Fédération de la Formation Professionnelle

FORMATION ALTERNANCE INSERTION E-LEARNING

RENDRE COMPTE DES IMPACTS ÉCONOMIQUES ET SOCIÉTAUX DES INVESTISSEMENTS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le jeudi 20 février 2014

FFP – 7, rue Alfred de Vigny – 75008 PARIS - Téléphone : 01 44 30 49 49 - Télécopie : 01 44 30 49 18
www.ffp.org

SOMMAIRE

- Brève présentation de la FFP et chiffres clés de la formation professionnelle
- Pourquoi ce guide?
- Méthodologie
- La grille d'indicateurs mise à disposition
- Les suites

Brève présentation de la FFP et chiffres clés de la formation professionnelle

LA FEDERATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **ORGANISATION PATRONALE DES ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION, CRÉÉE EN 1991**
  Seule organisation patronale représentative pour les accords paritaires

- **400 ORGANISMES DE FORMATION (REPRESENTANT 2000 ETABLISSEMENTS) COUVRANT TOUS LES SEGMENTS DE L'OFFRE POUR UN CA CUMULÉ DE 1,5 MILLIARD D'EUROS**

- **3 MILLIONS DE PERSONNES FORMÉES CHAQUE ANNÉE**

- **UN ANCRAGE TERRITORIAL FORT AVEC 20 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES**

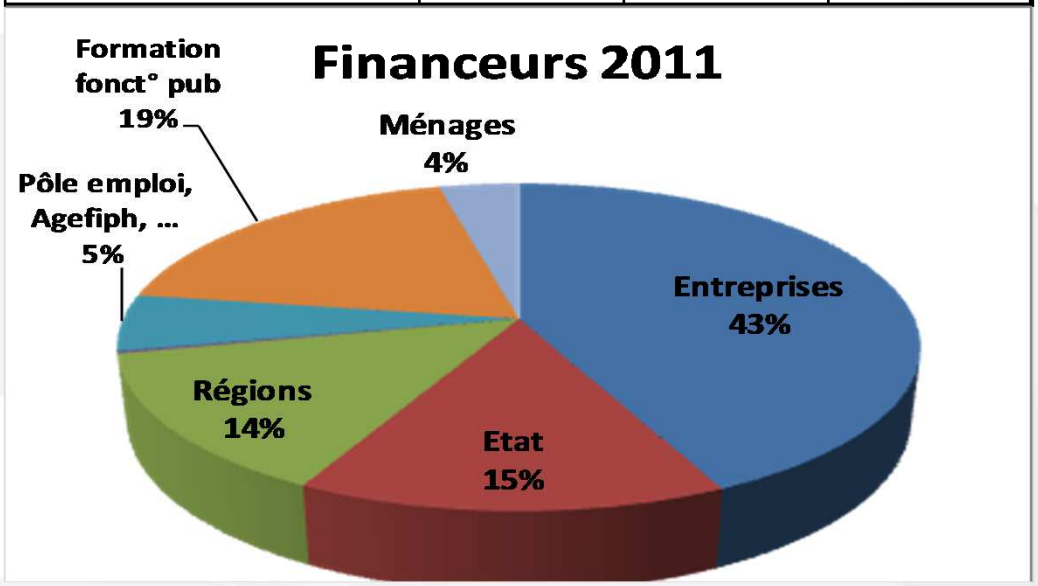
- **UNE QUINZAINE DE COMMISSIONS DE TRAVAIL THÉMATIQUES (alternance, international, innovation, marchés publics, Métier, …)**

LES MISSIONS DE LA FFP

- Valoriser toute l'offre de formation professionnelle
- Promouvoir la qualité et le professionnalisme et contribuer ainsi à la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation
- Évaluer et outiller la mesure de la performance
- Accompagner les adhérents dans l'évolution de leur métier
- Contribuer à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi
- Défendre la pluralité de l'offre et veiller au respect de la concurrence
- Contribuer au dialogue social de la branche

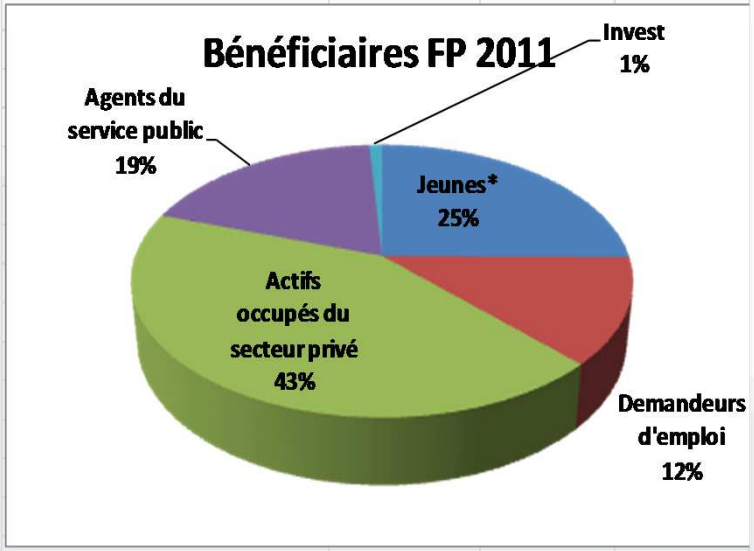
CHIFFRES CLES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE *(source DARES)*

Financeurs 2011	en mios d'€	Poids	Evolution 2011/2010
Entreprises	13 704	42,9%	3,1%
Etat	4 713	14,7%	-1,1%
Régions	4 464	14,0%	1,5%
autres coll locales	78	0,2%	0,5%
Pôle emploi, Agefiph, ...	1 779	5,6%	-2,3%
Formation fonct° pub	6 005	18,8%	0,1%
Ménages	1 215	3,8%	4,9%
TOTAL	31 958		



Bénéficiaires 2011	en mios d'€	Poids	Evolution 2011/2010
Jeunes*	8 034	25,1%	-1,4%
Demandeurs d'emploi	4 007	12,5%	1,4%
Actifs occupés du secteur privé	13 607	42,6%	3,6%
Agents du service public	5 994	18,8%	-0,1%
Investissement	316	1,0%	9,2%
TOTAL	31 958		0%

Jeunes*	8 034	25,9%	-1,4%
apprentissage	*5 653*	*69,2%*	*2,8%*
Professionnalisation	*1 059*	*13,0%*	*-11,5%*
Autres formation & accompgt	*1 332*	*16,3%*	*-8,9%*



Pourquoi ce guide?

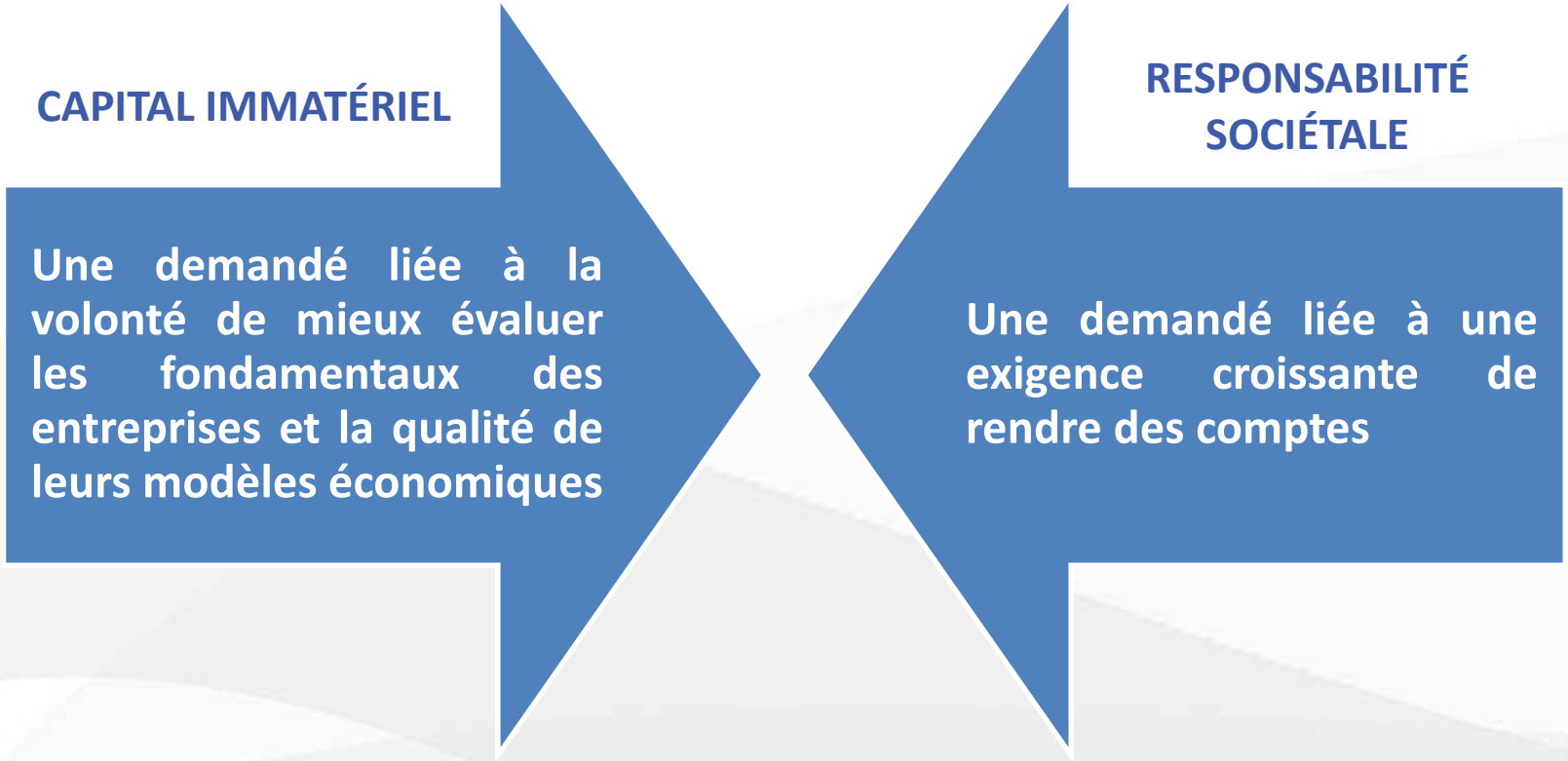
- **Mandat confié par la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS/Bercy) à la FFP**

LETTRE DE MISSION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA COMPÉTITIVITÉ, DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES À LA FFP

- « *… conduire une mission d'évaluation et de valorisation des investissements des entreprises en matière de formation, essentiels à l'employabilité et à la compétitivité en France…*
- « *… conduire et animer un groupe de travail … [pour] élaborer un outil qui permette aux entreprises de mieux rendre compte des impacts économiques et sociaux de leurs investissements en formation professionnelle…*
- « *… réaliser une grille d'indicateurs de reporting … des outils quantitatifs et qualitatifs … [pour] … mieux évaluer l'impact des investissements en formation…*

→ **Groupe de travail** (mars/nov. 2012) → **Colloque de février 2013**

UNE DEMANDE CROISSANTE D'INFORMATIONS NON FINANCIÈRES



Les indicateurs de reporting les plus usuels reflètent partiellement les investissements en formation professionnelle

- **ISO 26000 : 3 enjeux reliés à la Formation professionnelle (sur la centaine que compte l'ISO)**
  - Développement des compétences et de l'employabilité
  - Égalité des chances et non-discrimination
  - Contribution au développement local

- **Global Reporting Initiative (GRI) : 3 indicateurs sur 79**
  - LA10 : Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.
  - LA 11 : Programme de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destiné à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière.
  - LA 12 : Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrières périodiques.

LA = Labor

Il apparaît donc opportun de :

- Montrer que la FPC est un investissement, source de création de valeur économique et sociale ;
- Lui donner toute sa place dans les questions de RSE.

- **30% des nouveaux métiers créés d'ici 10 ans sont encore totalement inconnus.**

- **Selon une étude McKinsey de 2012, sans action spécifique, en 2020 il manquerait en France 2,2 millions de diplômés et 2,3 millions de personnes sans diplôme ne trouveraient pas d'emploi.**

- **Selon un rapport de l'OCDE de 2012, dans les 50 prochaines années, la formation professionnelle devrait accompagner les actifs sur des durées pouvant aller jusqu'à 10% du temps de travail, soit près de 30 jours/an**

=> La formation professionnelle est un enjeu central de la RSE

MÉTHODOLOGIE

- Un groupe de travail multipartite s'est réuni 5 fois en 2012
- y participaient : Fédération de la Formation professionnelle - IAE de Paris – AFPA - Agefos PME – Collège des Directeurs de Développement Durable – CNFPTLV – Courtepaille – GARF – Groupama AM – GPS – ISQ OPQF – La Poste – MEDEF – Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie, Ministère du Redressement productif/DGCIS – Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – Observatoire social international – Orange FT – Quilotoa formation

LA GRILLE DES INDICATEURS MISE A DISPOSITION

1. INDICATEURS DE BASE

FPC1 : nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié, et par catégorie (Cf. LA10 GRI)

FPC2 : taux d'accès à la formation par catégorie

FPC3 : programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière (indicateur qualitatif, Cf. LA11 GRI)

➔ces indicateurs sont dits « de base » au sens où ils devraient être appliqués par toute entreprise

2. INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES

FPC4 : pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis au moins 2 ans

FPC5 : nombre de stagiaires et d'alternants (*work-study contract*)

FPC6 : effort financier de formation

FPC7 : pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques intégrant une composante formation (Cf. LA12 GRI)

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 (indicateur qualitatif, Cf. enjeu n°3 ISO 26000)

INDICATEUR DE BASE FPC1

Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié, et par catégorie :

- catégorie professionnelle,
- classe d'âge (< 30 ans; 30 à 45 ans; > 45 ans),
- grande zone géographique (pour les entreprises multinationales),
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), i.e. les personnes en situation de handicap

PERTINENCE

- Entretenir et améliorer le capital humain en permettant aux salariés d'actualiser et d'étendre leurs compétences.
- Montrer le degré d'investissement de l'entreprise et la façon dont cet investissement touche l'ensemble des salariés.
- L'accès à la formation peut contribuer à améliorer d'autres aspects de la performance sociale, tels que l'égalité des chances au travail. Il aide à la fois le salarié et l'organisation à progresser.

INDICATEUR DE BASE FPC1:
illustrations avec quelques données disponibles à la DARES

- **Nombre de salariés dans les 180 965 entreprises de 10 salariés et + : 13 104 516**
- **Nombre de stagiaires * : 5 548 591**

  ⇨ **Taux d'accès : 42.34% en 2011 (vs 40.8% en 2010 et 17.1% en 1974)**
- **Nombre d'heures de stage* : 163 millions**

  ⇨ **Durée moyenne par stagiaire : 29hmin en 2011 (vs 28 h en 2010)**

  ⇨ **Durée moyenne par salarié : 12 h 20 en 2011 (vs 11h30 en 2010 et … 10h30 en 1974)**

* : plan de formation hors CIF et alternance

Taux d'accès à la formation par catégorie

Pertinence

- Rendre compte du degré d'accès à la formation pour les différentes catégories de salariés de l'entreprise.
- Définir en amont ce que l'on entend par temps et action de formation.

Taux d'accès selon la catégorie de salarié (DARES 2010):

32.6% pour les ouvriers (12.2% pour les 10-19 sal)
35.9% pour les employés (15.8% pour les 10-19 sal)
57.3% pour les techniciens et agents de maîtrise (27.4%)
57.3% pour les ingénieurs et cadres (21,7% pour les 10-19 sal)

Taux d'accès moyen en 2010: 40.8%

Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie, destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière

Pertinence

- Planifier l'acquisition par les salariés des compétences nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques.
- Renforcer le capital humain, contribue à la satisfaction des salariés et participe à l'amélioration de leur performance.
- Soutenir les salariés proches de la retraite pour aborder cette phase de transition.
- Permettre à chaque citoyen de s'adapter au marché du travail et de s'investir activement.

Participation à des activités de formation (OCDE – 2006 /2009)	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64ans	25-64 ans
France	48%	39%	33%	16%	35%
OCDE	50%	44%	40%	27%	41%
UE 21	48%	42%	37%	23%	38%

- **La formation des Séniors, une priorité pour la France d'après les recommandations de l'OCDE (PISA 2012)**

LES SUITES

LE NOUVEAU MANDAT CONFIÉ PAR LA DGCIS ET LA DGEFP À LA FFP

- Plan d'actions intitulé :

  « CAPITAL HUMAIN ET FORMATION PROFESSIONNELLE, INVESTISSEMENTS POUR LA COMPÉTITIVITÉ »

- Ce plan « ***doit permettre de mieux valoriser les entreprises utilisatrices de formation professionnelle et les encourager dans leurs innovations pour soutenir et valoriser leurs ressources humaines en tenant compte de leur responsabilité économique et sociale »***

- Le comité de pilotage est animé par la FFP.

- La 1ère réunion du Comité de pilotage s'est tenue le 15 janvier 2014

LE NOUVEAU MANDAT CONFIÉ PAR LA DGCIS ET LA DGEFP À LA FFP

- **THÈME 1.** Diffuser au plus grand nombre d'entreprises les outils nécessaires à l'utilisation de la formation continue pour faciliter sa mise en œuvre et développer les compétences

- **THÈME 2.** Aider les entreprises à prendre en compte de manière plus systématique les dépenses affectées au capital humain comme des investissements qui doivent pouvoir s'amortir (comme tout actif) et qui doivent être encouragés

LE NOUVEAU MANDAT CONFIÉ PAR LA DGCIS ET LA DGEFP À LA FFP

- **THÈME 3.** Justifier que les investissements en capital humain ont des impacts évidents sur la performance, la pérennité et la productivité des entreprises

- **THÈME 4.** Accompagner le développement de l'innovation pédagogique / Innovation dans le développement des compétences par l'E-éducation, les parcours 100% à distance et les serious game

- **THÈME 5.** Faire du capital humain et de la formation professionnelle des outils d'accès aux crédits et aux investissements des PME

Fédération de la Formation Professionnelle

pour le développement
de compétences durables

FFP - 7, rue Alfred de Vigny - 75008 PARIS - Téléphone : 01 44 30 49 49 - Télécopie : 01 44 30 49 18

www.ffp.org