

Note politique de formation et d'apprentissage 2017



17

Fafiec

ingénierie
numérique

études
conseil

métiers
de l'événement



**Note politique
de formation
et d'apprentissage 2017**
Validée en CPNE
du 17 novembre 2016

Mise en page
Farénis
Coordination
Service Communication
Ref
COM 20161221

Ce document annule
et remplace toute
production antérieure

→ [P. 3-5](#)

→ [P. 7-11](#)

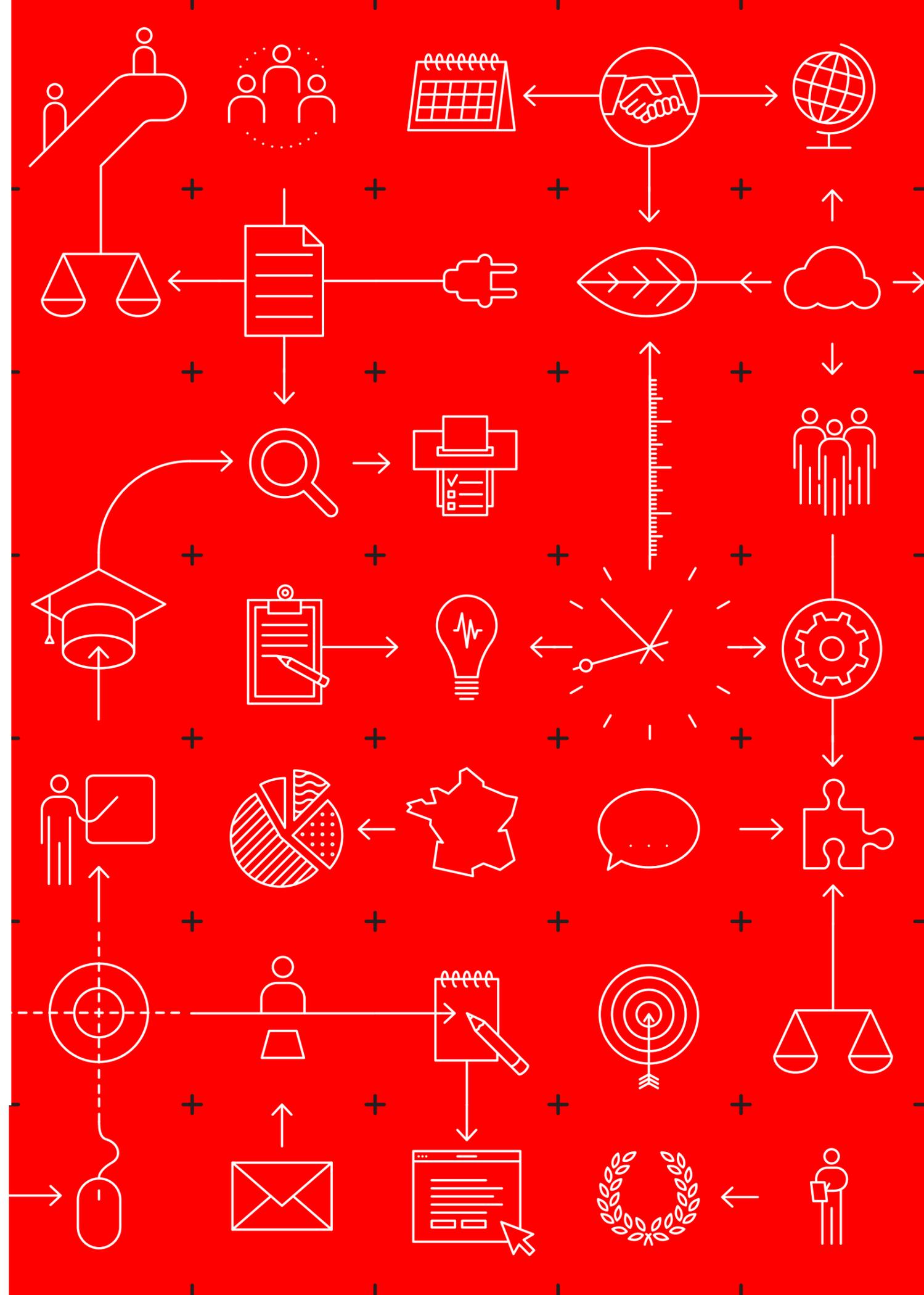
→ [P. 13-14](#)

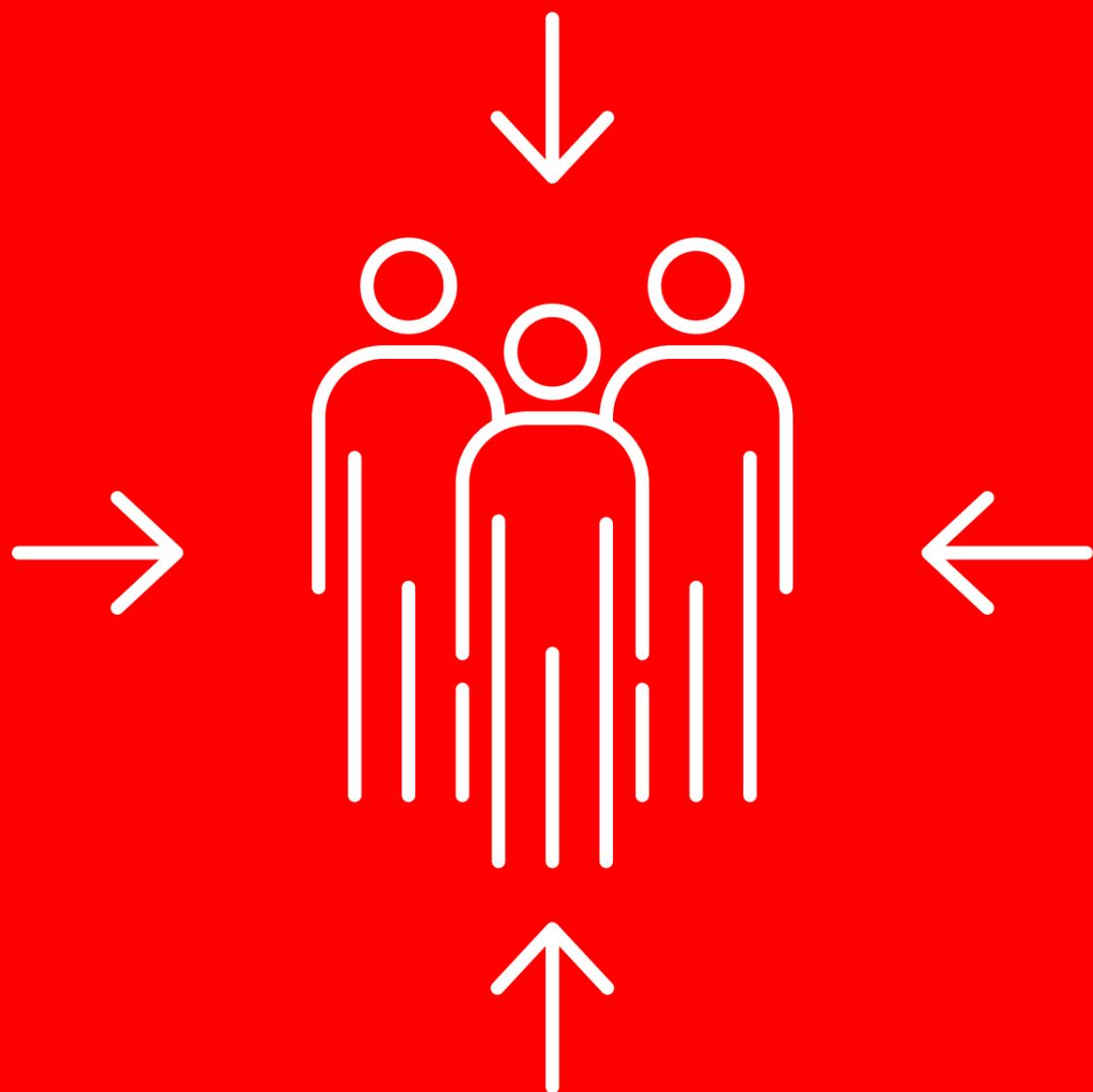
→ [P. 17-18](#)

→ [P. 20-21](#)

→ [P. 23-30](#)

→ [P. 33-35](#)





En 2020, sans action volontariste, 2,3 millions d'actifs non qualifiés se trouveront sans emploi tandis que 2,2 millions d'emplois exigeant au minimum un niveau Bac ne seront pas pourvus (étude McKinsey Global Institute).

Les compétences des citoyens, salariés actuels ou à venir de nos entreprises, constituent une clé fondamentale pour permettre aux entreprises de relever les défis de compétitivité et d'internationalisation qui les attendent. Parallèlement, l'acquisition de compétences, en cohérence avec l'évolution des métiers, permettrait à l'ascenseur social de mieux jouer son rôle auprès des actifs les moins qualifiés.

La numérisation de l'économie constitue une transformation en profondeur de l'entreprise. Elle modifie les processus et décloisonne l'organisation. Elle impulse aussi des façons de travailler différentes, requérant de la part des équipes **plus de collaboration, d'autonomie et de réactivité.**

Elle nécessite par ailleurs une **évolution des compétences dans un environnement de travail qui change et avec des nouveaux outils en évolution permanente.**

Dans un même mouvement, la **transition énergétique** implique une transformation des compétences, voire l'acquisition de nouvelles compétences pour un nombre important de métiers.

Des études sectorielles pour identifier les besoins spécifiques en compétences et en formation

Chaque année, les partenaires sociaux demandent à l'Opiiec, observatoire de la Branche, ou au Fafiec, de mener des études spécifiques sur les métiers, en complément des productions de l'observatoire dynamique. Les besoins en compétences et en formation sont identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

Ces études riches et éclairantes sont intégralement téléchargeables sur www.fafiec.fr

Études Opiiec en cours

Formations et compétences sur la cyber-sécurité en France
Conséquences en termes d'emploi et de formation de la baisse des investissements sur l'activité d'ingénierie de construction

Études nationales réalisées

- Attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins en France (2016)
- Formations et compétences chez les éditeurs de logiciels (2016)
- Évolution de l'ingénierie française de la construction liée au BIM (2016)
- Formations et compétences big data et cloud computing en France (2015)
- Baisse de l'investissement public et développement de l'ingénierie (para)publique : quelles conséquences sur l'ingénierie privée ? (2015)
- Modèles et incidences sur la formation et l'emploi de l'usage du numérique dans les services de l'administration (2014)
- Formations initiales et formation continue stratégiques pour les entreprises de foires, salons et congrès (2014)
- Évolution des métiers et des besoins en formation pour les systèmes embarqués (2014)
- Aéronautique, spatial, défense sur le bassin toulousain (2014)
- La gestion de projet en ingénierie (2013)
- Les compétences et formations open source en France (2013)

Études régionales réalisées

- Étude prospective pour la Branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement en région Hauts-de-France, réalisée en partenariat avec le Conseil régional
- Étude prospective pour la Branche des métiers du numérique en région Ile-de-France, réalisée en partenariat avec la Direccte Ile-de-France (2016)
- Étude prospective pour la Branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement en région Auvergne Rhône-Alpes, réalisée en partenariat avec la Direccte et le Conseil régional (2016)
- Étude prospective pour l'emploi et la formation dans la filière numérique en région Basse-Normandie, réalisée en partenariat avec le Conseil régional (2015)

Un observatoire dynamique des métiers pour des tendances sectorielles en temps réel

Avec la mise en place en 2016 de son observatoire dynamique des métiers observatoire-metiers.opiiec.fr, outil innovant, la Branche permet à chacun de suivre les tendances de son choix sur l'emploi et la formation de nos secteurs d'activité en un clic, pour la France ou des régions :

- Contexte et conjoncture économique
- Démographie du secteur
- Intentions de recrutement
- Nombre d'offres d'emploi
- Contrats et métiers
- Niveaux de formation demandés
- Compétences requises
- Tendances en formation

Des évolutions transdisciplinaires et collaboratives impactant tous les métiers

Au-delà des modifications du business model et de la nécessaire acquisition de compétences techniques, les changements fondamentaux induits par ces transformations concernent directement les comportements et les compétences des collaborateurs. Ils voient leurs modalités de travail évoluer rapidement (télétravail, dématérialisation), disposent ou désirent disposer d'une information personnalisée en temps réel, notamment concernant le management de leur carrière (appli RH). Avec des conséquences directes sur les organisations, les fonctionnements, les compétences et postures dans les entreprises.

Des nombreuses études et analyses qui ont porté sur ces sujets, nous pouvons retenir une nécessaire **évolution des compétences commune à l'ensemble des secteurs et des métiers** : il s'agit d'**apprendre à travailler autrement, avec plus d'agilité**.

Quelques caractéristiques communes :

- Décloisonner – Agir en transverse
- Avoir une approche plus systémique et globale
- Mobiliser son réseau
- Expérimenter – Innover

Face à ces bouleversements tant externes qu'internes, nombre d'entreprises, quelle que soit leur taille, se posent une question : par où et par quoi commencer ?

Évaluation de la capacité financière du Fafiec et risque de prélèvement

À la date de rédaction de la présente note, un prélèvement de l'État sur la trésorerie du Fafiec est envisagé dans le projet de loi de finances pour 2017, sans que les modalités et le montant du prélèvement soient connus.

En cas de prélèvement par l'État sur la trésorerie du Fafiec, la présente note de politique 2017 et les critères de prise en charge seront revus afin de servir au mieux les intérêts des salariés et entreprises de la Branche.

En tout état de cause, le budget et les critères de prise en charge de la professionnalisation seront revus en juin 2017.



Partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous aux compétences requises pour demain, les partenaires sociaux de la Branche ont signé un accord portant sur la formation le 25 juin 2015.

Mesurer les impacts de la digitalisation de l'économie en termes de compétences transverses

Pour les orienter dans cette démarche, les partenaires sociaux demandent à l'Opiiec de lancer une étude sur les impacts de la digitalisation sur les compétences transverses attendues par les entreprises des secteurs d'activité représentés par la Branche et également transférables dans d'autres secteurs d'activité. Les compétences transverses identifiées et les besoins en formation correspondants permettront d'élaborer une ou plusieurs actions collectives de formation.

Publics privilégiés

Le développement des compétences des salariés constituant une des clés de la performance économique et sociale des entreprises de la Branche, la politique de formation de la Branche vise à **maintenir le potentiel des salariés et à développer leurs compétences.**

Parallèlement, des modalités d'actions sont recherchées pour permettre d'**insérer dans les entreprises de la Branche des demandeurs d'emploi et des personnes sorties du système scolaire et universitaire sans diplôme.**

Enfin, les partenaires sociaux, en cohérence avec les accords de Branche, souhaitent que les publics suivants fassent l'objet d'une **attention particulière** :

- Salariés ou demandeurs d'emploi en reconversion
- Salariés de 45 ans et plus
- Salariés à temps partiel
- Salariées de retour d'un congé maternité
- Salariés de retour d'un congé parental
- Salariés ayant un niveau de formation inférieur à Bac + 2
- Salariés en situation d'activité partielle
- Salariés en situation de handicap
- Salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés

Ils invitent les entreprises de la Branche à porter la même attention à ces publics, notamment au travers de leur plan de formation.

Contribution conventionnelle

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus au titre de la formation est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de **0,1 % de la masse salariale**.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de **0,025 % de la masse salariale**.

Ces contributions conventionnelles sont versées au Fafiec.

Versement volontaire

Conformément aux dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail, les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent également réaliser des versements volontaires auprès du Fafiec, afin de participer au développement de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces versements volontaires, non mutualisés, sont gérés par l'OPCA au travers d'une section financière spécifique. Ils font l'objet d'une offre de services dédiée, directement proposée par le Fafiec :

Prestation de diagnostics individuels : accès élargi, même dans les grandes entreprises

Accompagnement individualisé de l'entreprise : création d'une relation privilégiée avec un interlocuteur dédié

Mise à disposition de supports d'entretien professionnel

Mise à disposition d'outils informatiques de gestion et de suivi du plan de formation mode SaaS

Création d'événements spécifiques (animations, actions de sensibilisation)

Mise à disposition d'un outil de chargement de masse des dossiers de formation

Objectifs 2017

Insertion dans la Branche

Poursuivre et amplifier les possibilités de se former à nos métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en utilisant les dispositifs les plus adaptés et notamment l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Préparation Opérationnelle à l'Emploi...)

Les partenaires sociaux souhaitent **développer l'apprentissage** dans la Branche et **soutenir notamment les formations de niveau supérieur ou égal à Bac + 2**. Des partenariats régionaux pourront être sollicités en ce sens.

Favoriser la **personnalisation du parcours de formation** et le recours aux **nouvelles technologies éducatives** mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Formation des salariés

Accompagner les entreprises pour les aider à remplir leurs obligations concernant la formation des salariés dans une logique de résultat.

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de se former en utilisant son Compte Personnel de Formation (CPF).

Sécuriser le parcours professionnel des salariés, en reconnaissant les compétences acquises (parcours certifiants de Branche, CQP, période de professionnalisation) et **renforcer l'offre certifiante de la Branche**, notamment par la programmation d'étude d'opportunité sur la création de CQP ou la création de parcours certifiants de Branche.

Mettre en œuvre la plateforme de certification de la Branche.

Les salariés pourront s'informer sur les métiers et les formations intéressant la Branche en consultant par exemple les sites web suivants :

Site officiel du compte personnel de formation :

www.moncompteformation.gouv.fr/

Référentiel des métiers de la Branche :

<http://referentiels-metiers.opiiec.fr/>

Site du Fafiec : www.fafiec.fr

Référencement des prestataires de formation financés par le Fafiec

Veiller au respect des exigences de qualité des actions de formation financées par le Fafiec (formation interne et externe), notamment au titre de l'article R.6316-1 du code du travail.

Dans le cadre de la procédure d'évaluation interne prévue par l'article R. 6312-2 du code du travail, veiller au maintien d'une offre de formation permettant de satisfaire la multiplicité des besoins des entreprises, compte tenu de la diversité des métiers de la Branche.

En 2017, les organismes de formation sélectionnés par le Fafiec pour la mise en œuvre des actions collectives nationales et des CQP et ayant répondu à une procédure d'appel d'offres démontrant une sélection particulièrement exigeante des partenaires sociaux, seront à référencer par le Fafiec.

Parallèlement, les organismes détenteurs d'un label, d'une qualification ou d'une certification validée par le CNEFOP seront également référencés par le Fafiec.

S'inscrivant dans une démarche qualité en concertation avec les organismes de formation, le Fafiec référencera au fur et à mesure les organismes, notamment ceux présentant des résultats d'audit satisfaisants. Le Fafiec s'inscrit dans la démarche de référencement inter-financeurs et prendra les dispositions pour maintenir une continuité d'activité.

Promotion des métiers

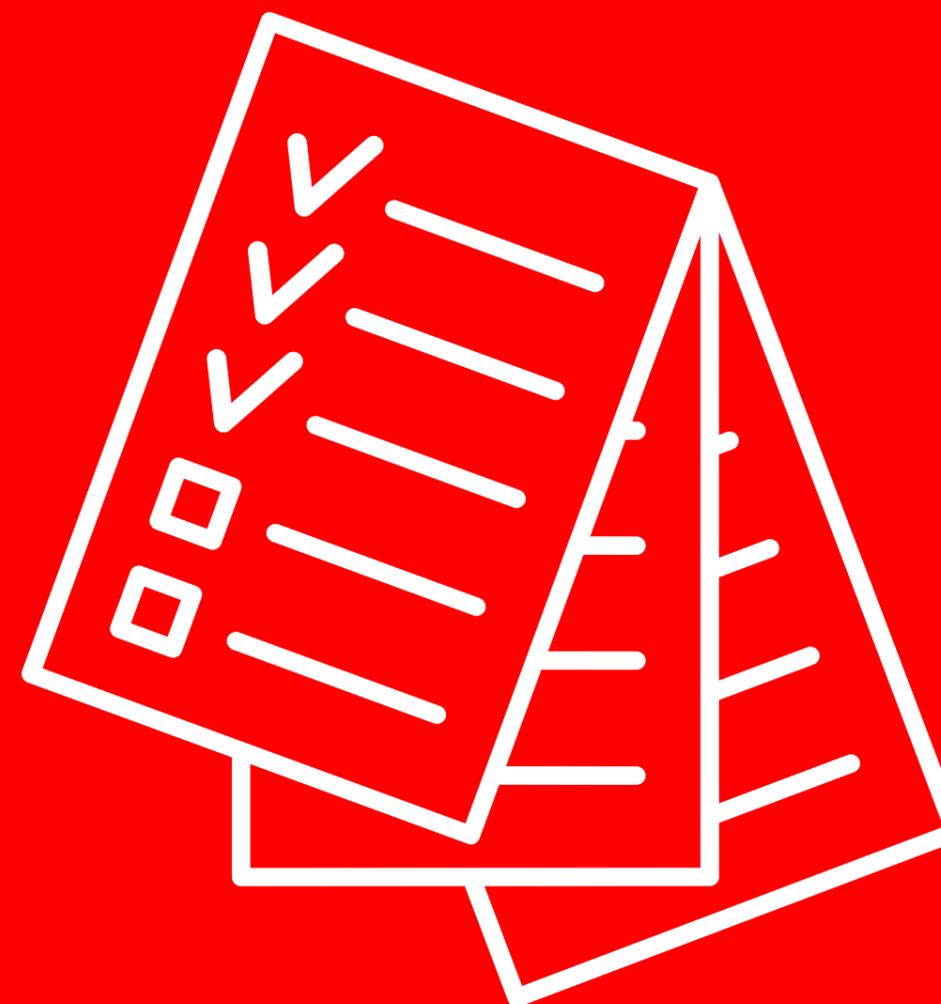
Développer le lien entre la Branche et les opérateurs de conseil en évolution professionnelle afin d'aider les individus à connaître les métiers de la Branche, notamment les métiers porteurs et en tension (par exemple avec le Fongecif).

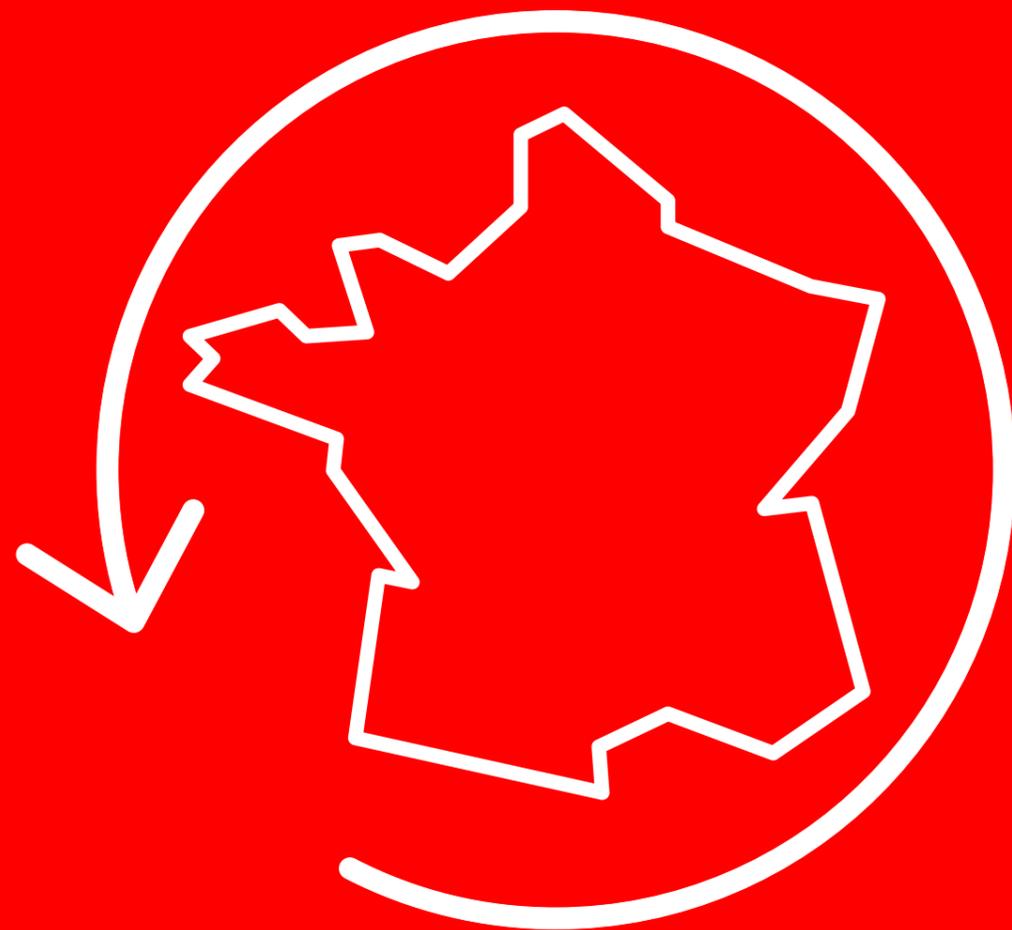
Utilisation de la contribution conventionnelle de Branche en 2017

Conformément aux dispositions de l'accord de Branche sur la formation du 25 juin 2015, la contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale et la contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale.

Ces contributions conventionnelles versées au Fafiec constituent un effort de mutualisation supplémentaire estimé à 25 millions d'euros pour 2017.

Afin d'accompagner les dispositifs légaux de développement de la formation continue et les actions et projets identifiés comme prioritaires par la Branche au regard des accords de Branche et des objectifs poursuivis au travers de la présente note, **les partenaires sociaux demandent au Fafiec de prendre en charge au titre des contributions conventionnelles, notamment les actions collectives nationales.**





Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Dans un contexte où les politiques d'emploi et de formation, tout comme l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont de plus en plus souvent décidées et mises en œuvre en région, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé en juin 2015 d'étendre à toutes les régions administratives l'expérimentation réussie des Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) en Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.

En cohérence avec les implantations et les missions régionales du Fafiec, 8 CPREFP sont en place au 31 décembre 2016 :

- Hauts-de-France
- Auvergne Rhône-Alpes
- Occitanie
- Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Grand Est
- Aquitaine Limousin Poitou-Charentes
- Pays de la Loire
- Normandie

Les CPREFP sont les représentantes régionales de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). À ce titre elles mettent en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle pour laquelle elles seront consultées. Pour la réalisation de ses missions, la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple les COPAREF, CREFOP, les conseils régionaux...).

Dans la continuité de 2016, les partenaires sociaux de la Branche entendent poursuivre la politique de déploiement des CPREFP dans les régions Ile-de-France, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Centre-Val-de-Loire.

Les partenariats et actions mis en œuvre dans les régions en 2016 résultent à la fois de l'implication des représentants de la Branche au sein des CPREFP et de la coopération des services de l'État et des régions.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en visibilité et valoriser les résultats des actions conduites par les CPREFP via une communication auprès de l'ensemble des acteurs régionaux et ainsi favoriser les dynamiques territoriales.

Orientations de l'action des CPREFP pour 2017

Pour l'année 2017, les CPREFP tendront à :

Rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à **mettre en œuvre des actions concourant à la qualification ou requalification** des salariés ou des demandeurs d'emploi, dans le cadre de partenariats.
Rechercher avec les pouvoirs publics des régions expérimentant la gestion des fonds libres de la taxe d'apprentissage les moyens de **préserver les financements des CFA** qui intéressent les entreprises de la Branche
Rechercher avec le Fafiec le moyen d'**optimiser la mise en œuvre des actions collectives de formation en inter-entreprises**, en fonction des sujets qui intéressent les entreprises de la région (définition de priorités régionales). Par ailleurs, pour améliorer l'identification des besoins locaux en actions collectives, le Fafiec produira une cartographie régionale de consommation des actions collectives.

Participer à un événement/projet régional de promotion pour l'ensemble des métiers, dans le respect de la procédure propre à l'engagement des fonds dans le cadre de la convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.





Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Depuis 2001, la Branche a mis en place des formations et dispositifs de formation et de VAE débouchant sur des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). La Branche affirme la volonté de développer les CQP et regarde particulièrement l'opportunité de développer des **CQP interbranches** (CQPI).

Dans une Branche où les nouvelles technologies peuvent créer de nouveaux métiers (par exemple architecte technique, expert en systèmes embarqués), le CQP permet de distinguer ces nouveaux métiers et de les identifier dans le cadre de référentiels de compétences, lisibles par tous et donc transférables dans l'ensemble de la Branche et chez les donneurs d'ordre. Depuis plusieurs années, la Branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle doit maintenant intensifier la création et l'utilisation de ses CQP.

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Outil de sécurisation, il permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face à la difficulté d'embauche de jeunes diplômés du système de formation initiale.

À ce jour, **9 CQP sont mis en œuvre** et sont préparés au travers de parcours de formation ou de démarche VAE ; ils font tous l'objet d'une démarche d'inscription auprès du répertoire national des certifications professionnelles.

Afin d'accompagner le développement des jurys et la qualité des certifications attribuées, un process d'habilitation et de prise en charge des membres de jurys de la Branche a été mis en œuvre.

Liste des CQP de la Branche :

- Administrateur de réseaux d'entreprise (ARE)
- Administrateur systèmes (ASY)
- Assistant concepteur en ingénierie de restauration (ACIR)
- Architecte technique (AT)
- Développeur d'applications nouvelles technologies (DNT)
- Administrateur de bases de données (ADB)
- Dessinateur des lots techniques du bâtiment (DLTB)
- Géomaticien (GEOM)
- Manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)

Des travaux de découpage des CQP en blocs de compétences sont en cours.

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP.

De manière générale, le développement des CQP en termes d'accès et de bénéficiaires doit s'appuyer sur des actions de promotion et de communication de manière à favoriser leur notoriété, notamment auprès des salariés rejoignant la Branche. Il est nécessaire d'identifier ces actions et d'en prévoir le financement.

La Branche examine les possibilités d'adhérer à une démarche commune à plusieurs branches professionnelles permettant aux salariés d'obtenir une certification sous forme de CQPI reconnue dans plusieurs secteurs d'activité.

Création de parcours de formation certifiants de Branche

Pour répondre aux besoins spécifiques de certification des salariés ayant un niveau de formation initiale élevé (89 % des salariés ont un niveau supérieur ou égal à Bac + 2 et 48 % un niveau supérieur ou égal à Bac + 5 - *source étude sociodémographie, Opiiec 2014*), les partenaires sociaux ont décidé de développer des parcours de formation certifiants de Branche.

La CPNEFP a validé le principe de parcours certifiants pour lesquels la Branche évalue la maîtrise de compétences organisées par blocs, inscrits à l'inventaire de la CNCP.

Quel que soit le mode d'acquisition des compétences, chacun des candidats est évalué par un certificateur externe choisi par la Branche, sur la base du référentiel commun pour chacun des blocs.

Les travaux paritaires permettant de créer un **parcours pilote « Management de projet »** et de sélectionner le certificateur et la solution de plateforme d'évaluation viennent d'être lancés et devraient aboutir au financement des premiers parcours avant la fin de l'année 2017.

La CPNEFP demandera au Fafiec de mener une étude du catalogue des actions collectives nationales afin d'identifier au cas par cas celles qui pourraient faire l'objet d'un parcours certifiant. Pour ce faire, un groupe de travail associant des membres de la commission CQP et de la commission ACN sera constitué et accompagné par une assistance à maîtrise d'ouvrage externe.



Ayant pour ambition de développer la formation des salariés et de sécuriser leurs trajectoires, les partenaires sociaux entendent donner au Fafiec les moyens nécessaires d'accompagner l'effort de formation des entreprises.

Aussi, après avoir fortement participé à la réorganisation du Fafiec au regard des nouvelles règles en vigueur et de la réorganisation régionale, les partenaires sociaux préconisent au Fafiec d'ancrer la formation dans la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi en poursuivant les objectifs suivants :

Rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la Branche et de ceux qui souhaitent la rejoindre

- CPREFP dans la conclusion de conventions ADEC
- Étudier et accompagner les possibilités de partenariats nationaux avec les acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle emploi, Apec...)
- Chercher d'autres cofinancements possibles (FSE par exemple)

Promouvoir le Compte Personnel de Formation et son utilisation

- Promouvoir l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) et l'abondement incitatif de la Branche
- Faciliter l'accès à l'information sur les formations accessibles
- Assurer la traçabilité et la transparence de l'inscription sur la liste CPF de Branche et des soutiens à l'inventaire de la CNCP
- Publication des critères de décision
- Dépôt des demandes en ligne par formulaire à remplir

Promouvoir l'insertion dans la Branche par les dispositifs de l'alternance et de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi

- Sensibiliser les entreprises de tous les secteurs d'activité à l'utilisation des dispositifs, en particulier les TPE/PME
- Promouvoir l'insertion réelle réalisée (chiffres et témoignages)
- Étudier les possibilités de partenariat avec les Fongecif pour optimiser le financement CIF/CPF et les organismes en charge du conseil en évolution professionnelle : Pôle emploi, Apec, missions locales, Cap emploi (emploi pour les personnes en situation de handicap)

Renforcer le partenariat avec les entreprises

- Prendre en charge toute l'année
- Faciliter les démarches et apporter du conseil individualisé aux entreprises demandeuses
- Conseiller les entreprises dans le choix des organismes de formation (meilleur rapport qualité/prix)
- Prendre en charge les nouvelles modalités pédagogiques de formation, notamment FOAD et serious game dans le cadre des dispositions légales
- Proposer une offre dédiée aux entreprises effectuant des versements volontaires

Maîtriser et optimiser les dépenses collectives

- Encourager la formation intra-entreprise par des mesures incitatives
- Négocier les tarifs auprès des organismes de formation
- Proposer des organismes de formation sélectionnés pour les TPE/PME

Le Fafiec veillera à la qualité des formations financées et à optimiser la gestion des fonds conformément à la mission qui lui est dévolue par la loi du 5 mars 2014. Il pourra refuser le financement lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants ou que l'action de formation ne sera pas conforme à la politique qualité mise en œuvre au sein du Fafiec.



À l'initiative de l'entreprise, garantir le maintien dans l'emploi et développer les compétences

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation. Celui-ci est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs et de préparer les compétences correspondantes.

Tout en préservant son initiative dans la construction du plan de formation, un accompagnement financier, notamment par le Fafiec, est proposé à toute entreprise afin de la soutenir dans ses objectifs opérationnels, à l'exclusion des entreprises de 300 salariés et plus, qui ne versent pas de cotisation au plan de formation au Fafiec.

Le Fafiec prend en charge le bilan de compétences dans le cadre du plan de formation, tout en rappelant que le bilan de compétences s'effectue en priorité dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC).

Afin de faciliter l'accès des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositions du présent accord, le conseil d'administration du Fafiec pourra décider de prendre en charge une **participation aux frais de transport et d'hébergement** mis en œuvre dans le cadre d'une action de formation dont il aura validé la prise en charge.

En priorité, les entreprises de moins de 25 salariés pourront bénéficier, après examen de la commission instruction, d'une aide plafonnée par année civile et par entreprise destinée à renforcer l'employabilité ou répondant à un besoin stratégique formalisé par l'entreprise.

Définition : formation conçue et déployée par la Branche à l'attention des entreprises cotisantes.

Objectif: inciter les entreprises à former leurs collaborateurs sur des sujets innovants ou identifiés comme particulièrement stratégiques par la Branche au plan national.

Les actions collectives de la Branche constituent un moyen essentiel pour diffuser les technologies émergentes, les modèles économiques et sociétaux nouveaux dans nos entreprises et chez leurs clients. Cette diffusion constitue une de nos responsabilités essentielles en matière de politique de formation, car elle permet aux entreprises d'intégrer et de s'approprier les tendances de notre secteur.

La création d'actions collectives nationales s'appuie notamment sur les travaux réalisés par l'Opiiec.

La liste des actions collectives nationales de la Branche et les offres de formation sont consultables sur le site du Fafiec à l'adresse suivante : <http://plateforme-actions-collectives.fafiec.fr/>

Les actions collectives sont accessibles aux salariés de la Branche quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise et indépendamment de leur organisation par métier.

Pour limiter les annulations et reports de sessions, le Fafiec réalisera une évaluation des besoins réels en formation.

Professionnaliser

Le contrat de professionnalisation, grâce à l'alternance, permet à l'entreprise de recruter et de former son collaborateur. Celui-ci reçoit ainsi une formation théorique et pratique, et intègre ainsi la dimension opérationnelle de son poste. Les contrats de professionnalisation sont plébiscités par les entreprises de la Branche, qui y voient un moyen de pallier certaines difficultés de recrutement. À l'heure où le gouvernement annonce son intention de développer l'alternance, il est essentiel que notre Branche soit un acteur majeur en la matière, et y consacre un financement important.

C'est un dispositif qui permet d'accueillir de nouveaux salariés dans la Branche, notamment les publics prioritaires et les demandeurs d'emploi.

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Les montants et les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le Fafiec sont les suivants :

Qualification visée/sanction de la formation	Métiers de la Branche et métiers transverses	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/durée du contrat	Durée de la formation (en % du temps du contrat)	Prise en charge par l'OPCA
Diplôme / Titre (RNCP) CQP et CQPI (Art.L.6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 %	de 14 € , dont maximum 12 € pour les coûts pédagogiques de 12 € , dont maximum 10 € pour les coûts pédagogiques pour les métiers transverses
	Tous	< ou = Bac/ Bac + 1		> 150 heures	de 14 € , dont maximum 12 € pour les coûts pédagogiques de 12 € , dont 10 € pour les coûts pédagogiques pour les métiers transverses
Qualifications reconnues dans les classifications de la CCN	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25 %	de 12 € , dont maximum 10 € pour les coûts pédagogiques
			Au-delà du 18 ^e mois	> 150 heures	Pas de prise en charge
Qualifications autres destinées aux demandeurs d'emploi ²	Tous		Jusqu'à 24 mois		10€/heure pour les coûts pédagogiques externes uniquement
Publics en difficulté ¹	Tous		Jusqu'à 24 mois		18€/heure, dont 14€ pour les coûts pédagogiques (sous réserve d'extension de l'avenant révisant la prise en charge initiale)
Jeunes sans qualification	Tous		De 6 à 24 mois selon la qualification visée		23€/heure, dont 16€ pour les coûts pédagogiques (sous réserve d'extension de l'avenant révisant la prise en charge initiale)

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, seuls les coûts pédagogiques sont pris en charge.

Conformément aux dispositions de l'article L6325-1-1 et D. 6332-87 du code du travail, le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation de Solidarité Spécifique, de l'Allocation pour Adultes Handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'Allocation Parent Isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.

L'accès au contrat de professionnalisation est également facilité pour certains jeunes sans qualification. Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Conformément à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8/08/2016, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code.

La réussite d'un contrat de professionnalisation est liée à la qualité du tutorat qui accompagne le salarié. Le tuteur doit être volontaire pour accompagner le salarié et avoir une qualification d'au moins deux années en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Les tuteurs doivent avoir suivi une formation de tuteur. Dans ce cas, la Branche prend en charge les frais induits.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisées et donnent lieu au préalable à une évaluation des compétences individuelles afin de définir le contenu de la formation à venir.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la Branche, notamment en matière de difficultés de recrutement rencontrées pour certains métiers.

Dans le cadre de la POE, la formation est cofinancée par Pôle emploi, le Fafiec participant au financement des coûts pédagogiques dans les conditions définies par la note de politique de formation ou à défaut par le conseil d'administration du Fafiec.

À cet effet, le Fafiec conclut une convention avec Pôle emploi afin de définir le cadre, les objectifs et les modalités de cofinancement de la POE.

Le CSP (contrat de sécurisation professionnelle), créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

La période de professionnalisation est le dispositif visant à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et le développement des compétences. Son programme doit être cohérent dans son contenu et présenter une alternance entre périodes d'enseignement et mise en pratique effective dans l'entreprise.

Dans une Branche caractérisée par l'évolution des métiers et des compétences, les périodes de professionnalisation constituent l'outil clé pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel. Les périodes de professionnalisation peuvent intégrer des modules d'actions collectives nationales et/ou des modules VAE.

La loi du 5 mars 2014 impose désormais que toutes les périodes de professionnalisation soient nécessairement qualifiantes.

Sont accessibles dans la Branche les formations suivantes :

Formations enregistrées au RNCP (diplômes, titres et CQP)

Formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences

Formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire et notamment les parcours certifiants de Branche

En outre, sont éligibles à la période de professionnalisation les actions permettant l'acquisition de blocs de compétences.

Prise en charge des périodes de professionnalisation

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le Fafiec sont définis dans le tableau ci-dessous :

Durée de la formation	1200 heures maximum
Durée de la période	24 mois maximum
Taux de prise en charge par le Fafiec	30 €/heure Exception : les formations suivies de certifications en langues sont prises en charge à 20 €/heure

Le montant total des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires.

Les dossiers visant l'obtention de CQP ne sont pas concernés par ces plafonds.

Les partenaires sociaux conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans la Branche à tout salarié, et en particulier :

- Salariés en reconversion professionnelle
- Salariés de 45 ans et plus
- Salariés à temps partiel
- Salariées de retour d'un congé maternité
- Salariés de retour d'un congé parental
- Salariés de retour d'un mandat électif
- Salariés ayant un niveau de formation inférieur à Bac + 2
- Salariés en situation d'activité partielle
- Salariés en situation de handicap
- Salariés des TPE de moins de 50 salariés et PME de moins de 300 salariés

Un dispositif à promouvoir : la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE reste une modalité peu utilisée de formation et de sécurisation des parcours. Si l'initiative revient souvent au salarié, l'entreprise porte une responsabilité importante dans la réussite de la démarche. L'accès à la VAE est fortement contraint par les procédures administratives individuelles, qu'il convient d'alléger au maximum. L'information et la communication restent les meilleurs moyens de développer ce type de formation, et constituent une composante essentielle de notre politique formation.

Accompagnement VAE

Participation aux coûts pédagogiques	Plafonds
Dans le cadre d'un CQP de la Branche : 5 jours	3 500 € HT maximum par bénéficiaire
Pour tout titre ou diplôme inscrit au RNCP: 3 jours	2 100 € HT maximum par bénéficiaire

Par ailleurs, la participation de salariés de la Branche aux jurys de VAE permet d'assurer la qualité du diplôme obtenu et le professionnalisme du salarié. La Branche facilitera la participation des salariés à ces jurys pour les diplômes et titres inscrits au RNCP correspondants aux métiers de la Branche préparés par les salariés de la Branche.

À l'initiative du salarié, le Compte Personnel de Formation

Créé par la loi relative à la sécurisation de l'emploi de juin 2013, la loi de mars 2014 consacre le Compte Personnel de Formation (CPF) et le met en œuvre.

Il bénéficie à toute personne dès son entrée sur le marché du travail (y compris les salariés en alternance). Ce dispositif est ouvert depuis le 1^{er} janvier 2015 et se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF) qui disparaît. Les heures de DIF acquises par le salarié précédemment sont transférées dans le CPF et utilisables dans les conditions prévues pour ce dispositif.

Le CPF est mis en œuvre à l'initiative du salarié :

Hors temps de travail : sans accord de l'employeur

En tout ou partie sur le temps de travail : avec accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier

Actions de formation éligibles

Les actions éligibles au Compte Personnel de Formation des salariés de la Branche sont les suivantes :

Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret

L'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), dans des conditions définies par décret

Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences

Les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

Les bilans de compétences

Les formations mentionnées au 3, 4 et 5 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

La liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche

La liste élaborée par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF)

La liste élaborée par le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié

Les salariés de la Branche peuvent consulter la liste des formations éligibles au CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr et sur le site www.fafiec.fr

Abondement

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323.14 du code du travail.

Abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes pour les **CQP de la Branche**

Abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les **parcours certifiants créés par la CPNEFP et inscrits à l'inventaire de la CNCP**

Abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les **formations inscrites sur la liste CPF de la Branche et les publics suivants :**

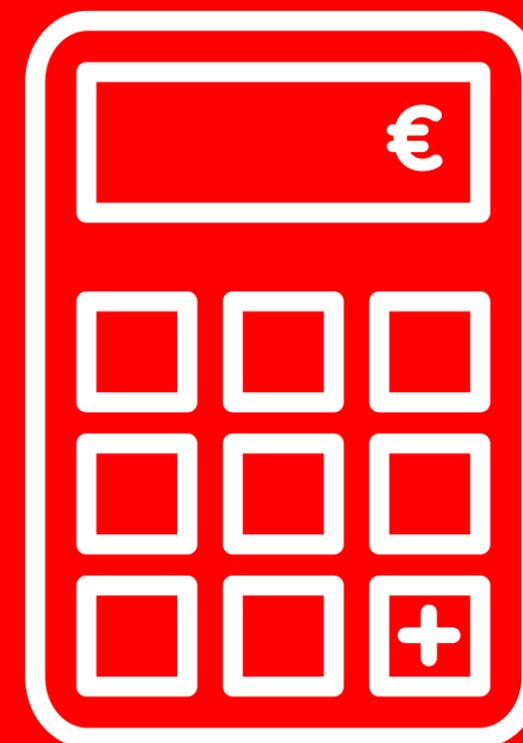
- Salariés en reconversion professionnelle
- Salariés de 45 ans et plus
- Salariés à temps partiel
- Salariées de retour d'un congé maternité
- Salariés de retour d'un congé parental
- Salariés de retour d'un mandat électif
- Salariés ayant un niveau de formation inférieur à Bac + 2
- Salariés en situation d'activité partielle
- Salariés en situation de handicap
- Salariés des TPE et PME
- Salariés à la suite d'un entretien professionnel réalisé en raison de son absence prolongée au sens de l'article L.6315-1 du code du travail

Financement

Sauf accord collectif de l'entreprise prévoyant qu'elle gère directement le CPF, les actions de formation mises en œuvre au titre du CPF sont prises en charge **par le Fafiec dans la limite de 50€ HT (30€ HT s'agissant des formations en langues).**

Les frais annexes (repas, hébergement et déplacement) et salaires sont pris en charge sur la base d'un forfait décidé par le conseil d'administration du Fafiec.

Chaque bilan de compétences est pris en charge dans la limite de 1750 € HT par dossier.





Conscients que les métiers qu'ils représentent figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins de recrutement, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent prendre appui sur le levier de l'alternance, quels que soient les publics visés et les types de contrats utilisés, afin de développer les compétences et l'employabilité de tous et notamment les publics dits « sensibles » : décrocheurs de l'enseignement scolaire et universitaire, demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ou leur niveau de qualification.

Aussi les partenaires sociaux souhaitent développer l'apprentissage en cohérence avec les besoins spécifiques des entreprises de la Branche.

Soutien des initiatives visant à ouvrir des sections par apprentissage

Ils soutiendront les initiatives visant à **ouvrir des sections par apprentissage** :

Diplômes correspondant aux cœurs de métiers des entreprises de la Branche (entrant dans le champ professionnel visé à l'article 1 de l'avenant 37 du 28 octobre 2009)

De niveau Bac à Bac + 5

Une attention particulière sera portée aux projets favorisant la mixité sociale, notamment dans les zones d'éducation prioritaire.

Afin d'offrir le maximum d'opportunités d'intégrer les entreprises de la Branche et de répondre aux besoins des entreprises, notamment les PME, **ils soutiendront également les formations correspondant à des métiers supports ou transverses.**

Critères de répartition des fonds laissés disponibles par les entreprises

Sous réserve des dispositions légales en vigueur ou des dispositions spécifiques visées par la convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2016-2021) visant cet objet, les partenaires sociaux souhaitent que le conseil d'administration du Fafiec procède à une répartition des fonds laissés libres par les entreprises en direction de l'apprentissage en privilégiant les critères suivants :

Établissements (écoles, universités et CFA) développant des formations cœur de métiers pour les entreprises de la Branche

Etablissements organisant l'accueil d'apprentis handicapés

Équilibrage entre les sommes affectées par les entreprises et les montants reversés par la Branche

Répartition par niveaux de formation

Formations de niveau I (Bac + 5)	40 à 60 %
Formations de niveaux II et III (Bac + 2 à Bac + 4)	25 à 45 %
Formations de niveaux IV et V (Bac et infra)	5 à 15 %

Répartition de 40 à 60% entre l'Île-de-France et les autres régions

Répartition de 10 à 15% à destination des publics issus de zones d'éducation prioritaire

Sur la base de ces critères, les CPREFP seront consultées pour faire connaître à la commission apprentissage du Fafiec les formations présentant un intérêt régional particulier justifiant un soutien financier du Fafiec. La commission apprentissage pourra retenir tout ou partie de ces propositions de soutien.

Possibilité de prendre en charge des dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément aux dispositions de l'article L.6332-16 du code du travail, les organismes signataires du présent accord souhaitent donner au Fafiec la possibilité de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis à partir du moment où ils sont conventionnés par l'État ou les régions.

Chaque année, suivant un calendrier conforme aux exigences légales, le conseil d'administration du Fafiec peut déterminer l'enveloppe affectée à cet objet dans la limite de 2% des fonds de la professionnalisation.

Il répartit les fonds entre les établissements qui en font la demande au travers du formulaire mentionné à l'article 3, en fonction des priorités déterminées par la CPNEFP et de celles ci-après définies :

CFA formant aux cœurs de métiers des entreprises de la Branche

CFA permettant aux décrocheurs de l'enseignement supérieur d'accéder à un contrat d'apprentissage dans une entreprise de la Branche

Demandes des établissements et conditions d'utilisation des fonds

Le conseil d'administration du Fafiec établira un formulaire de demande d'attribution de fonds pour les établissements qui sera mis en ligne sur le site www.fafiec.fr. Le formulaire aura pour objet de permettre aux établissements demandant l'attribution de fonds, de justifier de leurs demandes. Il précisera la date limite de recevabilité des demandes.

Chaque année, tous les établissements bénéficiaires justifieront de l'utilisation des fonds attribués selon les modalités définies par le conseil d'administration du Fafiec.

Actions destinées à favoriser les premières formations technologiques et professionnelles et notamment l'apprentissage

Sous réserve des dispositions légales en vigueur ou des dispositions spécifiques visées par une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche visant cet objet, le Fafiec met en œuvre des actions destinées à favoriser l'orientation vers les métiers couverts par la Branche, notamment par l'apprentissage, en prenant en compte la sociodémographie de la Branche.

Actions communes à l'ensemble des métiers : information des jeunes, des familles, des personnels enseignants et des représentants de la profession

Site web commun et supports d'information homogènes

Organisation de conférences et d'actions d'information

Accueil des élèves, étudiants et enseignants dans le cadre de salons d'orientation et professionnels

Mise en place d'une plateforme de stages et de contrats d'apprentissage

Actions spécifiques répondant aux besoins propres aux différents secteurs d'activité

Événements spécifiques aux secteurs

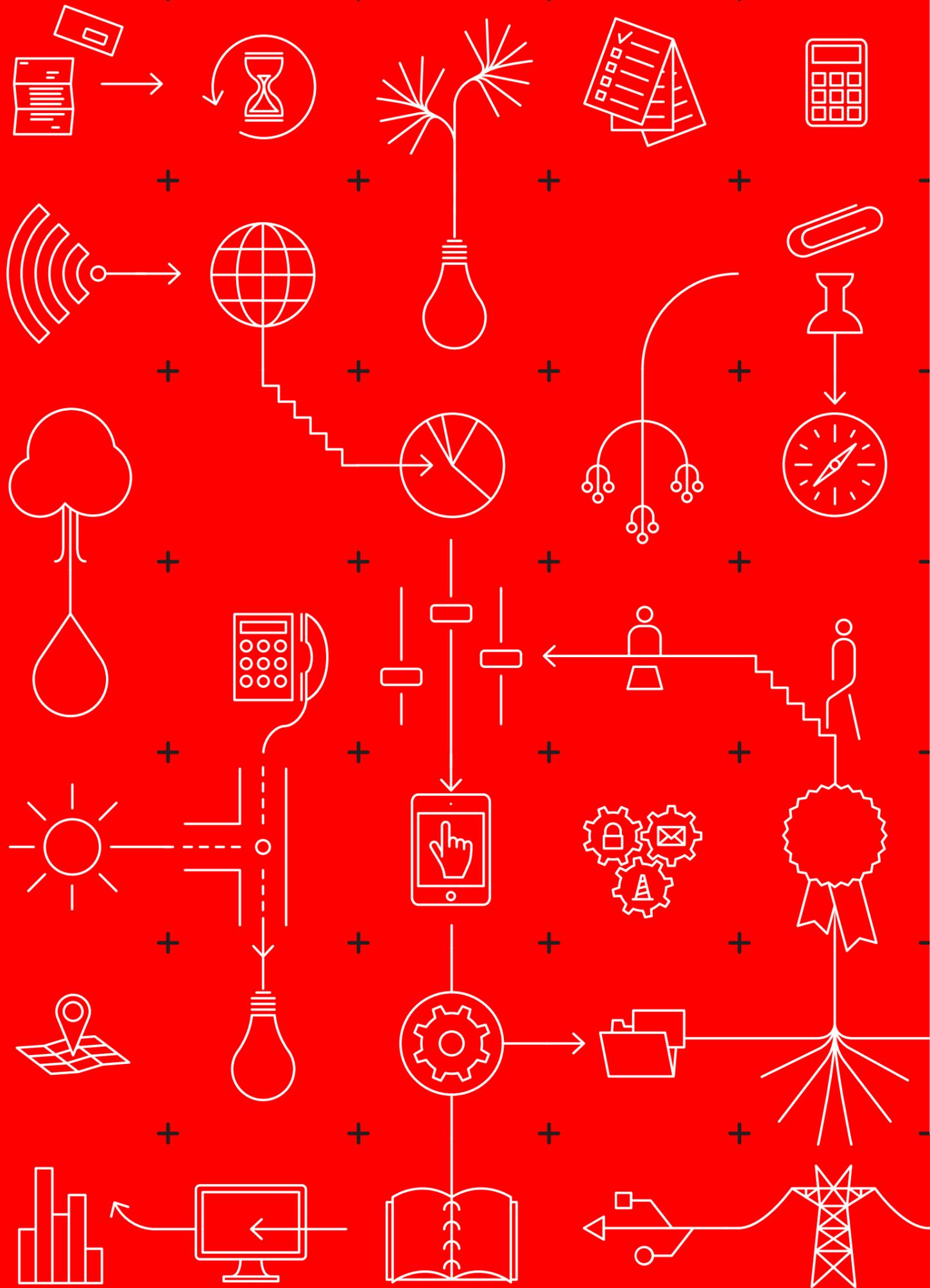
Actions régionales proposées par les CPREFP

Les CPREFP seront consultées par la commission apprentissage du Fafiec pour proposer l'organisation d'actions d'intérêt régional en faveur du développement de l'apprentissage.

Suivi des dispositions relatives à l'apprentissage

Les partenaires sociaux confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la Branche le soin de suivre chaque année l'exécution du présent chapitre sur la base des informations transmises par le conseil d'administration du Fafiec : dotations des établissements réparties par niveaux de formation et par région, justificatifs d'utilisation des fonds.

À cet effet, le Fafiec produira une synthèse de l'emploi des fonds attribués permettant d'évaluer l'efficacité du soutien financier ainsi apporté.



ADEC → Actions de développement de l'emploi et des compétences

CNCP → Commission nationale des certifications professionnelles

CPF → Compte personnel de formation

CPNEFP → Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CPREFP → Commission paritaire régionale pour l'emploi et la formation professionnelle

CQP → Certificat de qualification professionnelle

CQPI → Certificat de qualification professionnelle interbranches

CSP → Contrat de sécurisation professionnelle

EDEC → Engagement de développement de l'emploi et des compétences

FPSP → Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE → Fonds social européen

OPIIEC → Observatoire prospectif des métiers de la Branche

POE → Préparation opérationnelle à l'emploi: individuelle ou collective

RNCP → Répertoire national des certifications professionnelles

VAE → Validation des acquis de l'expérience

25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr

20

