

sésame

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2009-2010 / FAFIEC

LA RÉFORME DE LA FORMATION À L'HEURE DU BILAN

ACTUS .04

**FORMATION
PROFESSIONNELLE
L'ANNÉE DES
PARADOXES**

CAS D'ENTREPRISE .08

**FORMER SES
COLLABORATEURS
POUR MIEUX
AFFRONTER
LA CRISE**

NOUVEAU



**SUPPLÉMENT
REGIONAL**

**L'ACTUALITÉ
DU FAFIEC
EN REGION**

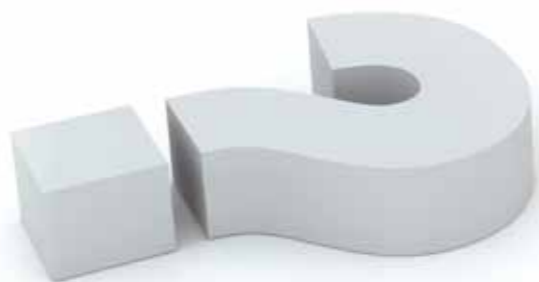


ACTUS

04

FORMATION PROFESSIONNELLE, L'ANNÉE DES PARADOXES

Cas d'entreprise : former ses collaborateurs pour mieux affronter la crise .08



DOSSIER

11

LA RÉFORME DE LA FORMATION À L'HEURE DU BILAN



16 Interview de Christophe Parmentier, docteur en Sciences de l'Éducation

Un an après, ce qui a vraiment changé .12

Les principales nouveautés de la réforme .18

STRATÉGIE

21

2012 : QUEL NOUVEAU RÔLE POUR LES OPCA ?



TENDANCES

23

2009, L'ANNÉE EN CHIFFRES

- Vue d'ensemble .24
- Les indicateurs clés .25
- Le plan de formation .26
- La professionnalisation .28



L'éditorial

DE PHILIPPE ROUSSEAU, PRÉSIDENT DU FAFIEC ET DE PATRICK ANTOINE, VICE-PRÉSIDENT DU FAFIEC



Deux années riches pour la formation professionnelle

Nous le savons à présent. La crise financière survenue fin 2008 a eu un impact sans précédent sur notre économie. Devant la surprise et l'ampleur de cet événement, certaines entreprises ont davantage favorisé la prudence et l'opportunisme de marché. D'autres ont choisi de mener à bien des évolutions stratégiques jugées structurantes pour l'avenir : organisation, relation client, systèmes d'information, nouvelle stratégie de marché...

Côté salariés, la crise a également eu d'importantes répercussions et en premier lieu sur l'emploi. Les jeunes diplômés, les demandeurs d'emploi ont été, nous le savons, particulièrement touchés, même si, déjà dans certains secteurs, de premiers signes encourageants de reprise des embauches ont été perceptibles dès le printemps 2010.

Dans ce contexte d'incertitudes, la formation est apparue pour beaucoup comme un des remèdes privilégiés à la crise et a conforté l'initiative des partenaires sociaux d'avoir négocié un nouvel accord interprofessionnel autour de la modernisation du marché du travail. Le texte, signé le 11 janvier 2008, a servi de fondation à l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation tout au long de la vie. Et ce dernier accord a lui-même guidé la réforme gouvernementale sur la formation professionnelle. Notons que les partenaires sociaux avaient anticipé

les grands enjeux qui se sont exprimés avec force durant la crise : favoriser – par la formation – l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, sécuriser les parcours professionnels et l'emploi durable, développer les synergies entre les logiques d'orientation et de formation, ...

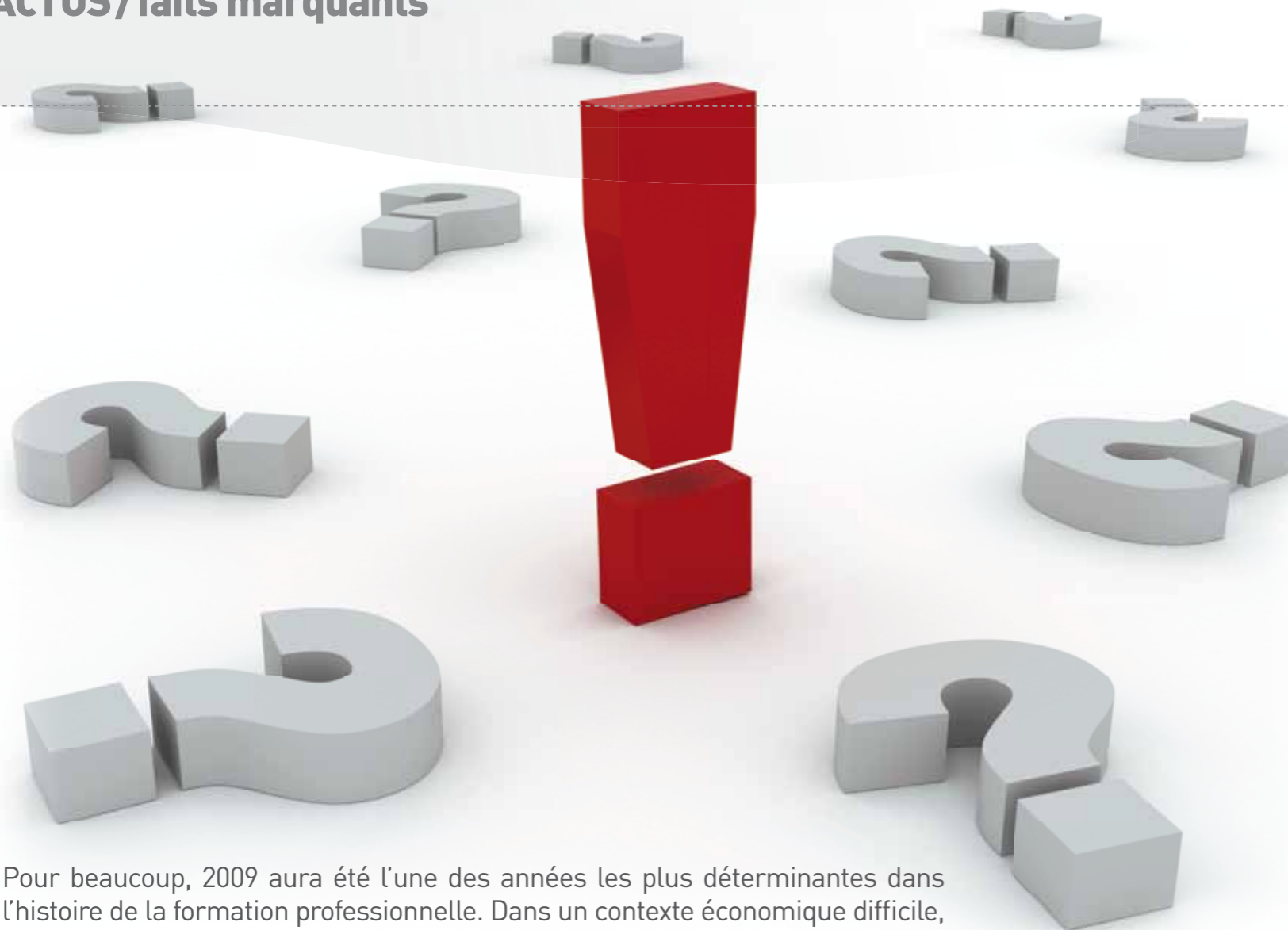
Aujourd'hui, les entreprises, les organismes de formation, les salariés et plus globalement tous ceux qui font vivre la formation professionnelle au quotidien, disposent d'un nouveau cadre au bénéfice de nouveaux publics pour développer les compétences et sécuriser l'emploi. Tous visent à rendre le système plus performant, clair et opérationnel. Dans cette configuration renouvelée, chacun a de nouveaux droits et de nouveaux devoirs.

LA FORMATION EST APPARUE COMME UN DES REMÈDES PRIVILÉGIÉS À LA CRISE

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, le FAFIEC en l'occurrence, doivent eux aussi répondre à de nouvelles ambitions. En tant que Président et Vice-Président du FAFIEC, représentants du Conseil d'administration, notre souhait

est que l'OPCA puisse prendre toute sa place dans cette dynamique en favorisant la sécurisation des parcours professionnels au travers de la formation, pour l'intérêt conjoint des entreprises et des salariés de notre Branche.

Philippe ROUSSEAU et Patrick ANTOINE, Président et Vice-Président du FAFIEC



©Stockphoto

Pour beaucoup, 2009 aura été l'une des années les plus déterminantes dans l'histoire de la formation professionnelle. Dans un contexte économique difficile, la formation professionnelle apparaît comme le remède privilégié à la crise. Mais dans le même temps, nombreux sont ceux qui dénoncent un système vieillissant et inefficace. Retour sur une année riche en événements.

FORMATION PROFESSIONNELLE : L'ANNÉE DES PARADOXES

Automne 2008 : la bourse s'affole sur fond de scandale financier. Les images des cols blancs new-yorkais quittant leurs bureaux cartons dans les bras font le tour du monde avec la rapidité d'une traînée de poudre. Très vite, la crise va rattraper l'Europe, puis la France. Encore aujourd'hui, on a du mal à mesurer l'amplitude des conséquences de ce choc économique.

2009 : un renouveau sur fond de crise

La formation professionnelle est alors identifiée comme l'une des principales armes anti-crise. Et les plans sociaux qui se succèdent montrent à l'évidence que la compétence est au cœur des enjeux de reclassement et de mobilité professionnelle. Les chiffres du chômage s'envolent. Les images d'entreprises portes fermées remplissent les écrans. Les salariés clament parfois leur désespoir, réunis autour de piquets de grève improvisés. Les partenaires sociaux vont très tôt s'emparer du sujet pour définir les contours de ce que sera la sécurisation des parcours professionnels, principe au cœur même de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) et du texte de loi qui s'en suivra. Objectif ? Développer la sécurisation de l'emploi en jouant la carte des passerelles de compétences et de la définition de publics prioritaires.

L'Accord National Interprofessionnel : sécuriser les parcours professionnels

Car c'est bien l'ANI, signé par les partenaires sociaux en janvier 2009, qui inspirera la nouvelle réforme de la formation professionnelle. La loi de modernisation du dialogue social prévoit en effet que toute réforme de cet acabit doit être précédée d'une demande de négociation auprès des partenaires sociaux. Et ceux-ci s'emparent du sujet pour faire plusieurs propositions. Pour ce faire, ils partent du constat que la formation ne bénéficie pas aujourd'hui à ceux qui en ont le plus besoin, à savoir les demandeurs d'emploi et les personnes les moins

qualifiées. En ce sens, il leur paraît important de prévoir un système de régulation avec une redistribution des fonds collectés auprès des entreprises vers les publics dits « prioritaires ».

LA LOI RENFORCE LA NOTION DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN DÉPASSANT LA LOGIQUE DE « STATUT » DU SALARIÉ POUR S'OUVRIER AUX PUBLICS LES PLUS FRAGILISÉS

LE FAFIEC EN CHIFFRES

49 402
ENTREPRISES

210
MILLIONS D'EUROS DE COLLECTE EN 2009 (SUR LA MASSE SALARIALE AU 30 JUIN 2010)

112 138
STAGIAIRES FORMÉS

8 526 553
HEURES DE FORMATIONS FINANCÉES

7
ANTENNES RÉGIONALES

3
ANTENNES MÉTIERS AU SIÈGE PARISIEN

→ C'est cette décision qui donnera naissance au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels. La réforme prévoit qu'une quote-part de l'obligation légale de cotisation des entreprises au titre de la formation professionnelle soit reversée à ce fonds. Le taux sera déterminé chaque année et compris dans une fourchette allant de 5 % à 13 %. Mais les partenaires sociaux vont plus loin : ils souhaitent que soit engagée une réelle dynamique de sécurisation des parcours professionnels.

58%
DES ENTREPRISES DÉCLARENT QU'EN PÉRIODE DE CRISE, IL EST D'AUTANT PLUS NÉCESSAIRE DE DÉVELOPPER LA FORMATION

Pour cela, ils prévoient une meilleure coordination entre les politiques de l'emploi et de la formation. Ils souhaitent également que l'on dépasse la logique de statut du salarié pour adopter une logique de parcours. À terme, est visé le développement des coopérations : État, OPCA, Régions, Pôle emploi. Mais aussi la création d'un Droit Individuel à la Formation « portable » qui permettra au salarié, sous conditions, de conserver son quota d'heures de DIF lorsqu'il change d'employeur ou perd son emploi.

Du côté des entreprises, le pragmatisme avant tout

Côté entreprises, les attentes sont fortes également. Un sondage FAFIEC-Institut Viavoice⁽¹⁾ paru en septembre 2009 révèle que plus de 7 entreprises sur 10 considèrent qu'en temps de crise, il est d'autant plus stratégique d'investir dans la formation⁽²⁾. Pour autant, elles sont alors moins d'une sur deux (39 %) à déclarer savoir qu'une réforme du système de la formation professionnelle est en cours, et à en connaître les enjeux. Surpris par l'ampleur et la profondeur de la crise, les acteurs économiques pensent avant tout à « survivre ». Et si certaines entreprises sont soupçonnées de « profiter » de la crise pour licencier, d'autres cherchent à préserver l'emploi à tout prix. « Former plutôt

que licencier » : cette ambition aux sonorités de slogan prend racine dans les territoires et les bassins d'emploi. Elle donne naissance à plusieurs actions et accords qui permettront aux acteurs économiques de préserver l'activité. L'État, les partenaires sociaux et les régions se mobilisent pour trouver rapidement des solutions et des financements.

Et, pour certaines entreprises, les options ne sont pas nombreuses. Il faut réagir vite, à l'instar de ce bureau d'études, sous-traitant du secteur automobile (cf. page 10), qui grâce aux différentes aides a pu reconvertir son staff d'ingénieurs sur la gestion de projets nucléaires, et faire ainsi rimer formation avec reconversion. C'est au regard de l'ampleur de ces enjeux que la réforme sera menée. Elle est votée le 24 novembre 2009 sans que la presse ait eu réellement le temps de s'en faire l'écho. Au printemps 2010, plus de la moitié des décrets d'application sont parus au Journal Officiel. Au mois de juin, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels encaisse, pour la première fois, le montant de la nouvelle contribution de solidarité fixée, pour l'année 2010, à 13 % de l'obligation légale de cotisation des entreprises. Et au mois de juillet, l'État fait savoir qu'il prélèvera pour partie le montant collecté par le nouveau fonds, au grand dam des partenaires sociaux qui dénoncent une main mise de l'État sur les fonds de la formation professionnelle. ■ R. S.

(1) Périmètre de l'étude : échantillon de 500 responsables de formation, responsables DRH ou dirigeants, au sein de 350 entreprises représentatives des entreprises françaises de plus de 5 salariés, et de 150 entreprises cotisantes au FAFIEC.

(2) Entreprises adhérentes au FAFIEC.



Catherine Beauvois
Directrice adjointe de l'orientation et de la formation de Pôle emploi

©pascalsacteux

« La formation contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises »

Quels partenariats vont être mis en œuvre entre Pôle emploi et les OPCA ?

Catherine Beauvois : Pôle emploi, dans la continuité de l'ANPE et des Assedic, a des partenariats avec les OPCA. Cependant, les missions renforcées de Pôle emploi sur le champ de l'orientation et de la formation professionnelle, et la mise en œuvre des outils créés pour faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi par la réforme de la formation professionnelle (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, DIF portable, actions de l'article 115 de l'ANI du 5 octobre 2009), donnent une nouvelle dimension à ces partenariats.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des actifs. Il est donc logique que les acteurs de la formation professionnelle s'organisent pour garantir un accès « continu » à la formation. C'est-à-dire indifférent à d'éventuels changements de statuts (salarié / demandeur d'emploi), et s'efforçant de faciliter cet accès aux moments cruciaux d'une carrière que sont les périodes de licenciement économique et de mobilité professionnelle, désirée ou subie. Les partenariats de Pôle emploi avec les OPCA porteront donc tant sur le partage de nos analyses de l'évolution du marché du travail, des métiers et des compétences attendues par les entreprises, que sur la mise en œuvre opérationnelle du DIF portable, de la POE, des contrats de transition professionnelle, des conventions de reclassement personnalisé, des contrats de professionnalisation, etc.

Source : interview issue du Guide de la réforme, édité par le FAFIEC en octobre 2010.



Plus de 7 entreprises sur 10 considèrent qu'en temps de crise, il est d'autant plus stratégique d'investir dans la formation.

©pascalsacteux



Former ses collaborateurs pour mieux affronter la crise

La crise a touché de plein fouet les cabinets d'ingénierie travaillant pour le secteur automobile. Pour faire face, ils doivent se diriger vers des domaines d'activités plus porteurs comme l'aéronautique, l'énergie, les transports ferroviaires ou encore la pharmacie... Une stratégie qui exige une plus grande polyvalence et des actions de formation conséquentes. Dans cette optique, l'OPCA FAFIEC a accompagné plusieurs sociétés d'ingénierie dans le redéploiement de leurs équipes sur de nouveaux secteurs.

La crise de l'automobile, qui a débuté en 2008, a été extrêmement violente pour les bureaux d'études travaillant avec les constructeurs et les équipementiers. « Nous avons dû faire face à une baisse importante de nos projets sur ce secteur, et, dès janvier 2009, plus de soixante de nos collaborateurs, aussi bien ingénieurs que techniciens, se sont retrouvés sans affectation », se souvient Aymeric Chaine, Responsable RH de la société d'ingénierie ECM (filiale du Groupe CRIT). Tous ces collaborateurs étaient très spécialisés dans l'automobile, et l'entreprise a dû recourir au chômage partiel... Polymont a, elle aussi, été touchée de plein fouet. « Une crise permet d'ouvrir les yeux. Nous avons déjà commencé à nous diversifier, notamment avec deux rachats de sociétés intervenant dans le nucléaire et la pétrochimie. Aujourd'hui, nous ciblons également des secteurs comme les transports et la santé », explique Yves Carbonnier, son DRH.

Développer la polyvalence

Mais, pour appuyer cette stratégie de diversification, encore faut-il que les collaborateurs aient la polyvalence et les compétences suffisantes. Les deux sociétés d'ingénierie ont donc mis sur pied des cursus de formation de plusieurs centaines d'heures. « Nous nous sommes appuyés sur les demandes exprimées lors des entretiens annuels, et avons travaillé avec les managers qui connaissent bien leurs équipes », explique Yves Carbonnier. Polymont, comme ECM, a opté pour des formations qui favorisaient les mises en situation. « Il est primordial d'éviter les formations "fourretout", de privilégier l'opérationnel, et de favoriser une réorientation métier en s'assurant que l'objectif à atteindre est réaliste », confirme Aymeric Chaine.

en repères

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

- Son objectif est de favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou en CUI. La formation s'effectue en alternance.
- Elle concerne des formations longues (de 70 à 1 200 heures), et les programmes sont établis en fonction du profil de chaque collaborateur.
- En 2010, le FAFIEC finance jusqu'à 50 euros par heure.

Les deux sociétés d'ingénierie se sont tournées vers le FAFIEC pour trouver une solution de financement. « Le FAFIEC a été sensible à la situation difficile qu'ont connue les entreprises en 2009. Ses équipes ont été à notre écoute et réactives », souligne Yves Carbonnier, qui s'est vu accordé 58 périodes de professionnalisation, soit un total de 13 000 heures de formation. Aymeric Chaine a également apprécié les conseils qui lui ont été délivrés par son conseiller FAFIEC : « il nous a aidés pour que notre projet respecte les critères de l'OPCA, mais pas uniquement. Il a également fait de l'ingénierie pédagogique, en nous aidant à modéliser le projet pour que les cursus de formation correspondent bien à nos besoins, que leurs contenus soient cohérents et pertinents ».

Se perfectionner sur les outils

Ainsi, des salariés ont été formés sur des logiciels d'études. Chez ECM, par exemple, des collaborateurs ont suivi des formations sur le logiciel de conception assistée par ordinateur Catia V5

Aéronautique. Cela leur a permis de se perfectionner sur un outil qu'ils utilisaient déjà dans l'automobile, mais aussi de découvrir son utilisation et son application dans un nouveau secteur. Des ingénieurs de Polymont ont travaillé sur Solidworks, Pro-Engineer ou Enovia, mais aussi sur de la conduite de projet et du management. « Notre objectif : sortir par le haut de cette crise et faire en sorte que le personnel soit plus mobile en étant plus polyvalent et compétent », résume Yves Carbonnier. Il estime en effet que les périodes de professionnalisation permettent de préparer les salariés à des évolutions de carrière, mais aussi de préparer l'entreprise à aller vers

de nouveaux marchés. « C'est un levier très souple et efficace. Et, contrairement à ce que pensent certains, ce n'est pas un dispositif réservé aux gens en attente de contrat, une voie de garage ! » Les deux sociétés ont également utilisé le dispositif des Actions collectives. Ainsi, une dizaine de salariés d'ECM, qui souhaitaient conduire plus de projets à l'international, ont suivi une formation en anglais.

« **LE FAFIEC A ÉTÉ SENSIBLE À LA SITUATION DIFFICILE QU'ONT CONNUE LES ENTREPRISES EN 2009. SES ÉQUIPES ONT ÉTÉ À NOTRE ÉCOUTE ET RÉACTIVES** »

Un bilan largement positif

Cependant, décrocher des contrats sur de nouveaux secteurs n'est pas évident. Les méthodes et les processus utilisés sont similaires dans plusieurs secteurs, et il est possible d'acquérir tout le vocabulaire technique spécifique. La difficulté, ensuite, est de faire accepter aux clients, qui ont besoin d'être rassurés, de prendre des personnes qui sortent de formation... Le bilan semble cependant largement positif. Chez ECM, les redéploiements sur les secteurs de l'aéronautique, du ferroviaire et de la qualité ont très bien fonctionné. « *Quasiment tous les collaborateurs ayant suivi une période de professionnalisation ont une affectation* », se réjouit son Responsable RH. Sur l'activité pétrole-gaz, qui est plus spécifique, le résultat des périodes de professionnalisation est un peu plus mitigé : « *le transfert de compétences à réaliser était plus conséquent. Par ailleurs, c'est un secteur encore en développement chez nous et sur lequel nous avons donc moins de projets pour l'instant* », explique Aymeric Chainé. Chez Polymont, 70 % des collaborateurs ayant suivi une période de professionnalisation ont pu être reclassés. Seul un petit nombre est encore en attente d'une mission. Certains, d'ailleurs, ont choisi d'approfondir leurs connaissances en poursuivant via un Congé Individuel de Formation ! ■ C. CH.



Hervé Blacodon

Responsable du bureau d'études décentralisé de Polymont

©pascalacteux

« Des formations qui m'ont ouvert l'esprit »

« Lors des entretiens individuels, j'avais exprimé l'envie de suivre une formation en management et gestion de projet. En 2009, alors que j'étais entre deux missions, mon entreprise m'a proposé

de suivre une centaine d'heures de formation pour compléter mon champ de compétences en management et gestion de projet, sur l'animation de réunions et la prise de parole en public, l'analyse fonctionnelle et l'analyse de la valeur...

Même si j'étais à nouveau en mission lorsque j'ai suivi les formations, cela ne m'a pas semblé lourd. J'aime apprendre ! Ingénieur de formation, j'avais déjà abordé une partie de ces thèmes pendant mes études. Cependant, en ayant été confronté au terrain, suivre ces modules après une dizaine d'années d'expérience était très intéressant.

Quelques mois plus tard, j'ai pris les fonctions de responsable du bureau d'études décentralisé. Si je n'avais pas bénéficié de cette période de professionnalisation, je pense qu'il m'aurait fallu plus de temps pour m'affirmer dans mes nouvelles fonctions, prendre de l'assurance. Elle m'a donné des outils pour manager une cinquantaine de personnes, faire des présentations aux clients... ».

Propos recueillis par Claire Chevrier.



©Pascalacteux

LA RÉFORME DE LA FORMATION À L'HEURE DU BILAN

La formation professionnelle est-elle devenue plus accessible, plus transparente, comme le souhaitaient le gouvernement, les parlementaires et les partenaires sociaux ? Plus d'un an après son adoption par le Parlement, comment la réforme est-elle appliquée par les différents acteurs de la formation professionnelle ?

en repères

LES ACTIONS COLLECTIVES

- Ce sont des formations clés en main : les programmes sont déjà établis et les organismes de formation sélectionnés.
- Les coûts pédagogiques sont pris en charge et les démarches simplifiées.
- Pour le secteur de l'ingénierie, il existe une vingtaine d'actions dédiées à des outils (PDMS, Solidworks, Catia V5...), à la gestion de configuration, à l'étude de faisabilité...

« Oui, la formation professionnelle est rentable », affirment massivement 85 % des personnes interrogées par l'institut Viavoice pour le FAFIEC en septembre 2009⁽¹⁾. Pourtant, cette même étude révèle que la majorité des répondants n'étaient pas au courant qu'une réforme de la formation était en cours.

Un an après, ce qui a vraiment changé

Les nouveaux acteurs de la réforme

Le 25 novembre 2009 était publiée au Journal Officiel la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le texte reprend les axes de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle du 7 janvier 2009, en y apportant des aménagements et des nouveautés, notamment sur les publics cibles de la formation. « La réforme se tourne surtout vers les salariés peu qualifiés et les demandeurs d'emploi. La formation ne s'arrête pas à l'entrée du monde du travail », déclarait Laurent Wauquiez, ancien Secrétaire d'État chargé de l'Emploi. En effet, la première innovation de cette réforme réside dans la création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, le FPSP. Successeur du Fonds Unique de Péréquation, ses missions ont été étendues à la qualification et la requalification des personnes en demande d'emploi ou fragilisées dans leur emploi actuel. Financé par une partie des contributions obliga-

toires des employeurs pour la formation professionnelle, l'objectif des partenaires sociaux gestionnaires du fonds est de permettre, chaque année, la formation de 500 000 salariés et de 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

Être acteur de son parcours professionnel

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face à un contexte économique, technologique et social mouvant, la loi Orientation et Formation instaure un « droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle ». Objectif : permettre à chaque individu (indépendamment de son statut) d'actualiser ou d'acquérir les connaissances et les compétences favorisant son évolution professionnelle. Et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

La réforme renforce ainsi certains dispositifs. C'est le cas, par exemple, du DIF qui est devenu « portable ». En cas de licenciement, sauf faute

RÉFORME

Les objectifs de la réforme

- Mieux orienter les fonds de la formation vers les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés.
- Développer la formation dans les TPE et les PME.
- Insérer les jeunes sur le marché du travail.
- Améliorer la transparence et les circuits de financements.
- Simplifier, informer, orienter et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi.

en repères

Deux dates clés

- » **25 novembre 2009**
Validée par le Conseil constitutionnel, la loi Orientation et Formation professionnelle tout au long de la vie est publiée au Journal Officiel.
- » **Février 2010**
Publication du décret relatif au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et à ses conditions d'agrément.

©iStockphoto



lourde du salarié, ce dernier peut prétendre avant la fin de son préavis à une somme (heures disponibles x 9,15 euros) permettant de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de formation. Autre apport de la loi, le Congé Individuel de Formation (CIF) « hors

temps de travail ». Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, l'Opacif ou le Fongecif dont il dépend peut, à sa demande, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant hors temps de travail. Un décret fixe la durée minimum de la formation

à 120 heures pour ouvrir le droit à l'Opacif ou au Fongecif d'assurer la prise en charge. La loi met également en place le passeport orientation et formation, un document qui recueille, notamment, les informations d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences, des actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle. Cette loi prévoit aussi d'autres dispositifs : le bilan d'étape professionnel, le diagnostic d'évaluation des capacités professionnelles et des compétences rendu obligatoire pour tout salarié. Et, pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel de seconde partie de carrière. ■ M. Z.

(1) Périmètre de l'étude : échantillon de 500 responsables de formation, responsables DRH ou dirigeants, au sein de 350 entreprises représentatives des entreprises françaises de plus de 5 salariés, et de 150 entreprises cotisantes au FAFIEC.

L'OBJECTIF DE CETTE RÉFORME : ASSURER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR LES SALARIÉS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT

« Faire de chaque individu l'acteur de son évolution personnelle »

l'augmentation du chômage, à l'accroissement des mobilités professionnelles, à la persistance des inégalités d'accès à la formation, la loi du 24 novembre 2009 propose des outils permettant à chacun de mieux affronter les transitions professionnelles et d'améliorer sa qualification : qu'il s'agisse de la portabilité du DIF, du passeport orientation formation, du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou du développement de la VAE. La création d'un droit à l'information et à l'orientation, autre point fort de la loi, répond au même objectif : faire de chaque individu l'acteur de son évolution professionnelle ».

« Le plus grand mérite de cette loi est avant tout de progresser sur le chemin de la sécurisation des parcours professionnels. Face à



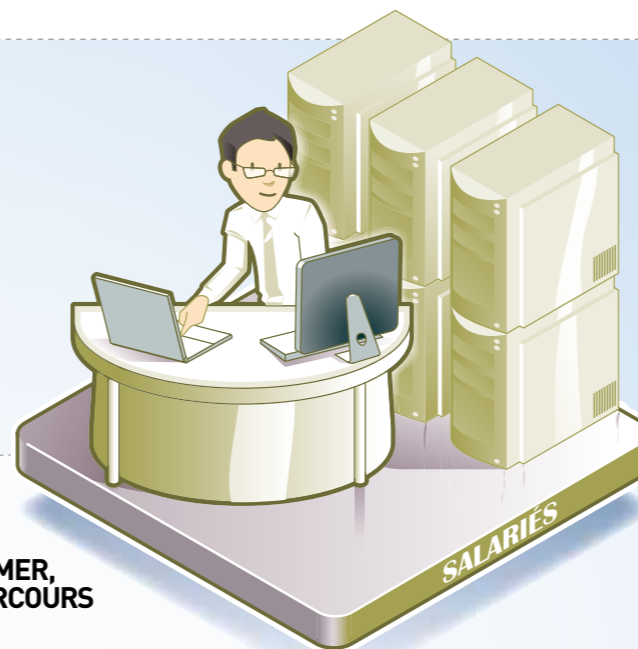
Françoise Amat

Secrétaire Générale du Conseil National pour la Formation Professionnelle tout au long de la vie

Source : interview issue du Guide de la réforme, édité par le FAFIEC en octobre 2010.

La sécurisation des parcours professionnels À CHAQUE ÉTAPE DE LA VIE

La loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie, datée du 24 novembre 2009, met l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels, avec pour priorité de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi. Pour chaque grande étape de la vie professionnelle, la réforme de la formation prévoit des réponses ciblées. L'occasion de décliner l'ensemble des dispositifs mobilisables.



Salariés

OBJECTIFS : SE FORMER, SÉCURISER SON PARCOURS PROFESSIONNEL

→ **Moyens :**

Le plan de formation
Il regroupe les actions de formation décidées par l'employeur, et à classer en 2 catégories (au lieu de 3 auparavant).

La période de professionnalisation
Cette formation en alternance, initialement réservée aux salariés en CDI, est désormais accessible aux salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI), quelle que soit la durée de leur contrat (CDI ou CDD). Elle permet d'alterner des temps de formation avec des temps d'application pratique dans l'entreprise.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
À raison d'un quota de 20 heures de formation par an, le DIF favorise l'initiative du salarié pour construire son parcours de formation. Une nouveauté, la portabilité du DIF : voir ci-après « Zoom sur le DIF portable ».

Le Congé Individuel de Formation (CIF)
Il permet à un salarié de s'absenter de l'entreprise pour réaliser une formation dans le cadre d'un projet personnel d'évolution professionnelle. Il peut être désormais réalisé hors temps de travail (120 heures minimum) sans autorisation de l'employeur.

L'entretien professionnel
Temps d'échange entre le manager et le salarié, l'entretien professionnel a pour objet de définir les besoins en formation du salarié au regard de son évolution mais aussi de celle de l'entreprise et

de son environnement. L'entretien professionnel a lieu *a minima* tous les deux ans.

Le bilan de compétences
Il permet de réfléchir à son projet professionnel en faisant le point sur ses compétences, ses aptitudes, ses déclencheurs de motivation, ses besoins de formation.

Le passeport orientation formation
Document personnel, ce document formalise le parcours professionnel et de formation du salarié. Il a notamment pour but de faciliter la réalisation d'un projet de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de mobilité professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
La VAE permet de faire reconnaître ses compétences et son parcours professionnel par l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

Le + de la réforme

L'entretien de seconde partie de carrière
Nouvel outil de gestion des compétences, il est destiné à favoriser la continuité du parcours professionnel des 45 ans et plus.



Zoom sur le DIF portable

Le Droit Individuel à la Formation portable (DIF portable)

Avec la réforme, le DIF est devenu portable. Après la rupture d'un CDI (sauf faute lourde) ou la fin d'un CDD ouvrant droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, l'intéressé devenu demandeur d'emploi ou nouvellement embauché peut bénéficier du financement d'une formation en utilisant les heures de DIF acquises chez son ancien employeur. Ces heures sont converties en une somme d'argent : solde du nombre d'heures non acquises et utilisées multiplié par 9,15 € (ce montant figure sur le certificat de travail).



Demandeurs d'emploi

OBJECTIF : TROUVER OU RETROUVER UN EMPLOI

→ **Moyens :**

Le contrat de professionnalisation
Grâce à la formation en alternance, ce contrat de travail permet au salarié de réinvestir directement les compétences acquises dans l'entreprise tout en percevant une rémunération. Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur tout au long du contrat.

Le + de la réforme

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
Gérée par Pôle emploi, la POE est une aide au financement d'une formation avant l'embauche notamment en contrat de professionnalisation à durée indéterminée. L'objectif ? Permettre à un demandeur d'emploi d'acquies les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé par Pôle emploi.

En 2009, les crises et la loi Orientation et Formation ont marqué le paysage de la formation professionnelle, tant pour les salariés du privé que pour les milliers d'entreprises concernées par cette question. Dans un entretien à l'OPCA FAFIEC, Christophe Parmentier, docteur en Sciences de l'Éducation, enseignant et consultant, décrit une réforme « en demi-teinte ».

Christophe Parmentier

« Un aménagement du système plus qu'une réforme de fond »

Selon vous, quelles sont les grandes évolutions de la réforme à ce stade ?

Christophe Parmentier : Je ne sais pas si l'on peut vraiment parler de « grandes évolutions » ; je préférerais plutôt parler d'aménagements. Toutefois, sur cette question, la réforme apporte quatre innovations majeures. La première est celle de l'évolution du FUP (Fonds Unique de Péréquation) vers le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels). Ce nouveau fonds crée une obligation de solidarité envers les populations moins qualifiées et moins favorisées.

Le deuxième point important instauré par cette réforme, et qui me semble être une logique forte, est celle du projet. La réforme s'articule autour d'un axe pivot : la sécurisation des parcours professionnels. La loi s'appelle d'ailleurs « orientation et formation professionnelle tout au long de la vie ». Ainsi, les entreprises fonctionnaient sur un financement des formations qui était presque « contractuel ». Ce mode évolue vers des financements sur « projets ».

Le renforcement du DIF est aussi un point important, notamment avec le principe de la portabilité. Ce dispositif est en effet fortement plébiscité, et surtout étendu à des publics plus précaires, ce qui est à mon sens une bonne chose.

Le dernier point est celui de la collecte par les OPCA. Un palier va être instauré, c'est important pour l'ensemble des acteurs de la formation, puisque cette mesure du gouvernement entraînera un regroupement des OPCA. Toutefois, ces futurs regroupements créent actuellement un climat d'insécurité tant pour les OPCA que pour les entreprises. En effet, que va-t-il advenir des petites branches professionnelles qui sont sur une niche, comme le FAF de la sécurité sociale ? Comment vont alors évoluer les prises en charge ? Cela va dépendre de beaucoup de facteurs, notamment de la conjoncture économique et des évolutions politiques.

Au fond, cette réforme ressemble davantage à une adaptation du système, issu de la loi de 1971 et de ses modifications jusqu'en 2004, qu'à une



© pascalsacteux

Christophe Parmentier
Docteur en Sciences de l'Éducation

« L'AFFECTATION DU 13 % DEVRAIT ORIENTER DAVANTAGE LES PLANS DE FORMATION VERS LES PUBLICS PRIORITAIRES ET FAVORISER LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE »

réforme de fond. Mais l'ensemble des aménagements mis en place par la réforme de 2009 a été rendu nécessaire par les évolutions de la conjoncture ces dernières années.

Quels ont été les premiers impacts pour les entreprises ?

C. P. : Les impacts pour les entreprises sont relativement forts. Mais il y a, depuis cette réforme, une sorte d'attentisme de la part des entreprises à l'égard de la formation professionnelle. Cela est notamment dû à la contribution au FPSPP. Les entreprises y voient leur potentiel de formation « diminué ». Mais ce n'est pas le seul facteur. Le paysage de la formation est tellement mouvant (nouvelle loi, nouveaux dispositifs de formations à intégrer, fusion des OPCA...) que les entreprises ne sont pas encore en mesure de s'approprier pleinement

les nouveaux dispositifs proposés par cette réforme. Je pense notamment à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) qui permet à un demandeur d'emploi de suivre la formation nécessaire pour favoriser son retour à l'emploi. Ce dispositif reste encore méconnu des entreprises, donc pas mis en place. La création et l'amélioration des dispositifs de formation ont apporté un inconvénient majeur, celui d'ajouter de la complexité administrative. Il en va de même pour le bilan d'étape professionnel. Dans un autre ordre d'idée, la contribution au FPSPP va apporter une toute nouvelle dimension aux plans de formation qui devraient être davantage

biographie

Christophe Parmentier

Docteur en Sciences de l'Éducation, il est expert de l'évolution des systèmes de formation et de l'innovation pédagogique. Directeur associé chez Clava Développement, il est aussi l'auteur de nombreux ouvrages sur la formation.

orientés vers les publics prioritaires, comme les seniors ou les salariés les moins qualifiés. En ce sens, cette réforme présente de nouvelles opportunités pour l'ensemble des entreprises, et des salariés.

Comment analysez-vous la prise en compte des entrants et des sortants du marché du travail dans le texte de loi ?

C. P. : La contribution au FPSPP n'est pas une simple intention de collecte, elle a une vocation de restitution. Restitution autour de projets de formation dédiés notamment à deux publics prioritaires : les jeunes (les entrants) et les demandeurs d'emploi (les sortants). Cela répond ainsi aux deux volets de la réforme, celui de l'orientation et de la formation. Les entreprises vont donc cofinancer les initiatives du Pôle emploi. La sécurisation des parcours professionnels commence aux premiers pas du parcours d'apprentissage d'un étudiant, bien avant qu'il ne soit salarié. C'est un accompagnement qui s'inscrit dans la durée et pour lequel les OPCA et la nouvelle loi mettent en place des mesures concrètes. Ouvrir la formation à ces nouveaux publics était donc une nécessité.

Propos recueillis par M. Z.

Réforme de la formation, les principales nouveautés

Aménagement des dispositifs de formation, réorganisation des OPCA, optimisation des fonds pour de nouveaux publics... La réforme élargit l'accès à la formation professionnelle. Explications en 5 points.



© pascalacteux

01 SIMPLIFIER LA FORMATION

Le plan de formation

De trois catégories d'actions de formation, la réforme ne prévoit plus que deux catégories.

Catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail (ex-catégorie 1) ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (ex-catégorie 2).

Catégorie 2 : actions de développement des compétences (ex-catégorie 3).

Intérêt du classement ?

Clarifier les objectifs donnés à la formation, se conformer à la loi qui rend obligatoire la consultation des représentants du personnel sur le plan de formation catégorisé, bénéficier de la souplesse offerte, pour les actions classées en catégorie 2.

Remplacement des salariés en formation

Cela concerne principalement les entreprises de moins de 10 salariés. Pour remplacer un salarié parti en formation, une rémunération est versée à un salarié, recruté pour remplacer le salarié absent. Cette rémunération peut être prise en charge par les OPCA au titre du plan de formation. La somme imputable et éligible au financement de l'OPCA est plafonnée au SMIC horaire dans une limite de 150 heures. Ce dispositif est à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011.

02 DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES

L'entretien de seconde partie de carrière

Tout comme l'entretien professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière est axé sur la gestion individuelle des compétences. Il se distingue par ses objectifs : préparer et accompagner l'allongement de la durée de vie professionnelle, gérer la pyramide des âges, sauvegarder les savoir-faire et prévenir l'usure professionnelle.

Qui ? Les salariés de 45 ans ou plus.

Quand ? À organiser tous les 5 ans à l'initiative de l'entreprise ou du salarié afin d'échanger sur la poursuite du parcours

professionnel, le développement d'un nouveau champ de compétences, etc.

Pourquoi ? Pour faire le point sur les compétences, les besoins en formations et la poursuite de leur parcours professionnel au regard de l'évolution de leur métier, des perspectives d'emploi et des conditions de travail dans l'entreprise. En bref, anticiper la seconde partie de carrière en veillant à développer les compétences, favoriser l'engagement du senior et préserver sa santé.

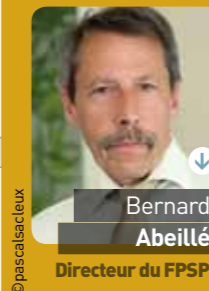
Entretien professionnel et entretien de seconde partie de carrière se complètent.

03 ORIENTER SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Le passeport orientation et formation

Tout salarié et tout actif doit disposer d'un modèle de passeport recensant

l'intégralité des formations suivies, des qualifications obtenues, des emplois occupés et des compétences mises en œuvre... Les conclusions



© pascalacteux

Bernard Abeillé

Directeur du FPSPP

zoom SUR LE FPSPP

Quelles sont les missions et les priorités assignées au FPSPP ?

Bernard Abeillé : Le FPSPP a pour mission de sécuriser les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi, et notamment des moins qualifiés d'entre

eux. Cette mission s'appuie sur les priorités suivantes. Il s'agit ainsi d'assurer le financement des contrats de professionnalisation, du CIF, des périodes de professionnalisation et de la portabilité du DIF. Il s'agit ensuite de développer les actions de formation en favorisant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, soit directement, soit de manière transversale (actions de lutte contre l'illettrisme et actions territoriales).

Comment les entreprises vont-elles pouvoir bénéficier des financements du FPSPP ?

B. A. : Les entreprises n'ont pas un accès direct au FPSPP. Elles bénéficient des financements du FPSPP par le biais des actions mises en œuvre et financées par leur OPCA, dont une part est refinancée par le FPSPP. Ainsi, les entreprises bénéficient des financements du FPSPP quand l'OPCA dont elles relèvent a recours au financement des contrats de professionnalisation, jeunes ou adultes, auprès du FPSPP dans le cadre de la péréquation.

Source : interview issue du Guide de la réforme, édité par le FAFIEC en octobre 2010.

La participation au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Destiné à financer les actions de « qualification et de requalification » des salariés fragilisés, mais aussi des demandeurs

d'emploi, ce fonds succède au Fonds Unique de Péréquation. Les OPCA lui versent, en 2010, un montant correspondant à 13% de l'obligation légale de cotisation des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés (voir ci-dessus).

de l'entretien professionnel ou du bilan d'étape professionnel peuvent aussi y figurer.

Le bilan d'étape professionnel

Diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, il permet

d'évaluer les capacités professionnelles et les compétences du salarié afin de déterminer des objectifs de formation. Il s'adresse à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, qui peut en faire la demande tous les 5 ans.

04 DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

La portabilité du DIF

Devenu portable, le DIF concerne dorénavant tout salarié faisant l'objet d'une rupture de contrat (ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage) ou dont le contrat arrive à terme. Cette portabilité constitue un moyen pour le salarié de conserver ses droits, et une opportunité pour l'entreprise de former un nouvel embauché. Lorsque le licenciement n'est pas consécutif à une faute lourde : le salarié doit effectuer une demande auprès de l'employeur, avant la fin de son préa-

vis. Dans le cas contraire, la somme des heures n'est pas due. Lorsque la formation a lieu pendant cette période, le salarié continue de percevoir sa rémunération. En cas de démission, le salarié peut bénéficier de ses droits sous réserve d'engager la formation avant la fin du préavis. Rupture conventionnelle du contrat de travail : si celle-ci ouvre le droit aux allocations chômage, le salarié peut utiliser ses heures de DIF auprès de son nouvel employeur dans les deux ans suivant son recrutement.



La possibilité pour le salarié « d'emporter » son DIF chez son nouvel employeur.

Le CIF hors temps de travail

Avec la réforme, une nouvelle modalité est offerte : la formation hors temps de travail. L'autorisation d'absence de l'entreprise n'est donc pas nécessaire. Le Fongecif peut prendre en charge les

coûts de la formation sous les conditions suivantes :

- le salarié doit justifier auprès du Fongecif d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la durée de la formation doit atteindre un minimum de 120 heures.

05 FAVORISER L'INSERTION ET LA REINSERTION

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La POE permet à un demandeur d'emploi, indemnisé ou non, de suivre une formation lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre à une offre de Pôle emploi, et dont le financement ne peut être

assuré dans sa totalité par ce dernier. L'OPCA et le FPSPP peuvent notamment contribuer au financement de cette formation, dispensée préalablement à l'entrée en entreprise. Seuls un CDD d'au moins 12 mois, un CDI ou un contrat de professionnalisation en CDI peuvent être conclus.



Pendant la formation, le bénéficiaire reste demandeur d'emploi. À ce titre, il peut percevoir une indemnité de Pôle emploi.

La période de professionnalisation

Les modifications apportées concernent principalement l'ouverture du dispositif aux publics fragilisés comme les demandeurs d'emploi et les titulaires de Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Ce, dans une perspective de maintien dans l'emploi ou d'évolution professionnelle. Lorsque le salarié concerné est titulaire d'un CUI, la période de professionnalisation doit atteindre une durée minimale de 80 heures.

■ M.Z.

2012 : QUEL NOUVEAU RÔLE POUR LES OPCA ?

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont directement concernés par la nouvelle réforme de la formation. Jugés trop nombreux, ils sont appelés à se regrouper. Objectif ? Plus d'efficacité pour des missions élargies.



©iStockphoto

©iStockphoto

Un univers éclaté et cloisonné, des frais de gestion « contenus »

La plupart des rapports dénoncent un univers éclaté, cloisonné et opaque. Il est vrai que l'on comptait jusqu'à peu plus de 98 OPCA de Branches et 2 réseaux interprofessionnels, soit 100 au total. Chacun étant très indépendant les uns des autres. Le rapport du sénateur Jean-Claude Carle parle de frais de gestion « contenus » dans lesquels est néanmoins prévue une quote-part destinée au financement du paritarisme. Ceci s'expliquant par le fait que les organismes collecteurs sont administrés par les représentants des entreprises (MEDEF, CGPME) et des salariés (CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO). Pour autant, l'IGAS souligne que « les OPCA les plus pro-actifs ont développé une offre de service et de conseil diversifiée et appréciée ».

Pour une efficacité renforcée

Les dispositions concernant les OPCA figurent au titre IV de la loi. Il y est notamment prévu que les agréments donnés par le ministère du Travail aux organismes pour collecter les fonds formation expireront au 1^{er} janvier 2012. Et que les nouveaux agréments accordés par le ministère de tutelle seront subordonnés à plusieurs conditions. Chaque OPCA devra conclure une convention d'objectifs et de moyens définissant les modalités de financements et de mise en œuvre de ses missions. Un cadre dont les contours devront être négociés par les partenaires sociaux au sein des accords de branche. Tous les 3 ans, le Conseil National pour la Formation Profession-

nelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) dressera un bilan des politiques de gestion des OPCA. Le projet de décret d'application relatif aux OPCA est très loin de remporter un consensus entre

l'État et les partenaires sociaux. Un projet a même reçu un avis défavorable du CNFPTLV en avril 2010, le texte étant jugé trop technique et trop flou. Rappelons enfin qu'un seuil minimal de collecte est fixé à 100 millions d'euros par an comme pré-requis au renouvellement des agréments des OPCA. Même si le texte de loi renvoie cette contrainte à la publication d'un décret, les organismes

concernés par ce plancher savent que le rapprochement avec d'autres organismes est leur seule chance de survie.

Accompagner les entreprises, développer les pratiques de GPEC et de VAE

Mais ce n'est pas tout. Il est attendu des OPCA qu'ils renforcent leur rôle d'accompagnement des entreprises, et notamment auprès des TPE-PME, des bassins d'emploi et des pôles de compétitivité. Les salariés de TPE-PME sont pour beaucoup défavorisés dans l'accès à la formation professionnelle. Une raison simple à cela : il n'y a que rarement de personnes dédiées à cette question dans les effectifs. Faute de spécialiste, dans les entreprises de moins de dix salariés, c'est souvent le patron ou son assistant(e) qui fait office de DRH. Pour beaucoup de

ces entreprises, les OPCA se résument encore à un chèque adressé en début d'année sans idée précise des services et financements offerts en contrepartie. Qu'à cela ne tienne, les OPCA devront désormais les aider à réaliser leur « diagnostic RH », mais aussi à élaborer leur plan de formation. L'ambition du gouvernement ne s'arrête pas là, puisqu'il est même évoqué que les organismes paritaires devront aider les TPE-PME à construire une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Le plan de formation annuel serait corrélé à cette démarche.

Une feuille de route ambitieuse ?

Nombreux sont ceux qui pensent que la feuille de route est ambitieuse et que les OPCA agréés disposent de peu de temps pour se mettre en ordre de bataille. Certains évoquent également la question des moyens et des modalités de financement de ces nouvelles missions en la croisant avec celle de la nouvelle contribution de solidarité au FPSPP. Pour les OPCA qui ont choisi de financer cette nouvelle cotisation sur leur collecte, c'est-à-dire sans appeler de cotisation supplémentaire auprès des entreprises, cette dernière représente une diminution de ressources

sans aucune assurance qu'ils parviennent à récupérer la mise par le biais du refinancement de projets. Une chose est sûre : les OPCA devront dorénavant jouer la carte des complémentarités et des co-financements avec les autres acteurs de l'emploi et de la formation – voire les autres OPCA –, au niveau national comme local, s'ils

veulent réellement tirer leur épingle du jeu. ■ R.S.

LE PROJET DE DÉCRET D'APPLICATION RELATIF AUX OPCA EST TRÈS LOIN DE REMPORTEUR UN CONSENSUS ENTRE L'ÉTAT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

LES OPCA DEVRONT DORÉNAVANT JOUER LA CARTE DES COMPLÉMENTARITÉS ET DES CO-FINANCEMENTS



2009, L'ANNÉE EN CHIFFRES

« L'exercice 2009 se caractérise par un accompagnement soutenu et qualitatif du FAFIEC auprès des entreprises dans un contexte de crise. Ce que traduit l'augmentation générale de son activité : la collecte (+ 9,4 %), les dépenses (+ 45 %), les engagements (+ 11 %) et le nombre de salariés formés (+ 7 %).

Cet exercice est également marqué par la mise en œuvre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui a créé le FPSPP et le prélèvement du 13 % de la participation des employeurs. Le FAFIEC a ainsi retenu les 41,6 millions d'euros correspondants sur les fonds collectés ».

*Régis Berthelot,
Directeur Administratif et Financier du FAFIEC.*

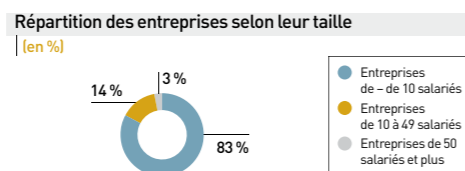
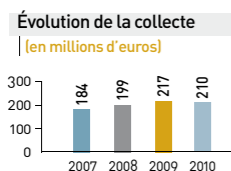
©Pascalsacleux

©Pascalsacleux

Vue d'ensemble

Collecte 2010 (sur la masse salariale 2009 au 30 juin 2010)

210 MILLIONS D'EUROS, C'EST LE MONTANT DE LA COLLECTE 2010



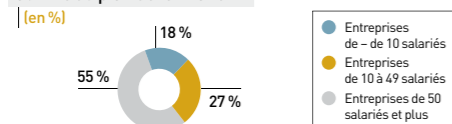
Les chiffres clés sont détaillés au titre de la collecte 2009.

Mobilisation des fonds collectés (en 2009)

		Part plan de formation	Part professionnalisation
Nombre de stagiaires	112 138	88 %	12 %
Nombre d'heures financées	8 526 553	33 %	67 %

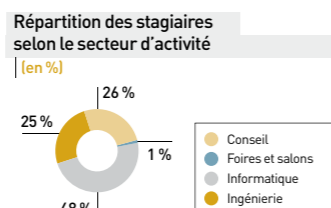
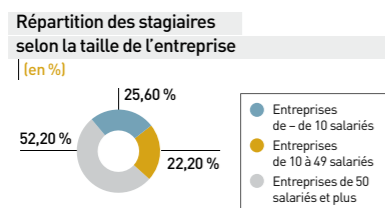
Plan de formation

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise au titre du plan de formation



La professionnalisation

5 728 612 C'EST LE NOMBRE D'HEURES DE FORMATION FINANCÉES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS



Source : hormis les chiffres de la collecte, tous les chiffres sont issus des États Statistiques et Financiers.

Qu'est-ce que la mutualisation ?

- Le FAFIEC collecte les cotisations « formation continue » et « professionnalisation » et les gère dans des enveloppes séparées en respectant, pour chacun des agréments, le principe de mutualisation des fonds.
- Les ressources servent à mettre en œuvre une politique de formation orientée sur les besoins des entreprises.

Ainsi, chaque entreprise peut bénéficier de financements et de services ajustés à ses besoins.

49 402
ENTREPRISES COTISANTES AU FAFIEC EN 2009

+ 7 %
DE STAGIAIRES ACCOMPAGNÉS DEPUIS 2008

555 000
EUROS ONT ÉTÉ AFFECTÉS À L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA BRANCHE (OPIEC) EN 2009

97 804
STAGIAIRES FORMÉS GRÂCE À LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DU FAFIEC
À CE TITRE, LE FAFIEC A FINANCÉ 61 550 ACTIONS DE FORMATION* (+ 8 %), SOIT UN ÉQUIVALENT DE 2 797 941 HEURES DE FORMATION (+ 6 %)

* Le nombre d'actions de formation est inférieur au nombre de stagiaires car une action de formation peut regrouper plusieurs stagiaires.

13 851
C'EST LE NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONTRAT OU D'UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION EN 2009

6 337
SALARIÉS DE LA BRANCHE ONT BÉNÉFICIÉ D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2009, DONT 1 501 EN CDI ET 4 836 EN CDD

7 514
SALARIÉS DE LA BRANCHE ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les indicateurs clés

Une gestion en toute clarté

Par agrément ministériel et dans le cadre de la convention collective de la Branche, le FAFIEC est l'OPCA désigné pour collecter et mutualiser l'obligation conventionnelle de cotisation au titre de la formation professionnelle.

Les comptes du FAFIEC sont expertisés, certifiés par les commissaires aux comptes, et validés par le Conseil d'administration paritaire du FAFIEC. L'OPCA fournit chaque année à son ministère de tutelle, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, un état statistique et financier qui permet aux pouvoirs publics d'exercer un contrôle d'utilisation des ressources collectées par le FAFIEC et de son activité.

2009 : accompagner les entreprises dans un contexte économique difficile

273 611 000

EUROS ENGAGÉS POUR ACCOMPAGNER L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES (+ 11 % PAR RAPPORT À 2008)

49 402
ENTREPRISES COTISANTES AU FAFIEC

+ 7 %
C'EST L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ACCOMPAGNÉS PAR LE FAFIEC EN 2009 DANS LEUR PARCOURS DE FORMATION

8,5
MILLIONS D'HEURES DE FORMATION FINANCÉES

RÉFORME

Nouveauté de la réforme 2009

La contribution de solidarité au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie publiée au Journal officiel du 25 novembre 2009 a institué une contribution recouvrée par les OPCA versée au FPSPP avant le 30 juin de chaque année de collecte. Cette contribution légale, fixée au taux de 13 % pour 2010, est incluse dans les versements obligatoires faits au FAFIEC par les entreprises. Elle s'impute sur les contributions au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Les OPACIF sont quant à eux chargés du recouvrement du 13 % sur le CIF. Par ailleurs, le FAFIEC a pris la décision pour 2010 de ne pas appeler de cotisation supplémentaire de la part des entreprises de la Branche.

Convention Collective

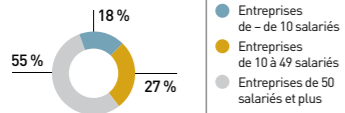
L'obligation conventionnelle de cotisation

La contribution demandée dans le cadre de l'obligation conventionnelle correspond à un taux global fixé selon l'effectif de l'entreprise (moins de 10, 10 à moins de 20, 20 et plus). Ce taux est appliqué à la masse salariale brute de l'entreprise.

Le plan de formation

➔ Répartition des actions de formation

Par taille d'entreprise
(en %)



Profil des stagiaires

Hommes	69 %
Femmes	31 %
Cadres	72 %
Âgés de moins de 45 ans	83 %
Statut ETAM	28 %

61 550
ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES, DONT LA MOITIÉ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS, SOIT 8 % D'AUGMENTATION PAR RAPPORT À 2008

97 804
C'EST LE NOMBRE DE STAGIAIRES FORMÉS EN 2009

Pour quoi faire ?

- Développer l'activité, se positionner sur de nouveaux marchés...
- Disposer des compétences nécessaires pour réaliser le projet de l'entreprise.
- Permettre à un salarié d'acquérir des connaissances et savoir-faire dépassant sa qualification actuelle.
- Former de nouveaux embauchés aux métiers de l'entreprise (enquêteur, analyste test et validation, risk manager, responsable commercial de manifestation...).
- Assurer la promotion interne des salariés via la formation.

➔ RÉFORME

Nouveauté de la réforme 2009

Deux catégories d'actions au lieu de trois

Comment procéder au classement ? En croisant au moins deux critères :

- L'emploi actuel du salarié, et
- L'objectif professionnel visé par la formation.

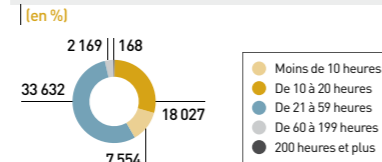
Catégorie 1 : acquisition de connaissances/savoir-faire permettant au salarié de : tenir son poste de travail au quotidien (adaptation au poste), faire face à des évolutions, maîtriser de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes inhérentes à son emploi, conserver son niveau de compétences (évolution de l'emploi ou maintien dans l'emploi dans l'entreprise).

Catégorie 2 : acquisition de connaissances/savoir-faire dépassant la qualification actuelle du salarié avec, pour perspective, un changement de métier, le développement de la polyvalence, l'acquisition d'une nouvelle qualification...

➔ Durée moyenne de formation

Le stage de formation financé par le FAFIEC dure en moyenne 45 heures. Plus de la moitié des actions de formation s'étend sur 3 jours et plus.

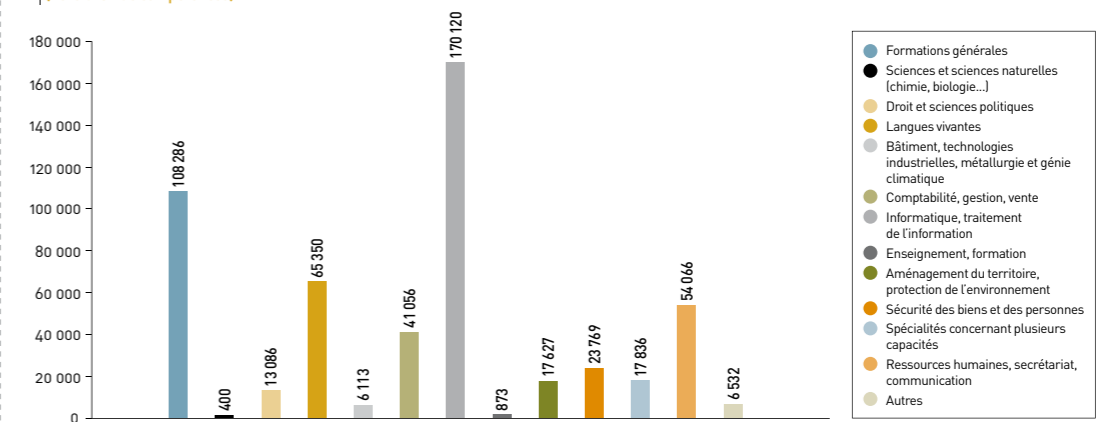
Répartition des actions de formation selon leur durée
(en %)



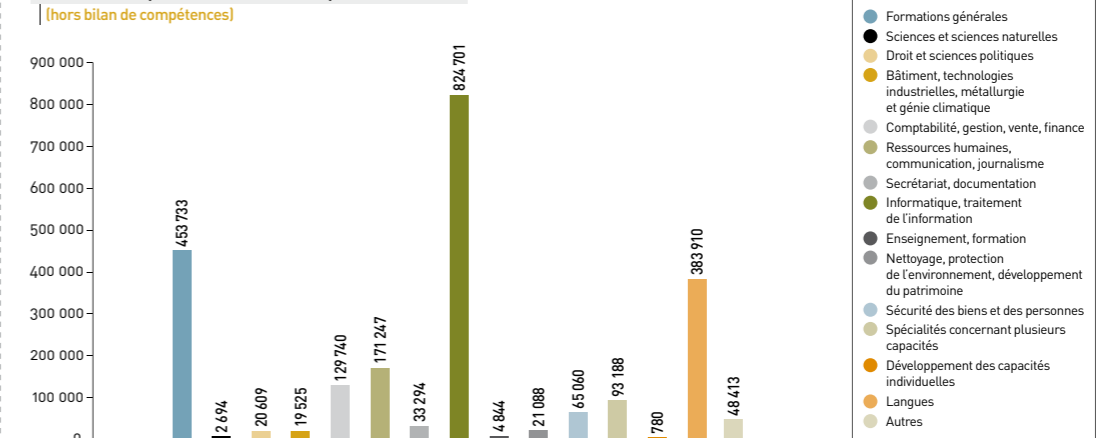
➔ Domaines de formation : priorité aux spécialités de la Branche

Près de la moitié des heures de formation financées en 2009 porte sur les spécialités de la Branche.

Répartition des heures-stagiaires par spécialités de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés
(hors bilan de compétences)



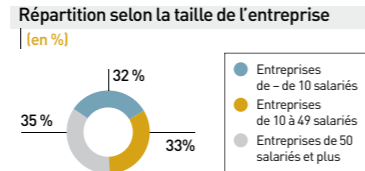
Répartition des heures-stagiaires par spécialités de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus
(hors bilan de compétences)



La professionnalisation

➔ Contrat de professionnalisation

6337 C'EST LE NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION FINANCÉS EN 2009



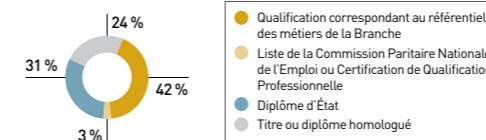
Pour quoi faire ?

- Recruter des collaborateurs spécialement formés aux métiers de votre entreprise (chargé d'études, consultant, géomètre industriel, responsable bureau d'études...).
- Faciliter leur intégration au sein des équipes.
- Préparer les départs à la retraite en assurant la transmission des savoir-faire.

➔ Objectif du contrat de professionnalisation

Pour 42 % des salariés ayant effectué un contrat de professionnalisation, l'objectif visé est une qualification correspondant au référentiel des métiers de la Branche.

Objectif de la formation (en % du nombre de contrats)



➔ Domaine de formation des contrats de professionnalisation

Plus de deux tiers des formations réalisées relèvent des métiers de la Branche.

Répartition par spécialité de formation (en % du nombre de contrats)

	CDI	CDD
Formations générales	13,46 %	5,25 %
Maths et sciences	0,13 %	0,06 %
Sciences humaines et droit	0,07 %	0,2 %
Spécialités pluritechnologiques de la production	1,46 %	0,72 %
Transformations	1,26 %	2,14 %
Génie civil et construction	1,41 %	2,38 %
Mécanique et électronique	1,74 %	0,33 %
Matériaux souples	0,07 %	0,04 %
Spécialités plurivalentes de service	1,8 %	0,08 %
Échanges et gestion	26,52 %	41,55 %
Technologies de l'information et de la communication	48,56 %	43,92 %
Enseignement et formation	0,47 %	0,28 %
Services à la collectivité	2 %	1,69 %
Développement personnel	0,53 %	1,01 %
Autres	0,52 %	0,35 %

➔ RÉFORME

Nouveauté de la réforme 2009

De nouveaux publics éligibles

- Les titulaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) – ou, dans les DOM, du RMI ou de l'Allocation de Parent Isolé (API) ;
- Les anciens titulaires de Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Des durées aménagées

Pour les nouveaux publics éligibles, la durée du CDD (ou de la phase de professionnalisation en cas de CDI) peut atteindre 24 mois.

Tutorat : un financement optimisé

De 230 €, la prise en charge de l'exercice des fonctions tutorales peut être portée à 345 € par mois (pendant 6 mois) lorsque le tuteur est :

- Un jeune de moins de 26 ans sans baccalauréat ni diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Un titulaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou, dans les DOM, RMI et API). Même montant possible lorsque le tuteur est âgé d'au moins 45 ans.

➔ Bénéficiaires et durées des contrats de professionnalisation

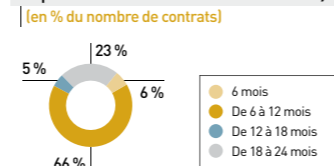
Profil des bénéficiaires

60 % SONT DES HOMMES, DONT PLUS DE **80 %** ONT MOINS DE 25 ANS

Profil des stagiaires bénéficiaires de contrats de professionnalisation

Hommes	60 %
Femmes	40 %
Moins de 25 ans	84 %
De 25 à 44 ans	15 %
45 ans et plus	1 %

Durée moyenne des contrats de professionnalisation conclus en 2009 (en % du nombre de contrats)



➔ **Formation des tuteurs**

11 759
HEURES DE FORMATION
FINANCÉES

483
STAGIAIRES FORMÉS

24 heures
C'EST LA DURÉE
MOYENNE D'UNE
FORMATION POUR
CHAQUE STAGIAIRE

Heures de formation financées	11 759
Coût moyen par formation	364 €
Coût total financé	175 893 €

➔ **RÉFORME**

Nouveauté de la réforme 2009

Le tutorat externe

Accompagner et aider certains salariés en contrat de professionnalisation pour résoudre des difficultés extraprofessionnelles (logement, santé, transport, garde d'enfants...) qui conditionnent la réussite de leur insertion : tel est l'objectif du tutorat externe mis en œuvre par un intervenant extérieur à l'entreprise (via, par exemple, Pôle emploi).

Les salariés concernés :

- Les jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au baccalauréat.
 - Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
 - Les personnes sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).
 - Celles suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ou n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.
- Le FAFIEC peut prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe, dans la limite de 230 € ou de 345 € par mois.

➔ **Période de professionnalisation**

7 514
PÉRIODES DE
PROFESSIONNALISATION
FINANCÉES EN 2009,
SOIT UN ÉQUIVALENT DE

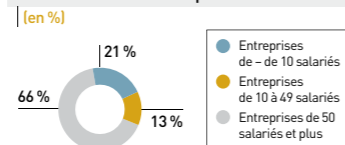
1 840 160
HEURES

+ 13 %
DE PÉRIODES DE
PROFESSIONNALISATION
FINANCÉES PAR RAPPORT
À 2008

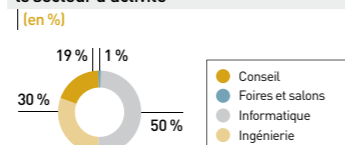
11 809 €
C'EST LE COÛT MOYEN
D'UNE PÉRIODE DE
PROFESSIONNALISATION

245
HEURES, C'EST LA DURÉE
MOYENNE D'UNE FORMATION

Répartition des stagiaires
selon la taille de l'entreprise
(en %)



Répartition selon
le secteur d'activité
(en %)



Pour quoi faire ?

- Maintenir dans l'emploi des salariés fragilisés.
- Faciliter les évolutions professionnelles.
- Faire évoluer les compétences dans les métiers de la Branche.
- Faciliter les changements de métier dans la Branche ou l'adaptation aux nouvelles conditions d'exercice du métier.

➔ **RÉFORME**

Nouveauté de la réforme 2009

Un nouveau public éligible

Les titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion à durée déterminée ou indéterminée peuvent désormais accéder à ce dispositif de formation.



ORGANISME PARITAIRE
COLLECTEUR AGRÉÉ
DE L'INGÉNIEURIE, DE
L'INFORMATIQUE, DES
ÉTUDES, DU CONSEIL,
DES FOIRES, SALONS,
CONGRÈS, ÉVÉNEMENTS
ET DES TRADUCTIONS

FAFIEC

56-60 rue de la Glacière
75640 Paris cedex 13

Tél : **0 811 02 11 12**

(N° AZUR, prix d'un appel local)

Fax : 01 77 45 96 50