

Héberger



Détendre

Rapport d'activités sectoriel

2011

Divertir

Hôtellerie-Restauration
et activités de loisirs



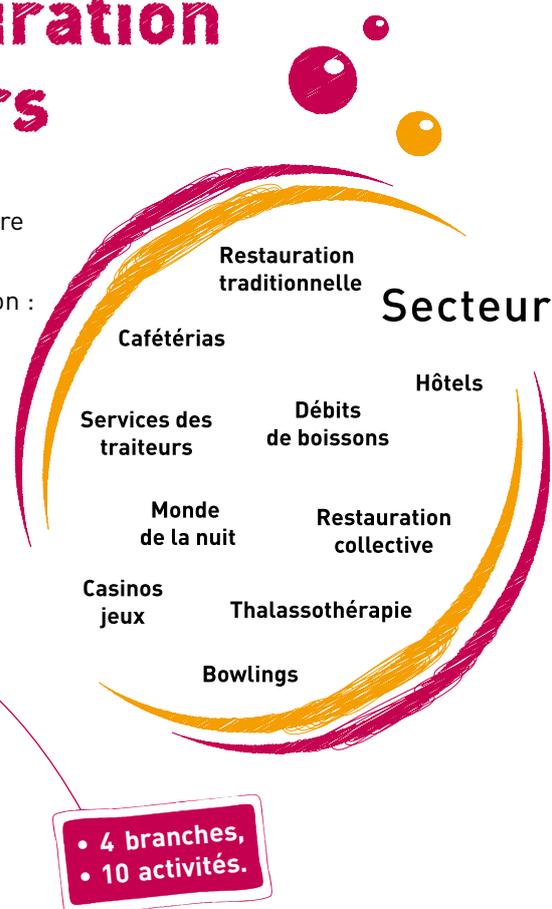
Nourrir

L'OPCA de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs

Fonds national d'Assurance Formation (FAF), créé en 1974 dans le cadre de la loi de 1971, le Fafih est chargé de mettre en œuvre les décisions des partenaires sociaux de l'industrie hôtelière en matière de formation : information et financement des formations en faveur des salariés de la profession.

En 1994, par la volonté de toutes les organisations représentatives du secteur, le Fafih devient organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Il est agréé par l'État pour collecter, mutualiser et gérer les contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle continue du secteur.

Association régie par la loi de 1901, la responsabilité du Fafih est assumée par un conseil d'administration paritaire (13 organisations nationales professionnelles d'employeurs et 5 syndicats de salariés).



Membres de l'OPCA Fafih

👉 Organisations professionnelles d'employeurs : « Collège Employeurs »

- UMIH, Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
- GNC, Groupement National des Chaînes Hôtelières
- SYNHORCAT, Syndicat National des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs
- CPIH, Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie
- SNRC, Syndicat National de la Restauration Collective
- SNRPO, Syndicat National de la Restauration Publique Organisée
- FAGIHT, Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique
- SNERS, Syndicat National des Entreprises de Restauration et Services
- FNB, Fédération Nationale des Bowlings Français
- Syndicat National de la Thalassothérapie
- Casinos de France
- Syndicat des Casinos Modernes de France
- SNRTC, Syndicat National de la Restauration Thématique et Commerciale

👉 Organisations syndicales de salariés : « Collège Salariés »

- Fédération CFDT des Services
- Fédération CFTC des Syndicats du Commerce, des Services et Forces de Vente
- INOVA -Fédération Nationale de l'Hôtellerie, Restauration, Sports, Loisirs et Casino / CFE-CGC
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA/FO)
- Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services

Présentation du secteur



Un acteur majeur de l'économie française

Le secteur de l'Hôtellerie, la Restauration et les activités de loisirs, regroupe des branches qui assurent la satisfaction des besoins des individus hors de leur domicile : nourrir, héberger, divertir et détendre. Ses établissements répondent aux souhaits des individus comme des collectivités. Figurant parmi les locomotives traditionnelles de l'économie nationale, il est présent sur tout le territoire, presque dans chaque commune et offre ainsi un large éventail de services de proximité à travers ses multiples établissements.

Constamment créateur d'emplois depuis des décennies, il contribue également à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme. Celui-ci représente près des deux tiers du chiffre d'affaires (CA : 81 milliards d'euros) et près des trois quarts des 35 milliards d'euros de la valeur ajoutée des entreprises du secteur tourisme.

Cela place la branche restauration et hôtellerie comme principal contributeur à l'excédent de la balance touristique.

Le secteur « Hôtellerie-Restauration » c'est :

- Ⓜ **2,4% du PIB** et 4,2% des services marchands,
- Ⓜ **200 000 établissements** (avec ou sans salarié),
- Ⓜ Plus de **900 000 actifs** (hors saisonniers) dont :
 - 712 000 salariés,
 - 200 000 non salariés (employeurs, conjoints collaborateurs...),
- Ⓜ Près de **300 000 postes saisonniers** en été.

Le secteur offre de multiples réponses aux besoins d'hébergement, de restauration, pour les personnes en déplacement professionnel ou en voyage de loisir. Il répond également aux besoins de la vie quotidienne sur les lieux de travail, d'enseignement, de santé, de retraite,...



Nourrir

La restauration est l'activité la plus importante avec **60% de l'activité globale du secteur** tant en nombre d'établissements que d'emplois. Elle sert plus de 4 milliards de repas par an, pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 50 milliards d'euros.

Héberger

L'hôtellerie regroupe plus de **200 000 salariés** en France. Constitué de près de 28 000 hôtels, le parc hôtelier français se trouve réparti entre hôtellerie indépendante et hôtellerie de chaîne, volontaire ou intégrée.

Divertir

Comptant près de **200 casinos** dans l'hexagone, la France est en tête de ce secteur en parts de marché européen. Aujourd'hui, ce secteur réunit **17 900 salariés**. Les **bowlings** sont quant à eux au nombre de 320, dont 180 établissements homologués.

Détendre

La thalassothérapie compte une cinquantaine d'instituts, qui disposent généralement d'un hébergement intégré. Elle emploie **3 000 personnes** pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 210 millions d'euros (incluant l'activité hôtelière associée).



Définir, promouvoir et financer

Les principes fondamentaux du Fafih

Le paritarisme

La création du Fafih et ses modalités de fonctionnement ont été décidées par accords paritaires, conclus au niveau national, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives. Ces accords délimitent le champ de compétences géographique et professionnel du Fafih.

L'agrément de l'État

L'OPCA Fafih est habilité par le ministre chargé de la formation professionnelle à collecter et à administrer les fonds relatifs à la formation professionnelle continue.

Aujourd'hui, il est agréé pour financer la formation des salariés au titre :

- Ⓜ du plan de formation des entreprises employant 50 salariés et plus,
- Ⓜ du plan de formation des entreprises employant de 10 à 49 salariés,
- Ⓜ du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés,
- Ⓜ des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que du DIF.



De plus, le Fafih développe, à son initiative, plusieurs mesures innovantes en faveur de la formation des professionnels saisonniers et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux du Fafih ont conçu et développé paritairement une politique de formation active et complète au service de la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur.

Celle-ci s'articule autour de trois axes majeurs :

- Ⓜ le développement des compétences professionnelles des salariés,
- Ⓜ l'insertion durable des nouveaux salariés par la qualification, notamment dans le cadre de la formation en alternance,
- Ⓜ l'adaptation aux mutations de l'environnement des entreprises et des technologies.

Le Fafih et son champ de compétences

Le Fafih couvre le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs et regroupe plusieurs branches professionnelles dont l'activité relève de différentes conventions collectives nationales.

95 634 entreprises, dont **87 617 qui emploient moins de 10 salariés**, adhèrent au Fafih.



une politique de formation



Le Fafih met en œuvre la politique générale de formation du secteur dans un triple objectif : assurer l'accès et le maintien dans l'emploi par la qualification et le développement des compétences, permettre un déroulement harmonieux des carrières, accroître la compétitivité des entreprises.

Il définit les orientations prioritaires et adapte les moyens de la formation en fonction des besoins des salariés et des entreprises.

Les missions de l'OPCA

Collecte

Le Fafih collecte les contributions légales et conventionnelles obligatoires au titre de la formation professionnelle auprès des entreprises de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Mutualisation

La mutualisation « dès le premier euro » permet d'optimiser les moyens financiers pour donner accès à la formation au plus grand nombre de salariés.

Gestion

Le Fafih gère les fonds que lui confient les entreprises et en garantit la bonne utilisation afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Information

- ⊕ Il communique auprès d'un large public sur les formations qui préparent aux différents métiers du secteur.
- ⊕ Il promeut la formation des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi et des publics en difficulté d'insertion professionnelle.
- ⊕ Il recueille et diffuse toutes les informations utiles à l'amélioration de l'offre de formation.
- ⊕ Il coordonne et encourage les actions et les recherches en matière de formation.



Accompagnement

Grâce à ses services de proximité organisés en délégations régionales, le Fafih analyse les besoins en formation des entreprises, recherche les actions adaptées, apprécie les propositions des organismes de formation et évalue la qualité des formations dispensées.

Financement

Il finance les formations et administre les dossiers des entreprises.

Partenariats

Il contractualise des partenariats nationaux et régionaux afin d'optimiser les réponses aux besoins et attentes de tout public, quel que soit son statut, tout au long de la vie professionnelle.

Une force, le paritarisme...

Le Fafih est administré paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs. La présidence est assurée en alternance (mandat de 3 ans) par le collège employeurs et le collège salariés.



Proche des entreprises et des salariés

Une présence sur tout le territoire

Commissions Régionales Paritaires Emploi Formation (CRPEF)

Créées par les partenaires sociaux du secteur, elles ont pour objectif de mettre en œuvre la politique nationale emploi-formation du secteur à l'échelon régional, notamment dans la conclusion des contrats d'objectifs territoriaux (COT).

Les CRPEF sont les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales pour la relation emploi-formation.

Elles sont force de proposition pour les instances nationales.

23 Commissions Régionales Paritaires Emploi Formation (CRPEF)

[20 membres - 10 membres pour le Limousin, la Corse et La Réunion - 2 réunions plénières annuelles, un Bureau de 4 membres]

1977	Provence-Alpes-Côte d'Azur	1994	Pays-de-la-Loire
1980	Rhône-Alpes	1995	Nord - Pas-de-Calais
1983	Bourgogne	1996	Picardie
1985	Alsace	2003	Poitou-Charentes
1986	Lorraine	2004	Haute-Normandie
1986	Île-de-France	2004	La Réunion
1988	Basse-Normandie	2007	Centre
1989	Bretagne	2008	Franche-Comté
1989	Auvergne	2010	Champagne-Ardenne
1992	Midi-Pyrénées	2010	Limousin
1993	Languedoc-Roussillon	2012	Corse
1993	Aquitaine		

Délégations régionales

Le Fafih est présent sur tout le territoire à travers 12 délégations régionales en métropole et de 2 partenariats avec Opcalia Réunion et Opcalia Antilles (Guadeloupe).

Véritables services de proximité, les délégations régionales accompagnent les entreprises dans leurs projets de formation et instruisent les demandes de financement.

Elles relaient les informations nationales sur tout le territoire afin de promouvoir et développer la formation. Elles assurent, aux côtés des partenaires sociaux régionaux siégeant dans les CRPEF, une représentation technique active des intérêts du secteur.



Étudier, analyser, anticiper les

Historique, structure et missions

L'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, la Restauration et les activités de loisirs est né de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004, sur les bases du service études-qualité du Fafih.



Les travaux de l'Observatoire



Informer sur le secteur

Destinées à faire connaître le secteur pour **les questions relatives à l'emploi, aux entreprises et à la formation**, au niveau national ou régional, les études répondent à deux objectifs :

- Ⓧ être les instruments d'appui aux activités des partenaires sociaux vis-à-vis des services de l'État ou des conseils régionaux,
- Ⓧ constituer une source d'information pour le grand public, notamment les personnes qui souhaitent se renseigner sur les perspectives d'emplois qu'offre le secteur.

Les portraits sectoriels analysent des caractéristiques nationales ou régionales tenant à l'activité économique, au nombre d'établissements, d'emplois et l'offre de formation (initiale et continue). Ils constituent des outils de travail et de référence pour une meilleure connaissance du secteur et de ses branches professionnelles.

Approfondir la connaissance des métiers

Souhait prioritaire des partenaires sociaux, la production d'**études métiers** et de **fiches métiers**, 40 à ce jour, fait partie des missions de l'Observatoire. La description de ces métiers - l'identification des compétences requises, techniques et relationnelles - permet d'éclairer tant les spécificités de chaque métier que les compétences communes à des ensembles de métiers.

Ces productions permettent d'**identifier des passerelles réalistes favorisant les évolutions d'emploi des personnels du secteur**.

Au sein de cette problématique métiers, et dans une perspective de qualification et d'évolution, les CPNE du secteur ou des branches d'activités peuvent saisir l'Observatoire.

L'Observatoire participe également au développement des CQP (certificats de qualification professionnelle) et à leur inscription au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP). Actuellement 17 CQP y sont inscrits.



évolutions du secteur et de ses métiers

Anticiper les évolutions du secteur

Comprendre et agir aujourd'hui pour relever les défis de demain est un axe stratégique pour les travaux de l'Observatoire. Des **études prospectives** sont menées de manière transversale ou ciblées sur un secteur d'activité particulier. Destinées aux partenaires sociaux notamment, elles doivent être des **outils contribuant à mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines qui anticipent les changements auxquels seront confrontés les entreprises du secteur**. Il s'agit d'analyser la situation actuelle, d'identifier les grandes problématiques d'évolution du secteur et de définir les compétences à développer pour qu'il soit compétitif et se développe à la satisfaction des clients comme à celle des personnes qui y travaillent.

Explorer des thématiques spécifiques

Ciblage sur une population professionnelle particulière, sur un dispositif de formation, suivi statistique de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi, des productions spécialisées enrichissent également la réflexion au sein du secteur sur son offre de formation, pour une meilleure adéquation avec les besoins en compétences des futurs ou actuels salariés.



En partenariat avec des acteurs publics ou privés, l'Observatoire participe également à de nombreuses activités pour lesquelles son expertise est sollicitée : lutte contre l'illettrisme, développement d'outils de formation à distance, appui des Commissions Régionales Paritaires (CRP),...

Réalisations 2011

Mieux faire connaître la diversité des métiers du secteur, éclairer les perspectives d'évolution professionnelle au sein des branches, l'ambition de l'Observatoire pour l'année 2011 s'est concrétisée au travers des productions suivantes :

- ⊕ **Le portrait sectoriel national** : troisième édition qui aborde de manière synthétique la connaissance du secteur, de ses activités, des emplois et des formations qui s'y attachent sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM
- ⊕ **Étude sur les demandeurs d'emploi**
- ⊕ **Études métiers maître d'hôtel, écailler et limonadier**
- ⊕ **Mise à jour des CQP et inscription au RNCP** : 5 renouvellements, 3 nouvelles inscriptions
- ⊕ **Création de deux outils e-learning RSE et Diversité**
- ⊕ **Mise en place de la plateforme de positionnement compétences clés**

Perspectives 2012

L'année 2012 permettra d'approfondir certains travaux :

- ⊕ **Exploitation et bilan** de la phase expérimentale de la plateforme compétences clés
- ⊕ **Extension du positionnement** «Professionalisation au métier de serveur»
- ⊕ **Création de 7 nouveaux CQP** avec 2 renouvellements d'inscription au RNCP
- ⊕ **Création d'un outil e-learning** sur l'hygiène
- ⊕ **Actualisation de l'étude prospective Casinos**
- ⊕ **Exploitation de l'enquête Emploi** de l'Insee
- ⊕ **Cartographie** de l'offre de formation initiale
- ⊕ **Diagnostic partagé Pôle emploi-Observatoire** dans le cadre de la mise en oeuvre de la POE collective
- ⊕ **Analyse** du dispositif des actions collectives

Définir les grandes orientations du s

Le service certification du Fafih

Le service de certification est au sein de l'OPCA Fafih.

Ses missions :

- ④ l'ingénierie : création et administration des diplômes de branches – CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) au sein du secteur,
- ④ l'organisation des jurys et des certifications,
- ④ la gestion des accréditations des établissements de formation et des labellisations de formateurs,
- ④ l'animation des réseaux de qualité du Fafih : organismes de formation accrédités CQP, ambassadeurs des métiers et réseau des CFA-IH,
- ④ Le service certification a également en charge la gestion de la taxe d'apprentissage.



Les CQP

Des certifications reconnues par la Profession

Les CQP sont des certifications créées et délivrées dans une branche professionnelle par sa CPNE.

Ils sont éligibles et font l'objet d'un enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les CQP constituent une alternative aux propositions de formation et aux méthodes d'évaluation classiques. Chaque année, de nouveaux CQP sont créés en fonction des besoins des branches.

Des certifications accessibles à tout public

Elles sont ouvertes aux nouveaux entrants sous statut salarié en contrat de professionnalisation, et aux demandeurs d'emploi sous statut de la formation professionnelle en alternance, quel que soit leur niveau et leur diplôme. Les CQP peuvent être préparés dans le cadre des dispositifs de formation en vigueur pour les salariés ainsi que par la VAE (validation des acquis de l'expérience). La souplesse des CQP permet de commencer la formation à tout moment de l'année.

Le tutorat

Pour compléter sa politique de certification, le Fafih s'est doté d'un mode de reconnaissance de la capacité assurer la fonction de tuteur, ce rôle étant prépondérant dans la validation des compétences liées au CQP.

Au sein du service certification, des commissions assurent le bon fonctionnement et l'évolution du système de certification du secteur :

- ④ Les commissions de jury (une par CQP) veillent à ce que les conditions de délivrance de chaque diplôme soient conformes aux dispositions fixées par la CPNE,
- ④ La commission de coordination capitalise les remarques émises par les commissions de jury et le cas échéant, propose à la CPNE des évolutions du cahier des charges du système.

Réalisations 2011

En 2011, le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs a délivré 2031 CQP.

Nombre de CQP créés par les CPNE du secteur : 20

Nombre de tuteurs accrédités : 3061

Nombre d'ambassadeurs des métiers : 1 205

Nombre d'accompagnateurs VAE/CQP labellisés par la CPNE-IH : 114

Nombre de formateurs de tuteurs labellisés par la CPNE-IH : 172

Collecteur pour l'emploi, la formation et la qualification

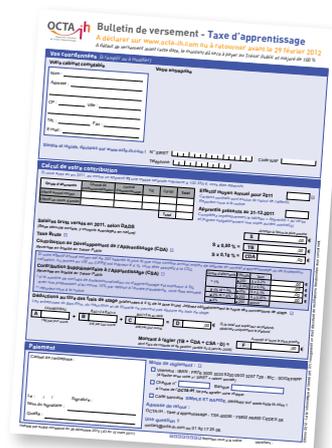
L'OCTA Fafih



Les partenaires sociaux du Fafih ont obtenu fin 2010 un agrément pour collecter la taxe d'apprentissage. Actif dès janvier 2011, L'OCTA Fafih simplifie les démarches administratives des entreprises du secteur et permet de favoriser une affectation cohérente des fonds.

Collecteur national de la taxe d'apprentissage, l'OCTA Fafih s'engage à reverser les fonds affectés aux écoles ou CFA choisis par les entreprises.

Un comité de pilotage paritaire gère les fonds non affectés. Ces fonds libres sont répartis aux 139 CFA du réseau constitué par le Fafih. Cette affectation permet d'améliorer le financement des CFA et ainsi d'offrir une meilleure qualité de formation et d'équipement pour les apprentis.



En 2011

Le Fafih a collecté 5,2 M€ :

- ⊕ Fonds dédiés par les entreprises : 1,3 M€
- ⊕ Fonds libres mutualisés par l'OCTA : 1,6 M€

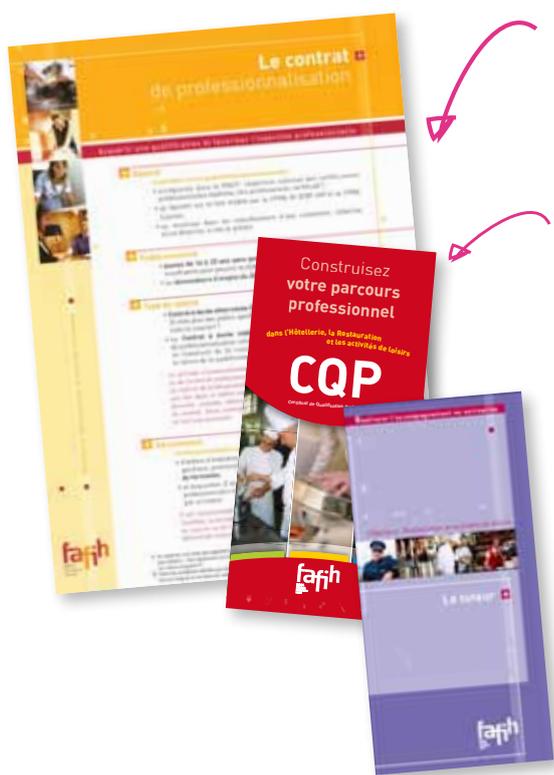
Objectifs prévisionnels 2012

Montant de la collecte de la taxe d'apprentissage à 7 M€



L'offre de formation du Fafih

⇒ Qualifier les nouveaux salariés par l'alternance



Le contrat de professionnalisation

Insérer et former les professionnels grâce à l'alternance.

À la clé : des compétences en plus pour l'entreprise, une qualification professionnelle pour les salariés.

Le secteur a développé des certificats de qualification professionnelle (CQP). Reconnus par la profession, ils sont accessibles à partir du contrat de professionnalisation.

Le tutorat

L'accueil d'un nouveau salarié dans l'entreprise est une procédure qui s'acquiert. Les formations financées par le Fafih en délivrent les bonnes pratiques.

⇒ Développer les compétences, gagner en compétitivité

Le plan de formation

Anticiper sur les évolutions (technologiques, économiques, sociales) liées au métier grâce à des actions de formation adéquates.

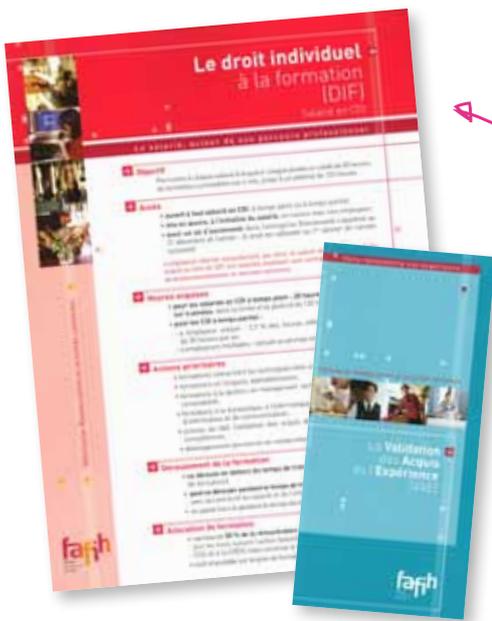
La période de professionnalisation

Proposer aux futurs salariés une formation en alternance.

Objectif : les aider à obtenir une qualification et se maintenir dans l'emploi.



⇒ Rester à l'écoute des initiatives des salariés



Le salarié peut, en accord avec son employeur, définir les projets de formation qui lui permettront de développer ses compétences ou de valider son expérience professionnelle :

Le droit individuel à la formation (DIF)

Pour le salarié, le DIF consiste à se perfectionner en suivant une formation en lien avec son activité professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le salarié souhaite valider par un diplôme les savoir-faire acquis durant sa vie professionnelle ; c'est une occasion pour l'employeur de valoriser ses qualifications et reconnaître son parcours.



⇒ En plus, le Fafih propose...

Le Fafih met en place des formations de courte durée (1 à 3 jours) sur des thèmes prioritaires développés par le secteur.

Des stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)

Chaque année, le catalogue propose 150 stages disponibles dans les régions. Ces stages PPS peuvent aussi être utilisés par les salariés dans le cadre de leur DIF.

Des actions collectives

Les actions collectives sont mises en place au plus près possible de l'entreprise et de ses besoins en compétences. Le Fafih a proposé plus de 5 000 stages pour y répondre.

La SPP-Saisonniers

Un crédit de 21 heures de formation dédié aux saisonniers.



La collecte

L'année 2011 s'est déroulée sous le signe du changement : tout d'abord l'OPCA Fafih a renouvelé son agrément. Ensuite, négocié une première convention d'objectifs et de moyens triennale avec les services de l'État. Celle-ci modifie très sensiblement la gestion du Fafih. Ces nouvelles modalités vont permettre de consolider l'OPCA pour les années à venir...

Autre bouleversement : les statuts de l'OPCA. Les partenaires sociaux du secteur les ont modifiés et adoptés afin de les mettre en conformité avec la nouvelle gouvernance du Fafih. Un règlement intérieur a été élaboré pour compléter les outils de la gestion paritaire.

Sous le signe du développement : le Fafih, présent dans les DOM depuis 2008 grâce à un partenariat avec OPCALIA La Réunion, a renforcé sa présence dans les Antilles françaises en signant une convention avec OPCALIA Guadeloupe, en attendant d'être étendue à la Martinique en 2012.

2011 a aussi permis de financer la formation de près de 195 000 salariés et de collecter 138 millions d'euros, sans oublier les 5 millions d'euros collectés de la taxe d'apprentissage.

Sous le signe du rassemblement : pour la première fois se sont réunis tous les partenaires sociaux des 23 commissions régionales emploi-formation du secteur (CRPEF) à Reims en novembre dernier. Cette première convention nationale a été l'occasion pour Michel Bédu, en fin de mandat, de transmettre le flambeau au nouveau président du Fafih, Didier Chastrusse.

Les dispositifs en 2011

La plus grande satisfaction provient des contrats de professionnalisation qui ont augmenté de 9 % par rapport à 2010 et de la formation de tuteurs, rendue obligatoire en septembre 2011 avec une progression de 191,4 %. Cette évolution prouve l'attachement de notre secteur à la pédagogie de l'alternance. Les autres dispositifs progressent également dans des proportions intéressantes. Une des priorités du secteur étant de développer toujours plus la formation dans les TPE-PME, les partenaires sociaux misent sur le dispositif des actions collectives, avec une progression en 2011 de 44,7 %, qui sera à l'avenir l'outil privilégié de la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

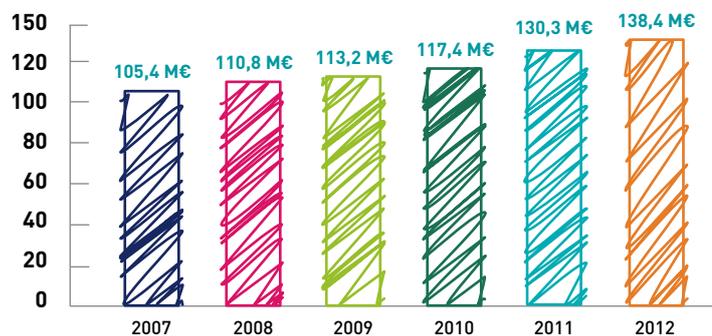
Avec une collecte en hausse d'un montant de 138 millions d'euros, le Fafih remplit efficacement sa mission avec près de 195 000 salariés formés, soit 30 % des effectifs du secteur.

Didier Chastrusse
Président

Les sommes collectées sont mutualisées, par dispositif, dès leur réception.

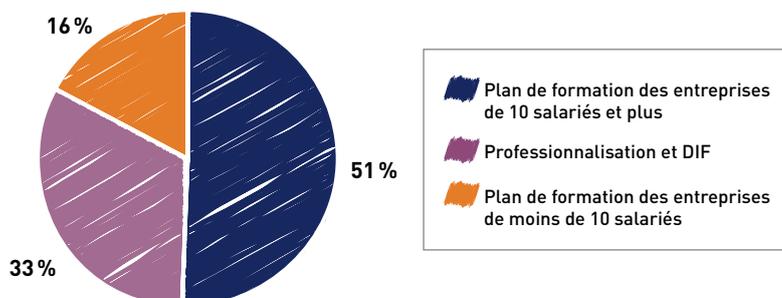
Sommes collectées par le Fafih, en millions d'euros

Les sommes collectées pour la masse salariale 2011 atteignent **138,4 M€**.



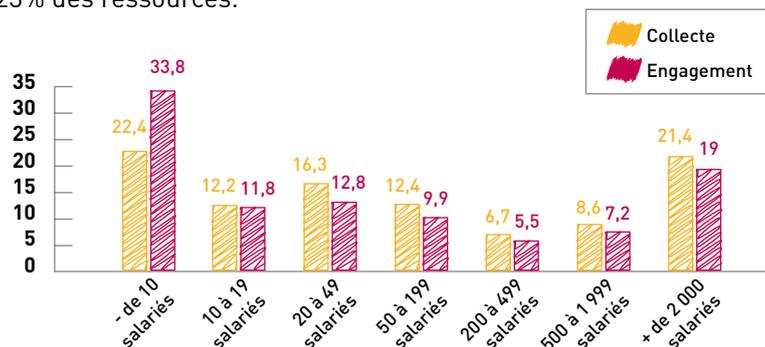
Sommes collectées par dispositif

Le plan de formation est le principal dispositif auquel recourent les entreprises adhérentes. Il représente 67 % des sommes collectées.



Dépenses de formation selon l'effectif des entreprises et le montant des collectes

Les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient de 34 % des dépenses de formation de l'OPCA alors qu'elles apportent 23 % des ressources.



Le financement

Grâce à la mutualisation, le Fafih donne accès chaque année à la formation à un plus grand nombre de salariés du secteur.

	Plan de formation 10 salariés et +	Plan de formation - de 10 salariés	Professionalisation et DIF
Actions	34 782	18 768	36 714
Salariés	120 596	34 767	37 262
Heures de formation	1 473 275	749 089	5 416 962

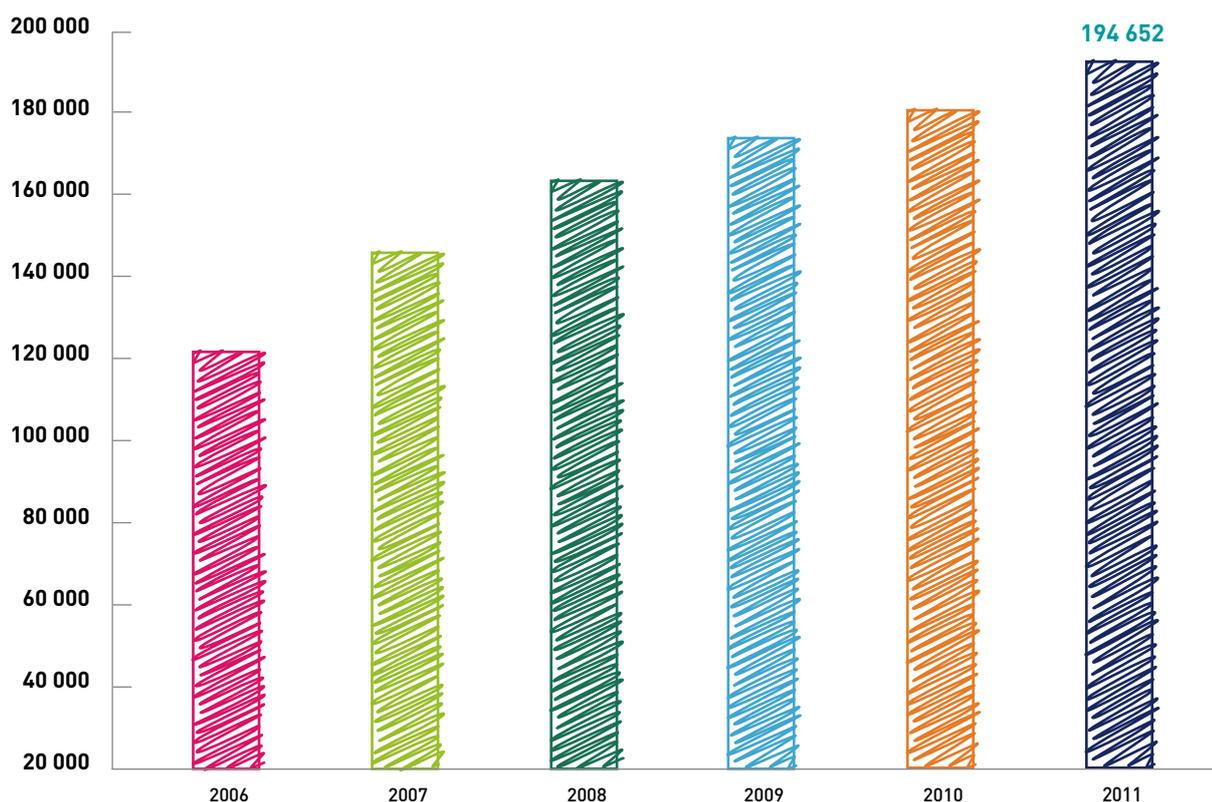
En 2011, la professionnalisation et le DIF ont rencontré un vif succès avec une **augmentation de 19%** du nombre de salariés formés. Le plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus a également connu une hausse importante de près de 10% par rapport à 2010.

En 2011, le Fafih a également financé des actions spécifiques, à l'initiative des partenaires sociaux du secteur, en faveur des demandeurs d'emploi, des saisonniers, actions de promotion professionnelle et sociale,...

Actions	1 196
Salariés	2 027
Heures de formation	178 557

Nombre total de salariés formés

En 2011 dans le secteur, près d'un salarié sur 3 est parti en formation. Parmi ces **194 652 professionnels**, 58,7% sont des hommes et 41,3% sont des femmes.



Le plan de formation des entreprises de 10 salariés et +

Définition

Il regroupe l'ensemble des actions de formation continue réalisées à l'initiative de l'employeur, en faveur des salariés de l'entreprise.

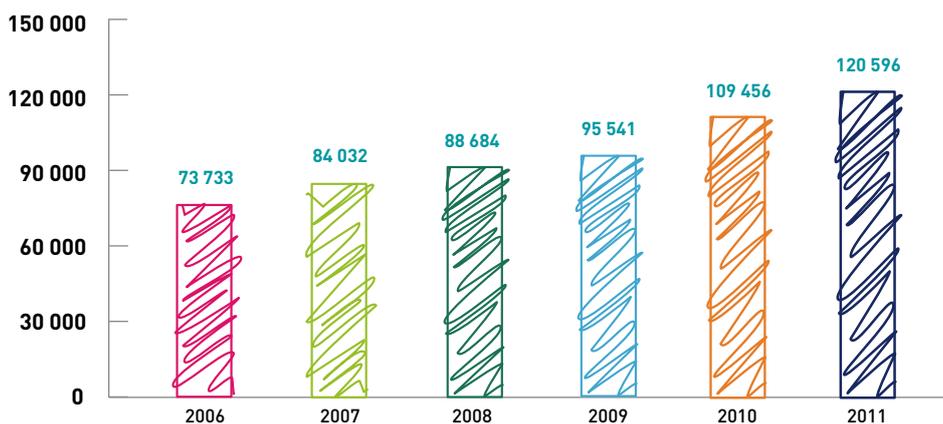
L'objectif est de permettre au plus grand nombre de se perfectionner, de s'adapter aux nouvelles techniques et d'acquérir des compétences plus larges.

Le Fafih a consacré, en 2011, **53 millions d'euros** au financement de ce dispositif.

86,4 % des entreprises de 10 salariés et plus ont confié la gestion de leur plan de formation au Fafih.
67 % d'entre elles ont réalisé des actions.

📌 Nombre de salariés formés

Depuis 2006, le nombre de salariés formés connaît une augmentation constante : **120 596 en 2011**.

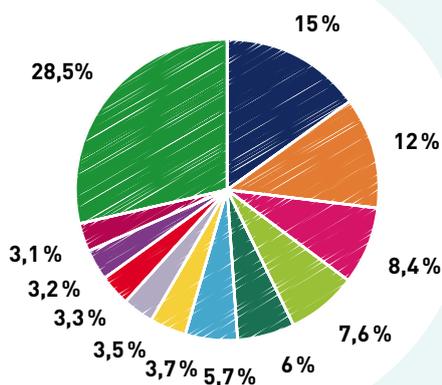


38 % des salariés ont bénéficié d'une formation financée par le Fafih.

📌 Coût de la formation

Prise en charge moyenne Fafih par stagiaire	395 €
Durée moyenne par stagiaire	12,2 h
Prise en charge moyenne heure/stagiaire	32,4 €

📌 Répartition par domaine de formation



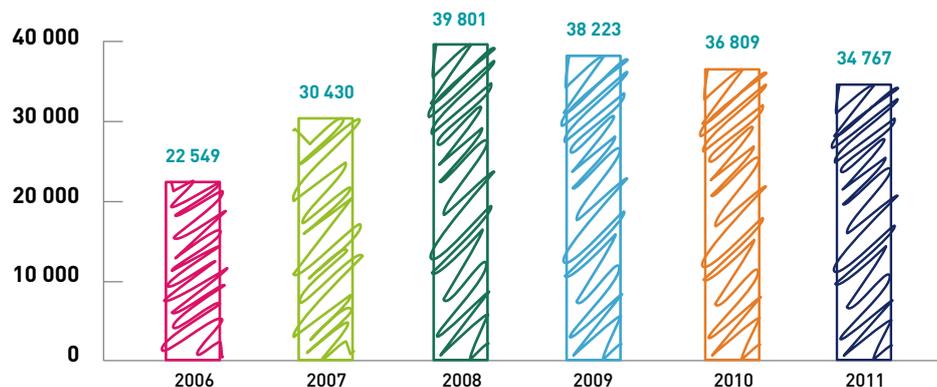
Le plan de formation des entreprises de - de 10 salariés

Le Fafih a consacré, en 2011, **19,7 millions d'euros** au financement de ce dispositif.

16 050 entreprises de moins de 10 salariés ont réalisé des actions de formation.

📊 Nombre de salariés formés

Le nombre de salariés formés a légèrement diminué l'an dernier par rapport à l'année précédente pour atteindre **34 767**.

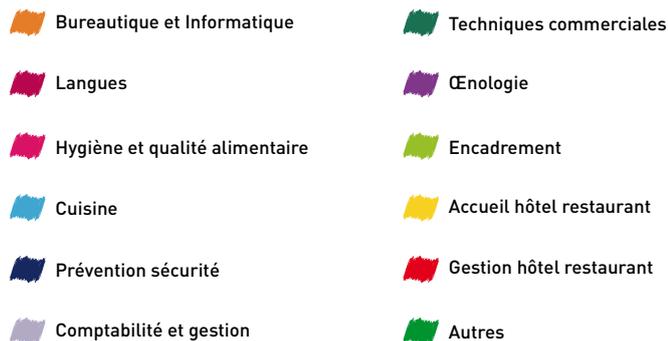
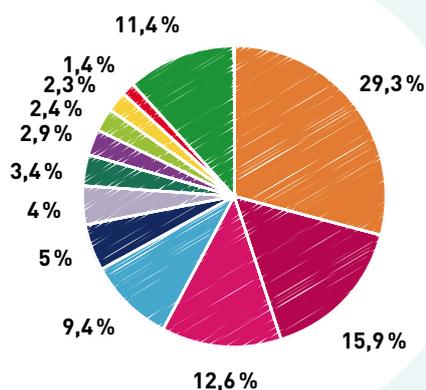


12,5 % des salariés ont bénéficié d'une formation financée par le Fafih.

📊 Coût de la formation

Prise en charge moyenne Fafih par stagiaire	548 €
Durée moyenne par stagiaire	21,5 h
Prise en charge moyenne heure/stagiaire	25,5 €

📊 Répartition par domaine de formation



La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation

Définition

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle puisqu'il permet d'acquérir une qualification professionnelle, en alternant périodes en entreprise et périodes en centre de formation.

Il s'adresse à :

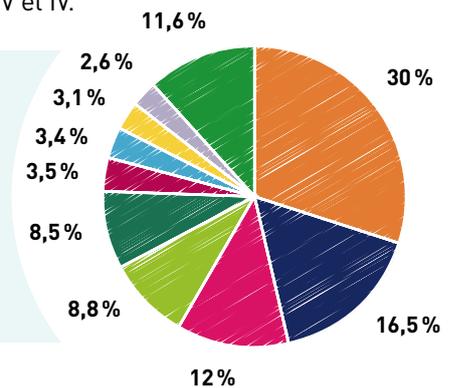
- tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le Fafih a consacré, en 2011, **43,3 millions d'euros** au financement de ce dispositif. Le développement des contrats de professionnalisation constitue une priorité des partenaires sociaux du secteur : plus de **55 %** des dépenses de formation liées à la professionnalisation lui sont dédiés.

Nombre de contrats	6 487
Durée moyenne de la formation	648 h
Financement moyen par contrat	7 007 €

Répartition des contrats selon les domaines

Les formations aux métiers de base du secteur (cuisine, service, réception, étages) représentent plus de 74 % des contrats de professionnalisation financés, dont la majorité de niveau V et IV.



La période de professionnalisation

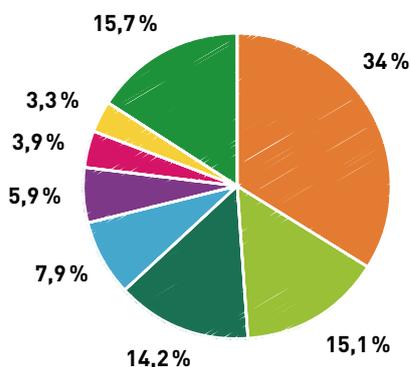
Définition

Instauré en 2004, ce dispositif vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI par l'acquisition d'une qualification reconnue ou la participation à une action de formation permettant de développer ses compétences.

En 2011, le Fafih a consacré **7,4 millions d'euros** au financement des périodes de professionnalisation.

Nombre de périodes	1 922
Durée moyenne de la formation	148 h
Financement moyen par période	3 951 €

Répartition des périodes selon les domaines



→ Le droit individuel à la formation (DIF)

Définition

Le DIF est un droit individuel de :

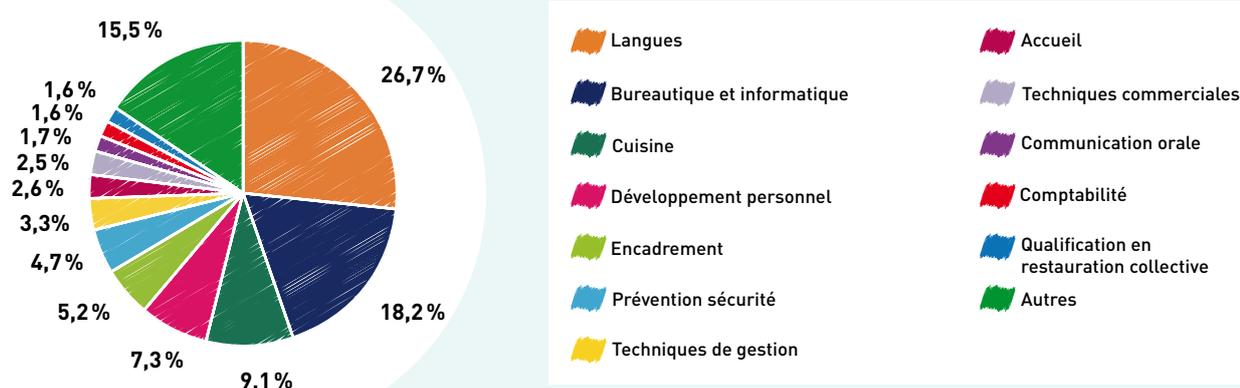
- 20 heures par an,
- cumulable sur 6 années,
- dans la limite de 120 heures.

C'est le salarié,
en liaison avec l'entreprise, qui prend
l'initiative de le mettre en œuvre.

Le Fafih a consacré, en 2011, **23,8 millions d'euros** au financement du DIF (actions prioritaires) soit une progression de **14 %** par rapport à 2010.

Nombre d'actions de formation	23 984
Durée moyenne de la formation	34,9 h
Financement moyen de la formation	881 €

⊗ Répartition des actions de DIF selon les domaines

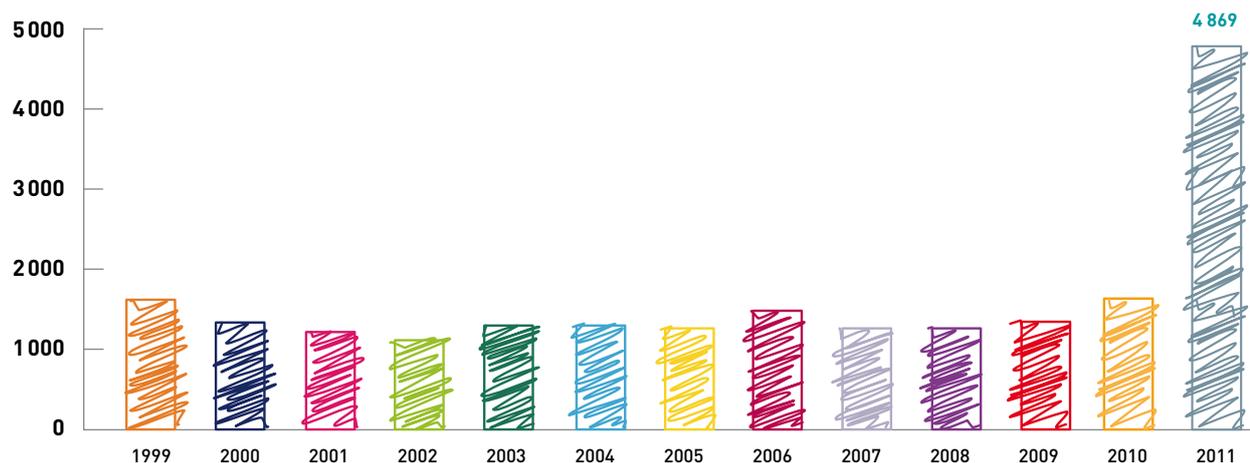


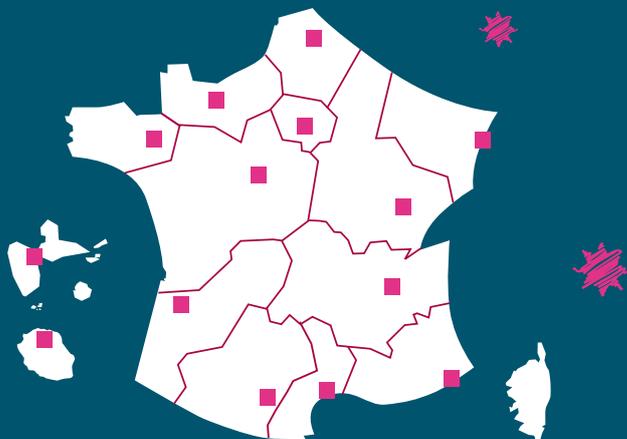
→ La formation de tuteurs

⊗ Évolution de la formation de tuteurs de 1999 à 2011

Les partenaires sociaux attachent une importance particulière au tutorat. Dans ce cadre, ils ont établi une procédure de reconnaissance du tuteur par une accréditation.

Nombre de tuteurs formés	4 869
Durée moyenne de la formation	20,7 h
Coût moyen d'une formation de tuteur	409 €





Siège Fafih

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

www.fafih.com

Un réseau de délégations pour un service proche de vous

➤ Bretagne

Centre d'Affaires ATHEA
11, rue Louis Kérautret Botmel
35000 RENNES
Tél. : 02 99 92 62 00
Fax : 02 99 92 62 09
rennes@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

➤ Centre-Atlantique

37, rue Édouard Vaillant
37000 TOURS
Tél. : 02 47 70 37 00
Fax : 02 47 70 37 09
tours@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

➤ Île-de-France

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

➤ Languedoc-Roussillon

Bâtiment 6
Parc club du millénaire
1025, avenue Henri Becquerel
34000 MONTPELLIER
Tél. : 04 99 54 96 10
Fax : 04 99 54 96 19
montpellier@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

➤ 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

Porte de l'Arenas A
455, promenade des Anglais
06200 NICE
Tél. : 04 93 62 75 62
Fax : 04 93 62 91 63
nice@fafih.com

➤ Sud-Ouest

Plaza 2-B
2, place Ravesies
33300 BORDEAUX
Tél. : 05 56 79 69 00
Fax : 05 56 79 69 09
bordeaux@fafih.com

➤ Guadeloupe

Opcalia / Fafih
Immeuble le Bravo
Voie Verte - BP 2393
97188 JARRY CEDEX
Tél. : 05 90 60 18 13
Fax : 05 90 60 18 31
guadeloupe@fafih.com

➤ La Réunion

Opcalia / Fafih
Centre d'Affaires de la Mare
5, rue André Lardy
Bât. C La Turbine
97438 SAINTE-MARIE
Tél. : 02 62 90 23 56
Fax : 02 62 41 35 32
lareunion@fafih.com

