 2016.

*Myriam EL KHOMRI, Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue Social et de la Formation professionnelle à l'Université d'Hiver du Centre Inffo le 28 janvier 2016. ©Centre Inffo*

# LA FFP À L'UNIVERSITÉ D'HIVER DU CENTRE INFFO

Un an après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, 800 professionnels de la formation se sont réunis à Biarritz du 27 au 29 janvier pour l'Université d'Hiver du Centre Inffo pour assister aux ateliers prévus tout au long des trois journées.
« L'innovation est la clé » pour accompagner les individus et les entreprises dans les transformations de la société, a affirmé Bénédicte BAILLEUL, directrice générale de Futurskill Training (FFP). Pour cela, les prestataires de formation doivent définir un « business model » viable et améliorer leur positionnement, ont rappelé Pierre COURBEBAISSE et Bernard MONTEIL (Vice-Présidents FFP) au cours d'un atelier présentant les évolutions des modèles économiques des organismes de formation au regard des nouveaux enjeux et tendances du marché, et notamment la digitalisation, l'individualisation, la certification et la formation en situation de travail.

**" L'INNOVATION EST LA CLÉ POUR ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS ET LES ENTREPRISES DANS LES TRANSFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ."**
B. BAILLEUIL

# ABONNEMENT FFP ACTU

ABONNEMENT D'UN AN - 4 NUMÉROS - AU PRIX DE 40 € TTC. RÈGLEMENT PAR CHÈQUE À L'ORDRE DE LA FFP

NOM, PRÉNOM

ENTREPRISE FONCTION

ADRESSE

TEL COURRIEL

DATE NOMBRE D'ABONNEMENTS DEMANDÉS

MAGAZINE D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# PRÉSENTATION DE LA FFP

La FFP (Fédération de la Formation Professionnelle) est l'organisation professionnelle des organismes privés de formation, acteur majeur du secteur.
La FFP est membre du MEDEF, de la CGPME et de la Fédération SYNTEC.

**550**
ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION ET LEURS 2 000 ÉTABLISSEMENTS PRÉSENTS SUR TOUT LE TERRITOIRE

**1,8**
MILLIARD D'EUROS DE CHIFFRES D'AFFAIRES CUMULÉS

**3**
MILLIONS D'APPRENANTS ACCUEILLIS

PARTENAIRE DE LA FFP

malakoff médéric

## POUR LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DURABLES

FFP ACTU MAGAZINE D'INFORMATION TRIMESTRIEL ÉDITÉ PAR LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
*7, rue Alfred de Vigny 75008 Paris*
*Tél : 01 44 30 49 49*
*Fax : 01 44 30 49 18*
*www.ffp.org*
*www.cpffp.com*
*www.ffp-alternance.fr*
*Retrouvez la FFP sur Twitter : @FedeFormPro_FFP*

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : *Jean Wemaëre*
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE : *Emmanuelle Pérès*
RÉDACTION : *Équipe FFP*
RÉALISATION : *Digital Village*
IMPRESSION : *Imprimerie Nory*
DÉPOT LÉGAL : *2ème trimesstre 2011*
PRIX DU NUMÉRO : *10 € TTC*
ABONNEMENT ANNUEL : *40€ TTC*
ISSN : *1286-5346*
COMMISSION PARITAIRE : *0 719 S 0563*

ffp
Fédération de la Formation Professionnelle