



L'ENQUÊTE "LES ACTIFS FRANÇAIS ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE", ÉDITION 2021

La part des actifs ayant suivi une formation a diminué en 2020, selon une étude réalisée (du 17 au 22 mars 2021) par BVA pour l'organisme de formation Visiplus Academy. L'adhésion au e-learning progresse et concerne désormais un actif sur deux. Cette année encore, les actifs sont très partagés vis-à-vis de leur sentiment d'information sur les dispositifs de formation.

Infographie

<https://academy.visiplus.com/enquete-actifs-et-formation-pro>

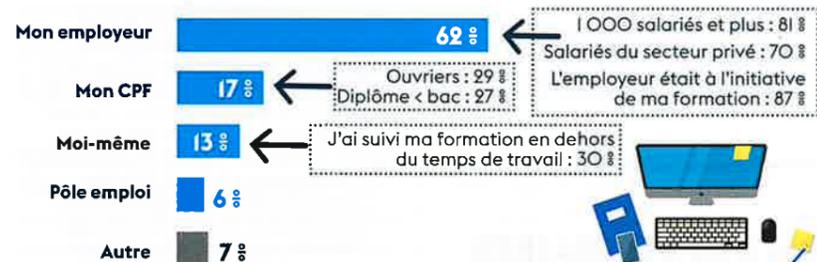
LE DÉVELOPPEMENT ET L'ACTUALISATION DES COMPÉTENCES, PRINCIPALE MOTIVATION DES ACTIFS VIS-À-VIS DE LA FORMATION

Question : Pour quelle(s) raison(s) avez-vous souhaité suivre une formation ?



L'ENTREPRISE RESTE LA PREMIÈRE SOURCE DE FINANCEMENT DES FORMATIONS SUIVIES

Question : Comment avez-vous financé cette (ces) formation(s) ?



SIX ACTIFS SUR DIX AYANT INITIÉ UNE DÉMARCHÉ DE FORMATION ESTIMENT QUE LA CRISE SANITAIRE A EU UNE INFLUENCE SUR LEURS PROJETS DE FORMATION - Question : Le contexte de crise sanitaire a-t-il une influence sur vos projets de formation pour 2021 ?



71%

DES SONDES DÉCLARENT N'AVOIR SUIVI AUCUNE FORMATION EN 2020 (62% EN 2019).



51% DES SONDES PENSENT ÊTRE BIEN INFORMÉS VIS-À-VIS DES DISPOSITIFS DE FORMATION (49% : MAL INFORMÉS).



74%

DÉCLARENT NE RIEN SAVOIR DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LEUR ENTREPRISE.

Une affluence comme on n'en voit plus depuis 2020. Les 3 et 4 octobre 2019, la FFP organisait la première édition de Skill Fest, le festival des compétences. L'occasion de s'intéresser au nouvel écosystème de la formation et d'ouvrir des perspectives pour mieux s'imposer sur un marché en pleine mutation.



Entreprises de formation

LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A 30 ANS ET SE REBAPTISE "LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE"

Créée en 1991, la Fédération de la formation professionnelle atteint l'âge de la maturité. Pour ses trente ans, elle a décidé de changer d'identité pour représenter "Les Acteurs de la compétence". Consacrant ainsi son ouverture à "l'écosystème du développement des compétences", elle constitue autour d'elle une "filière de l'excellence" – concept qu'elle défend depuis plusieurs années. Indissociable de l'histoire de la branche de la formation, la FFP a réussi à fédérer pour défendre l'intérêt commun : une société où le "capital humain" – une notion défendue par son fondateur Jean Wemaëre – prend tout son sens.

LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, OPÉRATRICE DU DIALOGUE SOCIAL

L'histoire de la Fédération et celle de la branche de la formation sont intimement liées. D'une part, ses fondateurs se sont rapprochés lors des négociations de la première convention collective, de l'autre, elle participe activement au dialogue social en tant que fédération patronale.

Christelle Destombes

La Fédération de la formation professionnelle est née en 1991 de la fusion de la Chambre syndicale nationale des organismes de formation (CNS-For), présidée par Jean Wemaëre, de l'Union nationale des organismes de formation (Unorf), présidée par Jacques Bahry, et du Syntec formation, présidé par Jacques Simorre.

"Jean Wemaëre et moi-même avons négocié la première convention collective du secteur de la formation. Ce travail en commun nous a rapprochés, relate Jacques Bahry, coprésident de la FFP de 1991 à 2014. Au début, nous avons eu à nous battre contre tout le monde. Des structures importantes du monde patronal considéraient qu'il n'y avait pas la place pour un organisme patronal des organismes de formation, qui devaient être rattachés à la branche avec laquelle ils travaillent. Il a fallu convaincre de la nécessité d'une structure patronale ad hoc pour les OF, convaincre qu'ils étaient de vraies entreprises, quelle que soit leur forme juridique, association ou société."



Nadine Gagnier, présidente fondatrice de Man'agir, secrétaire générale de la FFP.



Jean Wemaëre, fondateur de la FFP, ici le 11 octobre 2017. La Fédération et le cabinet Roland Berger dévoilaient une étude inédite sur les impacts économiques et sociaux de la formation professionnelle.

Convention collective nationale des organismes de formation

Pour Jean Wemaëre, la convention collective est un acte fondateur: "C'est le premier accord représentatif d'une profession jeune, qu'il fallait organiser. Les OF ont décidé de consacrer 2,5 % de leur masse salariale à la formation de leurs collaborateurs et nous avons mis en place des cycles certifiants sur la formation de formateurs. La profession s'est engagée à la fois sur le professionnalisme et la qualité de la prestation."

Pour Olivier Poncelet, qui a rejoint la Fédération en 2014, avant d'en devenir délégué général en 2017, "la FFP s'est créée avant tout autour de la convention collective. L'idée était de structurer un secteur de professionnels, sur la base d'une convention collective pour le dialogue social".

Celui-ci a eu des hauts et des bas, aux dires des délégués syndicaux, avec des différences culturelles qu'il a fallu dépasser. Pour Yann Poyet (FO), "le dialogue était parfois excellent, d'autres fois moins bon". Ce que Bruno Lamour, secrétaire général de la Fep-CFDT (Fédération de l'enseignement privé), lie à "un certain amateurisme" initial: "Il y avait des différences de culture certaines entre le monde de l'enseignement et celui de la formation continue."



3 QUESTIONS À Pierre Courbebaisse, président de la Fédération de la formation professionnelle - Les Acteurs de la compétence

"L'offre de formation est la plus à même de parler de la formation !"

Quel bilan dressez-vous des trente ans de la Fédération ?

La FFP travaille depuis trente ans à encourager l'investissement en formation pour tous et au professionnalisme du secteur : la création du CPF, l'ouverture de l'apprentissage, les démarches qualité, etc. Cela démontre la pertinence et la place que doit avoir l'offre de formation, la plus à même de parler de la formation. La professionnalisation a été une des actions fondatrices de la FFP, avec la création de l'Office professionnel de qualification des organismes de formation (OPQF)

en 1994, la mise sur pied de la norme Iso dans la formation en 2011. La FFP a été la première organisation au niveau mondial à le faire ! C'est un élément de fierté.

Quels sont les futurs défis à relever ?

Le professionnalisme doit rester une priorité pour renforcer une filière d'excellence, à même d'exporter notre savoir-faire à l'international. Ensuite, il faut passer de la formation "continué" à la formation comme moyen pour acquérir la compétence. La compétence s'évalue, se certifie, s'acquiert par de nouvelles modalités, VAE,

Afest. Aujourd'hui, il y a une question de massification de la compétence, qui doit être au service des différents âges de la vie professionnelle, y compris les seniors.

Le CPF en est-il un moyen ?

Oui, mais la compétence, c'est l'éducation en situation réelle dans l'entreprise, au service de l'emploi et de l'entreprise. L'entreprise reste le lieu d'exercice de la compétence ; il faut qu'elles puissent disposer de moyens pour maintenir les équipes à niveau et promouvoir la mobilité professionnelle. Il semble qu'il y ait là des choses à redéfinir.

Propos recueillis par Christelle Destombes



Olivier Poncelet, délégué général de la Fédération de la formation professionnelle - Les Acteurs de la compétence.

Certificats de qualification professionnelle

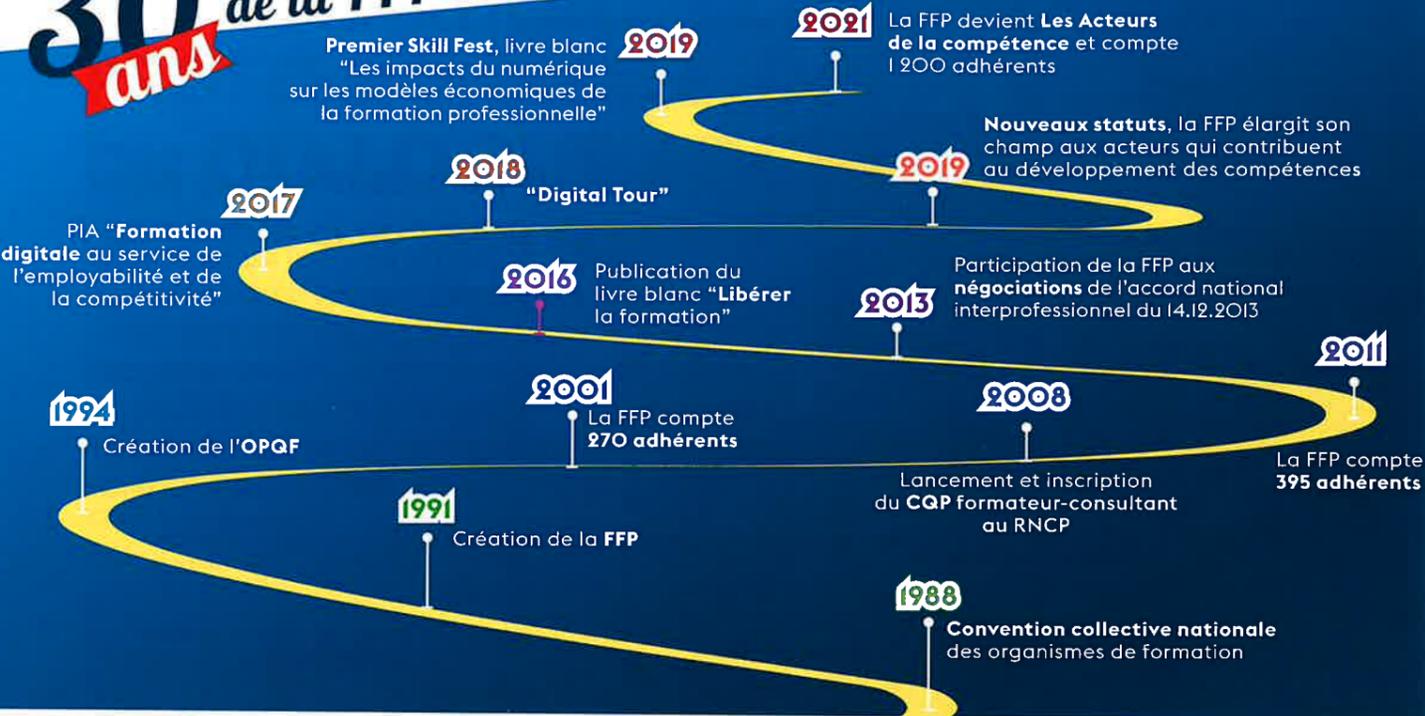
Au crédit de la branche : la création de plusieurs certificats de qualification professionnelle (CQP), inspirés par les travaux de son Observatoire, selon Nadine Gagnier, secrétaire générale de la FFP. Elle a copiloté cet Observatoire avec son président, Jacques Bahry. "L'objectif était d'assurer une veille de l'évolution de nos métiers et de proposer des actions en anticipation, pour la performance de nos entreprises, précise-t-elle. L'Observatoire a été très actif, avec quatre études majeures : le personnel non formateur, les métiers

REPÈRES

UN ÉCOSYSTÈME ÉLARGI, ET 1 200 ADHÉRENTS

En 2001, la FFP comptait 270 adhérents, 395 en 2011, 1 200 aujourd'hui. En lien, l'ouverture à un écosystème plus large des "Acteurs de la compétence" dès 2019, les transformations sociétales et la crise sanitaire, l'année 2020 ayant apporté 200 nouvelles adhésions. Relevant du secteur privé, ses adhérents contribuent à la formation de 6 millions de stagiaires par an et réalisent un chiffre d'affaires de 2,7 milliards d'euros. Seulement 6 % des adhérents réalisent 63 % du chiffre d'affaires global. Un nombre croissant d'entreprises compose la Fédération, même si un quart sont de forme associative. La FFP est l'organisation majoritaire (82 %) représentative de la branche professionnelle des organismes de formation privés, composée à 80 % de TPE.

30 ans de la FFP



Infographie Centre Info

de la famille commerciale, l'impact de la digitalisation et le référentiel des métiers, aujourd'hui disponible sous forme d'outil interactif.¹ En lien avec ces études, la branche a créé les CQP de formateur consultant en 2006 et, dix ans plus tard, celui d'assistant de formation, conseiller commercial en formation. Stoppé le temps de s'organiser dans le cadre de l'Opcv Akto, l'Observatoire devrait se saisir de plusieurs chantiers, notamment pour faire évoluer ces CQP. "Cet observatoire est essentiel dans une période où les démarches prospectives doivent animer notre secteur", souligne David Cluzeau, président de la commission sociale du Synofdes.

Nouveaux accords

En 2017, suite à la réforme de la représentativité patronale, le Synofdes, l'organisation professionnelle issue de l'économie sociale et solidaire, a rejoint la FFP. Selon Yann Poyet, son arrivée a produit "une amélioration très nette du dialogue social".

Parallèlement, en préparation de la réforme de 2018, les liens se sont raffermis avec le Sycfi. Martine Guérin, sa présidente, explique : "Nous avons beaucoup travaillé ensemble pour la préparation de la réforme, notamment en participant aux négociations pour le regroupement des Opcv. La création de la branche organisme

Valérie-Anne Javelle, présidente du groupe Arkesys, présidente du groupe régional Auvergne-Rhône-Alpes de la FFP, présidente de la commission sociale de la FFP depuis 2019.



de formation, c'est une deuxième marche très importante", estime-t-elle.

Depuis l'arrivée de Valérie-Anne Javelle à la commission sociale, qui a "essayé de mettre en œuvre un dialogue social constructif", de nombreux accords ont été signés. Stéphane Rolland (Fep-CFDT) détaille : "En 2020, nous avons signé un accord important sur la formation, sur l'égalité professionnelle, pour une aide financière aux salariés pendant la crise Covid, tous mieux-disants par rapport au droit du travail. Nous travaillons sur un accord handicap, sur le télétravail..."

L'agenda 2021 reste copieux : accord Pro-A, toilettage de la convention collective "vieillissante", droit syndical. L'heure de la maturité, pour une branche qui figure aujourd'hui dans le "Top 40" en termes d'effectifs. ●



1. www.referentiel-competences-branche-organismes-de-formation.fr

UNE FÉDÉRATION À L'ŒUVRE

La Fédération de la formation professionnelle, devenue incontournable dans la sphère publique, fête ses trente ans. À cette occasion, *Info formation* a voulu découvrir comment elle fonctionnait en interne et quels services elle rendait à ses adhérents, de plus en plus nombreux.

Christelle Destombes



Le président Pierre Courbebaïsse, avec à sa gauche Jérôme Bruet, ancien vice-président de Talensoft, actuellement président fondateur de Scalability Now, et Antoine Amiel, le président fondateur de Learn Assembly.

Pour ses trente ans, la FFP s'est offert une mise à jour. Elle a pris le nom d'Acteurs de la compétence lors de son assemblée générale exceptionnelle le 31 mars 2021, consacrant ainsi l'ouverture initiée en 2018 vers l'écosystème (privé) du développement des compétences. CFA, écoles, universités d'entreprise, éditeurs de solutions numériques, certificateurs, cabinets de conseil... Tous peuvent rejoindre la fédération, qui regroupe près de 1 200 adhérents, et adopter son nouveau manifeste qui affiche une "vision partagée", notamment de la responsabilité sociale et environnementale des acteurs de la compétence.

Les conditions pour adhérer

"Adhérer à la FFP, c'est bénéficier de services, d'une information privilégiée et de conseils sur les aspects quotidiens pour les dirigeants en matière de droit fiscal, droit social, etc.", expliquait récemment Olivier Poncet, son délégué général, dans un entretien à *Forma Radio*¹.

Les évolutions législatives nombreuses et régulières, les transformations exogènes au secteur nécessitent d'être à la pointe. D'autant que "le critère 6 du référentiel Qualiopi mentionne que les OF doivent apporter la preuve de leur veille réglementaire par tous moyens, abonnements,

adhésion, etc.", indique Isabelle Rivière, directrice qualité en charge de la relation avec les adhérents à la FFP, qui reçoit les dossiers de candidature.

La FFP a ouvert son périmètre à l'écosystème de la compétence en modifiant ses statuts

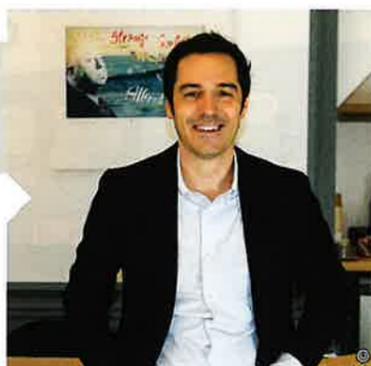
Le processus d'adhésion implique de remplir "un questionnaire, fournir différentes annexes, statuts de l'organisation, démarches qualité, dernier bilan et comptes de résultats, bilan pédagogique et financier pour les OF, note biographique du dirigeant", énumère-t-elle. Le candidat doit échanger avec le président d'une des quatorze délégations régionales et de la commission d'admission, avant que le conseil d'administration ne statue. La cotisation annuelle est de 500 euros, plus 0,14 % du chiffre d'affaires "développement des compétences".

Rémy Challe, ancien directeur général d'EdTech, ●●●



1. <https://formaradio.fr/a-quoi-sert-la-ffp-collegiale-72>

Bruno Sola, président fondateur du groupe Business, administrateur de la FFP.



Le président fondateur Jean Wemaëre, ici lors d'une Matinale d'information, en mars 2015.



Lors d'une Journée d'actualité de la FFP Auvergne-Rhône-Alpes à Lyon, en 2018.



••• a choisi de faire adhérer Skill and you, où il est aujourd'hui directeur de l'innovation. Il estime qu'il s'agit "d'un véritable engagement. Mais c'est incontournable : c'est un excellent moyen de s'acculturer, de comprendre les codes, d'être au courant des réformes. Et puis, bien sûr, on vient chercher le réseau, d'éventuels partenaires".

Commissions

La Fédération dispose de commissions qui déterminent ses axes de travail. Lieux d'échange, d'"acculturation" des adhérents, elles se sont étoffées au fur et à mesure afin d'adresser de nouvelles thématiques. On en compte aujourd'hui une douzaine : Admission, Alternance et enseignement supérieur, Certification, Développement économique, Île-de-France, Partenaires et marchés publics, Sociale, sans oublier la récente commission Sécurité.

D'autres sont plus sectorielles : Langues, Santé, sanitaire et social, services à la personne (dite 4S). La commission Innovation, présente dès le début, est devenue Transformation et innovation des Acteurs de la compétence. Bruno Sola, président fondateur du groupe Business, assure sa coprésidence : "La commission accompagne les adhérents autour de réflexions sur leur stratégie, sur les nouvelles compétences et les pédagogies attendues pour répondre aux transformations des apprenants et des clients, publics ou privés", explique-t-il.

Interlocuteurs publics

Bruno Sola est allé porter la parole de la Fédération auprès de la haut-commissaire aux compétences, Carine Seiler, en charge du dossier de la modernisation des OF. "Nous avons monté des ateliers de travail et rencontré les partenaires conseil de la haut-commissaire. Nous faisons remonter les choses utiles à la pluralité des OF", souligne-t-il.

En contact direct avec les interlocuteurs publics, les différents ministères, les acteurs comme Pôle emploi, les Régions, les Opco, la Fédération diffuse ses idées. Si "la FFP est d'abord au service de [ses] adhérents, pour Olivier Poncet, son rôle est aussi de défendre les intérêts du secteur et de promouvoir vis-à-vis de nos interlocuteurs publics un cadre réglementaire propice au développement de l'activité de formation".

C'est par un dialogue très régulier avec les pouvoirs publics que certaines des intuitions de la FFP ont pu être adoptées. Comme Jean Wemaëre, le fondateur, l'affirme : "J'avais écrit une tribune dans Le Figaro lançant l'idée d'un compte épargne formation, sur le modèle du compte épargne logement. Le CPF s'inspire de cette démarche." Sa monétisation figurait aussi dans un livre blanc de 2016².

Partenariats

La Fédération, qui a ouvert son périmètre à l'écosystème de la compétence en modifiant ses statuts, a signé un partenariat avec l'EdTech à l'occasion de son premier Skill Fest (festival des compétences) en 2019. Comme avec de nombreux autres partenaires, elle souhaite dialoguer et agir pour une innovation au service de la qualité pédagogique.

Soucieuse d'accroître sa présence auprès de l'Europe, la FFP a adhéré en 2020 à l'EVBB (European Association of institutes for vocational training) et d'Euprovet (European Providers of vocational education and training)³. Un enjeu de "soft power" (savoir-convaincre) et de conquête des marchés à l'international, alors qu'un quart de ses adhérents y sont déjà présents. •



2. "Libérer la formation", avec le cabinet Astères, <http://ffp.org/livre-blanc>

3. <https://evbb.eu>, www.euprovet.eu

Étude du Céreq

L'APPRENTISSAGE FAVORISE L'OBTENTION RAPIDE D'UN CDI

Mireille Broussous, journaliste

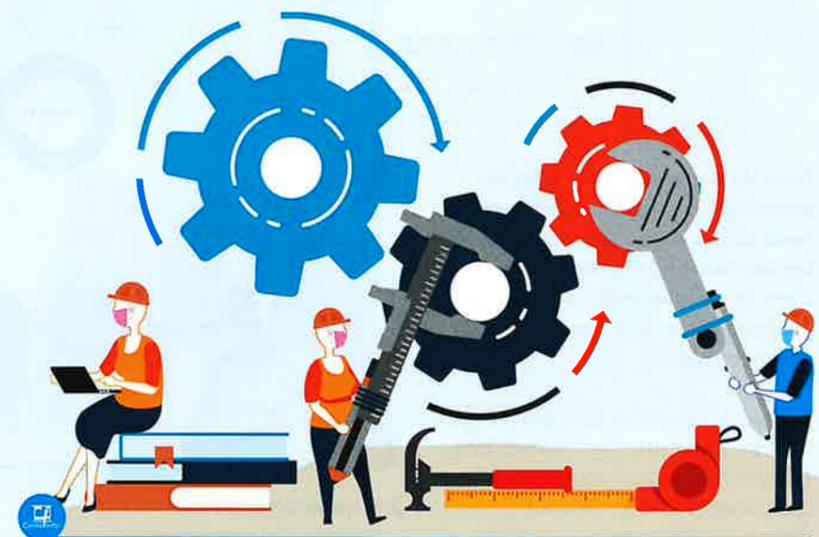
Valorisé par la loi Avenir professionnel de 2018, l'apprentissage permet une meilleure insertion professionnelle que la voie scolaire. Dans son étude "Débuter en CDI : le plus des apprentis", le Céreq explore les raisons d'un tel résultat mais y apporte aussi quelques nuances.

PROXIMITÉ AVEC L'ENTREPRISE

Pas de doute, durant leur formation, les apprentis immergés dans le monde du travail acquièrent une expérience et une pratique de leur métier ainsi qu'une connaissance de l'entreprise inestimables. Ils glanent ainsi des informations fondamentales pour leur future recherche d'emploi. Les entreprises, de leur côté, "envoient le signal d'un individu déjà socialisé à la condition salariale, ayant accumulé de l'expérience professionnelle et déjà passé au tamis de la sélection au moment de son recrutement par l'entreprise formatrice", indiquent les chercheurs Thomas Couppié et Céline Gasquet.

2 UN PLUS PAR RAPPORT À LA VOIE SCOLAIRE

Les apprentis possèdent donc un avantage majeur pour être recrutés en CDI sur les jeunes qui suivent la voie scolaire et ne réalisent que quelques stages. En effet, les entreprises utilisent l'apprentissage comme une forme de pré-recrutement. La relation d'apprentissage qui s'étire dans



le temps et qui permet une bonne connaissance mutuelle, ainsi que l'implication de l'entreprise dans l'action de formation, favorisent l'embauche. Ainsi, "quel que soit le niveau de diplôme préparé, les sortants d'apprentissage sont plus souvent recrutés dans l'entreprise fréquentée au cours de la formation que les jeunes formés par la voie scolaire", confirme l'étude. Par ailleurs, ils trouvent aussi plus fréquemment un premier emploi en lien avec leur spécialité de formation que les "scolaires".

3 LES APPRENTIS BAC PRO ET BAC + 2 PRIVILÉGIÉS

43 % des apprentis en CAP-BEP obtiennent un CDI dans l'entreprise qui les a formés. Ce n'est déjà pas si mal, mais ce taux est supérieur à 50 % pour les apprentis bac pro et bac + 2/3. Par ailleurs, la probabilité de trouver un CDI dans une autre entreprise que celle

dans laquelle ils ont été formés n'est que de 25 % pour les CAP-BEP, alors qu'elle s'élève à plus de 35 % pour les bac pro et les bac + 2/3. Et si les CAP-BEP postulent dans un métier pour lequel ils n'ont pas été directement formés, la probabilité qu'ils trouvent un CDI est de 19 %, tandis qu'elle atteint respectivement 26 % et 35 % pour les bac pro et les bac + 2/3. De ce fait, les apprentis de niveau CAP-BEP, formés pour un métier précis, voire pour une entreprise précise, sont plus exposés aux aléas de la conjoncture. La relation de proximité apprenti-entreprise, qui fait la force de l'apprentissage, peut se retourner contre eux en cas de crise sectorielle ou économique. Ceci est beaucoup moins vrai pour les apprentis du supérieur. Leur polyvalence et leur capacité à rebondir est plus grande. "L'apprentissage est pour eux davantage protecteur en cas de conjoncture défavorable", concluent les auteurs. •