



# Rapport d'activité 2009



Edito : Vingt ans, et l'envie de progresser	<b>1</b>
La crise n'épargne pas l'artisanat du BTP	<b>2</b>
Plus de 51 500 actions de formation engagées pour les salariés	<b>4</b>
L'activité du FAF.SAB en régions	<b>7</b>
Contrats de professionnalisation : redressement en fin d'année	<b>8</b>
Les Trophées du FAF.SAB	<b>10</b>
Fonctionnement : l'an I de la déconcentration	<b>11</b>
Pour un service toujours plus proche et plus adapté à l'artisanat du BTP	<b>16</b>

## SOMMAIRE





**André Cottenceau**  
Président du FAF.SAB

## Edito

# Vingt ans, et l'envie de **progresser**

Bien que la crise économique n'ait pas épargné l'artisanat du BTP, le FAF.SAB a connu une activité encore soutenue en 2009. Si le rythme des demandes a nettement ralenti au premier semestre, il est reparti à la hausse au second. Si bien qu'au total, le bilan est quasiment stable, avec 56 235 actions de formation financées. À côté du recul continu des contrats de professionnalisation – un phénomène national –, le plan de formation enregistre une légère progression, qui s'ajoute à la très forte augmentation enregistrée en 2008.

2009 a aussi été pour nous l'année du vingtième anniversaire. Le FAF.SAB est né en 1989 et a financé cette année-là ses 2 000 premières actions de formation. Il en était à 22 000 demandes satisfaites dix ans plus tard. Le cap des 50 000 a été franchi en 2006. Au total, il a accompagné 510 000 actions de formation en vingt ans. Même si la courbe a enregistré quelques fluctuations, elle dessine globalement une pente ascendante, qui atteste de l'implantation progressive de l'idée même de formation continue dans la profession. Pour autant, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire pour que ce formidable levier d'adaptation et d'évolution soit saisi par réflexe naturel dans toutes les entreprises de l'artisanat du BTP.

2009 a encore été pour le FAF.SAB l'aboutissement d'un important mouvement de déconcentration, dont le principe avait été décidé en 2005 et la mise en œuvre mûrement préparée depuis. Neuf délégations techniques régionales maillent le territoire depuis le 1<sup>er</sup> juillet. L'opération répond à une logique de rapprochement des services du FAF.SAB avec les entreprises dont ils traitent les demandes et avec les institutions qui gèrent les questions de formation à l'échelon de la région. L'objectif est de tisser plus étroitement les liens établis avec les organisations professionnelles délégataires du service de proximité et de multiplier les partenariats avec les organismes de formation et les pouvoirs publics compétents. Car la multiplication des formations qualifiantes et la mise sur pied de projets de formation exigeants ou novateurs ne se décrètent pas. Elles supposent une politique volontariste et coordonnée, au plan régional en particulier.

2009 restera aussi comme l'année d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle. Le FAF.SAB se prépare à l'appliquer avec sérénité. Tant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 que la loi du 24 novembre 2009 affichent en effet des objectifs que nous partageons et mettons en œuvre : plus grande proximité, volonté de privilégier la formation des salariés les moins formés, développement dans les très petites entreprises. Forts du bilan qui est le nôtre dans ces domaines, nous envisageons l'avenir avec confiance. Avec un seul souci : que les décisions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de la branche aillent toujours dans le sens d'un meilleur service aux 165 000 entreprises artisanales du BTP et à leurs 650 000 salariés, pour qu'ils puissent se saisir encore plus et encore mieux de ce formidable outil de développement qu'est la formation tout au long de la vie.



## LA CRISE N'ÉPARGNE PAS L'ARTISANAT DU BTP

**DANS UN CONTEXTE DE CRISE MONDIALE, LA FRANCE EST EN RÉCESSION DEPUIS LE QUATRIÈME TRIMESTRE 2008. LA CONSTRUCTION, ARTISANAT INCLUS, EST ENTRAÎNÉE DANS LA SPIRALE. MAIS L'EMPLOI Y RÉSISTE MIEUX QUE LE VOLUME DES AFFAIRES. UNE FAÇON DE PRÉSERVER DES FORCES POUR MIEUX REBONDIR LE MOMENT VENU.**



Après le coup de frein intervenu à la fin 2008, la croissance économique de la France a été en berne pendant toute l'année 2009. Même si les amortisseurs sociaux ont contenu les effets de la crise mondiale, la chute du PIB est évaluée à 2,3 %. Avec 321 500 emplois perdus, le recul atteint 1,9 %, du « jamais vu ». Le taux de chômage est remonté à 9,6 % en métropole et à 10 % DOM inclus à la fin décembre, son plus haut niveau depuis 1999. A cette date, plus de 4,3 millions de personnes étaient inscrites à Pôle emploi dans la métropole, soit 20 % de plus sur un an. Les prévisions de l'INSEE pour 2010 laissent entrevoir une reprise « laborieuse », qui n'empêcherait pas les entreprises de continuer à supprimer des emplois, le taux de chômage risquant de grimper jusqu'à 10,2 % au milieu de l'année.

La construction n'est pas épargnée par la récession. Le recul de l'activité pourrait atteindre 7 % en volume. C'est surtout la construction neuve qui régresse, beaucoup plus que le marché de l'entretien. Le nombre de logements neufs mis en chantier a chuté de 17 % en un an et celui des dépôts de permis de construire de 18 %. Quant à l'emploi, il a moins reculé que prévu, mais 50 000 postes ont quand même été perdus (sur un total de 1,5 million atteint en septembre 2008). C'est l'intérim, en première ligne, qui paye le plus fort tribut à la crise. Le secteur semble vouloir garder au maximum sa main d'œuvre permanente, en espérant des jours meilleurs. Pour 2010, les augures annoncent cependant une poursuite de la récession, mais moins forte qu'en 2009, la reprise n'étant entrevue qu'à l'horizon 2011.

## Malgré le contexte de diminution de l'activité et de l'emploi, le BTP continue de recruter 60 000 à 70 000 personnes par an



Dans l'artisanat du BTP, l'activité s'est rétractée de 5,6 % en 2009, un recul moindre étant, là aussi, prévu pour 2010.

Les professionnels reconnaissent que la situation aurait pu être plus grave si le secteur n'avait pas bénéficié de mesures de soutien des pouvoirs publics. La pérennisation de la TVA à 5,5 % sur les travaux d'entretien-amélioration, le dispositif Scellier, le doublement du prêt à taux zéro, la création de l'éco-prêt à taux zéro, la prolongation de l'aide à l'embauche dans les TPE, le plan de relance, enfin l'impulsion donnée par le « Grenelle de l'environnement » dans le domaine de la performance énergétique ne peuvent, en effet, avoir que des effets positifs sur la construction.

En tout état de cause, malgré le contexte de diminution de l'activité et de l'emploi, le BTP continue de recruter 60 000 à 70 000 personnes par an et figure toujours parmi les « secteurs en tension » selon les études officielles. Les entreprises sont en recherche de main d'œuvre qualifiée, notamment pour remplacer les nombreux départs à la retraite. Le besoin de renouvellement affecte aussi les chefs d'entreprise, qui doivent pouvoir passer le relais à des personnes qualifiées afin que le maillage de l'artisanat puisse perdurer sur l'ensemble du territoire.

Dans l'artisanat du BTP, l'activité s'est rétractée de **5,6 %** en 2009, un recul moindre étant, là aussi, prévu pour 2010.



## PLUS DE 51 500 ACTIONS DE FORMATION ENGAGÉES POUR LES SALARIÉS

APRÈS LE PIC DE 2008, LE PLUS ÉLEVÉ JAMAIS ENREGISTRÉ, L'ACTIVITÉ DE FORMATION POUR LES SALARIÉS EN CONTRAT DE TRAVAIL ORDINAIRE SE MAINTIENT À CE HAUT NIVEAU EN 2009 ET MÊME AUGMENTE EN FIN D'ANNÉE. AU TOTAL, LE NOMBRE DE DOSSIERS ACCEPTÉS EST EN HAUSSE DE 2,5 % SUR UN AN. LES AUTRES INDICATEURS – NATURE ET DURÉE DES ACTIONS, TYPE DE PUBLIC – SE RÉVÈLENT TRÈS STABLES, SAUF SUR UN POINT IMPORTANT : LA PRIORITÉ DONNÉE À LA FORMATION AUX TECHNIQUES DU BTP S'ACCENTUE.

En 2009, les services du FAF.SAB ont traité 61 600 dossiers de demande de financement dans le cadre du plan de formation. Un flux sans précédent, en hausse de 3,8 % par rapport à 2008. 84 % de ces demandes ont fait l'objet d'un accord et 8 % d'un refus, 3,5 % des dossiers ont dû être retournés et 4,5 % ont été annulés par le demandeur. Des pourcentages à peu près identiques à ceux de l'exercice 2008, avec toutefois une légère progression des annulations.

Restent exactement 51 681 dossiers qui ont reçu un avis favorable, soit 2,5 % de plus qu'en 2008 et 30 % de plus qu'en 2007 ! Parmi eux, 2 735 portaient sur des actions de formation qualifiantes, un chiffre qui représente 5,3 % du total des demandes, à peu près comme les années précédentes.

### Durée moyenne : 59 heures

Après une période de diminution de la durée moyenne des formations – 73 heures en 2006, 61 en 2007 et 59 en 2008 –, celle-ci marque un palier, puisque l'on reste à 59 heures en 2009. Mais cette apparente stabilité recouvre deux mouvements contraires : une nouvelle diminution de la durée des actions de perfectionnement, qui sont de plus en plus courtes avec une moyenne de 27 heures, et un

allongement des actions qualifiantes, dont la durée atteint 643 heures, en hausse de 3 %. Les formations aux techniques du BTP, 57 heures en moyenne, sont plus courtes que les autres formations, 74 heures. Au total, 84 % des actions engagées ont une durée égale ou inférieure à la semaine et 7 % seulement s'organisent sur plus de 150 heures.

Le public de ces formations reste le même d'année en année : 52 % de moins de 35 ans, 88 % d'hommes, ce qui correspond à peu près à leur proportion dans les effectifs du BTP, 74 % d'ouvriers, au regard de 80 % dans les entreprises. Ce dernier taux, un peu inférieur au potentiel mais qui se rapproche de l'équilibre, est plutôt satisfaisant dans un contexte général où, c'est bien connu, les salariés les plus formés sont toujours les plus grands bénéficiaires de la formation.

### Quatre formations sur cinq consacrées aux techniques du BTP

En revanche, un taux évolue encore positivement : celui des actions portant sur les techniques du BTP. Elles concentrent cette année 79 % des dossiers, contre 77 % en 2008 et 67 % en 2006. C'est le résultat direct de la volonté du conseil de gestion,



qui a privilégié ces formations essentielles au maintien et à l'évolution des compétences, donc à la pérennité de l'artisanat du BTP, par des barèmes de prise en charge plus favorables que ceux des autres formations (bureautique, organisation et gestion d'entreprise, techniques hors BTP..).

Depuis 2006, le conseil avait même décidé de distinguer les formations techniques « cœur de métier » du BTP (maçonnerie, plomberie, électricité...), qui ont représenté 32 % du total des dossiers. C'est quatre points de plus en un an, résultat direct du nouveau « coup de pouce » donné en 2009 à la prise en charge des actions de perfectionnement dans les rubriques pédagogiques concernées. En effet, le plafond de la participation a été porté à 20 € de l'heure (au lieu de 10,50 € pour les autres actions de perfectionnement), à quoi s'ajoutait une prise en compte des charges patronales par une majoration de 50 % appliquée à la participation au salaire. Les formations « cœur de métier » les plus demandées, et de loin, ont été celles qui touchent aux « fluides ». L'installation thermique et le génie climatique, l'installation électrique et l'installation sanitaire-gaz ont absorbé près des trois quarts des actions. Viennent ensuite, dans l'ordre décroissant, les finitions, la maçonnerie, la couverture, la charpente et la menuiserie.

### Des engagements en hausse de 21 %

L'augmentation légère de l'activité ajoutée à la majoration de certains tarifs a entraîné une augmentation de 21 % des engagements financiers, qui se chiffrent à 83,7 millions d'euros en 2009. Les 32 % de formations au « cœur de métier » (toutes actions confondues, perfectionnement et qualification), plus longues que la moyenne et mieux prises en charge pour le perfectionnement, ont absorbé 58 % des engagements. Les 5 % d'actions qualifiantes en ont requis 64 %. Le coût moyen d'un dossier ressort à 1 619 € et il est en hausse de 18 % sur un an. La dépense est de 620 € pour les actions de perfectionnement. Elle atteint 19 480 € pour les actions qualifiantes. Toutes prises en charge incluses, la participation du FAF.SAB lui revient à un peu plus de 27 € de l'heure de formation.

### Les nouveaux dispositifs toujours peu utilisés

Si l'on regarde de plus près les mesures issues de la réforme de la formation de 2004, force est de constater qu'elles sont toujours peu connues et sous-utilisées.





La « catégorisation » des actions semble ainsi mal comprise, ou peu intéresser les entreprises pour lesquelles, il est vrai, cette mention ne change rien. Ainsi, 16 % des actions ont un but d'évolution ou de maintien dans l'emploi (deux points de moins qu'en 2008), 26 % visent un développement des compétences (sans changement), tandis que 58 % des actions restent qualifiées d'adaptation au poste de travail, catégorie où tombent par défaut les formations sans classement explicite...

Les périodes de professionnalisation restent peu nombreuses : 1 759 au total, soit 3,4 % des dossiers. Elles sont même en baisse de 15 % sur un an. Leur durée moyenne atteint 275 heures. 94 % des formations sont consacrées aux techniques du BTP, 37 % sont des actions qualifiantes et 77 % des stagiaires sont des ouvriers. Seuls des publics définis, par la loi ou par un accord de branche, sont éligibles à une période de professionnalisation : 38 % des bénéficiaires relèvent des deux premiers niveaux de qualification, 50 % sont âgés de moins de 30 ans et 14 % de 45 ans et plus. 7 % ont au moins vingt ans d'activité professionnelle. 3 % envisagent une création ou une reprise d'une entreprise. Enfin, 0,6 % sont des travailleurs handicapés et 0,5 % des femmes revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Certains des bénéficiaires cumulent plusieurs motifs pour y prétendre. Malgré les critères très larges adoptés dans le BTP, où le dispositif a été ouvert aux moins de 30 ans, la période de professionnalisation demeure un recours peu sollicité.

Le DIF (droit individuel à la formation) progresse, lui, de 22 %, mais pour un nombre de demandes qui reste modeste. Les 2 443 actions concernées représentent encore moins de 5 % du total des dossiers. Si 94 % des formations choisies touchent aux techniques du BTP, leur durée moyenne, de 21 heures, ne décolle pas. Pour les 2 282 actions où le DIF seul est mobilisé, on en reste à 19 heures. Quand il est combiné à une autre action du plan de formation, la durée s'allonge nettement (186 heures), plus encore s'il est couplé à une période de professionnalisation (291 heures). Mais cette faculté demeure confidentielle : elle n'a été utilisée que dans 161 dossiers en 2009. Il en va de même pour les formations hors temps de travail, mentionnées dans

122 cas. Dans le même ordre d'idée, on relèvera que seuls 61 dossiers de VAE (validation des acquis de l'expérience) ont été agréés en 2009. Cette voie d'accès à la certification est toujours peu fréquentée.

### Des mesures incitatives pour 2010

Pour 2010, le conseil de gestion a retenu deux priorités : l'une vise à développer encore les formations aux techniques du BTP par rapport aux autres disciplines : il a donc décidé, pour simplifier les règles et favoriser la demande, d'étendre le barème de prise en charge le plus favorable, réservé aux formations « cœur de métier » en 2009, à l'ensemble des actions de perfectionnement technique BTP. Sont donc désormais incluses dans ce régime les formations à l'informatique de production,

à l'organisation et à la gestion de l'entreprise du BTP, à la sécurité du BTP, enfin la préparation aux permis et aux autorisations de conduite d'engins de chantier. Pour toutes ces rubriques, le plafond du coût pédagogique est donc porté à 20 € de l'heure, avec une prise en charge du salaire plafonnée à 12 € de l'heure, majorée de 50 % pour tenir compte des charges.

Autre ambition, affirmée comme la priorité des priorités : le développement des formations qualifiantes, le besoin de main d'œuvre qualifiée restant

**Ambition affirmée comme la priorité des priorités : le développement des formations qualifiantes. L'objectif est de booster la demande avec 600 actions supplémentaires chaque année.**

un leitmotiv dans la profession. Ces formations représentent, bon an, mal an, 4 à 6 % du total des dossiers (5,3 %, on l'a vu, en 2009). L'objectif est de booster la demande avec 600 actions supplémentaires chaque année, ce qui représenterait un bond de 22 % en 2010. La première étape, fixée à 200 actions supplémentaires pour les quatre derniers mois de 2009, n'a été accomplie qu'au tiers. Mais les délégations techniques régionales n'en étaient encore qu'à leurs premiers contacts avec les partenaires appelés à travailler ensemble sur ce point, au premier rang desquels les organisations professionnelles qui assurent le service de proximité et les organismes de formation traditionnellement liés au FAF.SAB. C'est à leur mobilisation à tous, sur le terrain, que le conseil de gestion en appelle pour atteindre l'objectif fixé.

## L'ACTIVITÉ DU FAF.SAB EN RÉGIONS

**POUR LA MISE EN PLACE DES DÉLÉGATIONS INTERRÉGIONALES, LE TERRITOIRE DE L'HEXAGONE A ÉTÉ DÉCOUPÉ EN NEUF ENSEMBLES, REPRÉSENTANT CHACUN DE 8 À 15 % DES SALARIÉS DU BTP ET DES DOSSIERS DU FAF.SAB.**

Si toutes les régions n'ont évidemment pas le même poids dans l'activité, leur performance doit être évaluée par rapport à la population des salariés de l'artisanat du BTP. À cette aune, les Pays-de-la-Loire se placent en tête des régions formatrices, avec plus de 10 % des salariés engagés dans une action du plan de formation en 2009, devant la Basse-Normandie, l'Auvergne, Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées (toutes à plus de 9 %), la moyenne nationale étant à 7,4 %. Enfin, si l'on observe l'évolution du nombre de dossiers d'une année sur l'autre, ce sont les régions Franche-Comté, Champagne-Ardenne, Alsace, Haute-Normandie et Picardie qui se distinguent avec les plus fortes progressions.

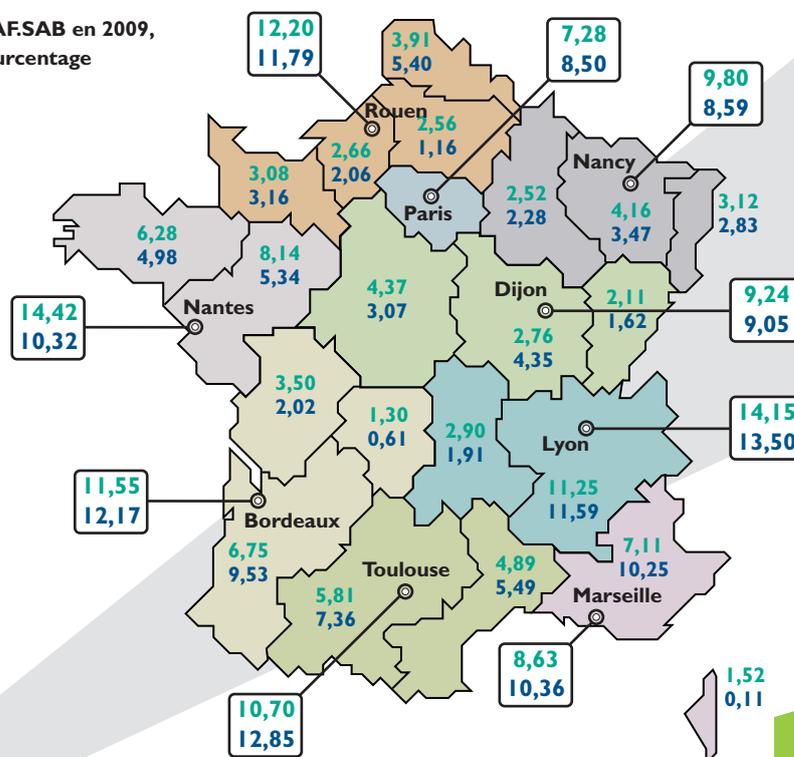
Pour les contrats de professionnalisation c'est, dans l'ordre, en Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Aquitaine que le plus grand nombre ont été financés en 2009, mais c'est en Aquitaine et en Bourgogne que, par rapport la population des salariés de l'artisanat du BTP, le taux de recours est le plus fort, devant Midi-Pyrénées et la Basse-Normandie.

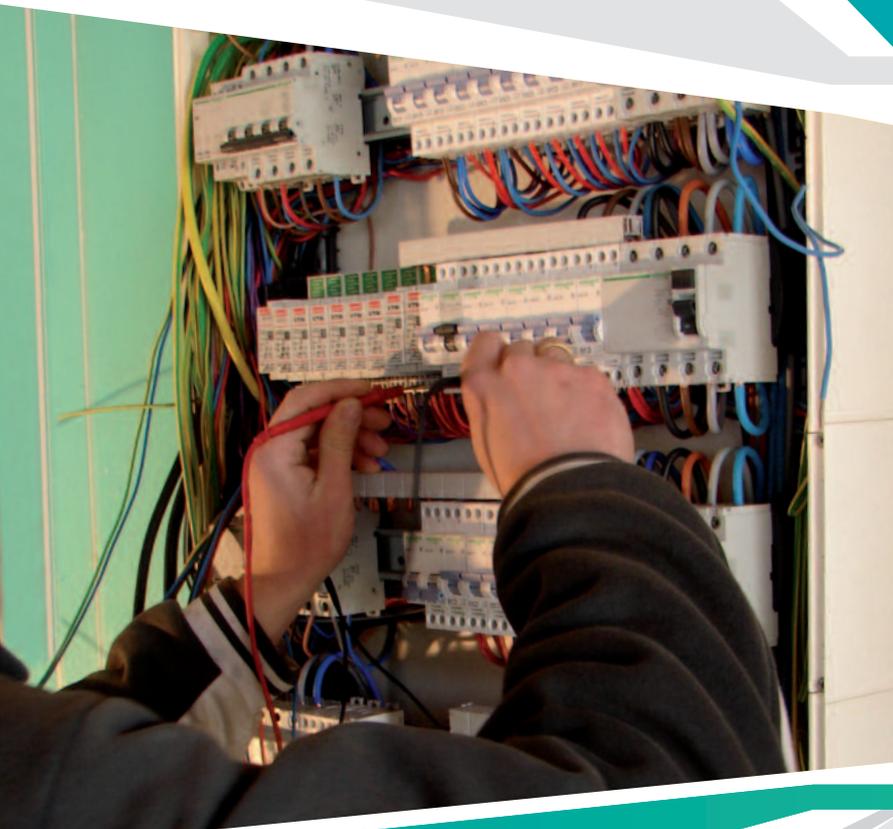
Quant aux régions d'outre-mer, elles ont enregistré 283 actions de formation pour la zone Antilles-Guyane, un chiffre en progression de 19 % mais qui reste très faible. À La Réunion, nettement plus active, 764 dossiers ont été acceptés, mais ce résultat, en baisse de 27 % sur un an, traduit les difficultés (chikungunya, grèves...) qui ont marqué la vie de l'île en 2009.

Répartition des actions de formation financées par le FAF.SAB en 2009, par région et par délégation technique régionale, en pourcentage

Formations relevant  
du plan de formation

Formations relevant des  
contrats de professionnalisation





## CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : REDRESSEMENT EN FIN D'ANNÉE

LE REFLUX DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION S'EST POURSUIVI EN 2009, AVEC UN RECU DE 16 % SUR UN AN, UN PEU INFÉRIEUR À CELUI ENREGISTRÉ AU PLAN NATIONAL INTERPROFESSIONNEL. HEUREUSEMENT, LA COURBE S'EST INVERSÉE EN FIN D'ANNÉE ET LAISSE ESPÉRER UNE REPRISE DE CES FORMATIONS EN ALTERNANCE.

Effet sans doute induit par la suppression de l'exonération des charges patronales sur le contrat de professionnalisation intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le recours à ce type particulier de contrat de travail et de formation en alternance a marqué un repli en 2008. La compensation par un accès au régime général des « exonérations Fillon » n'a pas été comprise ou a été jugée moins incitative. Au début de l'année 2009, le mouvement s'est accentué sous les bourrasques de la crise économique. Le gouvernement a réagi en injectant de nouveau une prime à l'embauche, sous forme d'une aide de 1 000 € ou de 2 000 €, avec effet rétroactif au 24 avril 2009, mais sans grande publicité. Si bien que le contrat de professionnalisation enregistre, au plan national, un recul de 18 % en 2009.

Le BTP n'a pas été épargné par cette récession. Le FAF.SAB a reçu 5 614 demandes, soit 16 % de moins qu'en 2008 et 30 % de moins qu'en 2007. Là-dessus, 81 % répondaient au cadre réglementaire et ont été acceptées, 7 % ont dû être refusées, 9 % retournées et 3 % ont été annulées par l'entreprise. Des taux qui varient peu d'une année sur l'autre. Restent donc 4 554 financements accordés en 2009, un score en recul de 16 % sur un an et de 28 % sur deux ans. Les premiers mois de l'année ont fait craindre un résultat bien pire : la chute atteignait 48 % à la fin août. Heureusement,

la pente s'est nettement redressée les quatre derniers mois. En décembre, le rythme des signatures était revenu à celui de la fin 2008.

### Augmentation des contrats courts

Effet attendu de la réforme de 2004 : la durée des contrats de professionnalisation décroît, avec 52 % d'entre eux qui couvrent une durée égale ou inférieure à un an, contre 47 % en 2008, et 36 % qui durent plus de dix-huit mois, contre 41 %. Parallèlement, la durée moyenne des formations augmente de 3,2 % dans chaque tranche, et même de 3,7 % pour les contrats les plus longs. Résultat de ces deux mouvements contraires, la durée des formations financées par le FAF.SAB ne varie que très peu : 683 heures en 2009, contre 698 en 2008 et 707 heures en 2006.

Notons que 8 % des contrats de professionnalisation signés sont des CDI (contre 11 % en 2008). Ces derniers sont un peu plus longs que la moyenne (57 % couvrent plus d'un an), mais ils sont assortis d'une durée de formation plus courte : 631 heures, contre 687 heures pour les CDD. Autrement dit, en cas de CDI, les heures de formation hors de l'entreprise sont plus étalées dans le temps.

## Effet attendu de la réforme de 2004 : la durée des contrats de professionnalisation décroît, avec 52 % d'entre eux qui couvrent une durée égale ou inférieure à un an, contre 47 % en 2008

### Une activité tutorale étale

Pour accompagner le signataire d'un contrat en alternance pendant le temps qu'il passe dans l'entreprise, la désignation d'un tuteur est souhaitable, voire obligatoire pour les jeunes. En 2009, 536 salariés, soit une vingtaine de plus qu'en 2008, ont bénéficié d'une formation au tutorat, financée sur le dispositif du plan de formation. La durée moyenne de ces stages a été de 17 heures, pour un coût moyen de 429 €.

Par ailleurs, 48 tuteurs non-salariés ont été formés, contre 53 en 2008. Enfin, 179 primes forfaitaires pour l'exercice de la fonction tutorale (230 € par mois pendant six mois) ont été accordées, contre 259 en 2008. La demande reste très faible par rapport au nombre de contrats de professionnalisation en cours.

### Trois quarts de formations techniques

Les formations choisies relèvent à 75 % des techniques du BTP, conduite et maintenance d'engins incluses, un taux en diminution de deux points. La durée moyenne de ces actions est de 600 heures (contre 613 en 2008), tandis que, dans les autres domaines pédagogiques, elles s'étalent sur 933 heures (940 en 2008). Les secondes préparent à un diplôme ou à un titre professionnel dans 90 % des cas, contre 64 % pour les formations aux techniques du BTP (cinq points de moins qu'en 2008), les autres parcours techniques visant une qualification reconnue par une convention collective. Les disciplines les plus demandées ont été, dans l'ordre, la maçonnerie, l'installation thermique et climatique, la menuiserie, la charpente bois, les finitions, l'installation électrique, la couverture et l'installation sanitaire.

En regardant le niveau de formation, on constate que la diminution du nombre de contrats affecte les formations de niveau V, qui passent en effet de 50 % de l'ensemble en 2008 à 40 % cette année, alors que tous les autres niveaux sont en augmentation de deux ou trois points.

Quelle était la situation antérieure des postulants ? 29 % sortent du système scolaire, 30 % étaient déjà titulaires d'un contrat en alternance, 3 % étaient dans

une autre formation, 16 % étaient salariés et 18 % au chômage. Au total, 63 % des stagiaires étaient donc déjà dans une situation de formation, contre 60 % en 2008.

### Hausse des forfaits et des engagements

Au plan financier, la prise en charge des contrats de professionnalisation s'est effectuée sur la base de 10 € de l'heure pour les formations aux techniques du BTP et de 13 € pour la conduite et la maintenance d'engins, deux tarifs forfaitaires majorés de 1 € au 1<sup>er</sup> janvier 2009, sur décision des partenaires sociaux de la branche après proposition du conseil de gestion. Le forfait est resté fixé à 7 € de l'heure pour les autres thèmes de formation.

Cette majoration du barème intervenue pour les trois quarts des contrats, contrebalancée par la légère diminution de la durée moyenne des formations, a fait grimper leur coût moyen à 6 122 €, contre 5 803 € en 2008 (+ 5,5 %). Celui-ci reste donc encore bien inférieur au plafond de 6 800 € fixé pour l'éligibilité au fonds de péréquation. Mais la diminution sensible du nombre de contrats a entraîné une baisse de 12 % du total des engagements financiers, qui atteignent 27,9 millions d'euros, contre 31,5 millions en 2008.



## LES TROPHÉES DES VINGT ANS

Rendez-vous annuel fixé par le FAF.SAB aux mondes du BTP et de la formation, la remise des Trophées, seizièmes du nom, a pris en 2009 une importance particulière. Outre les lauréats, on y fêta en effet le vingtième anniversaire du FAF.SAB. Organisée le 23 juin, à quelques jours de l'installation des neuf délégations techniques interrégionales, la cérémonie fut donc à la fois l'occasion de faire un bilan et de déclarer l'OPCA en bonne position pour poursuivre sa tâche dans le nouveau paysage de la formation.

Né d'un accord entre les partenaires sociaux du BTP signé le 23 février 1989, l'organisme conventionnel qu'était le FAF.SAB s'est transformé en collecteur agréé en 1991, puis en OPCA en 1995, au fur et à mesure des évolutions législatives auxquelles il s'est toujours adapté. Avec 2 000 actions en 1989 et près de 56 000 en 2008, le FAF.SAB a financé en vingt ans 510 000 formations, qui ont bénéficié à 350 000 salariés, de 132 000 entreprises différentes. Un bilan significatif au regard du champ d'action de l'artisanat du BTP. Se sentant en phase avec les objectifs de la nouvelle réforme de la formation professionnelle, le FAF.SAB s'est affirmé prêt à poursuivre ses missions au service des très petites entreprises de la branche, éventuellement à en adopter de nouvelles comme la formation des demandeurs d'emploi, une piste qu'il a déjà explorée.

Les Trophées décernés cette année l'ont donc été sur le thème des vingt ans.



**Vingt ans d'expérience**

pour **Danièle Buzat, 51 ans, assistante administrative et commerciale** dans l'entreprise générale de bâtiment de sept salariés qui fut celle de son père et qui est maintenant celle de son frère, Michel Caraz, à Montseveroux (Isère). Durant cette période, elle a cherché à progresser par la formation, en comptabilité, en secrétariat, en gestion, pour préparer finalement un diplôme universitaire de gestion administrative et juridique de l'entreprise du bâtiment (DUGAJEB) à l'université Lumière-Lyon II. Grâce à ce cursus qui se déroule sur deux ans, elle se « sent plus efficace dans son travail, gagne du temps, anticipe mieux », le diplôme lui apportant en outre « une meilleure reconnaissance de ses compétences et capacités », plus d'assurance... et une nouvelle classification.



**Vingt ans d'initiative**

pour **Yannick Perréon, 39 ans, responsable du service maintenance** de l'entreprise familiale Sanithermi, sept salariés, à Baden (Morbihan). En 1989, année même de la création du FAF.SAB, Yannick suivait un stage de perfectionnement « brûleur-chaudière ». De nombreuses autres formations plus tard, qui lui ont permis de décrocher les agréments Qualisol (pour solaire), Qualibois, Qualigaz et Quali PV (pour photovoltaïque), il permet à l'entreprise créée par son père, diversifiée dans le chauffage, le sanitaire, l'électricité et l'assainissement individuel, d'être performante dans le créneau prometteur des nouvelles énergies et de « proposer des solutions de A à Z aux clients ».



**Vingt ans d'âge**

pour **Julien Remeter, charpentier et couvreur** dans l'entreprise Michel Fourcade, sise à Ouillon (Pyrénées-Atlantiques). Après un premier contrat d'apprentissage qui lui a permis de préparer le CAP de charpente, il a pu enchaîner avec un contrat de professionnalisation d'un an pour décrocher le CAP de couverture-zinguerie. De quoi « compléter ses connaissances théoriques » et répondre aux exigences de l'entreprise dans laquelle c'est la même équipe qui, sur un chantier, réalise la charpente et la couverture. Cette entreprise de neuf salariés a donné leur chance à beaucoup de jeunes, dont cinq sont restés dans les effectifs, et leur voit « de l'avenir dans le métier, à condition d'être bien formés et consciencieux ». Comme Julien.



Tous les correspondants locaux du FAF.SAB avaient été invités en cette année du vingtième anniversaire. 300 personnes se pressaient au Théâtre du Merveilleux, dans les Pavillons de Bercy à Paris, au milieu d'anciennes attractions foraines auxquelles chacun a pu s'essayer avant et après la remise des Trophées.



## FONCTIONNEMENT : L'AN I DE LA DÉCONCENTRATION

L'INSTALLATION, AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2009, DES NEUF DÉLÉGATIONS TECHNIQUES RÉGIONALES A ENTRAÎNÉ UNE RÉORGANISATION DU TRAVAIL AU FAF.SAB, MAIS AUSSI UNE REDÉFINITION DES MISSIONS CONFÉES AUX ORGANISATIONS DÉLÉGATAIRES DU SERVICE DE PROXIMITÉ. LA DÉCONCENTRATION VISE ÉGALEMENT L'INSTAURATION DE NOUVEAUX PARTENARIATS EN RÉGION, TANT AVEC LES POUVOIRS PUBLICS QU'AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION.



Pendant les six premiers mois de 2009, le FAF.SAB a continué de fonctionner comme les années précédentes, avec un traitement des dossiers de demandes de financement réalisé par le service gestion à Paris. Quant au service de proximité, il était assuré par les trois organisations professionnelles d'employeurs – CAPEB, FFB et FNTP – pour les missions d'information et de conseil aux entreprises, une cellule venant en complément, au plan national, pour répondre aux questions des entreprises et des correspondants locaux.

### En place au jour dit

Grand changement à partir du 1<sup>er</sup> juillet, date de la mise en place de neuf délégations techniques régionales (DTR) à Nancy, Dijon, Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Rouen et Paris (*voir la carte page 7*). Chacune a compétence sur deux ou trois régions, sauf Paris (une) et Rouen (quatre). L'Hexagone a été découpé de sorte que les assemblages de régions voisines aient un poids à peu près comparable (8 à 15 %) en nombre de salariés de l'artisanat du BTP et en dossiers soumis au FAF.SAB.

Trois types de missions sont confiés à ces DTR. Le premier est tourné vers les entreprises : les délégations vont instruire leurs dossiers, les accepter (ou non) et répondre aux questions qu'elles pourront leur poser. Le deuxième concerne l'appui et l'expertise qu'elles vont offrir au service de proximité, toujours en charge des

missions d'information et de conseil aux entreprises. Le troisième, enfin, est de représenter le FAF.SAB auprès des institutions régionales en charge de la formation professionnelle, qu'elles relèvent de l'État ou des conseils régionaux, et des organismes de formation actifs localement.

C'est le 8 juillet 2003 que les partenaires sociaux ont pris une première décision allant dans le sens d'une déconcentration. Une deuxième étape a été franchie le 23 novembre 2005, avec un accord de principe retenant l'idée de créer des antennes en région. Les grandes lignes de l'opération ont été arrêtées par le conseil de gestion le 25 janvier 2007 et le détail dessiné le 18 juin 2008. Vingt-sept groupes de travail successifs ont fonctionné au sein des services du FAF.SAB pour préparer cette mutation. À leur menu : les méthodes et les outils de travail des neuf délégations, les liaisons entre elles et l'échelon national, mais aussi la préparation des salariés à cette nouvelle répartition des tâches. Pour l'essentiel, il fallait faire converger en un seul les deux métiers de chargé d'information et de chargé de gestion et inventer un nouveau mode de fonctionnement.

Au total, quarante-quatre postes ont été déplacés ou créés dans les neuf antennes régionales, vingt-six pourvus par des salariés du FAF.SAB, dix-huit par recrutement externe. Un accord d'accompagnement de la mobilité a permis de gérer au mieux les mutations. Toutes les reconversions ont été assurées en interne, il n'y a eu aucun licenciement.



**Au jour dit, les délégations étaient en place et, les derniers petits accros techniques réglés, tout fonctionnait à la mi-juillet. La continuité du traitement des dossiers a été assurée.**

Cela, bien sûr, avec une bonne dose de formation, dispensée pour l'essentiel en mai et juin, avec sept modules différents servis « à la carte », selon les besoins des anciens comme des nouveaux salariés.

Au jour dit, les délégations étaient en place et, les derniers petits accros techniques réglés, tout fonctionnait à la mi-juillet. La continuité du traitement des dossiers a été assurée. Les nouvelles demandes ont été instruites en temps et en heure, malgré l'augmentation sensible de leur nombre pendant les quatre derniers mois de l'année. Il ne reste plus à l'échelon national qu'à vérifier les factures et les demandes de remboursement et à procéder aux paiements.

Autre signe de l'installation des délégations dans le paysage et de l'information générée à cette occasion : le nombre d'appels téléphoniques reçus. Alors que les services parisiens du FAF.SAB ont enregistré 14 861 demandes des entreprises durant le premier semestre, les neuf DTR ont répondu à 21 308 appels au second. La hausse est tout aussi sensible pour les appels des correspondants locaux, passés de 1 272 au premier semestre à 1 573 au second.

### Vingt-deux plans de travail

Tout en mettant ces premières tâches sur les rails, il fallait aussi que les délégations abordent leurs autres missions, à commencer par le tissage d'un réseau de travail avec les organisations professionnelles délégataires du service

de proximité, avec les organismes de formation partenaires habituels du FAF.SAB et avec les pouvoirs publics, l'objectif étant de développer des logiques de collaboration, d'intérêt réciproque. Ces points devaient faire l'objet d'un plan de travail établi pour chaque région en liaison avec les organisations professionnelles et soumis au conseil de gestion du 14 octobre. Avec deux thèmes d'application plus immédiats en ligne de mire : le développement des actions qualifiantes et la déclinaison de l'accord-cadre national de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), signé le 4 mai 2009 pour le secteur de la construction.

Charge aux DTR, bien sûr, d'adapter ces grandes lignes aux réalités de chaque région. Car les situations de départ sont très diverses. Ici, la plupart des partenaires potentiels ont l'habitude de se rencontrer et partagent des objectifs communs. Ailleurs, on se voit seulement en bilatéral, chacun avançant sur ses propres dossiers. Ailleurs encore, on se cherche... Parfois, c'est au FAF.SAB lui-même qu'il reste à se faire connaître, notamment auprès de certains conseils régionaux. Les délégations doivent faciliter et renforcer ces échanges afin que le FAF.SAB soit connu du plus grand nombre. Les élus du conseil de gestion ont pris leur part du travail en participant à une série de réunions d'information, tenues entre le 10 septembre et le 3 novembre, pour présenter, chacune dans leur ville, les neuf nouvelles délégations techniques régionales. À chaque étape, tous les correspondants régionaux et locaux, les organismes de formation actifs sur le territoire et les partenaires institutionnels ont été invités,



## Un accord pour la construction

Un accord-cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC) a été signé le 4 mai 2009 pour l'ensemble du secteur de la construction. Il engage l'État, les organisations d'employeurs – CAPEB, FFB, FNSCOP-BTP et FNTP – et les organismes-relais – FAFCEA, FAF.SAB et GFC-BTP (pour l'OPCA Bât et l'OPCATP).

Ce texte associe deux objectifs : l'un, conjoncturel, vise à aider le BTP à faire face aux difficultés d'emploi liées à la crise économique, l'autre, plus structurel, veut le mettre en ordre de marche pour répondre aux exigences du « Grenelle de l'environnement ».

Trois leviers sont envisagés : le déploiement de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises ; le soutien au maintien dans l'emploi et à l'évolution des salariés par une gestion active des ressources humaines privilégiant la formation et la mobilité ; enfin l'adaptation des compétences en matière de qualité environnementale des constructions, d'économie d'énergie, de maîtrise des nouvelles technologies.

L'accord vise en priorité les ouvriers, les salariés de plus de 45 ans et les femmes. Il prévoit une enveloppe financière de 60 millions d'euros sur trois ans, dont 18 millions apportés par l'État, le reste étant fourni par la profession et les concours qu'elle pourra mobiliser. Sur ce total, une part de 34 % est réservée aux entreprises de moins de dix salariés.

Pour être applicable localement, cet accord doit être décliné dans des ADEC régionaux.

de même que la presse locale. 508 participants locaux ont répondu à l'invitation, soit, selon les villes, 35 % à 54 % des invités.

### Multiplication des accords régionaux

La nouvelle organisation du FAF.SAB étant désormais inscrite dans le paysage, il reste à chaque DTR à creuser son sillon. Les premiers plans de travail, pour certains d'un caractère encore général, devaient être déclinés au début de 2010 dans un programme d'activité, assorti d'indicateurs chiffrés. Cependant, un premier résultat signale déjà un essor des partenariats régionaux : celui des accords de développement de la formation impliquant le FAF.SAB comme organisme-relais. En 2008, il y en avait vingt-trois, applicables dans quatorze régions, pour un montant maximum de subventions aux actions d'ingénierie et de formation proche de 1,6 million d'euros. A la fin 2009, il y en a quarante-quatre, concernant dix-neuf régions, pour un montant maximal de subventions de 2,7 millions d'euros. Ces accords ont été passés avec les services de l'État (DRTEFP) pour vingt-quatre d'entre eux, les vingt autres étant signés avec les conseils régionaux. Dans les trois dernières régions non encore couvertes par un ADEC, une signature était prévue au début de 2010.

### De nouvelles conventions de délégation

Évidemment, la mise en place des délégations techniques régionales fait bouger les lignes entre les services du

FAF.SAB et les organisations délégataires du service de proximité. De nouvelles conventions de délégation ont donc été mises au point au premier semestre 2009, une pour chacun des trois réseaux CAPEB, FFB et FNTP. Elles ont été validées par le conseil de gestion du 24 juin 2009, sont entrées en application le 1<sup>er</sup> juillet et courent jusqu'à la fin 2011.

Les organisations professionnelles délégataires sont toujours en charge des missions d'information et de conseil pour tout ce qui touche à la formation, à la professionnalisation et aux priorités de la branche, auprès de toutes les entreprises relevant du FAF.SAB. Le texte précise l'organisation de chaque réseau, avec un échelon national qui le compose et l'anime, un niveau régional – nouveau – qui construit les projets avec les DTR et en rend compte, un échelon local qui est en contact avec les entreprises, les informe et les conseille. Autre nouveauté : la redéfinition des deux types de rémunération du service rendu : de niveau 1 pour les actions de perfectionnement ; de niveau 2 pour les dossiers relevant d'une intervention plus poussée, d'un dispositif peu connu ou d'une priorité comme les formations qualifiantes, la VAE, les formations de tuteurs, les plans de formation collectifs, les contrats de professionnalisation, le DIF et la période de professionnalisation. Un niveau 3 pourra être expérimenté pour des interventions nécessitant un travail plus important, par exemple en matière de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

### 57 % de dossiers « conseillés »

Cette nouvelle organisation du FAF.SAB et des missions confiées au service de proximité ont fait l'objet d'une réunion nationale d'information le 23 juin 2009 à Paris, à laquelle tous les correspondants étaient invités, juste avant la remise des Trophées. Tous ont ensuite été conviés à l'une des neuf réunions de présentation du FAF.SAB dans les villes-sièges des DTR.

Une session de formation des nouveaux correspondants locaux a également été organisée en mai 2009. Elle a rassemblé onze personnes. Pour faciliter la participation, les futures sessions pourront être proposées en région. Dernière précision : en 2009, 57 % du total des dossiers acceptés sont passés par les mains d'un correspondant local du FAF.SAB, dont 59 % des demandes relevant du plan de formation et 33 % des contrats de professionnalisation. Depuis quelques années, ce taux d'intervention progresse dans le plan de formation, mais diminue pour l'alternance. Le développement des partenariats locaux entre le FAF.SAB, les organisations professionnelles et les organismes de formation devrait logiquement entraîner une augmentation de l'activité de conseil des correspondants.

### Les partenaires mobilisés sur les priorités

En ce qui concerne l'offre de formation, le FAF.SAB entretient de longue date des relations partenariales avec cinq réseaux : AFPA, AOCD, CCCA-BTP, Éducation nationale et FCMB. Les actions de formation qu'ils dispensent ont pour caractéristique de correspondre étroitement avec les priorités du FAF.SAB, et cela est toujours le cas en 2009.

À eux cinq, ces organismes ont assuré 3 613 actions dans le plan de formation, soit 12 % de plus qu'en 2008, alors que la progression globale n'est que de 2,5 %. Parmi ces actions, 1 475 sont des parcours qualifiants (+ 8 %) et 2 138 des stages de perfectionnement (+ 18 %). Le FAF.SAB leur avait demandé d'augmenter leur offre de perfectionnement technique, et c'est bien ce qui se produit. Pour autant, les cinq continuent de réaliser 52 % du total des actions qualifiantes. Les actions suivies portent à 90 % sur les techniques du BTP et bénéficient à 87 % à des ouvriers, ces taux étant respectivement de 95 % et de 92 % pour les seules actions qualifiantes.

Ces mêmes réseaux sont toujours majoritaires dans l'offre de formation pour le niveau V (type CAP). Leur offre est aussi certifiante à 95 %, avec des parcours moyens qui tiennent en 649 heures, une durée qui continue de diminuer grâce notamment à l'individualisation des actions. Une évolution positive que l'on ne constate guère par ailleurs...

De plus, les cinq partenaires ont dispensé 2 782 formations dans le cadre des contrats de professionnalisation, soit 61 % du total. Cette activité baisse de 15 % sur un an (soit un peu moins que la moyenne nationale). Les formations dispensées présentent les mêmes caractéristiques : elles relèvent à 95 % des techniques du BTP,

concernent à 94 % des ouvriers, 90 % des parcours menant à des certifications de niveau V ou IV. La durée moyenne des actions s'établit à 589 heures avec, là aussi, un mouvement bienvenu de diminution continue.

Au total, les cinq partenaires assurent donc une grande partie des parcours qualifiants pour les salariés les moins qualifiés et développent aussi l'offre de formation technique (notamment les formations « cœur de métier »). Ils répondent ainsi à un besoin récurrent des entreprises artisanales du BTP et aux priorités du FAF.SAB. Rien d'étonnant, dès lors, à ce que leurs actions mobilisent 37 % des engagements financiers dans le dispositif du plan de formation et 57 % pour l'alternance.

### Vers une offre concertée au plan régional

Cette réponse aux priorités du FAF.SAB ne relève pas du hasard. Elle résulte du type d'offre traditionnel de ces cinq réseaux et de la concertation menée de longue date avec eux pour adapter et enrichir les actions au plan qualitatif. Des travaux se poursuivent, par exemple, sur le développement de la VAE (validation des acquis de l'expérience) comme levier d'accès à la qualification.

Une action expérimentale de diagnostic des besoins des entreprises en la matière se déroule en Aquitaine, avec l'AFPA et l'Éducation nationale. Autre exemple : un travail sur l'offre d'apprentissage du français, déjà en cours avec l'Éducation nationale et l'APAPP (Association pour la promotion des ateliers de pédagogie personnalisée), s'est étendu à l'AFPA.

Mais pour le partenariat avec les organismes de formation aussi, la priorité de l'année 2009 a été de s'adapter à la nouvelle donne de la déconcentration. Plusieurs rencontres ont eu lieu, au plan politique et technique, pour présenter la nouvelle organisation et les objectifs du FAF.SAB, notamment en matière de développement des actions qualifiantes et de création de partenariats régionaux. Tous les représentants locaux des cinq réseaux ont aussi été invités à l'une ou l'autre des neuf réunions régionales d'information, où ils sont d'ailleurs venus en nombre. Par la suite, des rencontres ont commencé à s'organiser à l'échelon régional avec les DTR, en liaison avec les organisations professionnelles. C'est un mouvement qui va s'amplifier.

Là encore, le travail commence souvent par des réunions réseau par réseau. Dans certains cas, un pas de plus est franchi avec des rencontres collectives, où les réseaux actifs localement sont incités à formuler des offres complémentaires et à réfléchir à un maillage concerté du territoire. C'est ce qui a commencé, par exemple, en Haute-Normandie. Il est vrai que des habitudes de travail avec les organisations professionnelles y étaient déjà bien ancrées. D'autres régions sont sur cette voix. À la fin 2009, il restait cependant quelques zones où les premiers contacts étaient encore à prendre. Un groupe de pilotage technique national a été mis en place pour suivre et dynamiser ces initiatives, identifier les freins et renforcer si besoin l'appui aux acteurs régionaux.

Dans tous les cas, le FAF.SAB demande aux partenaires d'adapter leur offre de formation aux besoins, de la rendre



## ENCORE DES CONTRÔLES POSITIFS

La mise en place des délégations régionales a largement mobilisé les services centraux du FAF.SAB, si bien que la politique de contrôle des organismes de formation suspects de malversations a été ralentie durant l'année 2009. Deux visites sur site ont néanmoins eu lieu.

La première, dans le territoire de Belfort en avril, a permis de constater qu'une action de formation tertiaire avait été présentée comme diplômante, alors que très peu de stagiaires avaient l'intention de pousser jusque là. Il y avait donc une facturation ou application du barème en vigueur pour les actions qualifiantes au lieu de celui des actions de perfectionnement. Le remboursement de la différence a été demandé au centre de formation et aux entreprises concernées, pour un total de 590 000 €.

Le second contrôle a été dépêché dans les Yvelines en octobre. En l'absence de tout stagiaire sur le lieu de formation en place des vingt-quatre annoncés, la procédure habituelle de sommations interpellatives a été lancée.

En 2008, 52 sommations avaient été délivrées, dans trois affaires. Leur résultat a montré que 68 % des sommes facturées l'avaient été à tort. Trois plaintes ont donc été déposées en 2009 contre les organismes de formation concernés. Au total, depuis le début des contrôles en 2003, le FAF.SAB a déposé trente et une plaintes pénales et s'est constitué partie civile dans quatre cas.

Parmi ces affaires en cours, trois ont franchi une étape judiciaire en 2009. En mai, le tribunal correctionnel de Montpellier a condamné, d'une part, le gérant d'un organisme de formation de l'Hérault à

neuf mois de prison avec sursis et à 53 000 € de dommages et intérêts pour des coûts pédagogiques indûment facturés, d'autre part, les chefs d'entreprise au remboursement des frais de salaires indus ainsi qu'à 1 000 € d'amende chacun.

Dans une autre procédure où un centre de formation de Seine-et-Marne ayant été mis en liquidation judiciaire – moyen de fuite fréquent –, le FAF.SAB s'était porté partie civile contre le gérant et le mandataire liquidateur, la plainte a été déclarée irrecevable par le tribunal correctionnel de Melun en novembre 2009. Cette décision étant contraire à la jurisprudence dominante de la Cour de cassation, le FAF.SAB a fait appel.

Enfin, dans un dernier dossier concernant un prestataire des Bouches-du-Rhône, le FAF.SAB avait obtenu une condamnation en appel de la gérante et celle-ci avait formé un pourvoi en cassation. Pourvoi rejeté en octobre 2009. Depuis le jugement de première instance, la gérante est en prison.

Devant la persistance des manœuvres frauduleuses et l'importance des préjudices subis, le FAF.SAB est bien décidé à intensifier ses vérifications en 2010. Il tient aussi informé les services de l'État en charge de la formation professionnelle pour qu'ils exercent leurs pouvoirs de contrôle.

plus réactive, enfin de structurer une offre complémentaire, tant en qualification qu'en perfectionnement, pour répondre en particulier aux impératifs du développement durable inscrits dans l'ADEC national.

### Des financements modulés selon les priorités

Au plan financier, on l'a vu plus haut, les critères de la participation du FAF.SAB ont été revus à la hausse pour les actions jugées prioritaires. C'est ainsi que pour l'année 2009, un « coup de pouce » a été donné au plafond de prise en charge du coût pédagogique des actions qualifiantes, passé à 15,50 € de l'heure, et à celui des formations techniques « cœur de métier », poussé à 20 € de l'heure. Dans le même temps, le plafond de remboursement du salaire a été porté à 9 € de l'heure, et à 12 € pour les actions qualifiantes et les formations aux techniques du BTP, tandis que la prise en compte des charges patronales était majorée en passant d'un coefficient de 1,3 à 1,5, applicable aux actions qualifiantes et aux formations « cœur de métier ». Enfin, la participation forfaitaire aux contrats de professionnalisation est passée de 9 à 10 € de l'heure de formation.

Ces nouveaux barèmes s'ajoutant à l'augmentation de l'activité ont entraîné une forte augmentation des charges budgétaires. Elles sont passées de 97,4 millions d'euros dans les comptes définitifs de 2008, approuvés par le conseil de gestion le 20 mai 2009, à 110,3 millions dans le budget révisé 2009, adopté le 14 octobre. Les dépenses prévues étaient de 61,6 millions dans le dispositif du plan de formation, 20,2 millions pour l'alternance et 2,4 millions

pour les formations Feebat (formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment).

Quant aux recettes, le budget révisé les a évaluées à 114,8 millions d'euros. Soit 98 millions provenant de la collecte auprès des entreprises (un montant égal à celui réalisé en 2008), 2,7 millions provenant des conventionnements régionaux avec l'État et les conseils régionaux, 2,7 millions accordés par le FUP (Fonds unique de péréquation) et enfin 2,6 millions versés par les entreprises productrices d'énergie, selon un mécanisme issu des accords de Kyoto pour financer les formations Feebat.

L'excédent prévu, en forte réduction par rapport aux exercices antérieurs, devait donc avoisiner les 4,5 millions d'euros.

Pour l'exercice 2010, le conseil de gestion espère une forte augmentation de l'activité, avec un effort marqué pour promouvoir les actions qualifiantes appelées à croître de 22 %. Il a aussi de nouveau accentué la prise en charge des formations techniques BTP. Enfin, il a pris en compte le concours désormais obligatoire au FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), égal à 13 % de la collecte légale. Autant de facteurs qui ont amené le conseil de gestion à adopter, le 16 décembre 2009, un budget prévoyant 139 millions d'euros de charges (+ 26 %).

En face, il compte sur 118 millions d'euros de produits (+ 3 %), dont 95,6 millions de la collecte auprès des entreprises. Une participation sera demandée au FPSPP pour divers projets de développement.

Le résultat négatif, chiffré à 21 millions d'euros, sera prélevé sur les résultats des exercices antérieurs, qui seront alors bien entamés.





## POUR UN SERVICE TOUJOURS PLUS PROCHE ET PLUS ADAPTÉ À L'ARTISANAT DU BTP

Pour 2010, le FAFSAB affiche de grandes ambitions. En témoignent les hypothèses d'activité retenues dans le projet de budget, avec une augmentation de 5 % des actions de perfectionnement, de 15 % des parcours qualifiants et de 10 % des contrats de professionnalisation. Pour y parvenir, il compte sur l'effet des incitations financières adoptées pour les actions de perfectionnement aux techniques du BTP et sur la mobilisation conjointe de tous les acteurs locaux pour la multiplication des formations qualifiantes.

À cet égard, les délégations techniques régionales, qui fonctionneront pour la première fois en année pleine, sont appelées à passer une vitesse supérieure. Leur travail partenarial avec les organisations professionnelles délégataires du service de proximité doit permettre de rapprocher tous les acteurs locaux de la formation, de créer ou d'accentuer des synergies entre eux, au service de projets de qualité et d'un service toujours plus adapté aux besoins des entreprises.

Autre point important à l'ordre du jour en 2010 : la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Au début de l'année, de nombreux textes réglementaires devaient encore être publiés sur des questions comme la portabilité du DIF, la catégorisation des actions de formation du plan, l'aide au remplacement des salariés en formation, le financement des diagnostics d'entreprises, le tutorat externe, la participation aux frais de jurys, les contrats de professionnalisation bénéficiant aux publics en difficulté ou encore la formation des demandeurs d'emploi. Des accords de branche seront sans doute aussi négociés pour adapter tel ou tel point de la réforme aux besoins du BTP.

Les administrateurs et les services se tiennent mobilisés pour traduire rapidement les nouvelles orientations dans les cadres de fonctionnement du FAFSAB, avec le souci de les rendre les plus lisibles et les plus accessibles possible. Toujours avec l'objectif d'aider les salariés et les entreprises de l'artisanat du BTP à accéder à une offre de formation pertinente, qui est la raison d'être du FAFSAB.



## MEMBRES DU CONSEIL DE GESTION

### Collège employeurs

#### CAPEB

M. Gérard BOBIER  
Mme Estelle CHAMBRELAN  
M. André COTTENCEAU  
M. Yves PETITJEAN  
M. Albert QUENET  
M. Jean-Christophe REPON

#### SUPPLEANTS

M. Guy BELLIER  
M. Jean-Marc DESMEDT  
M. Antonio LORENZO

#### FFB

M<sup>me</sup> Danielle FAZZARI  
M. Hubert PESCREMINOZ  
M. Yann RIVIERE

#### FNTP

M. Daniel VAN ELSLANDE

### Collège salariés

#### CFDT

M. Jean-Paul DESKA  
M. Michel LAQUERRIERE

#### SUPPLEANT

Mme Catherine VEZIEN

#### CFE-CGC-BTP

M. Jean-Paul DELORME  
M. François FLICHER

#### SUPPLEANT

Mme Marie FERHAT

#### CFTC

M. Patrick DEL GRANDE  
Mme Caroline TYKOCZINSKY

#### SUPPLEANT

M. Michel FONTAINE

#### CGT

M. André CORMIER  
M. Serge ROME

#### SUPPLEANT

M. Maurice MAMELIN

#### CGT-FO

M. Christian PUVILLAND  
M. Raymond REYES

#### SUPPLEANT

M. Franck SERRA

### Elus

Président : M. André COTTENCEAU  
Vice Présidente : Mme Caroline TYKOCZINSKY  
Trésorier : M. François FLICHER  
Secrétaire : Mme Danielle FAZZARI

## LES FEDERATIONS CONSTITUTIVES

### Fédérations d'employeurs

#### CAPEB

Confédération de l'artisanat  
et des petites entreprises  
du bâtiment

2, rue Béranger  
75140 PARIS CEDEX 3  
Tél : 01 53 60 50 00  
Fax : 01 45 82 49 10

#### FFB

Fédération française  
du bâtiment

33, avenue Kléber  
75784 Paris cedex 16  
Tél : 01 40 69 51 00  
Fax : 01 45 53 58 77

#### FNTP

Fédération nationale  
des travaux publics

3, rue de Berni  
75008 Paris  
Tél : 01 44 13 31 44  
Fax : 01 44 13 32 46

### Fédérations de salariés

#### BATI-MAT-TP-CFTC

Fédération bâtiment, carrières  
et matériaux, travaux publics,  
bois, ameublements et assimilés

251, rue Faubourg Saint Martin  
75010 Paris  
Tél : 01 44 85 73 46  
Fax : 01 44 85 73 47

#### FNCB-CFDT

Fédération nationale des  
salariés de la construction  
et du bois

47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris cedex 19  
Tél : 01 56 41 55 60  
Fax : 01 56 41 55 61

#### CFE-CGC-BTP

Syndicat national des cadres,  
employés, techniciens, agents  
de maîtrise et assimilés des  
industries du bâtiment,  
des travaux publics et des  
activités annexes et connexes

15, rue de Londres  
75009 Paris  
Tél : 01 55 31 76 76  
Fax : 01 55 31 76 33

#### CGT-FO

Fédération générale force  
ouvrière bâtiment, travaux  
publics, bois, papier carton,  
céramique, carrières et  
matériaux de construction

170, avenue Parmentier  
CS 2006  
75463 Paris cedex 10  
Tél : 01 42 01 30 00  
Fax : 01 42 39 50 44

#### FNSCBA-CGT

Fédération nationale  
des salariés de la construction,  
du bois et de l'ameublement

Case 413 - 263, rue de Paris  
93514 Montreuil cedex  
Tél : 01 48 18 81 60  
Fax : 01 48 59 10 37

FONDS  
D'ASSURANCE  
FORMATION  
DES SALARIES  
DE L'ARTISANAT  
DU BATIMENT  
ET DES TRAVAUX  
PUBLICS

8, RUE DU REGARD  
75280 PARIS CEDEX 06  
TEL : 01 49 54 77 00  
WWW.FAF-SAB.COM

Création, réalisation : **sens**graphique - Photos : Nadège Lamboley - Gilles Jacob - Impression : Imp'actes

