



Demain comme aujourd'hui,



le fafih est l'acteur essentiel
de l'emploi dans le secteur
de l'hôtellerie et de la restauration

→ Au service
d'un grand
secteur d'activité,
l'OPCA Fafih
s'engage activement
pour développer
la formation
professionnelle
tout au long de la vie

Hôtellerie-Restaurant et activités connexes



Synthèse



Depuis plus de trente ans, les choix politiques fondamentaux du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes, s'appuient sur le **caractère indissociable de l'emploi et de la formation**. Adaptée à la réalité du marché du travail, la **formation professionnelle** est la **clé de l'employabilité**.

C'est pourquoi les **partenaires sociaux entendent accompagner la réflexion nationale** sur une nouvelle étape de la formation professionnelle tout au long de la vie. Convaincus que **l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée de la formation**, ils concentrent leurs efforts au sein du **Fafih, OPCA de Branche fédérateur** qui rassemble depuis sa création en 1974 une Profession très diversifiée.

Actuellement, le Fafih s'adresse à 110 000 entreprises et 660 000 salariés. OPCA à compétence nationale, son champ d'intervention couvre 13 activités relevant de 4 conventions collectives.

À partir de la connaissance de l'activité des Branches et des bassins d'emploi, les professionnels définissent une politique générale de formation dont l'objectif est de **favoriser l'accès à l'emploi, d'optimiser le maintien dans l'emploi par la qualification** et de **permettre une évolution individuelle positive**.

Incontournable force de propositions, d'innovation et de progrès, le Fafih conforte ainsi les valeurs historiques qui ont fait de lui un pivot du développement du secteur.

1

Paritarisme engagé

Grâce à un **dialogue social dynamique, lucide et constructif**, le Fafih s'est adapté aux différentes réformes de la formation professionnelle, a construit, avec la CPNE-IH, une politique de formation active et s'est donné **les moyens d'une réelle proximité**, pour mieux servir les employeurs et les salariés. Considérant les traits communs des entreprises du secteur : une activité qui, par nature, n'est pas délocalisable, des emplois transversaux et des compétences transférables, le Fafih peut, dans une logique de cohérence, envisager une **extension de son champ d'intervention auprès d'autres branches et d'autres publics**.

2

Convergence de moyens

Le Fafih est, pour les entreprises, un **référént unique** qui simplifie l'accès à la formation et facilite les démarches. Dans une logique d'élargissement et de cohérence, un décloisonnement de la gestion des dispositifs de formation permettrait une **mutualisation globale du plan de formation des entreprises, des dispositifs à l'initiative des salariés et de la professionnalisation**, voire de l'apprentissage

3

Formation tout au long de la vie pour tous

Le Fafih élargit ses **partenariats au niveau national et régional**, afin de déployer une offre de service claire et adaptée aux besoins des différents publics, de créer une synergie avec le Service Public de l'Emploi et d'abonder des budgets. Le développement de ces partenariats, renforce la **dynamique d'ensemble en faveur de la formation et optimise les réponses aux attentes des personnes tout au long de la vie professionnelle quel que soit leur statut**.

Le Fafih soutient activement les projets de formation : il offre des prestations d'aide au montage de projets, propose des offres clés en main et met à disposition des entreprises des outils facilitateurs.

Sans son implication et ses interventions, les Très Petites Entreprises et leurs salariés resteraient éloignés du monde de la formation.



4 Initiatives en faveur de publics spécifiques

L'accès à la formation des saisonniers est un véritable « parcours du combattant ». Afin d'améliorer la sécurisation de l'emploi, le Fafih établit des procédures simplifiées d'accès à la formation, travaille les passerelles d'emploi, développe des partenariats, notamment pour favoriser le « contrat formation » entre deux saisons.

Le Fafih élargit son intervention en faveur de publics éloignés de l'emploi. Pour favoriser l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels, il accompagne les actions organisées par les prescripteurs régionaux et préconise que ses propres mesures, offrant un **premier niveau de qualification** fondé sur les savoirs de base – le **CQP RECAPE** –, soient largement accessibles aux personnes non qualifiées.

5 Consolidation des services de proximité

Très tôt, le Fafih s'est donné les moyens d'une **gestion opérationnelle et territoriale de la formation**, pour encourager l'appétence pour la formation des salariés et promouvoir l'entrée dans les métiers. Il assume directement la responsabilité de son organisation territoriale, qui se traduit par des **Commissions Régionales Paritaires Formation** (20 CRPF-IH) et des **délégations régionales** (10 implantations). Une procédure d'accroissement de l'autonomie des instances paritaires régionales est en cours.

6 Communication sur les enjeux de la formation professionnelle

La complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, prend un relief particulier dans un secteur qui connaît une forte mobilité des salariés et qui est composé, en large majorité, de Très Petites Entreprises. Le Fafih finance des **campagnes de communication sur les métiers et les filières de formation** auprès des jeunes et des prescripteurs, développe des **outils et des moyens spécifiques**, valorise l'**entretien professionnel** et **mobilise les professionnels sur le terrain**.

7 Parcours professionnels et qualification

Les **CQP-IH** sont destinés à lutter contre le faible niveau d'étude et de qualification et à répondre aux besoins de compétences des entreprises confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement. **Véritables passeports professionnels**, ils préparent à des qualifications correspondant à des emplois/métiers et s'inscrivent en complément des autres diplômes et titres professionnels préparant aux métiers du secteur. Ils offrent des passerelles dans les différentes branches du secteur et optimisent, par leur contenu, les conditions d'une réelle transférabilité de compétences.

Le Fafih **encourage et finance l'accompagnement des parcours de VAE**. Il va renforcer son action de promotion de la VAE, véritable outil de sécurisation des parcours professionnels et de fidélisation des salariés. Le Fafih s'engage, sur la base du postulat « **Tous diplômés** », dans une généralisation des diplômes de la Profession et de la VAE.

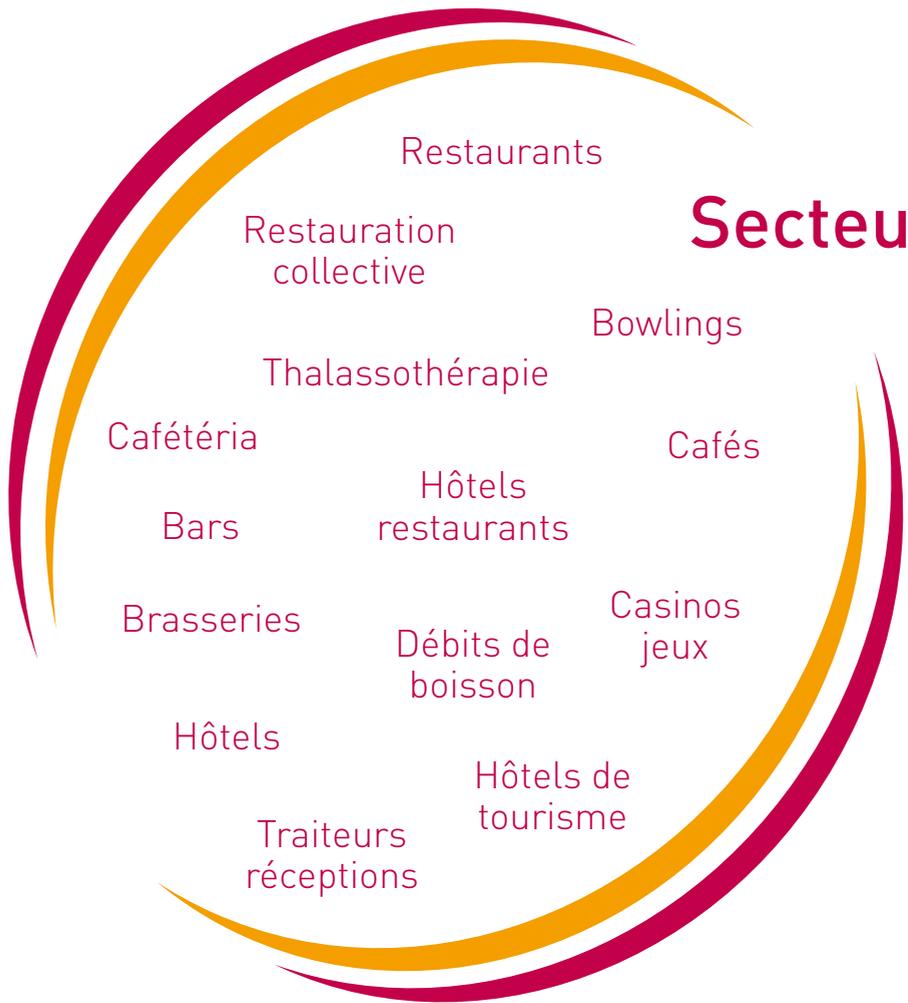


PRÊT À RELEVER LES DÉFIS D'UNE NOUVELLE ÉTAPE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LE FAFIH S'ENGAGE POUR LE SECTEUR

Demain comme aujourd'hui,
le fafih est l'acteur essentiel
de l'emploi dans le secteur
de l'hôtellerie et de la restauration



Secteur



Sommaire



S'ouvrir à un secteur riche et varié	4
Bénéficier de la force du paritarisme	4
Optimiser l'accès à la formation	5
Informier et accompagner efficacement	8
Consolider les services de proximité	10
Sécuriser l'accès à l'emploi et les parcours professionnels par la qualification	11
Conclusion	14
Annexes	15



S'ouvrir à un secteur riche et varié

Le Fafih s'adresse à 110 000 entreprises et 660 000 salariés. OPCA à compétence nationale, son champ d'intervention couvre 13 activités relevant de 4 conventions collectives.

■ Les entreprises du secteur présentent des caractères communs :

- **une activité** qui, par nature, n'est **pas délocalisable** : ayant pour objet de « Nourrir, Héberger et Divertir », le secteur offre des emplois de service qui imposent une proximité immédiate entre « production » et « consommation ». Près d'un million d'actifs recensés représente autant d'emplois permanents sur le territoire.
- **des emplois transversaux** : de nombreuses passerelles existent d'une branche à une autre, engendrant une mobilité naturelle des salariés, favorisant le développement de parcours professionnels et une fluidité du marché du travail.
- **des compétences transférables** : à l'intérieur du secteur élargi, notamment dans les métiers du tourisme, mais également en dehors du secteur.

Il existe donc une **logique de cohérence** qui permet au **Fafih** d'envisager une **extension** de son champ d'intervention auprès :

- **d'autres Branches** : notamment les autres activités de restauration, d'hébergement, de tourisme,... qui ont leur place au sein du secteur. La liberté de choix d'un secteur d'activité par les partenaires sociaux est essentielle. Elle permet d'instaurer une relation de confiance et de conjuguer cohérence et diversité.
- **d'autres publics** : sous réserve de faisabilité, les chefs d'entreprise non salariés, les salariés en contrat à durée déterminée, les apprentis.



Bénéficiaire de la force du paritarisme

■ Au Fafih, le paritarisme prouve son efficacité quotidiennement :

- **gestion directe de l'OPCA** par les partenaires sociaux, professionnels du secteur : responsabilité du conseil d'administration de l'association, sans délégation de gestion.
- **action au niveau territorial** (Métropole et DOM) : travail conjoint des Commissions Régionales Paritaires Formation (20 CRPF-IH) et des délégations opérationnelles régionales (10 implantations).
- **dynamisme du dialogue social** : mise en place d'une quinzaine d'accords nationaux professionnels sur la formation et nombreux partenariats.



Optimiser l'accès à la formation

■ Le Fafih, interlocuteur unique

Le Fafih assume la **responsabilité directe de sa mission de collecte** (105 millions d'euros en 2006). Il est le **référént unique** des entreprises adhérentes (97 % des entreprises du secteur) agissant aussi efficacement au titre de collecteur, de gestionnaire, de conseiller et de financeur des formations. Cette simplification des canaux d'accès à la formation facilite les démarches des bénéficiaires.

Grâce à cette expertise, le Fafih a su adapter ses missions et ses domaines d'intervention au fur et à mesure de l'évolution des textes conventionnels et légaux. De plus, la gestion et l'administration globale des fonds par les partenaires sociaux garantissent l'adéquation des besoins des entreprises et des salariés du secteur avec l'offre de formation.

■ Une mutualisation innovante

Dans la perspective d'une évolution, le Fafih est en mesure de mettre en place une **mutualisation de fonds** autour des trois axes suivants :

- **Plan de formation**, à l'initiative de l'employeur (entreprises employant 10 salariés et plus, entreprises de moins de 10 salariés et chefs d'entreprises non salariés)
- **DIF et... pourquoi pas CIF**, à l'initiative du salarié (pour des contrats à durée indéterminée et déterminée)
- **Professionalisation et... pourquoi pas Apprentissage**, dans le cadre de la qualification et du maintien dans l'emploi.

Mutualiser les sources et rassembler des partenaires, c'est créer :

- **une offre de service claire et adaptée** à tous les publics*,
- **une dynamique de formation** à un niveau global,
- **un diagnostic partagé** pour la réalisation de projets nationaux et régionaux innovants et/ou expérimentaux,
- **une interaction systématique** avec tous les représentants du Service Public de l'Emploi,
- **un abondement des budgets.**

* - demandeurs d'emploi, avec les ASSEDIC et l'ANPE,

- publics en grande difficulté, avec les Conseils Régionaux dans le cadre de contrats d'objectifs (PRDF)

- publics confrontés à l'illettrisme, avec l'ANLCI,

- personnes handicapées, avec l'AGEFIPH

- seniors : notamment, mise en place de formations à la transmission et à la création d'entreprises (particulièrement pour les TPE), développement de l'opération « Ambassadeurs métiers » et valorisation de l'expérience professionnelle dans le cadre du tutorat

■ Des financements redéployés

Au-delà de sa compétence traditionnelle de gestion administrative et financière des contributions qui lui sont confiées, le Fafih fait le choix d'**optimiser le financement des formations** en faveur du plus grand nombre. Il élabore dans cet objectif des **partenariats**, tant au niveau national que local, depuis 1987, date de la conclusion avec l'État de la convention relative au « 1^{er} plan emploi dans l'Industrie Hôtelière ».

Ces partenariats permettent d'**intégrer les spécificités locales** d'une région ou d'un bassin d'emploi dans une politique professionnelle nationale et constituent une **véritable reconnaissance de la Profession** grâce aux efforts de son OPCA.

De même, ses actions portent sur des publics spécifiques comme les **saisonniers**, auxquels sont dédiés des dispositifs de formation spécifiques afin de **lever les freins d'accès à la formation** qui les concernent.

■ Une employabilité améliorée pour les saisonniers et les publics en difficulté

Par sa connaissance du terrain, sa proximité des entreprises et des salariés, sa maîtrise de la problématique emploi/formation différente selon les régions saisonnières, le Fafih, outre sa capacité à gérer les dispositifs de formation à l'initiative des salariés, est à même de :

- mettre en place des **procédures simplifiées d'accès** à la formation,
- conclure des partenariats pour **améliorer l'intégration des saisonniers** : par exemple, dans le cadre d'une convention expérimentale 2007 (cofinancée par le ministère du Tourisme), près de 400 saisonniers ont bénéficié, en début de contrat, de 3 jours de formation centrée sur l'accueil,
- travailler les **passerelles saisonnières**,
- promouvoir et favoriser le « **contrat de formation** » entre deux saisons par une large diffusion de l'information relative à cette mesure et le rapprochement avec les structures paritaires compétentes (FUP et FONGECIF), dans le but d'apporter une sécurisation de l'emploi et d'assurer une fidélisation.

Pour les publics en difficulté, éloignés du monde du travail (chômeurs de longue durée, salariés de plus de 45 ans, jeunes sortis du système éducatif sans qualification,...), le Fafih a choisi de placer l'individu au cœur de ses préoccupations et de ses initiatives. L'objectif premier est l'**employabilité** et, en corollaire, la **sécurisation des parcours professionnels**. Dans ce cadre, le Fafih accompagne les actions de formation en faveur des publics en difficulté (demandeurs d'emploi), notamment celles inscrites dans les PRDF. Il **préconise** également que le **CQP RECAPE**, premier niveau de qualification fondé sur les savoirs de base, soit **largement accessible aux personnes non qualifiées** rencontrant de grandes difficultés d'insertion professionnelle.

De plus, le Fafih est prêt à mettre en œuvre un projet de « **compte épargne formation** ».

■ La professionnalisation valorisée

D'une part, le Fafih a choisi d'**optimiser les forfaits horaires** pour les contrats de professionnalisation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification prioritaire, et les périodes de professionnalisation, avec une révision des objectifs de formation arrêtés par la CPNE-IH.

D'autre part, le Fafih **participe aux frais de fonctionnement des CFA** préparant aux métiers du secteur dans le cadre d'un réseau matérialisé par l'élaboration d'une **charte des CFA**.

■ Des actions pilotes encouragées

Le Fafih, soucieux d'optimiser l'accueil des entreprises et l'accès à la formation des salariés des TPE et des demandeurs d'emploi, conduit des actions pilotes en vue de les généraliser :

- **formation des tuteurs**, notamment par le recours à la FOAD, forme de pédagogie particulièrement adaptée aux besoins spécifiques en lien avec les métiers de l'entreprise,
- **valorisation** de l'exercice de la fonction tutorale,
- **développement d'actions de formation modulaires**, pour favoriser les parcours individuels personnalisés,
- **démultiplication des actions collectives**, pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises de moins de 10 salariés, réalisées chaque année sur la base d'un catalogue de thèmes prioritaires,
- **promotion de stages intra-entreprise**, organisés et maîtrisés par le Fafih, spécifiquement destinés aux TPE pour faciliter l'accès à la formation de leurs salariés,
- **nouvelles actions de Promotion Professionnelle et Sociale (PPS)**, dans le cadre du dispositif créé par le Fafih en 1983 et destiné aux demandeurs d'emploi, qui s'ouvre à des formes particulières (par exemple : stage en immersion pour l'apprentissage d'une langue étrangère).



Informer et accompagner efficacement

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec la proximité de services et le rassemblement de moyens, notamment dans notre secteur qui crée plus de 15 000 emplois par an.

■ L'information, enjeu de la formation professionnelle

La complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en matière de formation et l'appétence pour celle-ci. Ce constat prend un relief particulier dans l'Hôtellerie et la Restauration. **En effet, ce secteur est composé, en large majorité, de TPE et d'une population de salariés à forte mobilité interne et externe, sans oublier les travailleurs saisonniers.**

Une communication tournée vers la personne

- Le **Fafih**, agissant paritairement au nom de l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales membres de l'OPCA, finance des campagnes de communication d'envergure sur les métiers et les enjeux de la formation auprès des jeunes et des prescripteurs. Elles ont pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers et d'informer les jeunes sur les débouchés des différentes filières de formation.
- Le **Fafih** se consacre également à **l'individualisation de la formation** qui a pris corps avec la création du **DIF** et la reconnaissance officielle de la **VAE**. Pour que le plus grand nombre ait accès à ces dispositifs, le Fafih va mettre en place des mesures afin de **diffuser et développer l'information à travers un réseau organisé** :
 - une plate forme téléphonique « **points conseils DIF et VAE** »,
 - un **site internet « DIF - VAE »** pour faciliter les démarches,
 - des **conventions avec les PIC** - Point Information Conseil -,
 - un **réseau de communication** tissé avec les organisations professionnelles et syndicales membres du Fafih.

Des moyens et des outils adaptés

- **Un service de Communication** qui met en œuvre une politique de communication de proximité et de vulgarisation de l'information en étant au service de l'ensemble des entreprises et des salariés.
- **Le site Internet du Fafih**, repensé pour une communication facilitée avec les entreprises, les salariés et tout public intéressé par la formation professionnelle continue.
- **Une « caisse à outils »** mise à la disposition des partenaires sociaux nationaux et régionaux, contenant tous les éléments de communication - papier et multimédia - relatifs au secteur et destinée à faciliter l'exercice de leur mission auprès des instances institutionnelles.
- **La formation à l'entretien professionnel**, considérée comme prioritaire et développée dans le cadre d'actions collectives en régions, elle va être démultipliée en 2008.

Des Professionnels mobilisés sur le terrain

- Les **administrateurs du Fafih**, membres des instances nationales et régionales sont formés une fois par an sur les rouages de la formation professionnelle. Grâce à l'élargissement de leurs compétences, ils sont en mesure de transmettre leurs connaissances sur les différents dispositifs de formation et leurs modalités de mise en œuvre.
- Les **organisations professionnelles et syndicales** constituent un relais complémentaire de proximité efficace auprès de leurs adhérents.
- Les **Ambassadeurs Métiers** accompagnent les professionnels dans le développement d'un concept novateur afin de maîtriser la première information vers le grand public. Pour plus d'efficacité, le Fafih a jumelé tutorat et Ambassadeurs Métiers.

« Qui mieux qu'un professionnel peut parler de son métier ? »

DES PROJETS DE FORMATION ENCOURAGÉS

L'offre de services de l'OPCA

- **Des services techniques** compétents au niveau **national et régional** :
 - **Les délégations régionales** du Fafih : elles sont directement en contact avec les entreprises et les salariés dans le cadre d'une proximité territoriale qui permet un soutien personnalisé.
 - **Un service « qualité formation »** chargé de :
 - > développer une fonction conseil sur l'achat de formations et d'ingénierie de formation,
 - > suivre la mise en place de la « charte de partenariat des organismes de formation »,
 - > initier des appels à projets,
 - > évaluer et contrôler la réalisation de formations auprès des organismes de formation,
 - > organiser des partenariats avec des associations spécialisées (notamment afin d'effectuer des enquêtes auprès des entreprises et des salariés sur le suivi des formations financées).
- **Des prestations** qui ont fait leurs preuves :
 - **aide au montage des projets** sur le plan administratif et financier,
 - **organisation de stages collectifs**,
 - **aide au diagnostic de besoins de formation** : individuels, de l'entreprise, de la branche,
 - **offres personnalisées « clés en mains »**, de l'élaboration d'un projet de formation jusqu'à sa conclusion.
- **Des outils facilitateurs** optimisés par l'expérience :
 - **Extranet** : un libre-service individualisé et permanent qui permet aux entreprises et aux salariés d'être en prise directe avec :
 - > l'information : données permanentes et immédiates, maîtrise et facilitation des démarches,
 - > la collecte : bulletin de versement et paiement,
 - > les dossiers de formation : saisie en ligne, suivi de l'instruction, état de la réalisation, règlements, des factures, comptabilisation des actions...
 - > **cellule interne « d'harmonisation des décisions »** pour un traitement cohérent et homogène des informations délivrées et des décisions prises. Elle se traduit par des réunions régulières, des séminaires ad hoc, un forum sur Intranet, le fonctionnement d'un « Groupe spécialisé », la rédaction d'un guide de référence,...

L'évaluation des services et des actions

Le **Fafih** met en œuvre différents **outils d'évaluation** pour mesurer et optimiser son efficacité :

- Des **enquêtes de satisfaction** systématiques et généralisées,
- Le **suivi statistique** d'un échantillonnage de stagiaires,
- Le **contrôle** et l'exploitation des enquêtes et du suivi statistique,
- Des **analyses** ponctuelles, relatives à un public, une région, un dispositif, déjà engagées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Hôtellerie, la Restauration et les activités connexes...



Consolider les services de proximité

Un secteur professionnel, agissant paritaire, est particulièrement bien placé pour appréhender sur le terrain les besoins des entreprises et des salariés en matière d'emploi et de formation. Dès 1976, les partenaires sociaux du secteur se sont donné les moyens d'**une gestion opérationnelle et territoriale de la formation**.

Dans cette ligne, le **Fafih** s'est **organisé autour de structures paritaires nationales** - Fafih et CPNE-IH - et régionales complémentaires - CRPF et CRPE -. Celles-ci disposent de moyens dédiés pour étudier et analyser la relation emploi/formation du secteur. Elles agissent sur l'appareil de formation et peuvent, notamment, utiliser les services de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes.

■ UN MAILLAGE ÉTUDIÉ DES SERVICES DE PROXIMITÉ

Les deux types de structures régionales du Fafih coexistent. Elles entretiennent un lien permanent et de proximité avec les entreprises et les salariés, mais aussi avec les acteurs de la formation professionnelle (Conseils Régionaux, DRTEFP, Chambres consulaires, organismes de formation,...).

- **Les Commissions Régionales Paritaires de la Formation (CRPF)** mettent en œuvre la politique décidée par la CPNE-IH et le Conseil d'Administration du Fafih et l'adaptent aux particularités locales. Leurs travaux, partenariats, initiatives et interventions en font des interlocuteurs reconnus et incontournables auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.
- **Les Délégations régionales**, services opérationnels de proximité, sont en contact direct avec les entreprises et les salariés et assurent :
 - des visites régulières en entreprises,
 - un service d'information, de conseil, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formation professionnelle et les moyens d'accès à la formation,
 - une instruction locale des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes.

■ DES MOYENS RENFORCÉS

La présence du Fafih auprès des entreprises et des salariés se traduit par :

- La **création de nouvelles implantations** régionales
- Le **redécoupage de la couverture géographique** des délégations régionales
- L'**augmentation des effectifs** en Régions
- La **réorganisation de la relation avec les entreprises**, par des visites avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs encore plus ciblés

■ UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE DES INSTANCES PARITAIRES RÉGIONALES

- Les modalités d'un **transfert de compétences élargies** aux CRPF et aux délégations régionales, dans le cadre d'une délégation écrite, sont à l'étude. Cette autonomie renforcée permettra d'améliorer la réactivité face aux demandes des entreprises, optimisera les prestations attendues et facilitera les échanges ainsi que les partenariats institutionnels.
- Une **Assemblée annuelle des CRPF-IH**, permettant de dresser un bilan des actions conduites, de partager les expériences et de formuler des propositions, est en cours de constitution.



Sécuriser l'accès à l'emploi et les parcours professionnels par la qualification

L'insertion professionnelle par l'acquisition d'une **qualification en alternance** est une **solide tradition** dans l'Hôtellerie et la Restauration : le recours par les Professionnels au contrat d'apprentissage et, depuis 1985, au contrat de qualification, puis de professionnalisation, est fortement développé.

Par ailleurs, le secteur s'est inscrit dans une politique de fidélisation des salariés, notamment, par la VAE.

En application de la politique générale de formation, les **CQP-IH, prioritaires**, s'inscrivent en complément des autres diplômes et titres professionnels préparant aux métiers du secteur. Ils offrent des **passerelles entre les différentes branches** du secteur et optimisent, par leur contenu, les conditions d'une réelle **transférabilité de compétences**.

En 2007, près de 1 000 CQP ont été délivrés par la CPNE-IH.

■ LE CQP-IH : DIPLÔME PROFESSIONNEL, PASSEPORT POUR L'EMPLOI

Afin de contribuer à lutter contre le faible niveau d'étude et de qualification, et répondre aux besoins de compétence des entreprises du secteur qui sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement, des **certifications professionnelles** - CQP-IH - ont été créées dès 1992.

Issus de la volonté des employeurs et salariés d'optimiser la relation emploi/formation, les CQP-IH ont pour objet la **préparation de qualifications** correspondant à des **emplois/métiers**. **Accessibles à tous**, ils permettent d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle fondée sur le **savoir-faire** et le **savoir être**. Afin de garantir une bonne insertion professionnelle, le Fafih est attentif à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée. Les CQP-IH sont enregistrés au RNCP et sont inscrits dans les conventions collectives nationales du secteur.

Comme le soulignent les signataires de l'ANI du 05 décembre 2003, « le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle ». En effet, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » sont le gage d'une **intégration réussie** dans l'entreprise. Dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelle.

Des tuteurs accrédités pour former

Pour l'ensemble des CQP-IH, le **tuteur** exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et partant, de sa validation. C'est pourquoi, la Profession a mis en place une procédure d'**accréditation** de celui-ci, sorte de « permis de former ». L'accréditation est délivrée, par la CPNE-IH, après que le tuteur a suivi une formation financée par le Fafih et réalisée par des formateurs « labellisés » par la CPNE-IH.

L'entreprise formatrice

Quelle que soit sa taille, l'entreprise est formatrice à deux niveaux :

- dans le cadre de la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) pour les « entrants »,
- dans le cadre de la professionnalisation et de la VAE, pour les salariés déjà en poste.

Ce rôle fondamental de l'entreprise permet d'envisager la généralisation de l'accès à la qualification professionnelle par le CQP-IH, sur la base du postulat « **tous diplômés** ». Pour ce faire, des formules souples et appropriées vont être expérimentées, telle la **FOAD** qui apparaît comme une méthode pédagogique adaptée aux entreprises et aux salariés du secteur, y compris et plus particulièrement, aux travailleurs handicapés et aux personnes illettrées.

■ LA VAE : UNE CHANCE DE FIDÉLISER DANS L'EMPLOI

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la **VAE** qui, de par son objectif de qualification, s'inscrit dans une **démarche de fidélisation des salariés** et de **sécurisation des parcours professionnels**.

Le Fafih va renforcer son action et promouvoir ce dispositif en encourageant et finançant l'accompagnement des parcours de VAE.

■ UN OBJECTIF AMBITIEUX : « TOUS DIPLÔMÉS »

Aujourd'hui, les CQP-IH sont préparés dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et, pour certains, par la VAE. Dans la logique de généralisation de ces CQP, le Fafih préconise :

- L'**ouverture des CQP-IH** aux **stages financés par les Conseils Régionaux**, dans le cadre d'un cahier des charges,
- La **généralisation de la VAE**, par l'inscription systématique des certifications professionnelles du secteur au RNCP et par la conclusion d'un accord professionnel définissant les modalités d'information et d'accès à la VAE,
- Le **développement des CQP-IH** par l'**apprentissage**.



Conclusion

Grâce à un dialogue social dynamique et constructif, le Fafih s'est adapté aux différentes réformes de la formation professionnelle intervenues depuis sa création en 1974. Il est aujourd'hui un **OPCA rassembleur**, conjuguant cohérence et diversité, **au service d'un grand secteur d'activité**.

Avec un **champ d'intervention élargi** et une **mutualisation volontariste**, le Fafih, **réfèrent unique**, disposera de **tous les atouts pour répondre à l'ensemble des besoins et des attentes, des entreprises et des salariés**, tout en demeurant un organisme « à taille humaine ».

Les **services de proximité** du Fafih couvrent l'ensemble des régions afin d'encourager l'appétence pour la formation des salariés et promouvoir l'entrée dans les métiers du secteur.

Ses **CRPF** sont des **interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales** et ses **délégations régionales**, services opérationnels de terrain, sont en **contact direct avec les entreprises et les salariés**.

Le Fafih s'engage à **réduire les inégalités d'accès à la formation** liées à la structure des entreprises et aux spécificités des activités. Il agit activement en faveur de publics, qui, sans son concours, resteraient éloignés du monde de la formation : les salariés des TPE et les saisonniers.

Parce que la qualification professionnelle est une clé majeure de l'employabilité et de la sécurisation des parcours professionnels, le Fafih élargit également son **intervention auprès des demandeurs d'emploi**, par la mise en place de mesures adaptées. L'émergence de publics non qualifiés rencontrant de grandes difficultés d'insertion professionnelle le conduit à **s'associer à des initiatives régionales ou à développer ses propres mesures** pour offrir au maximum de salariés un **premier niveau de qualification**.

Il s'engage, sur la base du postulat « tous diplômés », dans une généralisation des **diplômes professionnels** et de la **VAE**, facteur de fidélisation des salariés et de sécurisation de l'emploi.

Les actions du Fafih sont valorisées par une **information à la portée de tous**, pour comprendre les enjeux de la formation professionnelle. **Généraliste**, elle a pour objet, dans le cadre de campagnes de communication, de faire connaître les métiers et les filières de formation ; **ciblée**, elle améliore la connaissance des dispositifs de formation.

Enfin, pour **optimiser la dynamique de formation**, l'action du Fafih s'inscrit dans une ouverture accrue à des partenariats nationaux et régionaux. Par une synergie des différents acteurs de la formation professionnelle, ces partenariats offrent, outre des financements complémentaires, les **conditions d'une simplification de l'accès à la formation** et permettent de **répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle**.

**PRÊT À RELEVER LES DÉFIS D'UNE NOUVELLE ÉTAPE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
LE FAFIH S'ENGAGE POUR LE SECTEUR**

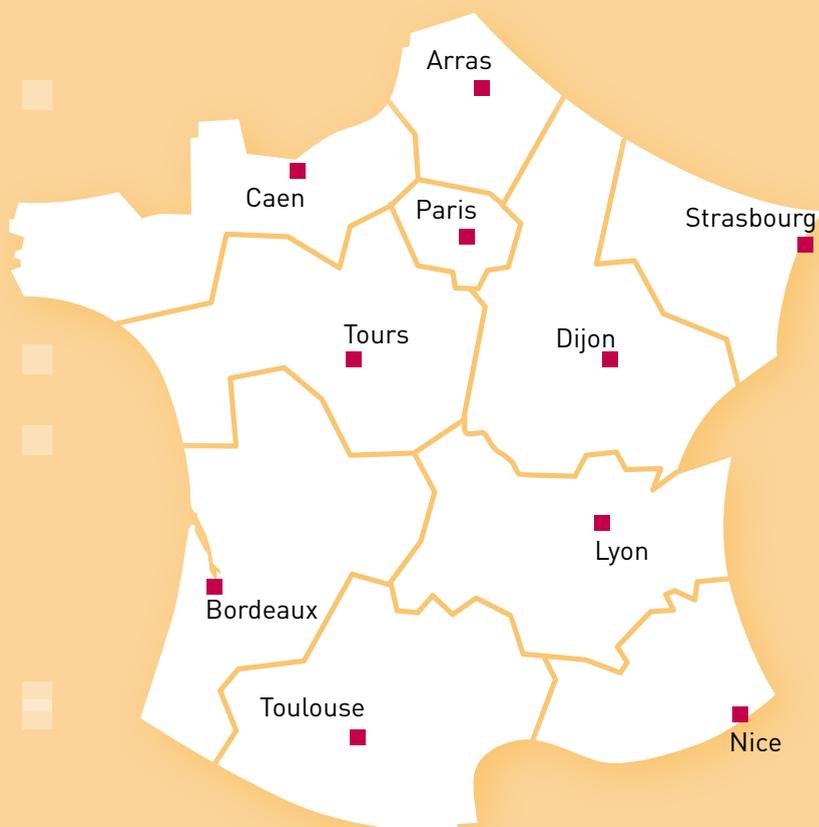


Annexe

■ LES 13 ACTIVITÉS COUVERTES PAR LE CHAMP DE COMPÉTENCE DU FAFIH

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.1 A à 55.1 E
- Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel - Cafétérias et activités de même type - Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 55.3 A
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 55.5 A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 55.5 C
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 55.5 D
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 55.4 A et B
Centres de bowling	NAF 92.6 A
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.2 E
Établissements de thalassothérapie	NAF 93.0 K
Hébergement hôtelier de personnes âgées	NAF 85.3 D
Casinos – jeux	NAF 92.7 A

Les délégations régionales du Fafih



Organigramme des Instances Paritaire Régionales

20 Commissions Régionales Paritaires Formation (CRPF-IH)

(20 membres, 2 réunions plénières annuelles, 2 réunions annuelles des 4 membres du Bureau)

Provence-Alpes-Côte d'Azur 1977	Basse-Normandie 1988	Nord - Pas-de-Calais 1995
Rhône-Alpes 1980	Bretagne 1989	Picardie 1996
Bourgogne 1983	Auvergne 1989	Poitou-Charentes 2003
Alsace 1985	Midi-Pyrénées 1992	Haute-Normandie 2004
Lorraine 1986	Languedoc-Roussillon 1993	Île de La Réunion 2004
Île-de-France 1986	Aquitaine 1993	Centre 2007
	Pays-de-la-Loire 1994	Franche-Comté 2008

Les délégations régionales du Fafih

Île-de-France

22, rue d'Anjou
75008 PARIS
Tél. : 01 40 17 20 20
Fax : 01 40 17 20 36
idf@fafih.com

Nord

64, boulevard Carnot
62000 ARRAS
Tél. : 03 21 51 92 00
Fax : 03 21 51 92 09
arras@fafih.com

Ouest

Le Pacifique
24, avenue de l'Hippodrome
14000 CAEN
Tél. : 02 31 83 24 20
Fax : 02 31 78 06 21
caen@fafih.com

Est

Résidence Orsay
29, rue du Faubourg de Saverne
67000 STRASBOURG
Tél. : 03 88 32 30 63
Fax : 03 88 32 04 77
strasbourg@fafih.com

Centre - Pays de la Loire

6, rue Albert Thomas
37000 TOURS
Tél. : 02 47 70 37 00
Fax : 02 47 70 37 09
tours@fafih.com

Centre - Est

1, promenade du Rhin
21000 DIJON
Tél. : 03 80 67 76 88
Fax : 03 80 65 45 68
dijon@fafih.com

Sud-Ouest

125-127, rue Turenne
33000 BORDEAUX
Tél. : 05 56 79 69 00
Fax : 05 56 79 69 09
bordeaux@fafih.com

Rhône-Alpes

59, rue de l'Abondance
69421 LYON CEDEX 03
Tél. : 04 72 60 26 36
Fax : 04 72 60 26 39
lyon@fafih.com

Sud

Les Portes d'Occitanie
94, avenue des Minimes
31200 TOULOUSE
Tél. : 05 34 40 96 30
Fax : 05 34 40 96 39
toulouse@fafih.com

Sud-Est

Nice Europe B
29, rue Pastorelli - BP 1724
06016 NICE CEDEX 01
Tél. : 04 93 62 75 62
Fax : 04 93 62 91 63
nice@fafih.com



**Fafih,
OPCA de l'Hôtellerie et de la Restauration
et des activités connexes**

3, rue de la Ville l'Évêque - 75008 PARIS
Tél. : 01 40 17 20 20 - Fax : 01 42 66 99 23
communication@fafih.com

www.fafih.com