



**FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Des compétences pour l'avenir

Faits marquants
Formation
professionnelle,
un remède à la crise ?

Analyse
Un avenir
économique tramé
de compétences.

Emploi
Le contrat de
professionalisation,
nouveau sésame
du marché de l'emploi.



Philippe Rousseau
Président



Patrick Antoine
Vice-président

En quelques années, le FAFIEC a su devenir un organisme majeur du paysage de la formation professionnelle.

Chacun se souvient de ses 20 ans. Un âge navigant entre le présent et l'avenir, un âge émaillé de confiance et de responsabilités, de certitudes et de questionnements, d'ambitions et de rêves, d'espoirs et de projets. Et peut-être que le FAFIEC, qui entre dans sa vingt-et-unième année, connaît lui aussi ce moment charnière. Il est aujourd'hui amené à dessiner les lignes d'un avenir ambitieux et responsable. L'OPCA dispose pour cela d'un passé et d'un présent assumé. En quelques années, il a su devenir un organisme majeur du paysage de la formation professionnelle. Au-delà des évolutions technologiques, économiques et réglementaires qui ont guidé sa croissance, il a avant tout su faire preuve de qualités humaines: engagement, humilité, flexibilité et proximité.

L'engagement d'abord. C'est celui d'hommes et de femmes qui font vivre chaque jour les compétences dans notre Branche: entreprises, salariés, organismes de formation, partenaires sociaux mais aussi collaborateurs du FAFIEC. À tous, merci. L'humilité et la flexibilité ensuite. C'est peut-être cette capacité de transformer les difficultés en défis, les épreuves en opportunités ou encore le doute en pro-activité. La proximité enfin. Elle s'exprime sous différentes tonalités et nuances, elle respecte différents rythmes mais elle partage une même ligne de conduite, celle du dialogue, de l'échange et du respect des idées. Bien sûr, les expériences font aussi partie de l'aventure et c'est souvent grâce à elles que le FAFIEC a su progresser et apprendre. Apprendre, c'est peut-être le sésame de l'économie de la connaissance pour ces vingt premières années de destin partagé. Souhaitons-nous de le préserver pour les vingt années à venir. ■

SOMMAIRE

Faits marquants 04 Régions 20



RÉGION NORD : QUAND LA FORMATION JOUE LA CARTE DE LA PROXIMITÉ

« Centre névralgique au niveau des communications, Lille se positionne comme un carrefour économique de premier plan, c'est la raison de la création de cette antenne »
David Tondellier, Responsable de l'antenne Nord du FAFIEC.

FORMATION PROFESSIONNELLE, UN REMÈDE À LA CRISE ?

En contexte de crise, investir dans la formation professionnelle devient d'autant plus nécessaire.

À lire également :

- Un tour de France de la formation professionnelle.
- Bâtir son plan de formation avec les tremplins.
- Une nouvelle impulsion pour la Branche.

Carrières 22

- Formation en alternance :

Un parcours « gagnant - gagnant »

- Interview : Comment bien gérer son DIF ?

« Avec le nouvel accord de Branche, les entreprises bénéficient d'un accompagnement spécifique pour financer le DIF ».

René Barbecot, Responsable du pôle projets du FAFIEC.

Analyse 10 Emploi 26



UN AVENIR ÉCONOMIQUE TRAMÉ DE COMPÉTENCES.

Le FAFIEC propose depuis plusieurs années des programmes de formations clés en main entièrement financés par l'OPCA.

La GPEC fait son entrée dans les PME.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, NOUVEAU SÉSAME DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les partenaires sociaux ont souhaité, avec la mise en œuvre d'un nouvel accord de Branche, favoriser le recrutement des jeunes.



UN CERTIFICAT SUR MESURE POUR UN MÉTIER

Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) valorise les compétences d'un salarié acquises au travers d'une qualification reconnue à l'échelle nationale.

Tendances 14

- Développement durable, vert de nouvelles compétences ?
- Formation : l'OPCA FAFIEC donne une longueur d'avance aux compétences

Société 18

RECRECUTER DANS LA DIVERSITÉ OU DIVERSIFIER SON RECRUTEMENT ?

Au coeur de leur qualité de service, les métiers du recrutement mettent en place des pratiques professionnelles de diversité et d'égalité.

Perspectives 30

LA RÉFORME EN 10 POINTS CLÉS

Le 14 octobre 2009, les parlementaires ont adopté définitivement la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.





La formation, UN REMÈDE À LA CRISE ?

Au sein de la Branche, plus d'une entreprise sur deux déclare être directement touchée par la crise. C'est du moins ce que révèle une étude commandée par le FAFIEC à l'automne 2009. Et pour 7 entreprises sur 10, investir dans la formation professionnelle devient dès lors d'autant plus nécessaire.

Profiter de la baisse d'activité pour former les salariés et préparer la reprise plutôt que de licencier, cela semble être le parti pris de beaucoup d'entreprises de la Branche.

Former plutôt que licencier

Avec une hausse constatée de + 26 % de demandes de financement au premier trimestre 2009, le FAFIEC peut témoigner de cette tendance. Les actions collectives, ces formations sélectionnées et financées par l'OPCA, connaissent une hausse de près de 63 % sur la même période.

« La formation s'anticipe car elle est liée à la stratégie de l'entreprise. »

« Ces formations, positionnées sur des compétences d'avenir et ne nécessitant pas d'avance de trésorerie de la part de l'entreprise, correspondent bien aux besoins dans un contexte économique incertain » explique René Barbecot, en charge de l'animation des projets de la Branche au FAFIEC.

Une présence et un accompagnement quotidien

Priorité du FAFIEC ? Accompagner les entreprises et leurs salariés du mieux possible dans cette transition difficile. L'OPCA organise tout au long

de l'année près d'une centaine de Tremplins de la formation, des rencontres basées sur l'échange entre les entreprises, les conseillers et analystes de l'OPCA. La proximité, c'est aussi la synergie avec les bassins d'emplois et les pôles de compétitivité. En région Midi-Pyrénées, un cofinancement État-Régions-OPCA est mis en œuvre pour aider les acteurs économiques à former plutôt qu'à licencier. D'autres partenariats sont signés ou en cours de signature dans les autres régions.

Un nouvel accord de Branche

En octobre 2008, les partenaires sociaux signent un nouvel accord de Branche formation dont l'objectif est de développer l'accessibilité à la formation et à son financement. Étendu par le Ministère du Travail au printemps 2009, l'accord prévoit notamment des conditions de financement plus souples et plus avantageuses sur la professionnalisation et le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il définit également des publics prioritaires, parmi lesquels les salariés de TPE-PME. ■

REPORTAGE

Un tour de France de la formation professionnelle

Planifiées sur 7 dates à l'automne 2009, les Journées de la Formation s'arrêtent à Paris, Lyon, Strasbourg, Aix-en-Provence, Toulouse, Rennes et Lille. Pour la deuxième année consécutive, le FAFIEC organise des rencontres sur le thème de la formation professionnelle avec l'ensemble des acteurs qui font vivre les compétences et l'emploi en régions.

61 % des entreprises déclarent ignorer la réforme en cours à l'automne 2009

Au mois de septembre 2009, 3 entreprises sur 5 ignorent encore qu'une réforme de la formation est en cours. Ce résultat issu de l'étude FAFIEC-ViaVoice souligne le déficit d'information et donne tout son sens au tour de France organisé par le FAFIEC. Co-animées par l'Agence Emploi Formation et les acteurs responsables du FAFIEC, les Journées de la Formation sont également l'occasion de présenter les grandes évolutions prévues par la loi « Orientation/Formation ».

La formation professionnelle, coût ou investissement pour l'entreprise ?

Le 24 septembre dernier, la première journée s'est déroulée au Conservatoire National des Arts et Métiers à Paris, avec plus de 300 personnes inscrites. Les participants ont découvert en avant première les résultats de l'étude réalisée sur le thème « Crise / reprise : la formation comme réponse aux enjeux économiques des territoires ». 85 % des entreprises interrogées déclarent être convaincues de la rentabilité de la formation (taux passant à 90 % au sein des entreprises cotisantes au FAFIEC) et 83 % trouvent que la formation est une réponse efficace aux besoins des salariés et entreprises. Un regard croisé sur la question « Formation professionnelle : un investissement ou un coût pour l'entreprise ? » poursuit la réflexion. L'après-midi, les participants assistent à des ateliers pratiques sur des thématiques qui soulèvent de nombreuses questions comme le DIF (Droit individuel à la formation), la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ou encore les critères financiers de prise en charge du FAFIEC. ■

À Lyon, la Journée de la Formation est aussi l'occasion pour les partenaires sociaux de répondre aux questions des entreprises.

BÂTIR SON PLAN DE FORMATION AVEC les tremplins

De Lille à Sophia-Antipolis, en passant par Strasbourg, Nantes, Albi, Rouen, Bourg-en-Bresse ou encore Paris, le FAFIEC est allé à la rencontre des TPE et PME locales de la Branche.

Plus d'une cinquantaine de réunions dites « Tremplins de la formation » ont été programmées en 2009. Le but de ces réunions est d'informer les entreprises sur la formation professionnelle, les solutions de financement et l'offre de services du FAFIEC. L'OPCA cible les TPE-PME de la Branche, souvent moins bien informées par manque de personnel dédié au domaine RH ou formation. Pour favoriser l'accès à la formation aux entreprises de petite taille, la priorité est donnée à la proximité et à l'information.

« La proximité, c'est être en contact permanent avec les entreprises »

Basés en région et au contact permanent avec les entreprises



Prendre connaissance des problématiques des participants pour mieux les aider.

Antoine Chateau, conseiller formation du FAFIEC

de la Branche, les conseillers formation du FAFIEC animent les réunions. Ils rencontrent régulièrement les adhérents dans leur région. « Nous leurs présentons les solutions de financement les plus adaptées à leurs besoins et les plus avantageuses d'un point de vue financier. Financer la formation est notre mission. Pour la mener à bien, nous devons en amont informer les entreprises sur les possibilités qui leur sont offertes. Les démarches de formation au sein des entreprises sont diverses. Il y en a autant de différentes qu'il existe d'entreprises. C'est tout l'intérêt des Tremplins. Prendre connaissance des problématiques des participants pour mieux les aider » explique Antoine Chateau, conseiller formation.

Suite aux Tremplins, 6 entreprises sur 10 demandent un financement au FAFIEC

Les Tremplins de la formation sont aussi l'occasion de simplifier le système de la formation professionnelle aux yeux des TPE-PME. De la création du plan de formation à son évaluation en passant par le financement et le retour sur investissement, l'ensemble des questions est abordé. Les Tremplins favorisent l'information pratique et le partage d'expériences pour développer une vision concrète et qualitative de la formation. En 2008, l'enquête à froid souligne que ce type de réunions de proximité favorise largement l'accès à la formation. En effet, 56 % des entreprises rencontrées lors des Tremplins de la formation ont ensuite demandé un financement au FAFIEC, et plus particulièrement des TPE (63,3 % des demandes). ■

TÉMOIGNAGE

« Grâce à cette réunion j'ai pu construire mon plan de formation »



Héléne Mancinelli,

assistante de direction chez Ingéflu, bureau d'études sur les process industriels.

« Je connaissais l'existence du FAFIEC car Ingéflu, société de 12 salariés, cotise à l'OPCA. Je recevais aussi des emails d'information mais sans connaître réellement les dispositifs de financement. En mai dernier, j'ai reçu une invitation aux Tremplins de la Formation de Strasbourg. Florence Heitz, conseillère formation du FAFIEC, nous a présenté l'OPCA et ses différentes solutions pour financer nos formations. J'ai notamment pris connaissance des avantages que pouvaient m'apporter les thématiques prioritaires et les actions collectives.

Je dois dire que c'est grâce à cette réunion d'information que j'ai pu construire et bien finaliser mon plan de formation en septembre. Profitant de cette période plus souple en termes de disponibilité, les salariés d'Ingéflu étaient contents d'apprendre qu'ils allaient optimiser et élargir leurs champs de compétences, certains en anglais professionnel et d'autres sur la gestion de projet. De mon côté, j'ai prévu de suivre l'action collective « Pilote de formation ». Nous avons mis à profit notre disponibilité pour suivre de nouvelles formations ».

REPORTAGE Paris, le 17 mars 2009

Les Tremplins de la formation



9H00 Accueil des participants devant un café.



9H30 Début de réunion.



10H00 Présentation des dispositifs de formation professionnelle.



11H00 Témoignages spontanés d'entreprises présentes et questions-réponses.



11H30 Focus sur la construction du plan de formation.



12H00 Fin de réunion, les conseillers formation restent à disposition pour répondre aux questions des entreprises.

Une nouvelle impulsion

POUR LA BRANCHE

Le 23 octobre 2008, les partenaires sociaux de la Branche signent un nouvel accord publié au Journal Officiel le 6 mai 2009. **Priorité : le développement durable des compétences, via la formation professionnelle, une priorité renforcée dans un contexte économique incertain.**

En adaptant les dispositifs de financement et en ajoutant plus de souplesse, ce nouvel accord entend mieux aider encore les actions de formation qui s'inscrivent dans une démarche prospective et durable. L'accent est également mis sur un développement de l'accompagnement des Très Petites et Moyennes Entreprises et de leurs salariés, tout spécialement

à travers la politique de proximité de l'OPCA. SYNTEC, CICF, CGT, CFDT, FEC - FO, SICSTI-CFTC, FIECI-CFE-CGC, tous les partenaires sociaux s'accordent pour que les projets de formation stratégiques et qualitatifs trouvent, dans toute la mesure des possibilités offertes, un accompagnement financier et humain de haut niveau par l'intermédiaire du FAFIEC. ■

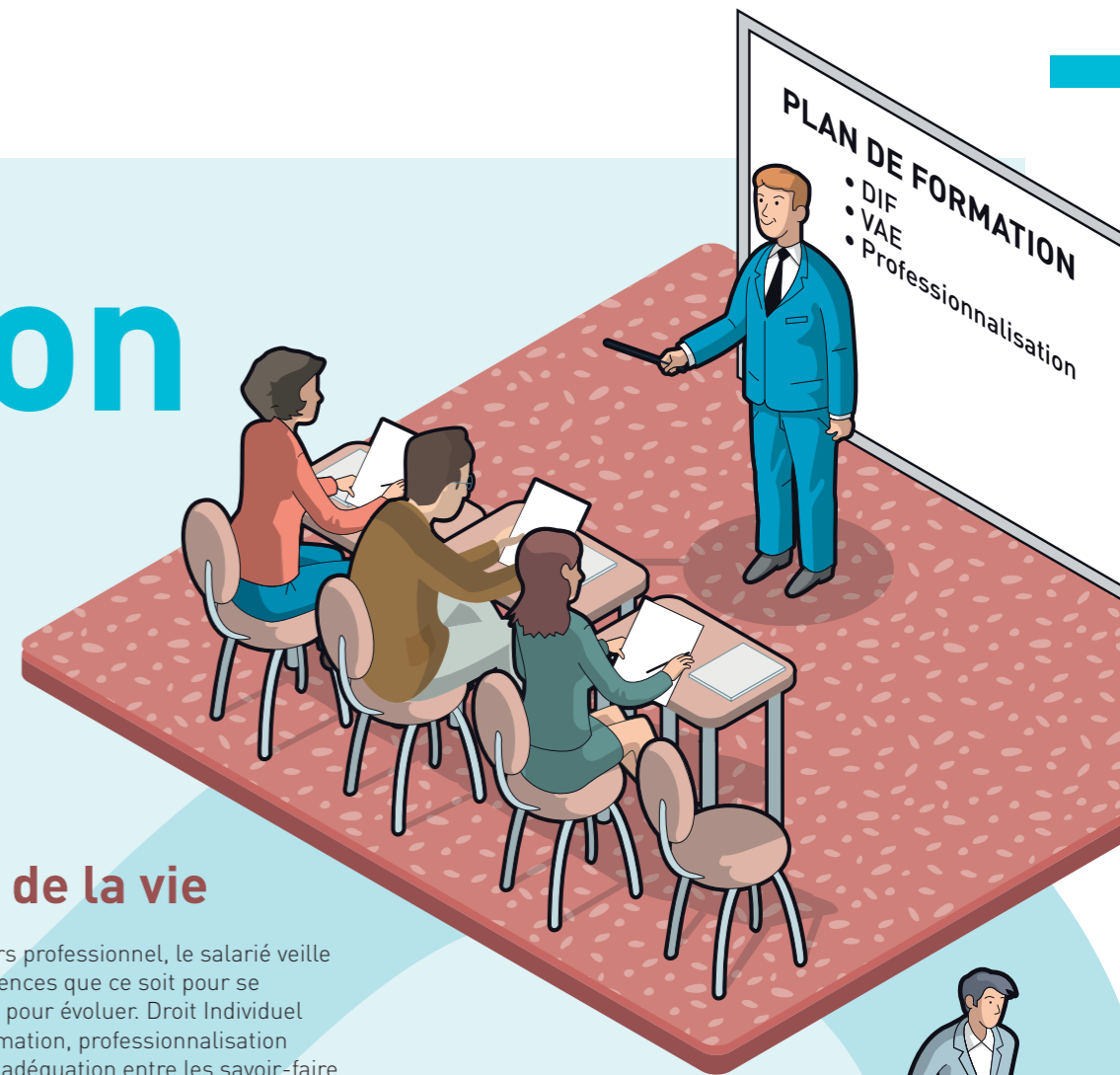
1 Accueillir, informer, orienter

Bilan de compétences, entretien professionnel, Validation des Acquis de l'Expérience,... autant d'outils mis en œuvre dans la Branche pour permettre au salarié de construire son projet professionnel en accord avec les besoins en compétences de l'entreprise et du marché. L'anticipation des évolutions et l'accompagnement du salarié dans sa démarche contribuent à assurer la compétitivité de l'entreprise.



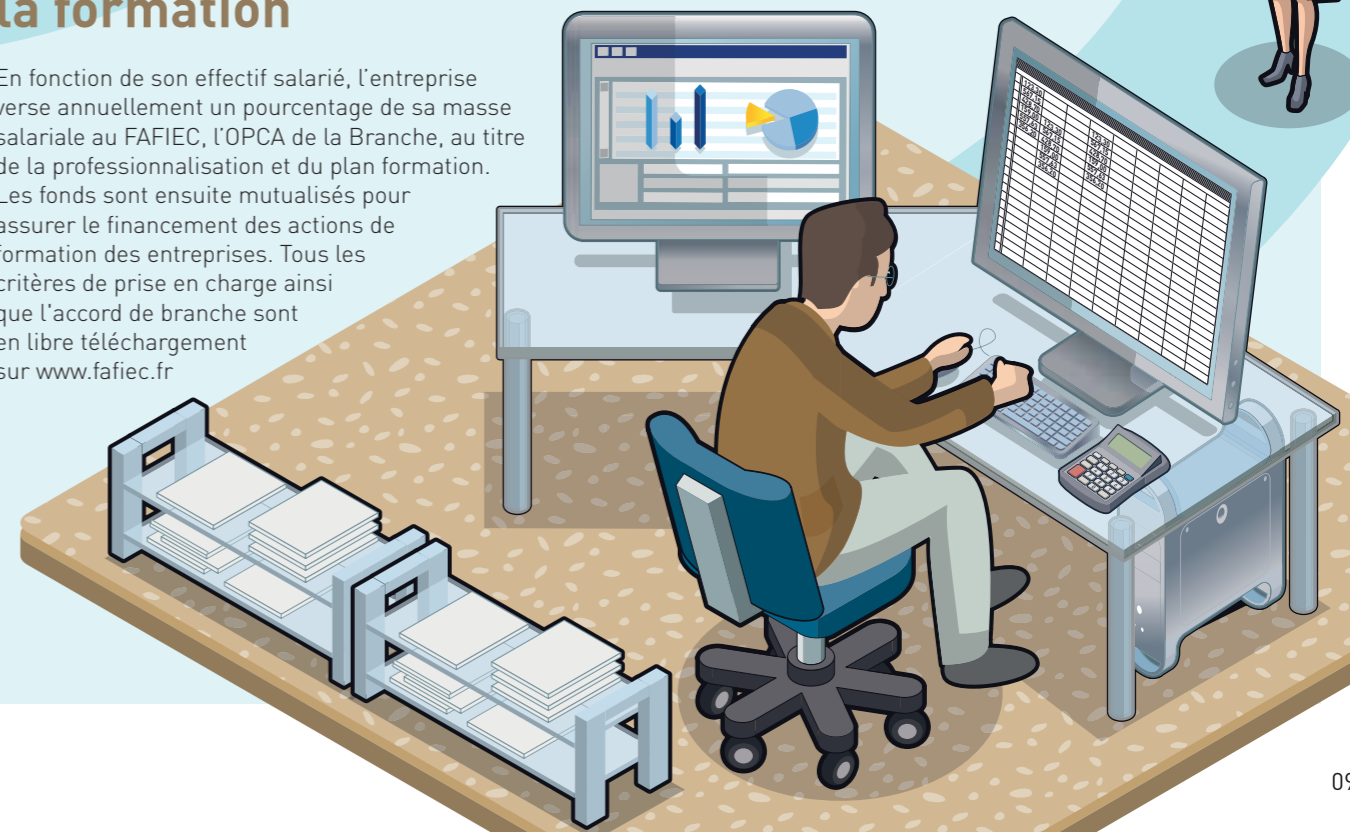
2 Se former tout au long de la vie

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié veille à l'évolution de ses compétences que ce soit pour se maintenir dans l'emploi, ou pour évoluer. Droit Individuel à la Formation, Plan de formation, professionnalisation par l'alternance, assurent l'adéquation entre les savoir-faire et les besoins de l'entreprise.



3 Financer la formation

En fonction de son effectif salarié, l'entreprise verse annuellement un pourcentage de sa masse salariale au FAFIEC, l'OPCA de la Branche, au titre de la professionnalisation et du plan formation. Les fonds sont ensuite mutualisés pour assurer le financement des actions de formation des entreprises. Tous les critères de prise en charge ainsi que l'accord de branche sont en libre téléchargement sur www.fafiec.fr



UN AVENIR ÉCONOMIQUE TRAMÉ de compétences

En 2009 comme en 2008, l'OPIIEC, l'observatoire des métiers de la branche a mené une série d'études prospectives. Objectif : contribuer à une vision globale des marchés de l'emploi et des compétences pour les quelques 55 000 entreprises de la Branche.

Avec un marché de l'emploi en constante évolution, pouvoir mesurer et anticiper les changements est un facteur clé pour la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés. Les études qu'entreprend l'OPIIEC, répondent à cet enjeu. En 2008-2009, dix⁽¹⁾ études ont ainsi été publiées, parmi elles :

Emploi des docteurs et doctorants dans la Branche

La formation doctorale est souvent considérée comme une poursuite des études plutôt qu'une expérience professionnelle à part entière. Face à ce déficit d'image, l'OPIIEC a mis en place des axes de travail pour développer la lisibilité du diplôme du doctorat dans une perspective de savoir-faire à forte valeur ajoutée. Il est également question d'accompagner les entreprises de la Branche dans l'identification du besoin en compétences « doctorantes ».

Handicap dans la Branche

Déjà plus de 20 ans que la première loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été votée. Avec un écart entre la demande profilée Bac+2 et l'offre à la recherche de profils à forte qualification, types ingénieurs, les entreprises de la Branche sont directement concernées par les sanctions financières⁽²⁾. L'objectif ? Favoriser l'emploi des



Accompagner les entreprises dans la définition de leur stratégie de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets de formation.

travailleurs handicapés dans les métiers spécifiques à la Branche.

Offre de formations métiers de l'informatique embarquée

Conçus à l'origine pour l'industrie, la défense ou l'aéronautique, les logiciels embarqués se sont rapidement développés dans de nombreuses applications. C'est un secteur en plein essor. Faisant suite à une première étude réalisée en 2008 sur le marché

et les compétences des logiciels embarqués, l'OPIIEC a souhaité faire un focus sur l'offre de formations au regard de la demande en emplois et en compétences. Pour ce faire, l'étude a intégré une dimension prospective (à horizon de 5 ans) et a abouti sur un plan de soutien et de développement pour cette offre de formations.

Socio-démographie de la Branche

Commandée par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi), cette étude actualise les données de 2003. Elle met en évidence l'émergence de nouveaux métiers, l'« off shoringisation⁽³⁾ » de certaines activités, la réorganisation des modes de fonctionnement de certaines entreprises, la porosité importante entre le métier de prestation de services et le même type de métier exercé intra entreprise.

Métiers du logiciel libre

Selon l'OCDE⁽⁴⁾, le logiciel libre représente 3,6 % de la demande en logiciels et services en France. Et ce marché doit encore croître fortement sur les 4 prochaines années pour atteindre près de 10 % de la dépense en logiciels et services. Le but de cette étude est de mieux comprendre le phénomène du logiciel libre et de permettre à l'OPIIEC d'optimiser sa réponse en matière de gestion des compétences et de formation à l'échelle nationale.

Certifications liées aux référentiels métiers de la Branche

Cette étude vise à repérer les certifications les plus étroitement liées aux métiers de la Branche. ■

(1) Autres études réalisées en 2008-2009. Impact de la crise sur les métiers de la Branche, offre de formations des métiers de l'informatique embarquée, Métiers de la Branche dans la filière aéronautique, Métiers de l'ingénierie nucléaire.

(2) Les entreprises concernées sont les entreprises à « taux 0 » à savoir les entreprises qui ne remplissent pas l'obligation d'emplois des 6 % de travailleurs handicapés.

(3) Décentralisation.

(4) Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

3 QUESTIONS À...



Grégoire Lefèvre, Chef de Projet au sein de l'OPIIEC*

Quelles sont les missions de l'OPIIEC ?

Comme tout observatoire, notre mission est d'apporter une vision prospective du marché. Précisément, mesurer l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de la Branche. L'objectif étant d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Quel est votre approche ?

Nous procédons à un « état des lieux » en identifiant les périmètres d'actions stratégiques pour la Branche (évolutions sectorielles, métiers, besoins en formations et en compétences). Puis, nous étudions les formations nécessaires aux problématiques émises lors de la première étape. Enfin, nous communiquons sur les résultats de ces études pour que tous les acteurs de la Branche puissent tirer avantage de nos travaux.

Quels ont été les moments forts de cette année ?

Pour ma part, j'en citerai quatre : la nomination du Président Serge Bariset (CFTC/SICSTI) et du Vice-président Robert Aydabirian (SYNTEC) lors du changement de mandat ; la mise en œuvre d'une charte graphique soulignant la double dimension paritaire et prospective de l'Observatoire ; la restitution de l'étude sur l'offre de formations métiers de l'informatique embarquée aux Assises Franco-allemandes de l'Embarqué à Bercy ; et la réalisation d'une étude à caractère socialement responsable sur le handicap dans la Branche.

*Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil.

La GPEC

FAIT SON ENTRÉE DANS LES PME

Longtemps réservée aux grandes entreprises, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est aujourd'hui un outil de plus en plus plébiscité par les TPE-PME. Pour les aider dans cette nouvelle démarche, le FAFIEC propose depuis avril 2009 deux formations sur le sujet.



Selon la loi Borloo, les entreprises de plus de 300 salariés ont depuis 2005 l'obligation légale d'engager une négociation sur la stratégie de l'entreprise, ses effets sur l'emploi, et la mise en place d'un dispositif de GPEC et des éléments associés : formation, Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences.

Capital humain, atout majeur pour l'entreprise

Dans un contexte de ralentissement économique, d'organisation du travail, d'évolution des métiers, de préparation à la reprise, chaque entreprise se retrouve face à des enjeux de taille qui

lui demandent de mettre en œuvre de nouveaux projets en ressources humaines. La gestion anticipatoire et préventive des ressources humaines et le maintien du capital compétences représentent un atout majeur. Diagnostic réalisé, la GPEC débouche sur un plan d'actions qui inclut le plus souvent, des actions de formation. Ainsi, les entreprises peuvent adapter les compétences de leurs salariés à l'évolution de leur environnement socio-économique.

Accompagner les PME dans leur analyse

Obligation légale pour les grandes entreprises, la GPEC est aujourd'hui un élément clé dans la gestion

et l'évolution de toute entreprise, y compris les TPE-PME. Face à un besoin accru d'anticipation dans la gestion du capital humain et au regard des choix stratégiques, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) a souhaité faciliter l'accès à la GPEC. Deux formations financées « GPEC » sont proposées par l'OPCA FAFIEC. Disponibles depuis avril 2009, l'objectif de ces formations est de donner aux PME la méthodologie et les outils de pilotage qui contribuent au maintien de leur compétitivité économique. Le second objectif est social puisque la mise en œuvre de la GPEC donne aux entreprises la possibilité d'œuvrer pour la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Autres outils d'aide à l'analyse

Outre ces deux formations, la Branche met aussi à leur disposition des outils. Le référentiel métiers de la Branche décrit chaque activité actuelle et future et identifie les passerelles de mobilité. Les études prospectives de l'OPIIEC dévoilent les tendances des différents métiers, leurs évolutions, les compétences attendues et les recrutements à prévoir. Avec cette mobilisation, les partenaires sociaux souhaitent favoriser une politique d'emploi et de formation en adéquation avec les enjeux des entreprises de petite taille. ■

Alain Labruffe,

auteur du livre « la GPEC : pour une stratégie durable et adaptable »

« L'individu est la pièce centrale de la GPEC. »

La GPEC est une gestion personnalisée. Elle est centrée sur l'individu et ses compétences. L'identification des moteurs et des besoins fondamentaux de l'individu (besoin d'expression, d'information, de reconnaissance et de progression). L'évaluation des compétences de l'individu est la pièce centrale de la GPEC. Dans mon ouvrage, je propose des outils qui permettent à chaque salarié, quelque soit leur niveau, de réaliser leur passeport formation et de réaliser leur bilan d'étape professionnel avec des outils associés tels le CV, la lettre de présentation, les examens de personnalité etc...

Et ceci est valable pour les grandes

entreprises mais aussi pour les PME et TPE. Elles doivent toutes appliquer cette démarche, car leur survie dépend du niveau de compétences de leurs salariés.



3 conseils aux dirigeants de PME qui souhaitent avoir une vision d'avenir

Se former à l'ingénierie des ressources humaines pour savoir identifier le fonctionnement de l'homme ou de la femme qu'il recrute. Utiliser la formation continue pour faire vivre la richesse [le capital humain] de son entreprise. Encourager en permanence son personnel en communiquant, car le management relationnel est au cœur de tout.

Extrait de l'émission radio « Destination Compétences » du 19 mars 2009, en libre écoute sur Webzine FAFIEC.

ZOOM

Une formation sur mesure

L'OPCA FAFIEC propose une formation spécifique à destination des PME pour les aider dans la mise en œuvre de leur GPEC. Elle s'adresse aux responsables des ressources humaines, de la gestion de carrières, aux chefs de projets GPEC, aux partenaires du dialogue social, et à toutes les personnes associées à la mise en œuvre de la démarche.

La « GPEC en PME » est une formation courte et opérationnelle qui s'articule autour de deux sessions complémentaires.

De l'acquisition méthodologique globale de la GPEC...

L'objectif de cette formation est d'acquérir une connaissance globale de la GPEC. Le stage propose une approche des différentes

étapes, des outils de pilotage disponibles et du cadre réglementaire et législatif.

... à l'animation de la démarche dans l'entreprise

La deuxième session vise à analyser, adapter et perfectionner une démarche GPEC déjà mise en place au sein de son entreprise notamment par le biais de partages d'expériences.

Lucie Desfosses, chargée de mission RH dans une PME de 130 salariés. « Le propos est de ramener la GPEC à des notions opérationnelles, pragmatiques et concrètes en mettant l'accent sur le travail de terrain, du quotidien de gestion des compétences et des emplois que la plupart des stagiaires exercent déjà. Le but est de démontrer que la GPEC est un outil de gestion des ressources humaines et un outil de management concret qui s'associe aux techniques existantes ».

En savoir plus :

www.fafiec.fr/financement/actions-collectives

Développement durable

“VERT” DE NOUVELLES COMPÉTENCES ?

Grenelle Environnement, Pacte écologique, Sommet international de Copenhague, GIEC (groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), Pôle Emploi Environnement, contribution climat énergie, croissance verte... autant d'organisations et de dispositifs venus modifier le périmètre d'action des entreprises. Le secteur de la formation professionnelle n'en reste pas moins concerné par ces évolutions avec, parfois, de nouvelles opportunités à saisir.

« **P** *People, Planet, Profits* ». C'est bien au travers de ce prisme tripartite que s'articule la problématique du développement durable. Et sur cette question, l'ensemble des instances dirigeantes sont d'accord sur un point : le temps n'est plus à la réflexion mais à l'action, à la mobilisation des acteurs économiques, politiques et des citoyens.

Les métiers du développement durable sont devenus incontournables

C'est ainsi que fin 2006, le Pôle Emploi Environnement (PEE) a été créé au sein du Ministère de l'Écologie. Parce que cet enjeu apporte de nouvelles perspectives d'évolutions et de croissance, ce nouveau pôle d'expertise met aussi en évidence l'émergence d'un marché de l'emploi « vert », et un besoin croissant en compétences environnementales. Dans cette

perspective, le PEE a pour mission d'évaluer l'impact des politiques publiques de l'environnement sur la création d'emplois. Il semble que ce travail ait abouti puisqu'en novembre 2008, Laurent Wauquiez, Secrétaire d'État à l'Emploi, a déclaré que « *l'environnement et le Grenelle Environnement représentent 500 000 emplois à créer d'ici 2020** ». La montée en puissance de « l'économie verte » pourrait donc être un levier pour l'emploi, mais également un axe de relance et de croissance pour les années à venir.

Le secteur du bâtiment fait peau neuve

Avec 42,5% de l'énergie finale totale française, le bâtiment est le secteur le plus consommateur en France.

D'ici 2020, en relation avec les recommandations du Grenelle Environnement, la consommation moyenne du parc immobilier existant devra être ramenée à 150 kWh/m² par an contre 240 kWh/m² aujourd'hui. Un enjeu de taille pour l'ensemble des acteurs de la rénovation énergétique des bâtiments existants. Mais intervenir sur le sujet se prépare. Que l'on parle du neuf ou de l'ancien, ces nouvelles problématiques requièrent l'acquisition de compétences. La filière de l'emploi vert présente donc un double enjeu pour les acteurs de la formation : former les générations actuelles – les salariés – aux problématiques du présent, et accompagner les générations futures dans la construction de parcours professionnels sécurisés et compétitifs. L'OPCA FAFIEC a ainsi d'ores et déjà sélectionné 5 actions collectives, « formations financées », pour les acteurs de la construction verte :

- **Amélioration énergétique des bâtiments existants (AEBE)** : optimisation des performances énergétiques globales.
- **Diagnostic immobilier** : obtenir la certification officielle.
- **HQE** : principes de mise en œuvre de la démarche dans les projets de construction.
- **Règlement thermique 2005** : réduire les consommations d'énergie dans les bâtiments neufs.
- **Etude de faisabilité des approvisionnements en énergie des bâtiments** : faire évoluer les compétences techniques dans le secteur du bâtiment. ■

En savoir plus : www.fafiec.fr
rubrique financer la formation

*Discours prononcé lors de la publication de l'étude de l'AFPA sur les français et le développement durable.

3 QUESTIONS À...

Alexandre Sevenet,

Directeur du cabinet de conseil et d'ingénierie Paziard

Réaliser une étude de faisabilité des approvisionnements en énergie est une nouvelle contrainte qui découle de la loi sur le Programme d'Orientation de la Politique Énergétique (POPE) du 13 juillet 2005. Alexandre Sevenet revient sur les enjeux des formations développement durable sélectionnées par l'OPCA FAFIEC.

Le développement durable, tendance de fond ou effet de mode ?

Tendance de fond ! Avec les crises et les mutations actuelles, nous avons besoin de retrouver des valeurs, de redonner du sens au travail. Et la problématique du développement durable va nous apporter ces valeurs.

Les grands métiers de l'ingénierie de demain se dessinent-ils ?

Il existe 4 grandes familles de métiers d'avenir autour de cet enjeu. Tout d'abord, les métiers de l'audit énergétique et des bilans

opérationnels. Puis la maîtrise d'œuvre sur des bâtiments neufs ou existants. Puis la maîtrise d'ouvrage autour de la Haute Qualité Environnementale, de l'Énergie, du Thermique et de l'exploitation des bâtiments. Enfin, les métiers autour des études réglementaires.

En quoi l'action collective « Étude de faisabilité des approvisionnements en énergie des bâtiments » répond-elle à ces nouveaux enjeux ?

Elle s'adresse à l'ensemble des ingénieurs du bâtiment.

Du junior, qui y trouvera de la méthodologie et des compétences technologiques précises, au sénior, qui pourra voir comment mettre en place des technologies qu'il connaît dans la théorie. Elle permet aux ingénieurs du secteur d'être prêts à faire face à la demande. Les réglementations et technologies sont récentes. Ces formations sont donc indispensables.

Formation

L'OPCA FAFIEC DONNE UNE LONGUEUR D'AVANCE AUX COMPÉTENCES

Alors que la loi « orientation formation prévoit un renforcement du rôle d'ingénierie pédagogique des OPCA, le FAFIEC propose déjà depuis plus de 4 ans une offre de formations sélectionnées et financées. Les actions collectives, c'est le nom donné à ces formations, rencontrent aujourd'hui un succès sans précédent depuis leur création.



Hymane Ben Aoun,

Dirigeante de ARAVATI France, Cabinet de chasseur de talents

“ La formation sélectionnée par le FAFIEC est pragmatique, opérationnel avec un retour rapide sur investissement. ”

Le métier de chargé de recherche en recrutement consistait encore hier à l'évaluation des candidatures en fonction du besoin du client et à sa mise en relation avec les candidats retenus. Internet a révolutionné ces métiers. La mise en relation est plus simple mais nous devons identifier plus rapidement la personne adéquate. De plus, nous devons réagir devant un changement culturel des jeunes candidats qui ont des attentes plus complexes à appréhender qu'auparavant. Ces « nouvelles générations » n'ont pas les mêmes valeurs, les mêmes moteurs, ni même les mêmes comportements que les précédentes. Les candidats

ne recherchent plus forcément un poste qui leur permettra d'évoluer hiérarchiquement uniquement, certains veulent apprendre, d'autres souhaitent des échanges variés, de l'international, ou d'autres seront attirés par la dimension ludique du poste.

Au-delà de véritables attentes d'évolution de la part du métier, il est primordial de nous professionnaliser au regard de ces transformations et des contraintes : pénurie de profils adéquats, recrutement à l'international, complexité de maintenir le contact avec les candidats ou encore l'utilisation de nouveaux outils.

Il s'agit de donner les clés nécessaires pour évoluer avec les pratiques. On donne une autre dimension, plus large, plus complète, au métier de chargé de recherche et de consultant en recrutement. Conscients de cette révolution dans notre profession, les partenaires sociaux et la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi ont mis en place un programme de formation qui donne les clés nécessaires pour faire face à cette évolution, en quelque sorte, les “best practices” avec des apports concrets. L'objectif est de donner aux chargés en recrutement une véritable boîte à outils assurant un retour sur investissement rapide.

Au regard des besoins en compétences des entreprises et des études prospectives réalisées par l'Observatoire de la Branche (OPIIEC), la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) valide chaque année la création de nouvelles formations dites « actions collectives ». Un catalogue de plus de 70 formations ciblées et sur mesure est aujourd'hui accessible aux entreprises cotisantes à l'OPCA FAFIEC.

Compétitivité : une longueur d'avance

Directement liés aux nouvelles réglementations, aux développements rapides de technologies, les métiers de la Branche se trouvent fréquemment face à un enjeu d'évolution, de transformation voir même de reconversion. Les partenaires sociaux contribuent à jouer un rôle capital d'analyse et d'anticipation en définissant les thématiques des actions collectives sur les compétences d'avenir. Elles représentent un fort atout dans le maintien de l'employabilité

des salariés et la compétitivité des entreprises.

Une ingénierie pédagogique clé en main

Parmi l'offre existante, il n'est pas toujours facile pour l'entreprise de choisir la formation adéquate. Les actions collectives sont proposées « clés en main ». Ciblées sur des compétences du présent et de l'avenir, elles sont construites à partir de programmes élaborés par un groupe paritaire d'experts techniques. Les organismes professionnels qui dispensent les formations sont sélectionnés suite à un appel d'offres. Autre atout de taille pour les entreprises, l'ensemble des coûts de formation sont pris en charge par le FAFIEC et directement payés au prestataire sélectionné. ■

En savoir plus : www.fafiec.fr/financement/actions-collectives

Focus sur les métiers du nucléaire

Dans un contexte de revalorisation du parc nucléaire français, on constate une perte progressive de compétences en ingénierie nucléaire pure, et ceci surtout chez les sous-traitants. Grâce à la prise en compte de ce constat et à la création de formations spécifiques, cette filière peut aujourd'hui mobiliser ses collaborateurs sur des compétences dites « transverses », afin de mieux gérer des programmes complexes et assurer une meilleure coordination et planification des projets.

* Action collective au niveau national : formation sélectionnée et financée par l'OPCA qui répond à un besoin observé pour l'ensemble de la profession sur des compétences précises.
** Action collective sélectionnée et financée par l'OPCA au niveau régional : formation qui répond à des enjeux locaux.

Recruter DANS LA DIVERSITÉ ou diversifier SON RECRUTEMENT ?

Depuis plusieurs années, les métiers du recrutement mettent en place des pratiques professionnelles de diversité et d'égalité. Un nouveau contexte réglementaire et juridique s'est installé avec notamment la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité en 2004.

Label qualité, bilan égalité, il existe d'ores et déjà des méthodes qui ont pour but d'installer et d'évaluer les « bonnes pratiques » dans les actions de recrutement. Les cabinets de conseil en recrutement ont d'ailleurs un rôle décisif à jouer.

Nouveaux enjeux, nouvelles pratiques

Du recrutement basique il y a quelques années, ces cabinets ont aujourd'hui un rôle de conseil et de sensibilisation. En effet, la simple sélection du candidat peut être perçue comme de la discrimination. La professionnalisation de la question de la diversité, à la fois au niveau des processus de recrutement mais aussi de l'évaluation des démarches, est donc un enjeu de taille.

Je le dis, je le prouve

Dans une interview qu'il consacre au Webzine FAFIEC au mois de février 2009, Alexandre Lemahieu, Secrétaire général de Syntec Conseil en

Recrutement, met en avant l'aspect stratégique de ces démarches : *« Il est important que les cabinets de recrutement intègrent cette notion de diversité non pas comme une contrainte mais comme une réelle opportunité de s'améliorer »*. Pour répondre à ces évolutions, Syntec Conseil en Recrutement et l'OPCA FAFIEC ont travaillé à l'élaboration d'un panel de formations pour accompagner les cabinets dans l'audit de leurs démarches. « Réaliser son bilan diversité : du diagnostic au pilotage », « Recruter dans le respect de la diversité » ou « Qualité conseil en recrutement » sont des formations entièrement financées par l'OPCA. Et parce que *« la diversité fait aujourd'hui partie de la qualité de service que se doit de produire un cabinet de recrutement, ce n'est pas un coup marketing »*, l'OPCA poursuit sa démarche pro-active notamment au travers de son Observatoire et de son étude en cours sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. ■

ZOOM

Depuis 3 ans le Branche s'engage pour la diversité. En 2007, l'action collective « Qualité conseil en recrutement » est proposée aux cabinets de recrutement et aux responsables RH pour respecter les « bonnes pratiques » du recrutement. L'année suivante, une deuxième formation intitulée « Recruter dans le respect de la diversité » va plus loin en les dotant d'une méthodologie adaptée. Enfin en 2009, une troisième formation boucle le sujet. « Bilan égalité : du diagnostic au pilotage » permet aux cabinets et RH de s'approprier les outils de mesure des actions mises en place.

En savoir plus : www.fafiec.fr

« La diversité fait aujourd'hui partie de la qualité de service que se doit de produire un cabinet de recrutement, ce n'est pas un coup marketing. »



Région Nord

QUAND LA FORMATION JOUE LA CARTE DE LA PROXIMITÉ

L'OPCA FAFIEC développe depuis 2008 une nouvelle organisation régionale afin d'encourager les synergies avec les bassins d'emplois et les pôles de compétitivité régionaux. Située à Lille, au cœur d'un carrefour économique de premier plan pour l'Europe, l'antenne Nord du FAFIEC développe un travail de partenariat avec les acteurs économiques locaux.



Développer la dynamique régionale

Au-delà des événements réguliers mis en place par le FAFIEC, l'antenne Nord du FAFIEC développe des actions de sensibilisation et d'information sur-mesure, en partenariat avec les entreprises locales et les organismes de formation de la région, mais également les regroupements d'entreprises.

« La notion de regroupement d'entreprises en clubs ou associations est d'autant plus importante dans notre région que plus de 80 % des entreprises de la région comptent moins de 10 salariés, avec une proportion importante de nouveaux entrepreneurs, disponibles et à l'écoute quant à la formation », confie David Tondellier. « Il s'agit avant tout pour l'antenne d'accompagner des entreprises qui demeurent dans une perspective de développement d'activité et donc à fort potentiel de recrutement ».

Et pour créer cette dynamique, toute l'équipe se mobilise pour établir des rendez-vous réguliers et

rassembler les acteurs de la formation professionnelle autour des thématiques régionales.

Construire des synergies et partenariats

Ainsi, l'antenne Nord s'est rapprochée de pépinières d'entreprises et de pôles de compétitivité de la région tels qu'EuraTechnologies, pôle d'excellence économique dédié aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) qui regroupe 85 entreprises dans le secteur des Technologies de

« L'OPCA offre des services qui vont plus loin que le financement de la formation. »

l'Information et de la Communication. Fabien Lanselle, Directeur de l'agence Néoweb et Président d'EuraTechnologies explique que l'objectif de ce club est de fédérer la filière TIC régionale.

« L'OPCA offre des services qui vont plus loin que le financement de la formation, comme la création de formations spécifiques pour répondre à de nouveaux besoins en compétences », affirme Fabien Lanselle, qui, suite à la formation de deux de ses collaborateurs a ouvert un Pôle R&D au sein de son entreprise. Et de conclure « C'est dans cette logique que le Club EuraTechnologies souhaite mettre en place une réelle collaboration avec le FAFIEC ». Côté FAFIEC, la jeune antenne nordiste affiche aujourd'hui l'ambition d'être un acteur qui compte dans le paysage économique local en donnant tout son sens à la volonté exprimée par les partenaires sociaux de développer encore davantage la proximité entre le FAFIEC et les entreprises en régions. ■

Fabien Lanselle,

Directeur de l'agence Néoweb et Président du Club d'entreprises EuraTechnologies

« La mission du FAFIEC est bien évidemment de financer la formation de ses adhérents mais il offre des services qui vont beaucoup plus loin... »

« Le Club EuraTechnologies est tout récent mais il regroupe déjà 85 entreprises dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication. Il représente l'ensemble des résidents du parc d'activité « EuraTechnologies », pôle d'excellence économique dédié aux TIC. C'est l'aboutissement d'une politique régionale ambitieuse de développement économique: fédérer la filière régionale des TIC et faire converger les acteurs vers un site géographique qui leur facilite les échanges et la communication pour laisser libre cours à toute initiative économique. Stratégiquement, le but du Club est de parler

d'une seule voix à l'ensemble de nos partenaires: État, Région et organismes comme le FAFIEC. Il y a deux ans, j'ai contacté le FAFIEC à Lille en tant que chef d'entreprise pour expliquer mon projet. Je souhaitais à l'époque créer au sein de mon entreprise un pôle R&D. Un conseiller de l'OPCA m'a aidé à mener à bien ce projet. J'ai mis en place deux parcours spécifiques de formation pour deux de mes collaborateurs. Suite à cela, ils ont pris la tête du pôle qui, depuis, est l'un des atouts de l'entreprise. En tant que Président du Club d'entreprises EuraTechnologies, il me semble que nous pouvons mettre en place des partenariats intéressants ensemble.

D'un côté, le FAFIEC regorge d'informations et de conseils à partager avec nous. De mon côté, j'ai remonté à l'OPCA les besoins en compétences spécifiques et collégiales de notre secteur dans la région, notamment, liés à la nouvelle technologie du « web 2.0 ». La mission première du FAFIEC est bien évidemment de financer la formation de ses adhérents mais l'OPCA offre aussi des services qui vont beaucoup plus loin, comme la création de formations spécifiques pour répondre à de nouveaux besoins en compétences. C'est dans cette logique que le Club EuraTechnologies souhaite mettre en place une réelle collaboration avec l'OPCA ».

Fabien Lanselle, Directeur de l'agence Néoweb et Président d'Euratechnologie, aux côtés de David Tondellier, responsable de l'antenne Nord du FAFIEC.

Formation en alternance

PARCOURS « GAGNANT-GAGNANT »

La période de professionnalisation offre de nombreux avantages aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié. C'est une formule qui permet d'acquérir les compétences de l'avenir, d'actualiser les savoir-faire, de préparer la deuxième partie de carrière ou d'évoluer vers de plus grandes responsabilités. L'entreprise ESR nous propose un regard croisé sur le dispositif de formation professionnelle.

Virginie Beziel, responsable formation d'ESR

« Le suivi personnalisé des qualifications est un véritable enjeu pour ESR. C'est pourquoi, nous avons mis en place un comité de carrières. »

ESR est une SSII qui propose une offre complète en gestion d'infrastructures systèmes, réseaux et télécom. Dans ce secteur, les nouvelles technologies se développent très rapidement. Pour rester un acteur majeur sur le marché, nous devons être vigilants sur l'actualisation des connaissances et le développement des compétences de nos collaborateurs. C'est dans ce but que plusieurs salariés ont suivi un parcours de formations dans le cadre du dispositif appelé « période de professionnalisation ». Le suivi personnalisé des qualifications est un véritable enjeu pour ESR. C'est pourquoi, nous avons mis en place un comité de carrières où les potentiels de chacun sont identifiés et s'inscrivent dans un programme de formation spécifique à leurs compétences. De plus, nous procédons au suivi régulier des entretiens annuels réalisés par les managers. Cela permet aux salariés de se rendre acteurs de leurs évolutions. Grâce à son entretien avec son manager, Dan Cahen a pu acquérir de nouvelles compétences et sa carrière a évolué. L'expression de ses besoins a été l'élément déclencheur. ■

FOCUS

Caractérisée par des formations longues, la période de professionnalisation est avant tout un parcours personnalisé, avec des choix de formations en fonction du profil du salarié. Ce parcours se réalise en alternance entre formation et activité professionnelle, entre théorie et pratique. Son objectif est de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi de salariés âgés de plus de 45 ans et autres publics prioritaires sous contrat de travail à durée indéterminée. Cette professionnalisation permet à l'employeur de consolider les carrières et de sécuriser les compétences de ses salariés face aux mutations. Elle peut aussi assurer la reconversion de salariés. Enfin, l'entreprise bénéficie d'un financement de l'OPCA FAFIEC.

Dan Cahen, Ingénieur télécom chez ESR

« Au bout d'un mois, je constate déjà les bénéfices. J'ai changé d'environnement, mon poste a évolué. »

Salarié chez ESR depuis quelques années déjà, j'évoluais en clientèle en tant que conseiller technique en télécom. Suite à un entretien annuel, mon manager m'a proposé un parcours de professionnalisation dans le but d'évoluer dans mon poste au sein d'ESR. En accord avec notre DRH, j'ai suivi une formation diplômante, un master spécialisé en architecture télécom orienté multi services d'un an dans une école « prestigieuse » en télécom. C'est très valorisant, car elle enseigne sur des techniques avant-gardistes, pointues et orientées vers les compétences du futur. Je passais 1/3 de mon temps en cours et les deux autres tiers chez ESR. Depuis septembre dernier, je suis diplômé BAC +5 en informatique et télécom, ce qui représente dans mon secteur un véritable tremplin pour ma carrière. Au bout d'un mois, avec le titre d'Ingénieur télécom, je constate déjà les bénéfices. J'ai changé d'environnement et de métier, mon poste a évolué vers des enjeux commerciaux et financiers plus importants et donc plus intéressants pour moi. ■

Comment BIEN GÉRER SON DIF ?

René Barbecot, Responsable du Pôle Projets au FAFIEC



Au moment où une nouvelle loi orientation formation prévoit la transférabilité des heures de formation acquises au titre du DIF en cas de changement d'employeur, René Barbecot, responsable du pôle projets de Branche au FAFIEC, revient sur les fondamentaux de ce droit et livre quelques conseils.

Parmi les dispositifs phares de la formation professionnelle, le DIF a fait couler beaucoup d'encre sans jamais être vraiment bien compris. René Barbecot revient avec nous sur ce droit.

Pouvez-vous nous dire en quelques mots en quoi consiste le DIF ?

Le Droit Individuel à la Formation est un droit d'initiative du salarié afin qu'il puisse bénéficier d'actions de formation professionnelle. Chaque année, le compteur DIF du salarié en Contrat à Durée Indéterminée est crédité de 20 heures. Le salarié peut mobiliser son DIF dès la première année d'ancienneté dans l'entreprise. Le choix de la formation doit faire l'objet d'un accord de l'employeur, par exemple, à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce droit est-il aujourd'hui largement mobilisé par les salariés de la Branche ?

Nous ne disposons pas à ce jour de données suffisantes pour réaliser un bilan. Il n'en demeure pas moins que tout salarié a intérêt à se poser régulièrement la question de l'utilisation de son DIF. L'entretien annuel ou peut-être encore davantage l'entretien professionnel sont des moments privilégiés pour aborder cette question avec son employeur. Il faut savoir que la loi plafonne le compteur DIF à 120 heures. Avec la nouvelle loi Orientation/Formation, le DIF devient transférable en cas de changement d'employeur.

Le FAFIEC prévoit-il quelque chose pour aider les entreprises à financer cet effort de formation ?

Oui, tout à fait. Et notamment au travers de l'application du nouvel

accord de Branche sur la formation signé en octobre 2008 et applicable depuis juin 2009. Les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité rendre plus facile encore l'accès au DIF pour les entreprises et les salariés. Aujourd'hui, toutes les formations « actions collectives » proposées par le FAFIEC peuvent être mobilisées dans le cadre du DIF. Pour l'employeur et l'employé, c'est du gagnant-gagnant. Le salarié bénéficie de formations de haut niveau sur des compétences du présent et de l'avenir et la formation est financée par le FAFIEC à hauteur de 100 % des frais pédagogiques. D'autres solutions de financement existent également dans le cadre des périodes de professionnalisation ou bien dans le cadre du plan formation lorsque la formation relève des thématiques prioritaires de la Branche. ■

REPÈRES

Le DIF ce qui va changer ?

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle du 24 novembre 2009 introduit aujourd'hui la notion de portabilité du DIF. Avec la nouvelle loi orientation – formation, le Droit Individuel à la Formation devient portable pour faciliter son utilisation notamment dans le cadre d'une rupture de contrat de travail.

Dans cet esprit, le salarié pourra mobiliser ses heures de DIF durant sa période de chômage ou dans sa nouvelle entreprise dans les 2 ans suivants son recrutement. En accord avec Pôle Emploi par exemple, le salarié peut utiliser son DIF pour une formation, un bilan de compétences ou une VAE.

Mais cette portabilité peut lui permettre avec l'accord de son nouvel employeur de profiter par exemple de ces heures pour s'adapter à son nouveau poste de travail. Les heures acquises et l'Organisme paritaire collecteur agréé compétent seront mentionnés sur le certificat de travail au moment de la rupture du contrat.

Le contrat DE PROFESSIONNALISATION NOUVEAU SÉSAME DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les partenaires sociaux ont souhaité, avec le nouvel accord de Branche, favoriser le recrutement des jeunes. Ces dispositions font écho aux récentes mesures gouvernementales.

En avril 2009, le gouvernement annonçait le lancement d'un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, durement touchés par le chômage. en s'appuyant sur la formule de l'alternance et en priorité sur le contrat de professionnalisation. En effet, sur les huit mesures du « Plan jeunes », le développement du contrat de professionnalisation arrive en deuxième point.

Une alternance qui profite à l'intégration

Le recrutement des jeunes sans expérience professionnelle est difficile, notamment du fait de leur manque de connaissance de l'environnement professionnel. L'alternance entre la formation théorique et l'activité en entreprise leur permet de découvrir un monde dont ils ne connaissent pas encore les codes et les usages. Loïc Ibalot, actuellement en contrat de professionnalisation dans une PME en informatique confie que cette formule lui apporte de nombreux avantages. Mise à part l'acquisition d'une expérience terrain, ses périodes d'activité en entreprise lui donnent accès à « un complément de formation que ne propose pas le système

« Le contrat donne accès à un complément de formation que ne propose pas le système scolaire, comme le fonctionnement d'une entreprise, sa gestion administrative et humaine. »

scolaire, comme le fonctionnement d'une entreprise, sa gestion administrative et humaine ». Outre les réductions de charge et autres possibilités d'allègement, l'État a mis en place une nouvelle prime à l'embauche de 1 000 € pour les jeunes de moins de 26 ans. Objectif ? Renforcer l'attractivité des contrats de professionnalisation vis-à-vis des entreprises.

Hausse du nombre de contrats de professionnalisation dans la Branche

Selon les données statistiques de 2008, le FAFIEC enregistre une hausse de 10,7 % du nombre de prises en charge financière des contrats de professionnalisation. Pour ne pas ralentir cette progression, le nouvel accord de Branche fait écho au « Plan jeunes » en favorisant leur insertion professionnelle. Les partenaires sociaux ont, ainsi, élargi les critères d'éligibilité des contrats de professionnalisation. Ils prennent dorénavant en compte les formations transverses et qualifiantes. L'accord a aussi augmenté les taux de prise en charge, notamment envers les formations diplômantes. ■



DÉCRYPTAGE

Contrat de professionnalisation

Définition

Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail durant lequel le salarié alterne entre période de formation (minimum de 150 heures) et activité en entreprise. À l'issue du contrat, le collaborateur reçoit une qualification professionnelle.

Avantages de la formule

Opportunité pour le jeune candidat de décrocher un premier contrat de travail, avec à la clé une première expérience professionnelle. Coté employeur, c'est aussi l'occasion de mettre en place un pré-recrutement à fort potentiel. Les rémunérations et charges sociales sont très réglementées, et des aides à l'embauche sont disponibles,

ce qui permet à l'entreprise d'optimiser les coûts induits. Enfin, la formation est imputable sur les fonds de professionnalisation gérés par le FAFIEC.

Bénéficiaire

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Rémunération

La rémunération dépend de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale à la signature de son contrat de professionnalisation. Une grille est téléchargeable sur www.fafiec.fr

Prise en charge financière par le FAFIEC, consultez : www.fafiec.fr



Une qualification UN MÉTIER

Mis en œuvre par les partenaires sociaux, le Certificat de qualification professionnelle (CQP) valorise les compétences acquises au travers d'une qualification reconnue à l'échelle nationale par la profession.

Développé par la CPNE (Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi), cette certification se destine à tout salarié de moins de 26 ans* souhaitant :

- renforcer sa qualification,
- optimiser ses possibilités d'évolution professionnelle,
- se former sur un métier clé de l'entreprise.

Une certification sur mesure

L'avantage de ce certificat est sa reconnaissance à l'échelle nationale car le CQP est destiné à être inscrit au Répertoire National de la Certification Professionnelle. « La reconnaissance d'une compétence est, non seulement l'acquisition de savoirs, mais aussi la capacité d'appliquer ces savoirs à une pratique professionnelle », rappelait le Président du FAFIEC lors de la cérémonie annuelle de remise des CQP en avril 2009.

Une démarche gagnant-gagnant

À l'initiative de l'employeur ou du salarié, les deux parties tirent avantage de cette démarche, car directement ou indirectement, c'est la compétitivité de l'entreprise qui est optimisée. Que ce soit au travers d'une période ou d'un contrat de professionnalisation, le processus permet au salarié de développer ses compétences et d'optimiser l'évolution de sa carrière vers des postes à plus

« La reconnaissance d'une compétence est, non seulement l'acquisition de savoirs, mais aussi la capacité d'appliquer ces savoirs à une pratique professionnelle. »

fortes responsabilités. Le salarié monte en qualification en combinant apprentissage théorique et pratique. Hervé Balderacchi, lauréat d'un CQP Administrateur de Réseaux d'Entreprises par le biais d'un contrat de professionnalisation, explique « pendant deux ans, j'ai alterné une semaine en cours et trois semaines en entreprise. Un sacré rythme ! Le CQP m'a permis de valider mon expérience acquise durant ces deux ans et d'avoir une vision globale des outils utilisés en entreprise. Aujourd'hui, je me sens par exemple capable de jongler entre les outils Microsoft et des outils tels que Linux et Unix ». L'OPCA FAFIEC propose ainsi 3 parcours de CQP pour l'ensemble des salariés de la Branche :

- **ACIR** (Assistant Concepteur en Ingénierie de Restauration),
- **ARE** (Administrateur de Réseaux d'Entreprise),
- **ASY** (Administrateur de Systèmes informatiques).

Afin d'élargir le dispositif à un plus grand nombre de salariés, l'OPCA a notamment mis en place cette année de nouveaux CQP : administrateur base de données, administrateur réseaux systèmes, architecte technique et développeur d'applications nouvelles technologies. ■

* Les jeunes issus de la formation initiale et ayant acquis un premier niveau de qualification, demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, salariés ayant une expérience minimale de 3 ans.

En savoir plus : www.fafiec.fr/formation/cqp

10 LA RÉFORME EN points clés

Le 14 octobre 2009, les parlementaires ont adopté définitivement la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. La loi reprend la plupart des nouveautés de l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 négocié par les partenaires sociaux. Les premiers décrets d'application sont prévus pour le début 2010.

1 Création du FPSPP

Destiné à financer des actions de « qualification et de requalification » des salariés fragilisés mais aussi des demandeurs d'emploi, ce fonds succède au Fonds Unique de Péréquation (FUP) et conserve sa mission de péréquation des fonds. Il est doté de nouveaux moyens puisque chaque année les OPCA et OPACIF lui verseront entre 5% et 13% des sommes collectées au titre du plan de formation et de la professionnalisation et du Congé Individuel de Formation (CIF).

2 Fonds mutualisés en faveur des PME

Pour encourager la formation dans les PME, les contributions des employeurs de 10 à 49 salariés seront isolées au sein d'une section spécifique. L'affectation des fonds mutualisés issus des entreprises de 50 salariés et plus vers les plans de formation des PME de moins de 50 salariés sera possible et non l'inverse.

3 Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Afin de mieux sécuriser les parcours professionnels, le DIF peut être mobilisé entre deux contrats de travail. À sa demande, un salarié pourra utiliser ses heures de DIF pendant sa période d'indemnisation chômage ou auprès du nouvel employeur avec son accord, dans les 2 ans suivant son recrutement.

4 Simplification du plan de formation

Remaniement des trois catégories d'actions de formation en deux.
Catégorie 1 : les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
Catégorie 2 : les actions de développement des compétences du salarié.

5 Création du bilan d'étape professionnel

À l'initiative du salarié, cet outil permet de réaliser un diagnostic visant « à évaluer ses capacités et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation ». Ce bilan peut avoir lieu à partir de 2 ans d'ancienneté et peut être renouvelé tous les 5 ans.

6 Création de la préparation opérationnelle à l'Emploi (POE)

Formation proposée à un demandeur d'emploi relative aux besoins de l'entreprise qui le recrute. Ce dispositif permet aux chômeurs d'acquérir des compétences indispensables à leur recrutement dans une entreprise identifiée.

7 L'entretien professionnel

Devient obligatoire pour les seniors dans les entreprises de plus de 50 salariés dans l'année de leur 45 ans.

8 Le contrat de professionnalisation

Est élargi notamment aux bénéficiaires du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique pour une durée de 24 mois pour faciliter l'accès auprès des jeunes sans qualification.

9 Le passeport « orientation et formation »

Tout salarié et tout actif doivent 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 de l'entretien professionnel ou du bilan d'étape professionnel pourront aussi y figurer.

10 Réforme des OPCA

L'agrément sera accordé tous les 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2012 en fonction : d'un seuil minimum de collecte élevé à 100 millions d'euros, de leur mode de gestion paritaire, d'engagements relatifs à la transparence de leurs comptes, de leur aptitude à remplir leurs missions de services de proximité notamment auprès des PME/TPE et de l'ingénierie de formation. Une convention triennale d'objectifs signée par chaque OPCA, définissant « les modalités de financement et de mise en œuvre des missions » fera l'objet d'un suivi par les signataires et d'un bilan public de l'activité des OPCA tous les trois ans. ■

GLOSSAIRE

Branche : Désigne ici la Branche professionnelle des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des études, des foires et salons et des traductions.

CPNE : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi.

Instance paritaire : Elle a pour objectifs de définir les orientations politiques de formation, d'élaborer une vision triennale avec réactualisation annuelle, de proposer des axes d'études à l'OPIIEC et d'analyser en retour la mise en œuvre des décisions politiques de formation par le FAFIEC.

CQP : Certificats de Qualification Professionnelle. Ces certificats consistent à faire reconnaître un savoir-faire professionnel. Ils sont créés et délivrés au sein d'une Branche Professionnelle par la CPNE.

DIF : Droit Individuel à la Formation.

FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels créé par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 et repris par la loi Orientation / Formation.

FUP : Fonds Unique de Péréquation.

OPIIEC : Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil. Observatoire prospectif, il a pour vocation de permettre à la Branche d'adapter sa politique de formation au travers d'études prospectives à caractère quantitatif et qualitatif.

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé. Organisme créé et administré par les partenaires sociaux. Par agrément ministériel, l'OPCA est chargé de collecter les contributions obligatoires au titre de la formation professionnelle continue et de financer les formations imputables au profit des salariés. L'OPCA a aussi comme mission de conseiller, informer et proposer une offre de services auprès des entreprises et salariés concernant la formation professionnelle continue.

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Elle était prévue par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 et est reprise par la loi Orientation / Formation.



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

FAFIEC
56-60 rue de la Glacière
75013 Paris
Tél. : 0811 021 112
(N° Azur prix d'un appel local)
Fax : 01 77 45 96 50

FAFIEC

2008



CHIFFRES CLÉS

VUE D'ENSEMBLE

Collecte 2009 (sur masse salariale 2008)

49 042 entreprises adhérentes

au FAFIEC en 2008¹.

83 % de structures de moins de dix salariés

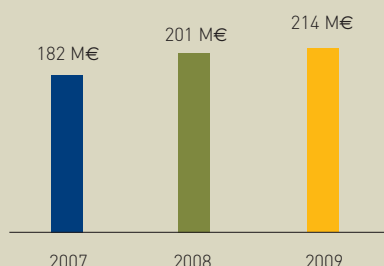
214 M€ collectés

Poids de chaque secteur d'activité selon leur cotisation

Informatique : 47 %, Ingénierie : 27 %, Conseil : 25 %, Foires et Salons et Traduction : 1 %

¹ situation au 30/06/2009

Evolution de la collecte



LES CHIFFRES CLÉS SUIVANTS SONT DÉTAILLÉS AU TITRE DE LA COLLECTE 2008

Mobilisation des fonds collectés en 2008

Au total :	Part Plan de formation	Part Professionnalisation
104 825 stagiaires	86 %	14 %
7 710 052 heures de formation financées	34 %	66 %

856 979 € affectés à l'OPIIEC en 2008.

Plan de formation

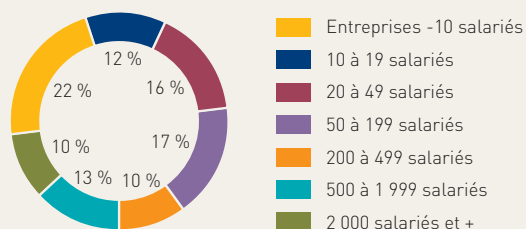
90 466 stagiaires

formés grâce à la prise en charge financière du FAFIEC en 2008.

Le FAFIEC a financé **57 255 actions¹** de formation (+ 17 % par rapport à 2007) pour un total de **2 633 204 heures** de formation (+ 17 %).

¹ le nombre d'actions de formation est inférieur au nombre de stagiaires car une action peut regrouper plusieurs stagiaires

Répartition des stagiaires « Plan de formation » selon la taille de l'entreprise



Professionnalisation

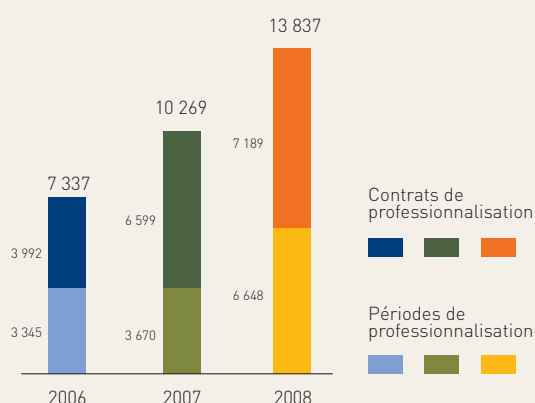
13 837 salariés

bénéficiaires d'un contrat ou d'une période en 2008.

7 189 salariés de la Branche ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation, dont 2 523 en CDI et 4 666 en CDD.

6 648 salariés de la Branche ont bénéficié d'une période de professionnalisation. Cela représente **1 508 197 heures** financées par le FAFIEC.

Nombre de prises en charge de la professionnalisation par le FAFIEC



LE PLAN

57 255 actions de formation réalisées, dont 31 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

90 466 stagiaires formés, dont 23 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Le stagiaire type ? Un homme (67 %), ingénieur ou cadre (68 %), âgé de moins de 45 ans (83 %).

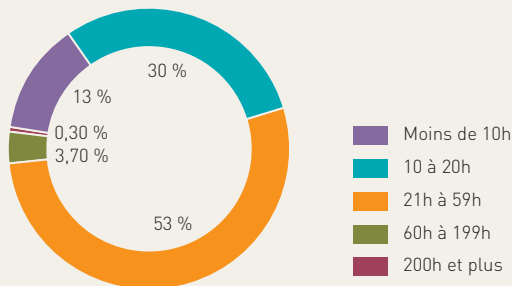
L'accès à la formation est plus diversifié dans les entreprises de moins de 10 salariés que dans les entreprises de 10 salariés et plus : la part des femmes y est plus importante (39 % contre 31 %), les « seniors » (45 ans et plus) y sont plus nombreux (23 % contre 15 %), et les « ETAM¹ » y sont mieux représentés (49 % contre 27 %).

¹ Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise

Durée moyenne de formation

Le stage de formation financé par le FAFIEC dure en moyenne **46 heures** et plus de la moitié des formations s'étendent sur 3 à 8 jours.

Répartition des stages de formation selon leur durée

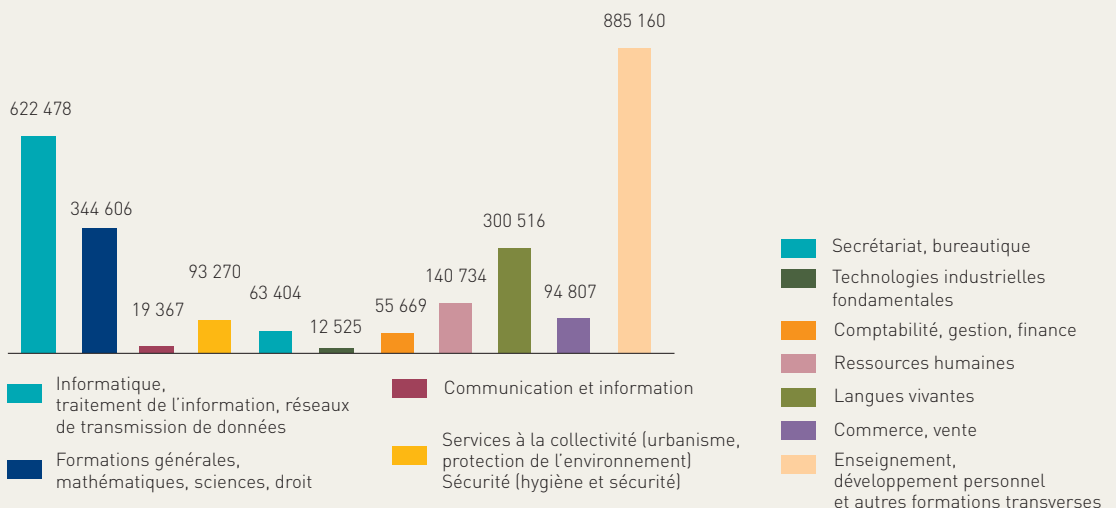


52% des entreprises de moins de 10 salariés mettent en place des formations de plus de 20h.

Domaines de formation : priorité aux spécialités de la Branche

Plus d'un tiers des heures de formation réalisées en 2008 portent sur les spécialités de la Branche.

Répartition des heures stagiaires par spécialité de formation (hors bilan de compétences)

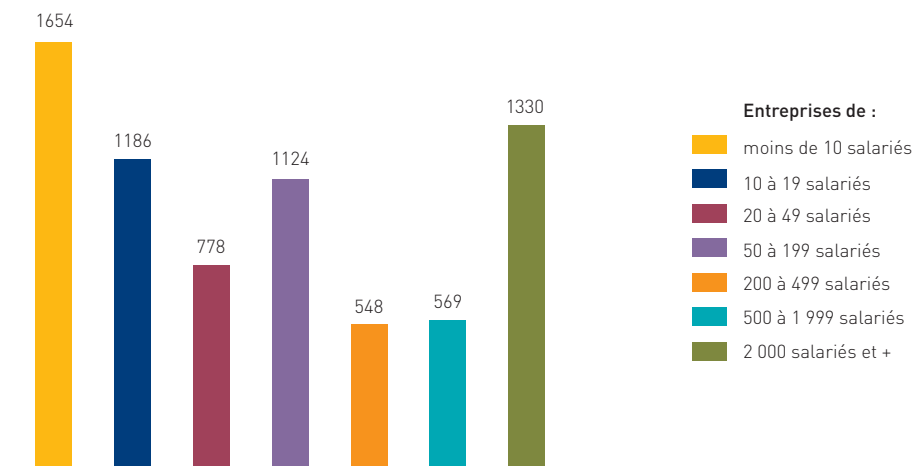


Contrat de professionnalisation

7 189 contrats de professionnalisation financés en 2008.

La moitié des contrats a été conclue dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Nombre de contrats conclus par taille d'entreprise



26 % des contrats conclus à durée indéterminée (CDI) et 11 % des contrats conclus à durée déterminée (CDD) bénéficient à des demandeurs d'emploi de 26 ans en plus.

Bénéficiaires et durée des contrats de professionnalisation

Profil des bénéficiaires ?

64 % sont des **hommes** et 70 % appartiennent à la tranche des **21-25 ans**.

Durée moyenne de la formation prise en charge par le FAFIEC : **495 heures**.

75 % des contrats prévoient des actions de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois.

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

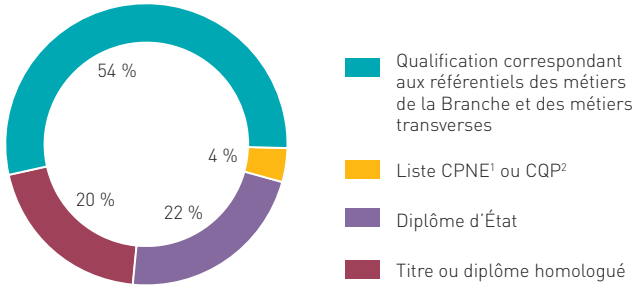


386 heures de formation en moyenne pour les contrats conclus à durée indéterminée (CDI) contre 553 heures pour les contrats à durée déterminée (CDD). Les contrats prévoyant des actions de professionnalisation longues (1 200 heures et plus) bénéficient essentiellement aux jeunes (84 %).

Objectif du contrat de professionnalisation

Objectif visé dans le cadre du contrat de professionnalisation ?
En tête, **une qualification reconnue au niveau de la Branche (54 %)**.

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



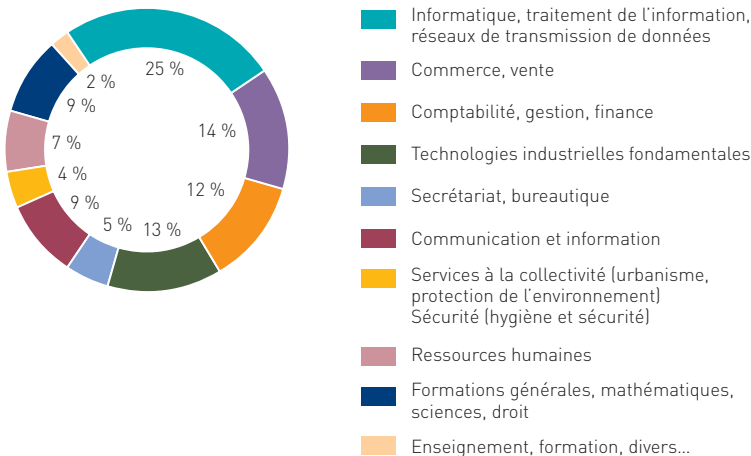
82 % des salariés ayant signé un contrat à durée indéterminée (CDI) lors de leur contrat de professionnalisation ont préparé une qualification reconnue par la Branche.

¹ Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
² Certificat de Qualification Professionnelle

Domaines de formation des contrats de professionnalisation

73 % des heures de formation portent sur des **spécialités de la Branche** (informatique, commerce, vente, technologies industrielles,...).

Répartition des heures de stage par spécialités de formation



Quelles sont les formations privilégiées en contrat de professionnalisation ?
Les spécialités de l'Informatique, du traitement de l'information et des réseaux de transmission de données regroupent à elles seules 28 % des heures des contrats en contrat à durée indéterminée (CDI).

PROFESSIONNALISATION

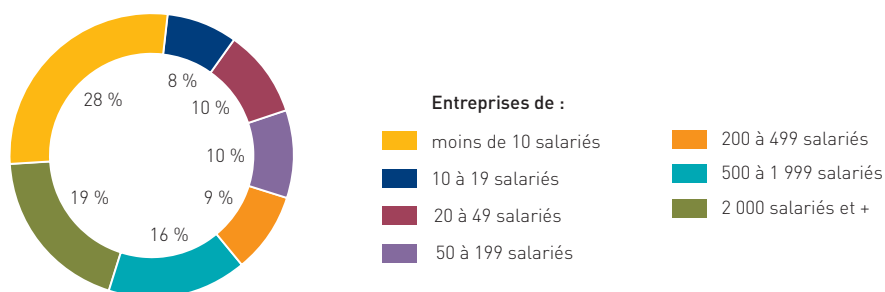
Période de professionnalisation

Près de **6 700 périodes de professionnalisation** financées en 2008.

46 % bénéficient à des salariés en poste dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Coût moyen d'une période de professionnalisation : **9 953 €**.

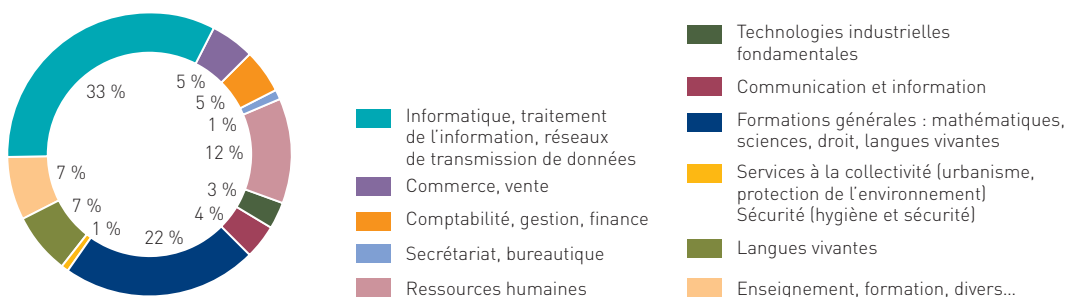
Nombre de salariés bénéficiaires d'une période selon la taille de l'entreprise (en % du nombre de contrats)



La durée des formations prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation est de 227 heures en moyenne.

Les spécialités portant sur **l'informatique** représentent **33 % des heures de formation** réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

Répartition des heures de formation par spécialité



72 % des stagiaires appartiennent à la catégorie « ingénieurs et cadres » et 23 % à la catégorie « agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires ».

35 % des bénéficiaires d'une période de professionnalisation ont plus de 40 ans et 72 % sont des hommes.

Formation des tuteurs

13 824 heures de formation ont ainsi été financées.

Durée moyenne de formation par tuteur : 25 heures.

Heures de formations financées	Coût total financé	Moyenne par formation
13 824 heures	200 904 €	385 €

LES INDICATEURS CLÉS

UNE GESTION EN TOUTE TRANSPARENCE

Dans le cadre de la convention collective de la Branche des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et des Foires & Salons, l'OPCA FAFIEC a reçu l'agrément ministériel pour collecter et mutualiser l'obligation conventionnelle de cotisation au titre de la formation professionnelle continue. Les comptes 2008 du FAFIEC ont été expertisés par le cabinet comptable NSK et certifiés par les Commissaires aux comptes du cabinet AREC puis validés par le Conseil d'administration de l'OPCA. Chaque année, le Ministère de l'emploi reçoit un état statistique et financier de l'OPCA. En toute transparence, les pouvoirs publics peuvent ainsi contrôler l'utilisation des ressources collectées par le FAFIEC ainsi que son activité.

2008, UNE ANNÉE DE DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ ...

+ 19,3 % c'est l'augmentation du nombre de stagiaires accompagnés par le FAFIEC en 2008 dans leurs parcours de formation, et cela représente

7,7 millions d'heures de formation.

+ 10,6 % c'est l'évolution du nombre de contrats de professionnalisation financés par l'OPCA en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi.

... EN 2009, LE FAFIEC POURSUIT SON ENGAGEMENT ET SES ACTIONS AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS.



À lire également,
le rapport sur l'activité
du FAFIEC en 2008-2009

Source : à l'exception des chiffres de la collecte, tous les chiffres sont issus des États Statistiques et Financiers relatifs à l'exercice 2008 et validés en juin 2009 par le Conseil d'administration du FAFIEC. Les comparaisons sont réalisées à partir des données 2007.



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

FAFIEC

56-60 rue de la Glacière
75013 Paris
Tél. : 0811 021 112
[N° Azur prix d'un appel local]
Fax : 01 77 45 96 50