

ÉDITO

PAR JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

LE 18 NOVEMBRE, UN RENDEZ-VOUS EXCEPTIONNEL

C'est un exercice inédit dans l'histoire de notre secteur. Depuis deux ans, la FFP anime des groupes de travail multipartites pour valoriser et encourager l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs collaborateurs. Notre moteur ? La conviction que le capital humain est la clé de la performance économique, de l'innovation et de la pérennité des organisations.

Le 18 novembre au Conseil économique, social et environnemental (CESE), nous restituerons publiquement ces travaux à l'occasion d'un rendez-vous exceptionnel. Économistes, chercheurs, journalistes, dirigeants d'entreprises et d'organismes de formation témoigneront de l'impérieuse nécessité de l'investissement dans le capital humain et la formation professionnelle.

A l'heure où l'OCDE vient une nouvelle fois de rappeler que la France compte parmi les pays qui forment le moins ses actifs, nous souhaitons que cette manifestation soit une prise de conscience collective que le capital humain est bien l'énergie de demain.

Rendez-vous est pris pour le 18 novembre !

SOMMAIRE

REGARDS CROISÉS P.2
INTERVIEW DE NICOLAS BOUZOU & GUILLAUME HUOT



NICOLAS BOUZOU
*Économiste et fondateur
du Cabinet Asterès*



GUILLAUME HUOT
*Membre du bureau de la FFP et membre
du directoire du groupe Cegos*

DOSSIER SPÉCIAL LIVRE BLANC FFP-ASTERÈS :
« LIBÉRER LA FORMATION » P.4
UN LIVRE BLANC AU CŒUR DU DÉBAT PUBLIC

REGARDS SUR L'ENTREPRISE P.6
**- LES NOUVELLES MODALITÉS DE L'AUTOFORMATION
DANS LA SOCIÉTÉ DIGITALE PAR PHILIPPE CARRÉ**
- LES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

REGARDS SUR LA VIE DE LA BRANCHE P.8
LOI DITE EL KHOMRI :
LA BRANCHE, ACTEUR MAJEUR DE LA PROFESSION

REGARDS SUR LA PROFESSION EN MOUVEMENT P.10
« SAVE THE DATE » 18 NOVEMBRE 2016 :
**COLLOQUE DE LA FFP SUR LE CAPITAL HUMAIN
& LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU CESE**



NICOLAS BOUZOU

ÉCONOMISTE, FONDATEUR DU CABINET
« ASTERÈS », CO-AUTEUR AVEC LA FFP
DU LIVRE BLANC « LIBÉRER LA FORMATION »

GUILLAUME HUOT

MEMBRE DU BUREAU DE LA FFP
ET MEMBRE DU DIRECTOIRE,
GROUPE CEGOS



NOUS SOMMES ENTRÉS DE PLAIN-PIED DANS LA SOCIÉTÉ DE LA CONNAISSANCE. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

NICOLAS BOUZOU

Pour comprendre les enjeux liés à la formation professionnelle, il faut saisir la nature et l'ampleur de la transformation technologique et économique à l'œuvre.

Les progrès de l'informatique puis de la numérisation à partir des années 1950 ont conduit à l'explosion des technologies NBIC à partir des années 2000 (convergence des nanotechnologies, des biotechnologies, des technologies de l'information et des technologies cognitives) puis ensuite de la robotique et de l'imprimante 3D.

Mais bien que ce processus ait débuté il y a une dizaine d'années, il est à son commencement. Le monde va en réalité connaître sa plus grande phase de destruction-créatrice schumpétérienne depuis le XIX^e siècle voire la Renaissance.

L'immense enjeu pour nos sociétés, c'est donc l'adaptation qui repose sur deux jambes : la flexibilité et la formation. La technologie ne crée pas de chômage en soi. Elle n'en génère que si les économies sont rigides et les systèmes de formation, initiale et continue, pas à la hauteur.

GUILLAUME HUOT

Aujourd'hui, la connaissance est partout : **chacun est en mesure de délivrer ET de recevoir un savoir ; la frontière entre formé et formateur se transforme.**

La force de l'organisme de formation, c'est d'être un facilitateur, positionné au carrefour des besoins de transformation des organisations et de professionnalisation des individus. Nous devons pour cela construire des dispositifs, des écosystèmes, qui rassemblent toutes les interactions utiles pour faciliter les apprentissages au bon moment, de manière individualisée. Ce que permet notamment le digital learning. **Plus l'expérience de l'apprenant sera positive et dans l'air du temps, plus son appétence à se former sera forte et le système vertueux.**

Dans une société de l'information et du partage permanent, nous devons aussi guider et rendre l'individu autonome pour qu'il « apprenne à apprendre » : lui délivrer tous les savoirs fondamentaux nécessaires pour qu'il puisse régulièrement passer des « caps » d'apprentissage et être ainsi en mesure de progresser et de s'adapter tout au long de la vie.

À QUELLES CONDITIONS LA FORMATION PROFESSIONNELLE PEUT-ELLE RÉELLEMENT ÊTRE UN MOTEUR DE LA COMPÉTITIVITÉ, DE L'EMPLOI ET DE LA CROISSANCE ?

NICOLAS BOUZOU

Dans une économie où la croissance sera exclusivement liée à l'innovation, **la formation doit être capable d'amener les individus vers de nouveaux métiers.** Elle doit être en mesure d'accompagner le moniteur d'auto-école et l'ambulancier qui vont perdre leur job à cause de la voiture sans chauffeur.

C'est une question d'efficacité économique mais aussi de justice au sens de John Rawls (Theory of Justice, 1971). **La formation doit donc conférer des savoirs de base très solides, je pense aux langues étrangères auxquelles**

GUILLAUME HUOT

Trois conditions sont indispensables :

- D'abord, il faut **réussir à connecter la transformation des entreprises à l'employabilité des individus.** C'est bien le rôle de la formation de garantir la rencontre de ces deux enjeux et d'y répondre.
- Ensuite, avec la Loi du 5 mars 2014, **la formation a résolument changé de statut, passant d'une obligation légale de dépense à un investissement stratégique pour l'entreprise,**

la formation continue en France ne donne pas une place suffisante, et elle doit être dans une logique d'anticipation permanente. De nombreux emplois se créent, du data scientist au professeur de zumba. **Mais il faut permettre à des individus de les occuper.**

“ LE MONDE VA CONNAÎTRE SA PLUS GRANDE PHASE DE DESTRUCTION-CRÉATRICE SCHUMPÉTÉRIENNE DEPUIS LE 19^E SIÈCLE. L'IMMENSE ENJEU POUR NOS SOCIÉTÉS, C'EST DONC L'ADAPTATION QUI REPOSE SUR DEUX JAMBES : LA FLEXIBILITÉ ET LA FORMATION. ”

N. BOUZOU

POURQUOI VOULOIR « LIBÉRER LA FORMATION » ?

NICOLAS BOUZOU

Il faut libérer l'offre à deux titres :

- Premièrement, **libérer l'accès à la formation, notamment en rendant totalement flexible le compte personnel de formation (CPF).** Cela nécessite d'avoir confiance dans la capacité des individus à choisir leur propre formation. Et **c'est un levier très fort pour impliquer les personnes dans leur projet de formation :** c'est une des conditions de l'efficacité des formations que nous identifions dans le livre blanc. Il faut aussi déplaçonner le Compte Personnel de Formation et permettre à tous les acteurs qui le souhaitent de l'abonder. **Pourquoi ne pas créer aussi un compte personnel de formation pour les jeunes et leur faciliter ainsi l'accès à l'alternance (apprentissage et professionnalisation) ?**
- Deuxièmement, **libérer le contenu de l'offre en laissant davantage de manoeuvre aux entreprises de formation.** Ce sont elles qui sont en lien direct avec les entreprises et ce sont donc elles qui connaissent en premier lieu leurs besoins.

“ LIBÉRER LA FORMATION, C'EST LA LIBÉRER DES COMPLEXITÉS ADMINISTRATIVES ET LÉGALES (...), REMETTRE LES BÉNÉFICIAIRES AU CENTRE DU JEU, (ET EMPRUNTER) LA VOIE DE L'INNOVATION, EN SORTANT D'UNE VISION TROP FRANÇAISE ET ACADÉMIQUE DE LA FORMATION. ”

G. HUOT

impliquant retour sur investissement donc recherche de la performance. Le couple investissement / employabilité est ici primordial. **Aujourd'hui, l'employabilité passe par l'acquisition de compétences transverses ;** les compétences métiers ne suffisent plus. La formation doit être pensée comme un levier d'adaptation permanent pour rester dans l'emploi ou retrouver un travail.

- Enfin, **les organismes de formation comme les entreprises sont face à un impératif d'innovation.** Les contenus, les dispositifs, la pédagogie, les services... en un mot l'expérience d'apprentissage doit réellement répondre aux aspirations et aux usages d'aujourd'hui.

GUILLAUME HUOT

Avec la réforme de 2014, la France s'est alignée sur les modèles déployés à l'étranger, où les marchés de la formation sont « libres » depuis longtemps et ont su prouver leur efficacité. Cegos opère dans 70 pays : c'est une réalité que nous pouvons confirmer.

Libérer la formation, c'est la libérer des complexités administratives et légales, qui génèrent une profonde inertie du système. Un exemple parmi tant d'autres : il faut 8 mois à un chômeur pour accéder à une formation ! Il y a encore du chemin à parcourir : les lourdeurs restent fortes.

Il faut donc remettre les bénéficiaires au centre du jeu, avec un système construit pour des publics choisis (jeunes, demandeurs d'emploi, professionnels en reconversion, salariés de TPE, ...) plutôt qu'autour de dispositifs dans un système de gestion paritaire qui ne fonctionne plus. **La FFP fait des propositions novatrices en ce sens dans son Livre Blanc.**

Enfin, **il faut aussi libérer la voie de l'innovation, en sortant d'une vision trop française et académique de la formation.** Nous le voyons avec nos clients : le fossé se creuse avec des environnements aujourd'hui plus agiles (jeunes diplômés, organisations ouvertes à l'international, entreprises engagées dans la transformation digitale, ...) qui s'affranchissent des définitions réglementées de la formation pour établir avec Cegos des solutions plus adaptées à leurs besoins. Un exemple : le CPF ouvre un crédit formation en heures. Or, compter en heures est dépassé compte tenu de l'éventail des modalités de formation disponibles. Il serait plus pertinent de préciser l'investissement finançable puis de laisser chacun (salarié, demandeur d'emploi, ...) choisir le dispositif le plus adapté à son projet.

« LIBÉRER LA FORMATION », LE LIVRE BLANC

En juin 2016, la FFP et le cabinet Astères dirigé par l'économiste Nicolas Bouzou ont dévoilé le Livre Blanc « Libérer la formation. Manifeste pour une formation réellement continue et inclusive ».



- **Optimiser et simplifier** l'architecture du système, qui doit être **centré sur l'individu** ;

- **Libérer l'offre de formation** pour favoriser l'innovation dans les pratiques et la meilleure réponse aux besoins.

UN LIVRE BLANC LARGEMENT RELAYÉ PAR LES MÉDIAS

Le 20 juin 2016 avec Nicolas BOUZOU, Jean WEMAËRE (Président), Nadine GAGNIER (Bureau FFP) et Emmanuelle PERES (Déléguée générale) ont présenté le Livre Blanc devant de nombreux médias qui l'ont largement relayé : Le Figaro, Les Échos, AEF, Entreprise & Carrière, Liaisons Sociales, Centre Inffo, Revue PERSONNEL, etc.



À la suite d'une étude synthétique des mutations économiques et sociales induites par l'économie de la connaissance, il met en lumière les défis à relever pour adapter le système de formation au XXI^e siècle :

- Créer un véritable **continuum de formation pour tous**, quel que soit notre âge, notre statut et notre niveau de qualification ;

“ DANS UNE ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE, LA FORMATION EST, ET SERA DE PLUS EN PLUS, LA CLÉ DE L'EMPLOYABILITÉ, DE L'INNOVATION, DE LA COMPÉTITIVITÉ ET DE LA CROISSANCE DURABLE. POUR RÉPONDRE AU MIEUX À LEURS BESOINS, NOUS DEVONS PLACER LES APPRENANTS ET LES ENTREPRISES AU CŒUR DES DISPOSITIFS DE FORMATION. PUISQU'IL S'AGIT TANT D'UN ENJEU D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE QUE DE JUSTICE SOCIALE, IL FAUT LES ENCOURAGER PAR DES INCITATIONS FINANCIÈRES À INVESTIR DANS LEUR CAPITAL HUMAIN ! ”

JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP, LORS DE LA CONFÉRENCE DE PRESSE

UN LIVRE BLANC AU CŒUR DU DÉBAT PUBLIC

L'élection présidentielle à venir doit être l'opportunité d'une prise de conscience collective sur la nécessité d'un système de formation adapté aux défis économiques, sociaux et sociétaux de notre pays.

La FFP s'engage dans l'élection présidentielle de 2017 pour démontrer aux candidats que la formation professionnelle est **un enjeu national**, facteur de croissance durable et élément central de la compétitivité de notre économie.



France Stratégie, organisme de réflexion et d'expertise placé sous le Premier ministre, a lancé le projet 2017/2027 qui vise à examiner et débattre des enjeux de l'élection présidentielle 2017.

France Stratégie a retenu le **Livre Blanc** comme contribution au débat et le publie sur le site :

www.francestrategie1727.fr

5 PROPOSITIONS FORTES ET SYSTÉMIQUES



1 - POUR TOUS

Indifféremment du statut de chacun, rendre effectif un droit à la formation d'initiative individuelle, universel et portable, en faisant du Compte Personnel de Formation un outil simple et ouvert.



2 - POUR LES JEUNES

Généraliser l'alternance pour leur insertion professionnelle durable, en les dotant d'un « CPF Jeunes » leur permettant de financer la formation en alternance de leur choix. Il faut aussi renforcer les liens entre l'école et les entreprises par une refonte de la taxe d'apprentissage.



3 - POUR LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Faciliter et accélérer l'accès à la formation, en mettant un terme à la logique de prescription et en développant un marché efficace et pluriel de l'accompagnement professionnel.



4 - POUR LES ENTREPRISES ET LES INDIVIDUS

Encourager l'investissement dans les compétences, par l'instauration d'un crédit d'impôt et par la création d'un label « capital humain » pour les PME.



5 - POUR NOTRE PAYS

Adapter la gouvernance du système au XXI^e siècle, en limitant le nombre d'acteurs, en clarifiant les responsabilités de chacun et en renforçant l'évaluation des politiques publiques de formation.

Pour retrouver l'intégralité du Livre blanc et les propositions dans le détail, rendez-vous sur le site de la FFP, rubrique Vie de la FFP, ainsi que sur le site de francestrategie1727.fr N'hésitez pas à le diffuser largement autour de vous (#Libérerlaformation, #FFP) !

LES NOUVELLES MODALITÉS DE L'AUTOFORMATION DANS LA SOCIÉTÉ DIGITALE

INTERVIEW



PHILIPPE CARRÉ

Professeur en sciences de l'éducation à l'Université Paris Ouest Nanterre-La Défense. Responsable de l'équipe de recherche Apprenance et formation des adultes au Cref. Directeur du Master Ipfa (Ingénierie pédagogique en formation d'adultes)

Co-auteur avec Marc Nagels de l'étude pionnière *Apprendre par soi-même aujourd'hui*, aux Editions des archives contemporaines, avril 2016. Cette étude, conduite avec le soutien de la Bibliothèque Publique d'Information, a été construite sur la base d'entretiens menés auprès de 76 adultes engagés dans des démarches variées d'autoformation.

QU'EST-CE QUE L'AUTOFORMATION ? PEUT-ON VRAIMENT APPRENDRE SEUL ?

Il faut se méfier des fausses évidences. L'autoformation n'est précisément pas de la « soloformation », ce n'est pas un exercice de solitude. Ce qui compte dans l'autoformation, c'est la notion de « par soi-même ». **L'autoformation appelle à entreprendre par soi-même la démarche de formation** et de choisir par soi-même les moyens de se former. Cette pratique est issue d'une volonté autonome de s'engager. Cela renvoie à la notion « d'agentivité » du professeur et psychologue américain Albert Bandura. Cette notion conceptualise la capacité de l'individu à influencer intentionnellement sur le cours de sa vie. **Mais il n'est pas question d'apprendre seul, l'autoformation appelle à un élément accompagnateur**

(formateur, coach, collègues, entourage proche, et autres médiations humaines). Cependant ce principe garantit de placer l'apprenant au cœur du processus et de la décision. Ainsi, trois facteurs sont inhérents à l'autoformation : **l'autodétermination, les stratégies d'apprentissage (ou autorégulation) et le sentiment d'efficacité personnelle.** Cela souligne l'impact positif sur les performances, le bien-être et la qualité des apprentissages de ce modèle.

“ IL N'EST PAS QUESTION D'APPRENDRE SEUL MAIS DE RECONNAÎTRE LE RÔLE CENTRAL DE L'APPRENANT DANS LE PROCESSUS DE FORMATION ET LA DÉCISION DE SE FORMER ”

P.CARRÉ

QUELS SONT LES IMPACTS DU DIGITAL SUR LA FAÇON DE FORMER OU DE SE FORMER ?

La question du digital est traversée de nombreux mythes. Les impacts du digital sur la façon de se former sont variables. **Le digital ne change pas fondamentalement le rapport des gens à la formation.** Il n'attire pas plus de public vers la formation et ne forme pas obligatoirement mieux. **Il est de l'ordre de l'outillage.** En outre il ne règle pas les questions sociologiques liées à la formation. Je parle ici des inégalités d'accès à la formation et de la formation des peu qualifiés. Ces derniers ne vont pas plus se former que les autres grâce à la digitalisation. Je vous invite à vous plonger dans l'ouvrage du chercheur André Tricot, *Apprendre avec le numérique* qui fait état de ces constats.

Il faut cesser de voir exclusivement la formation à travers l'outil de formation ou la formule pédagogique. Un outil peut être bon ou mauvais, et la digitalisation n'induit pas automatiquement la qualité. Elle peut élargir les possibilités, mais pas le fond. La question centrale n'est alors plus la forme de l'outil mais de savoir pourquoi on se forme. Ce qui motive à se former c'est la valeur du but de l'action. Finalement **ce qui pousse à se former est intimement lié aux personnes.** Cela fait écho à ce que disait Bertrand Schwartz : « *Un adulte n'est prêt à se former que s'il peut trouver dans la formation une réponse à ses problèmes dans sa situation.* ».

FACE À CES ÉVOLUTIONS, QUELS SONT LES DÉFIS POUR LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Il est important de remettre en cause la centration exclusive sur la phase pédagogique de la formation. Il faut se concentrer sur la dynamique globale c'est-à-dire de l'amont à l'aval. Dans ces conditions, le rôle des organismes de formation s'élargit. Nous passons du 'training' au 'learning'. En ce sens, il n'existe plus aux États-Unis de Responsables de formation, ces derniers ont été remplacés par des « Learning managers » ou encore « Knowledge officers ». Il faut se concentrer davantage sur l'ensemble de la chaîne de formation et la place de l'apprenant en son sein. Les organismes de formation vont alors proposer un modèle plus processuel, avec en amont un conseil personnalisé, une aide à la construction du projet, et en aval le transfert des compétences dans le cadre opérationnel. Cela implique d'appréhender la formation comme un parcours et comprendre alors qu'il n'y a pas d'équivalence entre une heure de formation pour l'apprenant, et une heure de formation pour le formateur. Il est essentiel que l'apprenant soit l'acteur dominant car la formation ne se fait pas par la sueur du formateur mais par la sueur de l'apprenant.

LES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

1) QU'EST-CE QU'UNE FORMATION OBLIGATOIRE ?

Une formation est dite obligatoire quand elle est contrainte par un texte qui impose sa réalisation à l'employeur. On distingue deux types de formations obligatoires :

1. Les formations « hygiène et sécurité », qui s'imposent à tout employeur et qui sont imposées dans le Code du travail,
2. Les autres habilitations et certifications réglementaires, qui dépendent des conditions juridiques à l'activité professionnelle concernée (permis spécifiques par exemple).

Les formations obligatoires sont généralement courtes et ont une durée moyenne de 20 heures.

Il est difficile de quantifier le recours aux formations obligatoires mais certains éléments convergent vers l'idée que ce recours est croissant, principalement du fait du renforcement des normes et réglementations en matière de sécurité ou d'environnement.

“ PLUS LES ENTREPRISES SONT GRANDES, ONT UNE PART IMPORTANTE D'OUVRIERS ET SONT DANS LES SECTEURS INDUSTRIELS, PLUS ELLES FINANCENT DE LA FORMATION OBLIGATOIRE ”

DELPHINE BERAUD (CEREAQ)

« LES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISES », 2016

2) QUELS TYPES D'ENTREPRISES Y ONT RECOURS ?

1° C'est d'abord le secteur économique qui détermine l'importance du recours à la formation obligatoire.

Les entreprises des secteurs industriels et du secteur de l'hébergement et de la restauration sont celles qui ont le plus recours aux formations obligatoires, et notamment aux formations « hygiène et sécurité ». Les entreprises de transport vont avoir elles davantage recours aux autres habilitations et certifications réglementaires. A contrario, les entreprises des secteurs des activités scientifiques et techniques, ou celles de l'information et de la communication financent moins souvent des formations obligatoires.

2° Le recours à la formation obligatoire dépend également de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus elle forme pour répondre à des obligations.

En 2014, 67% des entreprises de 10 à 49 salariés ont financé des formations obligatoires, pour 96% des entreprises de plus de 250 salariés.

3) QUI EN BÉNÉFICIE ?

Les formations obligatoires bénéficient davantage aux salariés les moins qualifiés : les formations obligatoires représentent 52% dans l'ensemble des formations suivies par les ouvriers, contre 30% dans l'ensemble des formations suivies par les cadres.

EN CHIFFRES



PRÈS DE DEUX ENTREPRISES SUR TROIS (63%) ONT FINANCÉ DE LA FORMATION OBLIGATOIRE EN 2014.

26%

DES ENTREPRISES CONSACRENT LA TOTALITÉ OU PRESQUE DE L'ENSEMBLE DE LEURS FORMATIONS À DES FORMATIONS OBLIGATOIRES.

93%

DES INDUSTRIES DE L'ÉNERGIE, DE L'EAU ET DE LA GESTION DES DÉCHETS ONT EU RECOURS À LA FORMATION OBLIGATOIRE EN 2014.

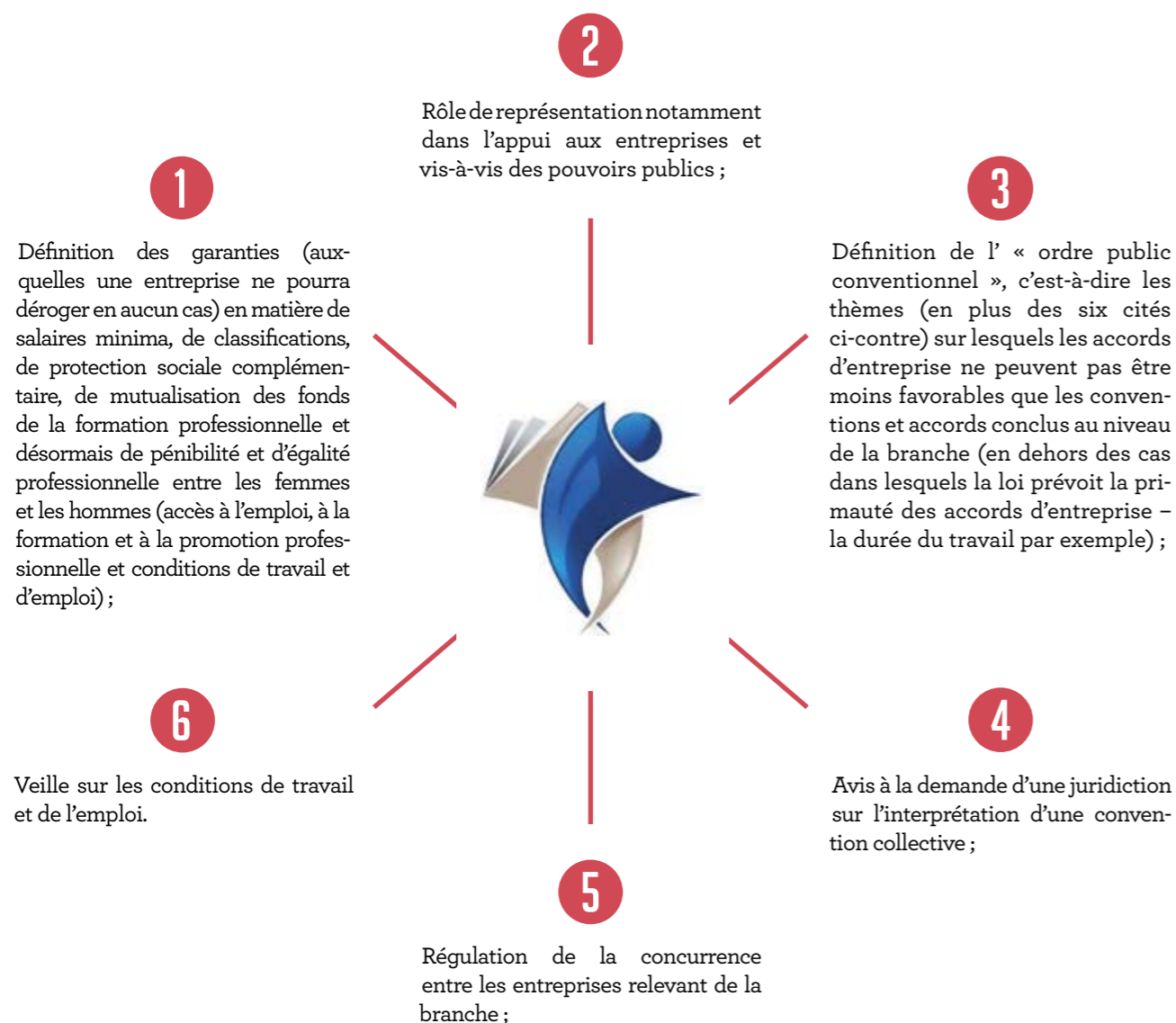
83%

DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT ET DE LA RESTAURATION ONT EU RECOURS À LA FORMATION OBLIGATOIRE EN 2014.

Source : Delphine BERAUD (Cereq), « Les formations obligatoires en entreprises », 2016

LOI DITE EL KHOMRI : LA BRANCHE, ACTEUR MAJEUR DE LA PROFESSION

CLASSÉE PARMIS LES CINQUANTE PREMIÈRES BRANCHES, LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION VOIT, COMME TOUTES LES AUTRES BRANCHES, SON RÔLE REDÉFINI PAR LA LOI DITE EL KHOMRI D'AOUT 2016. CI-DESSOUS, LEURS MISSIONS PRINCIPALES :



LE “ REGARD DE ” ERIC PARQUET



ERIC PARQUET
Vice-président de la FFP et Président
de la Commission Sociale

« La branche demeure un acteur majeur de la profession, son rôle de régulation au service des organismes de formation – dont la majorité sont des TPE-PME – est consolidé.

La FFP poursuivra donc un dialogue social dynamique, constructif, porteur de projets innovants et ambitieux avec les organisations syndicales.

Ces projets visent particulièrement le développement des compétences des salariés des organismes de formation. Je pense notamment aux travaux d'envergure que sont la refonte des classifications conventionnelles, les certificats de qualification professionnelle (CQP), l'enrichissement du Bilan social (portrait statistique de la branche), le renforcement de la communication au niveau de la branche ainsi que de sa visibilité, sans oublier la gestion du régime de Prévoyance et de Frais de santé. »

À VENIR : ÉTUDE DE BRANCHE SUR L'IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LES MÉTIERS DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

La digitalisation est un des chantiers stratégiques de notre secteur pour l'année 2016.

Preuve en est la centaine de participants à la réunion de la Commission Innovation & Multimédia FFP de juin dernier.

Preuve en est également l'étude de branche lancée avec les organisations syndicales (avant même les préconisations du rapport Mettling) dès 2015.



Première de couverture du rapport provisoire
du Cabinet Ambroise Bouteille

Cette étude majeure conduite par l'Observatoire de branche (OPMQ) bénéficie du soutien d'AGEFOS-PME (un des deux OPCA de la branche des organismes de formation qui soutient également les travaux sur le CQP Commercial-e en formation et l'étude Handicap).

Elle vise à établir un état des lieux de la diffusion du numérique dans les organismes de formation (plus de 400 répondants OF et 350 répondants formateurs) de manière à identifier les métiers et les compétences impactés par la digitalisation pour une meilleure anticipation. Ses résultats seront diffusés en octobre-novembre 2016.

ACTUALISATION DE LA LISTE DES CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU CPF DES SALARIÉS DES OF

La branche, via la CPEF (Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation), a compétence pour définir les certifications (issues du RNCP et de l'Inventaire de la CNCP) éligibles au CPF des salariés des organismes de formation.

Vous pouvez consulter cette liste sur www.moncompteformation.gouv.fr, rubrique Espace professionnel / Professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle / Formation éligibles. Cette liste a vocation à être actualisée régulièrement.

ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL ORGANISÉ PAR LA FFP

COLLOQUE SUR LE CAPITAL HUMAIN ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE LE 18 NOVEMBRE 2016 AU CESE !

Comme annoncé dans le **FFP Actu n° 54**, la FFP organise une manifestation inédite pour marquer le terme de la mission « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité », dont l'animation lui a été confiée par les Ministères de l'Économie et du Travail.

L'objet de cette mission débutée en 2014 est de valoriser l'investissement

des entreprises dans leur capital humain, premier vecteur de leur développement économique et social.

Cet événement se déroulera au Conseil économique, social et environnemental (CESE) à Paris, le vendredi 18 novembre 2016 de 10 heures à 13 heures.

Il se présentera sous la forme d'échanges avec chercheurs, économistes, chefs

d'entreprises, et acteurs de la formation professionnelle. Seront aussi officiellement remis les travaux de la mission.

Le développement des compétences étant tout autant un enjeu européen, ce colloque a rejoint la première édition de la **Semaine européenne des compétences professionnelles**. Cette initiative de la Commission européenne est destinée à améliorer l'image de l'enseignement et la formation professionnelle, et fait partie de sa Nouvelle stratégie pour les compétences en Europe, lancée en juin dernier.

Rendez-vous sur le site de la FFP pour vous inscrire et consulter le programme, et retrouvez l'évènement sur la « Event Map » de la Semaine européenne des compétences sur le [site de la Commission européenne](#) !

La Fédération de la Formation Professionnelle, sur mission des Ministères de l'Économie et du Travail, organise un événement exceptionnel

CAPITAL HUMAIN ET FORMATION PROFESSIONNELLE

INVESTISSEMENTS POUR LA COMPÉTIVITÉ

au Conseil économique, social et environnemental (CESE)

9 Place d'Iéna 75016 Paris

De 10h à 13h

Suivi d'un cocktail déjeunatoire

Inscription en ligne: www.ffp.org



LA FFP SIGNE SES PREMIERS «PACTES DE CONFIANCE» AVEC LES OPCA

La FFP a concrétisé son intention de voir améliorer et simplifier les relations entre les organismes de formation adhérents et les financeurs, par la signature d'un premier Pacte de Confiance avec OPCA-LIA. Ainsi, le 30 juin 2016 a été signé, en présence de Carine CHEVRIER Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et avec OPCALIA, ce premier « Pacte de Confiance » proposé par la FFP à tous les OPCA.

Ce protocole repose sur trois principes :

- La simplification de la relation administrative,
- La sécurisation de la relation économique,
- La dématérialisation de la documentation.

Il sera conclu en novembre 2016 avec Agefos PME puis avec d'autres OPCA partenaires. Consultez le Pacte de confiance sur le site de la FFP.

LA FFP, PARTENAIRE DU SALON AEF « NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE » LES 23 ET 24 NOVEMBRE 2016

Pour la troisième année consécutive, la FFP est partenaire de la manifestation nationale organisée par l'AEF « Nouvelle Vie Professionnelle », événement destiné à tous ceux concernés par la transition professionnelle.

La FFP et ses adhérents seront présents à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris le 23 novembre pour un congrès professionnel et le 24 novembre pour le salon grand public. Les adhérents de la FFP se retrouveront également dans toute la France à l'occasion de la journée portes ouvertes organisée le 24 novembre 2016.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur la plateforme de l'évènement www.nouvelleviepro.fr

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE EN VISITE DANS LES LOCAUX D'IFOCOP

Pour faire un point d'étape sur le « plan 500 000 formations supplémentaires », annoncé en janvier dernier, François HOLLANDE, Président de la République, Myriam EL KHOMRI, Ministre du Travail, et Clotilde VALTER, Secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, ont choisi un adhérent de la FFP, l'Institut de Formation Commerciale Permanente (IFOCOP) de Saint-Quentin-en-Yvelines où ils se sont rendus le mardi 12 septembre 2016.



François HOLLANDE, Myriam EL KHOMRI et Clotilde VALTER lors de la table-ronde avec des formateurs, chefs d'entreprise et stagiaires à l'IFOCOP - Accueillis par Jean-Marc HAMON, Directeur Général et toute l'équipe de l'IFOCOP. Crédit : Présidence de la République

Lors de son allocution de clôture, François Hollande a salué « le climat de confiance dans l'avenir » régnant au sein de l'IFOCOP, symbole d'une véritable « réussite pour la formation ».

Bravo à l'IFOCOP pour cette très belle reconnaissance de toute la Profession et de l'action exemplaire et innovante des acteurs privés de la formation professionnelle !

LA PROFESSION SE MOBILISE AU NIVEAU EUROPÉEN !

Les 20 et 21 septembre derniers à Bruxelles, a été lancé un projet d'envergure et expérimental, l'association « Euro App' » pour la mobilité longue durée des apprentis en Europe. Trente-six centres de formation professionnelle de 12 pays de l'Union européenne se sont ainsi associés en consortium. L'association permet dès cet automne à 150 apprentis issus de 14 pays de l'Union européenne de tester pour la première fois la mobilité longue durée, comprise entre six mois et un an, pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et expériences. Cette initiative, dont la vocation est de fédérer tous les acteurs qui souhaitent s'engager pour une mobilité longue des apprentis en Europe, est pilotée par les Compagnons du devoir, adhérent de la FFP, et soutenue par la Commission européenne.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le [site des Compagnons du devoir](#).

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	<input type="text"/>		
ENTREPRISE	<input type="text"/>	FONCTION	<input type="text"/>
ADRESSE	<input type="text"/>		
TEL	<input type="text"/>	COURRIEL	<input type="text"/>
DATE	<input type="text"/>	NOMBRE D'ABONNEMENTS DEMANDÉS	<input type="text"/>

MAGAZINE D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION DE LA FFP

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

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



550

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



1,8

MILLIARD D'EUROS
DE CHIFFRES D'AFFAIRES
CUMULÉS



3

MILLIONS
D'APPRENANTS
ACCUEILLIS

PARTENAIRES DE LA FFP

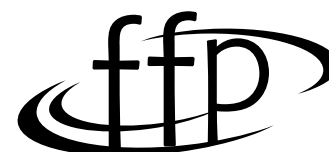


POUR LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DURABLES

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 : 2ème 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