



Organismes de formation

UN MÉTIER EN ÉVOLUTION

Observatoire
Prospectif des
Métiers et des
Qualifications


OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Trois enjeux

- 1 Contribuer** à la professionnalisation de tous nos métiers
- 2 Maintenir** l'employabilité des salariés
- 3 Développer** la performance des entreprises

édito

Partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, nous avons créé un observatoire de l'emploi afin d'obtenir une vision générale, quantitative et qualitative, du paysage global dans lequel se situe notre activité et les évolutions de nos métiers, et ce, dans une approche prospective ;

15 ans après le Contrat d'Etude Prospective qui avait donné à l'époque une première image de la branche et de ses scénarios d'évolution possibles, nous avons décidé de refaire le point. A l'aide de chiffres actualisés, de nouvelles enquêtes, la collaboration d'experts, nous avons redéfini le contexte de notre branche et envisagé les perspectives d'évolution de ses près de 150 000 salariés ; une sorte d'état des lieux permettant de focaliser nos travaux de manière plus précise sur telle ou telle évolution, métier...

Nous nous sommes livrés à une analyse des tendances émergentes constatées - même si elles sont encore minoritaires pour la plupart d'entre elles - dès lors qu'elles ont paru porteuses d'avenir, notre objectif étant de contribuer à la professionnalisation de tous nos métiers en faisant évoluer nos compétences dans les directions émanant de ce travail prospectif.

Le maintien de l'employabilité de chacun, comme le développement de la performance de nos entreprises de formation, passe de manière indissociable par l'évolution, l'accroissement permanent des compétences des salariés de notre branche.

Cette conviction, partagée par tous, représentants des employeurs comme représentants des salariés, est le fil rouge de notre travail et de notre métier.

Jacques BAHRY

Frédéric BARBET-MASSIN

*Présidence du Comité Paritaire
de Pilotage de l'Observatoire*

Chiffres

et données clés

Les chiffres

Entre

110 000 et **147 000**

salariés

1/3

des emplois
à temps partiel

20%

Près de
des contrats
en CDD

CA↑

progression
du chiffre d'affaires
global

Une concentration

géographique des effectifs :

3 régions captent la moitié des effectifs (*PACA, RA et surtout IDF*)

Typologie des organismes

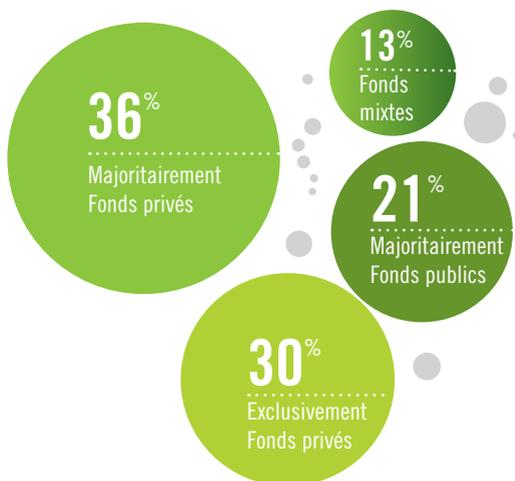
de formation de la branche

Une forte proportion de petites structures

Moins de 10 salariés	61 %
De 10 à 50 salariés	31 %
50 salariés et +	8 %

Répartition du chiffre d'affaires

selon le poids de la source de financement



Activité de formation certifiante

selon la taille de l'organisme

■ Aucune offre certifiante ■ Offre certifiante

2 à 9 salariés

48 %

52 %

10 à 50 salariés

32 %

68 %

Plus de 50 salariés

12 %

88 %

Une concentration de l'activité

autour de plus gros opérateurs
Répartition des organismes selon le montant du chiffre d'affaires (*données extraites de l'étude sectorielle datée de 2009*)

	Branche	Secteur
Plus de 3 M€	3 %	2 %
De 750 K€ à 3M€	11 %	10 %
Moins de 750 K€	86 %	88 %

La tendance à la concentration se poursuit. 3 % des organismes génèrent environ 50 % du CA.

La Branche

en quelques mots

En plein développement et constitué d'organismes de formation issus des secteurs associatifs ou privés à but lucratif et ayant la formation pour activité principale, la branche est :

- contrastée par région, domaine, taille, méthodologie (utilisation des nouvelles technologies notamment),
- concentrée avec l'essentiel du chiffre d'affaires produit par seulement 3 % des OF. (Seuls 20 à 25 % des OF de la branche ont une clientèle située sur l'ensemble du territoire),
- très réglementée, avec une commande majoritairement financée par le privé, notamment pour les plus petits organismes.

Un contexte en évolution constante

Juridique

Un système juridique et réglementaire en mouvement permanent : accords nationaux interprofessionnels (ANI), lois, décrets, circulaires... et accords de branches.

Économique

Un marché comprenant une importante intermédiation financière (prescripteurs), des pratiques d'achat qui évoluent (appels d'offre publics et privés systématisés, logique d'achat de formations avec demande de prestation clé en main avec prise en compte conjointe des aspects pédagogiques, administratifs et financiers...) et une offre qui se concentre et se professionnalise.

Sociologique

- Demande accrue de certifications, qualifications ou diplômes.
- Souhait d'individualisation, de personnalisation de la formation (accompagnement et prise en compte de l'individu en formation).
- Recherche du retour sur investissements, de lisibilité de la qualité de la prestation.

Technologique

Évolution des métiers traditionnels et apparition de nouveaux métiers tels que scénariste de la formation pédagogique, développement de la FOAD (formation à distance)... le e-learning et les réseaux modifient le rapport au savoir et donc les fondements de la relation formateur/apprenant et de la relation formation (formelle / informelle).



Des métiers

impactés par ces évolutions

Nous avons regroupé l'ensemble des métiers en 6 familles types, étant entendu qu'un poste de travail peut relever de plusieurs familles types à la fois (exemple : animateur et commercial ou/et gestionnaire).

1 Animation de dispositifs de formation

- Prise en compte de rentabilité : concurrence entre dimension pédagogique et pression commerciale.
- Diversification des situations pédagogiques (approches ludiques, approche compétences, postures d'accompagnement, utilisation des technologies numériques).
- Développement de parcours individualisés avec une part de plus en plus importante accordée à l'accompagnement.



2 Conseil et accompagnement individuel

- Nécessité plus forte d'une appropriation des outils et démarches de conseil et de bilan, voire leur élaboration.
- Renforcement des capacités de recrutement et d'accompagnement des stagiaires notamment dans le cadre de l'alternance et la FOAD mais également dans le cadre des formations longues et qualifiantes.
- Dans le champ de la commande publique, intégration de la formation dans une économie plus large :
 - prise en compte des problématiques sociales et d'insertion professionnelle
 - articulation avec les autres acteurs de l'orientation et de l'insertion.

3 Ingénierie de formation Ingénierie pédagogique

- Forte demande d'ingénierie pédagogique (réponses aux appels d'offres, etc).
- Demande d'individualisation des parcours nécessitant de développer des supports de diagnostic-orientation, de moduler l'offre.
- Maîtrise plus importante de l'ingénierie de certification, de la démarche compétences et de l'élaboration de référentiels.
- Construction d'une offre optimisant l'usage d'internet, des réseaux et des technologies numériques.
- Besoin de coopérations internes (avec le commercial et l'administratif notamment) et externes.

4

Promotion, marketing et commercial

- Évolution des activités de commercialisation sous l'effet de la pression concurrentielle et des contraintes économiques, des démarches qualité et de l'individualisation.
- Développement de nouvelles pratiques commerciales : e-business, « B to E » et « B to C », usage d'outils informatisés internes (CRM, etc.).
- Meilleure connaissance de l'environnement juridique et réglementaire de la formation et des demandes des prescripteurs territoriaux.
- Aptitude à répondre aux appels d'offres partagée avec la famille ingénierie.

5

Management

Gestion d'un organisme

- Capacité de choix stratégiques en matière de qualité, marketing, commercialisation, pédagogie, organisation, investissements techniques, développement des ressources humaines.
- Importance d'établir des partenariats, de travailler en réseau.
- Exigence forte de veille concurrentielle, juridique, technologique.
- Pour le dirigeant, se donner les moyens de se consacrer pleinement à la fonction de manager de l'organisme.

6

Gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'organisme

- Maîtrise des fonctions transverses, de l'accueil à la logistique en passant par le contrôle de gestion, l'administration, la gestion du personnel, le juridique, etc...
- Standardisation des processus de gestion (appels d'offres, renouvellement de label, etc.) et de traçabilité des activités (outils de suivi pédagogique et financier).
- Gestion et maintenance des ressources informatiques (système d'information, de gestion des formations, ressources technologiques éducatives).

Les 8 facteurs d'évolution des métiers

- Demande de plus en plus forte pour les **formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes**.
- Affirmation progressive de la **FOAD** et des diverses **formations multimodales et numériques**.
- Usage généralisé d'**Internet** et des **réseaux sociaux**.
- Renforcement de l'**individualisation** / personnalisation de la prestation à travers la prise en compte des acquis, des contraintes, des profils d'apprentissage ; attente de mesures d'**accompagnement** en amont et en aval de la formation.
- Demande de **prestations clé en main** : 3 ingénieries en 1 pour prendre en compte conjointement le pédagogique, l'administratif et le financier.
- Demande de **lisibilité de la qualité de la prestation** : labellisation, certification, etc.
- Systématisation des **appels d'offres publics et privés**.
- Attente de « résultats », **retour sur investissement**.

Miser sur la **formation** professionnelle

Le maintien de l'employabilité de chacun, comme le développement de la performance de nos entreprises de formation, passe de manière indissociable par l'évolution, l'accroissement permanent des compétences des salariés de notre branche.

- Ainsi la part de la masse salariale consacrée à la formation est conventionnellement de 2,5 %. Une part importante des organismes vont au-delà : 30 % déclarent atteindre les 5 % de la masse salariale.
- Conscients des enjeux de qualification professionnelle, les partenaires sociaux prouvent leur volonté de développer une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises à travers la mise en œuvre des Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Le paysage des organismes de formation

Branche : organismes de formation privés, associations à but non lucratif ou sociétés de droit commercial ayant la formation professionnelle comme activité principale.

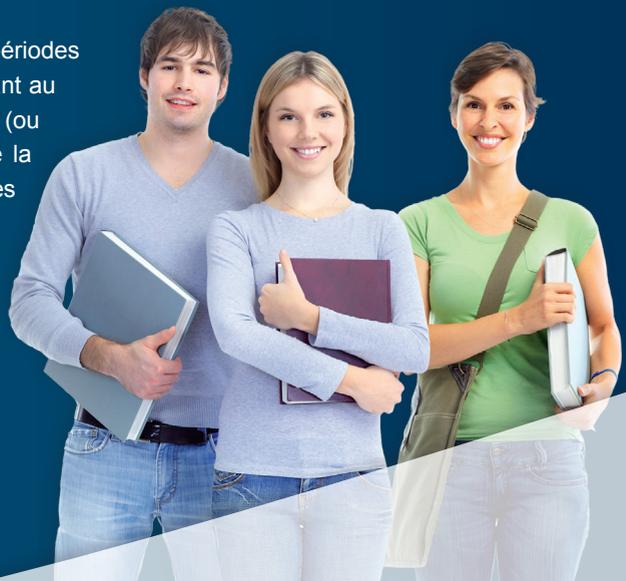
Organismes ayant la formation comme activité secondaire : SSII, cabinets de conseil, ou entreprises diverses formant leurs propres clients, etc.

Secteur : organismes de la branche, organismes publics (GRETA, AFPA, Universités, organismes dépendant directement d'un ministère...) et les organismes parapublics, ceux dépendant :

- de chambres de commerce, chambres des métiers, chambres d'agriculture...
- de branche professionnelle, comme les AFPI de la métallurgie.
- d'entreprise : campus, université d'entreprise, centre de formation d'entreprise, etc.
- et les indépendants.

Filière : ensemble des structures où la compétence formation est recherchée (OPCA, FONGECIF, Conseils Régionaux, Pôle Emploi, services formation des entreprises, etc.)

Une carrière peut comprendre des périodes d'exercice professionnel se déroulant au sein de la branche, puis du secteur (ou inversement) ou sur l'ensemble de la filière. Ces mobilités sont intéressantes à étudier puisqu'elles augmentent les perspectives d'emploi de nos salariés au-delà de notre seule branche.



Opcalia accompagne la Branche ainsi que les entreprises qui la constituent de manière dynamique dans le déploiement de leurs actions de formation professionnelle. Afin d'assurer la montée en compétences des entreprises et de leurs salariés, Opcalia développe du conseil, de l'information, des financements, dans le cadre fixé par la politique de branche, en tenant compte des spécificités régionales et de la politique de formation de l'entreprise et met à disposition de l'entreprise des outils de pilotage, de conseils RH et formation sur mesure, de financements adaptés, d'une gestion administrative simplifiée, d'une information permanente sur les évolutions, les réussites et les innovations de la Formation Professionnelle.



27 rue de Mogador - 75009 Paris
Tél. : 01 44 71 99 00

opcalia.com

La CPNEF de la Branche des organismes de formation privés, composée de la Fédération de la Formation Professionnelle et des cinq organisations syndicales de salariés, a confié à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) des organismes de formation la conduite d'une étude qualitative et quantitative relative aux métiers et à leurs évolutions.

Cette étude a été financée par Opcalia et réalisée en 2009 conjointement par le Cabinet Interface et le Centre INFFO, sous la direction du comité de pilotage paritaire de l'OPMQ. Celui-ci rassemble des représentants de la FFP, de la CFE-CGC Fieci (F & D), de la FEP CFDT, du SNEPAT CGT-FO, du SNEPL CFTC, du SNPEFP CGT.



Étude téléchargeable sur les sites des organisations ci-dessous :

