



Fédération de la Formation Professionnelle



# COMPRENDRE (ENFIN !) LA FORMATION PROFESSIONNELLE UN ENJEU ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET SOCIÉTAL

**MÉMO**  
Octobre 2014



**Professionaliser**



**Accompagner**



**Valoriser**



**Innover**



**Entreprendre**



FORMATION



ALTERNANCE



INSERTION



E-LEARNING

## SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>PAR M. JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>3</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>COMPRENDRE (ENFIN!) LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE I :</b>	<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ, DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI</b>	<b>6</b>
<b>PARTIE II :</b>	<b>QUI A ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ? QUI LA FINANCE ?</b>	<b>10</b>
<b>PARTIE III :</b>	<b>UN SECTEUR ÉCONOMIQUE À PART ENTIÈRE</b>	<b>13</b>
<b>PARTIE IV :</b>	<b>LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>19</b>
<b>PARTIE V :</b>	<b>LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>23</b>

## AVANT-PROPOS PAR M. JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT DE LA FFP

Face aux idées reçues et à l'heure de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014, il nous a semblé important de contribuer à une meilleure compréhension de la formation professionnelle.

Ce mémo vise à présenter, simplement mais précisément, les enjeux fondamentaux et les principales données disponibles sur la formation continue.

Seul un débat transparent et étayé nous permettra de réaliser les promesses offertes par la réforme en cours : faire de la formation un véritable investissement, facteur de compétitivité et d'employabilité. C'est pourquoi nous avons souhaité que ce mémo soit aussi le vôtre.

Contactez-nous ! Réagissez !

Et faisons le vivre ensemble pour qu'il soit tout entier au service du développement des compétences durables.



Jean WEMAËRE,  
Président de la FFP

## SYNTHÈSE

### OUI, LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EST UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR NOTRE PAYS, NOTRE ÉCONOMIE ET NOS CONCITOYENS !

Dans une **économie de la connaissance** globalisée, qui est marquée par la **création continue de nouveaux métiers**, de **nouveaux modes de consommation**, de **nouvelles organisations du travail** et par l'accélération de **l'obsolescence des compétences**, la formation professionnelle continue apparaît comme un **enjeu stratégique pour les individus** (demandeurs d'emploi, jeunes ou seniors, salariés du secteur public ou du privé), **mais aussi pour les entreprises et les territoires**.

**Levier de compétitivité hors coûts**, elle constitue un facteur essentiel **d'innovation et de croissance**. Sans formation, pas de **croissance durable** pour notre économie nationale. Elle est un moteur vital pour permettre **l'émergence des nouveaux secteurs d'activité** (numérique, économie verte etc.)

**Loin des clichés et des idées reçues**, la formation professionnelle accompagne en réalité les mutations technologiques, le changement des organisations, et permet à plusieurs millions de personnes chaque année de renforcer leur employabilité. Elle doit sans cesse s'adapter aux nouveaux besoins des individus et des entreprises, ce qui requiert toujours plus d'**individualisation**, d'**instantanéité** et de **mobilité**.

**Tous les pays développés investissent massivement dans la formation continue**. L'OCDE considère d'ailleurs qu'à horizon 2060, celle-ci représentera jusqu'à 10% du temps de travail des actifs, soit largement plus du double d'aujourd'hui. Dans ce contexte, la formation professionnelle en France doit pouvoir se développer dans un **écosystème rationnel et efficient, reposant sur des objectifs partagés et une évaluation continue**.

### NON, LES 32 MILLIARDS D'EFFORT NATIONAL CONSACRÉS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE SONT PAS GASPILLÉS !

**Trop souvent, la méconnaissance du système de formation professionnelle et du rôle fondamental qu'elle joue dans la société française encourage les commentateurs à percevoir les 32 milliards d'euros qui lui sont consacrés chaque année comme une dépense de confort, voire un gâchis**.

**En réalité, ce chiffre de 32 Mds, soit environ 1,5% du Produit Intérieur Brut (PIB), est un pur agrégat statistique :**

- | Ces 32 Mds bénéficient à **l'ensemble des actifs** : salariés du secteur privé (43%) et public (19%), demandeurs d'emploi (13%), et jeunes en alternance et insertion (25%). En 2011, 23,8 millions de personnes ont suivi une formation professionnelle en France, pour un total de 1 152 millions d'heures de formation. 42,7% des salariés (entreprises de 10 salariés et plus) sont ainsi formés chaque année.
- | Ils sont financés par **l'ensemble de la Nation** : les entreprises (13,7 Mds€), les administrations publiques et territoriales pour leurs agents (6 Mds€), l'Etat et les agences pour les autres publics (6,5 Mds€), les Conseils régionaux (4,5 Mds€) et les ménages (1,2 Mds€).
- | Cet agrégat **comprend les rémunérations** des stagiaires, qui représentent à elles-seules 40 % (soit 13 Mds d'euros). Si l'on y ajoute les frais annexes (restauration, hébergement etc.), **c'est au final 16 Mds d'euros qui sont disponibles pour l'investissement en formation (frais de gestion inclus)**.

**En réalité, le marché français de la formation professionnelle, compris comme le chiffre d'affaires cumulé des entreprises dispensatrices de formation (qu'elles soient associatives, commerciales ou publiques), avoisine lui les 13 milliards d'euros.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> DARES Analyses, *Les prestataires de formation continue en 2011*, octobre 2013, n°62

## OUI, L'EFFICIENCE DOIT ÊTRE AU CŒUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN SECTEUR ÉCONOMIQUE QUI RELÈVE DES RÈGLES DE LA CONCURRENCE !

Sur les 58 000 structures dispensatrices de formation, **18 000 – soit 31% - ont la formation pour activité principale : celles-ci génèrent un chiffre d'affaires de 8 milliards d'euros, et emploient près de 150 000 salariés.**

C'est un **marché atomisé, qui comprend principalement de nombreuses PME et formateurs indépendants, et très largement couvert par une offre privée de formation (structures commerciales et associatives)** : parmi les 24 millions de formés en 2011, 86% l'ont été par un prestataire privé de formation. De leur côté, les organismes publics et parapublics, qui représentent 3% du nombre des structures, réalisent 22% du chiffre d'affaires du secteur et forment 14 % des stagiaires.

Afin que le marché de la formation professionnelle soit vecteur d'emplois et de croissance, il doit permettre à l'offre de proposer des formations innovantes et de qualité :

▮ **Pour garantir l'efficacité, les règles de la concurrence** doivent être pleinement respectées, et ce par l'ensemble des prestataires, qu'ils soient publics, parapublics ou privés. En outre, la **définition légale de l'action de formation doit être suffisamment large pour favoriser l'innovation pédagogique et technologique (E-learning, Blended learning, Social learning, MOOCs, etc.) ;**

▮ **La qualité est l'affaire de tous.** Parce que l'action de formation est une co-construction, elle doit être réalisée dans un environnement favorable au développement et à la mobilisation des compétences. Cela suppose notamment que la politique d'achat, y compris celle des financeurs publics et paritaires, prenne en compte les coûts afférents à la qualité.

L'enjeu, aujourd'hui, est d'assurer la **lisibilité** de l'offre de formation, et donc de mieux faire connaître et reconnaître les démarches Qualité qui ont fait leurs preuves (OPQF, ISO, NF).

## OUI, LES ORGANISMES DE FORMATION SE MOBILISENT POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE INNOVANTE ET DE QUALITÉ !

**Adhérente au MEDEF, à la CGPME ainsi qu'à la Fédération SYNTEC, la FFP représente plus de 400 organismes privés, de statut associatif ou commercial et leurs 2000 établissements.**

**Seule organisation patronale représentative du secteur, la FFP participe activement aux négociations sociales de la Branche.** Elle est à l'origine des différents accords qui s'appliquent à la profession : convention collective, minima, prévoyance, séniors, travailleurs handicapés.

La FFP est reconnue comme un acteur majeur du secteur :

▮ Elle **a participé aux négociations de l'ANI du 14 décembre 2013**, et est régulièrement auditionnée par les députés et sénateurs.

▮ Elle représente l'offre privée de formation au sein du CNEFOP<sup>2</sup> et participe au COPANEF<sup>2</sup>

▮ Son président, **Jean WEMAËRE, est membre du bureau de la Commission Nationale des Services (CNS).**

▮ La FFP anime une **mission 'Capital humain et Formation professionnelle, investissements pour la compétitivité'** pour le **Ministère de l'Economie (DGE) et le Ministère de l'Emploi (DGEFP)**, sur la base des travaux menés pour mieux mesurer les impacts RSE de la FP.

**La FFP accompagne les organismes de formation adhérents dans l'évolution de leur métier** : dépasser la formation traditionnelle et verticale pour devenir pleinement un « développeur des compétences », en appréhendant l'ensemble des modes d'apprentissage (formels, informels, non-formels / présentiels, distanciels / sociaux et collaboratifs) et en proposant une prestation personnalisée, modulaire et efficace au service de l'apprenant.

<sup>2</sup> Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle – Comité interprofessionnel Paritaire National Emploi et Formation

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ, DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI

## I. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET SOCIÉTAL

La formation professionnelle est un **levier de compétitivité des entreprises** ; elle renforce **l'employabilité des salariés** ainsi que celle des demandeurs d'emploi et, dans une économie de la connaissance, est un **facteur important d'innovation et de croissance**.

### 1. POUR LES INDIVIDUS

La formation  
professionnelle,  
levier essentiel  
d'employabilité  
et de mobilité

- | Elle **favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle** ;
- | Elle **permet aux salariés de se maintenir dans l'emploi**, de s'adapter aux mutations de l'économie, de développer leurs compétences, et d'accéder à de nouveaux niveaux de qualification professionnelle ;
- | Elle **favorise l'élévation personnelle et l'engagement des salariés dans leur travail** en les impliquant par l'apprentissage individuel ;
- | Elle **accroît leur autonomie dans la gestion de leurs parcours professionnels**, à une époque où les carrières sont de moins en moins linéaires.

**A ce titre, la formation professionnelle des salariés et celle des demandeurs d'emploi ne s'opposent pas.** La formation professionnelle a pour missions complémentaires :

- | d'accompagner le maintien dans l'emploi et l'acquisition de compétences ;
- | d'insérer sur le marché du travail ceux qui ne sont pas en emploi, et réduire la césure entre *insiders* et *outsiders*.

### 2. POUR LES ENTREPRISES

- | La formation professionnelle de leurs salariés permet une **gestion évolutive des ressources humaines** et constitue un **investissement en capital humain** ;
- | Elle maintient **l'adaptation des compétences aux métiers de demain**, garantissant ainsi le développement de l'entreprise et sa pérennité sur le marché ;
- | Les entreprises bénéficient de l'incubation de savoir-faire dans des filières de formation professionnelle présentes sur leur territoire.

La formation  
professionnelle,  
investissement  
en capital  
humain

La formation professionnelle, moteur d'innovation et de croissance durable

En 2020, 2,3 millions d'actifs non qualifiés seront sans emploi, alors que 2,2 millions d'emplois ne seront pas pourvus.

### 3. POUR LES TERRITOIRES ET L'ÉCONOMIE NATIONALE

Pour les territoires, elle est un **levier de développement local**. Bien pilotée, une politique de formation professionnelle produit un effet positif de « cluster », par le développement d'une filière qui engage un cercle vertueux d'attractivité, d'innovation et de circulation des connaissances et compétences ;

**L'éducation et la formation sont des déterminants essentiels de la croissance durable d'un pays et de la lutte contre le chômage**. La formation professionnelle permet d'ajuster les compétences aux besoins du marché du travail ;

La formation professionnelle, en contribuant à la réinsertion des publics fragilisés, est un **facteur de cohésion sociale** ;

Dans une économie mondialisée, elle permet de gagner en **compétitivité hors coûts** par la montée en gamme et la sophistication des procédés et technologies.

## II. LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN OUTIL INDISPENSABLE FACE AUX ENJEUX DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE

En 2020, sans action volontariste, 2,3 millions d'actifs non qualifiés se trouveront sans emploi en France, tandis que 2,2 millions d'emplois exigeant au minimum un niveau Bac ne seront pas pourvus<sup>3</sup>.

### 1. SUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI PRIVILÉGIE LES EMPLOIS QUALIFIÉS, LE VOLUME DE FORMATION A VOCATION À AUGMENTER SENSIBLEMENT

Selon une étude de l'OCDE, à horizon de 2060, la formation continue représentera jusqu'à 10% du temps de travail des actifs, soit largement plus du double d'aujourd'hui.<sup>4</sup> L'accumulation de capital humain deviendra plus que jamais un facteur clé de croissance et de compétitivité ; il ne faudra pas travailler plus, mais travailler mieux.

Pour autant, en France, ce besoin stratégique se heurte à une réalité statistique qui interpelle. En 2013, selon l'OCDE<sup>5</sup>, 47% des jeunes Français de 16 à 24 ans présentent des lacunes à l'écrit et 58%, en calcul (contre respectivement 43% et 51% en moyenne dans l'OCDE). L'étude PIAAC de 2013<sup>6</sup> est également inquiétante : les compétences en littératie et en numératie des Français se situent parmi les plus basses des pays enquêtés.

S'agissant des actifs qualifiés, le rapport « Les métiers en 2022 » du groupe Prospective<sup>7</sup> estime qu'entre 2012 et 2022, la croissance des métiers de management sera deux fois plus forte que celle de l'ensemble des métiers.

<sup>3</sup> McKinsey Global Institute, *L'Emploi en France : cinq priorités d'action d'ici 2020*, mars 2012

<sup>4</sup> OCDE, *Horizon 2060 : perspectives de croissance économique globale à long terme*, novembre 2012

<sup>5</sup> OCDE, *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013*

<sup>6</sup> Enquête PIAAC 2013 : évaluer les compétences fondamentales de la population adulte en traitement de l'information dans 24 pays de l'OCDE.

<sup>7</sup> Prospective. *Les métiers en 2022*. DARES. juillet 2014

« Les 2/3 des écoliers en classes maternelles occuperont des emplois qui n'existent pas encore »

Des organismes de formation en perpétuelle évolution

Une réforme d'ampleur pour responsabiliser les acteurs et améliorer l'accès à la formation

## 2. CE BESOIN CROISSANT DE FORMATION SE JUSTIFIE ÉGALEMENT PAR L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS ET L'ACCÉLÉRATION DE L'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES

En 2013, les travaux du cabinet WagePoint, cités par le rapport d'Alain FOUCHÉ sur les métiers de demain<sup>8</sup>, avançaient que « les deux tiers des écoliers actuellement en classes maternelles occuperont des emplois qui n'existent pas encore aujourd'hui ».

En France, 42% des métiers d'aujourd'hui auraient vocation à connaître une forte diminution ou à disparaître, selon une étude récente du cabinet Roland Berger<sup>9</sup>. A l'inverse, les métiers qui progressent — tels les 54 métiers d'avenir identifiés dans la même enquête, allant des chargés d'études environnementales aux designers d'expériences, *dataminers* et *knowledge managers* — nécessitent l'implémentation d'innovations processuelles et techniques dans les entreprises, qui recourent pour cela à la formation professionnelle.

## 3. DANS CE CONTEXTE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEVRA CONTINUER À S'ADAPTER :

**Aux évolutions de la demande :** elle doit permettre plus d'individualisation, instantanéité, nomadisme et modularisation.

**A l'évolution de l'objet de la formation :** le formateur n'a plus le monopole du savoir ; il doit accompagner de plus en plus le passage de l'acquisition de connaissances au développement et à la mobilisation des compétences.

**A l'extension du rôle des organismes de formation :** ils ont un rôle croissant à jouer auprès des entreprises dans la gestion et le développement des compétences (cf. fiche n°3, p. 15).

## III. LA RÉFORME DU 5 MARS 2014 CONSTITUE UNE AVANCÉE IMPORTANTE DANS LA RECONNAISSANCE DES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 1. LA FFP, QUI A PARTICIPÉ AUX NÉGOCIATIONS DE L'ANI DU 14 DÉCEMBRE 2013, A DÉFENDU L'ÉLAN INITIÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

La FFP a activement participé à l'élaboration de la réforme et en approuve les grandes orientations. Elle croit en ses **effets positifs pour notre pays** et est aujourd'hui **mobilisée pour la faire réussir**, et avec elle ses 3 objectifs :

- | Simplifier le cadre de la formation professionnelle ;
- | Responsabiliser ses acteurs ;
- | Améliorer l'accès à la formation.

<sup>8</sup> Rapport d'information de M. le Sénateur Alain FOUCHÉ, « Quels emplois pour demain ? », juin 2014

<sup>9</sup> Roland Berger pour *Le Point*, n°2181 du 3 juillet 2014, étude menée selon la méthodologie établie par de C.B. Frey et M. Osborne de l'Université d'Oxford, pour mesurer l'impact de la révolution numérique sur 700 métiers.

Alors que la formation professionnelle était jusqu'ici conçue comme une obligation fiscale, il s'agit désormais de la libérer de ses contraintes administratives pour la faire pleinement devenir un investissement aux impacts économiques et sociétaux enfin reconnus.

D'une obligation de payer à une obligation de former

Les grandes entreprises avaient en effet depuis longtemps pris conscience de l'utilité de la formation et dépensent en moyenne 5% de leur masse salariale pour la formation, soit plus que l'obligation fiscale.

Il faut toutefois garder à l'esprit que la fin de l'obligation fiscale de payer ne porte que sur le plan de formation des entreprises de plus de 300 salariés, et ne doit pas faire oublier l'**obligation légale et sociale de former** qui incombe à l'employeur.

Un individu responsable de son parcours de formation tout au long de sa vie

En créant le **Compte Personnel de Formation (CPF)**, la loi reprend un souhait de la FFP de placer l'individu au cœur de son parcours de formation. Les principes directeurs du CPF sont en effet :

- | l'**universalité** (il est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ; 15 ans si contrat d'apprentissage) ;
- | la **portabilité** (il suivra l'individu tout au long de sa vie professionnelle, quelles que soient ses évolutions de carrière) ;
- | la **transférabilité** (les heures accumulées sont intégralement transférables, et utilisables y compris en période de transition) ;
- | l'**initiative individuelle** (le salarié est à l'initiative de sa formation, en fonction de ses perspectives d'évolution).

## 2. LA FFP RESTE MOBILISÉE POUR PRÉSERVER CET ÉLAN AU SERVICE DES FORMÉS

Pour que cette réforme ambitieuse atteigne ses objectifs, et contribue à la compétitivité de notre économie ainsi qu'à la politique de l'emploi, la FFP défend les conditions de succès de la réforme :

La FFP défend les conditions de succès de la réforme

- | **Garantir l'accessibilité** et la simplicité du CPF, pour une bonne appropriation par tous ;
- | S'assurer que les formations éligibles au CPF **répondent aux besoins des entreprises et des individus**, et incluent notamment les **compétences transversales**.
- | Adopter une **définition élargie de l'action de formation** adaptée aux innovations pédagogiques et numériques ;
- | **Promouvoir l'évaluation dans le processus pédagogique de formation**, qui doit résulter d'un dialogue entre l'organisme de formation, le formé et le donneur d'ordre ;
- | **Affermir la qualité et la transparence dans la commande publique**, en précisant les modalités du conseil en évolution professionnelle et en affirmant un SIEG respectueux des règles de droit.
- | **Assurer une bonne lisibilité de l'offre de formation**, en s'appuyant sur les démarches de qualité existantes, plutôt qu'en multipliant les labels.

### QUI A ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

### QUI LA FINANCE ?

Trop souvent, la méconnaissance du système de formation professionnelle et du rôle fondamental que celle-ci joue dans la société française et la compétitivité de ses entreprises encourage les commentateurs à dénoncer un gâchis.

La formation professionnelle en France, ce sont 24 millions de stagiaires, et 1152 millions d'heures de formation en 2011

Les chiffres suivants permettent une meilleure compréhension de ce système:

La **dépense nationale de formation professionnelle (continue et apprentissage) est estimée à 32 Mds** : elle correspond à l'ensemble des dépenses réalisées par *tous les financeurs* (entreprises, administrations publiques et ménages) pour *tous les publics* bénéficiaires (jeunes, demandeurs d'emploi, actifs occupés du secteur public et du secteur privé). Elle inclut par ailleurs *tous les types de dépense*, qui dépassent largement les frais de formation au sens strict.

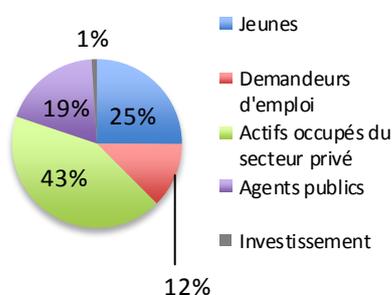
Le  **marché français de la formation professionnelle, entendu comme la somme des CA des structures dispensatrices de formation, avoisine, lui, les 13 milliards d'euros.**

**23,8 millions de personnes** ont suivi une formation professionnelle en France en 2011, pour un total de **1 152 millions d'heures** de formation.<sup>10</sup>

### I. QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'EFFORT NATIONAL DE FORMATION ?

Sur les 32 Mds € consacrés à la formation professionnelle, près de 40% sont consacrés aux jeunes et aux demandeurs d'emploi

#### QUI EN BÉNÉFICIE ?



BÉNÉFICIAIRES 2011	en Mio €	Poids	Evolution 2011/2010
Jeunes	8 034	25,10%	-1,40%
Demandeurs d'emploi	4 007	12,50%	1,40%
Actifs occupés du secteur privé	13 607	42,60%	3,60%
Agents du service public	5 994	18,80%	-0,10%
Investissement	316	1,00%	9,20%
<b>TOTAL</b>	<b>31 958</b>		<b>0%</b>

Source : Jaune budgétaire PLF 2014, DARES 2011

- ⇒ **Jeunes en insertion professionnelle: 25% de l'effort de formation, soit 8 Mds €, à raison de 5,6 Mds € pour l'apprentissage, 1 Md € pour la professionnalisation et 1,3 Mds € pour les autres formations et l'accompagnement.** Cela exclut donc les dépenses réalisées pour les jeunes actifs occupés (plan de formation...) ou les demandeurs d'emploi (jeunes bénéficiant de l'AREF...).
- ⇒ **Demandeurs d'emploi : 12% soit 4 Mds €.** Leur formation est financée à hauteur de **0,9 Mds € par l'Etat, 0,2 Mds € par les entreprises, 1,2 Mds € par les régions, et 1,7 Mds € par les administrations publiques dont Pôle Emploi/Unedic et l'Agefiph.**
- ⇒ **Actifs occupés du secteur privé : 43% de l'effort de formation soit 13,6 Mds €,** avec un taux d'accès moyen de 45,3% (ouvriers 36% ; employés 38,6% ; techniciens, agents de maîtrise 59,1% ; ingénieurs cadres 58,6%).
- ⇒ **Agents publics : 19%, soit 6 Mds €.** Fonctionnaires d'Etat, de collectivités ou d'administrations, ils bénéficient d'actions de formation 'plan' ou 'congé' avec maintien de la rémunération
- ⇒ **Investissement : 1% soit 316 M €.**

## LES CHIFFRES DE L'ALTERNANCE

### NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS EN

2013 :

- 273 000 contrats d'apprentissage
- 117 000 contrats de professionnalisation

soit **390 000** au total, contre **463 000** en 2012.

### INSERTION DANS L'EMPLOI :

- **65%** des apprentis en emploi 7 mois après leur sortie de formation dont **59% en CDI**, (fév. 2013)
- **75%** des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont dans l'emploi 6 mois après la fin du contrat

Sources : Note d'information n°04, mars 2014, DEPP / Enquête FPSPP-TNS-Ambroise Bouteille, mai 2014

## L'ALTERNANCE, LA MEILLEURE RÉPONSE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Les contrats en alternance sont des contrats de travail incluant une formation diplômante ou qualifiante et s'adressent en grande majorité mais non exclusivement aux jeunes de moins de 26 ans en cours d'insertion dans la vie professionnelle.

L'alternance comprend deux dispositifs : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**, qui ont chacun leurs cibles et leurs objectifs.

| L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'une formation initiale en CFA de 1 à 3 ans qui vise à l'obtention d'un diplôme.

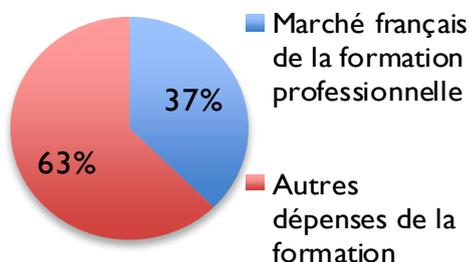
| Le contrat de professionnalisation est destiné aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. D'une durée de 6 à 24 mois, il s'accompagne d'une formation qui représente entre 15 et 25 % du temps de travail (et au minimum 150 heures). Cette formation vise l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle).

**L'alternance est un dispositif d'insertion dans l'emploi remarquablement efficace (Cf. chiffres ci-contre). Il est à cet égard préoccupant qu'en 2013 le nombre de nouveaux contrats d'alternance conclus ait atteint un niveau historiquement bas, inédit depuis 2005. Selon la DARES :**

| Les contrats de professionnalisation ont enregistré une chute de -15% sur le 1er trimestre 2014 par rapport à la même période l'année passée.

| Même constat pour les contrats d'apprentissage avec un recul de -13,6% par rapport au 1er trimestre 2013.

## DÉPENSE NATIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE



Source : Jaune budgétaire PLF 2014, DARES 2011

## II. QUI SONT LES FINANCEURS DE LA DÉPENSE GLOBALE DE FORMATION ?

Les prestations de formation professionnelle, qu'elles soient internes ou externes, représentent moins de la moitié de l'effort national de formation professionnelle (32 Mds €). L'autre moitié est consacrée aux dépenses de rémunération des stagiaires et frais annexes (transport, hébergement, restauration).

⇒ **Entreprises : 43%, soit 13,7 Mds €**, dont 2,1 Mds € pour les jeunes et 10,7 Mds € pour les salariés (rémunérations comprises) ;

⇒ **Dépense publique nationale et locale = 34%** dont :

État : 15%, soit 4,7 Mds € (voir ci-dessous).

Régions et autres collectivités locales : 14% soit 4,5 Mds €. Les Conseils régionaux financent des dispositifs en direction des jeunes et des adultes, correspondant aux priorités qu'ils ont définies au travers du PRAFP (Plan Régional d'apprentissage et de formation professionnelle), du PRDFP (Plan régional de Développement des Formations Professionnelles) et des contrats d'objectifs.

Pôle emploi, Agefiph, et autres agences. : 5% soit 1,78 Md €, pour l'aide au retour à l'emploi (AREF), l'allocation de fin de formation (AFF) et les aides aux formations conventionnées.

⇒ **Formation des agents de la fonction publique : 19%, soit 6 Mds €.**

⇒ **Ménages : 4 %**, soit 1,2 Md € pour l'achat de prestations de formation.

### L'Etat dépense 8 Mds € pour la formation professionnelle :

⇒ En tant **qu'employeur**, il dépense près de 3 Mds € pour la formation des agents de la Fonction publique d'Etat.

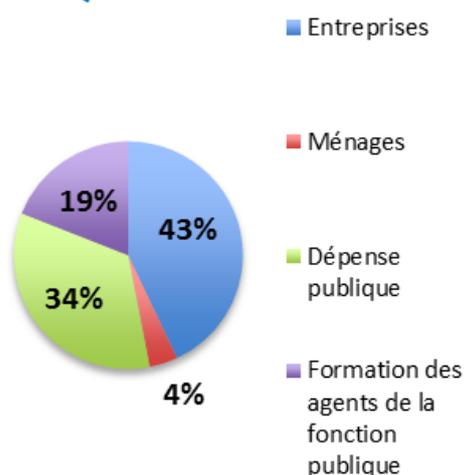
⇒ La majorité des dépenses de l'Etat, **environ 60%** soit 4,7 Mds €, relèvent de **politiques publiques** et ne financent pas la formation des agents de l'Etat :

Environ 2,8 Mds € financent des actions de formation pour les jeunes (dont 2,4 Mds € pour l'apprentissage).

Près de 840 M € sont tournés vers l'accompagnement des demandeurs d'emploi dont 200 M € sous forme de subventions à l'AFPA.

Pour le reste, il s'agit très majoritairement, à hauteur de 900 M €, de subventions aux organismes de formation professionnelle publics ou parapublics (CNAM, GRETA, Centre Inffo) et de soutien à l'AFPA.

## QUI FINANCE ?



Source : Jaune budgétaire PLF 2014, DARES 2011

Sur les 32 Mds € de dépenses de formation professionnelle, 2/3 sont financés par les entreprises et les collectivités publiques en tant qu'employeurs.

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN SECTEUR ÉCONOMIQUE À PART ENTIÈRE

La formation (codes APE 85.59A 85.59.B essentiellement) figure parmi les principaux secteurs de services aux entreprises, et se situe, derrière les activités comptables (14,4 Mds €), les activités juridiques (17 Mds €), les dépenses de communication (29,8 Mds €) et les services informatiques (43 Mds €).

A ce titre, le secteur privé de la formation représente près de 150 000 emplois. Plus largement, la formation professionnelle est un secteur économique qui contribue à la performance des autres secteurs, à la croissance et à l'emploi du pays.

## I. LE MARCHÉ FRANÇAIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST LE PLUS DÉVELOPPÉ D'EUROPE

### 1. UN MARCHÉ LARGE ET EN CROISSANCE

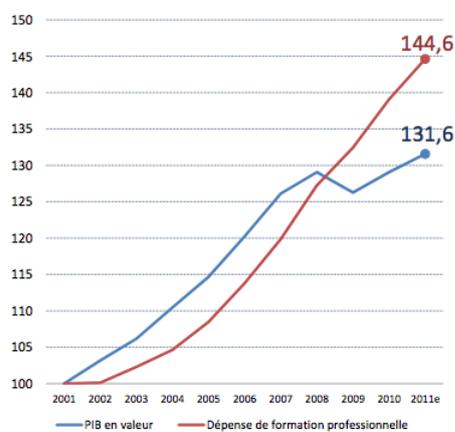
23,8 millions de personnes ont suivi une formation professionnelle en France en 2011, pour un total de 1 152 millions d'heures de formation<sup>11</sup>.

Cela fait du marché français de la formation le plus grand en Europe, en part de la masse salariale investie en formation : alors qu'en moyenne, les entreprises européennes ont dépensé 1,6% de leur masse salariale en formation en 2010, les entreprises françaises y consacraient elles 2,5% de leur masse salariale<sup>12</sup>.

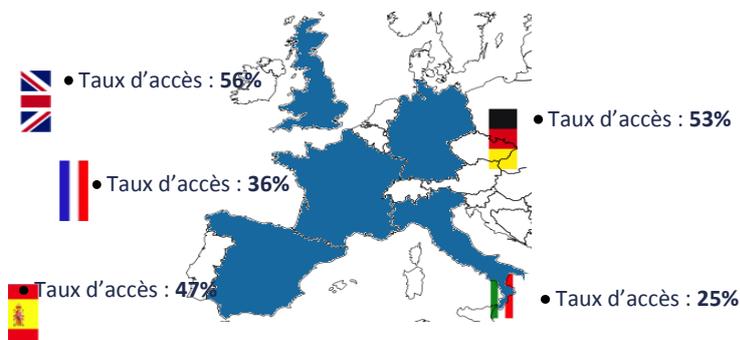
En revanche, sur l'ensemble de la population 25-64 ans, et en incluant les formations non formelles, la France se situe dans la moyenne basse, à 36% par an de taux d'accès contre 53% en Allemagne.

En outre, la dépense de formation croît à un rythme constant : preuve des besoins croissants en formation dans notre économie de la connaissance, l'investissement en formation professionnelle s'est maintenu, croissant plus rapidement que le PIB depuis 2007, malgré le ralentissement de l'économie.

ÉVOLUTION COMPARÉE DE LA DÉPENSE NATIONALE DE FORMATION



Estimations : Xerfi-Precepta, 2012



Participation à des activités formelles et/ou non formelles de formation chez les 25-64 ans (OCDE. 2012)

<sup>11</sup> DARES Analyses, *Les prestataires de formation continue en 2011*, octobre 2013, n°62

<sup>12</sup> Bref du Cereq, *Formation continue des salariés en Europe*, 2013, n°312

## 2. LES ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION COUVRENT LA PLUS GRANDE PART DES BESOINS DU MARCHÉ FRANÇAIS

Ce sont très majoritairement les organismes de formation privés qui forment les individus dans notre pays. Parmi les 23,8 millions de formés en 2011, **86% l'ont été par un prestataire privé de formation, qu'il ait ou non la formation pour activité principale.**

**18 000 organismes de formation (OF)** ont la formation pour activité principale :

- ils génèrent un chiffre d'affaires de **8 Mds €** ;
- parmi eux, **3 000** ont un chiffre d'affaires supérieur à 750 000 € et réalisent 70% du chiffre d'affaires global.
- Le secteur de la formation emploie près de **150 000 salariés**.



**C'est un marché atomisé**, avec de nombreuses PME et TPE et concentré ! Parmi les 58 000 structures :

- 82 % ont un CA inférieur à 150K € et couvrent 11 % du marché ;
- 5 % (soit moins de 3 000 structures) ont un **CA supérieur à 750K € et couvrent 70 % du marché** ;

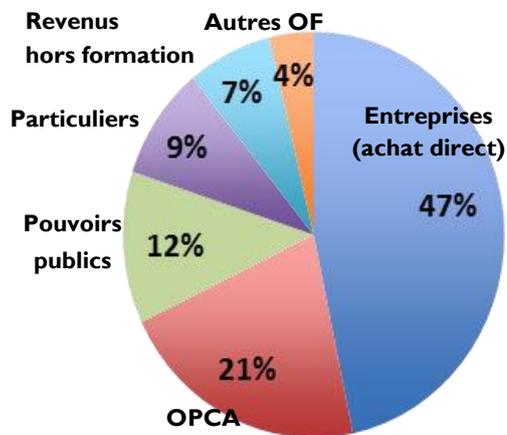
**La concurrence de marché s'applique pleinement entre organismes privés de formation.** Dans un secteur où les marges diminuent fortement, la compétitivité repose de plus en plus sur **la politique de qualité, l'innovation et la création de marques**. Or, la stratégie de marque est encore particulièrement peu pratiquée par les OF. Des démarches qualité existent (ISO, NF, OPQF) et ont fait leur preuve, mais sont insuffisamment reconnues par les acteurs de la formation professionnelle.

**Les organismes publics et parapublics représentent :**

- 3% du nombre des OF (1 760 au total)
- 22% du CA du secteur
- 14% des stagiaires

**Afin de ne pas figer le marché au détriment de la qualité et de l'innovation, la FFP défend un marché où les acteurs respectent les règles de la concurrence.** A ce titre, elle lutte contre la concurrence déloyale dont les organismes privés peuvent être victimes (subventions, opacités des appels d'offre, etc.).

### LES SOURCES DE REVENUS DES ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION



Source : Données DARES 2009

### 3. UNE GRANDE DIVERSITÉ DANS L’OFFRE ET LA DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les services de formation professionnelle se distinguent par leur champ d’activité et leur public.

#### Des formations de différents types, allant de formations-métiers à des formations transversales

Les organismes de formation interviennent sur des marchés différents, aux caractéristiques propres liées à leurs publics, ou parfois à leurs branches d’activité mais aussi au type de donneur d’ordres (institutionnel ou individuel).

On distingue **trois grandes catégories d’activités principales des organismes de formation privés** : les formations métiers, les formations de management & de développement personnel, et les formations marketing/commercial/communication (données ci-contre issues de l’Observatoire Economique FFP, disponible dans l’Espace Presse du site de la FFP : [www.ffp.org](http://www.ffp.org))

#### La demande de formation provient en effet tant des employeurs publics et privés, que des ménages ou encore de la commande publique :

- o aujourd’hui, 93% des achats de formations proviennent des entreprises privées et des autorités publiques. La demande est donc encore très majoritairement institutionnalisée selon des processus d’achat structurés aux exigences normées.
- o cependant, le compte personnel de formation (CPF) créé par la loi du 5 mars 2014 devrait introduire une évolution majeure sur ce point en conduisant les individus à davantage rechercher des formations par eux-mêmes.

#### PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION DES ADHÉRENTS DE LA FFP

% d’organismes intervenant sur :  
(Observatoire économique de la FFP)

Management 57%

Métiers spécifiques 53,5%

Marketing-Communication 38%

GRH 29%

Informatique 28%

Accompagnement de projets pro 27%

Finance-Gestion 25,5%

Langues 25%

Insertion 23%

Ingénierie de la formation 22%

Qualité-Sécurité-Environnement 21%

## II. LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONNAIT UN PROFOND RENOUVELLEMENT

### 1. LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES DU SECTEUR

Les mutations propres au secteur de la formation, liées à l'évolution des besoins et des technologies, imposent aux acteurs de s'adapter et d'innover.

Répondre aux besoins de formation par des services personnalisés et multimodaux

La demande de formation évolue vers plus d'individualisation. Elle doit s'adapter aux pratiques des entreprises clientes, aux besoins des individus et offrir plus d'instantanéité, de nomadisme et de modularisation. En effet, les attentes des apprenants ont beaucoup évolué ces dernières années : accélération du temps et moindre disponibilité, intégration du digital, souhait de formations-actions plus courtes, répondant aux situations matérielles.

Cela conduit les organismes de formation à construire une offre multimodale qui dépasse le modèle du cours magistral. Ils doivent inventer des formats conciliant la souplesse des NTIC, l'efficacité pédagogique et la satisfaction des participants. En particulier, l'offre de dispositifs sur-mesure de *blended learning* est une clé du développement de formations efficaces.

Le passage d'une logique B to B à une logique B to C incite les prestataires de formation à investir dans une signalisation de la qualité, à développer leur stratégie commerciale et renforcer leur marque. Cela devra passer par un effort d'évaluation et de transparence sur :

- le contenu des formations ;
- leurs objectifs ;
- leur méthodologie ;
- l'accompagnement personnalisé et suivi des formés ;
- la valeur ajoutée des actions de formation qu'ils proposent.

Enfin, le rôle des organismes de formation est élargi :

- ils ont un rôle croissant à jouer auprès des entreprises dans la gestion du développement de compétences, et dans la vérification d'une adéquation renforcée de la formation aux besoins métier.
- l'évolution du marché du travail donne en outre une place accrue à l'intermédiation, ce qui amènera de plus en plus les organismes de formation à jouer un rôle clé en amont et en aval de l'acte de formation : l'orientation, les bilans de compétences, le placement, l'intérim, la réinsertion, etc.

Mieux informer, évaluer et accompagner pour des formations efficaces

### 2. LA MESURE DE LA QUALITÉ DEVIENT PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE

La pluralité de l'offre de formation est bien le gage de sa capacité à s'adapter aux enjeux professionnels en constante évolution et à concourir à l'innovation. Il est donc nécessaire de s'assurer que les règles de concurrence soient respectées.

La FFP défend  
une conception  
exigeante de la  
formation,  
innovante et de  
qualité

**Les entreprises françaises sont parmi celles en Europe qui financent le plus la formation professionnelle et qui y ont le plus recours.** Afin d'éviter qu'un système de formation cloisonné fasse subsister les inefficacités et réduise la rentabilité des investissements en formation, il est crucial de ne pas figer le secteur. **La diversité est en effet la richesse de la profession des prestataires de formation.**

**Or, la contrepartie d'un secteur ouvert doit être l'existence de signaux différenciant les acteurs par des critères de qualité.** Il existe déjà des démarches qualité qui instaurent une meilleure lisibilité de l'offre. L'enjeu, aujourd'hui, est donc de mieux faire connaître et reconnaître les démarches les plus pertinentes plutôt que d'ajouter des procédures et barrières à l'entrée. La FFP œuvre à promouvoir et à mettre en cohérence ces démarches.

**La FFP a ainsi doté la profession d'instruments de certification et d'évaluation (OPQF, CP FFP) et est fortement impliquée dans les travaux de normalisation tant au niveau international que national.**

*(Voir partie 5.)*

**Plus largement, la FFP estime que la qualité est l'affaire de tous :** elle ne peut incomber au seul organisme de formation tant l'action de formation résulte d'une co-construction entre l'organisme formateur, l'individu formé, les donneurs d'ordre et financeurs, les managers potentiels du formé. La formation doit, pour permettre une réelle mobilisation des acquis pédagogiques, être réalisée dans un environnement favorable au développement des compétences, et intégrer la culture de l'entreprise ou de la filière.

### **III. L'ACHAT PUBLIC DE FORMATION PROFESSIONNELLE DOIT INCITER LES SERVICES DE FORMATION À LA QUALITÉ**

#### **1. LA COMMANDE PUBLIQUE DE FORMATION EST UN ACHAT DE SERVICES SUR UN MARCHÉ CONCURRENTIEL**

La formation professionnelle étant un secteur économique à part entière, **l'achat public de formation professionnelle doit en effet respecter le droit de la concurrence, des aides d'Etat et de la commande publique.**

Pour cela, **l'exigence de transparence** dans la sélection d'organismes publics ou parapublics est fondamentale. Elle doit être un principe cardinal régissant les compensations d'obligations de service public au titre d'un SIEG. Celles-ci doivent être proportionnées et se limiter aux demandeurs d'emploi les plus éloignés des actions de formation professionnelle et être réservés aux dispositifs en amont de la qualification.

Pour un respect  
des règles de  
concurrence,  
garantes de la  
qualité et de  
l'innovation

## 2. HUIT PRINCIPES POUR GARANTIR UN ACHAT PUBLIC RESPONSABLE ET DE QUALITÉ

**8 principes pour  
une commande  
publique au  
service de  
l'individu**

- | Une durée de 3 à 5 ans d'attribution du marché public ;
- | Une place laissée à l'innovation et aux modalités de réalisation de la prestation doit être laissée dans les cahiers des charges, dans une dynamique de qualité en faveur de l'individu formé ;
- | La co-construction amont-aval : l'individu doit être au centre de la relation entre le prestataire et le donneur d'ordre ;
- | Une sécurisation de la relation économique ;
- | L'autonomie de gestion et de direction des organismes de formation : la FFP lutte contre la dérive d'une analyse toujours plus poussée et illégitime des coûts de la part des financeurs publics et paritaires ;
- | Un allotissement qui doit permettre l'accès des TPE/PME ;
- | Le droit de la concurrence, des aides d'Etats et de la commande publique doit être respecté en prenant en compte la formation comme une activité économique ;
- | Le mieux disant doit, dans tous les cas, être privilégié par rapport au moins disant, dans les logiques de choix des acteurs.

**Il apparaît que le marché public est le mode de contractualisation le plus pertinent pour que la commande publique de formation soit de qualité, responsable et pérenne.**

# LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Héritage de la loi de 1971, le système de formation professionnelle est souvent considéré comme complexe et difficilement réformable.

L'accord interprofessionnel (ANI) de décembre 2013, traduit dans la loi du 5 mars 2014, ouvre la voie vers la **simplification**, la **responsabilisation** et la **transparence**.

Alors que la formation professionnelle était jusqu'ici conçue avant tout comme une obligation légale et fiscale, la réforme apportée par la loi du 5 mars 2014 consacre son rôle économique, social et sociétal et annonce un changement de paradigme.

## I. UN FINANCEMENT ET UNE GOUVERNANCE QUI ALLIENT POUVOIRS PUBLICS, ACTEURS PRIVÉS ET PARTENAIRES SOCIAUX

Pour absorber la complexité du système, **la réforme se fixe pour objectif de le doter d'une gouvernance simplifiée, qui offrira une meilleure coordination entre les acteurs et améliorera l'affectation des fonds publics et privés.**

### 1. LES MÉCANISMES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**L'effort national en formation repose sur 3 mécanismes structurants de financement.**

- ⇒ **Les achats directs de prestations de formation** : dans ce cas, c'est l'employeur public ou privé, ou le particulier qui paie directement la prestation de formation.
- ⇒ **Les fonds mutualisés** : le système de 1971 a prévu un mécanisme de mutualisation des fonds par des organismes paritaires agréés afin de garantir à tous les salariés une formation minimale et assurer un financement de l'ensemble des dispositifs de formation :
  - OPCA<sup>13</sup> : ils assurent la collecte et la mutualisation du plan de formation, du CPF (ex-DIF), des contrats et périodes de professionnalisation ;
  - OPACIF<sup>14</sup> (dont Fongecif) : assurent la collecte et la mutualisation des fonds relatifs au CIF, au congé de bilan de compétences et au congé de VAE ;
  - OCTA<sup>15</sup> : ils collectent et répartissent la taxe d'apprentissage qui finance la formation des apprentis.

Pour animer le réseau des OPCA et des OPACIF et garantir la péréquation des fonds mutualisés, **l'ANI du 7 janvier 2009 a créé le FPSPP** (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

<sup>13</sup> Organismes paritaires collecteurs agréés

<sup>14</sup> Organismes paritaires collecteurs agréés au titre du Congé Individuel de Formation

<sup>15</sup> Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Plusieurs mécanismes de financement existent pour assurer l'accès de chacun à une formation

De nouvelles règles pour le financement du paritarisme, qui ne repose plus sur les fonds de la formation professionnelle.

⇒ **Les mécanismes de financement ad hoc pour garantir la formation des publics spécifiques (demandeurs d'emploi, jeunes, personnes handicapées etc.)** : ils associent plusieurs types de financeurs (Etat, régions, Pôle Emploi, entreprises, UE via le FSE) et différents organismes gestionnaires des fonds ainsi dégagés (par exemple, l'Agefiph pour la formation des personnes en situation de handicap, ou encore le FPSPP pour la formation des demandeurs d'emploi).

**La réforme du 5 mars 2014 crée de nouvelles règles pour le financement du paritarisme, qui ne repose plus sur les fonds de la formation professionnelle.**

Sont ainsi supprimés deux sources de financement du paritarisme, tirés de la collecte des OPCA (0,75% réparti par le Fongefor, et 0,75% versé au titre du « préciput »). C'est ainsi plus de 95 millions d'euros<sup>7</sup> issus des fonds de la formation professionnelle qui ne viendront plus financer le paritarisme.

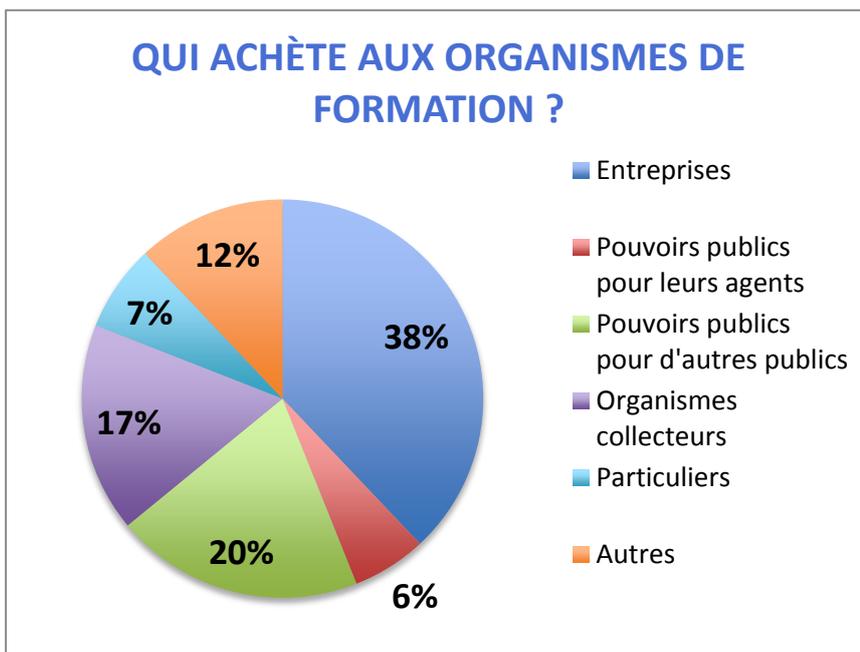
En contrepartie, la réforme prévoit notamment la création d'un fonds paritaire.

**2. UN FINANCEMENT SIMPLIFIÉ POUR LES ENTREPRISES MISANT SUR L'INVESTISSEMENT ET LA RESPONSABILISATION**

La loi de mars 2014 allège le système de financement, souvent considéré comme trop complexe et déresponsabilisant pour les entreprises :

- | Une **contribution unique de 1%** pour l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés, **0,55%** pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- | **Un guichet unique** : chaque entreprise verse l'ensemble de cette contribution à son OPCA.

La réforme fait par ailleurs évoluer les mécanismes de financement pour assurer **des fonds plus importants à l'endroit des moins qualifiés et des salariés des TPE/PME. A l'inverse, elle libère les entreprises de plus de 300 salariés de toute obligation fiscale sur le plan de formation** ; c'est désormais socialement qu'elles devront justifier des actions de formation qu'elles ont mises en place.



<sup>16</sup> Remettre la Formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité, Institut MONTAIGNE, mars 2013

## SYSTÈME DE FINANCEMENT AVANT LA RÉFORME<sup>16</sup>

	Moins de 10 salariés	10 à 20 salariés	Plus de 20 salariés
Congé individuel de formation (CIF)	/	/	<u>0,2%</u> de la masse salariale
Contrats et période de professionnalisation, DIF	<u>0,15%</u> de la masse salariale	<u>0,15%</u> de la masse salariale	<u>0,5%</u> de la masse salariale
Reliquat imputable (« plan de formation »)	<u>0,40%</u> de la masse salariale	<u>0,9%</u> de la masse salariale	
Total	<u>0,55%</u> de la masse salariale	<u>1,05%</u> de la masse salariale	<u>1,6%</u> de la masse salariale

Des mécanismes de financement plus lisibles pour des entreprises responsabilisées

## SYSTÈME DE FINANCEMENT APRÈS LA RÉFORME

Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	Plus de 300 salariés
<u>0,40%</u> Plan de formation	<u>0,70%</u> Plan de formation (0,2) Professionalisation (0,3) CPF (0,2)	<u>0,60%</u> Plan de formation (0,1) Professionalisation (0,3) CPF (0,2)	<u>0,60%</u> Professionalisation (0,4) CPF (0,2)
<u>0,15%</u> Professionalisation	<u>0,15%</u> FPSPP	<u>0,20%</u> FPSPP	<u>0,2%</u> FPSPP
	<u>0,15%</u> CIF	<u>0,20%</u> CIF	<u>0,2%</u> CIF
Total = 0,55%	Total = 1%	Total = 1%	Total = 1%

L'Etat, les régions et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation

### 3. DES INSTANCES DE CONCERTATION NATIONALES ET RÉGIONALES

L'Etat, les Régions et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle. Afin de favoriser la concertation entre ces différents acteurs, leurs représentants sont réunis au sein d'instances non-paritaires et paritaires.

<sup>17</sup> Hors entreprises de travail temporaire

La FFP est un acteur à part entière de cette gouvernance. Elle dispose d'un siège au sein du collège « opérateur » du CNEFOP. Elle est également présente au sein du COPANEF, dans la délégation du MEDEF.

	PARITAIRE	NON-PARITAIRE
NATIONAL	<p><b>COPANEF</b> Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation</p> <p>Il définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, assure leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il arrête la liste nationale des formations éligibles au CPF. Ils arbitrent l'affectation du 1%.</p> <p><i>Avant : CPNFP</i></p>	<p><b>CNEFOP</b> Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</p> <p>Il réunit les représentants des régions et départements, de l'Etat, du Parlement, des organisations syndicales et patronales (représentatives ou intéressées), chambres consulaires, personnalités qualifiées et la FFP.</p> <p>Son rôle est consultatif (projets de loi et textes réglementaires, convention Unedic...). C'est une enceinte de concertation (Etat, collectivités, OS &amp; OP), information, évaluation (dont suivi CPF, qualité des organismes de formation).</p> <p><i>Avant : CNE / CNFPTLV</i></p>
RÉGIONAL	<p><b>COPAREF</b> Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation</p> <p>Ils assurent le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Ils sont consultés sur la carte régionale des formations professionnelles initiales et établissent les listes régionales des formations éligibles au CPF.</p> <p><i>Avant : Copire</i></p>	<p><b>CREFOP</b> Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</p> <p>Les CREFOP sont l'équivalent du CNEFOP au niveau régional. Ils assurent la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.</p> <p>Bureau : sont membres l'Etat, la région et les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. C'est un lieu renforcé de concertation (notamment sur CPF et répartition fonds libres apprentissage)</p> <p><i>Avant : CRE / CCREFP</i></p>

## PARTIE 5

### LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Issue de la fusion, en 1991, des syndicats Unorf, CNS-For et Syntec Formation, la FFP est la **fédération patronale des organismes privés de formation**.

La FFP est la seule organisation patronale représentative des organismes privés de formation

Adhérente au MEDEF, à la CGPME et à la Fédération SYNTEC, la FFP fédère et représente plus de **400 organismes privés** de formation et leurs **2000 établissements** générant un **CA de 1,5 Md€** et accueillant **3 millions d'actifs en formation** chaque année. Ces organismes sont aussi bien des entreprises commerciales (environ 70% des adhérents) que des associations (28%), ayant au moins 2 ans d'existence et ayant pour activité principale la formation professionnelle. Ils interviennent :

- | Sur tous les segments de l'offre de formation (formation continue en entreprise, alternance, formation linguistique, insertion et accompagnement des demandeurs d'emploi) ;
- | avec des méthodes variées (présentiel, e-learning et blended learning, accompagnement, ingénierie) ;
- | au bénéfice des salariés, apprentis et chercheurs d'emploi ;
- | par le biais de tous les dispositifs (plan de formation, CIF, DIF, alternance, demandeurs d'emploi, formation qualifiante et diplômante).

La FFP se situe également au **cœur des territoires, avec 20 groupes régionaux**. Elle anime **14 commissions thématiques** (alternance, langues, innovations & multimédia, etc.).

Elle regroupe les organismes privés de formation autour de **valeurs partagées** : l'éthique et le professionnalisme, la création et la liberté d'entreprendre, le respect de l'individu, la responsabilité sociétale de l'entreprise et le développement durable.

La FFP dote la profession d'outils de professionnalisation des OF et d'évaluation des formations

#### I. LA FFP PROMET LA QUALITÉ ET LE PROFESSIONNALISME ET CONTRIBUE À LA LISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION

**Représenter et contribuer au dialogue social de la branche** : seule organisation patronale représentative, la FFP participe activement aux négociations sociales de la branche (60 réunions paritaires par an). Elle est à l'origine des différents accords qui s'appliquent à la profession.

**Professionaliser** : la FFP a doté la profession d'instruments de certification et d'évaluation.

| **La qualification ISQ** : elle est délivrée par l'Office professionnel de qualification des organismes de formation (OPQF), organisme indépendant créé en 1994 à l'initiative de la FFP et du ministère du Travail. Aujourd'hui, plus de 850 organismes de formation sont qualifiés ISQ. Outre qu'elle confère à l'organisme de formation une reconnaissance de son professionnalisme, cette qualification constitue, avec l'adhésion à la FFP, une condition pour bénéficier de l'habilitation à délivrer des Certificats Professionnels FFP.



| **Le Certificat Professionnel FFP (CP FFP)** : la FFP s'est attachée à doter la Profession d'instruments de mesure permettant d'évaluer les résultats de la formation et a mis en place le CPFFP délivré aux apprenants sur certaines formations. Le CP FFP valide leur maîtrise d'un métier, d'une fonction ou d'une activité. Depuis 2006, 11000 personnes ont obtenu un CP FFP, dont près de 2000 en 2013. 55 organismes de formation sont habilités à délivrer des CP FFP, pour un total de 428 certificats délivrables.



| La FFP est aussi fortement impliquée dans les travaux de **normalisation tant au niveau international que national** : elle préside en particulier la Commission de normalisation « Services de formation » de l'AFNOR.

## II. UNE FÉDÉRATION QUI PARTICIPE AU DÉBAT PUBLIC ET QUI PENSE LA FORMATION DE DEMAIN

**La FFP promeut la formation** : elle défend son rôle clé pour la compétitivité du pays, pour la sécurisation professionnelle des individus et leur citoyenneté. Reconnue par l'Etat comme un **acteur majeur du secteur**, la FFP représente l'offre privée de formation au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), qui succède au CNFPTLV.

**Afin de garantir la pluralité de l'offre et favoriser l'innovation, la FFP veille et agit pour un respect effectif des règles de concurrence par l'ensemble des prestataires qu'ils soient publics, parapublics ou privés.**

**La FFP élabore des réponses aux enjeux d'avenir** de la profession, selon les axes suivants :

- | développer l'innovation dans le secteur ;
- | contribuer à améliorer la qualité de l'offre de formation et le professionnalisme des OF ;
- | penser l'instrumentation de l'individualisation de la formation ;
- | participer à l'organisation de la profession (convention collective, respect des règles de concurrence, etc.).

Par lettre de mission en date du 8 mars 2012, le Directeur général de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS) a mandaté la FFP pour animer une **mission d'évaluation et de valorisation des investissements des entreprises en matière de formation.**

Au cœur de la vie institutionnelle et du dialogue social, la FFP porte une vision ambitieuse et exigeante de la formation

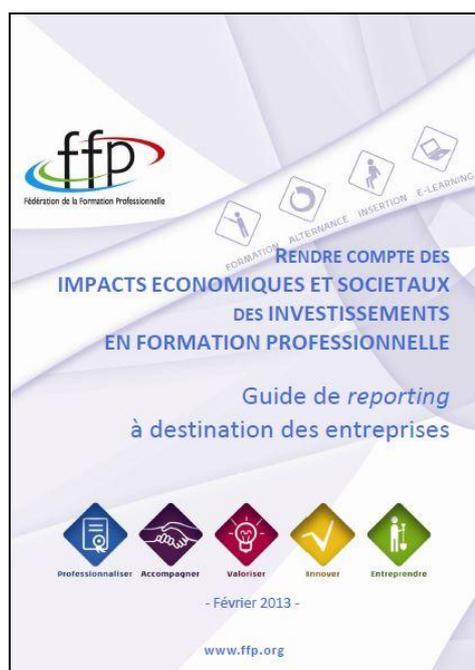
C'est dans ce cadre que fut réalisé le **guide de reporting à destination des entreprises**, leur permettant de mieux valoriser les impacts économiques, sociaux et sociétaux de leurs dépenses en formation professionnelle à travers 10 indicateurs RSE.

#### ◆ Indicateurs de base

- | FPC1 : nombre d'heures de formation par an et par salarié et par catégorie
- | FPC2 : taux d'accès à la formation
- | FPC3 : effort financier de formation
- | FPC4 : programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie

#### ◆ Indicateurs complémentaires

- | FPC5 : pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis au moins deux ans
- | FPC6 : nombre de stagiaires et d'alternants (work-study contract)
- | FPC7 : proportion de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrières périodiques intégrant une composante formation
- | FPC8 : nombre de salariés ayant suivi une formation certifiante
- | FPC9 : répartition des heures de formation par thème
- | FPC10 : programmes locaux et nationaux d'aide au développement des compétences



Le Guide de reporting, disponible sur le site de la FFP :  
[www.ffp.org](http://www.ffp.org)

Forte du succès de cette première mission, et afin d'améliorer encore la reconnaissance de l'apport économique, social et sociétal de la formation professionnelle et rendre son cadre législatif plus à même de répondre aux défis posés au secteur, **la FFP anime depuis 2013 un comité de pilotage mené sous l'égide des ministères de l'Economie et de l'Emploi (DGE et DGEFP)**. Il est constitué de 5 groupes de travail qui œuvrent aux sujets suivants :

- | Diffuser et consolider les indicateurs contenus dans le guide de *reporting* élaboré par la FFP ;
- | Etudier la possibilité d'amortir, notamment de manière extra-comptable, les dépenses de formation professionnelle ;
- | Faire de l'investissement en formation professionnelle un facteur d'accès au crédit des PME ;
- | Développer la qualité de l'offre de formation professionnelle ;
- | Soutenir les projets innovants de formation professionnelle.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- ◆ **Roland Berger** pour *Le Point*, n°2181 du 3 juillet 2014, étude menée selon la méthodologie établie par de C.B. Frey et M. Osborne de l'Université d'Oxford, pour mesurer l'impact de la révolution numérique sur 700 métiers.
- ◆ **DARES Analyses**, *Les prestataires de formation continue en 2011*, octobre 2013, n°62
- ◆ Bref du **Cereq** - Formation continue des salariés en Europe, N°312, 2013
- ◆ **Conseil d'Analyse Economique**, *Quelles réformes pour la France ? Les préconisations du CAE*, juillet 2014
- ◆ Rapport d'information de M. le Sénateur **Alain FOUCHÉ**, « *Quels emplois pour demain ?* », juin 2014
- ◆ **La Fabrique de l'Industrie**, *Formation professionnelle et industrie, le regard des acteurs de terrain*, avril 2014
- ◆ Rapport de M. le Sénateur **Gérard Larcher**, *La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité*, avril 2012
- ◆ **La tribune Sciences Po 2013/2014 de l'économie de l'immatériel**, *Capital humain, quelle innovation pour un choc de compétitivité ?* septembre 2014
- ◆ Rapport de **Gérard Mestrallet**, Président de Agir Contre l'Exclusion, *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes, 5 priorités, 150 propositions*, avril 2014
- ◆ **McKinsey Global Institute**, *L'Emploi en France : cinq priorités d'action d'ici 2020*, mars 2012
- ◆ **McKinsey Global Institute**, *Dynamiser le marché du travail en France pour créer massivement des emplois*, mars 2014
- ◆ **OCDE**, *Horizon 2060 : perspectives de croissance économique globale à long terme*, novembre 2012
- ◆ **OCDE**, *Enquête PIAAC 2013 : évaluation de l'OCDE sur les compétences des adulte*, octobre 2013
- ◆ **Prospective**, *Les métiers en 2022*, DARES, juillet 2014
- ◆ **PwC**, *Adapt to survive, How better alignment between talent and opportunity can drive economic growth*, 2014
- ◆ **Terra Nova**, *Rapport sur la formation professionnelle, entrer et rester dans l'emploi : un levier de compétitivité, un enjeu citoyen*, juin 2014

### NOUS CONTACTER :

Emmanuelle PÉRÈS, Déléguée générale - [eperes@ffp.org](mailto:eperes@ffp.org)

Olivier PONCELET, Chargé de mission auprès de la Déléguée générale

01 44 30 49 13 - [oponcelet@ffp.org](mailto:oponcelet@ffp.org)

Contact presse : Yasmine BOULOS, Responsable communication

01 44 30 49 16 - [yboulos@ffp.org](mailto:yboulos@ffp.org)

pour le développement  
de compétences durables



Fédération de la Formation Professionnelle

**FFP**

7 rue Alfred de Vigny 75008 Paris

Tél. : 01 44 30 49 49

[www.ffp.org](http://www.ffp.org)

[www.cpffp.org](http://www.cpffp.org)

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