

## ÉDITO

PAR JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

# 2018, UNE ANNÉE DE "TRANSFORMATION" ?

En 2018, notre secteur de la formation professionnelle va connaître une nouvelle réforme, annoncée par le Gouvernement comme une « transformation ». Comment réussir cette transformation ?

Il faut d'abord faciliter l'accès à l'offre de formation. La loi du 5 mars 2014 a apporté des avancées réelles comme la création du Compte Personnel de Formation (CPF), mais le système global reste trop complexe. Seulement 36% des adultes bénéficient d'une formation chaque année en France contre 53% en Allemagne.

La réforme doit aussi élargir la conception française de l'action de formation, très attachée au modèle scolaire (heures, programme, etc.), pour encourager le développement d'une offre de formation innovante au plus près des besoins en compétences. La FFP y contribue et lancera tout au long de l'année des actions fortes pour accélérer notamment la transformation digitale des entreprises de formation.

Enfin, et c'est un point essentiel, il faut redonner le goût d'apprendre et d'investir dans la formation. En simplifiant les dispositifs bien sûr, mais en allant plus loin avec la création, par exemple, d'incitations fiscales à la formation. Comme l'a montré l'étude que nous avons réalisée avec le cabinet Roland Berger, un crédit d'impôt formation pour les particuliers et les TPE/PME permettraient des gains considérables pour notre économie.

Chaque année, les attentes des individus et des entreprises sont plus fortes pour que le système de formation soit adapté aux enjeux du XXIème siècle.

L'année 2018 sera une occasion historique de répondre à ces attentes.

Très belle année à tous !

## SOMMAIRE

### REGARDS CROISÉS

P.2



GLENDIA QUINTINI

*"Senior Economist" à l'OCDE*

CLAIRE PASCAL

*Membre du Conseil d'administration et Présidente de la Commission Internationale de la FFP, Directrice Générale de Comundi*



### REGARDS SUR L'ENTREPRISE

P.4

- LES IMPACTS DE L'AUTOMATISATION DES EMPLOIS À L'HORIZON 2030
- ÉTUDE ÉCONOMIQUE DE L'OCDE EN FRANCE : 'POUR UNE CROISSANCE ET UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS INCLUSIF'

### DOSSIER SPÉCIAL

P.6

- RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LES ORIENTATIONS DU GOUVERNEMENT

### REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE

P.8

- LES ORDONNANCES DITES « MACRON »
- FORMATEUR OCCASIONNEL, LE REGARD DE MARIE-CHRISTINE PAPIN
- LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

### REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT

P.10

- LA FFP PRÉSENTE L'ÉTUDE RÉALISÉE AVEC LE CABINET ROLAND BERGER
- COLLOQUE "SILVER ÉCONOMIE ET FORMATION PROFESSIONNELLE"
- OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE DE LA FFP



**GLENDA QUINTINI**

“SENIOR ECONOMIST” À L’OCDE



**CLAIRE PASCAL**

MEMBRE DU CONSEIL D’ADMINISTRATION  
ET PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION  
INTERNATIONALE DE LA FFP,  
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE COMUNDI

**QUELS SONT LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS UNE ÉCONOMIE GLOBALISÉE ?**

**GLENDA QUINTINI**

La mondialisation, la révolution technologique et l’évolution démographique ont un impact sur le développement des compétences. De nouveaux emplois et de nouvelles formes de travail vont émerger, des métiers existants sont appelés à évoluer et les compétences doivent être développées pour accompagner ces transformations. Au regard de l’internationalisation des carrières, les actifs sont amenés à changer de poste plus fréquemment et la formation a un rôle capital dans l’accompagnement de ces évolutions. Face aux nouveaux environnements de travail, des compétences transversales doivent être développées pour favoriser l’adaptation du salarié dans les grandes entreprises internationales. Cependant, la mondialisation a également un impact sur les PME et les TPE qui ne bénéficient pas autant de la formation que les grands groupes. Il ne faut pas les oublier. Dans un monde où la guerre des talents se déploie, où l’enjeu de domination culturelle est fort, développer les compétences des individus représente un investissement inévitable pour notre économie.

**CLAIRE PASCAL**

Aujourd’hui, on observe un décloisonnement de l’accès à la formation qui remet en question nos marchés spécifiques de formation. Les parcours internationaux supposent une adaptation à des cultures différentes et requièrent par conséquent une capacité à s’adresser à des publics très hétérogènes. En France, notre vision demeure très formatée par la dimension fiscale comme principale conséquence de la loi de 1971. En effet, cette loi a fondé l’idée de la formation professionnelle comme une dépense obligatoire sans pré-occupation spécifiquement du retour sur investissement. En 2014, quand l’obligation a été levée ou allégée pour les PME, les entreprises qui n’avaient pas ancré culturellement la formation comme un levier de compétitivité et de développement n’ont pas, pour certaines, maintenu leur niveau d’investissement en formation, créant pour elles un risque non négligeable de décrochage. Un changement culturel est actuellement en cours, porté par la loi de 2014 et très certainement confirmé par la prochaine loi, mais il faudra du temps avant qu’il soit abouti.

**QUELS SONT LES IMPACTS DE LA MONDIALISATION SUR LES MARCHÉS EUROPÉENS DE FORMATION ?**

**GLENDA QUINTINI**

Au niveau européen, les pays doivent s’adapter au défi mondial que représente l’évolution des compétences. La vraie difficulté réside dans l’accès à la formation pour tous. La formation touche en moyenne 50% des actifs et des demandeurs d’emploi en Europe, or l’enjeu est qu’elle bénéficie à tous et surtout aux personnes les moins qualifiées, et aux TPE/PME. Les pays les plus performants dans leurs systèmes de formation sont indéniablement les pays nordiques. Par exemple, en Norvège, l’écart d’accès à la formation est beaucoup moins important entre les plus et les moins qualifiés car de nombreuses actions de formations sont mises en place pour les orienter. La Belgique, et

**CLAIRE PASCAL**

Jusqu’à présent, le système français étant complexe, les acteurs issus des marchés étrangers qui venaient en France se sont alignés sur le système français. Aujourd’hui, des nouveaux acteurs comme LinkedIn désenclavent totalement le système, ils développent des réseaux d’information disruptés qui proposent une ouverture. Un frein significatif à l’insertion du marché français dans la mondialisation réside également dans les compétences linguistiques, ce qui est moins le cas des pays voisins. La formation initiale en langues, même si elle s’est largement améliorée depuis quelques années ne prépare pas les individus à un monde globalisé. Face à l’Europe, les freins français doivent être levés pour s’insérer pleinement

particulièrement la Flandre ont également instauré des dispositifs similaires qui prennent en charge totalement ou partiellement la formation de groupes « à risque » ou menacés de licenciement ainsi que la formation des salariés des TPE/PME. Quant au Royaume-Uni, des projets pilotes ont été lancés en 2002 pour inciter les employeurs à former leurs salariés faiblement qualifiés. Dans notre économie mondialisée, il faut éviter de rentrer dans un système à deux vitesses où s’opposent d’une part les grandes entreprises avec des salariés plus facilement formés et aux parcours sécurisés et d’autre part les demandeurs d’emploi, les publics plus précaires qui demeurent dans un système plus fermé.

dans la mondialisation. La FFP, dans son 20<sup>ème</sup> Observatoire économique, baromètre annuel de ses adhérents montre que deux canaux sont indispensables à l’internationalisation des entreprises françaises de formation : la libéralisation du secteur, à travers le prolongement de la loi du 5 mars 2014 et la digitalisation. Sur ces deux canaux, la FFP peut jouer un rôle pour financer le développement international et trouver les bons appuis pour identifier les bons acteurs, les aides et les relais.

“DEUX CANAUX SONT INDISPENSABLES À L’INTERNATIONALISATION DES ENTREPRISES FRANÇAISES DE FORMATION : LA LIBÉRALISATION DU SECTEUR, ET LA DIGITALISATION.”

CLAIRE PASCAL

**COMMENT S’ADAPTE LE SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR RÉPONDRE À CES DÉFIS ?**

**GLENDA QUINTINI**

La France se caractérise par une forte population d’adultes ayant de faibles compétences en littératie et en numératie (22% et 28%). Ce manque de compétences de base rend plus difficile d’inclure ces publics dans la formation. Les mesures mises en place sont parfois également trop complexes pour les publics à faible niveau de qualification qui ignorent parfois qu’il y a des aides financières et comment avoir recours à la formation. La simplification des dispositifs est fondamentale ainsi que l’accompagnement dans l’orientation vers des formations porteuses d’emploi. Par exemple, il faudrait ouvrir le CPF à l’orientation et à l’accompagnement. La France ne forme pas assez dans les secteurs qui recrutent. Les pays européens sont en train de mettre en œuvre des portails d’informations de qualité sur les professions et les compétences en tension. En France, c’est le rôle de Pôle Emploi mais ces informations ne sont pas suffisamment valorisées. Les PME en France ont aussi un vrai besoin de développer des parts de marchés à l’étranger et de développer des compétences, notamment sur les *soft skills*.

**CLAIRE PASCAL**

On peut accélérer l’adaptation du système français de formation en modernisant les modalités de formation, c’est-à-dire en passant d’un système post scolaire à un système de développement des compétences, en ancrant davantage la formation dans les pratiques professionnelles. Le « tout-diplôme », le « tout-certification » reste une composante très française alors que ce n’est pas forcément ce que les entreprises recherchent aujourd’hui. Elles sont en quête de talents qui développent des compétences sur des évolutions rapides qu’elles soient technologiques ou comportementales. Il faut donc trouver un bon équilibre entre l’approche de l’entreprise et celle de l’individu. Concernant la qualité, la vraie évolution repose sur la labellisation des offreurs et non plus des offres, de manière à donner de l’agilité aux dispositifs. Le CPF, le Datadock sont autant de dispositifs qui participent à l’intermédiation de notre système et sa lourdeur. Pour réussir une individualisation des parcours, il faut développer des offres d’accompagnement crédibles. Sur le marché français, relativement peu de parcours proposés sont multinationaux. Des parcours transversaux permettraient d’ouvrir le marché et de permettre aux jeunes générations de bénéficier de la multiculturalité.

“DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES INDIVIDUS REPRÉSENTE UN INVESTISSEMENT INÉVITABLE POUR NOTRE ÉCONOMIE.”

GLENDA QUINTINI

## LES IMPACTS DE L'AUTOMATISATION DES EMPLOIS À L'HORIZON 2030

Le marché du travail pourrait être prochainement bouleversé par l'automatisation. Selon McKinsey & Company, cette grande transition est imminente. Le cabinet de conseil a publié le 29 novembre 2017 un rapport intitulé "Emplois perdus, emplois gagnés : les transitions de la main d'œuvre à une période d'automatisation" pour estimer l'impact de la robotisation et de l'intelligence artificielle sur l'emploi d'ici 2030.

L'étude se penche sur les économies de 46 pays qui pèsent pour près de 90 % du PIB mondial. Elle considère plus de 800 occupations professionnelles et prend en compte différents scénarios en fonction de la vitesse d'adoption de l'automatisation par les pays.

### QUATRE BOULEVERSEMENTS MAJEURS SONT CONSTATÉS :

**1. 60 % des métiers verront au moins 30 % de leurs activités robotisées ou prises en charge par l'intelligence artificielle :**  
Seulement 5% des occupations pro-

fessionnelles risquent d'être totalement automatisées. Pour autant, une majorité de professions connaîtront une automatisation partielle : 60 % des occupations professionnelles verront au moins 30 % de leurs activités robotisées ou prises en charge par l'intelligence artificielle.

### 2. Entre 400 et 800 millions de personnes pourraient devoir chercher un autre travail selon le scénario de Mc Kinsey :

Parmi eux, entre 75 et 375 millions de personnes devraient changer de catégorie professionnelle et apprendre de nouvelles compétences. Pour autant, l'automatisation ne serait pas synonyme de chômage mais engendrerait au contraire une hausse de la demande de travail dans les métiers de l'ingénierie, de la science, de la technologie et de l'analyse. Les actifs ne seront pas forcément amenés à quitter leur emploi, mais à travailler aux côtés des machines avec davantage de valeur ajoutée. Des métiers encore inconnus aujourd'hui et liés à l'automatisation verront également le jour.

### 3. Les pays émergents s'en sortiraient mieux que les pays développés :

Dans la mesure où les salaires sont plus bas dans les pays émergents, l'automatisation devrait avoir un impact moins fort sur l'emploi à court et moyen terme que dans les pays développés. Alors que le Japon connaîtrait 26% d'activités automatisées d'ici 2030, l'Inde s'en sortirait par exemple avec 9%.

### 4. Les dirigeants devront investir dans la formation professionnelle :

La transition vers la robotisation des activités nécessitera un investissement des dirigeants dans des formations en cours de carrière et tout au long de la vie ainsi que dans l'éducation. L'effet de cette transition sur le chômage et la productivité dépendra également de l'adaptation des gouvernements, des entreprises et des travailleurs.

Source : McKinsey & Company, "Emplois perdus, emplois gagnés : les transitions de la main d'œuvre à une période d'automatisation" - Novembre 2017



## CÉDRIC VILLANI PLACE LA FORMATION AU CŒUR DES ENJEUX QUE SOULÈVE LA RÉVOLUTION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



CÉDRIC VILLANI

Le député de l'Essonne Cédric VILLANI (LREM) a présenté le 29 novembre au secrétaire d'État en charge du Numérique, Mounir MAHJOUBI, le rapport d'étape de sa mission sur l'intelligence artificielle (IA) confiée par Matignon en septembre dernier.

Investir massivement dans la formation initiale et continue constitue un impératif stratégique pour répondre au déficit de compétences dont souffre la France dans le secteur de l'IA et accompagner les mutations des métiers.

Pour anticiper et maîtriser les impacts de l'intelligence artificielle sur le travail et l'emploi, Cédric Villani propose de former davantage aux métiers de l'IA tout en diffusant ces savoirs dans les organisations en :

- Développant de nouvelles modalités de formation ;
- Investissant dans les compétences trans-

versales pour développer notamment les capacités d'adaptation et de créativité ;

- Expérimentant de nouveaux modes de financement de la formation professionnelle, afin de tenir compte de la numérisation.

En se recentrant sur les besoins des individus et des entreprises, l'agilité et l'innovation seront favorisées et permettront à la France d'accompagner et de saisir les opportunités des transformations qui l'attendent. C'est là tout l'enjeu de la réforme de la formation professionnelle.

> Voir le communiqué de presse de la FFP du 1er décembre 2017 sur [www.ffp.org](http://www.ffp.org)

## MARCHÉ DU TRAVAIL ET FORMATION PROFESSIONNELLE : L'OCDE SOUTIENT LES PROJETS DE RÉFORME DU GOUVERNEMENT



Face à un monde en pleine mutation, les projets de réforme de l'exécutif concernant le code du travail, l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage sont positivement jugés par l'OCDE dans son étude économique de la France publiée le 14 septembre 2017.

L'étude formule des recommandations pour renforcer la croissance, la productivité et l'emploi en France, en particulier à travers des politiques inclusives d'éducation et de compétences. L'OCDE note que de trop nombreux adultes en France ont de faibles compétences de base et que leur accès à la formation est rendu difficile par une forte complexité du système de formation et notamment du Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour accompagner l'évolution des métiers face à un monde globalisé et en pleine révolution technologique, l'Organisation recommande alors :

- de simplifier le CPF, et de réduire le nombre de dispositifs ;
- d'améliorer l'accès à l'orientation et l'information sur l'offre de formation en renforçant le système de label qualité ;
- d'évaluer en continu les politiques actives du marché de l'emploi.

Ces propositions rejoignent les préconisations de la FFP portées dans son Livre Blanc *Libérer la formation (FFP/Asterès - Juin 2016)*.

Source : OCDE, 'Etude économique de l'OCDE de la France 2017 pour une croissance et un marché du travail plus inclusifs'

# RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LES ORIENTATIONS DU GOUVERNEMENT

Dès sa campagne présidentielle, Emmanuel Macron a fait de la formation professionnelle « le cœur de la bataille » de son quinquennat. En octobre dernier, le Premier ministre Edouard Philippe a ainsi dévoilé la feuille de route des réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, qui feront l'objet d'un seul et unique projet de loi présenté au printemps prochain. Le 15 novembre, le Gouvernement a présenté dans un document d'orientation ses ambitions pour la réforme de la formation professionnelle. C'est dans le cadre de ce document que les partenaires sociaux ont décidé de lancer une négociation interprofessionnelle qui devrait aboutir à la conclusion d'un Accord National Interprofessionnel mi-février. Ce dernier nourrira le projet de loi que le Gouvernement soumettra au Parlement au printemps.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE LA RÉFORME



## LES ENJEUX DÉFINIS PAR LE GOUVERNEMENT



« Investir massivement dans la formation et les compétences, pour être collectivement capable de se hisser au sommet de la chaîne de valeur mondiale et d'impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que les subir ».



« Donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, pour créer ou saisir les différentes opportunités professionnelles qui se présentent ».



« Protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et vaincre ainsi, enfin, le chômage de masse ».

## LES AXES DE MESURES ENVISAGÉES PAR LE GOUVERNEMENT

1

### CRÉER UNE LIBERTÉ PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS PAR UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION FACILE D'ACCÈS, OPÉRATIONNEL ET DOCUMENTÉ

- Fusionner le CPF et le CIF
- Assurer un accès direct à la formation
- Revoir l'unité de mesure en heures de formation, qui ne prend pas en compte les nouvelles formes d'actions de formation
- Supprimer le système de listes éligibles au CPF, trop restrictives et rajoutant un niveau de complexité.

2

### ORGANISER UN EFFORT SANS PRÉCÉDENT DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR VAINCRE LE CHÔMAGE DE MASSE

- Flécher une partie de la contribution à la formation professionnelle des entreprises pour la formation des demandeurs d'emploi (ce prélèvement pouvant atteindre 0,3% de la masse salariale)
- Lancer un Plan d'Investissement dans les Compétences pour les demandeurs d'emploi et les jeunes sans qualification (13,8 milliards d'euros)

3

### FAVORISER L'INVESTISSEMENT MASSIF DES ENTREPRISES DANS LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

- Confirmer les obligations sociales de l'employeur sur le maintien de l'employabilité de ses salariés
- Simplifier la construction et la formalisation du plan de formation
- Supprimer la période de professionnalisation
- Modifier la définition de l'action de formation pour l'ouvrir aux modalités innovantes de formation

→ Instaurer des mécanismes de mutualisation et/ou des incitations financières pour développer l'investissement dans les compétences des salariés des TPE/PME

4

### REFONDER LE SYSTÈME DE FORMATION EN ALTERNANCE SUR LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES ATTENTES DES JEUNES

- Assurer un pilotage du système donnant priorité à la prise en compte des besoins des entreprises
- Assurer une régulation d'intérêt général avec les Régions
- Mettre en place un système de financement au contrat
- Garantir une pleine information des taux d'insertion dans l'emploi des formations en alternance proposées

5

### DÉVELOPPER LA RÉGULATION DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LA QUALITÉ ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ACTIFS

- Rénover le système de certification professionnelle pour plus de souplesse et de modularité
- Créer un système « d'assurance qualité » en formation
- Renforcer l'accompagnement individuel

Retrouver l'ensemble des propositions de la FFP pour adapter le système de formation aux défis du XXI<sup>ème</sup> siècle dans le Livre Blanc *Libérer la formation* sur [www.ffp.org](http://www.ffp.org) et dans le communiqué de presse du 22 novembre 2017.

## LES ORDONNANCES DITES « MACRON » : LA NOUVELLE RÉPARTITION DES COMPÉTENCES BRANCHE / ENTREPRISE

Les cinq ordonnances modifiant le Code du travail ont été signées par le Président de la République le 22 septembre 2017. Eric PARQUET, Vice-Président et Président de la Commission Sociale de la FFP, donne son regard sur les conséquences de cette nouvelle réglementation.

### PRIMAUTÉ DE L'ACCORD DE BRANCHE

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisations des fonds de finance ment du paritarisme et de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Mesures relatives à la durée du travail
- Mesures relatives aux CDD et travail temporaire
- Motifs de recours aux CDD de chantier
- Égalité professionnelle
- Conditions de renouvellement de la période d'essai
- Modalités de transfert des contrats de travail

### DOMAINES POSSIBLE DE PRIMAUTÉ DE L'ACCORD DE BRANCHE

*Principe : matières pour lesquelles la Branche aurait la faculté de faire primer l'accord de Branche*

- Prévention des risques professionnels
- Insertion et maintien professionnel des travailleurs handicapés
- Effectif à partir duquel les Délégués syndicaux peuvent être désignés

### PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

- Toutes les autres domaines, que la date de conclusion de l'accord soit antérieure ou non à l'Accord de Branche
- Application par défaut de l'accord d'entreprise
- Primauté de l'Accord d'entreprise effective depuis le 24 septembre

## INTERVIEW



ÉRIC PARQUET

Vice-Président et Président de la Commission Sociale de la FFP

### QUE PENSEZ-VOUS DES DOMAINES RÉSERVÉS À LA PRIMAUTÉ DE LA BRANCHE ?

Avec les ordonnances Macron, la Branche garde la main notamment sur les rémunérations minimales de branche, les classifications, la mutualisation des fonds de prévoyance. Au sein de la Branche des organismes de formation, ces domaines de négociation sont déjà largement investis par les partenaires sociaux. L'accord récent sur la mise en place de la nouvelle classification des emplois et des métiers s'inscrit parfaitement dans le rôle attribué

aux branches de même que les réflexions paritaires récemment ouvertes sur la rémunération, le temps et le lieu de travail.

### QUE PENSEZ-VOUS DES DOMAINES RÉSERVÉS À LA PRIMAUTÉ DE LA BRANCHE ?

La FFP compte parmi ses adhérents 82% de structures à taille humaine. Cette tendance est encore plus accentuée dans la Branche des organismes de formation avec les TPE/PME (< 49 salariés) qui représentent 90% des entreprises.

Pour que la Branche fonctionne, elle doit pouvoir avoir des moyens à la hauteur des ambitions de la Loi pour continuer d'apporter aux entreprises les avantages attendus notamment en termes de mutualisation.

En facilitant la conclusion d'accords collectifs dans les TPE/PME tout en renforçant leur légitimité, la Loi donne à toutes les entreprises la possibilité de négocier avec ses salariés. Cette possibilité était limitée à certains domaines seulement.

Du côté de la Branche des organismes de formation, l'obligation d'adapter les dispositifs d'extension impose d'inclure des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Cela va légitimement inciter chacun des partenaires sociaux et en particulier les membres de la délégation patronale, à veiller, encore plus aujourd'hui qu'hier, à ce que tout soit mis en œuvre pour prendre en compte la spécificité des TPE/PME et faciliter la déclinaison des accords.

## FORMATEUR OCCASIONNEL, LE REGARD DE MARIE-CHRISTINE PAPIN



MARIE-CHRISTINE PAPIN  
Ex-DRH du CESI,

Vice-Présidente de la Commission Paritaire Prévoyance et Santé

### LE FORMATEUR OCCASIONNEL, SA DÉFINITION, SON STATUT ET SES CONDITIONS D'EXERCICE

Pour répondre aux besoins du marché de la formation et offrir des services de qualité, les organismes de formation ont habituellement recours à des professionnels dont l'expertise est reconnue dans leur secteur d'activité. Ils répondent au statut de formateur occasionnel dès lors qu'ils ne franchissent pas le chiffre de trente interventions dans l'année pour chaque organisme de formation quel que soit le nombre d'heures effectuées au cours d'une intervention.

La relation de travail qui se noue entre l'organisme de formation et le formateur occasionnel relève d'une relation client/fournisseur qui permet au formateur de déployer avec liberté et responsabilité son expérience professionnelle sans immixtion de l'organisme de formation.

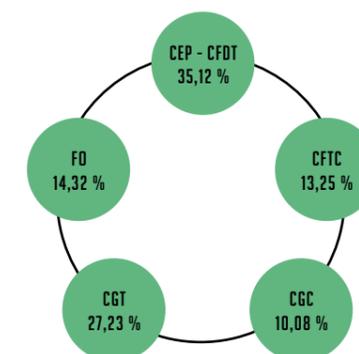
Les prestations que les formateurs occasionnels fournissent ne relèvent pas par nature d'un contrat de travail mais d'une relation libérale. Ils ne sont donc pas salariés de l'organisme de formation. Pour leur éviter une affiliation à un régime de protection sociale de travailleurs indépendants, trop lourd et donc dissuasif pour quelques interventions fournies au cours d'une année, il a été décidé par un arrêté du 30 décembre 1987 qu'ils relèveraient du régime général de la sécurité sociale notamment pour le risque accident du travail. Les cotisations sociales sont calculées sur un forfait de rémunération fixé par cet arrêté et non sur la rémunération réellement perçue. Elles sont précomptées par l'URSSAF (maladie, vieillesse, FNAL, transport) à l'exclusion des caisses complémentaires (retraite et chômage). Cet arrêté du 30 décembre 1987 ne concerne pas les formateurs personnes morales, autoentrepreneurs et travailleurs indépendants qui relèvent d'un statut qui leur est propre et qui disposent d'une couverture sociale complète attachée à leur statut.

## LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Les arrêtés du 21 juillet et du 3 octobre 2017 fixent le nouveau paysage des organisations syndicales et patronales représentatives dans la Branche des organismes de formation. La Branche accueille un nouveau partenaire au sein de la délégation patronale, le SYNOFDES. Il regroupe les organismes de formation professionnelle et de promotion sociale à but non lucratif.

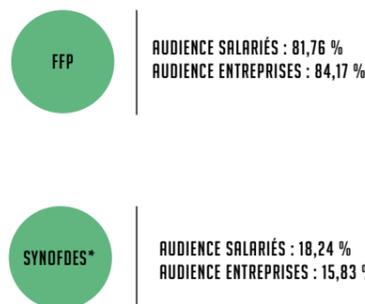
### ORGANISATIONS SYNDICALES

Arrêté du 21 juillet 2017



### ORGANISATIONS PATRONALES

Arrêté du 3 octobre 2017



## LA FFP & LE CABINET ROLAND BERGER DÉVOILENT L'ÉTUDE SUR LES IMPACTS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE !

Le 11 octobre dernier, la FFP a dévoilé l'étude inédite *Formation professionnelle, faire décoller l'investissement dans les compétences* menée avec le cabinet Roland Berger, en présence d'Antoine Foucher, Directeur du cabinet de la Ministre du travail Muriel Pénicaud et d'une centaine d'invités. Le cabinet Roland Berger a présenté l'étude qui évalue l'efficacité du système de la formation professionnelle, à la veille d'une réforme majeure amorcée par le Gouvernement. Cette étude confirme qu'investir dans le développement des compétences de chacun permet un gain important pour l'économie. Retrouver sur [www.ffp.org](http://www.ffp.org).

## RETOUR SUR LE COLLOQUE "SILVER ÉCONOMIE ET FORMATION PROFESSIONNELLE" !

La Commission 'Santé, Sanitaire et social, Services à la personne' de la FFP a réuni près de 200 personnes à son colloque « Silver économie et formation professionnelle » tenu le 13 octobre 2017 au Palais du Luxembourg.

A cette occasion sont intervenus des professionnels de la Santé parmi lesquels Claude Jeandel, Responsable du département de gérontologie au CHU de Montpellier et Président du Congrès National de gériatrie Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, Directrice générale adjointe en charge des politiques sociales du Medef et Emmanuelle Quillet, Directrice Générale de l'ANFH.

## LE COLLOQUE DE LA FFP EN GRAND EST AU PARLEMENT EUROPÉEN !

Le 16 novembre dernier, près de 100 participants se sont réunis au Parlement européen à Strasbourg pour le colloque de la FFP en Grand Est : 'Formation 3.0 : rêve ou réalité dans les entreprises européennes ?'.

L'évènement s'inscrivait dans la 'Semaine européenne des compétences professionnelles' et était parrainé par Anne Sander, eurodéputée de la circonscription Est.



De gauche à droite : Odile Jacotin-Legras, Jean-Marc Béguin, Chantal Brummer, Anne Sander, Emmanuelle Pérès, Peter Cleiss et Méline Manteau.

## LA FFP AU CONSEIL RÉGIONAL DE NORMANDIE POUR UN ÉVÈNEMENT SUR LE CAPITAL HUMAIN ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE !

Lundi 4 décembre, le Conseil régional de Normandie a accueilli la FFP en Normandie et ses invités pour un colloque au programme très riche : présentation de l'étude FFP/Roland Berger par Olivier Poncelet, Délégué Général Adjoint de la FFP, intervention d'Olivier Varteressian, DRH de Renault Digital sur la nécessité de former et développer les compétences en entreprise, présentation d'une étude du CESER sur le numérique en formation par Martine Louveau, membre du CESER et point d'étape sur la Nouvelle Réforme de la Formation Professionnelle par Philippe Scelin, Vice-Président de la FFP et Président de la FFP en Normandie.

David Margueritte, Vice-Président de la formation et de l'apprentissage au Conseil Régional de Normandie a clôturé l'évènement en appelant à libérer la formation : « Ne laissons plus les individus devant la porte des entreprises de formation ! Ouvrons les portes ! »

## CÉRÉMONIE DE REMISE DE LA LÉGION D'HONNEUR À NADINE GAGNIER

Le 18 octobre dernier dans les locaux de la FFP, Jean WEMAËRE, Président de la FFP, a remis les insignes de chevalier de la Légion d'Honneur à Nadine GAGNIER, Administratrice et membre de la Commission sociale de la FFP, Administratrice de l'APEC et Présidente du Groupe MANAG'IR, en présence de Jean-Marie MARX, Président du CNEFOP et Directeur Général de l'APEC. La FFP adresse toutes ses chaleureuses félicitations à Nadine GAGNIER. A travers elle, c'est toute notre profession qui est honorée.

## LA FFP PRÉSENTE LA 20ÈME ÉDITION DE SON OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE

Les Présidents de l'Observatoire économique de la FFP, Sylvie PETITJEAN et Christophe QUESNE, ont présenté ce 28 novembre devant une quinzaine de journalistes, les résultats du baromètre annuel des adhérents de la FFP.

L'édition 2017 de l'Observatoire confirme la forte hausse du nombre d'adhérents à la FFP, mais aussi la stagnation du marché de la formation professionnelle. Elle souligne à nouveau combien les adhérents de la FFP investissent dans des démarches qualité ainsi que dans des offres innovantes et qualifiantes répondant au plus près des besoins des entreprises et des apprenants.

Retrouvez l'Observatoire sur [www.ffp.org](http://www.ffp.org).

## LA FFP PARTENAIRE DE LA MANIFESTATION "NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE" LES 22 ET 23 NOVEMBRE 2017

Lors du congrès du 22 novembre, Claire PASCAL, Administratrice de la FFP et Directrice Générale de Comundi, est intervenue à la table ronde 'Formations multimodales : une reconnaissance réglementaire inachevée'.

La FFP était également présente au Salon grand public du 23 novembre avec plusieurs adhérents (APAVE, Linguaphone, VAE Les deux rives). Alain PION, Administrateur de la FFP et Directeur Général du groupe APC et David RIVOIRE, Directeur Général de de VAE Les 2 Rives, ont animé un atelier sur la VAE qui a remporté un vif succès ! Bravo à l'ensemble de nos adhérents mobilisés.

## RENDEZ-VOUS AVEC LA MINISTRE DU TRAVAIL

Plusieurs élus de la FFP ont échangé en octobre avec la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud autour des enjeux du secteur de la formation professionnelle, avant l'ouverture des négociations des partenaires sociaux.



Autour de la ministre Muriel Pénicaud, et de gauche à droite : Emmanuelle Pérès, Déléguée Générale de la FFP, Stéphane Lardy, Directeur du cabinet adjoint, Guillaume Huot, Membre du Directoire de Cegos, Claire Pascal, Directrice Générale de Comundi, Jean Wemaëre, Président de la FFP, Loïc Charbonnier, Président d'AFTRAL, Pierre Courbebaisse, Président de l'AFEC et Vice-Président de la FFP, Vincent Cohas, Directeur Général du CESI et Nadine Gagnier, Présidente de MANAG'IR.

## LA FFP & LA QUALITÉ

Dans le cadre de son implication dans les travaux de normalisation à l'échelle internationale, la FFP représentée par Sana Ronda (FFP/Linguaphone) et Isabelle Rivière (Directrice Qualité de la FFP) a participé à la réunion plénière du Comité ISO et à ses groupes de travail tenus à Dresde du 25 au 29 septembre 2017.

Parmi les sujets traités par les pays contributeurs présents dont la France, l'Allemagne, le Portugal, les USA, la Chine et le Japon, trois points essentiels sont à retenir :

- La publication en français début 2018 de la norme ISO 21001 sur les systèmes de management des organismes d'éducation ;
- Le développement et le pilotage par la Chine de la Norme « Formation à distance » ;
- La révision et la transformation de la norme ISO 29992 « Evaluation ».

À la lumière de ces avancées, sous la présidence de la FFP, la Commission Afnor organise dès 2018 des réunions de travail dédiées à 3 thématiques « Formation à distance », « Evaluation » et « Terminologie ».

BIENVENUE à toute entreprise de formation qui souhaite rejoindre ces groupes de réflexion (réunions organisées à Paris ou à distance) pour croiser les visions sur ces thèmes mais aussi contribuer à la rédaction de normes internationales volontaires !

En savoir + : contactez Isabelle Rivière, [iriviere@ffp.org](mailto:iriviere@ffp.org)

## TESTEZ LA MATURITÉ DIGITALE DE VOTRE ENTREPRISE DE FORMATION !

Dans le cadre d'un projet national d'accélération de la transformation digitale du secteur de la formation professionnelle mené conjointement avec OPCALIA, la FFP met à disposition de toutes les entreprises de formation un diagnostic gratuit pour évaluer leur maturité digitale et les accompagner dans leur stratégie de digitalisation.

Retrouvez le diagnostic sur [ffp.org/digital](http://ffp.org/digital) !



# 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 entreprises privées de formation, acteur majeur du secteur.

La FFP est membre du MEDEF, de la CPME et de la Fédération SYNTEC.



+600

ENTREPRISES PRIVÉES DE FORMATION  
ET LEURS 2 000 ÉTABLISSEMENTS  
PRÉSENTS SUR TOUT LE TERRITOIRE



2

MILLIARDS D'EUROS  
DE CHIFFRES D'AFFAIRES  
CUMULÉS



4,1

MILLIONS  
D'APPRENANTS  
ACCUEILLIS

PARTENAIRES DE LA FFP

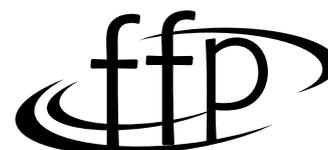


## POUR LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DURABLES

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](http://www.ffp.org)  
[www.cpffp.com](http://www.cpffp.com)  
[www.ffp-alternance.fr](http://www.ffp-alternance.fr)

Retrouvez la FFP sur Twitter :  
[@FedeFormPro\\_FFP](https://twitter.com/FedeFormPro_FFP)

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



Fédération de la Formation Professionnelle