

INGÉNIERIE,
NUMÉRIQUE,
ÉTUDES,
CONSEIL,
MÉTIERS DE L'ÉVÉNEMENT

**NOTE
POLITIQUE
DE FORMATION
2014**

Le partenaire compétences

→ Table des matières

| | |
|--|-----------|
| I. ENJEUX | 04 |
| II. PRIORITÉS | 06 |
| 2.1 Sécuriser les parcours professionnels | 06 |
| 2.2 Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle | 07 |
| 2.3 Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives | 07 |
| 2.4 Répondre aux besoins régionaux | 08 |
| III. OBJECTIFS 2014 | 09 |
| 3.1 Publics cibles et prioritaires | 09 |
| 3.2 Les objectifs quantitatifs pour 2014 | 10 |

NOTE POLITIQUE DE FORMATION 2014

| | |
|---|-----------|
| IV. OFFRE DE SERVICES ET PRISES EN CHARGE | 11 |
| 4.1 Le FAFIEC : des moyens au service des entreprises et de leurs salariés | 11 |
| 4.2 Offre de formation | 12 |
| 4.2.1. A l'initiative de l'entreprise, garantir le maintien dans l'emploi et développer les compétences..... | 12 |
| 4.2.2. Professionnaliser | 13 |
| 4.2.3. Un dispositif à promouvoir : la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)..... | 17 |
| 4.2.4. A l'initiative du salarié, en accord avec son employeur : le Droit Individuel à la Formation | 17 |
| 4.2.5. Identifier et valoriser les métiers : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et le Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQP-I) | 19 |
| 4.2.6. DIF portable : informer les demandeurs d'emploi et les salariés sur le dispositif..... | 21 |
| 4.2.7. Autres services | 21 |

ENJEUX

PARTIE I

Au croisement des innovations technologiques et sociétales, les métiers de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils ainsi que des foires et salons sont en position privilégiée pour accompagner les entreprises et les « politiques publiques » dans la conception de nouveaux modèles d'organisation, de nouvelles techniques et de nouveaux produits qui leur donneront un avantage compétitif et permettront à la France de se développer et d'être en bonne place sur les marchés internationaux.

La nécessité de s'adapter à notre environnement, d'anticiper les évolutions de Branche et de sécuriser les trajectoires des salariés est un enjeu majeur pour tous les acteurs, entreprises et salariés. L'accélération des évolutions technologiques sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés.

En effet, le développement des compétences des salariés constitue une des clefs de la performance économique et sociale des entreprises de la Branche, tant par le développement professionnel et personnel des salariés que par le maintien d'une adéquation aux besoins du client et des marchés.

Dans un contexte économique incertain dont les conséquences sur l'évolution des compétences, des formations et de l'emploi dans la Branche sont mesurées semestriellement grâce à l'observatoire dynamique de Branche, innover, créer de la valeur ajoutée, s'adapter, sont des enjeux essentiels pour les entreprises de la Branche.

L'innovation est le produit d'une volonté, de conditions et de pratiques coopératives. Aussi, la formation professionnelle des salariés de la Branche s'effectue d'abord par des formations structurées et adaptées au niveau de recrutement des salariés mais également dans le cadre d'un apprentissage par « l'accompagnement » des équipes, au sein d'une organisation apprenante.

Est apprenante, « *une organisation capable de créer, acquérir et transférer de la connaissance et de modifier son comportement pour refléter de nouvelles connaissances. Plus qu'un modèle, une organisation apprenante est un état d'esprit. Cette démarche se doit d'être considérée comme un véritable projet impliquant l'ensemble des acteurs. Elle constitue un levier majeur de la formation.* »

→ **Pour ce faire, l'organisation apprenante doit développer cinq activités :**

- 1. La résolution de problèmes en groupe ;**
- 2. L'expérimentation :** lancer un projet, faire une expérience pilote, etc. sont des occasions d'apprentissage ;
- 3. Tirer les leçons des expériences :** prendre le temps de dresser un bilan des succès comme des échecs ;
- 4. Apprendre avec les autres :** clients, partenaires, fournisseurs, etc. ;
- 5. Transférer les connaissances.**

Ces constats nous incitent à privilégier quatre axes essentiels dans la mise en œuvre de la politique de formation de la Branche.

PRIORITÉS

PARTIE II

| | |
|--|----|
| 2.1 Sécuriser les parcours professionnels | 06 |
| 2.2 Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle | 07 |
| 2.3 Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives | 07 |
| 2.4 Répondre aux besoins régionaux | 08 |

2.1 Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la Branche, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi

La nécessité de former rapidement des équipes opérationnelles y compris dans différents pays afin d'apporter plus de valeur aux clients au travers de nouveaux services tournés vers la connaissance et le partage, font de la Professionnalisation un outil essentiel pour l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel.

Confrontée à des difficultés d'embauche sur des métiers / technologies clés dans certains secteurs, la Branche souhaite former les demandeurs d'emploi aux innovations technologiques (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Contrat de Professionnalisation pour les demandeurs d'emploi) et également promouvoir l'embauche de jeunes, notamment peu qualifiés, par le biais de l'alternance.

2.2 En préservant la liberté de choix de l'entreprise, développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise

→ **Les entreprises de la Branche ont pour ambition que les salariés disposent, à chaque étape importante de leur parcours professionnel, de formations adaptées, qui leur permettent :**

- D'acquérir les fondamentaux métiers ;
- De développer et parfaire leurs compétences ;
- D'approfondir leurs expertises.

Afin de répondre aux évolutions du marché et des attentes des clients, le plan de formation permet de garantir l'adéquation des formations au besoin de développement des compétences.

C'est dans ce cadre que les Actions Collectives Nationales de la Branche participent au développement des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à actualiser le catalogue des Actions Collectives Nationales et à privilégier le développement d'actions de formation portant notamment sur des compétences transverses en le rendant plus pertinent et plus lisible pour les TPE et les PME.

→ **Ils souhaitent notamment :**

- Mieux appréhender la demande des clients (prestations sur mesure, globales, obligation de résultat) ;
- Intégrer les aspects techniques, économiques et réglementaires ;
- Tenir compte du déplacement des marchés à l'étranger : langues étrangères, spécificités culturelles, gestion de projets, stratégie à l'exportation ;
- Favoriser le développement des compétences personnelles : gérer la relation clients, renforcer sa force de conviction et de négociation ;
- Maîtriser les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à développer les dispositifs de formation tels que le tutorat ou des actions de formation permettant aux seniors d'être acteurs dans la mise en œuvre des politiques de formation dans les entreprises.

2.3 Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives

Les modalités pédagogiques de formation évoluent constamment et participent au caractère apprenant des organisations au sein desquelles elles sont mises en œuvre.

Les règles de prise en charge de l'OPCA doivent refléter concrètement ces évolutions et intégrer la prise en charge des modalités répondant également à la problématique de l'absence des salariés dans les TPE et PME : e-learning, blended learning, « Learning Management Services » (LMS), classes virtuelles, ateliers de co-échange...

Concernant les actions de formation éligibles dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la Branche seront particulièrement attentifs au développement des parcours visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

2.4 Répondre aux besoins régionaux

Par ailleurs, les partenaires sociaux assureront la mise en place et animeront les Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) mises en place par l'Accord National du 10 octobre 2012 dans les Régions Nord-Pas de Calais et Rhône Alpes.

Pour répondre aux spécificités de ces territoires et tirer partie des potentialités locales, elle veillera à développer une participation structurée aux projets cofinancés (en cohérence avec la répartition géographique de nos activités et les bassins d'emploi) en négociant des accords régionaux types ADEC/EDEC – Action de Développement de l'Emploi et des Compétences – qui aident au financement d'actions de formation, plus particulièrement au sein des bassins d'emplois.

Pour atteindre ses objectifs, la Branche a besoin d'une vision prospective précise tant économiquement que techniquement. Pour cela, elle s'appuie sur les travaux de l'OPIIEC (Observatoire des métiers et GPEC de Branche, notamment) et sur les bonnes pratiques de l'intelligence économique d'entreprise qui vise à collecter, analyser et diffuser toute information utile aux prises de décisions stratégiques dans nos entreprises notamment concernant les investissements dans la formation.

En se dotant d'un observatoire dynamique des métiers, la Branche permet aux entreprises et aux salariés de partager une vision fine et régulière de l'évolution des emplois dans la Branche grâce à 6 indicateurs : l'évolution des offres d'emploi, l'évolution des parts de marché, l'évolution des offres d'emploi des clients, l'évolution des offres en CDI, l'évolution des profils d'expérience et l'évolution des compétences.

OBJECTIFS 2014

PARTIE III

| | |
|--|-----------|
| 3.1 Publics cibles et prioritaires..... | 09 |
| 3.2 Les objectifs quantitatifs pour 2014..... | 10 |

3.1 Publics cibles et prioritaires

→ **Les publics cibles et prioritaires en 2014, pour la Branche, seront :**

- Les femmes,
- Les seniors,
- Les salariés reconnus handicapés,
- Les jeunes peu ou non diplômés,
- Les demandeurs d'emploi.

→ **Les pistes d'amélioration reposeront sur un financement plus favorable et des mesures quantitatives adaptées :**

- Des règles de prise en charge incitatives seront définies pour ces publics,
- Des critères et quotas plus favorables seront définis en faveur de ces publics.

3.2 Les objectifs quantitatifs pour 2014 sont les suivants :

→ Plan de formation

- **Plan de formation** : entre 40 000 et 50 000 stagiaires dont 12 500 à 16 500 stagiaires formés par des Actions Collectives Nationales, des Plans TPE ou des Plans TPME, dont 15 000 à 20 000 dans les publics prioritaires ;
- **Formations liées aux contrats de chantier** : dans le respect de l'accord du 8 juillet 1993.

→ Sécurisation des parcours professionnels

- **Contrats de professionnalisation** : 7 000 à 8 000 stagiaires dont 3 500 à 4 000 dans les publics prioritaires ;
- **Périodes de professionnalisation** : 8 000 à 10 000 stagiaires dont 3 500 à 4 000 dans les publics prioritaires ;
- **Tutorat** : 350 à 450 stagiaires ;
- **Fonctions tutoriales** : 800 à 1000 stagiaires ;
- **VAE** : 200 à 250 stagiaires ;
- **POE** : 750 à 1 000 demandeurs d'emploi ;
- **CSP** : 2 000 à 2 500 demandeurs d'emploi.

→ Droit individuel à la formation

- **DIF prioritaire Enquêteurs et obligatoire seniors** : 150 à 200 stagiaires ;
- **Accompagnement du DIF pour les TPE PME** : 1 500 à 2 000 stagiaires ;
- **DIF portable** : 2 000 à 3 000 stagiaires.

→ Service aux entreprises

- 250 Diagnostics,
- 600 Accompagnements.

OFFRE DE SERVICES ET PRISES EN CHARGE

PARTIE IV

| | |
|---|----|
| 4.1 Des moyens au service des entreprises et de leurs salariés | 11 |
| 4.2 Offre de formation | 12 |

4.1 Le FAFIEC : des moyens au service des entreprises et de leurs salariés

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, les partenaires sociaux préconisent au FAFIEC d'ancrer la formation dans la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi en poursuivant les objectifs suivants :

- Intégrer les partenariats nationaux et régionaux, sources de cofinancement ;
- Poursuivre les conventions ADEC et EDEC ;
- Signer de nouveaux ADEC et EDEC en régions ;
- Répondre aux appels à projets du FPSPP ;
- Préparer des partenariats avec d'autres OPCA ;
- Chercher d'autres cofinancements possibles (FSE, Régions, Pôle emploi).

→ **Renforcer le partenariat avec les entreprises pour une meilleure utilisation des fonds**

- Prendre en charge toute l'année ;
- Faciliter les démarches et apporter du conseil individualisé aux entreprises demandeuses ;
- Négocier les tarifs auprès des organismes de formation ;
- Prendre en charge les nouvelles modalités pédagogiques de formation (e-learning, serious games) ;
- Permettre le versement libre en cours d'année.

→ **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.

4.2 Offre de formation

Sur la base du bilan 2012 et du premier semestre 2013, les partenaires sociaux présentent ci-dessous les offres de service de formation mises en œuvre par le FAFIEC pour l'année 2014.

Au nom de la formation tout au long de la vie et de la sécurisation des parcours professionnels, différents dispositifs de formation peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre la politique de formation dans la Branche. Il est essentiel de distinguer les dispositifs selon les objectifs visés. Ainsi, sur un même thème de formation, plusieurs leviers peuvent être actionnés, séparément ou dans le cadre de parcours modulaires spécifiques.

Conformément aux dispositions de l'avenant du 12 septembre 2012 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 28 juin 2011, la CPNE a décidé, le 19 décembre 2013, de répartir la contribution au FPSPP pour l'année 2014 comme suit : 60 % sur le plan de formation, 40 % sur la professionnalisation.

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

A. LE PLAN DE FORMATION

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.

■ **Objectif** : 23 500 à 37 500 stagiaires

B. LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES TPE/TPME

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent bénéficier, après examen de la commission formation, 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, par la mise en œuvre d'un cursus de formation certifiant ou qualifiant.

■ **Objectif** : 460 à 600 stagiaires

C. LES ACTIONS COLLECTIVES NATIONALES (ACN)

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.

■ **Objectif** : 12 000 à 16 000 stagiaires

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 l'organisation par métiers présentée ci-dessous.

4.2.2. Professionnaliser

A. UN MOYEN DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉ : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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. A 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.

■ **Objectif : 7 000 à 8 000 stagiaires**

→ **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 :

| PRISE EN CHARGE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION | | | | | |
|--|--|---------------------------------|---|--|---|
| 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% > 150 Heures | de 14 € et de 11 € pour les métiers transverses |
| | Tous | < ou = Bac/Bac +1 | | | de 14 € et de 11 € pour les métiers transverses |
| Qualifications reconnues dans les classifications de la CCN | Tous | Tous niveaux | De 6 à 18 mois | 15 à 25% > 150 heures | de 12 € et de 11 € pour les métiers transverses |
| | | | Au-delà du 18 ^e mois | Pas de prise en charge | |
| Publics en difficulté (1) | Tous | | Jusqu'à 24 mois | 15 €/heure | |
| Jeunes sans qualification | Tous | | De 6 à 24 mois selon la qualification visée | 18 €/heure | |

(1) Conformément aux dispositions de l'article L6325-161 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.

B. ACCOMPAGNER LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR UN TUTORAT EFFICACE

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.

■ Objectif : Accompagner 800 à 1 000 tuteurs

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

■ Objectif : Former 350 à 450 tuteurs

C. ACCOMPAGNER LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LEUR PRISE DE POSTE : LA POE ET LE CSP

La POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) permet de former des demandeurs d'emploi afin de leur apporter les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise de la Branche à Pôle emploi.

Afin de cofinancer l'action de formation, le FAFIEC abonde la participation de Pôle emploi et du FPSPP. La mise en œuvre de ce cofinancement résulte de la signature d'une convention entre le FAFIEC et Pôle emploi.

■ Objectif : Accompagner 750 à 1 000 demandeurs d'emploi dans le cadre d'une POE Individuelle ou Collective

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.

■ Objectif : Accompagner 2 000 à 2 500 demandeurs d'emploi dans le cadre d'un CSP

D. SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

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.

■ **Objectif : 8 000 à 10 000 stagiaires**

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 :

PRISE EN CHARGE DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

| | Catégorie 1 | Catégorie 2 |
|--|---|---|
| Durée de la formation | 70 h minimum / 1200 h maximum 1200 heures maximum | |
| Durée de la période | 24 mois maximum | |
| Taux de prise en charge par le FAFIEC⁽¹⁾ | 40 €/h | <ul style="list-style-type: none"> • 30 €/h les 300 premières heures • 20 €/h au-delà de 300 heures |
| En cas d'utilisation du DIF pendant le temps de travail | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 40 €/h) | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 40 €/h) |
| En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 15 €/h) | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 15 €/h) |

(1) - Le montant total des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires.
- Le plafond de prise en charge par dossier est de 9 500 € HT pour les diplômes, les titres RNCP et les CQP de la Branche, sinon de 5 000 € HT.

Catégorie 1

- les salariés de 40 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle.
- les jeunes de moins de 26 ans dont le niveau est inférieur à Bac +2.
- les publics prioritaires quel que soit leur âge ainsi définis :
 - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise,
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale,
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité,
 - de retour d'un congé parental,
 - en situation de chômage partiel,
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail,
 - déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
 - de retour d'expatriation,
 - de retour après une absence supérieure à 6 mois,
 - qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
 - dont les conditions d'exercice de son métier et de la mise en œuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationale.

Catégorie 2

- Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise.

4.2.3. Un dispositif à promouvoir : la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

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.

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 correspondant aux métiers de la Branche préparés par les salariés de la Branche.

ACCOMPAGNEMENT VAE

Participation aux coûts pédagogiques

Dans le cadre d'un CQP de la Branche :
5 jours

Pour tout titre ou diplôme inscrit au RNCP :
3 jours

Plafonds

3 500 € HT maximum par bénéficiaire

2 100 € HT maximum par bénéficiaire

■ **Objectif** : 200 à 250 stagiaires

4.2.4. A l'initiative du salarié, en accord avec son employeur : le Droit Individuel à la Formation

Droit Individuel de Formation (DIF)

Le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le-la salarié-e et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel, des priorités de formation de l'entreprise ou de la CPNE.

Lorsqu'une formation est demandée au titre du DIF, elle est prise en charge par le FAFIEC dans les mêmes conditions que celles prévues pour le dispositif de formation dans lequel l'action de formation s'inscrit (Plan de formation, ACN, période de professionnalisation...).

Mesures spécifiques (accord du 28 juin 2011)

→ DIF obligatoire pour les salariés de plus de 55 ans

Lorsqu'un-e salarié-e de plus de 55 ans, ayant une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise et n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans souhaite utiliser son DIF, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de 21 heures de formation, lorsque l'action est en lien avec l'emploi du-de la salarié-e ou avec l'activité de l'entreprise.

Prise en charge du DIF obligatoire pour les salariés de plus de 55 ans :

Forfait de 40 € HT/heure (maximum de 21 heures). Ce montant pourra être révisé par la CPNE chaque année dans une fourchette de 35 à 55 €.

→ DIF prioritaire pour les enquêteurs

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les enquêteurs vacataires. Dans cette optique et afin d'assurer la sécurisation de leurs parcours professionnels, un DIF prioritaire est créé pour les enquêteurs vacataires.

L'enquêteur/trice réalise le recueil de données pour les études quantitatives selon diverses modalités possibles (face à face, téléphone, collecte d'information en point de vente, questionnaires papier...). Il/Elle applique strictement les normes et les consignes de recueil et de saisie avec un souci de productivité. Expérimenté-e, il/elle peut animer une équipe d'enquêteurs. Il/Elle développe aussi une expertise qui lui permet de réaliser des enquêtes plus complexes (Extrait Référentiel métiers OPIIEC 2010).

A la base des études, les enquêteurs/trices jouent un rôle essentiel dans le recueil des données et constituent ainsi un public cible pour les sociétés d'études.

Les enquêteurs pourront ainsi avoir accès aux actions collectives développées spécifiquement à leur attention :

- Les enjeux du métier d'enquêteurs
- Améliorer la qualité de sa collecte d'informations
- Assurer la supervision des tâches

Prise en charge du DIF prioritaire pour les enquêteurs vacataires :

40 € HT par heure + allocation formation. A défaut d'accord de l'employeur mais si la formation relève des priorités de la Branche, la formation se déroulera alors hors temps de travail, sans allocation formation, et sera prise en charge par le FAFIEC à 40 € HT par heure.

Le calcul de l'allocation de formation est réalisé par le FAFIEC sur la base des documents fournis par l'entreprise.

■ **Objectif : 150 à 200 stagiaires âgés de plus de 55 ans ou enquêteurs vacataires**

**DIF mutualisé ou « accompagnement DIF »
pour les TPE et PME**

Afin d'inciter les employeurs à mettre en œuvre le DIF dans les TPE et PME, les partenaires sociaux créent un dispositif d'accompagnement visant à compenser partiellement le coût du DIF (salaire pour le DIF pendant le temps de travail ou l'allocation formation pour le DIF hors temps de travail) dans ces entreprises.

Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge éventuelle des coûts pédagogiques selon le dispositif de formation utilisé.

■ **Objectif : 1 500 / 2 000 stagiaires**

Prise en charge pour l'accompagnement DIF des TPE et PME :

20 heures x smic horaire brut (accord du 28 juin 2011)

4.2.5. Identifier et valoriser les métiers : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et le Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQP-I)

Dans une Branche où les nouvelles technologies peuvent créer de nouveaux métiers (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.

A ce jour, 8 CQP ont été 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 processus d'habilitation et de prise en charge des membres de jurys de la Branche a été mis en œuvre.

La liste des CQP de la Branche est la suivante :

- 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)
- Responsable des Opérations (en cours)
- Architecte des Systèmes Embarqués (en cours)

Les six premiers CQP sont déjà inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et les deux derniers le seront prochainement. La Branche favorisera l'inscription de tous les nouveaux CQP au RNCP.

Avec l'appui du comité de suivi des CQP et du FAFIEC, la CPNE a décidé de créer trois nouveaux CQP.

A ce jour, les projets en cours concernent :

- Un CQP dans les métiers de l'informatique embarquée : Spécialiste Systèmes Outils / Méthodes / Process / Certifications ;
- Un CQP dans les métiers de Foires et Salons : Événementiel ;
- Pour le secteur de l'Ingénierie, une étude d'opportunité portant sur le métier de Dessinateur « lots techniques du Bâtiment » est en cours de réalisation.

D'autres axes de travail ont été identifiés en matière de développement des CQP :

- Etude sur les compétences de la Business Intelligence et opportunité de créer un CQP ;
- Etude sur un CQP Management de projet.

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. 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 CQP-I reconnue dans plusieurs secteurs d'activité. La construction du CQP Spécialiste Systèmes OMPC dans le domaine de l'informatique embarquée sera l'occasion de mettre en œuvre une démarche pilote.

La Branche a également pour objectifs en 2014 de développer de façon plus significative l'accès aux CQP par le dispositif de la VAE et de construire un partenariat avec Pôle emploi en vue de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux CQP.

Afin de favoriser la participation des experts d'entreprises aux jurys des CQP, un avenant relatif à la mise en œuvre des CQP a été signé le 21 décembre 2011 et étendu le 30 juillet 2012.

Enfin, des mesures seront mises en œuvre afin d'aider à l'insertion des stagiaires demandeurs d'emploi ayant obtenu un CQP, notamment par la diffusion de leur curriculum vitae auprès d'entreprises de la Branche.

4.2.6. DIF portable : informer les demandeurs d'emploi et les salariés sur le dispositif

- Faciliter sa mise en œuvre ;
- Solliciter la prise en charge par le FAFIEC ;
- Structurer la réponse du FAFIEC sur le DIF Porté. Editer une brochure qui serait remise aux personnes se déplaçant dans les locaux du FAFIEC ;
- Concernant les projets de partenariat pour la mise en œuvre du DIF porté, observer toutes les pistes possibles ;
- Développer les relations avec Pôle emploi.

■ **Objectif : 2 000 à 3 000 stagiaires**

4.2.7. Autres Services

Souhaitant permettre au FAFIEC d'accompagner l'effort de formation des entreprises en leur proposant des services adaptés à leurs besoins, les partenaires sociaux demandent au FAFIEC de développer ses services dans les domaines ci-après :

→ Information générale : faciliter l'accès à l'information téléphonique et web pour les entreprises

- Poursuivre l'amélioration de la relation aux entreprises cotisantes ;
- Evaluer et améliorer les outils de communication.

→ Fonction d'information/orientation : favoriser la lisibilité sur l'évolution des carrières dans nos métiers

- Améliorer l'accès à l'information des salariés sur la rubrique du site web (navigation intuitive).

→ **Visibilité de l'offre de formation : rendre accessible, identifiable et concurrentielle l'offre de formation**

- Mettre en place un partenariat avec un expert dans le recensement des formations (ex : kelformation, APEC...). L'offre de formation devient accessible depuis le site du FAFIEC ;
- Créer une fiche d'aide pour les entreprises à l'évaluation de la formation ;
- L'action de conseil est réalisée au moment du choix des actions à labelliser ;
- L'évaluation est un des points de la labellisation.

Les organismes de formation auront la possibilité de demander à faire labelliser leurs actions de formation via le site web du FAFIEC. La demande sera ensuite étudiée par le FAFIEC. Seules les actions labellisées feraient l'objet d'une publication sur le site.

La labellisation serait d'une durée déterminée de 3 ans maximum. Au-delà l'organisme de formation devrait déposer une nouvelle demande pour labelliser ses actions.

Chaque commission du FAFIEC assurera le pilotage qualité de la labellisation pour son domaine de compétence, une fois par an.

Un moteur de recherche permettra de sélectionner les actions de formation sur le site web du FAFIEC.

→ **Besoins et avis des entreprises : recueillir et échanger**

- La Branche mettra en place, en 2014, un « Club Utilisateurs ».
Le préalable sera une enquête qualité qui définira la base du club utilisateurs.

→ **Bonnes pratiques : diffuser et capitaliser**

- Mettre à disposition des guides sur les entretiens et la VAE (approche repensée et facilitée) ;
- Mettre en place un référent VAE ;
- Analyser la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation par questionnaires entreprise et salarié.

→ **Ingénierie des ACN – CQP et CQPI : répondre au besoin de réactivité et d'efficacité**

- Pour couvrir les besoins exprimés par la Branche, mettre en œuvre rapidement les formations.
 - ACN : respect des délais et service clé en main de la commande au paiement,
 - CQP : objectif de mise en place 6 mois après validation par la CPNE du lancement du CQP.

→ **Information et sensibilisation des TPE-PME : permettre aux TPE PME de bénéficier d'une meilleure sensibilisation**

- Organiser l'information sur « comment piloter la formation dans l'entreprise », dans les Régions (participation de 30 entreprises par session).

→ **Communication**

Sur la communication du FAFIEC, les partenaires sociaux fixent les objectifs suivants :

- Définir un niveau d'efficacité optimal de la communication en se basant notamment sur des ratios objectifs de type coût/cible ;
- Etablir un bilan des actions d'information et de communication sur 2012 et 2013 ;
- Etablir un bilan spécifique et détaillé sur la qualité du contenu du site web (information fiable et « digérée ») ;
- Fixer les objectifs et les moyens associés.

Le CA du FAFIEC mettra en place un groupe de travail paritaire technique et se fera assister autant que de besoin.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPIIEC de développer ses services dans les domaines ci-après :

→ **Référentiel Métiers :**

- Enrichir la liste des métiers du référentiel dans chaque secteur ;
- Mettre en place un moteur d'exploitation du référentiel métiers et campagne d'information associée ;
- Faire connaître le référentiel aux entreprises afin de permettre son utilisation et la réalisation notamment des GPEC territoriales ;
- Diffuser cette bonne pratique à travers les soutiens à la GPEC de type EDEC/ADEC.

→ **GPEC de Branche : outils d'information préparés par l'OPIIEC et mis à la disposition des partenaires sociaux (intégrer une proposition d'information des comités d'entreprise sur la GPEC de Branche : action OPIIEC).**

→ **GPEC Territoriale : observatoires dynamiques territoriaux (en cours de déploiement par l'OPIIEC).**

