

Rapport d'activités 2013

Fafiec = ingénierie + études + métiers
numérique + conseil de l'évènement



Rapport d'activités 2013

—

Profil Fafiec

Le **Fafiec** est l'OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement.

À ce titre, il est chargé de :

- collecter et gérer les contributions formation des entreprises
- mutualiser les fonds et financer les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés
- conseiller, informer et accompagner les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi sur la formation professionnelle continue et le développement des compétences

Géré paritairement par les représentants des 7 organisations des collèges employeurs (SYNTEC et CINOV) et salariés (FIECI-CFE-CGC, CFDT F3C, FEC-FO, CGT, FCSFV-CFTC) de ces métiers, le **Fafiec** met en œuvre une politique de formation ambitieuse construite au bénéfice de près de 55 000 entreprises et plus de 710 000 salariés.



Le 1^{er} juillet 2014,
Régis Berthelot
est nommé Directeur
Délégué du Fafiec.

« Une gouvernance optimisée »

« Dès ma nomination en tant que président, j'ai eu à cœur de mettre le **Fafiec** en ordre de bataille face aux échéances que l'OPCA allait devoir affronter. Je me suis ainsi employé à définir une répartition claire des rôles : le conseil d'administration élabore la stratégie ; la direction la met en œuvre.

Cette volonté de remettre à plat la gouvernance, que Serge Bariset et moi avons manifestée dès notre nomination, s'est matérialisée par un certain nombre de décisions opérationnelles prises dans une dynamique paritaire, comme la stabilité des critères de prise en charge.

Cet état d'esprit de cohésion et de partage nous a permis de préparer le **Fafiec** à la grande réforme adoptée par le gouvernement, ayant un impact sur la politique de formation, mais aussi sur les missions même du **Fafiec**. Les OPCA vont en effet se tourner de plus en plus vers le service et le conseil aux entreprises en matière de formation. Cette transformation est déjà largement entamée, mais elle se déroulera d'autant mieux que le **Fafiec** est aujourd'hui pleinement concentré sur ses missions. La bascule informatique et le déménagement du siège, deux opérations de grande ampleur commencées en 2013 puis menées à bien en 2014, ont constitué le symbole de cet OPCA prêt à prendre son avenir en main. »



Olivier Lepick (SYNTEC)
Président du Fafiec

« Prêts à s'adapter aux mutations »

« Avec Olivier Lepick, nous sommes tout à fait en phase par rapport au constat que nous avons dressé ensemble de la nécessité de transformer la gouvernance du **Fafiec**. Une nécessité d'autant plus grande que le contexte était marqué par des évolutions majeures réclamant une puissance de réaction et d'adaptation.

Le **Fafiec** peut s'appuyer sur une équipe opérationnelle soudée et de grande valeur, et nous sommes désormais prêts à préparer la migration de la formation professionnelle. Les formations dont doivent bénéficier les professionnels de la Branche sont généralement de haute technicité et l'OPCA doit se tenir à la hauteur de ces exigences.

Dans cette perspective, il me semble essentiel d'insister sur la qualité des organismes de formation. Le développement d'audits constitue sans aucun doute l'un des moyens que nous avons de conserver cette qualité au fil du temps. Le pas qui a été franchi par le **Fafiec** en matière de gestion opérationnelle, et dont on ne peut que se féliciter, renforce pleinement notre confiance en sa capacité à s'adapter aux mutations du secteur en 2015. »



Serge Bariset (CSFV-CFTC)
Vice-président du Fafiec

Sommaire

Faits marquants

p. 8

Le nouveau Fafiec est désormais une réalité

p. 10

Des initiatives en marche

p. 28

Des projets pour préparer l'avenir

p. 64

Thésaurus

p. 78

Index

p. 80

Bilan financier 2013

p. 82

Rédaction

Madras Editing

Design graphique

Atelier Marge Design

Coordination

Service communication
du Fafiec

Réf. REF COM 20141126 P

Document non contractuel

© Tous droits réservés

Fafiec, 2014

Faits marquants

JANVIER

→ Note politique de formation de la Branche

MARS

→ Lancement du Pacte Pen Breizh pour la Bretagne Numérique : des formations sur-mesure et 500 emplois

→ Création des permanences territoriales (réunions d'information délocalisées) : la première se déroule à La Seyne sur Mer (Antenne Méditerranée)

AVRIL

→ Le **Fafiec** et la DIRECCTE Île-de-France signent un accord financier d'Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) en faveur des entreprises du secteur automobile

MAI

→ Annonce du déménagement

→ Le **Fafiec** lance son [Kit Compétences](#) pour guider les TPE-PME dans la mise en œuvre opérationnelle de leur politique RH

JUIN

→ Réorganisation des Actions Collectives : nouvelle plateforme web

→ Lancement des projets de refonte du logiciel métier et du site internet institutionnel

→ Changement de présidence - Nomination d'Olivier Lepick

SEPTEMBRE

→ 75% des objectifs de la Commission d'Objectifs et de Moyens 2014 - « service de proximité » sont atteints

→ Le **Fafiec** et la DIRECCTE Poitou-Charentes signent un accord financier d'Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) en faveur des entreprises du secteur numérique

→ Cérémonie de remise des diplômes des CQP

OCTOBRE

→ POE, Activité partielle, CSP : des dispositifs pour aider et accompagner les entreprises de la Branche

NOVEMBRE

→ Maintien de la certification [ISO 9001](#)

DÉCEMBRE

→ Signature de l'Accord National Interprofessionnel, la réforme de la Formation Professionnelle est engagée

Le nouveau Fafiec est désormais une réalité

Pour pouvoir développer son activité en 2013, le Fafiec a dû auparavant achever une mutation démarrée dans le sillage de la réforme de la formation professionnelle puis impulsée par la Convention d'objectifs et de moyens 2012/2014. Résolument tourné vers le service, l'OPCA a confirmé son rôle de partenaire compétences des entreprises de la Branche en ajoutant sa mission d'accompagnement à sa vocation d'origine, la formation professionnelle. Cette phase de consolidation s'est également exprimée à travers un développement territorial et une proximité renforcée.

« En 2013, le Fafiec se situe aux deux tiers des objectifs de la Convention d'objectifs et de moyens (COM). L'OPCA assure la consolidation du projet de restructuration interne d'entreprise, qui s'est inscrit dans un contexte d'évolution nécessaire de ses activités : une gestion optimisée pour un déploiement de nouveaux services. Nous mettons en œuvre la baisse de nos coûts de gestion tout en accélérant en parallèle nos délais de traitement, afin de développer les nouveaux services de proximité, d'accompagnement, de diagnostic RH et de conseil de premier niveau. Cette gestion optimisée et guidée par une démarche qualité au service de nos clients et partenaires, sert d'ores et déjà la réalisation d'enjeux qui sont des esquisses des nouveaux objectifs liés à l'arrivée de la réforme. »

— Régis Berthelot, Directeur délégué du Fafiec



A comme Accompagnement

Avec la proximité et le service, l'accompagnement est l'un des principaux vecteurs d'action du **Fafiec**. Cette notion clé figure au cœur de sa mission. L'OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement, a en effet pour vocation d'accompagner les entreprises de la Branche à épouser les mutations nécessaires : nouveaux modèles d'organisation, nouvelles techniques, nouveaux produits. Objectif partagé : contribuer à leur conférer un avantage compétitif sur leur marché. Dans cette perspective, le **Fafiec** accompagne l'effort de formation des entreprises, y compris dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels : tutorat, contrats de professionnalisation, etc. Au-delà de la formation, le **Fafiec** a mis en œuvre le changement de paradigme impulsé par la Convention d'objectifs et de moyens en 2012 : son accompagnement auprès des entreprises se matérialise désormais aussi par des prestations de conseil en ressources humaines et de mise en place d'une politique RH. Avec la participation de Pôle emploi, l'OPCA accompagne également les demandeurs d'emploi dans leur démarche de réinsertion, à travers la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et le CSP.

→ Visions croisées : Des prestations RH sur-mesure

Patrick Deutsch, Directeur, ERSA : *« En plus d'un soutien nécessaire dû à une réorganisation interne et à des embauches consécutives à un accroissement d'activités, le Fafiec nous a donné l'envie d'être plus sensibles aux aspects RH et au positionnement de chaque personne dans le nouvel organigramme. Suite à un départ, nous avons dû opérer un transfert de connaissances senior, un enjeu de taille. Enfin, le Fafiec nous a assisté dans l'élaboration d'un livret d'accueil pour que nos nouvelles recrues puissent s'intégrer plus facilement et plus rapidement à nos équipes. Selon moi les aspects RH et humains sont fondamentaux pour assurer la pérennité de l'entreprise. »*

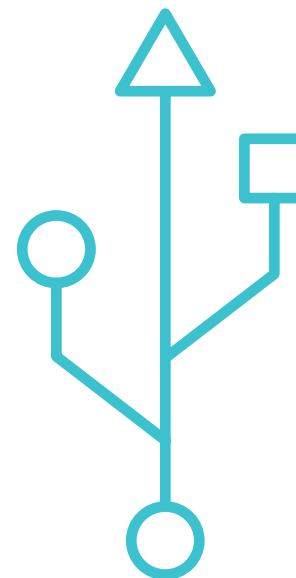
Johanna Dos Santos,
Conseillère formation
Fafiec :

« Le Fafiec a sélectionné par appels d'offres des cabinets de conseil partenaires qui réalisent des prestations d'accompagnement en RH. Nous échangeons étroitement avec les entreprises adhérentes pour identifier tant leurs besoins emploi / formation que leurs problématiques RH. La relation de confiance que nous tissons est donc fondamentale. Grâce à un dirigeant à l'écoute, la société ERSA a pu bénéficier d'un accompagnement RH sur mesure visant à jalonner leur réorganisation interne et transferts de compétences. Pour soutenir les besoins en formation induits par ce contexte de changement, un financement exceptionnel de près de 20 000 € a été alloué par le Fafiec dans le cadre d'un Plan TPME. »

A comme Adaptabilité

Entreprises et salariés de la Branche doivent s'adapter en permanence à leur environnement, dont les mutations sont fréquentes, parfois soudaines. Pour les soutenir dans cette démarche, le **Fafiec** doit s'adapter lui aussi. L'OPCA adapte en particulier son offre de services aux besoins des entreprises sur un territoire donné. Les exemples sont nombreux. Parmi eux, la signature d'une ADEC (Action de développement de l'emploi et des compétences) Automobile fin 2012 en Franche-Comté, dans le but d'aider les entreprises du secteur à faire face à la baisse des commandes et à redéployer leurs compétences. Une cinquantaine de salariés ont été accompagnés en 2013 et 2014. L'adaptabilité s'illustre aussi par les efforts de transformation réalisés en interne dans le but de porter la transformation des missions du **Fafiec**. La création du profil « développeur de l'alternance » en est une manifestation marquante : pour répondre aux enjeux définis par les pouvoirs publics — faire de l'alternance un levier de la sécurisation des parcours professionnels — le **Fafiec** a fait en sorte que certains de ses collaborateurs puissent bénéficier d'une évolution de leurs compétences.

Jean-Baptiste Perney,
Dirigeant du bureau
d'études Paceo :
« Plus de 90 % de notre
chiffre d'affaires est
réalisé avec l'industrie
automobile. Nous avons
bénéficié d'une formation
montée sur mesure
par le Fafiec pour notre
entreprise. Objectif : mieux
maîtriser le chiffrage
de nos projets, ainsi que
leur suivi et l'élaboration
de nos coûts. Deux de
mes collaborateurs ont pu
suivre cette formation, qui
nous permet aujourd'hui
de nous tenir au plus
près du marché, et de
savoir mieux expliquer
notre politique de prix. »



→ Visions croisées : ADEC Automobile

Aline Siegel, Conseillère formation Fafiec, antenne Est :
« L'ADEC Automobile est un dispositif que nous avons monté avec d'autres acteurs, comme la Région Franche-Comté et la Direccte, pour soutenir ce secteur d'activité. Sept entreprises sont impliquées, dont six comptent moins de dix salariés. Objectif : dans une conjoncture difficile pour ce secteur, former leurs collaborateurs afin de les aider à aborder d'autres marchés et à renforcer leur employabilité. Avec Paceo, en particulier, la formation suivie a pour objectif de permettre à l'entreprise de gagner en efficacité et en productivité. »



C comme COM

Et COM comme... Convention d'objectifs et de moyens. Signée par le **Fafiec** et l'État pour la période 2012-2014, cette convention a comme finalité de fixer l'orientation des missions de l'OPCA ainsi que leur évaluation dans l'utilisation efficiente et efficace des contributions financières des entreprises au service de la formation professionnelle. Pour ce faire, le **Fafiec** a mis en place une structure d'audit interne ainsi qu'un dispositif de pilotage mensuel et de reporting trimestriel au conseil d'administration. Le trésorier et le trésorier adjoint assurent chaque mois, avec le directeur administratif et financier, un point complet concernant l'activité du **Fafiec** et sa capacité financière, en regard des objectifs de la COM. L'ensemble de ce dispositif permet à l'OPCA de réaliser un suivi précis de ses engagements tels que le développement d'interventions auprès des TPE, mais aussi des salariés les moins qualifiés.

→ Ils l'ont dit

« Les objectifs de la COM ont été atteints dès 2012, puis à nouveau en 2013 alors que nous mettions parallèlement en place de nouveaux dispositifs non liés à la COM comme les partenariats territoriaux, le DIF portable ou encore la POE par exemple. »

—
Dominique Jeanjean, Directeur du Pôle opérationnel



D comme Diagnostic

Le diagnostic individuel est l'un des points d'orgue de la stratégie d'accompagnement et de conseil mis en œuvre et financé à 100 % par le **Fafiec**. Il s'agit de l'une des innovations créées par la Convention d'objectifs et de moyens (COM). Ce positionnement professionnel permet d'accompagner un collaborateur de l'entreprise dans l'élaboration d'un projet professionnel. Cette prestation individualisée et réalisée par des cabinets extérieurs a pour objectif de faire l'inventaire des compétences du salarié et d'identifier les écarts pour accompagner la mobilité interne. « Ce dispositif permet notamment d'accompagner l'évolution du collaborateur, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou hiérarchique ; du statut d'expert technique à celui de manager, par exemple, explique Agnès Giangrande, responsable adjointe de l'antenne Sud-Est. Le diagnostic est l'une des composantes de la politique de gestion des compétences et de fidélisation de l'employeur ». Ce diagnostic individuel, comme l'ensemble des nouvelles prestations RH, est souvent précédé d'une mission préparatoire à celle de conseil (ou de pré-diagnostic), réalisée par les conseillers formation du **Fafiec** permettant d'établir un bilan des pratiques RH de l'entreprise et de formuler des préconisations.

→ En chiffres

En 2013, le Fafiec a financé 1163 journées de prestations individuelles et 161 entreprises ont pu bénéficier d'un diagnostic RH.

→ Visions croisées Des outils pour refondre la stratégie de développement RH des entreprises

Coralie Nagels,
Conseillère formation
Fafiec :

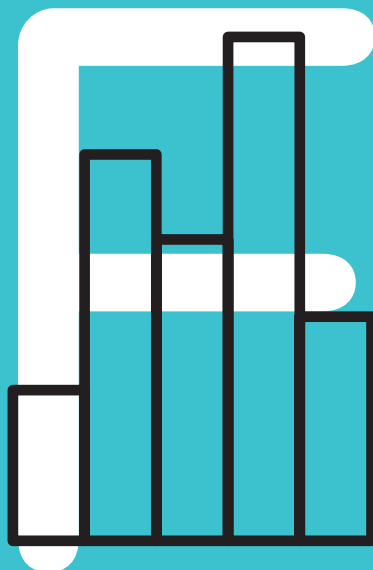
« Après avoir réalisé un pré-diagnostic à la demande de BLM Technologies, nous permettant d'avoir une vision complète de ses pratiques RH, nous avons pu préconiser des formations, proposer un plan TPME et mettre en place des prestations d'accompagnement RH. Ces deux dispositifs ont eu pour objectif d'aider l'entreprise à mettre en place une nouvelle organisation, faire monter en compétences certains salariés et créer une base commune afin d'uniformiser les méthodes de l'entreprise. »

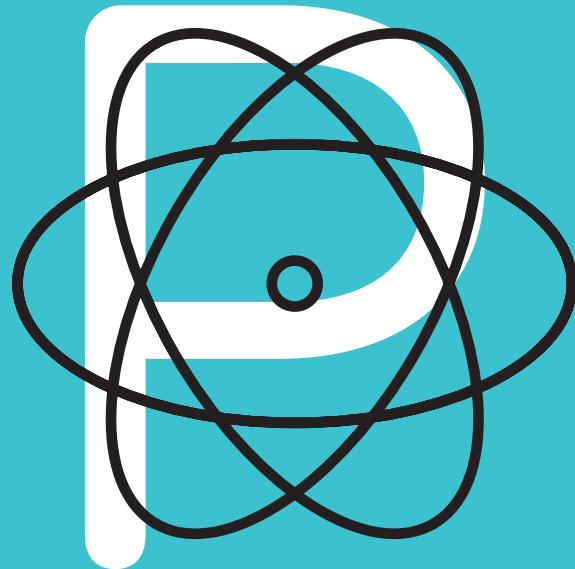
Erwan Lauriot-Prévost,
BLM Technologies :

« En sollicitant le Fafiec, nous avons été surpris par la qualité de l'accompagnement et le suivi personnalisé de notre dossier. Des conseillers se sont déplacés chez nous, ont identifié nos besoins pour nous proposer des prestations adaptées. Aujourd'hui, nous ne pourrions plus nous passer d'un accompagnement d'une telle qualité ! »

F comme Financement

La collecte comptabilisée en 2013 s'élève à 252,6 M€, soit une augmentation de 4,9% par rapport à l'année précédente. De son côté, le nombre d'adhérents a continué de croître, atteignant 54 643 entreprises (+ 1,36%). Parallèlement, le **Fafiec** mène des opérations de formation ou d'accompagnement à travers des partenariats, nationaux ou régionaux. Ces cofinancements avaient connu une hausse spectaculaire en 2012, laquelle s'est poursuivie en 2013. Ces partenariats sont noués à la fois avec l'État (signature d'un EDEC de Branche avec la DGEFP en 2010, cofinancement du FPSPP pour des actions territoriales et pour l'activité partielle), avec Pôle emploi (qui finance en partie la POEI) ou encore avec les acteurs régionaux (DIRECCTE et conseils régionaux).





P comme Piqûre de rappel

L'évolution des missions du **Fafiec** se fonde sur la réforme de la formation professionnelle de 2009, elle-même inspirée par l'Accord national interprofessionnel datant de la même année. Avec cette réforme, le Gouvernement avait souhaité élargir les compétences et les missions des OPCA vers le conseil et les services de proximité auprès des entreprises. En parallèle, la législation renforce la notion de sécurisation des parcours professionnels. Elle s'ouvre aux publics les plus fragilisés, ce qu'illustre tout spécialement la création de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), tout en étant également porteuse de nouveaux droits pour les salariés (portabilité du DIF).

P comme Proximité

La « proximité renforcée » avec ses publics est un marqueur fort du nouveau **Fafiec**. Cette proximité s'est pleinement révélée au cours de l'année 2013, à travers les services suivants : rendez-vous individuels, tremplins, ateliers, rendez-vous téléphoniques, pré-diagnostic RH. Renforcer la proximité avec les entreprises, c'est aussi aller à leur rencontre dans leur bassin d'emploi. D'où le développement de permanences territoriales dans la plupart des antennes, sur l'antenne Est par exemple. « En 2013, nous avons souhaité déployer et afficher une réelle proximité auprès de nos adhérents en développant des permanences territoriales régulières dans chacune des grandes agglomérations de nos bassins d'emploi (28 permanences réalisées). L'objectif était de permettre aux entreprises de rencontrer leur Conseiller formation en un lieu identifié proche de leur lieu d'implantation avec ou sans rendez-vous préalable », explique sa responsable, Florence Heitz.

→ En chiffres

En 2013, 3060 rendez-vous individuels ont été pris en entreprise (au-delà des objectifs de la COM). De même, 1554 tremplins et ateliers ont été réalisés, ainsi que 119 pré-diagnostic.

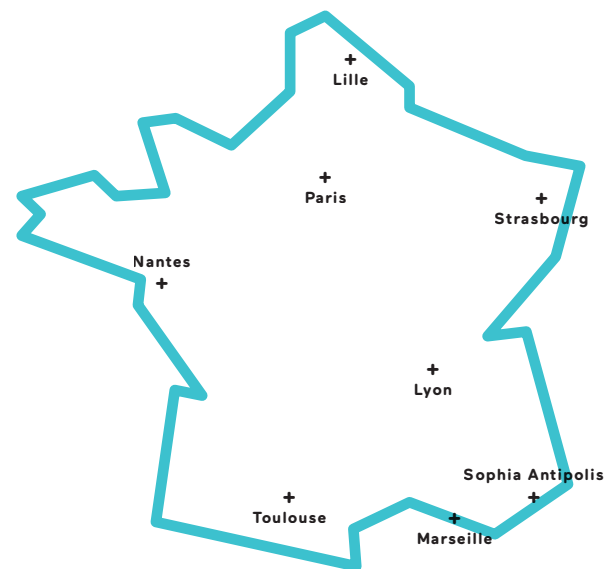
→ Visions croisées Des prestations RH pour accompagner les TPE-PME

Marie Palmerini,
Conseillère formation
Fafiec :

« Individuelles ou collectives, nos prestations RH ont pour objectifs d'évaluer et faire évoluer les compétences et la carrière des collaborateurs. Nous apportons un regard extérieur sur les pratiques internes des entreprises par le biais de prestations allant de 2 à 5 jours répartis sur une durée de 2 mois. »

Soria Boucebaine,
Responsable RH
chez Ysance :

« Nous avons bénéficié de trois prestations RH, dont un accompagnement individuel de nos consultants managers et un accompagnement dans le développement de talents. Le Fafiec a su nous orienter vers un cabinet très professionnel, qui s'est adapté à nos matrices et outils. L'avantage : tout est pris en charge de A à Z. Ce fut un atout indiscutable pour ceux qui ont pu profiter de ces prestations. »



→ Île-de-France

Antenne Ingénierie /
Numérique / Études /
Conseil et Métiers
de l'Événement
25, quai Panhard
et Levassor, 75013 Paris

→ Lille

Tour de Lille
60, boulevard de Turin
59000 Lille

→ Lyon

Immeuble Le Forum
29, rue Maurice Flandrin
69003 Lyon

→ Marseille

Immeuble Noilly Paradis
146, rue paradis
13006 Marseille

→ Nantes

Immeuble Nebraska A
2, rue du Château
de l'Éraudière
BP 90685
44306 Nantes Cedex 3

→ Sophia Antipolis

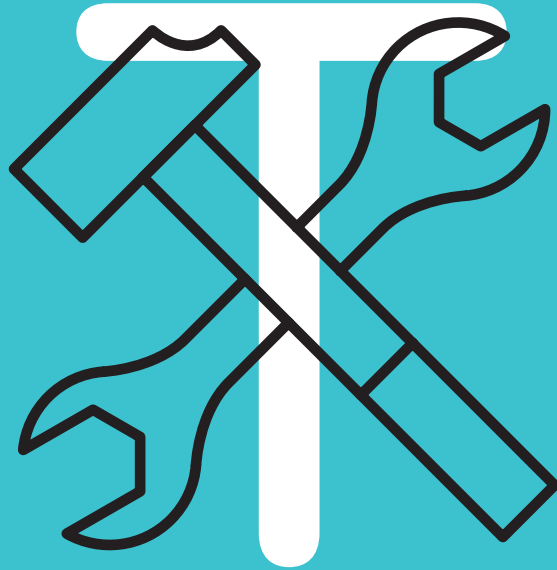
Centre d'affaires BFI
Les Algorithmes /
Aristote A, 2000,
route des Lucioles BP 29
06901 Sophia-Antipolis

→ Strasbourg

4, rue Sarrelouis
67000 Strasbourg

→ Toulouse

Immeuble Le Dragon
Rouge,
7, rue Alaric II,
31000 Toulouse



T comme TPE-PME

Les TPE-PME constituent la très grande majorité de la population d'entreprises auxquelles s'adresse le **Fafiec**. Seules 3% des entreprises cotisantes ont un effectif supérieur à 50 salariés, même si elles représentent un nombre important de collaborateurs. Ainsi, la plupart des adhérents ne disposent pas de structure RH ou de formation. Pour répondre à leurs attentes de conseil et de soutien dans le domaine de la formation professionnelle, l'OPCA s'attache à élaborer différents outils et solutions, dont le « kit compétences »: une boîte à outils de 22 fiches pratiques accessible en téléchargement sur le site du **Fafiec**. En outre, le budget consacré aux entreprises de moins de 10 salariés par le **Fafiec** a plus que doublé en 2013. C'est à la fois l'effet de l'emploi d'une trésorerie positive et d'une « fongibilité descendante » des fonds de formation: les fonds non utilisés par les cotisants de taille supérieure peuvent bénéficier aux entreprises plus petites.

→ **Visions croisées: Le Plan TPME pour opérer un renouvellement stratégique de l'entreprise**

— **Samira Hamdi**, Co-dirigeante, IDVIDEO:

« Par la nature de son activité, IDVideo se positionne sur un marché en constante transformation. En cause, des évolutions techniques et technologiques majeures, en particulier le basculement des solutions analogiques vers des solutions numériques. Pour répondre à cette problématique, mais également pour faire face à une concurrence très marquée, nous avons dû mettre en place un plan de formation interne. Ses objectifs: anticiper les besoins pointus de nos clients et assurer le suivi des futurs appels d'offres. Dans ce contexte, le plan TPME nous a permis de dessiner un projet cohérent pour nos équipes, qui ont reconnu la valorisation de leur savoir-faire et ont désormais des compétences à la pointe de la technologie! »

— **Christophe Cabrolier**,

Directeur administratif et financier, PROTYS:
 « Notre développement nous a amené à créer des postes de managers afin de gérer l'arrivée de nouveaux collaborateurs dans les différents départements de l'entreprise. Le plan TPME proposé par le Fafiec, nous a permis de financer une formation dédiée à ces futurs managers, venant principalement de promotions internes, afin de les accompagner dans leurs nouvelles missions. Le Fafiec nous a également aidés à remplir la demande de financement. Ce financement complémentaire a été une aide significative. »

— **Sophie Aguerre**,
 Conseillère formation
 Fafiec:

« Les plans TPME nous permettent d'accompagner les entreprises de moins de 20 salariés, sur un projet à caractère très stratégique. Le soutien du Fafiec porte sur le financement des formations liées à ce projet, au bénéfice du développement de l'entreprise et des salariés. »

Des initiatives en marche

En 2013, le Fafiec a multiplié les chantiers nouveaux, en particulier dans le cadre de la Convention d'objectifs et de moyens 2012-2014. Ces initiatives viennent illustrer, souvent en première année pleine, l'engagement de l'OPCA auprès de ses publics d'entreprises adhérentes, de salariés et de demandeurs d'emploi. Les cofinancements et les partenariats avec les autres acteurs de l'emploi, au niveau national comme régional, y prennent une part prépondérante.

« En 2013, le Fafiec a poursuivi sa mutation consistant à positionner une nouvelle offre de services, en complément de sa mission habituelle de gestion financière. Ce positionnement s'est concrétisé par l'aboutissement et le lancement de nombreux projets, qui illustrent aussi notre professionnalisation. Je pense en particulier à notre nouvel outil de gestion ainsi qu'au déploiement de nos services en ligne et au démarrage du chantier de simplification administrative. Parallèlement, le rôle du Fafiec dans la sécurisation des parcours de professionnalisation s'est affirmé, en lien avec le FPSPP, ainsi qu'au travers de la centralisation de la gestion des dispositifs individuels. L'année 2013 a également vu se développer, très significativement, les projets cofinancés, au service d'enjeux de politique nationale de formation à destination des publics en difficulté. »

—
Régis Berthelot, Directeur délégué du Fafiec

A comme Action collective



Portées par les partenaires sociaux, les Actions collectives sont élaborées pour répondre aux besoins des entreprises de la Branche. L'objectif commun est de former leurs collaborateurs sur des thèmes particulièrement stratégiques. Ainsi, les Actions collectives constituent un levier de diffusion des technologies émergentes et des nouveaux modèles économiques. Dans ce cadre, le **Fafiec** propose avec l'aide de prestataires de formation choisis par appels d'offres, des formations sur les thèmes suivants : numérique, ingénierie/bureaux d'études techniques, conseil / études, métiers de l'événement, langues, management / RH, recrutement, relations commerciales / logistique / gestion.

Ce dispositif pédagogique très complet est pris en charge à 100 % par l'OPCA*, qui a mis en ligne un site Internet dédié : <http://plateforme-actions-collectives.fafiec.fr/>. « Cet outil est le résultat d'un travail de longue haleine basé sur l'étude des besoins des entreprises, commente Alexandra Catinat, chef de projet au Pôle projets, études et développement. « Après une opération pilote en 2012, portant sur la création d'un moteur de recherche pour les formations en anglais et en allemand, nous avons décidé de généraliser cet outil à toutes les Actions collectives de la Branche. Dans sa version définitive, cette plate-forme a vu le jour fin 2013. 900 modules y sont accessibles, proposés par 150 organismes de formation référencés. » Les Actions collectives sont pilotées par les antennes opérationnelles avec le soutien méthodologique du Pôle projets études et développement.

→ Ils l'ont dit :

Actions collectives : un bel esprit de partenariat
« L'Antenne Île-de-France des métiers de l'ingénierie pilote 11 Actions collectives. Le bilan et l'évolution de ces formations clé en main font aussi partie de notre mission. Ainsi, par exemple, nous avons optimisé deux modules liés aux énergies renouvelables, en les fusionnant et en éliminant les redondances, ce qui a renforcé le succès de cette Action collective. En 2013, nous avons également élaboré une nouvelle formation, sur la réglementation des installations électriques en France afin de répondre aux besoins des adhérents de la Branche. Ces formations spécifiques illustrent parfaitement le bel esprit de partenariat dans lequel travaillent les partenaires sociaux, les adhérents et l'OPCA. »

—
Maryse Le Boursicaud,
Responsable adjointe
de l'Antenne Île-de-France
des métiers de l'ingénierie.

* Sous réserve de la réalisation totale de la formation et dans la limite des fonds mutualisés disponibles.

A comme **Activité partielle**

Depuis 2010, l'OPCA est en capacité d'accompagner les entreprises qui se trouveraient en situation d'activité partielle (anciennement chômage partiel). Dès lors que ces entreprises relèvent de la Branche, l'Administration doit informer le **Fafiec** des autorisations d'activité partielle qui leur sont attribuées. Celui-ci propose alors de soutenir ces entreprises et d'optimiser les périodes d'activité partielle de leurs salariés en formant ces collaborateurs afin de sécuriser leur parcours professionnel. En octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un accord qui renforce l'accompagnement de la Branche et du **Fafiec** auprès des entreprises en activité partielle. Ces dernières peuvent ainsi accéder à un financement complémentaire d'actions de formation dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

→ Visions croisées

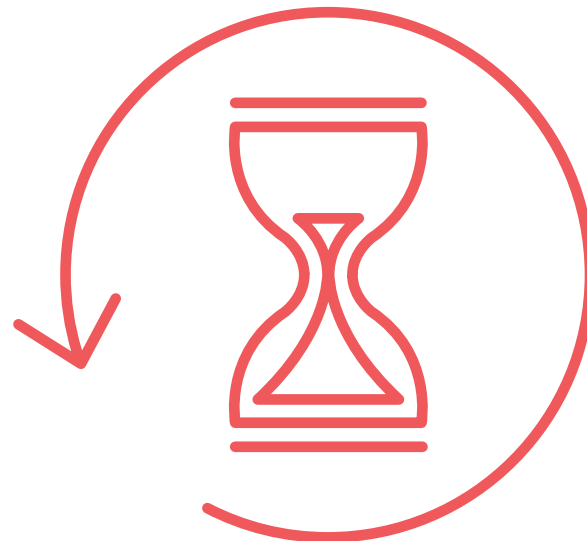
Activité partielle : un dispositif efficace pour accompagner les entreprises fragilisées

Roxane Lebourg,
Conseillère formation
Fafiec:

« Avertis quand une entreprise entre en situation d'activité partielle, nous lui proposons de prendre en charge une série de formations pour contribuer à saisir de nouvelles opportunités de développement. »

Daniel Cailloce, Dirigeant
de la société Assecuris:

« Une chute d'activité nous menaçait de licencier plusieurs membres de notre équipe, si ce n'est de fermer. En optant pour l'activité partielle, nous avons pu bénéficier de formations financées par le Fafiec pour les deux tiers de nos effectifs, nous permettant de travailler en sous-traitance pour d'autres entreprises. Cela a sauvé notre entreprise. »



A comme Alternance

L'alternance ? Rappelons que cette modalité pédagogique se caractérise par la succession de périodes de pratique professionnelle en entreprise et de périodes de formation théorique auprès d'un organisme de formation. L'alternance s'illustre essentiellement à travers le contrat et la période de professionnalisation. Pour la Branche, ces deux dispositifs ont été au nombre de 8858 et de 9941 en 2013. Ces chiffres illustrent l'engagement pris dès 2012 par le **Fafiec** suite à l'appel à projets « développement de l'alternance » lancé par le FPSPP, lequel avait donné une réponse favorable pour que l'OPCA assure l'accompagnement financier de l'alternance, avec un objectif très qualitatif de soutien des parcours d'alternance. Pour répondre à ces enjeux, le **Fafiec** a accompagné l'évolution des compétences de certains de ses collaborateurs en antenne, pour l'accompagnement des salariés en alternance (ingénierie du dispositif, gestion des contrats, etc.). Cette démarche se déploie sur l'ensemble du territoire national. C'est le cas de l'antenne Méditerranée, pour ne prendre que cet exemple. « Certains de nos collaborateurs ont évolué vers ces missions de sécurisation des parcours professionnels en alternance, assure Magali Rasamison, sa responsable. En interne, c'était aussi l'opportunité pour eux d'acquérir des compétences nouvelles pour animer une relation de proximité avec les adhérents. »

Pour l'antenne Île-de-France des métiers du Conseil, des études et des métiers de l'événement : « Nous avons mis en place un développeur alternance, explique sa responsable, Chantal Buffet. Ce développeur étudie l'évolution des contrats de professionnalisation, va à la rencontre des entreprises à ce sujet et assure la promotion de la fonction tutorale. »

→ Visions croisées

Sécuriser l'alternance grâce à une aide à la gestion administrative et à des réunions de sensibilisation au tutorat

Mélanie Satedjian, Analyste Fafiec :

« Notre dispositif de sécurisation de l'alternance vise plusieurs objectifs : d'une part, assurer l'accompagnement des entreprises en direct et via les organismes de formation, dans la mise en œuvre de leurs contrats de professionnalisation. D'autre part, donner toutes les clés aux entreprises pour qu'elles recrutent les bons profils et les forment de la meilleure façon en les sensibilisant sur l'efficacité du tutorat et les enjeux d'une bonne intégration. »

Philippe Leynaud, Dirigeant de l'entreprise Auxane Concept :

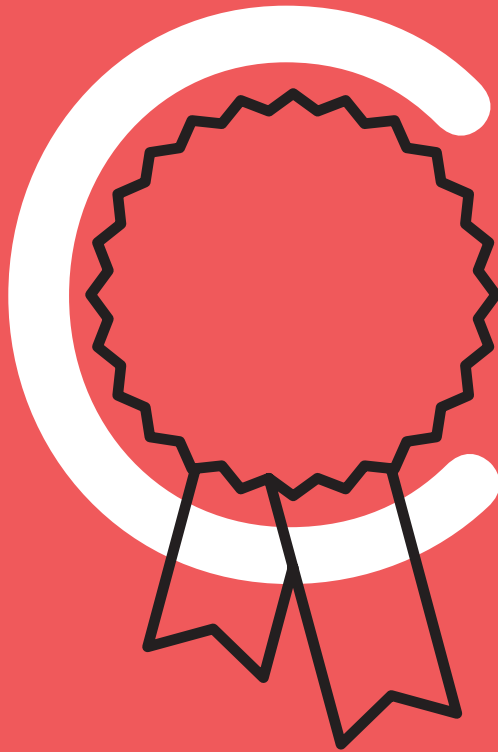
« Le Fafiec nous apporte un grand soutien administratif dans la gestion de nos contrats en alternance, ce qui est important pour une TPE de 8 salariés ! Ses collaborateurs sont aussi très disponibles pour la sensibilisation au tutorat. Les réunions régulières mises en place sont utiles, les programmes sont accessibles en ligne et le montage administratif est maîtrisé ce qui nous a permis de gagner un temps considérable. Pour conclure, nous avons pu bénéficier d'un accompagnement de qualité. »

Amandine Fernandez, Analyste formation et développeur de l'alternance Fafiec :

« Notre rôle au Fafiec est d'informer les entreprises n'ayant jamais eu recours aux contrats de professionnalisation de l'intérêt que cela présente. Nous avons ici une mission de conseil afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et d'accompagner l'entreprise dans la mise en place de leur accueil et de leurs formations. »

C comme Certification

Depuis la fin 2009, le **Fafiec** est engagé dans une démarche de certification qualité. La volonté de l'OPCA est de mettre en place un fonctionnement par « gestion des processus » afin de bénéficier d'une vision transverse et de faciliter le travail en mode projet. Bien que l'agrément d'un OPCA par l'État n'implique pas l'obligation de suivre une démarche qualité, celle-ci est particulièrement en phase avec certains impératifs de la réforme de la formation professionnelle (modalités d'information des publics concernés, affichage des procédures, etc.). *« En novembre 2012, l'AFNOR nous a délivré la certification AFAQ ISO 9001, explique Stéphanie Pichot, responsable du service qualité-contrôle. Nous avons ensuite passé un audit de suivi en octobre 2013, qui a permis d'identifier des axes d'amélioration ainsi que des plans d'action. Nous nous attachons à mettre en lien les différents pilotes de processus (13 au total) afin que ces processus fonctionnent harmonieusement. Le système de management de la qualité nous donne une meilleure visibilité sur la façon dont nous remplissons les missions, précisément dans le but de les améliorer ensuite. »* À noter: la norme ISO 9001 version 2008 requiert la mise en place d'enquêtes de satisfaction. Réalisée en juin et juillet 2013 auprès des entreprises adhérentes, cette enquête a obtenu un taux global de satisfaction de 68%.



C comme Changement

Le dynamisme du changement a constitué un marqueur fort pour le **Fafiec** en 2013. En dehors des évolutions portées par son environnement, l'OPCA a vécu deux évènements majeurs en interne. Outre le changement de son logiciel métier, qui a impacté la quasi totalité des directions et des services, le **Fafiec** a organisé le déménagement de son siège parisien. Pour le déménagement de ses 110 postes, les critères à satisfaire étaient nombreux : des locaux parisiens adaptés, modernes, confortables et dans un périmètre proche de l'immeuble existant afin de générer le moins d'impact possible pour le personnel, le tout dans un budget défini. L'ensemble du projet de déménagement a été mené dans le cadre d'un comité de pilotage. Composé de représentants de la direction générale, des Services généraux, des RH, de la Direction administrative et financière, des antennes, et des instances représentatives du personnel, se réunissant toutes les deux semaines. Suivant une démarche participative, les salariés de l'OPCA ont été sollicités en amont afin de donner leur avis sur certains espaces d'aménagement. L'information sur l'avancement du projet s'est faite en continu en interne. Malgré la simultanéité avec d'autres projets structurels pour le **Fafiec**, en particulier celui du logiciel métiers évoqué plus haut, le déménagement s'est déroulé dans les délais, avec un emménagement dans les nouveaux locaux en juin 2014.

→ Ils l'ont dit :

Une année pour déménager

« Nous nous sommes donnés une année pour sécuriser ce projet. Une dizaine de sites ont été visités, pour en retenir trois. »

—
Stéphanie Depalle,
 Assistante de direction
 et chef du projet
 déménagement.

Un aménagement participatif

« Le prestataire spécialiste des projets d'aménagement a pu mettre en place des visites virtuelles, ce qui a permis à chacun de visualiser les espaces intégrant le futur mobilier. Certains éléments ont été modifiés suite aux avis exprimés par le personnel. C'est le cas, par exemple, des écrans de séparation des open spaces. »

—
Sylvie Bonaccorsi,
 Responsable du service
 Logistique.

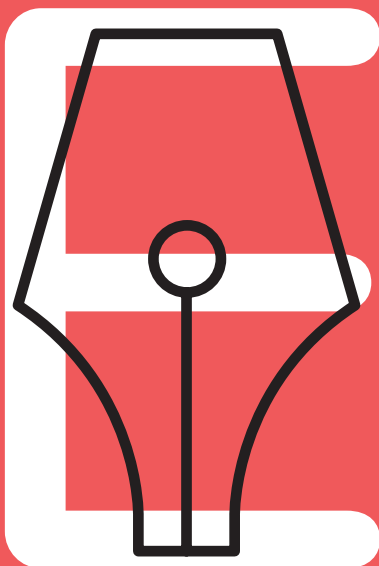
C comme CQP

Et CQP comme Certificat de qualification professionnelle. Permettant de renforcer les qualifications des collaborateurs autour d'un métier clé pour l'entreprise, les CQP s'adressent tout autant aux jeunes issus du système scolaire qu'aux salariés de la Branche ou qu'aux adultes souhaitant reprendre une activité professionnelle liée à ses secteurs d'activité. Ils peuvent être obtenus en alternance. Six CQP ont été créés par la Branche : administrateur de bases de données, administrateur de réseaux d'entreprises, administrateurs système, architecte technique, développeur nouvelles technologies et assistant concepteur en ingénierie de restauration. « Ces CQP seront modulaires, à la manière d'un bloc de compétences, souligne Naïma Latrèche, responsable du pôle Projets, études et développement du **Fafiec**. En lien avec le compte personnel de formation, nous voudrions que les stagiaires aient la possibilité de ne pas suivre la totalité du cursus mais qu'ils le fassent en fonction des compétences déjà acquises. » En interne, le **Fafiec** s'investit beaucoup dans la mise en œuvre et le suivi des CQP : étude de faisabilité auprès des entreprises, création des référentiels, sélection des prestataires, gestion des examens et organisation de la cérémonie de remise des diplômes.



D comme DIF portable

C'est la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui a créé la notion de portabilité du DIF (Droit individuel à la formation). Ainsi, un demandeur d'emploi a la possibilité de demander ses heures de DIF non utilisées après son départ de l'entreprise. Le DIF portable est l'un des éléments du parcours de formation lié aux demandeurs d'emploi qui sont désormais pris en charge par l'OPCA, avec la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et le CSP (Contrat de sécurisation professionnelle). En 2013, 7 000 personnes ont bénéficié de ces dispositifs avec le **Fafiec**, dont la moitié en DIF portable.



E comme EDEC

« Avec l'État, le Fafiec avait signé en 2010 une convention financière portant sur un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) au niveau national, rappelle René Barbecot, chargé de mission Grands partenariats. Cet accord-cadre, qui a pris fin en décembre 2013, a permis de mettre en œuvre des actions de formations innovantes grâce à la mutualisation des réflexions et des travaux engagés au niveau des territoires ou encore le développement d'outils pratiques pour les PME dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). » De nombreuses actions ont été mises en place dans ce cadre, dont la conception de dispositifs d'accompagnement et de conseils RH pour les PME, la réalisation d'un kit compétences pour ces entreprises ou encore la création d'un dispositif de formation facilitée. Ces actions ont permis d'associer et accompagner 190 entreprises et 260 salariés, soit dans le cadre des expérimentations, soit dans la réalisation de leur démarche de GPEC*. L'EDEC National a également permis de réaliser un Contrat d'études prospectives dans le secteur professionnel du Numérique.

* Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

→ Visions croisées

Satisfaire les besoins en compétences et en candidatures sur le territoire du Niortais

—
Ghislain Lesquelen, Conseiller formation Fafiec :

« Fin 2013, le Fafiec a initié un partenariat avec la DIRECCTE Poitou-Charentes pour la mise en place d'un EDEC. Avec pour objectif de répondre aux problématiques RH des entreprises du numérique de la région. Pour sensibiliser les dirigeants à cette démarche, le Fafiec s'appuie sur des partenaires locaux, tels que le Comité de bassin d'emploi du Niortais (CBE) et des Réseaux professionnels du numérique. C'est également avec le CBE que nous avons développé un second partenariat, toujours à destination des entreprises du numérique du territoire, la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi Collective). Son ambition est de faire coïncider l'offre et la demande en recensant les besoins en compétences des entreprises ciblées, et en formant les demandeurs d'emploi à des métiers aussi pointus que celui de Développeur Java. »

—
Jean-François Godet, Dirigeant de FACYLE :

« En tant qu'éditeur et intégrateur de logiciels spécialisés dans le domaine des technologies de centre de relation client, nous intervenons sur des sujets et projets demandant un haut niveau de connaissance et certification. À ce titre, nous recherchons régulièrement des collaborateurs, soit experts des technologies de centre de contacts, soit hautement compétents et passionnés par ce métier. Nous leur offrons la possibilité de se former et de se faire certifier auprès des plus grands éditeurs du marché dont nous sommes partenaires. L'identification des profils adéquats à notre activité et à nos attentes est très difficile. Dans le cadre de la POEC mise en place par le Fafiec avec le concours du CBE Niortais, nous avons reçu en entretien une dizaine de candidats. La qualification des profils s'est avérée fructueuse et pertinente : deux ont été retenus et envoyés en formation afin de mettre à jour leurs compétences technologiques. Une initiative profitable, qui a abouti à l'embauche en CDI d'un des deux candidats formés !

E comme Études

—
 Comment anticiper les futurs besoins des entreprises de la Branche en matière de formation et de compétences ? Comment traiter l'ensemble des données émanant de ces entreprises ? De quelle manière en informer les partenaires de la Branche ? ... Autant de questions auxquelles répond l'OPIIEC (Observatoire paritaire des métiers de l'ingénierie, du numérique, du conseil, des études et de l'évènement). Les études réalisées par l'OPIIEC sont commandées par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), qui définit la politique de formation de la Branche. L'une des missions du pôle Projets, études et développement du **Fafiec**, que dirige Naïma Latrèche, est de coordonner les travaux de l'OPIIEC. Ceux-ci portent sur des études prospectives sectorielles et transversales à caractère quantitatif et/ou qualitatif, qui ont précisément pour but de permettre à la Branche d'adapter sa politique de formation. « Depuis 2013, les chefs de projet du **Fafiec** dédiés aux études sont beaucoup plus polyvalents, explique Neïla Hamadache, chef de projet au sein de ce pôle. Cette nouvelle organisation de travail a eu pour conséquence de multiplier par trois le nombre d'études livrées et démarrées en 2013. » Ainsi, parmi les huit études initiées en 2013, trois ont été livrées par l'OPIIEC : « Évolution des compétences, des formations et de l'emploi en gestion de projet et de ses composantes du secteur de l'ingénierie », « Compétences et formations Open Source en France », « GPEC étape 3 : bilan 2012 et perspectives 2013 ».



M comme Métiers porteurs

Ils sont porteurs d'avenir et de développement des compétences. Ils représentent les embauches d'aujourd'hui et de demain. Bref, ce sont les métiers porteurs de la Branche. Quels sont-ils exactement ? Difficile de le savoir. Mais, justement, le **Fafiec** redouble d'efforts pour anticiper les mutations, identifier ces métiers porteurs et en favoriser ensuite l'appropriation par les populations de salariés et d'entreprises concernées. L'OPCA se fonde pour cela sur les données d'analyse des besoins des entreprises de la Branche, issues des études de l'OPIIEC. Ainsi, l'une des études OPIIEC démarrées en 2013 porte sur l'évolution des métiers et des besoins en formation pour les systèmes embarqués. De la même façon, le **Fafiec** travaille avec Pôle emploi pour identifier les métiers en tension et bâtir une offre de formation spécifique pour les demandeurs d'emploi. En 2013, par exemple, l'antenne Numérique Île-de-France s'est positionnée avec Pôle emploi sur le métier de concepteur-développeur avec différentes spécialités techniques liées à l'internet ou la mobilité numérique dans le cadre de la POEC.

→ Objectif : Mieux connaître le bassin d'emploi

« L'antenne numérique IDF a poursuivi le renforcement de son accompagnement de proximité auprès des TPE et PME, cible prioritaire d'entreprises visées par la Convention d'Objectifs et de Moyens encadrant l'exercice de l'activité du Fafiec. Malgré un périmètre toujours fortement marqué par des entreprises de taille importante (les entreprises de 50 salariés et plus employant près de 78% des effectifs), l'antenne a réussi la réorientation prioritaire de ses activités de services de proximité auprès des plus petites entreprises, cibles prioritaires. »

—
Bruno Ségala, Responsable de l'antenne Numérique Île-de-France.

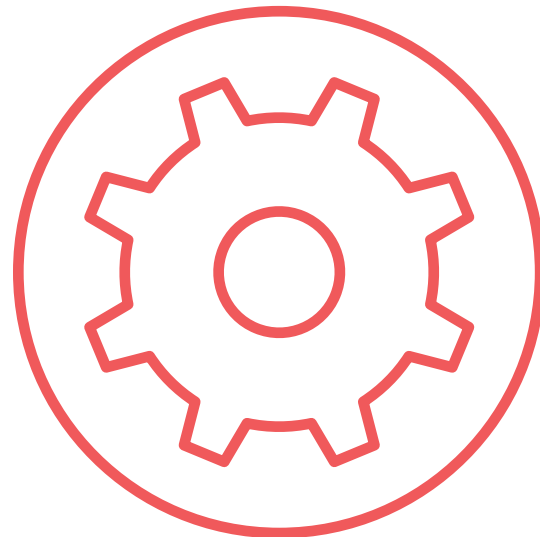
→ Visions croisées**Se former pour évoluer**

—
Jonathan Labecot, Conseiller formation Fafiec:

« Depuis 2008, le Fafiec, la branche professionnelle et la DIRECCTE Midi Pyrénées se mobilisent afin de mettre en œuvre des Actions de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC). En 2012 et 2013, dans le cadre d'une expérimentation, ce cofinancement a permis d'accompagner des chefs d'entreprises dans la stratégie marketing de produits innovants. Nous avons conclu un partenariat avec Digital Place, cluster d'entreprises numériques, qui assure auprès des professionnels des formations/actions sur le sujet. »

—
F. Rivière, Directeur commercial & marketing chez Techform:

« Avec l'essor d'Internet, les usages commerciaux ont changés. Dans ce nouveau contexte, les entreprises, notamment celles des secteurs du bâtiment et de l'industrie, ont dû faire face à un nouveau challenge: comment utiliser la toile pour développer leurs activités et conquérir de nouveaux marchés en France, mais aussi à l'étranger en Europe? En tant qu'éditeur de logiciels configureurs, Techform doit être en mesure d'accompagner ses clients industriels dans leurs activités commerciales qui se caractérisent par un mode B to B et même B to C maintenant avec l'avènement des tablettes dans les salons des particuliers. Voilà pourquoi, j'ai suivi fin 2013, la formation proposée par Digital Place sur le marketing des produits innovants. Grâce à cette formation intensive et aux conseils de l'experte, j'ai pu définir une nouvelle stratégie marketing sur trois ans, plus moderne et surtout plus en adéquation avec les pratiques actuelles du marketing numérique. »





P comme POE

Comme son nom le laisse deviner, la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) a pour but de former un collaborateur avant son embauche afin qu'il soit parfaitement opérationnel lors de son arrivée dans l'entreprise. Élément clé de la sécurisation des parcours professionnels, la POE s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Cofinancée par le **Fafiec**, Pôle emploi et le FPSPP, ce parcours de formation de 400 heures maximum se décline en deux : POE Individuelle (POEI) et POE Collective (POEC).

En 2013, près de 800 dossiers de POEI ont été traités. *« Sur l'Antenne Est, nous avons accompagné en POEI une trentaine d'entreprises des secteurs ingénierie et numérique, assure Florence Heitz, responsable de cette antenne. Pour un grand nombre d'entre elles, cette formation co-financée a représenté une véritable opportunité de qualifier des demandeurs d'emploi afin qu'ils intègrent des compétences assez rares. L'une d'elles a ainsi pu former des techniciens en déchets nucléaires, un profil difficile à recruter. Ces POEI ont débouché sur des contrats de professionnalisation puis sur des CDI. »*

De son côté, David Tondellier, responsable de l'antenne Nord, confirme l'intérêt des POEI pour les entreprises et leurs futurs collaborateurs. *« Nous avons ouvert un nombre de dossiers intéressants en POEI, par exemple autour des technologies Linux, explique-t-il. Plusieurs entreprises recherchaient des profils identiques (techniciens Unix-Linux), ce qui nous a permis de développer dans ce domaine une démarche par ailleurs assez proche d'une POE Collective. »*

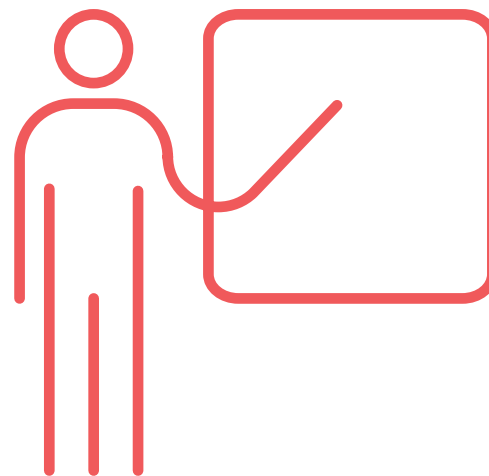
→ Focus POEC

Antenne Ouest :

C'est avec l'antenne Ouest qu'a été mis en place le premier cofinancement en POEC, dans le cadre du pacte Pen Breizh pour le développement des compétences dans le numérique en Bretagne.

P comme Pôle emploi

Pôle emploi est désormais un partenaire de premier rang pour le **Fafiec**. Nouée en faveur des entreprises adhérentes et de leurs salariés, la convention conclue en 2012 avec Pôle emploi permet de conduire des actions nationales ou régionales durables à travers des financements complémentaires à la collecte. La Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est au cœur de ce partenariat. *« Jusqu'en 2012, les OPCA avaient toujours eu l'habitude de fonctionner avec les entreprises et les salariés, mais pas encore avec les demandeurs d'emploi, se souvient Béatrice Abadie, responsable de l'antenne Ouest. La sécurisation des parcours professionnels et le partenariat signé en 2012 avec Pôle emploi ont amorcé ce changement, qui s'est accéléré en 2013. Cela se concrétise par des rencontres régulières avec les Pôle emploi régionaux autour de la réflexion sur les métiers et des orientations fixées par les partenaires sociaux de la Branche. La POEC sur les métiers du numérique en Bretagne est directement issue de cette approche: nous identifions les compétences dont les entreprises ont besoin et mettons en place les actions de formation qui vont nous permettre de former des demandeurs d'emploi, avec des offres d'emploi à la clé. »*



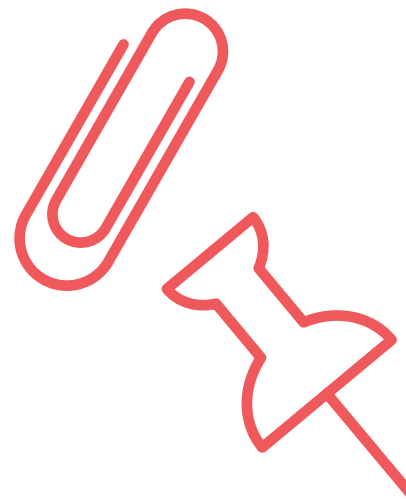
S comme **S**écurisation des parcours professionnels

Instituée avec la réforme de 2009, la sécurisation des parcours professionnels se matérialise pour le **Fafiec** par son intervention dans différents dispositifs tels que la POE (lire « P comme POE ») ou encore le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Applicable depuis 2011, celui-ci résulte de la volonté des partenaires sociaux de créer un dispositif unique afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés visés par un licenciement pour motif économique. Bénéficiant d'un cofinancement par le FPSPP et le FSE, le CSP vise à sécuriser leur parcours professionnel grâce à un accompagnement personnalisé, en alternance. Dans ce cadre, le **Fafiec** a pour rôle de soutenir des démarches de formation, dont les coûts pédagogiques sont mobilisés via les fonds de professionnalisation. Trois mille dossiers de CSP ont été pris en charge par l'OPCA en 2013.



S comme Simplification administrative

Intégrée dans la Convention d'objectifs et de moyens, la simplification administrative est l'un des enjeux auxquels le **Fafiec** doit répondre. Il s'agit d'optimiser à la fois les coûts et les délais de traitement des dossiers. *« Pour y parvenir, nous avons choisi la voie la plus simple, celle de la simplification par les procédures, souligne Stéphanie Pichot, responsable Qualité. Une approche en lien direct avec la démarche qualité. Mon service pilote le système de management de la qualité et incite chaque pilote de processus à rendre ce processus plus efficient. »* Parmi ces processus : le traitement des demandes de prise en charge d'actions de formation, la collecte des fonds, etc. C'est donc une série de mesures diverses qui a été adoptée au fil des mois. Cette simplification va dans le sens du client en favorisant un remboursement plus rapide. Au global, ce travail sur les procédures a permis d'atteindre des résultats en 2013, dont le respect du coût moyen maximal de traitement des dossiers et la productivité de la mise en paiement, qui par ailleurs, a été multipliée par deux.





T comme Territoire

Fort de ses sept antennes régionales (dont celle d'Île-de-France, organisée en trois antennes métiers), le **Fafiec** accorde une importance prioritaire aux opérations spécifiques conduites en région. C'est véritablement à l'échelle d'un territoire, et tout particulièrement d'un bassin d'emploi, que l'OPCA conçoit et met en œuvre ces opérations, en ciblant les besoins des acteurs économiques. « *Nous avons développé une bonne connaissance des bassins d'emploi, notamment à travers notre partenariat avec Pôle emploi, confie Bruno Segala, responsable de l'antenne numérique Île-de-France. Ainsi, l'antenne est intervenue sur le "plan 100 000". Mais nous développons aussi des contacts avec les communautés d'agglomération, par exemple avec Grand-Paris-Seine-Ouest et le Val-de-Bièvre pour bâtir nos projets de préparation collective à l'emploi et analyser les besoins des entreprises du numérique.* » Autres partenaires prioritaires dans les territoires : les conseils régionaux et les Direccte. En partenariat avec la Direccte Île-de-France, le **Fafiec** met en œuvre un dispositif de soutien d'une ADEC dédiée aux entreprises franciliennes de la filière automobile, qui rencontrent une conjoncture difficile depuis plusieurs années. Courant 2013, cette action a été prorogée avec la Direccte jusqu'en décembre 2014. Sur les 15 entreprises accompagnées, six se sont déjà diversifiées et ont fait en sorte que les compétences de leurs salariés leur permettent d'évoluer vers d'autres filières dont celle de l'aéronautique. Objectif fixé : former 300 salariés en deux ans.

Autre exemple, dans le nord de la France cette fois : l'antenne Nord a poursuivi un partenariat pour la troisième année avec le Conseil régional Nord-Pas-de-Calais pour le financement d'un dispositif de formation des entreprises du numérique. « 376 stagiaires au total ont été formés dans ce cadre, souligne le responsable de l'antenne, David Tondellier. Nous avons également mis en place un partenariat avec le Conseil régional autour du cofinancement de formations d'auditeurs énergétiques et environnementaux. Un projet assez spécialisé, avec un objectif de 75 stagiaires. »

→ Visions croisées

ADEC Auto : un dispositif pour développer de nouvelles compétences nécessaires à un maintien dans l'emploi ou à un accès à d'autres emplois

Nicolas Savary, Conseiller formation Fafiec :

« Nous proposons un dispositif d'ADEC dans un souci de sécurisation des parcours professionnels. Il est destiné aux entreprises (TPE et PME en majorité) évoluant dans le secteur automobile, principalement pour des salariés dont les compétences seraient « obsolètes » et de faible niveau de qualification. En cas d'acceptation par le Fafiec, le projet est financé à 40% par l'État et à 60% par l'OPCA. »

Christophe Rampon, Bénéficiaire de l'ADEC Auto, et dirigeant de la société Genaris :

« Après un audit de compétences, nous avons constaté que nous avions besoin d'un apport en formation. En effet, notre entreprise était trop marquée au secteur « automobile » et nécessitait de se diversifier. Nous avons opté pour une formation en nouvelles technologies pour nos chefs de projets afin qu'ils portent mieux la relation client. Après 3000 heures de formations réalisées dans une période réduite, nous avons pu nous positionner en peu de temps comme une entreprise en maturité et atteindre nos objectifs de développement. »

T comme **Transparence de gestion**

La transparence de gestion fait partie des objectifs définis dans la COM et de la loi. Elle se traduit pour le **Fafiec** et ses administrateurs par la mise en œuvre d'un dialogue régulier avec l'État dans le cadre du suivi de la COM. Cette transparence porte également sur l'affichage des critères de prise en charge, la publication des comptes annuels, du rapport du commissaire aux comptes et la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds ainsi que le montant pour chacun des organismes. « Il s'agit donc d'afficher clairement nos règles de fonctionnement, de les appliquer et d'en vérifier le respect », explique Régis Berthelot, directeur délégué. En janvier 2013, ces critères ont d'ailleurs été publiés sur le site Internet du **Fafiec**. Cette transparence est également partagée dans les échanges entre OPCA sous l'égide du FPSPP. Enfin, cette transparence est aussi inhérente au principe de contrôle appliqué en contrepartie de la démarche de simplification administrative (lire « S comme Simplification administrative »).

Z comme Zéro papier

Au **Fafiec**, c'est en tout cas un objectif et un résultat ! Faciliter l'accès à leurs dossiers (mais aussi leur gestion) aux adhérents : tel est le mouvement de fond dans lequel s'inscrit l'OPCA. Un mouvement qui est passé à la vitesse supérieure en 2013, avec la dématérialisation des échanges en figure de proue. Parallèlement à la refonte de l'outil de gestion des dossiers et de la facturation — qui a visé notamment une plus grande souplesse de travail ainsi qu'un meilleur pilotage du système — l'OPCA a mis en place de nouveaux services en ligne, synchronisés avec cet outil. « *En plus de la saisie directe des données comme le formulaire de demande de prise en charge, et de leur transmission instantanée au **Fafiec**, ces services offrent un accès à tous les éléments relatifs au dossier* », explique Matthieu Pinoit, responsable des Systèmes d'information. Lancés en septembre 2013, les services en ligne sont opérationnels depuis juin 2014.



→ En chiffres

Groupes de travail et ateliers : 91 réunions dédiées à la refonte de l'outil de gestion, dont 70 en 2013.

71 utilisateurs impliqués dans les tests.

Des projets pour préparer l'avenir

**D'une réforme à l'autre...
le Fafiec se met en ordre
de bataille pour accompagner
la réforme de la formation
professionnelle 2014, dont
l'une des premières expressions
va être l'instauration du compte
personnel de formation
en janvier 2015.**

« Le Fafiec entame la nouvelle réforme de la formation professionnelle avec une certaine sérénité. Nous sommes déjà investis depuis plusieurs années sur les nouveaux enjeux qui émergent aujourd'hui autour du contrôle et de la qualité de l'offre de formation. Pour servir ces enjeux, nous allons nous attacher à valoriser cette richesse que représente l'ensemble de nos collaborateurs et faciliter l'évolution de leurs compétences tout en internalisant les tâches à valeur ajoutée. La simplification et l'automatisation de nos processus, démarches itératives enclenchées il y a déjà trois ans, vont constituer pour l'Opcva un soutien précieux pour aborder le caractère complexe de la réforme, illustré en particulier par le multifinancement interagrément et le développement de l'accompagnement individuel. Avec une gouvernance paritaire engagée, des équipes professionnelles et investies et une organisation fiable qui a su anticiper, le Fafiec dispose de tous les atouts pour relever les nouveaux défis de la réforme. »

—
Régis Berthelot, Directeur délégué du Fafiec

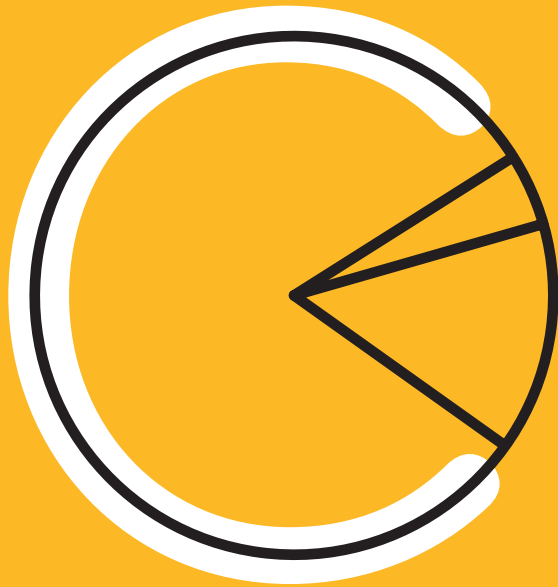
A comme Anticipation

À bien des égards, le **Fafiec** se place dans une posture d'anticipation des évolutions à venir. Anticipation, tout particulièrement, par rapport à la nouvelle réforme de la formation professionnelle. Cette réforme accorde une importance accrue aux publics qui ont le plus besoin de bénéficier des dispositifs de formation professionnelle (lire « R comme Réforme »). « Le **Fafiec** fait probablement partie des OPCA préparés à sa mise en place, se réjouit Dominique Jeanjean, directeur du pôle opérationnel. Dès le lancement de la COM 2012-2014, nous avons misé sur la professionnalisation des trajectoires des collaborateurs des entreprises, y compris des publics plus éloignés de l'emploi. En regard, nous avons déjà commencé à faire évoluer nos propres collaborateurs, vers ces horizons plutôt nouveaux pour un OPCA et assez éloignés du seul soutien à l'élaboration du plan de formation proprement dit. » Cette anticipation est possible grâce aux liens étroits qu'entretient le **Fafiec** avec le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). « Nous nous étions positionnés sur un certain nombre de réflexions sur lesquelles le FPSPP souhaitait avancer en amont de la mise en place de la réforme », explique René Barbecot, chargé de mission grands partenariats.



C comme Contribution légale unique

Cette contribution est l'un des points saillants de l'évolution du financement de la formation liée à la réforme de 2014. Parallèlement au financement direct assuré par l'employeur pour remplir ses obligations d'adaptation et de maintien dans l'emploi, ce financement est aussi assuré à compter du 1^{er} janvier 2016 (sur les contributions assises sur la masse salariale 2015) par le versement d'une contribution légale unique à un seul OPCA. Cette contribution est la suivante : 0,55% de la MSAB pour les entreprises de - de 10 salariés et 1% de la MSAB pour les entreprises de + de 10 salariés. La cotisation obligatoire de 0,9% de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation va donc être supprimée. Rappelons que cette réforme a pour principe de remplacer l'obligation fiscale des entreprises (obligation de dépenser) par leur responsabilité sociale (obligation de faire), d'où la simplification de leur méthode de versement.



E comme Évolutions technologiques



De par la nature du secteur d'activités sur lequel il intervient, tout spécialement le numérique, le **Fafiec** est connecté en permanence avec les technologies. Dans un domaine en évolution rapide et constante, ses équipes se doivent d'être en veille afin de répondre aux besoins en formation des entreprises du secteur, elles-mêmes confrontées à la rapidité de ces changements. Aux avant-postes, les études de l'OPIIEC apportent leur concours afin de déceler ces tendances le plus en amont possible. De nombreux parcours de formation sont élaborés dans cette perspective d'adapter les compétences des entreprises au plus près des évolutions technologiques. Exemple parmi d'autres : une action de GPECT* a été mise en place en 2014 sur le bassin d'emploi de Sophia-Antipolis autour du cloud computing, pilotée par la Maison de l'emploi et en partenariat avec les différents acteurs de l'emploi dont la région PACA. Objectif : identifier les besoins des entreprises dans ce domaine et les conséquences de ce modèle sur leur activité. Afin d'apporter un premier niveau de réponses aux entreprises, des parcours de formations ont été définis de manière à maintenir ou faire évoluer les compétences des salariés.

Pauline Debouille, Maison de l'emploi :

« Dans le cadre du projet de GPEC territoriale de Sophia-Antipolis, nous avons fait appel au Fafiec pour nous aider à identifier l'impact des mutations technologiques sur les compétences des salariés et demandeurs d'emploi de la technopole et faire connaître notre offre de services. Comme le Fafiec rassemble plus de 90 % des entreprises de Sophia-Antipolis, il était un interlocuteur essentiel pour nous permettre de créer des outils et préconisations d'appui RH, surtout pour les TPE-PME »

→ **Visions croisées**

Mutualiser les pratiques de différents acteurs pour la GPECT*

Helena Morais,
Conseillère formation –
Sophia-Antipolis :
« À l'initiative de la Maison de l'emploi de la CASA (Communauté d'Agglomération de Sophia-Antipolis), nous avons participé à des groupes de travail réunissant une multiplicité d'acteurs emploi-formation de la région, afin de mettre en place une GPECT sur le bassin d'emploi de Sophia-Antipolis. Nous leur avons ainsi apporté notre connaissance du terrain, ce qui a permis d'identifier l'expertise des différents acteurs. La réflexion commune a abouti à un projet de formation au cloud-computing pour les salariés des entreprises du numérique basées dans les Alpes-Maritimes ».

* Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale



P comme Prospective

Après de ses adhérents, le **Fafiec** joue son rôle : celui qui consiste à les accompagner pour leur permettre d'anticiper les mutations économiques et technologiques de leur secteur (lire « E comme Évolutions technologiques »). En ce sens, sa mission est éminemment prospective. L'OPCA aide les entreprises et les personnes à s'investir dans le développement des compétences afin de préparer leur avenir. En interne, le **Fafiec** s'organise pour prendre en charge les mutations à venir. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle faisant de chaque salarié l'acteur central de son propre projet de formation — à travers le compte personnel de formation —, les services de l'OPCA se préparent à adapter leurs prestations aux particuliers. C'est le cas par exemple du service de conseil téléphonique, basé à Lyon.

« Déjà, la réforme précédente nous a habitué à répondre à des sollicitations nouvelles, notamment celles des demandeurs d'emploi et des salariés, précise son responsable, Antoine Chateau. Nous avons ainsi créé un service de conseil téléphonique spécialisé dans la prise en charge de ces interlocuteurs. Nous nous apprêtons à renforcer cette approche dans la perspective de 2015. »

→ En chiffres

Sur 2013, le service de conseil téléphonique du **Fafiec** (cinq personnes dont son responsable) a traité 68 000 appels, soit un tiers de l'ensemble des appels entrants de l'OPCA.

R comme Réforme

Transposant en grande partie l'Accord national inter-professionnel du 14 décembre 2013, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a été promulguée le 5 mars 2014 puis publiée le 6 mars 2014 au Journal officiel. Cette réforme répond à trois objectifs : mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, jeunes sans qualification...), faire de la formation un levier de compétitivité pour l'ensemble des entreprises, simplifier et améliorer la gouvernance des politiques de formation professionnelle. Face à ces objectifs, la réforme énonce plusieurs principes clés. Outre l'évolution du financement de la formation et la simplification des versements par l'entreprise (lire « C comme Contribution légale unique »), il s'agit de la mise en œuvre d'un Compte personnel de formation (CPF), qui se substituera au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Crédité en heures, le CPF bénéficiera à toute personne dès son entrée sur le marché du travail (y compris les salariés en alternance) et jusqu'à son départ à la retraite. Le troisième principe clé, enfin, porte sur le renforcement du dialogue social sur la thématique de la formation professionnelle, à la fois dans les Branches (sur la négociation triennale en matière de GPEC), dans les entreprises et au niveau du dialogue individuel entre l'employeur et ses salariés (l'entretien professionnel est généralisé).



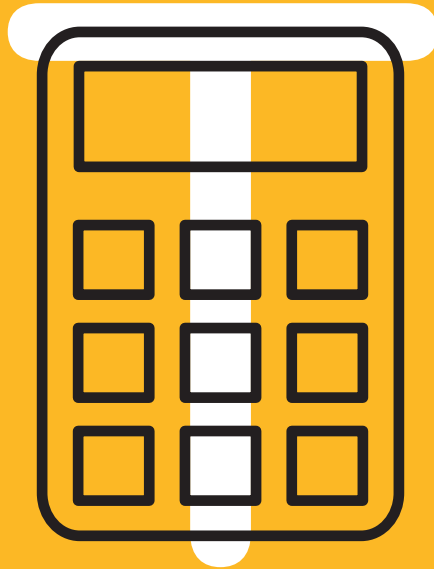
T comme Trésorerie

La trésorerie existante, fruit d'une politique de gestion responsable, a été l'un des deux facteurs qui ont permis d'accompagner les entreprises adhérentes de moins de 10 salariés au-delà de la capacité financière du **Fafiec**, en phase avec les objectifs de la COM. Le second facteur est ce que l'on nomme la « fongibilité descendante » : parmi les trois catégories d'entreprises (50 salariés et plus, 10 à 49 salariés, moins de 10 salariés), l'OPCA peut affecter des versements des employeurs d'au moins cinquante salariés au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés, en accord avec son conseil d'administration. Pour ces raisons, les fonds attribués aux adhérents de moins de 10 salariés ont quasiment doublé en 2013, atteignant 29,9M€.

→ **Ils l'ont dit :**

« Le nouveau dispositif de compte personnel formation va arriver mais nous aurons encore à gérer des dossiers de l'ancien dispositif DIF. En conséquence, la réforme de 2014 va générer un impact sur la volumétrie des factures. Pour y faire face, nous allons nous appuyer à la fois sur le développement du nouvel outil informatique du Fafiec et sur l'installation à Lyon de notre cellule de téléphonie paiement, avec trois télé-opérateurs spécialement dédiés à la boucle paiements. »

—
Stéphanie Genetey,
 Responsable du pôle
 Paiements.



Thésaurus

ADEC : Action de Développement de l'Emploi et des Compétences

—

CPF : Compte Personnel de Formation

—

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

—

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

—

EDEC : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences

—

FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

—

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

—

MSAB : Masse Salariale Annuelle Brute

—

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Index

Le nouveau Fafiec est désormais une réalité

Accompagnement	13
Adaptabilité	14
COM	17
Diagnostic	19
Financement	21
Piqûre de rappel	23
Proximité	24
TPE - PME	27

Des initiatives en marche

Actions collectives	31
Activité partielle	32
Alternance	34
Certification	37
Changement	38
CQP	39
DIF Portable	41
EDEC	43
Études	45
Métiers porteurs	47
POE	51
Pôle emploi	52
Sécurisation des parcours professionnels	55
Simplification administrative	56
Territoire	59
Transparence de gestion	61
Zéro papier	63

Des projets pour préparer l'avenir

Anticipation	67
Contribution légale unique	69
Évolutions technologiques	71
Prospective	73
Réforme	75
Trésorerie	77

Bilan financier 2013

« Un accompagnement encore plus soutenu »

« En 2013, les administrateurs du Fafiec ont fait preuve d'une volonté de dépasser la capacité d'engagement de l'OPCA afin d'accompagner davantage les entreprises et les salariés dans une année économiquement difficile. Cela a notamment permis d'attribuer aux TPE de moins de 10 salariés des fonds de financement par deux fois supérieurs au budget initial. Par ailleurs, le conseil d'administration a également souhaité étendre le dispositif d'accompagnement en formation, appelé Plan TPE, aux entreprises de moins de 20 salariés. Celui-ci s'est révélé être une aide précieuse pour les entreprises en mutation et ayant des besoins de formation spécifiques. »

Pierre Divet, CFDT F3C (Trésorier) & Olivier Fraquet, CINOV (Trésorier Adjoint)

Tendances

→ Le montant de la collecte progresse de 5% par rapport à 2013 (augmentation du nombre d'entreprises cotisantes et des versements volontaires).

→ La Branche ingénierie, numérique, conseil, études et des métiers de l'événement représente 54 643 entreprises et 710 677 salariés.

MOBILISATION DES FONDS COLLECTÉS

109 752
Stagiaires

9 775 759
Heures financées

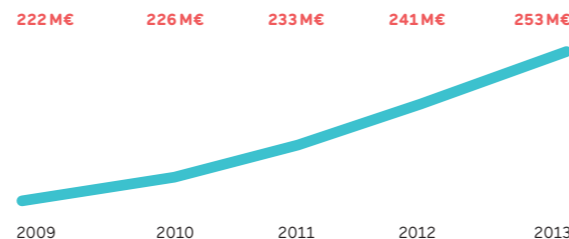
75% 12%
Plan de formation

25% 88%
Part de Professionnalisation

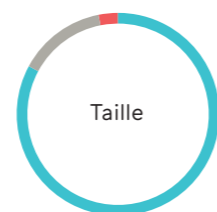
COLLECTE COMPTABILISÉE 2013

252 558 798 €

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE COMPTABILISÉE (en millions d'euros)



RÉPARTITION DES ENTREPRISES COTISANTES



83%
Entreprises de moins de 10 salariés

14%
Entreprises de 10 à 49 salariés

3%
Entreprises de 50 salariés et plus



28%
Numérique

28%
Ingénierie

42%
Conseil et études

2%
Métiers de l'événement

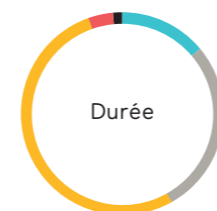
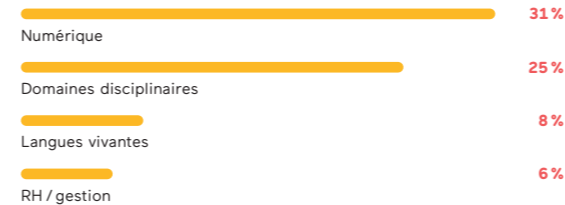
Plan de formation

Le nombre de dossiers financés au titre du plan de formation a augmenté d'environ 7% en 2013, tous agréments confondus : des entreprises de moins de 10 à celles de plus de 50 salariés. L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré par l'employeur. Le profil des stagiaires correspond sensiblement à celui des salariés de la Branche : 66% d'hommes, 67% de cadres, 80% âgés de moins de 45 ans.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

33% Entreprises de moins de 10 salariés
41% Entreprises de 10 à 49 salariés
26% Entreprises de 50 salariés et plus

RÉPARTITION DES STAGES



14%
Moins de 10 heures

28%
De 10 à 20 heures

53%
De 21 à 59 heures

4%
De 60 à 199 heures

1%
200 heures et plus

PLAN DE FORMATION

49 196
Actions de formation

81 911
Stagiaires

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION (TAILLE)

37%
Moins de 10 salariés

34%
De 10 à 49 salariés

29%
50 salariés et plus

(PROFIL)

34%
Femmes

67%
Cadres

33%
Employé et agent de maîtrise

DURÉE MOYENNE DU STAGE DE FORMATION / STAGIAIRE

24 h

Objectifs 2014

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

8 000 contrats de professionnalisation (CP)

10 000 périodes de professionnalisation

980 tuteurs formés

2 500 CSP

3 000 DIF Portable

250 validations des acquis de l'expérience (VAE)

1 000 demandeurs d'emploi engagés dans une POEI et **380** dans une POEC

250 diagnostics et **600** accompagnements RH

PLAN DE FORMATION

70 000
Stagiaires dont

17 000
formés via les Actions collectives nationales

Contrats Pro

EN 2013

8 858

Contrats Pro financés

BÉNÉFICIAIRES D'UN CONTRAT PRO

7 562

CDD

1 296

CDI

TITRE OU QUALIFICATION VISÉ(E) DE LA FORMATION

14 %

Qualification reconnue dans la classification d'une CC de Branche

12 %

CQP

57 %

Diplôme d'état

17 %

Titre / diplôme homologué

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (TAILLE)

37 %

Entreprises de moins de 10 salariés

26 %

Entreprises de 10 à 49 salariés

37 %

Entreprises de 50 salariés et plus

(GENRE)

62 %

Hommes

38 %

Femmes

(ÂGE)

82 %

Moins de 26 ans

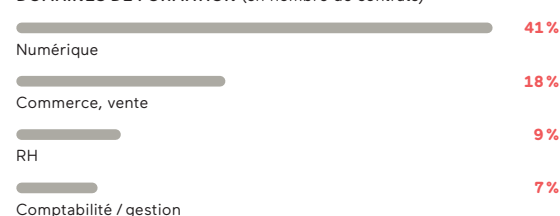
17 %

De 26 à 44 ans

1 %

45 ans et plus

DOMAINES DE FORMATION (en nombre de contrats)



DURÉE MOYENNE DE CP CONCLUS EN 2013

1 %

6 mois

63 %

6-12 mois

9 %

12-18 mois

27 %

18-24 mois

Périodes Pro & Tutorat

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

9 941

Stagiaires PP

1 951 879

Heures

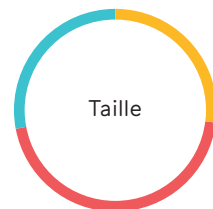
6 414 €

Coût moyen

196 h

Durée moyenne

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PP



→ La réussite de la professionnalisation est en partie liée à la qualité du tutorat qui accompagne le salarié. Le Fafiec prend en charge les frais induits par la formation des tuteurs.

FORMATION DES TUTEURS

372

Stagiaires formés

266 €

Coût moyen / formation

98 795 €

Coût total financé

6 995 h

Heures de formations

STAGIAIRES

3 067

DIF Portable

800

POEI

3 097

CSP

(En partenariat avec le FPSPP)

