

ÉDITO PAR PIERRE COURBEBASSE, PRÉSIDENT DE LA FFP

LA PROFESSION MOBILISÉE POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES DE FORMATION

Le 5 septembre 2018 a été promulguée la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui vise à transformer en profondeur le système de formation professionnelle en France.

La FFP a soutenu l'ambition de transformation du secteur. Seulement 36 % des adultes bénéficient d'une formation chaque année. En Allemagne, c'est 53 %. Dans les pays nordiques, c'est plus de 60 %. Et plus récemment, la France a été classée par le Forum Économique Mondial 34^e sur 140 pays en matière de développement des compétences. Nous ne pouvons plus nous satisfaire de notre système de formation actuel. Il en va de l'employabilité de tous les actifs et d'une croissance durable pour le pays.

La réforme en cours présente une opportunité pour enfin améliorer et faciliter l'accès au développement des compétences en France. Cette réussite est conditionnée à une mise en œuvre opérationnelle de la loi, et la FFP est pleinement mobilisée pour y contribuer. Avec le Tour de France de la réforme que nous avons lancé en octobre dernier, nous accompagnons nos adhérents et l'ensemble des acteurs des compétences sur les territoires pour les informer et les accompagner à se saisir des opportunités de la réforme.

Nous continuons en parallèle à promouvoir une filière d'excellence française du développement des compétences, notamment par notre accompagnement à la transformation digitale de l'ensemble du secteur grâce au concours du Programme d'Investissement d'Avenir (PIA). À ce titre, le début de l'année 2019 verra la publication d'une étude sur l'évolution des modèles économiques des entreprises de formation qui proposera une méthodologie permettant de mettre en œuvre le changement au sein de son entreprise de formation.

Très belle année à tous !

SOMMAIRE

REGARDS CROISÉS

P.2



STÉPHANE CARCILLO

Économiste, Chef de la division
Emploi et revenus de l'OCDE

SYLVIE PETITJEAN

Vice-Présidente de la FFP,
Présidente de la FFP en Occitanie



REGARDS SUR L'ENTREPRISE

P.4

- LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES ENTREPRISES

DOSSIER SPÉCIAL

P.6

- LES PRINCIPALES ÉCHÉANCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE

P.8

- PANORAMA ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA BRANCHE - L'ACTION SOCIALE ET LE DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ DANS LA BRANCHE - RÉFLEXIONS PARITAIRES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT

P.10

- LE TOUR DE FRANCE DE LA RÉFORME DE LA FFP : PLUS DE 1200 ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DÉJÀ RÉUNIS ! - QUALITÉ : UNE NOUVELLE IMPULSION POUR L'ISO TC 232 « SERVICES DE FORMATION ET D'ÉDUCATION » INITIÉE EN 2018

**STÉPHANE CARCILLO**ÉCONOMISTE, CHEF DE LA DIVISION
EMPLOI ET REVENUS DE L'OCDE**SYLVIE PETITJEAN**VICE-PRÉSIDENTE DE LA FFP,
PRÉSIDENTE DE LA FFP EN OCCITANIE**QUELLE ANALYSE PORTEZ-VOUS SUR LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES À LAQUELLE FONT FACE LES ENTREPRISES DU PAYS ET NOTAMMENT LES TPE/PME ?****STÉPHANE CARCILLO**

La pénurie des compétences en France se constate à la mesure des compétences des jeunes et des adultes. Un jeune sur sept échoue à l'école et n'obtient pas le baccalauréat. Ce déficit de formation pour une part substantielle de la nouvelle génération est difficile à comprendre pour un pays aussi développé que le nôtre. La pénurie de compétences se constate par ailleurs sur la formation des adultes. La France fait partie des pays où la part des adultes qui ne maîtrisent pas les compétences de base est la plus importante, et notamment les compétences numériques. Ce qui est un obstacle considérable pour faire face aux évolutions technologiques et des métiers au sein des entreprises. Cela s'explique d'une part par un retard du pays sur l'éducation de base, qui est en phase d'être rattrapé, mais qui ne l'est pas pour une part importante des adultes âgés de 40 à 60 ans. D'autre part, le pays souffre d'un déficit de formation professionnelle : une personne sur trois bénéficie d'une action de formation par an, contre 60 % en Norvège et 55 % aux États-Unis. Sur les moins qualifiés, seulement une personne sur sept bénéficie d'une formation par an. Malgré les investissements financiers réalisés pour la formation, les résultats ne sont pas là.

QUELLES OPPORTUNITÉS LA LOI Avenir Professionnel OFFRE-T-ELLE POUR FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE ?**STÉPHANE CARCILLO**

La France n'est pas jusqu'ici dans une situation favorable notamment à cause de l'opacité de son système de formation et d'un manque de transparence sur son financement et sa performance. Cette réforme est la plus ambitieuse de ces quinze dernières années. Elle a le potentiel de profondément changer l'efficacité du système de formation en France.

SYLVIE PETITJEAN

La pénurie de compétences est une réalité dans notre économie. 57 % des TPE/PME déclarent manquer de talents pour croître et cela sur tous les niveaux de qualification et tous les postes en entreprises*. De plus, le besoin en compétences des entreprises ne concerne pas que les compétences techniques mais aussi les compétences comportementales, le « savoir-être » en entreprise. Du côté des entreprises, plusieurs raisons expliquent ce phénomène de pénurie : leur implantation géographique, leur manque d'attractivité par rapport aux grands groupes en termes de salaires et avantages sociaux, et certainement leur manque de structuration de la fonction RH. Du côté de la formation, la transformation rapide des métiers et compétences engendre la nécessité d'un système de formation professionnelle agile afin que les actifs puissent développer leur employabilité et répondre aux attentes des entreprises. C'est tout l'enjeu de la réforme du secteur en cours.

* Étude Bpi France « Attirer les talents dans les PME » Juin 2018

SYLVIE PETITJEAN

La loi a été pensée dans l'objectif d'accélérer et faciliter l'accès à la formation professionnelle. Elle apporte trois avancées majeures défendues depuis plusieurs années par la FFP : la monétisation du CPF va permettre une meilleure lisibilité pour les bénéficiaires, et la future application CPF pourrait être un moyen de faciliter l'accès direct à la formation professionnelle ; l'ouverture du marché

Elle doit pouvoir tout d'abord permettre de favoriser une offre de formation de qualité, agile, qui puisse s'adapter rapidement aux évolutions des besoins en compétences. En ce sens, le système de certification qualité par des certificateurs accrédités prévu dans la loi permettra une consolidation du marché, et devra améliorer sa transparence pour tous les bénéficiaires, actifs et entreprises.

Par ailleurs, l'ouverture de l'apprentissage permettra aux besoins d'émaner du terrain et offre plus de souplesse pour les entreprises pour trouver une réponse à leurs besoins. Le financement au contrat contribue à cette facilité. Il appartiendra aussi aux entreprises de s'approprier cette opportunité et de se responsabiliser sur l'accueil des apprentis. Les branches ont leur rôle à jouer, par un travail d'accompagnement de leurs entreprises pour les inciter à embaucher des apprentis.

« CETTE RÉFORME EST LA PLUS AMBITIEUSE DE CES QUINZE DERNIÈRES ANNÉES. ELLE A LE POTENTIEL DE PROFONDÉMENT CHANGER L'EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE FORMATION EN FRANCE. »

STÉPHANE CARCILLO

QUELS ASPECTS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PERMETTRONT DE GARANTIR LE SUCCÈS OPÉRATIONNEL DE LA RÉFORME ?**STÉPHANE CARCILLO**

Le succès de la réforme tient dans sa capacité à faciliter de façon effective l'accès à la formation. En ce sens, l'application CPF présente une opportunité à condition qu'elle soit efficace dès sa mise en service et qu'elle puisse être mise en relation avec les opportunités d'emploi dans les territoires. Pour que les actifs se saisissent de l'application et de leurs droits à la formation, il est aussi essentiel de renforcer l'accompagnement et notamment à l'égard des moins qualifiés. La mise en œuvre de la nouvelle définition de l'action de formation, qui permet la diversification des modalités pédagogiques (distanciel, formation en situation de travail, etc.) sera aussi une opportunité pour lever les barrières au manque d'appétence pour la formation de ces publics. Par ailleurs, les futurs opérateurs de compétences, qui auront notamment un rôle majeur pour développer la formation dans les TPE/PME, devront aussi être soumis à des critères transparents de professionnalisme et de satisfaction sur la qualité de leurs services.

« DU CÔTÉ DE LA FORMATION, LA TRANSFORMATION RAPIDE DES MÉTIERS ET COMPÉTENCES ENGENDRE LA NÉCESSITÉ D'UN SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGILE AFIN QUE LES ACTIFS PUISSENT DÉVELOPPER LEUR EMPLOYABILITÉ ET RÉPONDRE AUX ATTENTES DES ENTREPRISES. »

SYLVIE PETITJEAN

de l'apprentissage peut vraiment faire décoller le nombre d'apprentis en France ; l'élargissement de la définition de l'action de formation représente une réelle opportunité pour favoriser l'innovation et l'individualisation des parcours de formation, et la formation en situation de travail devrait engendrer un rapprochement du monde de la formation et du monde du travail tout en apportant une réponse pertinente à la pénurie de compétences des TPE/PME. L'expérimentation des contrats de professionnalisation ouverte à la formation non certifiante est également une opportunité car tous les types de formations sont utiles à l'évolution professionnelle des personnes et à la sécurisation de leur parcours.

SYLVIE PETITJEAN

Le cadre et les dispositifs dans lesquels les acteurs des compétences devront travailler doivent être clarifiés afin de ne pas freiner en 2019 l'accès à la formation. Les futurs opérateurs de compétences qui vont rassembler des branches par grandes filières doivent permettre une analyse prospective globale des besoins en compétences et être de véritables outils techniques au service des entreprises dans l'analyse de leurs besoins. Il appartient aussi au gouvernement de faire un travail de communication auprès des actifs pour les informer de leurs droits à la formation. La réussite de la réforme dépendra également de la capacité de France compétences à évaluer le système, à assurer sa transparence et à être réactif dans les ajustements nécessaires.

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES ENTREPRISES

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 invite les entreprises à repenser la formation professionnelle et le développement des compétences des collaborateurs comme véritable investissement stratégique pour leur compétitivité, à travers une plus grande liberté accordée dans les modalités pédagogiques.

L'OBLIGATION DE FORMATION DES ENTREPRISES

- L'obligation d'adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail, d'anticiper les évolutions de l'emploi et le maintien dans l'emploi, (Art. L 6321-1 du Code du travail) demeure dans la loi du 5 septembre 2018.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si un salarié n'a pas bénéficié dans les 6 années précédant son entretien professionnel récapitulatif (bilan), de ses entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation (hors formation obligatoire), l'employeur devra abonder son Compte Personnel de Formation (CPF) d'un montant fixé par décret.

LES OPPORTUNITÉS DE LA RÉFORME POUR LES ENTREPRISES DE DÉVELOPPER LEUR CAPITAL HUMAIN



Le co-financement du (CPF) des salariés

- La monétisation au 1^{er} janvier 2019 du CPF,
- L'ouverture du CPF à des logiques de co-investissement entre le salarié et l'employeur :
 - Modalités d'abondement du CPF du salarié définies par accord d'entreprises, de groupe ou à défaut de branche.
 - Possibilité de définir les actions de formation éligibles au co-investissement par accord d'entreprises ou de groupe.
 - CPF mobilisable sur le temps de travail avec accord de l'employeur (l'absence de réponse de l'employeur à la demande du salarié vaut acceptation).



Une plus grande flexibilité du contrat d'apprentissage

- L'âge limite pour bénéficier d'une formation par voie d'apprentissage repoussé de 26 à 30 ans.
- La possibilité de rentrer en apprentissage tout au long de l'année.

- Les aides rationalisées en une aide unique à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- L'ouverture du marché de l'offre de formation par voie d'apprentissage (fin de la « carte régionale de l'apprentissage ») : les sections d'apprentissage auront la liberté d'ouvrir là où la demande est la plus forte et seront ainsi directement en lien avec les besoins des entreprises.
- Le financement au contrat et la garantie de financement de tous les contrats par le gouvernement.



L'ouverture à l'innovation pédagogique

- Une nouvelle définition de l'action de formation, avec une finalité unique, « les actions concourant au développement des compétences ».
- Ouverture à l'innovation et à la diversification des schémas pédagogiques pour une meilleure adaptation aux besoins de chaque entreprise,
- Consécration de la formation à distance et à la formation en situation de travail.

LA NOUVELLE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE DES ENTREPRISES

	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance – CUFPA		Ex-barème
	Formation professionnelle	Apprentissage	
- DE 11 SALARIÉS 1,23 %	0,55 %	0,60 %	0,08 %
+ DE 11 SALARIÉS 1,68 %	1 %	0,60 %	0,08 %

POUR ALLER PLUS LOIN...

CAPITAL HUMAIN : INVESTIR POUR SA COMPÉTITIVITÉ



Ce guide de reporting à destination des entreprises propose une grille de dix indicateurs permettant aux entreprises de valoriser leur effort de formation et de rendre compte des impacts économiques et sociétaux des investissements en formations.



Ce guide, inspiré d'expériences concrètes d'entreprises, propose un parcours en cinq étapes pour accompagner les entreprises dans leur investissement formation et dans la valorisation de leur capital humain.



Cet ouvrage recense une série de témoignages d'entreprises 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.

Lire et télécharger ces publications sur www.ffp.org

LES PRINCIPALES ÉCHÉANCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

2018

SEPTEMBRE

Promulgation de la loi « Avenir Professionnel »



SEPT. /// DÉC.

Parution des premiers décrets d'application de la loi « Avenir professionnel »



31 DÉCEMBRE

Branches professionnelles : désignation des opérateurs de compétences (OPCO)

2019

1^{ER} JANVIER

- Nouvelle définition de l'action de formation
- Création de France Compétences
- Monétisation des heures de CPF
- PRO-A (ex périodes de pro)
- CPF de transition (ex CIF)
- Possibilité pour les CFA d'ouvrir de nouvelles sections sans accord de la région
- Nouvelles dispositions du contrat d'apprentissage (Limite d'âge à 30 ans, aide unique à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 250 salariés, etc.)

JAN.. /// MARS

- Agrément provisoire des OPCA en tant qu'opérateurs de compétences
- Publication du référentiel de certification des organismes de formation et des CFA

28 FÉVRIER

Collecte sur la masse salariale 2018 (formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage selon les règles en vigueur en 2018) par les OPCA et OCTA.

1^{ER} AVRIL

Agrément définitif des nouveaux opérateurs de compétences

AVR. /// JUIN

- Négociation par les branches des coûts de financement des contrats d'apprentissage applicables à partir de 2020.
- Lancement de l'appel d'offres pour les opérateurs de CEP.

AUTOMNE

- Mise en service de l'application CPF
- Novembre : Collecte par les OPCO de la contribution formation au titre de 2019.
- Lancement de l'appel d'offres pour les opérateurs de CEP.

31 DÉCEMBRE

- Fin de la gestion du CPF par les OPCO
- Fin de la gestion du CEP par les FONGECIF | Mise en place des CPIR

2020

1^{ER} JANVIER

- Apprentissage : financement au contrat par les OPCO
- Gestion financière du CPF par la Caisse des Dépôts
- Début de l'activité des opérateurs du CEP sélectionnés par France Compétences

2021

1^{ER} JANVIER

- Mise en place du nouveau régime qualité pour les OF et les CFA
- Collecte de la contribution unique par les URSSAF (au plus tard)

ZOOM SUR LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

2018

1^{ER} DÉCEMBRE (AU PLUS TARD)

Publication du cadre réglementaire :

- Publication du décret relatif aux modalités de détermination des règles de prise en charges des contrats d'apprentissage et publication du décret relatif au financement des contrats d'apprentissage lors de la période de transition 2019/2020.

- Communication du cadre réglementaire portant sur les modalités de la péréquation en matière d'alternance.
- Publication des décrets relatifs à l'âge, à la rémunération des apprentis et à l'expérience du maître d'apprentissage.
- Publication du décret relatif à la rupture du contrat d'apprentissage.

2019

1^{ER} JANVIER

Nouvelles dispositions du contrat d'apprentissage (limite d'âge à 30 ans, aide unique à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 250 salariés, aide d'État pour l'obtention du permis de conduire des apprentis, etc.).

Conditions spécifiques d'ouverture de sections pour 2019 :

- Conventonnement et financement par les Régions selon les règles actuellement en vigueur : jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard. À partir du 1^{er} janvier 2020, prise en charge *pro rata temporis* du stock des contrats par les opérateurs de compétences.
- Hors conventonnement régional : possibilité pour toute entreprise de formation (détentrices d'un NDA) d'ouvrir de nouvelles sections sans accord de la région dès le 1^{er} janvier 2019 : prise en charge par les opérateurs de compétences, via un financement de France Compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ou par l'État au 1^{er} avril 2019.

1^{ER} FÉVRIER

Date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats.

28 FÉVRIER

Collecte au titre de 2018 : formation professionnelle et taxe d'apprentissage par les actuels OPCA et OCTA.

15 MARS (AU PLUS TARD)

Retour des recommandations de France Compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.

1^{ER} AVRIL (AU PLUS TARD)

- Publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence par les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge.
- Publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France Compétences.

SEPTEMBRE

Contrôles par la DGEFP du respect des délais de paiement par les opérateurs de compétences et process mise en place pour les contrats d'apprentissage.

2020

1^{ER} JANVIER

Financement au contrat par les OPCO.

Nouvelles compétences des Régions : contribuer au financement des CFA quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elles identifient le justifient, soit :

- majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences en matière de dépenses de fonctionnement ;
- verser des subventions en matière de dépenses d'investissement.

2022

1^{ER} JANVIER

Application du nouveau régime de certification qualité pour les CFA.

PANORAMA ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux de la Branche des organismes de formation ont dévoilé l'édition 2018 du Panorama social et économique de la Branche. Réalisé par le Cabinet « Ambroise Bouteille et Associés », ce rapport contient des analyses statistiques du secteur de la formation professionnelle (les données sont notamment issues de l'INSEE, des OPCA, et d'une enquête auprès des entreprises de formation).

LES CHIFFRES

STATISTIQUES SOCIALES

- 8 100 EMPLOYEURS AYANT UN SALARIÉ OU PLUS
- 72 800 SALARIÉS
- 20 % DE TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS
- 62 % DE FEMMES PARI MI LES SALARIÉS
- 57 % DE SALARIÉS APPARTENANT À LA FILIÈRE FORMATION, ACCOMPAGNEMENT ET INGÉNIE RIE

FORMATION

En 2016 le taux d'accès au contrat de professionnalisation est de 2,1 % en contrat de professionnalisation (contre 1,6 % toutes branches confondues) et de 4,9 % à la période de professionnalisation

Retrouvez l'intégralité du Panorama économique et social de la Branche des organismes de formation sur le site de la FFP : www.ffp.org

STATISTIQUES ÉCONOMIQUES

- PRÈS DE 80 % DES ENTREPRISES COMPTENT DE 0 À 9 SALARIÉS :
- TAILLE MOYENNE DES ENTREPRISES = 8,9 SALARIÉS
- 64,3 % DES ENTREPRISES SONT DES ENTREPRISES À STATUT COMMERCIAL
- CA MOYEN 2017 = 1,6 MILLIONS D'EUROS

RÉPARTITION DES SALARIÉS

EN FONCTION DES SEUILS D'EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE :

30,8 % DANS LES ENTREPRISES DE 0 À 9 SALARIÉS	18 % DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 249 SALARIÉS
22,4 % DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 19 SALARIÉS	2,9 % DANS LES ENTREPRISES DE 250 SALARIÉS ET PLUS
25,9 % DANS LES ENTREPRISES DE 20 À 49 SALARIÉS	

L'ACTION SOCIALE ET LE DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ DANS LA BRANCHE

Avec pour objectif de promouvoir les dispositifs existants auprès des dirigeants et relais RH en entreprise, la FFP a organisé son premier Webinar le 18 décembre 2018 sur l'action sociale et le degré élevé de solidarité du fonds d'action sociale avec la participation d'APICIL.

En effet, pour répondre aux besoins de salariés en grande difficultés, la Branche des organismes de formation a mis en place des dispositifs spécifiques sur l'action sociale et le degré élevé de solidarité en collaboration avec les assureurs recommandés AG2R La Mondiale, Médéric Malakoff, (Santé et Prévoyance), APICIL (Prévoyance) et Harmonie Mutuelle (Santé).



MARIE CHRISTINE PAPIN
Présidente
de la Commission
Paritaire Santé
Prévoyance (CPPS)

« CE WEBINAR ORGANISÉ LE 18 DÉCEMBRE A ÉTÉ L'OCCASION DE RÉVÉLER LA RICHESSE DES SOLUTIONS SOCIALES ET L'APPUI MATÉRIEL ET/OU FINANCIER DESTINÉ À NOS SALARIÉS EN DIFFICULTÉS DE SANTÉ, OU LEURS PROCHES, QUI IMPACTENT LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ MAIS AUSSI SA FAMILLE. NOUS AVONS VOULU ACCOMPAGNER NOS SALARIÉS D'AUTANT PLUS QUE, DANS NOTRE SECTEUR PROFESSIONNEL COMPOSÉ DE PME ET TPE, NOS EMPLOYEURS NE DISPOSENT PAS SOUVENT DE SOLUTIONS RÉELLES POUR AIDER LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉS SOCIALES OU DE SANTÉ. NOS EMPLOYEURS, AYANT PRIS CONNAISSANCE PAR CE WEBINAR DES DISPOSITIFS D'AIDES, ONT AINSI LA POSSIBILITÉ DE LES ORIENTER VERS LA CPPS OU VERS LES ASSUREURS POUR EXPRIMER OU LES ACCOMPAGNER DANS LEUR SOLICITATION D'AIDE EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ. »

Retrouver ce webinar en replay sur votre espace adhérent sur www.ffp.org

RÉFLEXIONS PARITAIRES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

Conscients des enjeux d'égalité professionnelle Femme/Homme révélés par le Panorama social et économique (voir supra), les partenaires sociaux de la Branche des organismes de formation ont décidé d'ouvrir des réflexions paritaires à ce sujet. La recherche de leviers pour rééquilibrer la parité sur le cœur de métier et pour favoriser l'égalité salariale est lancée pour 2019.

La Commission Veille et Discrimination a défini un programme de travaux, la première phase étant d'établir un diagnostic détaillé dans la Branche.

LE TOUR DE FRANCE DE LA RÉFORME DE LA FFP : PLUS DE 1200 ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DÉJÀ RÉUNIS !



La FFP a lancé le 12 octobre son Tour de France de la réforme pour informer l'ensemble des acteurs du développement des compétences des évolutions liées à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Les huit premières étapes du Tour de France, organisées à Amiens, Nancy, Tours, Marseille, Caen, Dole, Nantes et Montpellier ont réuni plus de 1200 acteurs régionaux du développement des compétences depuis le 12 octobre. Parmi les participants se trouvaient principalement des dirigeants d'entreprises de formation et des acteurs des ressources humaines en entreprises.



Organisées sous l'impulsion des présidents des délégations régionales de la FFP, ces différentes étapes se sont appuyées sur l'expertise de Jean-Pierre Willems, spécialiste du droit de la formation, mais aussi sur les témoignages d'acteurs de premier plan de la formation au niveau national et régional : élus des Conseils régionaux, membres du Cabinet de la Ministre du Travail, représentants de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et des DIRECCTE, de Pôle Emploi, des OPCA des organisations professionnelles. Ce Tour de France vise à présenter les impacts concrets de la réforme

et des projets de décrets d'application. Ces événements permettent aussi à la FFP de recenser dans les territoires les interrogations qui demeurent sur la mise en œuvre opérationnelle de la réforme, afin de les remonter à ses différents interlocuteurs et de contribuer ainsi à éviter un « trou d'air » pour l'année 2019.

Pour Jean-Marc Béguin, Président de la Commission Régions de la FFP, ces premières étapes démontrent que « l'espace régional est le lieu pertinent d'échange et d'innovation pour répondre aux besoins en main d'œuvre et en compétences des territoires, notamment des PME. » La FFP tient à remercier tous ses partenaires, les intervenants ainsi que l'ensemble des participants pour avoir contribué à la réussite de ces huit premières étapes, et donne rendez-vous pour les prochaines étapes 2019 de son Tour de France : le 17 janvier à Bordeaux, le 24 janvier à Lyon, à Paris en mars, et à la Réunion en février !

Retrouver toutes les informations et les actualités du Tour de France de la FFP sur www.ffp.org

QUALITÉ : UNE NOUVELLE IMPULSION POUR L'ISO TC 232 « SERVICES DE FORMATION ET D'ÉDUCATION » INITIÉE EN 2018

Un programme de travail intense et une ambiance très studieuse avec près de 25 participants à chacune des réunions organisées en septembre à Dresde (Allemagne) et à Hangzhou (Chine) ont ponctué cette année 2018. La délégation française présidée par la FFP (Isabelle Rivière) et emmenée par Sana Ronda (Linguaphone), Jacques Abecassis (ISQ) et Fatma Bensalem (Afnor Normalisation).



Des nouvelles très encourageantes se sont inscrites à l'automne 2018 dans le prolongement des réflexions menées en France en matière de préparation des compétences de demain :

- une nouvelle gouvernance : Florian Mai,
- une nouvelle appellation du Comité Technique : « Education and learning services » qui souligne l'ouverture vers la formation initiale
- un nouvel élan avec la préparation d'une nouvelle feuille de route et de nouveaux projets à explorer :
 - préparer les entreprises de formation et le monde de l'éducation à contribuer au développement des compétences de demain : collaborer avec les machines apprenantes, avec les assistants cognitifs, apprendre à apprendre...
 - offrir à l'apprenant un environnement d'apprentissage approprié, mieux le responsabiliser,
 - stimuler l'innovation en formation et permettre aux professionnels de se différencier sur un marché où les labels et certifications se multiplient.

La délégation française a ainsi largement contribué à la richesse des débats de ces groupes de travail ISO : « Terminology », « Assessment » et « Distance learning » par la promotion des positions françaises de la qualité en formation professionnelle auprès des autres pays contributeurs (USA, Chine, Allemagne, Japon, Portugal). L'accueil en juin 2019 à Lyon de ces différentes délégations permettra de poursuivre cette mobilisation. Des perspectives prometteuses que la FFP a partagé avec la Commission miroir AFNOR, nouvellement renommée « Formation, enseignement et compétences » et qui assure le suivi de l'ISO TC232 et l'élaboration des documents français.

La Commission de Normalisation ouvre également une nouvelle page avec l'élaboration d'un outil, piloté par Hubert Grandjean (AFDEC) et Sana El Majdoubi (Agefos PME) sur le management d'un projet de compétences qui fait écho à la réforme de la formation professionnelle. Ce projet de norme volontaire conçu avec des experts répond parfaitement au besoin de développement de compétences et s'inscrit dans une logique d'accompagnement en proposant un séquençage de toutes les étapes que l'entreprise doit intégrer pour mener à bien son projet.

La FFP, soucieuse de définir les conditions d'efficacité des formations tout en soutenant l'innovation a ainsi orienté sa feuille de route vers de nouveaux sujets :

- Les indicateurs et mesures de qualité et de performance en formation,
- Les compétences des formateurs,
- La pédagogie en formation,
- La prise en compte de l'individu.



International
Organization for
Standardization



Rejoignez-vous aussi les experts pour élaborer des normes volontaires, pertinentes pour le marché de la formation professionnelle de demain en soutenant l'innovation!
En savoir + : iriviere@ffp.org

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.



+700

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



2,5

MILLIARDS D'EUROS
DE CHIFFRES D'AFFAIRES
CUMULÉS



4,5

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
www.cpffp.com
www.ffp-alternance.fr

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : *Pierre Courbebaisse*
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL : *Olivier Poncelet*
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