


FAFIEC
ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ
DE L'INGÉNIERIE, DE L'INFORMATIQUE,
DES ÉTUDES, DU CONSEIL,
DES FOIRES ET SALONS
ET DES TRADUCTIONS

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2005-2006

Écouter
Imaginer
Concevoir
Agir



Remerciements à :
Isabelle Calvez, Michel de Laforce,
Patrick Antoine, Frédéric Brunet,
Claire Antoine-Rousseau,
Armelle Guimon, Philippe Obry,
Bruno Ladsous, Frédérique Grino,
Gil Guernalec, Grégoire Lefèvre,
Béatrice Abadie, Bruno Segala,
Dominique Jeanjean, Sophie Claracq.

Isabelle CALVEZ
Présidente



Michel DE LAFORCE
Vice-Président



L'année 2005 aura été largement consacrée à la mise en oeuvre de l'accord sur la formation professionnelle conclu entre la Fédération Syntec, la CICF et l'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche. Signé le 27 décembre 2004, ce texte décline l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 au plus près des spécificités des entreprises de la branche. Au sein de chaque entreprise, ce sont autant de nouvelles opportunités pour faire vivre la formation tout au long de la vie.

“Plutôt contrat ? Plutôt Période ? Professionnalisation, agissez pour l'avenir de votre entreprise !” Au cœur des innovations de la réforme de la formation professionnelle, les dispositifs de professionnalisation ont fait l'objet d'une campagne de communication ciblée en 2005. Les partenaires sociaux ont décidé d'investir des moyens importants sur ce double dispositif, afin de permettre aux entreprises de saisir toutes les opportunités qui leur étaient offertes. Parmi les actions conduites en 2005 : l'élargissement provisoire des critères d'éligibilité afin de renforcer l'accès aux dispositifs, une formation accrue des conseillers du Fafiec pour un accompagnement concret des entreprises sur le terrain, des réunions d'information dans toutes les régions, une large diffusion d'un dépliant d'information pratique et un numéro spécial d'A Propos consacré au sujet.

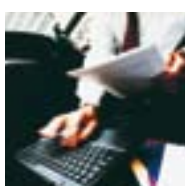
Au bilan de 2005 également : la poursuite des dispositifs élaborés en réponse aux besoins des professionnels, dans le cadre des actions collectives nationales ou régionales. Parmi les thèmes proposés aux entreprises : conduite de l'entretien professionnel, thèmes spécifiques pour les cabinets de recrutement, CQP ARE et ARE Web...

Les chiffres de l'exercice 2006 sont à l'image des faits et témoignent du dynamisme de notre branche en matière de formation : collecte sur la masse salariale 2006 qui atteint 166 668 K€, près de 74 000 salariés déjà formés sur l'exercice avec notre soutien (12% des salariés de la branche), près de 4,5 millions d'heures de formation financées pour près de 119 531 K€.



FAITS MARQUANTS 2005 SÉLECTION NON EXHAUSTIVE !

- **Création du 1^{er} CQP des métiers des services informatiques** par les partenaires sociaux de la branche : "Administrateur de réseaux d'entreprise" (ARE), et de sa déclinaison ARE Web.
- **Lancement d'actions collectives régionales de formation** : Catia v5 (Sud Ouest, Sud Est), création/reprise d'entreprise (PACA).
- **Déploiement de l'entretien professionnel**, outil majeur pour aider les entreprises et les salariés dans la construction des parcours de formation : la branche monte deux actions collectives de formation destinées, l'une aux managers chargés de conduire les entretiens professionnels, l'autre aux responsables d'entreprises, aux DRH et aux Responsables Formation ; elle met à disposition un guide d'information en ligne sur www.fafiec.fr
- **Poursuite du projet collectif "Cap Compétences"** (Pays de la Loire).
- **Mise en œuvre de l'accord de branche** avec une montée en puissance de la professionnalisation à partir de l'automne : moyens financiers renforcés, campagne de communication ciblée, actions collectives spécifiques, réunions d'information sur la professionnalisation organisées dans les régions de janvier à décembre 2005.



Fafiec : le partenaire formation de la branche Informatique, Ingénierie, Conseil et Foires & salons **p. 6**

Chiffres clés 2005-2006 **p. 9**

Plan de formation à la loupe **p. 12**

Professionnalisation à la loupe **p. 15**

Construire une relation de proximité : le sur mesure en régions **p. 20**

Cap sur l'avenir **p. 23**

3 missions complémentaires pour des services à forte valeur ajoutée



**Bruno
Ladsous**

Directeur Délégué

“ Avec le Fafiec, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'ingénierie, de l'informatique, du conseil, des foires et salons, de la traduction se sont dotés d'un outil performant au service du développement des compétences des entreprises. Un atout essentiel pour une profession confrontée à de fortes évolutions technologiques et organisationnelles.

Acteur clé de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle définie par les partenaires sociaux de la branche, le Fafiec est plus qu'un simple collecteur des fonds de la formation professionnelle : il propose aux entreprises un service à valeur ajoutée, en cohérence avec les axes arrêtés par l'OPIIEC, observatoire des métiers et des compétences de la profession. Deux fils conducteurs guident l'action de nos équipes au quotidien :

1. aider les entreprises à relever le défi de l'adaptation permanente des connaissances et des savoir-faire dans un environnement complexe et évolutif ;
2. faciliter l'adéquation entre les besoins de compétitivité des entreprises et les compétences de leurs salariés.

Nombre de projets restent à imaginer, d'autres sont en cours d'élaboration pour bâtir des solutions à la hauteur du niveau d'exigence des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, du Conseil et des Foires et salons.

Prenant appui sur sa connaissance des métiers de la branche et sur l'écoute attentive des besoins en formation exprimés par les professionnels, le Fafiec agit dans trois directions :

- **Optimiser les ressources formation de la Branche afin de répondre aux besoins de formation prioritaires définis par les partenaires sociaux**, à travers la mutualisation des contributions collectées chaque année auprès des entreprises.

A la clé : des financements optimisés pour les actions conduites dans le cadre du plan de formation des entreprises, des contrats et périodes de professionnalisation, du tutorat et du DIF.

- **Assurer un service de conseil et d'accompagnement de proximité, en mobilisant les équipes à Paris et en région.**

A la clé : une information pointue sur la mise en œuvre de l'accord de branche du 27 décembre 2004 et sur les dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des services d'ingénierie financière et d'aide aux co-financements pour les projets de formation, des conseils sur mesure adaptés aux particularités de l'entreprise ou aux enjeux d'un bassin d'emploi ou d'une région.

- **Mettre à la disposition des entreprises et des salariés les moyens nécessaires pour maintenir, accroître et faire évoluer les compétences et les qualifications professionnelles**, en tenant compte des perspectives d'emploi et des aspirations de chacun.

A la clé : la mise en place d'un large éventail d'actions de formation prioritaires, des actions collectives, des CQP... et un accompagnement renforcé pour guider les entreprises dans la recherche de solutions sur mesure et de financements complémentaires (EDEC Informatique, FSE ...) répondant aux contraintes économiques des entreprises.

Des interlocuteurs ciblés, experts de la formation professionnelle

L'organisation des équipes du Fafiec repose sur une répartition appropriée entre les niveaux national et local : conseil délocalisé au plus près des réalités des bassins d'emploi - formation et gestion rationalisée, garantie de l'égalité de traitement des dossiers pour toutes les entreprises.

Au total, une centaine de collaborateurs agissent chaque jour pour optimiser les projets de formation des entreprises de la branche.



AU SERVICE DES ENTREPRISES

- **Les antennes régionales** : 37 collaborateurs répartis dans 4 antennes. Cœur de métier : accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de formation.
- **Le département gestion administrative** : une équipe de 42 personnes, organisée autour de 3 pôles (grands comptes/FSE, Moins de 10 salariés, 10 salariés et plus). Cœur de métier : accompagner les entreprises dans la constitution et le suivi de leurs dossiers de financement.
- **Les services support** : comptabilité, systèmes d'information, ressources humaines, communication...

Le Fafiec en 4 accords clés

14 décembre 1994

Accord constitutif du Fafiec en tant qu'OPCA

(cf. l'article 49 nouveau de la Convention collective nationale (CCN) n°1486 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, du 15 décembre 1987 étendue le 13 avril 1988)

5 juillet 2001

Accord national relatif à l'introduction des métiers de l'Internet (étendu le 2 octobre 2002)

27 décembre 2004

Accord de branche sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la Convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (étendu le 26 juillet 2005)

17 mai 2005

Accord modifiant l'accord constitutif du Fafiec du 14 décembre 1994

Le paritarisme à l'œuvre... de l'organisation à la gestion

Le paritarisme s'inscrit au cœur de l'action du Fafiec, non seulement au niveau du Conseil d'administration mais aussi au sein des Commissions spécialisées et Comités permanents, actifs au plan national.

Le Fafiec est ainsi géré par les représentants de 7 organisations patronales et syndicales :

- SYNTEC (Fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils) ;
- CICF (Chambre des ingénieurs-conseils de France) pour le collège employeur ;
- CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO pour le collège salarié.

LES INSTANCES PARITAIRES DU FAFIEC

● Le Conseil d'administration

Constitué de 20 membres, il définit la politique du Fafiec en recherchant le meilleur usage des fonds mutualisés au service de la formation. Ses membres sont renouvelés tous les deux ans, assurant l'alternance entre représentants du collège employeur et du collège salarié.

● Trois comités permanents

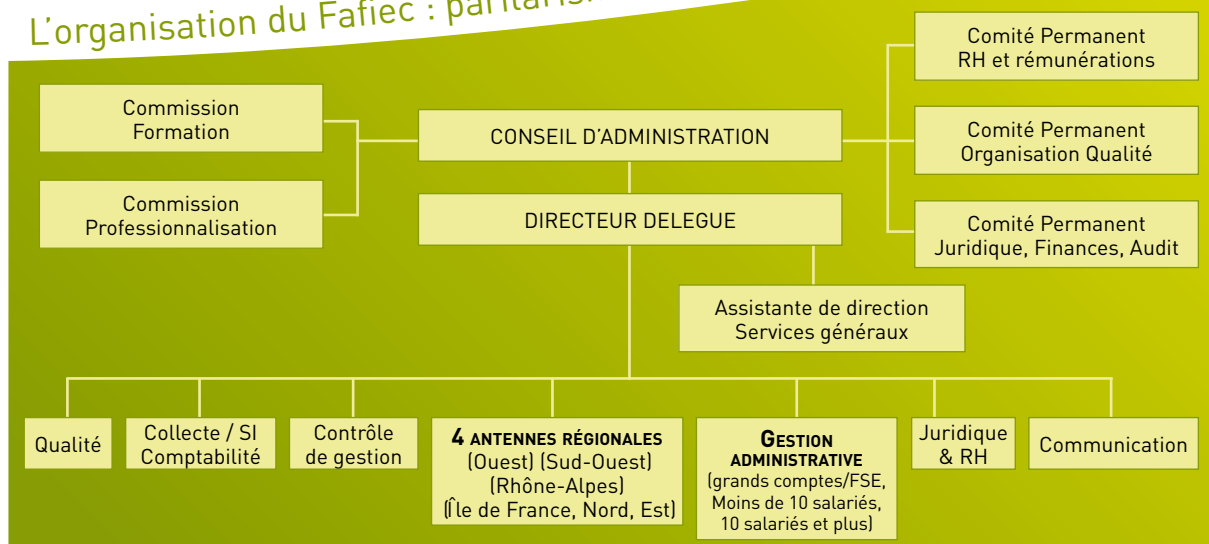
Les comités permanents éclairent les décisions du Conseil d'administration dans 3 domaines : organisation et qualité / juridique, finances et audit / ressources humaines et rémunérations.

● Deux commissions : formation et professionnalisation

Ces commissions paritaires proposent des orientations sur la politique de formation prise en charge par le Fafiec, dans le cadre des décisions issues de la CPNE* de la branche. L'instruction des dossiers des entreprises et leur financement font partie de leurs missions.

* CPNE : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

L'organisation du Fafiec : paritarisme et expertise au service de l'action



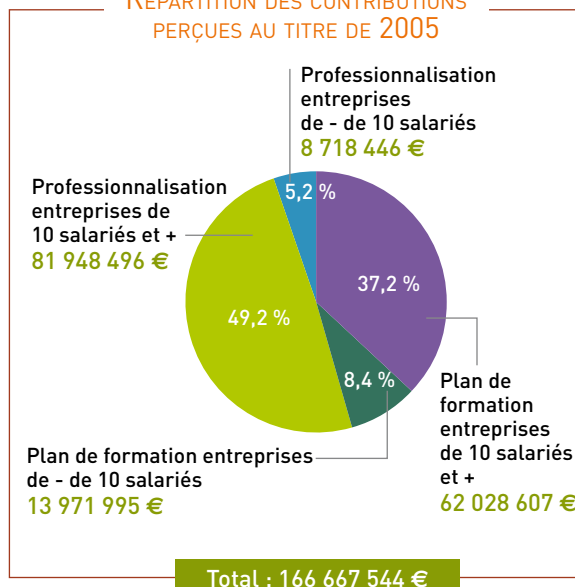
Collecte 2006 : + 12,5 % base masse salariale 2005

Chiffres arrêtés au 30 juin 2006

- **Près de 45 500 entreprises adhérentes au Fafiec**, soit une hausse de 3,5 % en un an. Elles emploient au total 576 779 salariés (+10 % en un an). Les structures de moins de dix salariés sont toujours nettement majoritaires (83 %). La taille moyenne de l'entreprise adhérente est de 13 salariés.
- **Montant de la collecte assise sur la masse salariale 2005 : 166 668 K€**, soit 12,5 % d'augmentation par rapport à la collecte 2004. Parmi les facteurs expliquant cette évolution positive : l'augmentation de la masse salariale des entreprises adhérentes (+7 %), et l'élévation du taux de contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation (0,40 % contre 0,25 % l'année précédente).

Le poids de chaque secteur d'activité est constant par rapport à la collecte 2005 : en tête, l'Informatique (45 % des contributions versées), puis l'Ingénierie (30 %), le Conseil (24 %) et les secteurs Foires et salons et Traduction (1 %).

RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS PERÇUES AU TITRE DE 2005



Repères Fafiec / ensemble des OPCA

En France, 1,4 millions d'entreprises employant plus de 16 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre du plan de formation et/ou de la professionnalisation auprès d'un OPCA (base : masse salariale 2005).

MONTANT TOTAL DE LA COLLECTE 2005 (100 OPCA) : 5 151 M€.

PROGRESSION DE LA COLLECTE SUR UN AN : +8 %.

POIDS DU FAFIEC DANS CET ENSEMBLE : 3 %

RAPPEL ! Taux de contribution de la collecte 2005 (versée au FAFIEC au plus tard le 1^{er} mars 2006)

	Entreprise de 10 à moins de 20 salariés	Entreprise de 20 salariés et plus	Entreprise de moins de 10 salariés
Professionnalisation	0,35 %	0,50 %	0,25 %
Plan de formation	0,225 % obligation conventionnelle (0,675 % restant à disposition de l'entreprise, l'ensemble constituant le 0,90% légal dû au titre du plan de formation) + reliquat éventuel		0,40 %

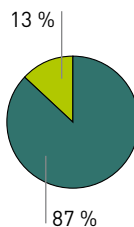


Financements

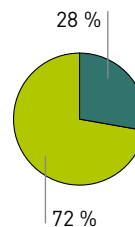
Mobilisation des fonds collectés au profit des salariés de la branche

source : ESF 2005

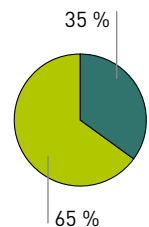
69 242 SALARIÉS
BÉNÉFICIAIRES



5 797 852 HEURES
DE FORMATION FINANÇÉES



155 188 608 € PRIS EN
CHARGE PAR LE FAFIEC



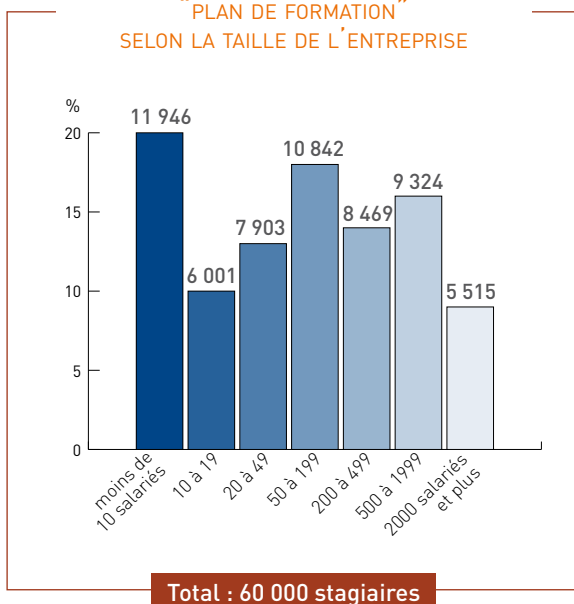
■ Part Plan de formation
■ Part Professionnalisation

Plan de formation

60 240 salariés formés en 2005 grâce à un financement Fafiec

source : ESF 2005

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
"PLAN DE FORMATION"
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



- Toutes entreprises confondues, **60 000 stagiaires*** ont suivi **1 631 652 heures de formation.**
- **35 100 actions de formation** ont été prises en charge par le Fafiec pour un coût total** de **54 924 K€**.
Coût moyen de l'action de formation : **1 565 €**.

* Les salariés ayant suivi plusieurs actions de formation ne sont comptabilisés qu'une seule fois.

** Coût pédagogique + coûts annexes (rémunération, transport et hébergement)

Repères Fafiec / ensemble des OPCA

En France, 73 millions d'heures stagiaires prises en charge par l'ensemble des OPCA en 2005.

COÛT MOYEN DES ACTIONS DE FORMATION FINANÇÉES PAR LES OPCA : 1 432 €.

Professionnalisation

Investissement massif sur les priorités de la branche

source : ESF 2005

- **3 265 contrats de professionnalisation** ont été pris en charge par le Fafiec en 2005. Le coût total des actions de professionnalisation prises en charge s'élève à **33 328 K€**. Soit un coût moyen par contrat de **10 208 €**.

95 % de ces contrats de professionnalisation bénéficient à des jeunes de moins de 26 ans et 73 % ont été conclus à durée déterminée (CDD).

RÉPARTITION DES CONTRATS GÉRÉS EN FONCTION DU BÉNÉFICIAIRE ET DE LA NATURE DU CONTRAT

Nature du contrat \ Bénéficiaires	Jeune de moins de 26 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus	TOTAL
CDI	791	85	876
CDD	2 307	82	2 389
TOTAL	3 098	167	3 265

Repères Fafiec / ensemble des OPCA

En France, 122 743 contrats de professionnalisation pris en charge en 2005 par l'ensemble des OPCA.

86 % des contrats de professionnalisation financés bénéficient à des "moins de 26 ans" et sont des CDD.

- **188 actions de formation tutorales** destinées à optimiser l'intégration des personnes embauchées en contrat de professionnalisation ont été financées par le Fafiec.

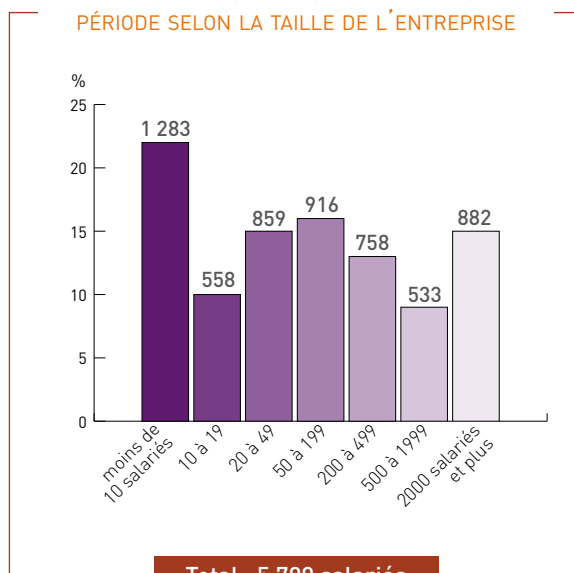
- **5 789 salariés** de la branche ont bénéficié d'une période de professionnalisation.

2 053 453 heures de formation ont ainsi été financées avec le concours du Fafiec.

Coût total des formations : **66 862 K€**.

- Le coût moyen d'une période de professionnalisation prise en charge par le Fafiec s'élève à **11 550 €**.
- Durée moyenne d'une période de professionnalisation : **355 heures**.
- Finalité des périodes de professionnalisation financées : une **qualification reconnue** dans les classifications de la CCN de la branche dans **95 %** des cas.
- Deux salariés bénéficiaires sur trois sont **ingénieurs et cadres** et ont **moins de 35 ans**.

RÉPARTITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE PÉRIODE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Repères Fafiec / ensemble des OPCA

En France, la durée moyenne des périodes de professionnalisation financées en 2005 par les OPCA est de 84 heures, pour un coût moyen de 1 485 €.

Le plan de formation, instrument de la politique formation de l'entreprise



**Claire
Antoine-
Rousseau**

Directeur Général,
CLARE MANAGEMENT

“ Nous sommes spécialisés dans l'accompagnement en ressources humaines. Notre champ d'intervention s'étend du recrutement au conseil de direction en passant par le coaching ou le team building. La formation proposée par le Fafiec en 2005 nous a beaucoup apporté à un moment où nous avions besoin de relancer notre activité. Nous avons d'abord reçu un courrier d'information puis un conseiller est entré en contact avec nous. Tout a été très vite ensuite puisque le Fafiec avait déjà sélectionné les organismes de formation et qu'il assurait un accompagnement financier de bon niveau. Nous avons particulièrement apprécié le fait de pouvoir partager notre expérience avec d'autres professionnels, notamment en ce qui concerne l'approche commerciale. Et puis la formation à l'anglais nous a permis de prospecter davantage encore à l'international. Quand vous avez en ligne à 7 heures du matin un candidat potentiel, résidant par exemple à Hong Kong, la pratique de l'anglais devient un incontournable. J'ai également apprécié que le conseiller Fafiec revienne vers nous en fin de processus pour évaluer ensemble l'action de formation.

L'entreprise en bref : conseil en management, mobilité interne et externe, audit de ressources humaines, coaching, bilan de compétences..., Paris, 9 collaborateurs
Zoom sur : l'action collective "cabinets de recrutement"

- **Objectif**
Actions à l'initiative de l'employeur, compte tenu des besoins et des projets de l'entreprise.
- **Public**
Tout salarié en poste dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté.
- **Types de formation, 3 catégories distinctes**
Adaptation au poste de travail, évolution des emplois ou maintien dans l'emploi, développement des compétences ; certaines d'entre elles peuvent être organisées en dehors ou au-delà du temps de travail habituel.
- **Obligations**
Consultation annuelle des représentants du personnel.

LE  DU FAFIEC :

UN CHOIX ANNUEL D' ACTIONS
COLLECTIVES CIBLÉES SUR LES
BESOINS LES PLUS STRATÉGIQUES DES
ENTREPRISES DE LA BRANCHE.

Indicateurs 2005

source : ESF 2005

- **35 100 actions** de formation réalisées, dont 27 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

60 000 stagiaires formés, dont 20 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

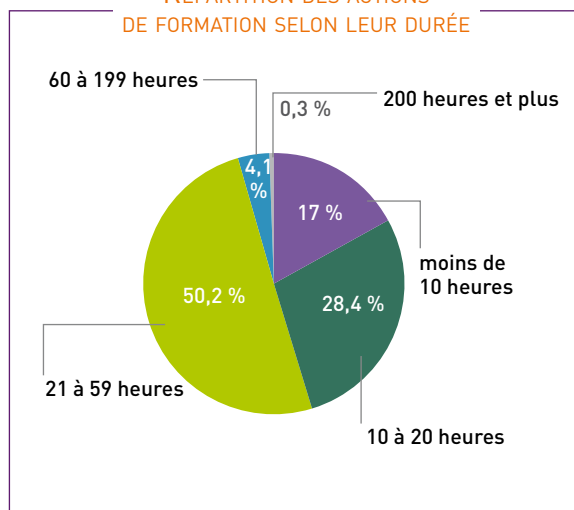
Nombre de stagiaires par action de formation : 1,7 en moyenne

Durée moyenne de l'action de formation : **46 heures**

Spécificités "10 salariés et plus" / "moins de 10 salariés"

- 52 heures dans les "10 et plus", contre 31 heures dans les "moins de 10"
- La proportion du nombre d'actions dépassant 20 heures de formation est plus élevée dans les "10 et plus" (59 %) que dans les "moins de 10" (43 %).

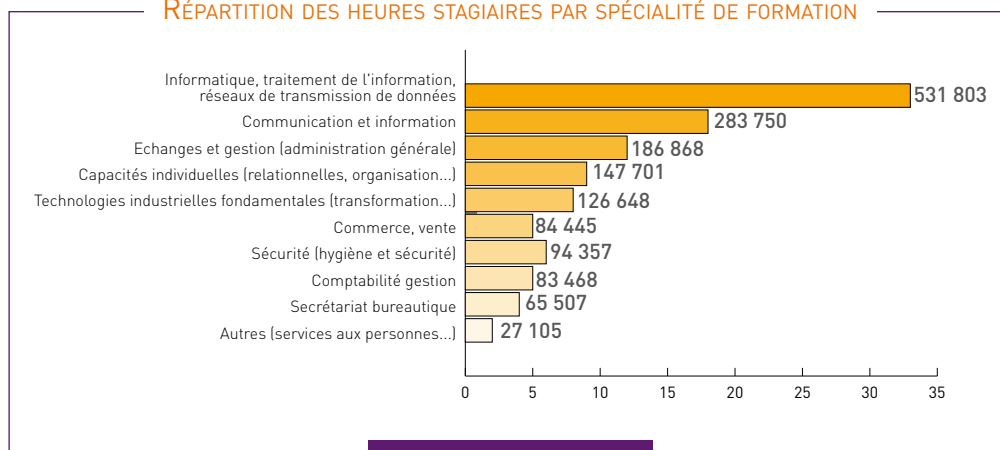
RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION SELON LEUR DURÉE



● Domaines de formation

Les choix se portent en priorité pour les spécialités de la branche, et en tête (51% des heures) sur des spécialités de communication et d'information (dont informatique).

RÉPARTITION DES HEURES STAGIAIRES PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION



Spécificités "10 salariés et plus" / "moins de 10 salariés"

Le choix de domaines de formation plus transversaux est davantage répandu dans les "moins de 10".

● Le stagiaire "plan de formation" type ?

Un homme (67 %), ingénieur ou cadre (69 %), âgé de moins de 35 ans (69 %).

Spécificités "10 salariés et plus" / "moins de 10 salariés"

L'accès à la formation est plus diversifié dans les "moins de 10" que dans les "plus de 10" : la part des femmes est plus importante (40 % contre 31%), les "seniors" (45 ans et plus) sont plus nombreux (26 % contre 6 %), et les "ETAM" sont mieux représentés (54 % contre 26 %).



**Armelle
Guimon**

Directrice des
Ressources Humaines,
IMS FRANCE

IMS France est une société de prestations et de conseil proposant, « preuve à l'appui », des solutions pertinentes pour l'industrie pharmaceutique et le monde de la santé. Groupe américain, IMS est essentiellement centré sur une culture de résultats et, jusqu'à une époque récente, dans le cadre des entretiens entre collaborateurs et managers, la politique de formation et de développement des collaborateurs ne faisait pas vraiment partie des priorités à traiter. C'est pourquoi nous avons souhaité initier une réelle politique de formation managériale et de gestion des compétences. L'action collective « entretien professionnel » proposée par le Fafiec a contribué à faire partager une vision axée sur les ressources humaines. Les actions collectives conçues et mises en oeuvre par le Fafiec sont pour nous, entreprise, un véritable plus. Aujourd'hui, nous attendons du Fafiec qu'il nous accompagne encore davantage dans le cadre de notre politique des ressources humaines. »

L'entreprise en bref : études de marché, collecte et traitement de données pour le secteur médical, Puteaux (92), 221 collaborateurs

Zoom sur : l'action collective « entretien professionnel »

ZOOM SUR LES ACTIONS COLLECTIVES

Principe

Les actions collectives mises en oeuvre par le Fafiec s'inscrivent dans le cadre des priorités définies par la CPNE de la branche. Axes et thèmes prioritaires de formation sont ensuite déclinés au sein des différents secteurs et des régions, au plus près des attentes et besoins exprimés par les professionnels.

Elaboration

Afin de garantir la qualité et la pertinence des actions proposées, les représentants des professions concernées sont associés à toutes les phases du projet : définition du besoin, élaboration du cahier des charges et de l'appel d'offres, sélection des prestataires.

Modalités pratiques

L'entreprise s'inscrit simplement auprès de l'organisme de formation choisi, après avoir adressé au Fafiec le formulaire spécifique de demande de prise en charge téléchargeable sur www.fafiec.fr

Financement Fafiec

A l'issue de la formation, le Fafiec rembourse 100 % des coûts pédagogiques, si la formation a été suivie dans son intégralité.

Point fort

Les actions collectives sont financées dans le cadre d'une enveloppe budgétaire spécifique, supplémentaire aux fonds habituels. Une enveloppe budgétaire de 2 millions d'euros a été consacrée au financement des actions collectives en 2005.

Les thèmes 2005

- 5 thèmes pour les « cabinets de recrutement » : anglais du recrutement, bureautique avancée, développement des compétences commerciales, développement personnel, accompagnement des candidats embauchés.
- 8 thèmes pour les autres secteurs : pratique du droit à titre accessoire, logiciel de CAO/PAO « Catia v5 » (action nationale déclinée régionalement), création / reprise d'entreprise (action régionale en PACA), Projet CAP COMPETENCES (action régionale en Pays de la Loire), conduite de l'entretien professionnel, Eurocodes, réforme de la formation professionnelle.
- 9 actions collectives de professionnalisation : des formations certifiantes ou labellisantes à mobiliser dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.



PROFESSIONNALISATION À LA LOUPE

Le contrat de professionnalisation, outil d'intégration dans les métiers de la branche

- **Objectif**
Embaucher en CDD ou en CDI et former aux métiers de l'entreprise et/ou de la branche.
- **Public**
Jeune de moins de 26 ans ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus.
- **Finalité**
A la clé pour la nouvelle recrue : un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue par la Convention Collective ou la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche.
- **Individualisation**
Personnalisation du parcours de professionnalisation, alternance entre séquences de formation et activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.
- **Durée de formation**
Des durées sur mesure pour le contrat et la formation selon le profil du salarié embauché et de la qualification visée.
- **Avantages financiers multiples**
Forfaits de prise en charge attractifs, exonération de charges sociales patronales, aide au financement de la formation du tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale.

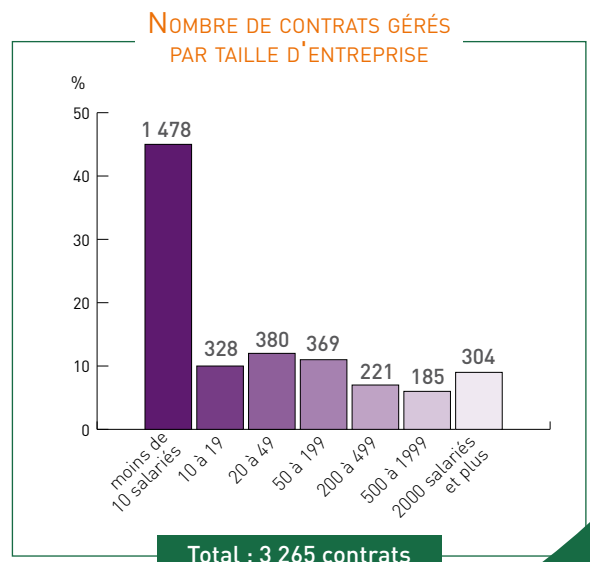
● **3 265 contrats de professionnalisation** gérés par le Fafiec en 2005 : près de la moitié sont conclus dans une entreprise de moins de 10 salariés.

CDI/CDD ? Contrat jeune/adulte ?

10 % des contrats conclus en CDI et 3 % des contrats conclus en CDD bénéficient à des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Les grandes entreprises (2 000 salariés et plus) ont surtout recours au "CDI" (87 % des contrats), contrairement aux TPE (11 % des contrats).

Indicateurs 2005

source : ESF 2005





Indicateurs 2005

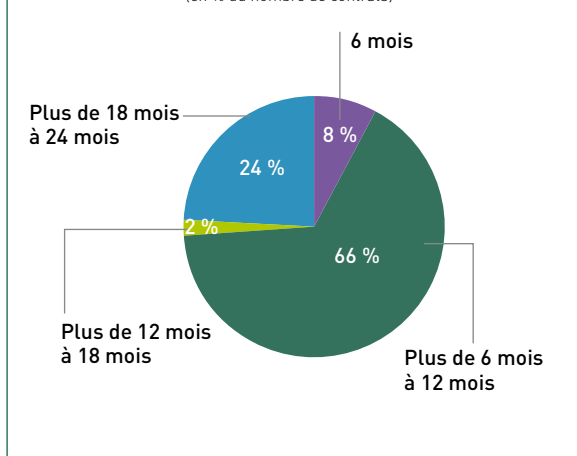
source : ESF 2005

- Qui sont les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ?
Deux sur trois sont des **hommes** et 87 % appartiennent à la tranche des **21-25 ans**. La moitié des contrats « adulte » sont conclus avec des personnes de moins de 30 ans.
- La durée moyenne de la formation prise en charge par le Fafiec est de **645 heures**.
Les trois-quarts des contrats prévoient des actions de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois.

- Objectifs visés dans le cadre des contrats de professionnalisation ?
En tête du palmarès, **une qualification reconnue au niveau de la branche (61 %)**.

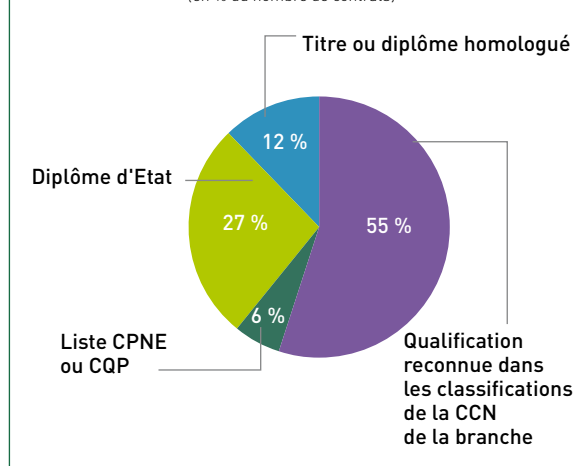
DURÉE DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION DES CONTRATS GÉRÉS

(en % du nombre de contrats)



SANCTION DE LA FORMATION

(en % du nombre de contrats)



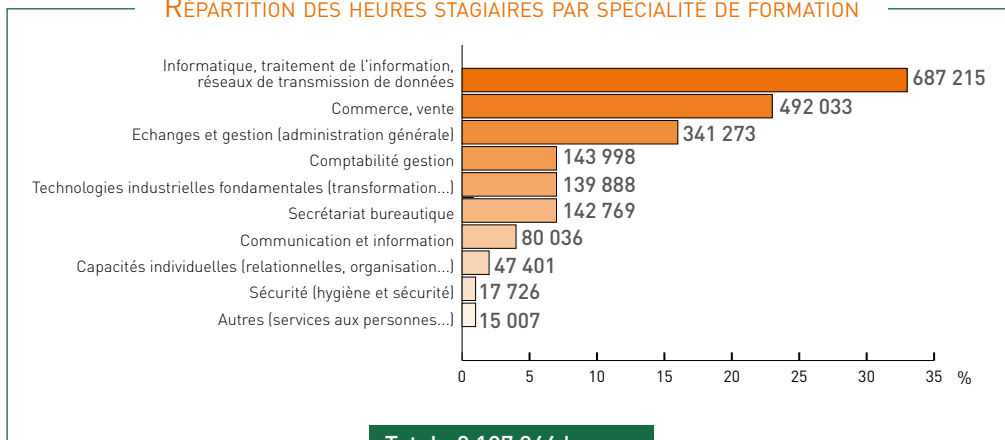
CDI/CDD ? Contrat jeune/adulte ?

- 431 heures de formation en moyenne pour les contrats conclus en CDI contre 724 heures pour les CDD. Un tiers des CDD incluent des actions de professionnalisation de 18 à 24 mois, contre 4 % des CDI. Les contrats prévoyant des actions de professionnalisation longues bénéficient essentiellement aux jeunes (98 %).
- L'obtention d'une certification répondant concrètement aux problématiques de la branche est visée plus souvent dans le cadre des contrats conclus avec des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (77 %) et/ou des contrats conclus en CDI (93 %).

● **Les domaines de formation des contrats de professionnalisation**

46 % des heures de formation portent sur des spécialités plutôt "transversales" (échanges et gestion, commerce, vente, comptabilité...) et 37 % sur des spécialités de communication et d'information (dont informatique).

RÉPARTITION DES HEURES STAGIAIRES PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION



CDI/CDD ? Contrat jeune/adulte ?

Les spécialités des échanges et de la gestion regroupent à elles seules 41 % des heures des contrats en CDI.

● **188 formations de tuteurs** prise en charge en tout ou partie par le Fafiec pour un coût total de **74 385 €**, soit 396 € en moyenne par action de formation.

En tout, **plus de 5 000 heures** de formation ont permis d'aider les tuteurs dans leur mission auprès des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation.

Durée moyenne de formation par tuteur : 29 heures.



La période de professionnalisation, sécuriser l'emploi par des formations longues

● Objectif

Aide au maintien dans l'emploi, grâce à un parcours de formation personnalisé selon les connaissances et les expériences des bénéficiaires.

● Publics ciblés

Salariés en CDI nécessitant une montée en qualification pour faire face à l'évolution des technologies et des organisations, en raison de leur ancienneté

dans un métier ou de leur âge, de leur retour dans l'entreprise après un congé long, d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

● Éligibilité

Consultez votre conseiller formation Fafiec.

● Finalité

Pour le bénéficiaire : un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnus ou non par la Convention Collective, un changement de métier dans la branche ou de nouvelles compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions des métiers.

● Organisation

Alternance entre séquences de formation professionnelle et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée, évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

● Durée

Durées du contrat et de la formation adaptables selon le profil du salarié et la qualification visée, dans les limites fixées chaque année par le Fafiec : consultez votre conseiller formation Fafiec.

● Financement

Forfaits de prise en charge attractifs, aide au financement de la formation du tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, le cas échéant.



**Philippe
Obry**

directeur des systèmes
d'information,
AKKA TECHNOLOGIES

Face aux enjeux de recrutement dans notre secteur, la période de professionnalisation est à la fois un vecteur de fidélisation et d'attrait de nouvelles compétences. Nous avons construit des cursus de formation totalement personnalisés pour répondre à des attentes fortes de nos clients, comme la gestion de projet. L'outil est tout à fait adapté car les formations durent de 130 à 200 heures et sont programmées sur 12 à 18 mois.

L'entreprise en bref : ingénierie en haute technologie pour l'industrie, Lissieu (69), Toulouse (31), Paris (75), 2 600 collaborateurs.

Objectif de la période de professionnalisation : adapter les compétences en fonction de l'évolution de nos métiers afin de maintenir et développer la compétitivité de nos ressources internes et la qualité de notre offre.

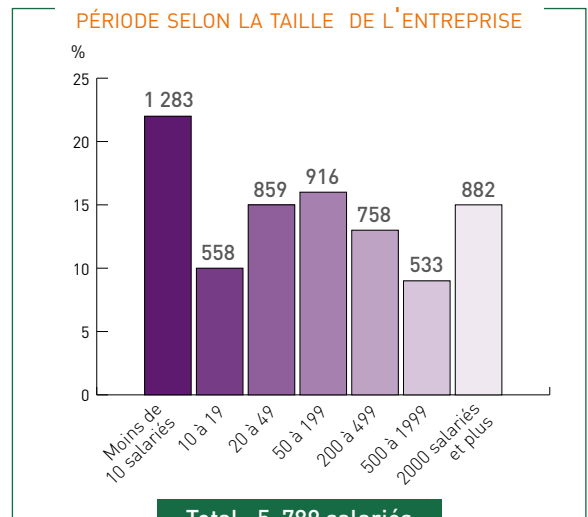


Indicateurs 2005

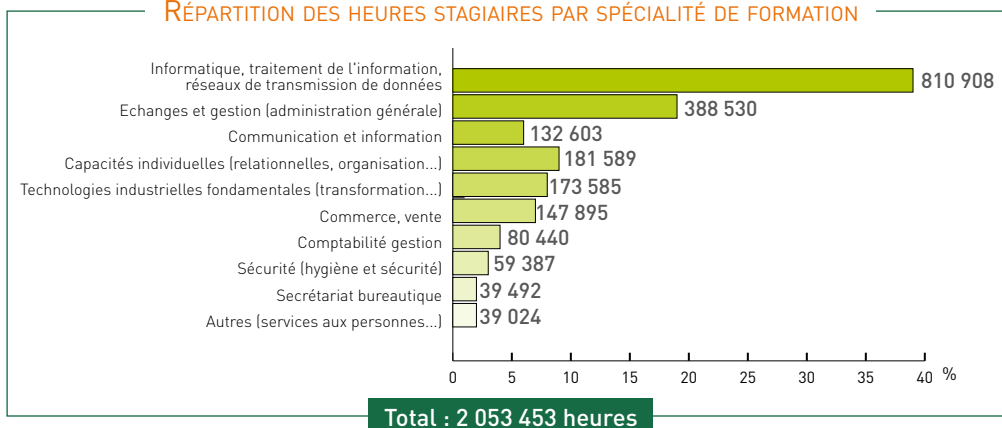
source : ESF 2005

- **5 789 périodes de professionnalisation** ont été financées par le Fafiec en 2005. Près de la moitié concernent des salariés en poste dans des entreprises de moins de 50 salariés.
- La durée des formations prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation est de **355 heures** en moyenne. Le temps consacré à la formation dépasse 300 heures dans un tiers des périodes financées en 2005.
- **95 %** des périodes de professionnalisation visent **une qualification reconnue** dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la branche.
- Les spécialités portant sur **l'informatique, les échanges et la gestion** regroupent **58 % des heures de formation** réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.
- **65 %** des salariés appartiennent à la catégorie "ingénieurs et cadres" et **29 %** à la catégorie "agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires".
61 % ont moins de 35 ans et **74 %** sont des hommes.

NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE PÉRIODE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES HEURES STAGIAIRES PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION



CONSTRUIRE UNE RELATION DE PROXIMITÉ : LE SUR-MESURE EN RÉGIONS



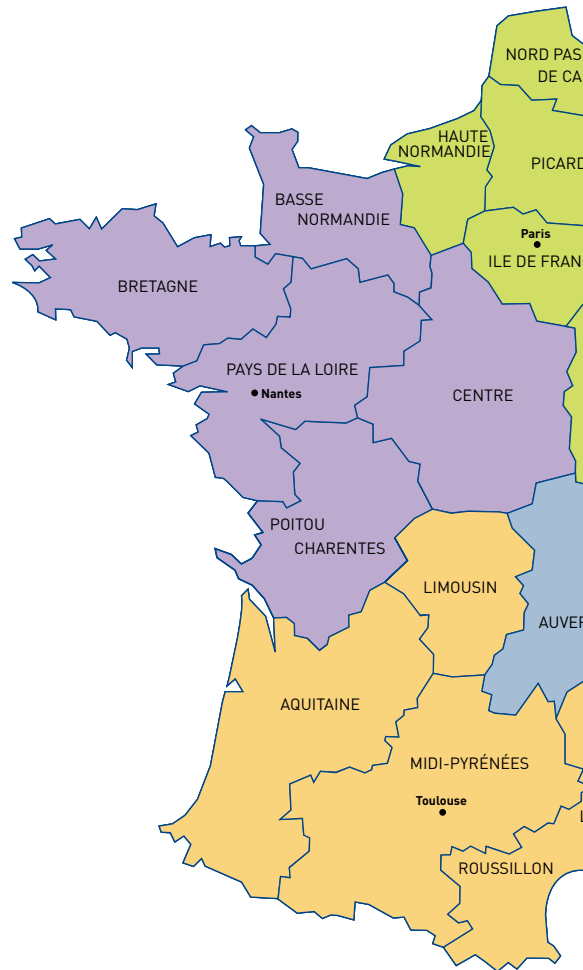
LES RESPONSABLES DES ANTENNES

De gauche à droite :

Dominique Jeanjean, Sophie Claracq, Béatrice Abadie, Bruno Segala.

Le Fafiec compte 4 antennes régionales :
l'antenne Ile de France – Nord et Est,
l'antenne Ouest, l'antenne Sud-Ouest et
l'antenne Sud-Est.

A travers cette implantation géographique,
le Fafiec vise à développer une relation de
proximité avec les entreprises de la branche,
permettant de mieux les accompagner dans
leurs projets mais également de mesurer
plus précisément les enjeux de formation liés
aux pôles de compétitivité et aux spécificités
du tissu économique local.



Béatrice Abadie
RESPONSABLE ANTENNE OUEST
NANTES

« En 2005, nous avons eu l'opportunité de participer à des projets collectifs régionaux ambitieux comme le projet Cap Compétences à Saint Nazaire. Nous avons également largement accompagné nos entreprises dans leurs projets de formation et notamment de professionnalisation. Sur 2006, nous avons poursuivi notre action en portant une attention toute particulière aux TPE-PME. Nous développons à leur intention un Certificat de compétences professionnelles (CCP) Pilote de formation, qui permet à un salarié de petite ou moyenne entreprise d'acquérir le niveau de compétences nécessaire au suivi de la politique de formation. Le salarié prend notamment connaissance des accompagnements qui peuvent être proposés à son entreprise par le Fafiec. Nous participons par ailleurs au programme de certification CMMI et des formations associées pour les SSII de la région. Nous sommes encore partie prenante du nouveau projet DINAMIC Entreprises qui consiste, au travers de formations et autres accompagnements, à développer la compétitivité des acteurs économiques locaux. »

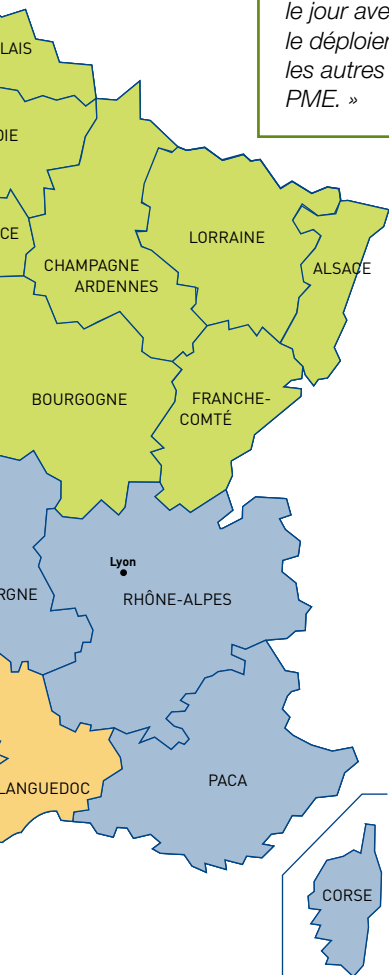


Bruno Segala
RESPONSABLE ANTENNE ÎLE DE FRANCE - NORD ET EST
PARIS

« Beaucoup de grands comptes sont implantés en région Ile de France. En 2005, l'antenne a largement accompagné les entreprises dans leurs projets, notamment à travers le déploiement de la professionnalisation en fin d'année.

L'antenne Ile de France intervient également au niveau national puisqu'elle assure la maîtrise d'ouvrage pour la mise au point d'actions collectives de formation nationales. C'est ainsi qu'un programme a été imaginé pour former les managers, chefs d'entreprise et responsables ressources humaines à la conduite de l'entretien professionnel.

En 2006, c'est une toute nouvelle offre d'actions collectives et de thématiques prioritaires qui voit le jour avec notamment une action dédiée au management stratégique en PME/TPE. C'est encore le déploiement du dispositif EDDF-EDEC Informatique qui se met en œuvre en collaboration avec les autres antennes régionales ou encore un accompagnement plus qualitatif auprès des TPE/PME. »



Dominique Jeanjean
RESPONSABLE ANTENNE SUD-EST
LYON

« En 2005, l'antenne Sud-Est a souhaité développer une relation de proximité avec les entreprises, notamment sur le déploiement de la professionnalisation qui a nécessité un accompagnement renforcé de la part des conseillers. En 2006, nous avons poursuivi notre action, notamment en mettant au point des actions collectives régionales, comme par exemple la formation au logiciel de CAO Catia v5 avec une spécialisation sur le métier de l'automobile. Il s'agissait ici d'accompagner dans leur mutation les bureaux d'études qui travaillent avec le constructeur automobile Renault Trucks et qui avaient migré sur ce logiciel. Nous mettons également au point une formation dédiée à la réglementation thermique 2005 à destination des bureaux d'étude « thermiciens fluides » en région Rhône-Alpes. En 2006, nous avons également souhaité rencontrer des petites et moyennes entreprises de la région à travers l'organisation de réunions collectives thématiques de proximité. Enfin, l'antenne couvre également la région Auvergne et PACA. A ce titre, nous participons en PACA à un programme de sensibilisation à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sur la technopole Sophia Antipolis. Nous avons également reconduit, en la perfectionnant, notre action collective « Anglais professionnel ».



Sophie Claracq
RESPONSABLE ANTENNE SUD-OUEST
TOULOUSE

« La région Midi-Pyrénées est réputée pour son pôle de compétitivité Aéronautique. Beaucoup d'entreprises de notre branche, notamment les bureaux d'études, travaillent en sous-traitance avec ce pôle, tel le grand donneur d'ordre local Airbus. Nos échanges avec les acteurs économiques locaux ont permis de mettre en lumière un besoin de formation sur le logiciel de CAO Catia v5 avec la perspective d'une spécialisation aéronautique. D'où la mise en place d'une action collective régionale, par un programme étudié et modulaire, coûts maîtrisés, financement privilégié par le Fafiec : tous les ingrédients étaient réunis pour un large succès de l'opération. Un succès qui ne s'est pas démenti en 2006 puisque l'action a été reconduite.

L'antenne Sud-Ouest vient par ailleurs de mettre au point un programme de formation très novateur sur l'utilisation et la transformation des matériaux composites en aéronautique. Nous travaillons aussi sur une action de formation au tutorat en entreprise et sur une autre dédiée à l'informatique embarquée. Cette dernière action collective régionale devrait être déployée sur 2007. »

ANTENNE OUEST NANTES

Responsable : Béatrice Abadie

Equipe : 5 collaborateurs

Chiffres clés :

- Collecte (chiffres arrêtés au 30/06/06) :
11 550 K€, 5 014 entreprises adhérentes,
48 739 salariés
- Plan de formation (source ESF 2005) :
4 967 K€, 6 170 stagiaires,
166 610 heures de formation
- Contrat de professionnalisation (source ESF 2005) :
2 840 K€, 302 embauches
- Période de professionnalisation (source ESF 2005) :
6 309 K€, 545 salariés formés,
235 152 heures

ANTENNE ILE DE FRANCE – NORD ET EST – PARIS

Responsable : Bruno Segala

Equipe : 17 collaborateurs répartis dans 3 pôles sectoriels (Conseil, Informatique, Ingénierie) et 3 groupements régionaux (Ile de France, Nord, Est)

Chiffres clés :

- Collecte 2006 (chiffres arrêtés au 30/06/06)
126 424 K€, 26 431 entreprises adhérentes,
400 387 salariés
- Plan de formation (source ESF 2005)
40 128 K€, 41 062 stagiaires,
1 111 690 heures de formation
- Contrat de professionnalisation (source ESF 2005) :
21 962 K€, 2 185 embauches
- Période de professionnalisation (source ESF 2005) :
45 969 K€, 3 720 salariés formés,
1 303 846 heures

ANTENNE SUD OUEST TOULOUSE

Responsable : Sophie Claracq

Equipe : 5 collaborateurs

Chiffres clés :

- Collecte (chiffres arrêtés au 30/06/06) :
9 058 K€, 4 942 entreprises adhérentes,
46 308 salariés
- Plan de formation (source ESF 2005) :
3 215 K€, 4 182 stagiaires,
115 272 heures de formation
- Contrat de professionnalisation (source ESF 2005) :
3 086 K€, 306 embauches
- Période de professionnalisation (source ESF 2005) :
6 988 K€, 597 salariés formés, 233 304 heures

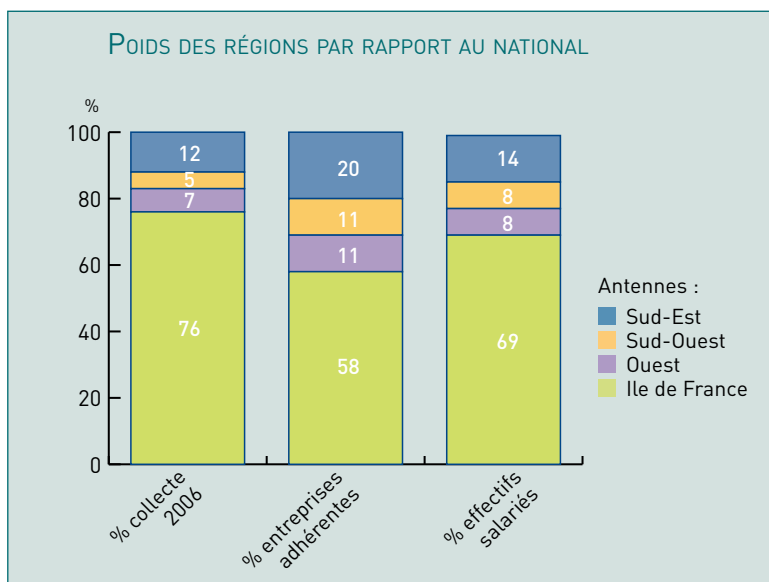
ANTENNE SUD EST LYON

Responsable : Dominique Jeanjean

Equipe : 6 collaborateurs

Chiffres clés :

- Collecte (chiffres arrêtés au 30/06/06) :
19 636 K€, 9 082 entreprises adhérentes,
81 345 salariés
- Plan de formation (source ESF 2005) :
6 614 K€, 8 586 stagiaires, 238 080 heures
de formation
- Contrat de professionnalisation (source ESF 2005) :
5 439 K€, 472 embauches
- Période de professionnalisation (source ESF 2005) :
7 597 K€, 927 salariés formés, 281 151 heures



La réussite de la formation tout au long de la vie passe inévitablement par la conception et la mise en oeuvre d'outils performants de développement des compétences et de compétitivité, comme, par exemple, des parcours personnalisés de formation adaptés aux niveaux de connaissance, de savoir-faire et d'expérience des salariés, mais aussi aux contraintes de l'environnement des entreprises du secteur.

Pour les partenaires sociaux de la branche, cette double exigence se traduit dans des décisions et des actes pleinement opérationnels.

DES DÉMARCHES SIMPLIFIÉES

- En juin 2006, le Fafiec a mis en oeuvre la simplification des démarches pour les entreprises.
Objectif : rendre son offre de services plus accessibles, notamment aux TPE et PME.

LE DISPOSITIF EDDF-EDEC INFORMATIQUE

- Déployé sur la période 2005-2007, le dispositif constitue une illustration concrète de **l'engagement du Fafiec en direction des publics les plus touchés par l'évolution des technologies et des pratiques professionnelles**. L'accord national signé entre l'Etat et la branche des Sociétés de Services et d'Ingénierie Informatiques (SSII) et les Editeurs de Logiciels, décliné en régions, vise **l'évolution professionnelle de 1 000 informaticiens vers des métiers d'avenir d'ici fin 2007**.

ACTIONS COLLECTIVES ET THÉMATIQUES PRIORITAIRES

- Autre traduction concrète de la politique active de la branche en matière de formation, le lancement des actions collectives et thématiques prioritaires. **2006 marque le lancement d'une large panoplie de formations spécialement sélectionnées pour favoriser l'évolution des compétences des salariés sur des thèmes stratégiques pour la Branche et répondre ainsi aux préoccupations des entreprises.**

POUR EN SAVOIR 
www.fafiec.fr



Nombre de projets restent à imaginer, d'autres sont en cours d'élaboration pour bâtir des solutions à la hauteur du niveau d'exigence des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, du Conseil et des Foires et salons.

Les partenaires sociaux de la branche, ainsi que les équipes du Fafiec y travaillent au quotidien.

FAFIEC
56-60 rue de la Glacière
75640 Paris cedex 13
Tél : 01 44 08 47 40
Site : www.fafiec.fr

