

ÉDITO PAR JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

RÉUSSIR COLLECTIVEMENT LA TRANSFORMATION

Il y a urgence à améliorer significativement notre système de formation. Profondément inéquitable pour les moins qualifiés, il ne bénéficie pas assez aux jeunes, aux seniors, aux demandeurs d'emploi, et aux salariés de TPE/PME. Conçu dans les années 1970, il est devenu largement inopérant pour répondre aux immenses défis de l'évolution des métiers et des besoins en compétences des entreprises.

Le Gouvernement a pris pleinement conscience de cette urgence. C'est le sens des annonces de Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, en vue de la réforme de la formation professionnelle. Bientôt, chaque actif, salarié ou demandeur d'emploi, aura accès à un Compte Personnel de Formation (CPF) abondé de 500 euros par an jusqu'à 5000 euros, voire de 800 euros par an jusqu'à 8000 euros par an pour les moins qualifiés. C'est une avancée majeure vers plus de transparence, de justice sociale, et d'efficacité.

L'enjeu désormais, c'est de créer un environnement propice pour encourager résolument tous les Français à entrer dans une culture de la formation tout au long de la vie.

Cela passe d'abord par un investissement régulier des entreprises dans le capital humain, qui est leur premier levier de compétitivité et d'innovation. Il faut également engager les personnes, y compris par des incitations fiscales, à investir dans leur employabilité par la formation, grâce à un CPF largement ouvert et facilement accessible. Il s'agit enfin de réunir les conditions de développement d'une filière d'excellence en formation dans notre pays. Cela suppose un marché transparent et un élargissement de la définition de la formation, pour une offre agile et innovante.

L'ensemble des acteurs publics et privés de l'orientation, de l'accompagnement, de l'insertion et de la formation professionnelle doivent être pleinement engagés pour faire du développement des compétences une cause nationale. C'est ainsi que notre pays pourra retrouver le chemin d'une croissance durable et inclusive. Alors, ensemble, soyons prêts et mobilisons-nous !

SOMMAIRE

REGARDS CROISÉS

P.2



OLIVIER MATHIOT

Vice-Président de France Digitale
et PDG de Priceminister Rakuten



SANA RONDA

Administratrice de la FFP et
Présidente du groupe Linguaphone France

REGARDS SUR L'ENTREPRISE

P.4

- CRÉATION DE LA FÉDÉRATION DES PARTENAIRES DE L'EMPLOI

DOSSIER SPÉCIAL

P.6

- RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :
LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT

REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE

P.8

- L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS
- LE GUIDE PRATIQUE RELATIF AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS
- LA BRANCHE ACCUEILLE LE SYNOFDES

REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT

P.10

- LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES EN RÉGIONS
- COLLOQUE DE LA FFP EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
- LES INTERVENTIONS DE LA FFP



OLIVIER MATHIOT

VICE-PRÉSIDENT DE FRANCE DIGITALE
ET PDG DE PRICEMINISTER RAKUTEN



SANA RONDA

ADMINISTRATRICE DE LA FFP ET
PRÉSIDENTE DU GROUPE LINGUAPHONE FRANCE

QUE REPRÉSENTENT LES ENJEUX DE LA COMPÉTENCE DANS LES SECTEURS ÉMERGENTS ?

OLIVIER MATHIOT

L'innovation technologique transforme les métiers. Elle en détruit certains et en crée d'autres (data scientists/analysts, traffic managers, social media managers, analystes, cybersécurité etc.).

Les start-ups du digital sont à l'origine de ces évolutions et/ou créations de métiers qui s'essaient dans toute l'économie. Le métier de « community manager » était encore à son balbutiement il y a dix ans, aujourd'hui ce métier s'est généralisé dans une grande partie des entreprises. Les startups sont donc le lieu d'apprentissage des nouveaux métiers plus que toute autre forme d'entreprise. À ce titre, elles favorisent chez leurs équipes la culture du « apprendre à apprendre ».

“LE MÉTIER DE « COMMUNITY MANAGER » ÉTAIT ENCORE À SON BALBUTIEMENT IL Y A DIX ANS, AUJOURD'HUI CE MÉTIER S'EST GÉNÉRALISÉ DANS UNE GRANDE PARTIE DES ENTREPRISES.”

OLIVIER MATHIOT

SANA RONDA

Aujourd'hui, les enjeux ne reposent pas tant sur l'opposition entre secteurs émergents et autres secteurs mais sur l'adaptation de l'ensemble des secteurs aux bouleversements technologiques et à l'évolution des métiers. Il est nécessaire que nos organisations évoluent en compétences afin de rester compétitives.

Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont justement défini huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Parmi elles, six retiennent particulièrement notre attention parce qu'elles sont unanimement reconnues comme cruciales : la faculté d'apprendre à réapprendre, la capacité technique (l'aptitude à utiliser des outils et des logiciels), l'autonomie (la capacité d'une personne à trouver des solutions par elle-même), la coopération (l'habileté à ne plus travailler en silos mais de relier des personnes aux compétences spécifiques), la communication (le pouvoir pour l'entreprise de faire évoluer ses services pour viser la satisfaction maximale du client) et le traitement de l'information (la capacité à chercher et à traiter une information).

Afin de favoriser l'adaptation du salarié à l'évolution du monde du travail, nous devons donc avant tout miser sur le capital humain des entreprises, et sur le développement de ces compétences transversales, les « soft skills ».

COMMENT LES ATTENTES ÉVOLUENT VIS À VIS DE LA FORMATION ?

OLIVIER MATHIOT

Etant à l'origine de l'émergence de ces nouveaux métiers, les startups ne peuvent souvent pas recruter des profils qui affichent une expérience du domaine. Elles ont donc dans leur ADN de recruter des profils qu'elles forment en interne car il n'existe pas ou peu de formations externes sur ces nouveaux métiers.

SANA RONDA

Le rapport à la formation professionnelle des actifs est en pleine mutation. Ils peuvent désormais apprendre tout le temps, partout, sur n'importe quel type de support et sur n'importe quel sujet. Les apprenants deviennent acteurs de leur parcours de formation. Nous devons sortir d'une logique d'assistance pour les encourager à devenir autonomes et responsables. L'engagement personnel joue un rôle majeur

“LES START-UPS ONT VISCÉRALEMENT LE SOUCI DE L'EMPLOYABILITÉ DE LEURS ÉQUIPES À QUI ELLES DEMANDENT D'ÊTRE À LA POINTE DE LA CONNAISSANCE.”

OLIVIER MATHIOT

Les start-ups ont viscéralement le souci de l'employabilité de leurs équipes à qui elles demandent d'être à la pointe de la connaissance dans leur domaine d'expertise pour garder leur avantage concurrentiel. Les équipes s'auto-forment avec des MOOC mais aussi au travers de formations métier dispensées en interne. Les équipes des start-ups étant mobiles, elles essaient ces « skills » chez d'autres employeurs.

QUELS LEVIERS SONT À METTRE EN ŒUVRE POUR AMÉLIORER LE SYSTÈME DE FORMATION ?

OLIVIER MATHIOT

Pour préserver ou augmenter l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle, il faut développer la formation PAR et POUR les salariés. Un des leviers proposés par France Digitale est de créer le statut de « Salarié-Formateur » lui permettant en particulier un aménagement de son temps de travail pour allouer du temps à la formation de ses pairs. Labelliser ce « Salarié Formateur » permettrait de reconnaître sa valeur ajoutée et valoriser son expérience, tout en diffusant les compétences et le savoir au sein de l'entreprise.

Permettre aux entreprises d'utiliser les budgets de formation professionnelle dans le cadre interne du « peer to peer learning » ou du « self learning » est une nécessité pour la formation des employés aux métiers émergents, et anticiper les transformations à venir.

dans le succès d'une formation. Les attentes des individus et leurs besoins en compétences doivent guider l'évolution de l'offre de formation. Ils recherchent d'abord une formation accessible et mobilisable à tout moment. L'accès à la formation doit être simplifié pour pouvoir leur permettre de trouver la bonne formation au bon moment. Il souhaite également se former rapidement sur des besoins en compétence précis. Pour ce faire, il serait intéressant de développer des « grains pédagogiques » en formation, comme on le fait déjà dans le domaine des langues. En granularisant la formation, c'est-à-dire en découpant le contenu d'une formation, de nombreux parcours pédagogiques différents et indépendants seraient mis à disposition en fonction du niveau et des attentes de chaque apprenant. Cette granularisation favoriserait la génération de parcours individualisés.

“LES APPRENANTS DEVIENNENT ACTEURS DE LEUR PARCOURS DE FORMATION.”

SANA RONDA

SANA RONDA

D'une part, il y a les personnes autonomes et responsables de leurs parcours formation qui savent identifier la compétence dont elle ont besoin et qui vont saisir les différents moyens mis à leur disposition pour y remédier. À ces personnes, il faut donner la liberté de choisir leur formation, mais aussi les encourager à se former.

D'autre part, il y a les personnes qui ne sont pas encore autonomes pour identifier clairement la formation dont elles ont besoin. Ces personnes doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour être formées à un métier et ce sont les gens du métier qui doivent la former dans l'entreprise. Elles doivent identifier un projet qui leur convient et donner envie à l'entreprise de les former, car la formation a un coût.

“IL FAUT DONNER LA LIBERTÉ DE CHOISIR SA FORMATION (...) MAIS AUSSI ENCOURAGER À SE FORMER.”

SANA RONDA

CRÉATION DE LA FÉDÉRATION DES PARTENAIRES DE L'EMPLOI

Le 7 février dernier, la FFP a annoncé en conférence de presse la création de la Fédération des Partenaires de l'Emploi avec trois autres organisations professionnelles : Prism'emploi, le Syndicat des Professionnels du Portage Salarial (PEPS) et la Fédération Nationale du Management de Transition (FNMT).



Fédération de la Formation Professionnelle

LA FFP rassemble plus de 620 entreprises de formation et leurs 2000 établissements, formant plus de 4 millions d'apprenants par an. Elle promeut une offre privée de formation agile, innovante et de qualité, qui couvre près des trois-quarts des besoins du marché. Elle est engagée depuis plus de 25 ans pour une meilleure valorisation de l'investissement dans le capital humain, première source de richesse et de cohésion sociale.



L'emploi en Portage Salarial

LE PEPS est la première organisation professionnelle du secteur, regroupant 80% des entreprises de portage salarial, réparties sur l'ensemble du territoire. Les adhérents du PEPS garantissent la sécurité et la protection des professionnels autonomes et la qualité des prestations réalisées auprès de leurs clients. Le PEPS défend un portage salarial adapté à toutes les professions.



PRISM'EMPLOI
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

PRISM'EMPLOI – Professionnels du recrutement et de l'intérim – est l'organisation professionnelle qui regroupe plus de 600 entreprises de toutes tailles représentant 90% du chiffre d'affaires de la profession. 8 500 agences d'emploi et 26 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.



FNMT
FÉDÉRATION NATIONALE DU
MANAGEMENT DE TRANSITION

LA FNMT rassemble plusieurs cabinets de management de transition afin de contribuer à structurer et développer le marché. Elle a pour objectifs de mettre en œuvre des moyens d'information et de formation et de constituer une plateforme de discussion et d'échange pour la profession.

Les Partenaires de l'Emploi, c'est le rassemblement des acteurs engagés du marché de l'emploi et des compétences, au carrefour de toutes les transformations économiques et sociales :

+ 2 200

ENTREPRISES

+ 5 M

D'ACTIFS ACCOMPAGNÉS

GÉNÉRANT
25 M €

DE CHIFFRE D'AFFAIRES CUMULÉ



PATRICK LEVY-WAITZ
Président de la Fédération
des Partenaires de l'Emploi

“POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE NOS CONCITOYENS ET DES ENTREPRISES, NOUS DEVONS UNIR LES ACTEURS DE L'EMPLOI SUR TOUS LES TERRITOIRES : C'EST LE SENS DE LA FÉDÉRATION. DANS UN CONTEXTE DE RUPTURE TECHNOLOGIQUE QUI COMMANDE À CHACUN DE SE RÉINVENTER ET D'EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES VOIES INNOVANTES POUR ÊTRE PLUS EFFICACES, NOTRE CONVICTION EST DE BÂTIR DES SOLUTIONS POUR TOUS AVEC UN LOGICIEL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL PERFORMANT.”

L'AMBITION

Dans un monde globalisé marqué par de profondes transformations, notre modèle économique et notre environnement social sont bouleversés. Les métiers, l'organisation des entreprises évoluent, et les parcours professionnels des individus ne sont plus linéaires.

L'ambition de cette Fédération, créée par quatre acteurs majeurs de l'insertion / maintien dans l'emploi et du développement des compétences, est d'agir en synergie pour accompagner ces profondes mutations et dessiner un nouveau modèle social agile, centré sur les personnes et non plus sur les statuts.

Par la mise en commun de leurs expertises, la FFP et ses partenaires veulent construire ensemble des solutions innovantes afin de contribuer à l'employabilité de tous les actifs et répondre aux nouveaux besoins en compétences des entreprises. La Fédération mènera ainsi des réflexions et des expérimentations ancrées dans les territoires qui seront présentées dans les prochains mois.



LOÏC CHARBONNIER
PDG d'AFTRAL, Administrateur de la FFP,
Vice-Président de la Fédération
des Partenaires de l'Emploi

“NOS EXPÉRIMENTATIONS COLLECTIVES AURONT POUR OBJECTIF D'APPORTER DES SOLUTIONS SIMPLES ET INNOVANTES POUR LES INDIVIDUS ET LES ENTREPRISES, ET FORTS DE CELA, NOUS POURRONS POUSSER DES PROPOSITIONS POUR CONTRIBUER À LA CONSTRUCTION DU NOUVEAU MODÈLE SOCIAL QUI SE DESSINE”.

STATUT ET GOUVERNANCE

La Fédération des Partenaires de l'Emploi prend le statut d'association loi 1901.

PRÉSIDENT

Patrick Lévy-Waitz (PEPS)

VICE-PRÉSIDENTS

Grégoire Cabri-Wiltzer (Prism'emploi), Loïc Charbonnier (FFP), Stéphane Mellinger (FNMT).

CONSEIL D'ADMINISTRATION

12 membres, dont Jean Wemaëre, Président de la FFP, et Pierre Courbebaisse, Vice-Président de la FFP.

DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL

François Roux

Écrire à la Fédération
des Partenaires de l'Emploi :
7, Rue Alfred de Vigny, 75008 Paris
Retrouver toute l'information sur :
www.ffp.org

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LES ANNONCES DE LA MINISTRE DU TRAVAIL



À la suite de la finalisation de l'Accord National Interprofessionnel par les partenaires sociaux le 22 février dernier, la Ministre du Travail Muriel Pénicaud, a annoncé lundi 5 mars 2018 en conférence de presse 12 mesures pour transformer la formation professionnelle. Ces 12 mesures seront intégrées dans un « projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui sera présenté en Conseil des ministres durant la deuxième quinzaine d'avril, pour une adoption à l'été 2017.

ZOOM SUR CES ANNONCES

POUR LES SALARIÉS :
un accès simplifié
à la formation

- Chaque salarié verra son CPF crédité de 500€ par an (jusqu'à un plafond de 5 000€), voire 800€ par an (jusqu'à un plafond de 8 000€) pour les personnes les moins qualifiées.
- Pour les salariés qui ont un projet de formation longue de reconversion mais ne disposent pas des crédits suffisants sur leur compte pour le financer, un système d'abondement sera mis en place après validation d'une commission paritaire (« CPF de transition »).
- Une application numérique CPF sera créée pour que chacun, salarié ou demandeur d'emploi, ait la liberté de choisir et s'inscrire directement en formation.
- Un nouveau Conseil en Evolution Professionnelle verra le jour pour accompagner les personnes dans leur projet professionnel : dans chaque région, un opérateur du CEP sera sélectionné par appel d'offres, selon un cahier des charges co-construit par l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions.

**POUR LES JEUNES
ET LES DEMANDEURS
D'EMPLOI :**
un accès renforcé
à la formation
professionnelle

- Le plan d'investissement de près de 15 milliards d'euros pour les jeunes et demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail est confirmé (Plan d'Investissement dans les Compétences).
- Le projet de loi contiendra aussi un volet « apprentissage » qui prévoit un financement de l'apprentissage aux contrats (et non plus à la subvention des CFA), ainsi qu'un pilotage de l'apprentissage par les branches professionnelles.

POUR LES ENTREPRISES :
moins de démarches
administratives et
une solidarité financière
pour les TPE/PME

- Au total, le taux de cotisation actuel ne sera pas augmenté mais les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (formation + taxe d'apprentissage), auprès d'un seul collecteur (URSSAF).
- Les contraintes de structuration du plan de formation sont supprimées (fin des catégories du plan) mais l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité demeure.
- Un système de solidarité des grandes entreprises vers les TPE et PME sera mis en place pour maintenir un mécanisme de mutualisation.

POUR L'OFFRE DE FORMATION :
la libération de
l'innovation pédagogique
et la valorisation
de la qualité

- Dans la lignée du travail effectué par les partenaires sociaux, la définition de l'action de formation sera élargie, de façon à libérer l'innovation pédagogique ('blended-learning', formation en situation de travail, apprentissage collaboratif etc.).
- Un système d'accréditation indépendant sera mis en place par une nouvelle agence « France Compétences » pour certifier les entreprises de formation souhaitant bénéficier des fonds publics et mutualisés.

EXTRAIT DU COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA FFP EN RÉACTION À CES ANNONCES



**“ LA FFP SALUE UN ACTE FORT DE TRANSFORMATION
DE NOTRE SYSTÈME DE FORMATION,
VERS PLUS D'EFFICACITÉ, DE TRANSPARENCE ET DE JUSTICE SOCIALE.
LA FFP APPELLE À TRADUIRE CONCRÈTEMENT CES AMBITIONS,
EN ENCOURAGEANT RÉSOLUMENT NOS CONCITOYENS
À MOBILISER LEURS NOUVEAUX DROITS,
ET EN FACILITANT L'AGILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION DE QUALITÉ. ”**

Plus d'informations sur le site de la FFP : www.ffp.org

PLONGÉE AU CŒUR DES ACTIVITÉS & COMPÉTENCES DES MÉTIERS DES ENTREPRISES DE FORMATION

À LA SUITE DE L'ÉTUDE DE 2016-2017 RELATIVE À L'IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE FORMATION, L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ), ORGANE PARITAIRE ASSURANT UNE VEILLE SUR L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA PROFESSION, DÉVOILE UN RÉFÉRENTIEL ACTIVITÉS/COMPÉTENCES DES MÉTIERS DES ENTREPRISES DE FORMATION.

Ce projet a été lancé avant même l'ANI du 22 février 2018 qui renforce le rôle d'anticipateur des besoins en compétences des entreprises de formation.

Ces travaux inédits lancés en 2017 traduisent la volonté des partenaires sociaux de la Branche d'accompagner les entreprises de formation afin de répondre aux nouvelles façons d'apprendre et aux nouveaux besoins en compétences des entreprises.

Et ce n'est pas tout. En effet, l'OPMQ met en place actuellement un espace en ligne à destination des professionnels (employeurs, RH, salariés,...) comme du public. Cet espace contiendra une boîte à outils pour connaître les familles de métiers, générer des fiches-activités, un profil de recrutement et identifier des passerelles entre familles de métiers.

Ce référentiel est consultable sur le site internet de la FFP dans la rubrique "Dialogue social".

LES ACTIVITÉS & COMPÉTENCES SONT CLASSÉES EN 7 DOMAINES :

DOMAINE 1

Animation de parcours et/ou séquence de formation

DOMAINE 2

Conseil, orientation et accompagnement à la valorisation de compétences individuelles

DOMAINE 3

Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique

DOMAINE 4

Promotion, marketing et commercial

DOMAINE 5

Management - Gestion d'un organisme

DOMAINE 6

Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme

DOMAINE 7

Informatique : production et gestion des systèmes d'information

Chaque domaine regroupe des activités, activités elles-mêmes composées de compétences.

EXEMPLE :

'LE DOMAINE N°3, ACTIVITÉ N°2 : CONCEPTION, DÉVELOPPEMENT ET INTÉGRATION DE RESSOURCES ET DE SUPPORTS PÉDAGOGIQUES NOTAMMENT NUMÉRIQUES (MULTIMÉDIA ET NUMÉRIQUES)'



Analyser l'ingénierie pédagogique et/ou le cahier des charges pour identifier les informations qui vont déterminer les ressources pédagogiques ou supports pédagogiques.



Réunir et mettre à disposition les documents et les contenus en lien avec la thématique traitée dans le cadre de la formation (documents professionnels, manuels d'utilisation, articles de presse...) pour concevoir les ressources et supports pédagogiques.



Développer, créer, (voire filmer) les séquences pédagogiques et contenus de formation en sélectionnant les informations pertinentes au regard du scénario prédéfini.



Concevoir le design graphique du dispositif de formation en définissant les modes de navigation dans le cours, en organisant et optimisant les contenus numériques pour les publier en ligne.



Intégrer l'ensemble des séquences, modules et contenus selon le parcours de formation prédéfini.

LE REGARD DE JACQUES BAHRY



JACQUES BAHRY
Président de l'OPMQ

« À TRAVERS CE RÉFÉRENTIEL, RÉALISÉ AVEC LE SOUTIEN D'OPCALIA ET DU CABINET CO&SENS, L'OPMQ POURSUIT L'AXE « COMPÉTENCES » DÉJÀ ENTAMÉ PAR LA CRÉATION D'UN NOUVEAU SYSTÈME CLASSIFICATION ET PAR LE DÉVELOPPEMENT DE CQP.

CE TRAVAIL EST ESSENTIEL DANS UNE PROFESSION QUI CONNAÎT DE PROFONDES MUTATIONS (DIGITALISATION, QUALITÉ,...) ET QUI EST COMPOSÉE DE 77% DE TPE.

LE RÉFÉRENTIEL EST BASÉ SUR DES QUESTIONNAIRES EN ENTRETIENS AUPRÈS DES ENTREPRISES DE FORMATION QUE NOUS REMERCIONS À NOUVEAU POUR LEUR MOBILISATION. PAR AILLEURS, L'OPMQ CONSTRUIT ACTUELLEMENT, AVEC L'AIDE D'AGEFOS-PME, UN ESPACE EN LIGNE COMPORTANT DES OUTILS RH S'INSPIRANT DU RÉFÉRENTIEL. »

NOUVELLE VERSION DU GUIDE PRATIQUE PARITAIRE RELATIF AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS

Un accord de branche relatif à un nouveau système de classification des emplois dans la Convention collective des entreprises de formation a été signé le 16 janvier 2017.

Afin de faciliter le déploiement de ce nouveau système, dans une logique de paritarisme de service, la Branche mettra prochainement à disposition des employeurs et des salariés une version du Guide pratique paritaire (outil de prise en main de la nouvelle classification) encore plus lisible et intuitive.

Vous pourrez retrouver ce document sur le site internet de la FFP dans la rubrique "Dialogue social".

LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE FORMATION ACCUEILLE LE SYNOFDES

Le Synofdes est un syndicat professionnel ayant pour objet de regrouper, en leur qualité d'employeurs, les entreprises de formation professionnelle et de promotion sociale à but non lucratif qui se revendiquent de l'économie sociale et de ses valeurs. Il est présidé par Michel CLEZIO.

À la suite de la publication de l'arrêté de représentativité patronale du 3 octobre 2017, le SYNOFDES siège désormais au sein du collège employeur avec la FFP dans toutes les commissions paritaires de la Branche. Selon l'arrêté, l'audience salariés et entreprises du Synofdes sont respectivement de l'ordre de 18,24% et de 15,83% (c'est 81,76% et 84,17% pour la FFP).

LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DE LA FFP EN RÉGIONS

De janvier à février 2018, les treize groupes régionaux de la FFP ont tenu leur Assemblée Générale. Chaque groupe régional a élu son nouveau Président et son nouveau Bureau, et s'est fixé des objectifs ambitieux pour l'année autour de thématiques aussi riches que l'innovation, la nouvelle réforme de la formation professionnelle et la qualité !

Félicitations aux Présidents de région nouvellement élus !

- Gérard ABBASSI (ACOPAD) en PACA/Corse,
- Emmanuel BOULAY (IFPA) en Bourgogne-Franche-Comté,
- Valérie JAVELLE (Groupe ARKESYS) en Auvergne-Rhône-Alpes,

Et bien sûr aux dix Présidents de région qui ont été à nouveau élus par les adhérents :

- Jean-Pierre COUSQUER (IBEP) en Bretagne,
- Francis DUMASDELAGE (AFC) en Nouvelle-Aquitaine,
- Christophe DUPONT (FORMA SANTE) en Centre-Val de Loire,
- Nathalie GENELOT (ALTITUDE FORMATION CONSEIL) en Antilles-Guyane,
- Jean-Marc HUSSON (APAVE) en Hauts-de-France,
- Méline MANTEAU (AFTRAL) en Grand Est,
- Sylvie PETITJEAN (CREPT FORMATION) en Occitanie,
- Jean-Michel ROGEON (BACF) en Pays de la Loire,
- Philippe SCELIN (IRFA) en Normandie,
- Nadia YAHIOUI (ISEC SUD) en Réunion.

RETOUR EN QUELQUES IMAGES SUR CE TEMPS FORT DE LA VIE DE LA FFP :



Sylvie PETITJEAN, Présidente de la FFP en Occitanie (CREPT FORMATION) réélue à l'unanimité, entourée des adhérents de la FFP en Occitanie et de son nouveau bureau : Stéphane CHOMPNEY, IRFA SUD, Vice-Président ; Philippe Valéry, ADRAR Formation Vice-président ; Sophie ROQUES, MARIJUL'RH, Secrétaire ; Paloma GARCIA, FONDESPIERRE ; Rodolphe BIGOT, OFIAQ ; Philippe BASTIEN, AFTRAL ; Pascale GALY, CESI ; Luc ROBIN, ROYER ROBIN Associés.



Christophe DUPONT, réélu Président de la FFP en Centre-Val de Loire pose avec son nouveau bureau : Marie-Christine HOUDBINE, vice-présidente (AFPP), Pascal AUDINET (Compagnons du Devoir), et Myriam DUPONT-SQALLI (ASSOFAC).

PLEIN SUCCÈS POUR LE COLLOQUE DE LA FFP EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le 6 février dernier, près de 200 invités ont participé au colloque de la FFP sur le thème : « L'innovation en formation : quelles attentes de la réforme de la formation professionnelle ? » réalisé avec le concours du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) et animée par Stéphane BECHAUX, journaliste pour LCI et pour l'Express. Alors que le Gouvernement a annoncé une transformation en profondeur du système de formation professionnelle en France, professionnels de la formation, de l'innovation et dirigeants d'entreprises, ont partagé leurs attentes de cette réforme pour faciliter l'innovation en formation et répondre aux défis du XXIème siècle.



Valérie JAVELLE, Administratrice de la FFP, Présidente de la FFP en Auvergne-Rhône-Alpes et du Groupe Arkesys est intervenue sur les enjeux de la nouvelle réforme aux côtés d'Emmanuelle PERES, Déléguée Générale de la Fédération de la Formation Professionnelle.

Pour en savoir plus sur cet évènement, rendez-vous sur le site de la FFP : www.ffp.org

L'UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Du 31 janvier au 2 février s'est déroulée, à Biarritz, la 15ème édition de l'Université d'Hiver de la Formation Professionnelle, un évènement porté par Centre Inffo.

Cette édition a été marquée par la présence de la Ministre du Travail Muriel Pénicaud, et de la Haut-Commissaire à la transformation des compétences, Estelle Sauvat.

La FFP, présente comme à chaque édition, a participé à plusieurs ateliers :

- Pierre COURBEBASSE, Vice-Président de la FFP est intervenu à l'atelier "RH et accompagnement des transitions numériques et écologiques" ainsi qu'en plénière de clôture.
- Bernard MONTEIL, Vice-Président de la FFP, a animé l'atelier "Les nouveaux supports pédagogiques: atouts et limites" lors duquel sont notamment intervenus Marc Denney de C-Campus, et Mathilde Bourdat du groupe Cegos.
- Jennifer VAN LERENBERGHE, cheffe de projet digitalisation à la FFP, a présenté les initiatives portées par la FFP pour accélérer la digitalisation du secteur lors de l'atelier "Quelles innovations en Nouvelle-Aquitaine".



LA FFP PRÉSENTE AU SALON LEARNING TECHNOLOGIES 2018 !

La FFP était présente les 23 et 24 janvier 2018 à Paris, Espace Champerret, au Salon Learning Technologies France dédié aux technologies au service de l'apprentissage. Plus de 5000 visiteurs se sont rendus à ces deux journées où étaient proposés des conférences et des ateliers thématiques en lien avec les dernières nouveautés en matière d'e-learning.

Pour en savoir plus sur les actions menées par le FFP pour accélérer la digitalisation du secteur de la formation professionnelle, rendez-vous sur ffp.org/digital.

ERASMUS : LE DÉPUTÉ EUROPÉEN JEAN ARTHUIS A PRÉSENTÉ SON RAPPORT POUR LA MOBILITÉ EUROPÉENNE DES APPRENTIS À LA MINISTRE DU TRAVAIL MURIEL PÉNICAUD

Le 19 janvier 2018, c'est chez les Compagnons du Devoir, adhérent de la FFP, que le député européen et ancien ministre Jean ARTHUIS a remis à la Ministre du Travail Muriel Pénicaud son rapport sur la mobilité des apprentis en Europe. Ce rapport, commandé le 20 juillet dernier par la Ministre, identifie les freins à la mobilité des apprentis et formule 16 propositions pour favoriser la mobilité longue des apprentis en Europe.

CONFÉRENCE "CHOC TECHNOLOGIQUE : LES ENJEUX POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE"

Loïc Charbonnier, PDG du groupe AFTRAL et membre du Conseil d'administration de la FFP, et Emmanuelle Pérès, Déléguée Générale de la FFP, sont intervenus le 31 janvier dernier à la conférence « Choc technologique : les enjeux pour la formation professionnelle » organisée par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques » et la Caisse des Dépôts sur les conditions de réussite de la réforme en cours.



CONFÉRENCE « SÉCURITÉ PRIVÉE, IMAGINONS L'AVENIR DE NOS MÉTIERS »

Le Président de la FFP, Jean WEMAËRE était l'invité d'honneur de la conférence "Sécurité privée, imaginons l'avenir de nos métiers", organisée par l'Union des entreprises de sécurité privée (USP), le 30 janvier 2018. Dans son discours d'ouverture, il a notamment insisté sur le rôle central du développement des compétences dans une économie de la connaissance et de l'innovation. Il a rappelé la nécessité de libérer le secteur de la formation professionnelle pour relever les défis du XXIème siècle.

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.



+650

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



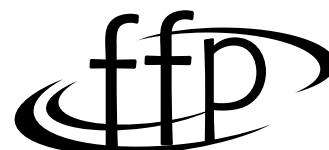
malakoff médéric

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](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^e 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