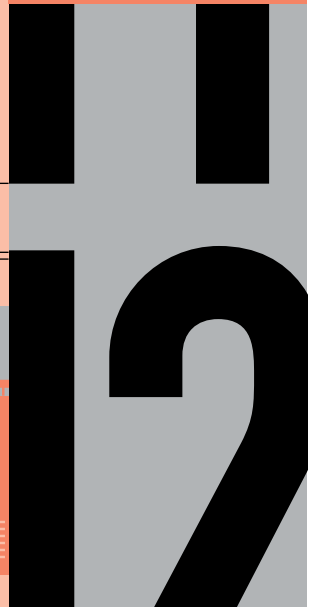
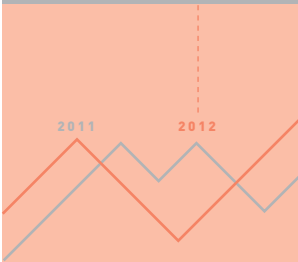


# SUD OUEST

RETOUR SUR  
DEUX ANNÉES  
DE FORMATION  
EN RÉGIONS



**FAFIEC**  
**Rapport d'activités**  
**2011 – 2012**  
**Sud-Ouest**

Le partenaire compétences

## 3 questions à... Amélie Leclercq, responsable de l'antenne Sud-Ouest du FAFIEC

### ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LE PLAN

NOMBRE MONTANTS



1 192

actions dans  
des entreprises  
de - de 10  
salariés



1 648 k€

pour des  
entreprises  
de - de 10  
salariés

2 383

actions dans  
des entreprises  
de + de 10  
salariés

4 145 k€

pour des  
entreprises  
de + de 10  
salariés

### ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LA PROFESSIONNALISATION

CONTRATS PÉRIODES

526

contrats  
totalisant un  
engagement de

606

périodes  
totalisant un  
engagement de

5 316 k€

4 266 k€



### Quelles ont été les tendances et les temps forts en matière de formation durant les deux dernières années ?

La nouvelle convention d'objectifs et de moyens a fait évoluer notre action vers plus de proximité et d'accompagnement. Nous avons réorganisé notre fonctionnement sur le territoire et lancé l'« accompagnement préparatoire aux missions de conseil », pour déterminer des besoins de prestations de conseil pouvant être réalisées par des cabinets extérieurs, rigoureusement sélectionnés par le FAFIEC. Nous sommes aujourd'hui moins identifiés comme financeur de formations et plus comme accompagnateur du développement de l'entreprise et des compétences. Dans nos régions, la culture de partenariat avec

les institutions est forte au travers des ADEC (Actions de développement des emplois et des compétences). En Aquitaine, celui de 2009-2010 sur l'accompagnement GPEC a encore des conséquences : les entreprises nous sollicitent. En Limousin, région plus rurale, nous avons pu être présents sur un projet autour de deux pôles européens de compétitivité. Cette période a également vu le développement de la gestion des dossiers individuels, avec l'avènement du DIF portable, de la POE et du contrat de sécurisation professionnelle. Cela nous amène à travailler avec de nouveaux partenaires, comme Pôle emploi, et à nous poser de nouvelles questions pour être toujours plus pertinents dans nos interventions.

### Un exemple d'action ou de projet emblématique à citer ?

Le projet FPSPP a été soutenu et cofinancé par la Direccte Midi-Pyrénées qui accompagne la Branche par le biais d'ADEC depuis de nombreuses années. Certains des axes étaient

clairement en avance de phase par rapport aux besoins, notamment les formations sur la version 6 d'un logiciel utilisé par Airbus en version 5, ou le déploiement de réseaux sociaux d'entreprises. Le parcours modulaire permettait d'obtenir un DUT et de passer des modules de licence, pour valider un niveau supérieur avec la VAE. Dispensé en formation à distance avec l'université de Toulouse, il permet à des salariés de Rodez, par exemple, de se former. Les deux autres axes donnent lieu à une capitalisation et une pérennisation d'actions. L'un concerne les « méthodes agiles » : des méthodes collaboratives de gestion de projet qui impliquent le client et correspondent aux besoins croissants des entreprises en matière de management. La formation a rencontré un très grand succès : plus de 100 inscriptions en trois mois en Midi-Pyrénées. Approuvée par la Commission paritaire nationale pour l'emploi, elle

\* Chiffres 2012

# Cas d'entreprise

## Valorem

deviendra une action collective nationale. Enfin, une offre de formation de gestion de projet en *blended learning* a été proposée. Couplée avec l'EDEC national sur le déploiement d'actions innovantes, nous avons conduit deux expérimentations : au niveau national, sur des parcours métiers pour un panel d'entreprises ; en Midi-Pyrénées, ouverte à toute entreprise, pour obtenir la certification PMI (Project Management Institute).

### Comment évolue votre action en 2013-2014 ?

Nous prenons des contacts avec les différents partenaires et nous allons travailler à la POE collective, pour mieux comprendre les besoins en compétences des bassins d'emploi. Le Conseil régional Midi-Pyrénées a souhaité développer un contrat d'objectifs sur le numérique avec la Branche. Nous n'en sommes qu'à la phase de réflexion. Enfin, les partenariats vont continuer, pour porter la compétitivité de la Branche au plus près des territoires.



**Aline Lainé Belfatmi,** responsable développement chez Valorem

### CHIFFRES Valorem

- > 4<sup>e</sup> développeur français d'énergies vertes
- > Effectif : 135 salariés formés
- > Démarche GPEC
- > Public : 1 responsable développement RH formée
- > Date : 2012

### Ci-contre

Valorem, bureau d'études, a fait appel au FAFIEC pour mettre en place une GPEC.  
© B. Lignel / Otravista pour l'Atelier Marge Design.

# STRUCTURER LES RH

**Fondée en 1994 par Jean-Yves Grandidier, toujours président, Valorem est à l'origine un bureau d'études spécialisé dans les énergies renouvelables.**

Jusqu'au début des années 2000, la société compte 10 salariés puis décolle avec le plan national Éole 2005, pour atteindre 35 salariés fin 2002. En 2006, la direction générale change de stratégie

et se lance dans la production d'énergie, afin de maîtriser toute la chaîne de valeur : depuis les études de gisement jusqu'à la construction de parcs, en passant par le suivi de l'exploitation. Après un appel de fonds en 2007, Valorem se développe à l'international et se structure en filiales : Valrea (construction d'unités de production), Valemo (conduite et main-



tenance des parcs, étude et gestion des pannes : 6 % du parc éolien français est géré par cette filiale) et Valeol (R&D). Cet élargissement des compétences avec l'intégration de nouveaux métiers (chargés d'exploitation, paysagistes, acousticiens, etc.), ainsi qu'un triplement des effectifs en trois ans ont nécessité de structurer davantage la politique des ressources humaines.

### **Un système intégré de gestion des compétences**

L'actuelle responsable du développement RH, Aline Lainé Belfatmi, est recrutée

en 2010, alors que le groupe recense 130 salariés, dont 70 % de cadres et ingénieurs. Intégrée en contrat de professionnalisation, après une reconversion en management des ressources humaines, cette ancienne psychologue du travail participe à ce défi. Elle confie : «*La direction avait constaté qu'il fallait consolider l'organisation pour déployer la stratégie du groupe, mieux anticiper le développement, répondre aux besoins des collaborateurs en matière de formation pour les fidéliser et rendre visibles les évolutions possibles. En bref,*

*nous devons construire un système intégré de gestion des compétences.* » Aline Lainé Belfatmi découvre, lors d'une journée d'information

**“Un triplement des effectifs en trois ans a nécessité de structurer davantage la politique des ressources humaines.”**

à Nantes en 2011, l'accompagnement GPEC que le FAFIEC propose aux PME. Elle contacte sa conseillère qui la met en relation avec plusieurs cabinets. Le choix de Valorem se porte sur AD Solutions, qui leur propose un réel appui méthodologique : «*AD Solutions a offert un transfert de compétences GPEC sur le service RH et accompagné le collectif dans la démarche. En quelque sorte, il a apporté un regard, une caution extérieure, qui ont permis de sensibiliser et renforcer l'implication des managers* », résume Aline Lainé Belfatmi. L'accompa-

gnement du cabinet pendant quatre mois s'est concrétisé par la réalisation d'une cartographie des emplois, la construction d'un référentiel des compétences collectives attendues des collaborateurs, la construction d'emplois repères et de nouvelles fiches emploi, et la refonte des entretiens d'évaluation.

### **La fonction RH, une dimension de partage**

Un important effort de communication a été fourni, en faveur de la direction mais aussi des salariés et des représentants du personnel. «*Cette démarche appréciée des salariés était la première pierre* », souligne Mme Lainé Belfatmi. *Elle a favorisé un glissement de culture RH : de la gestion du personnel à la gestion des compétences. Et cela nous permet aujourd'hui d'affiner nos besoins de formation.* »

Un effort de formation des managers a été déployé pour renforcer la dimension de partage de la fonction RH. «*Cet accompagnement pris en charge à 90 % par le FAFIEC nous a permis de réaliser un travail de fond, qu'il faut entretenir au quotidien* ».



## En partenariat avec... la Direccte Limousin

### ADHÉRENTS

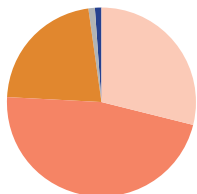
4 277

entreprises

48 248

salariés

### RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



13 347

Informatique

23 072

Ingénierie

11 345

Conseil

376

Foires & salons

108

Traduction

\* Chiffres 2012

## UN EDEC POUR LES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ

**Célèbre pour ses savoir-faire traditionnels, la Région Limousin s'inscrit également dans l'avenir. Depuis 2010, elle soutient les deux pôles de compétitivité de son territoire, l'un dédié à la céramique (production traditionnelle mais aussi technique) et l'autre, nommé Elopsys, aux hautes technologies.**

Le pôle Elopsys fédère les secteurs innovants de l'électronique, de la photonique et du numérique, des réseaux sécurisés et des micro-ondes. Axelle Fructus, du pôle Entreprises, emploi, économie de la Direccte Limousin, explique : « *Souvent, ces TPE-PME disposent de peu de moyens financiers dédiés à la formation de leurs salariés. L'EDEC permet de soutenir leur effort et de faciliter l'accès à la formation des salariés. À ma connaissance, alors qu'il existe en France 71 pôles de compétitivité labellisés par l'État, seuls ces deux*

*pôles sont concernés par un EDEC qui aboutit sur des actions de formation.* »

### Des actions interentreprises

Outre le FAFIEC, trois autres Opca sont signataires et partenaires de l'État : l'Agefos, Opcalia et Opca 3+. Mais, relève Axelle Fructus, le FAFIEC s'est particulièrement distingué : « *Le FAFIEC a été une vraie force de proposition, il nous a beaucoup apporté en matière d'idées, de conception de projets, d'ingénierie. Ainsi, le FAFIEC a été le seul Opca en capacité de prendre en charge financièrement une action de formation interentreprises* ». Une action de formation collective concernant sept entreprises s'est ainsi déroulée en 2011 au pôle Elopsys, sur le développement d'applications pour mobiles et tablettes.

« *J'ai apprécié le fait que la collaboration avec le pôle Elopsys se fasse naturellement, sans qu'elle ne soit nécessairement impulsée*

*par l'État* », souligne Axelle Fructus. Ce premier partenariat s'est révélé tellement positif que la Direccte et ses partenaires ont pensé à élargir cet EDEC aux clusters d'entreprises du pôle Environnement limousin et à l'Association limousine des professionnels des technologies de l'information et de la communication. « *Les conventions et l'accord cadre sont en cours de signature, avec dix interlocuteurs. Au vu des bons résultats du premier accord, j'espère de nouveaux projets collaboratifs.* » Déjà, un atelier d'échanges de pratiques sur les levées de fonds est évoqué.

### PARTENAIRES

**Engagement développement de l'emploi et des compétences**

> 4 Opca signataires

> 2 pôles de compétitivité concernés pour 2011-2013

> + deux clusters

pour 2014-2015

> 300 actions de formation pour 2011-2013, tous Opca confondus

**FAFIEC.FR**  
**0 811 02 11 12**  
(prix appel local)

Le FAFIEC est l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opc) des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des foires, salons, congrès, événements et des traductions. À Paris et en régions, nous accompagnons au quotidien les entreprises dans le développement des compétences et des qualifications.

#### **ANTENNES FAFIEC**



#### **Rédaction et design graphique:**

Atelier Chévara | Marge Design  
Réf. : 20131220 – Document non contractuel.  
Tous droits réservés au FAFIEC.

#### **ADRESSE**

##### **Antenne Toulouse**

Immeuble Le Dragon Rouge  
7, rue Alaric II  
31000 Toulouse