FFP actu

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AUJOURD'HUI ET DEMAIN

N° 57
HIVER
2016

Fédération de la Formation Professionnelle

MAGAZINE D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉDITO

PAR JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

LA FORMATION CHANGE DE DIMENSION

Ce 18 novembre, la FFP a réuni près de 400 personnes au Conseil économique social et environnemental autour du thème « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité ».

À l'issue de ce bel évènement, deux conclusions très fortes sont apparues à travers des témoignages riches et divers d'économistes, d'entrepreneurs, de responsables ressources humaines et formation, et de dirigeants d'entreprises de formation.

Premièrement, l'économie de la connaissance a placé l'investissement dans la formation professionnelle au cœur des défis stratégiques des entreprises, quelle que soit leur taille et quel que soit leur secteur. Pour rester compétitives, se développer et créer des emplois, les organisations doivent investir dans leur capital humain.

Deuxièmement, les contours de l'acte de formation ont éclaté. Profitant des opportunités offertes par la digitalisation, le blended learning complète la formation présentielle pour offrir des parcours individualisés et multimodaux. Grâce à cette pluralité des moyens d'apprentissage, chacun peut trouver plus facilement dans la formation une réponse efficace, et adaptée à ses besoins comme à ses contraintes.

Bref, la formation change de dimension et c'est une excellente nouvelle ! La présidentielle qui approche doit être l'occasion de libérer la formation pour en faire résolument un investissement pour l'employabilité de tous et pour la compétitivité de toutes les entreprises.

Soyons à la hauteur de ce tournant historique. Osons réenchanter la formation !

Très belle année à tous !

SOMMAIRE

REGARDS CROISÉS P.2
INTERVIEW D'AXELLE LEMAIRE & MICHEL SEBBAN

©neilPatrick-VEDRUNE

AXELLE LEMAIRE
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, chargée du Numérique et de l'Innovation

MICHEL SEBBAN
Président de la Commission Informatique de la FFP

REGARDS SUR L'ENTREPRISE P.4
- LE BLENDED LEARNING AU SERVICE DE LA RÉVOLUTION DIGITALE, AVEC SOPHIE ROSIER (AXA)
- L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI, ÉTAT DES LIEUX

DOSSIER SPÉCIAL COLLOQUE DU 18 NOVEMBRE 2016 P.6
RETOUR SUR L'ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL ORGANISÉ PAR LA FFP LE 18 NOVEMBRE 2016 AU CESE !

REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE P.8
IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LES MÉTIERS DES ENTREPRISES DE FORMATION : UNE ÉTUDE MAJEURE DE LA BRANCHE

REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT P.10
- L'OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE DE LA FFP – ÉDITION 2016
- NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE : NOUS Y ÉTIONS !

© photo Patrick Vedrune

AXELLE LEMAIRE

Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, chargée du Numérique et de l'Innovation.

MICHEL SEBBAN

Président de la Commission Informatique de la FFP et Président de l'entreprise de formation, Fitec

LES ÉTUDES MONTRENT QUE LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE RECRUTE. QUELLES SONT LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS DE CE SECTEUR ?

AXELLE LEMAIRE

La demande en compétences numériques n'a pas vocation à se tarir : à l'horizon 2020, 50 000 à 130 000 emplois seraient non pourvus en France dans ce secteur, faute de candidats compétents.

Il faut des compétences techniques : la programmation, le design, l'intelligence artificielle, l'analyse des données… Mais ce n'est pas suffisant ! Ce dont me parlent tous les recruteurs, ce sont les compétences personnelles et relationnelles : capacité à s'adapter et à se remettre en question, envie d'apprendre, aptitude à initier et à mener à bien des projets en équipe et en réseau.

> " IL FAUT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES… MAIS CE N'EST PAS SUFFISANT ! CE DONT ME PARLENT TOUS LES RECRUTEURS, CE SONT LES COMPÉTENCES PERSONNELLES ET RELATIONNELLES COMME LA CAPACITÉ À S'ADAPTER "
>
> A.LEMAIRE

L'esprit d'entreprise ne concerne plus les seuls entrepreneurs. Il y a une demande d'ingénieurs et de data scientists, mais aussi des spécialistes d'éthique ou de marketing, comprenant les besoins des consommateurs de demain.

MICHEL SEBBAN

Les Entreprises de Services Numériques, principaux acteurs actuellement en matière d'emploi durable dans le numérique, recrutent, et beaucoup, avec 3 types de compétences recherchées :

- Les fameux développeurs nouvelles technologies : ce sont aujourd'hui des candidats rares que l'on s'arrache à prix d'or. Les mots clefs qui sonnent bien à l'oreille de nos recruteurs : JAVA - .NET – PHP, …
- Des profils « métiers » (comptables, RH, logisticiens, …) car il est plus facile d'apprendre à un comptable à paramétrer un ERP qu'apprendre la comptabilité à un informaticien ;
- Les experts du cloud : là aussi, les experts « systèmes », « réseaux », « sécurité info », etc., sont activement recherchés par tous les acteurs du numérique à la condition express que leurs compétences soient à la pointe des technologies cloud du moment.

Dans tous les cas, il est à noter le caractère primordial d'un dispositif de formation « tout au long de la vie » pour ces populations en particulier, compte tenu de l'évolution permanente et irréversible des technologies, process et méthodes, environnant les métiers du numérique.

AU-DELÀ DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE, QUELS SONT LES IMPACTS DE LA DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ?

AXELLE LEMAIRE

La digitalisation de l'économie, cela signifie, d'abord, la digitalisation de l'entreprise, qui permet une forme d'ubiquité : nous pouvons travailler partout, tout le temps. Cela ouvre une liberté de choix, en rapport avec les aspirations des personnes et les besoins des entreprises. C'est pourquoi le sujet du fractionnement du temps de travail est apparu et que le télétravail se développe, à domicile, dans des tiers-lieux, ce qui peut nourrir cette culture de l'innovation.

MICHEL SEBBAN

Aujourd'hui plus qu'hier et moins que demain, la digitalisation de l'économie va bouleverser nos codes et nos repères.

Fini le sacro-saint diplôme sésame de tous les métiers : il va falloir prouver que l'on sait « faire le job », et par la même, privilégier une certification « métier » diplômante ou pas, à un Bac+5 un peu trop généraliste. Nous ferons tous quatre, cinq (ou plus) métiers dans notre vie : la formation initiale ne nous donnera accès qu'au premier. Il faudra trouver des dispositifs de 'Reskilling' pour passer ensuite de l'un à l'autre et pallier à l'obsolescence de nos compétences.

> " NOUS FERONS TOUS QUATRE, CINQ (OU PLUS) MÉTIERS DANS NOTRE VIE "
>
> M.SEBBAN

En France, contrairement aux pays anglo-saxons, nous avons une énorme résistance au changement de statut professionnel : un comptable restera comptable à vie dans l'esprit de beaucoup de recruteurs. C'est un domaine sur lequel nous avons une énorme marge de progression.

En fait, nous évoluons vers des activités en mode projet, avec un début, un milieu et une fin, qui vont à l'encontre du salariat mais beaucoup plus vers des emplois sous forme de missions. La digitalisation de l'économie nous entraine vers une activité professionnelle en mode projet et en mode agile, où la dépense d'énergie, les horaires de travail, les lieux de travail, les objectifs à atteindre vont plus dépendre du projet que du poste.

Face au burn out, l'un des effets pervers de ce développement des usages, nous avons inscrit dans la loi la généralisation du droit à la déconnexion, qui n'existait que dans la branche des entreprises du numérique.

Cela signifie aussi l'automatisation au service de l'industrie du futur : elle génère beaucoup d'inquiétudes, mais là aussi, il n'y a pas de révolution, mais une accélération et de nouveaux outils, en matière de gestion du temps de travail et de formation, pour permettre cette transition.

La digitalisation de l'économie, c'est enfin de nouvelles organisations du travail à grande échelle : les plateformes permettent d'organiser des processus de production, sans passer par le salariat, en allouant le travail à la multitude. Sur ce sujet, il faut d'abord rappeler que nous n'en avons pas fini avec le salariat.

Si la composition des professions indépendantes change, se rajeunit et concerne de nouveaux secteurs, on n'assiste pas pour autant à un boom dans ce domaine. L'enjeu principal est d'assurer la continuité de la protection sociale alors que les carrières deviennent plus discontinues : c'est l'objet du compte personnel d'activité et de mesures récentes en faveur des pluriactifs.

COMMENT L'OFFRE DE FORMATION PEUT-ELLE RÉPONDRE À CETTE ACCÉLÉRATION DE L'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER AU MIEUX LES PERSONNES DANS LEUR EMPLOYABILITÉ ?

AXELLE LEMAIRE

L'offre de formation doit s'adapter peut-être encore plus finement aux besoins en compétences nouvelles et se digitaliser.

S'agissant de la formation initiale, le Gouvernement, avec les acteurs de l'enseignement supérieur, a soutenu des cursus centrés sur l'innovation, l'entrepreneuriat et le transfert de technologie, et ce dès les petites classes : la compréhension des mécanismes de la programmation est intégrée dans le socle commun de connaissances ; un appel à projets « Culture de l'innovation et de l'entrepreneuriat » doté de 20 millions d'euros a permis de financer plusieurs projets ambitieux.

Le Gouvernement a souhaité soutenir directement les formations numériques, avec la Grande École du Numérique, qui s'adresse aux apprenants de tous âges, sans conditions de diplômes, et pour des durées variables de 3 mois à 2 ans.

Cette grande école est tout sauf une grande école classique : il s'agit d'un réseau horizontal présent partout en France, avec 171 formations labellisées, et adaptées aux besoins en compétences de nos entreprises.

MICHEL SEBBAN

Garantir l'employabilité de chacun tout au long de sa vie doit être la priorité de chaque dispositif de formation. Pour ce faire, l'offre de formation doit s'assurer :

- De viser une compétence utile et recherchée, en lien avec la demande du marché et les besoins des entreprises,
- D'être accessible à tout âge et quelque soit son statut professionnel (étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant…) : pourquoi certaines formations sont-elles accessibles aux salariés mais pas aux demandeurs d'emploi ?
- D'être facilement accessible par tous d'un point de vue financier (ce qui ne signifie pas forcément gratuit) et administratif ce qui implique de simplifier drastiquement le CPF.

Il nous faut créer des cursus courts préparant aux trois composantes de chaque métier : process et méthodes, technologie, comportement. Et nous départir du réflexe français de tout concevoir autour du dispositif de formation initiale comme si nous allions exercer notre premier métier toute notre vie.

FFP actu
N° 57 | HIVER 2016

DO YOU SPEAK DIGITAL ? LE BLENDED LEARNING AU SERVICE DE LA RÉVOLUTION DIGITALE

INTERVIEW

SOPHIE ROSIER
Responsable de la « Digital Academy » du Groupe AXA (166 000 salariés)

EN QUOI LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST-ELLE UN MOTEUR DE LA DIGITALISATION D'AXA ?

Un des premiers projets que nous avons lancés au sein de la Digital Academy il y a trois ans était un COOC (Corporate Online Open Course) intitulé « Do you speak digital ? ». Notre objectif : accélérer la transformation digitale de l'ensemble des filiales du Groupe autour de trois piliers : culture et « mindset », expérience client, big data.

Ce COOC a d'ores et déjà bénéficié à 90 000 salariés ! **La formation est un moteur essentiel de la conduite du changement et donc un outil stratégique compte tenu de la révolution digitale qui impacte l'ensemble de nos métiers.**

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES AVEZ-VOUS MENÉES POUR ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS L'APPROPRIATION DES BIG DATA ?

Nous avons constaté qu'il ne nous suffisait pas d'avoir en interne des équipes d'experts sur le sujet.

Nous devons être « data-driven », c'est-à-dire faire en sorte qu'un nombre plus large de collaborateurs, y compris dans des univers comme le marketing ou les RH, modifient leurs pratiques professionnelles pour intégrer le Big Data.

Face à ce défi, nous avons constaté qu'il était indispensable de créer un langage commun entre les Data Scientists et le reste des équipes.

Nous avons lancé un COOC spécifique sur la question pour créer ces passerelles. Près de 2 000 salariés ont participé à ce COOC fondé sur des vidéos, des quizz, un forum et un outil de simulation de projets mobilisant les Big Data.

POUR DIGITALISER UNE ORGANISATION, FAUT-IL SEULEMENT S'APPUYER SUR LES OUTILS DIGITAUX DE FORMATION ?

Il y a cinq ans, nous partions du principe que l'expertise devait nécessairement s'acquérir en formation présentielle. **Aujourd'hui, nous estimons que ce qui marche, c'est le Blended Learning.**

C'est en mobilisant à la fois le présentiel et le distanciel que nous pouvons démultiplier les effets de la formation. C'est la raison pour laquelle nous complétons notre COOC par un séminaire de trois jours pour que nos collaborateurs intègrent ces nouvelles connaissances dans leurs pratiques quotidiennes de travail.

La partie théorique se fait online tandis que nous focalisons le présentiel sur l'intégration des pratiques. C'est là que réside la valeur ajoutée du présentiel : il permet d'ancrer les savoirs en savoir-être et en savoir-faire. C'est d'ailleurs généralement la partie présentielle qui est le plus appréciée de nos collaborateurs !

ET POUR L'AVENIR, QUELS SONT VOS PROJETS ?

Nous réfléchissons actuellement à appuyer nos expériences de formation sur la réalité virtuelle pour accompagner nos collaborateurs dans le monde de demain !

EN CHIFFRES

1ER !

AXA A ÉTÉ LAURÉAT DU PRIX ECAC40 2015 (LES ECHOS BUSINESS) QUI MESURE LA MATURITÉ DIGITALE DES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES

950M €

INVESTIS PAR AXA POUR SA STRATÉGIE DIGITALE ENTRE 2013 ET 2015

40%

DE TAUX DE COMPLÉTION POUR LE COOC DATA SCIENCE FONDAMENTALS

" LA FORMATION EST UN MOTEUR ESSENTIEL DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT ET DONC UN OUTIL STRATÉGIQUE "

S.ROSIER

L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI, ÉTAT DES LIEUX

RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES « L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI »

Dans un rapport intitulé « L'accès des jeunes à l'emploi. Construire des parcours, adapter les aides », publié le 5 octobre 2016 par la Cour des comptes, il est fait état d'un diagnostic inquiétant de l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion durable dans l'emploi des jeunes.

" LE TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES EN FRANCE EST DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA POPULATION GÉNÉRALE (24% DES 15-24 ANS) "

La Cour estime que les instruments des pouvoirs publics facilitant l'accès à l'emploi des jeunes sont nombreux, complexes, redondants dans les solutions qu'ils offrent, et à la gouvernance multiple. La performance de certains dispositifs est en outre souvent limitée et non à la mesure des coûts qu'ils induisent.

La Cour recommande notamment de :

- Réduire la priorité accordée aux emplois aidés au profit des formations en alternance ;
- Réduire le nombre de dispositifs d'accompagnement et les rapprocher des besoins des jeunes et des employeurs ;
- Favoriser l'accès des jeunes aux formations dans leur parcours vers l'emploi.

Retrouver l'intégralité du rapport sur le site de la Cour des comptes.

PANORAMA DE LA SOCIÉTÉ 2016, LES INDICATEURS SOCIAUX DE L'OCDE

16,6%

DES JEUNES EN FRANCE EN 2015 ÉTAIENT SANS EMPLOI ET SANS FORMATION (MOYENNE OCDE : 15 % SOIT 40 MILLIONS DE JEUNES)

L'OCDE considère que l'apprentissage est le meilleur outil pour assurer une insertion durable des jeunes dans l'emploi et qu'il est donc essentiel de travailler plus étroitement avec les employeurs. Les pays devraient offrir des incitations financières aux entreprises pour qu'elles proposent plus de places en apprentissage.

5%

DES 16-29 ANS ÉTAIENT EN APPRENTISSAGE EN FRANCE EN 2012 CONTRE 15% EN ALLEMAGNE.

Lire l'intégralité du rapport sur le site de l'OCDE.

LE " REGARD DE " PIERRE COURBEBAISSE

PIERRE COURBEBAISSE
Vice-Président de la FFP

« La Cour des Comptes reprend dans son rapport le diagnostic développé par la FFP sur l'insertion des jeunes dans son livre blanc « Libérer la formation* » publié en Juin 2016 dans la perspective de l'élection présidentielle de 2017.

Il existe en France un système d'aides publiques coûteux mais inefficace pour l'accès durable à l'emploi des jeunes car insuffisamment appuyé sur la formation professionnelle.

À l'instar de la FFP, la Cour des Comptes propose donc de redéployer progressivement les crédits des contrats aidés vers la formation en alternance, et d'améliorer l'efficacité des dispositifs d'information, d'orientation et de prescription.
C'est une véritable avancée vers un droit à l'alternance pour les jeunes. »

** Ce livre Blanc a été rédigé par la FFP avec le Cabinet Asterès dirigé par Nicolas BOUZOU. Il est disponible sur le site de la FFP.*

RETOUR SUR L'ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL ORGANISÉ PAR LA FFP LE 18 NOVEMBRE 2016 AU CESE !

COLLOQUE « CAPITAL HUMAIN ET FORMATION PROFESSIONNELLE, INVESTISSEMENTS POUR LA COMPÉTITIVITÉ »

La FFP a réuni le vendredi 18 novembre 2016 près de quatre cents personnes au Conseil économique social et environnemental (CESE) à Paris, autour du thème « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité ».

Cet évènement était l'occasion pour la FFP et son président Jean Wemaëre de restituer les travaux de la mission confiée à la FFP en 2013 par les Ministères du Travail et de l'Emploi (voir ci-contre).

UN QUINZAINE D'INTERVENANTS DE HAUT VOL

Animés par Marc Landré, Rédacteur en Chef et Responsable du Service Économie France au Figaro, des économistes, dont Mathilde Lemoine, Groupe Edmond de Rothschild ; des dirigeants d'entreprises, dont Viviane Chaine-Ribeiro, Présidente de la Fédération SYNTEC, et Jean-Jacques Salaün, Directeur Général d'Inditex France ; des directeurs des ressources humaines et responsables formation, dont Claude Monnier, Sony Music et Laure Wagner, BlaBlaCar ; et des dirigeants d'entreprises de formation sont venus témoigner de l'importance vitale de l'investissement dans le capital humain et décrire des pratiques innovantes en formation professionnelle.

Colloque FFP du 18 novembre 2016 au CESE, ouvert par Patrick Bernasconi, Président du CESE
Crédit Photo : Rémi Jaouen pour la FFP

Les débats étaient organisés en trois séquences :

- « Capital humain, énergie de demain » qui a permis un réel cadrage macro-économique par des entrepreneurs, des économistes et des investisseurs sur l'impact du capital humain pour l'employabilité et la compétitivité des entreprises.
- « Former pour transformer » qui a mis en lumière différentes formes de valorisation des compétences comme vecteur d'innovation et d'adaptation aux métiers de demain.
- « Osons réenchanter la formation ! » qui a été l'occasion de dessiner les pistes d'un nouvel écosystème apprenant au service d'une formation efficace et innovante.

DANS LE TOP 5 DES TWEETS EN FRANCE !

Le colloque a été largement suivi et relayé sur les réseaux sociaux via le hashtag spécialement dédié à l'évènement #CapHumain, qui s'est placé dans le top 5 des Tweets en France pendant la durée du colloque ! Vous pouvez continuer à réagir sur Twitter @FedeFormPro_FFP, #FFP, #CapHumain, #FormPro, pour prolonger les réflexions !

Pour retrouver le programme et la liste de tous les intervenants de cet évènement, rendez-vous sur le site www.ffp.org

LES TRAVAUX DE LA MISSION « CAPITAL HUMAIN ET FORMATION PROFESSIONNELLE, INVESTISSEMENTS POUR LA COMPÉTITIVITÉ »

À l'occasion du colloque, Jean Wemaëre, Président de la FFP, a remis à Clotilde Valter, Secrétaire d'Etat chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, et à Christophe Sirugue, Secrétaire d'Etat chargé de l'Industrie, **les travaux inédits** réalisés par les groupes de travail multipartites de la mission « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité » :

LE GUIDE À DESTINATION DE TOUTES LES ENTREPRISES

Capital humain et formation professionnelle, investir pour sa compétitivité.

Dans un contexte de mutations accélérées et de concurrence croissante, la compétitivité des entreprises dépend de plus en plus de leur capacité à investir dans les compétences de leurs collaborateurs.

Ce guide, inspiré d'expériences concrètes d'entreprises[1], a pour objectif d'aider les entreprises à faire de leur capital humain un moteur de leur performance économique et sociale.

Il propose un parcours en cinq étapes pour accompagner les entreprises dans leur investissement formation et dans la valorisation de leur capital humain :

1. Identifier ses besoins en compétences
2. Définir ses besoins en formation
3. Construire son plan de formation
4. Garantir la réussite du projet
5. Évaluer et pérenniser les résultats

" JE REMERCIE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FFP POUR AVOIR BRILLAMMENT CONDUIT CES TRAVAUX ET MENÉ À BIEN CETTE MISSION. LE GUIDE SERA D'UNE UTILITÉ TOUTE PARTICULIÈRE POUR NOS DIRIGEANTS DE PME ET TPE "

CHRISTOPHE SIRUGUE, SECRÉTAIRE D'ETAT CHARGÉ DE L'INDUSTRIE

LE LIVRE VERT

La formation change de dimension, les entreprises témoignent et proposent.

Le Livre vert est une réflexion sur les défis, les obstacles et les nouvelles pratiques de la formation professionnelle. Il recense une série de témoignages d'entreprises[2] qui vivent et expérimentent la transition vers une nouvelle culture de la formation professionnelle autour de trois dimensions : la gouvernance et la stratégie, le management, et la formation en elle-même.

Ces témoignages formulent des réussites, mais soulèvent aussi des freins tant d'ordre culturel que financier.

Les entreprises ont alors formulé 5 préconisations pour valoriser et encourager l'investissement dans le capital humain, et faciliter le déploiement de cette nouvelle culture de la formation. Parmi ces préconisations :

1. Inciter les entreprises à investir dans des projets de formation adaptés à leur environnement par un mécanisme de crédit d'impôt formation.
2. Créer un label « Capital humain » pour les entreprises investissant de manière exemplaire dans leurs compétences.

" CES OUTILS OPÉRATIONNELS SONT IMPORTANTS POUR L'ACTION PRATIQUE DES CHEFS D'ENTREPRISES AU QUOTIDIEN. ILS PERMETTENT LA DIFFUSION DE BONNES PRATIQUES RÉFÉRENTES, NOTAMMENT AUX PLUS PETITES ENTREPRISES "

CLOTILDE VALTER, SECRÉTAIRE D'ETAT CHARGÉE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Visionner les films de présentation du Guide et du Livre vert sur la chaine Youtube de la FFP.
Pour retrouver les travaux de la mission dans le détail, télécharger le Guide et le Livre vert sur le site www.ffp.org

1 XL Group, Setha, Nightshift, Outilacier
2 Dalkia, La Sade, Société Générale, Solocal, Manpower, La Poste, BlaBlaCar, Engie, Orange, Française des Jeux, Havas, Sony Music, Rexel, Renault, Auchan, Axa.

IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LES MÉTIERS DES OF : UNE ÉTUDE MAJEURE DE LA BRANCHE

QUELLE EST LA VISION DE LA DIGITALISATION DES DIRIGEANTS D'ORGANISMES DE FORMATION ET DES FORMATEURS ? QUEL EST LE DEGRÉ DE DIFFUSION DE LA DIGITALISATION DANS LES ORGANISMES DE FORMATION ? ET SURTOUT, QUELS SONT LES IMPACTS DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES DANS LES ORGANISMES DE FORMATION ?

Pour la première fois, une étude traite de l'ensemble des formes et conséquences de la digitalisation dans les organismes de formation et particulièrement sur les métiers de ceux-ci.

Cette étude a été lancée, avant même le rapport Mettling de septembre 2015 et ses préconisations, par la branche des organismes des formations, classée dans les quarante premières branches en France. Elle témoigne d'une prise de conscience partagée par les partenaires sociaux de la branche (FFP/ CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) de l'enjeu que représente le numérique pour les organismes de formation.

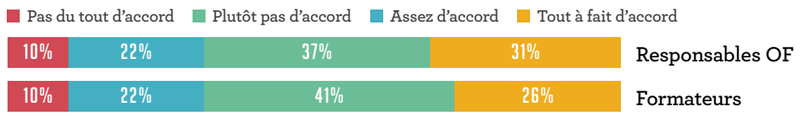
Et comme ce challenge doit être aussi bien relevé par les dirigeants d'entreprises de formation que par les salariés, cette étude s'est aussi appuyée sur des questionnaires adressés à ces deux publics de répondants. D'ailleurs, et c'est une des conclusions principales de l'étude, il est flagrant de constater que leur vision de la digitalisation (dont la nécessité de montée en compétences) est partagée. Ce qui constitue un signe encourageant pour répondre à ce que certains considèrent comme une « révolution » numérique.

La présentation officielle et EXHAUSTIVE de l'étude (aussi bien quantitative que qualitative) aura lieu le lundi 9 janvier matin à Paris et nous vous invitons à venir nombreux pour échanger et mieux cerner la réalité et l'impact de la digitalisation sur les métiers des entreprises de formation.

La digitalisation de la formation est perçue comme une transformation irréversible par la grande majorité des répondants :

▶ La digitalisation de la formation : une transformation irréversible pour plus des 2/3 des responsables d'organisme de formation et des formateurs

Diriez-vous que la formation digitale à distance est…
…une transformation irréversible, car le numérique s'installe dans tous les secteurs d'activités



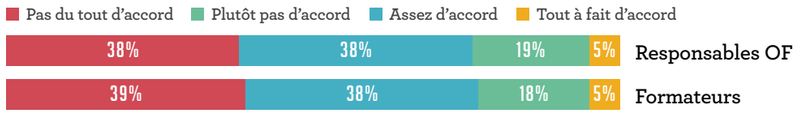
Étude sur l'impact de la digitalisation sur les métiers des organismes de formation privés
Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche des organismes de formation –2016

Même si … ce type d'approche pédagogique n'est pas adapté à tous les apprenants ni à toutes les thématiques :

▶ … mais ils partagent également la même conviction que ce type d'approche pédagique n'est pas adapté à tous les apprenants ni à toutes les thématiques

- Les 3/4 d'entre eux ne sont pas du tout ou plutôt pas d'accord avec cette affirmation, ce qui démontre une bonne maturité de la réflexion, y compris par ceux convaincus de l'intérêt de la formation à distance.

…une approche pédagique susceptible de convenir à terme à tous les apprenants

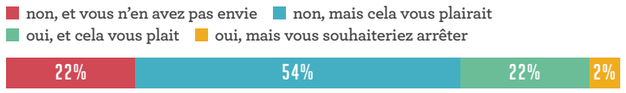


Étude sur l'impact de la digitalisation sur les métiers des organismes de formation privés
Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche des organismes de formation –2016

… toutefois, une grande majorité des formateurs intéressés par la création de produits de e-learning est consciente de l'impact sur leurs compétences

▶ Zoom sur les formateurs : la majorité des formateurs intéressée par la création de produits de e-learning

Formateurs - Participez-vous à la création de produits de e-learning ?



▶ Les formateurs anticipent également des effets importants de la digitalisation sur leurs besoins en compétences.

- Ils ne sont que 5% (contre 12% parmi les responsables d'OF) à considérer que la digitalisation n'aura pas d'impacts.

Vision des formateurs sur l'impact de la digitalisation sur leurs compétences

Étude sur l'impact de la digitalisation sur les métiers des organismes de formation privés
Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche des organismes de formation –2016

INSCRIPTION À LA MATINÉE DE PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE « IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LES MÉTIERS DANS LES ORGANISMES DE FORMATION » DU LUNDI 9 JANVIER 2017. NOMBRE DE PLACES LIMITÉ.
POUR PLUS DE DÉTAILS ET POUR VOUS INSCRIRE, CONTACTER MATTHIEU DAPON, JURISTE À LA FFP : MDAPON@FFP.ORG

OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE DE LA FFP : RÉSULTATS DE LA 19E ENQUÊTE

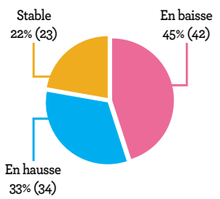
UN NOUVEL ÉLAN APRÈS UNE ANNÉE DIFFICILE

La Fédération de la Formation Professionnelle a dévoilé, le 14 octobre 2016, les résultats de la 19ème édition de son Observatoire Économique, baromètre mené annuellement auprès de ses adhérents. Si des inquiétudes demeurent par rapport à la réforme (60% continuent à en avoir une opinion négative), **les organismes adhérents de la FFP, qui ont formé en 2015 trois millions d'apprenants, se tournent vers l'avenir et développent de nouvelles stratégies pour innover et répondre aux demandes des entreprises et des apprenants**. Les Présidents de cet Observatoire, Sylvie PETITJEAN et Christophe QUESNE, reviennent sur les principaux enseignements de cette étude.

LES ADHÉSIONS À LA FFP CROISSENT MALGRÉ UNE BAISSE D'ACTIVITÉ

L'année 2015 aura été une année délicate pour la profession avec une baisse de -5,6% du chiffre d'affaires moyen des organismes adhérents. Pour Christophe QUESNE, « il s'agit d'une vraie alerte sur la vitalité économique de notre secteur. Les taux de marge continuent, en outre, de baisser depuis plusieurs années. » Une année compliquée qui n'a pas entamé **les adhésions à la FFP qui ont crû de 11% en 2015** (30% sur deux ans). Pour Sylvie PETITJEAN, *« cette croissance et ce dynamisme sont le reflet d'une attente forte des organismes de formation d'un accompagnement sur les évolutions légales et d'une reconnaissance de leur professionnalisme. »*

Évolution du taux de marge brute en 2015



		Évolution par rapport à 2014
CA moyen	3,314 m €	↘ -5,6%
Nombre d'adhérents	543	↗ +11%
CA cumulé des adhérents de la FFP	1,8 Mds€	↗ +0,4%

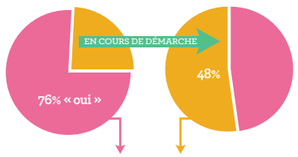
LE CHOIX DE LA QUALITÉ POUR S'ADAPTER À LA RÉFORME

À l'écoute des besoins du marché et pour s'adapter à cette nouvelle donne, les adhérents de la FFP, qui sont à 88% engagés dans une démarche qualité, ont fortement **développé leur offre de formation diplômante, qualifiante et certifiante**. 76% en délivrent contre 64% en 2014, et parmi les formations qualifiantes proposées, près de 20% sont validées par un CP FFP.

La qualité, une priorité pour les adhérents

Êtes-vous détenteur au moins d'une qualifications, certification ou label qualité ?

Parmi 24% de répondants sans qualification ou label qualité, 48% ont engagé une démarche qualité OPQF.



Au total 88% des adhérents de la FFP sont engagés dans une démarche qualité.

LE DIGITAL ET LE DÉVELOPPEMENT GÉOGRAPHIQUE POUR DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

Pour répondre aux demandes fortes de personnalisation, de modularisation et de nomadisme, les adhérents de la FFP investissent dans leur capital humain et des outils innovants avec une priorité pour les **fonctions commerciales, R&D et informatique/numérique.**

Les adhérents continuent à digitaliser leur offre de formation : trois quarts des adhérents développent des formations à distance ou mixtes (blended learning).

La conquête de nouveaux marchés est une tendance forte des organismes de formation pour aller chercher de la croissance en 2017. Déjà fortement ancrés dans les territoires, tous prévoient une expansion géographique, et pour 1/3 d'entre eux, à l'international.

Retrouvez les résultats complets sur le site de la FFP www.ffp.org

ADHÉRENTS DE LA FFP, À VOS AGENDAS !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FFP : JEUDI 30 MARS 2017

Afin que vous puissiez d'ores et déjà réserver la date sur votre agenda, nous vous informons que l'Assemblée Générale de la FFP 2017 aura lieu le jeudi 30 mars 2017 après-midi à Paris. Nous vous y attendons nombreux ! **(Évènement réservé aux adhérents de la FFP.)**

NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE : NOUS Y ÉTIONS !

Pour la 3e année consécutive, la FFP était partenaire du Salon Nouvelle Vie Professionnelle de l'AEF, qui se déroulait à Paris les 23 et 24 novembre 2016. Le congrès du 23 novembre à la CCI Paris Île-de-France était une rencontre entre professionnels pour faire le bilan près de deux ans après la mise en œuvre de la réforme et mesurer les avancées et les nouveaux moyens mobilisés pour favoriser l'agilité des salariés, moteur de l'entreprise.

La FFP a largement contribué aux tables rondes de cette journée avec les interventions de Jean WEMAËRE, Président de la FFP, de Pierre COURBEBAISSE, Vice-Président, de Christophe QUESNE, membre du Bureau de la FFP et d'Alain PION, Administrateur.

Les adhérents de la FFP se sont également associés à cet événement. Certains étaient présents au salon parisien lors de la journée grand public à la Porte de la Villette le 24 novembre. Claire PASCALE, Directrice Générale de Comundi a animé un atelier FFP « Comment bien choisir son organisme de formation ? ».

D'autres ont ouvert leurs portes au public dans toute la France.

Jean Wemaëre, Président de la FFP, lors de la plénière « L'acte de formation existera-t-il encore en 2030 dans un monde hyper connecté ? » - Crédit photo ©Sébastien FERRERA

25E ÉDITION DU BAROMÈTRE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI « PERSPECTIVES 2017 »

AGEFOPS PME a rendu publics les résultats de son baromètre le 22 novembre 2016. Cette 25e édition détaille les prévisions d'activité et d'emploi, et les pratiques de formation dans les TPE-PME.

Parmi les enseignements de l'étude, 60% des TPE-PME estiment que l'offre de formation couvre leurs besoins et 80% que cette offre est de qualité.

Retrouver les résultats du Baromètre sur le site d'AGEFOS PME :
www.agefos-pme.com

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 représentative 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

PARTENAIRES DE LA FFP

Groupe APICIL

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 : *2e trimestre 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