



l'opca des acteurs de la ville

■ Le rapport d'activité

EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2010

Habitat Formation

15, rue des Sablons BP 2122 - 75771 Paris cedex 16
tél. 01 53 65 77 77 - fax 01 53 65 77 88 - accueil@habitat-formation.fr - www.habitat-formation.fr
fonds d'assurance formation - CODE NAF 9412Z - N°SIRET 327 561 841 00047

S O M M A I R E

LE RAPPORT D'ACTIVITE

1. Les entreprises adhérentes

1.1. La répartition par taille	p.6
1.2. La répartition par taille et par branche	P.6

2. La collecte

2.1. La collecte par dispositif de formation	P.7
2.2. La collecte par branche professionnelle	P.8

3. L'utilisation des collectes

3.1. Le plan de formation	P.10
3.2. La professionnalisation	P.12
3.3. Les congés individuels	P.18

4. Activités de conseil, partenariats, information et communication

4.1. Le conseil de proximité	P.20
4.2. L'appui aux branches professionnelles	P.22
4.3. Les cofinancements régionaux gérés par Habitat Formation	P.22
4.4. L'information sur l'offre de formation, les métiers, les diplômes	P.23
4.5. La communication	P.23



l'opca des acteurs de la ville

Conseil d'administration du 30 mai 2011

■ Le rapport d'activité

1. Les entreprises adhérentes

1.1. LA REPARTITION PAR TAILLE

Nombre de salariés	2010	2009
2 000 et plus	2	2
500 à 1 999	25	24
200 à 499	73	76
50 à 199	334	309
10 à 49	1 375	1 313
moins de 10	2 419	2 276
TOTAL	4 228	4 000

Le nombre d'entreprises adhérentes a augmenté de 228 (+ 5,7 %), essentiellement au profit de la tranche moins de 10 salariés. Il s'agit principalement de structures d'accueil de la petite enfance.

1.2. LA REPARTITION PAR TAILLE ET PAR BRANCHE

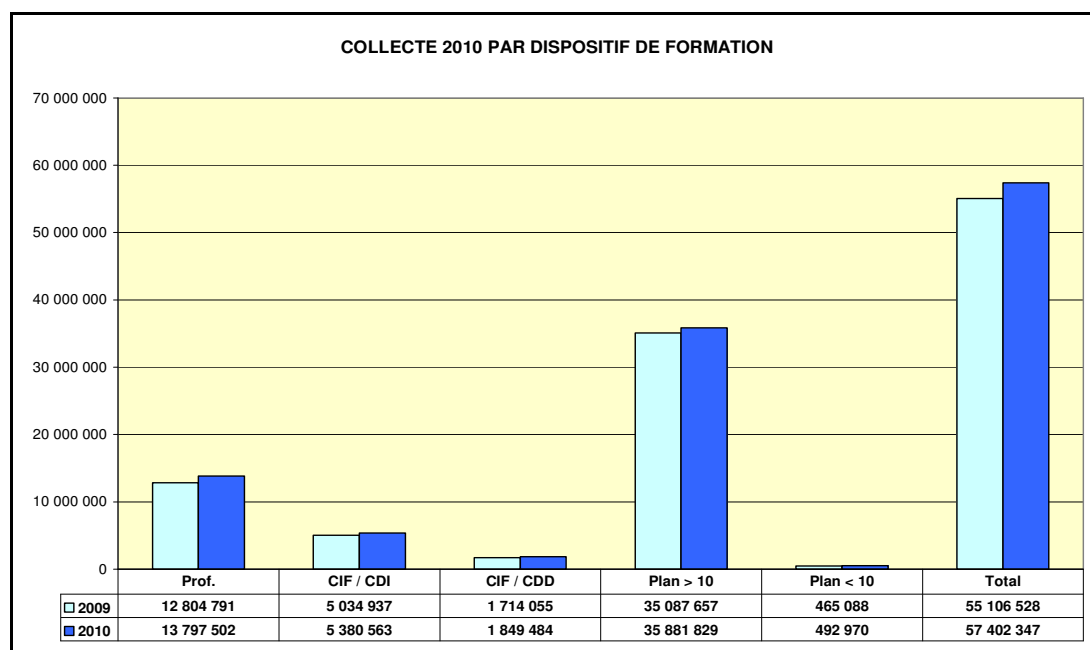
	ESH	OPH *	ALISFA	RQ	COOP.	PACT	OPHS	CAUE	AUTRES	TOTAL
2 000 et +		1							1	2
500 à 1 999	11	10	1						3	25
200 à 499	27	30	2		1	1	1		11	73
50 à 199	130	92	46	16	4	7	2		37	334
10 à 49	98	98	787	79	29	71	4	37	154	1 375
< 10	73	34	1 782	38	55	83	25	57	272	2 419
TOTAL	357	265	2 618	133	89	162	32	94	478	4 228
NB SALARIES	29 305	31 664	34 650	4 381	1 487	2 531	613	986	16 977	122 594
% ent. < 50	48	50	98	88	94	95	91	100	89	90

* Pour les OPH, seuls sont pris en compte les salariés de droit privé

- Toutes branches confondues, 90 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.
- ESH, OPH, structures de la branche ALISFA et entreprises hors branches (« autres ») représentent ensemble 88 % des entreprises et 92 % des salariés.
- ESH et OPH représentent ensemble 15 % des entreprises mais 50 % des salariés.
- A l'inverse, la branche ALISFA représente 62 % des entreprises mais 28 % des salariés.

2. La collecte

2.1. LA COLLECTE PAR DISPOSITIF DE FORMATION



ACTIVITES	VARIATION 2010 / 2009	% COLLECTE TOTALE	
		2010	Rappel 2009
Plan de formation 10 et plus	+ 2,3 %	62,5 %	63,7 %
Plan de formation < 10 (*)	+ 6 %	0,9 %	0,8 %
Professionalisation	+ 7,7 %	24 %	23,2 %
CIF/CDI	+ 6,9 %	9,4 %	9,1 %
CIF/CDD	+ 7,9 %	3,2 %	3,2 %
TOTAL	+ 4,2 %	100 %	100 %

(*) La collecte « plan < 10 salariés » (0,4 % de la masse salariale) qui figure ici prend en compte celle des entreprises de moins de 10 salariés qui n'ont pas d'obligation conventionnelle « Plan » ou qui n'ont pas l'obligation (comme dans la branche ALISFA) de mutualiser l'intégralité de leur contribution conventionnelle « Plan » dans un compte de branche.

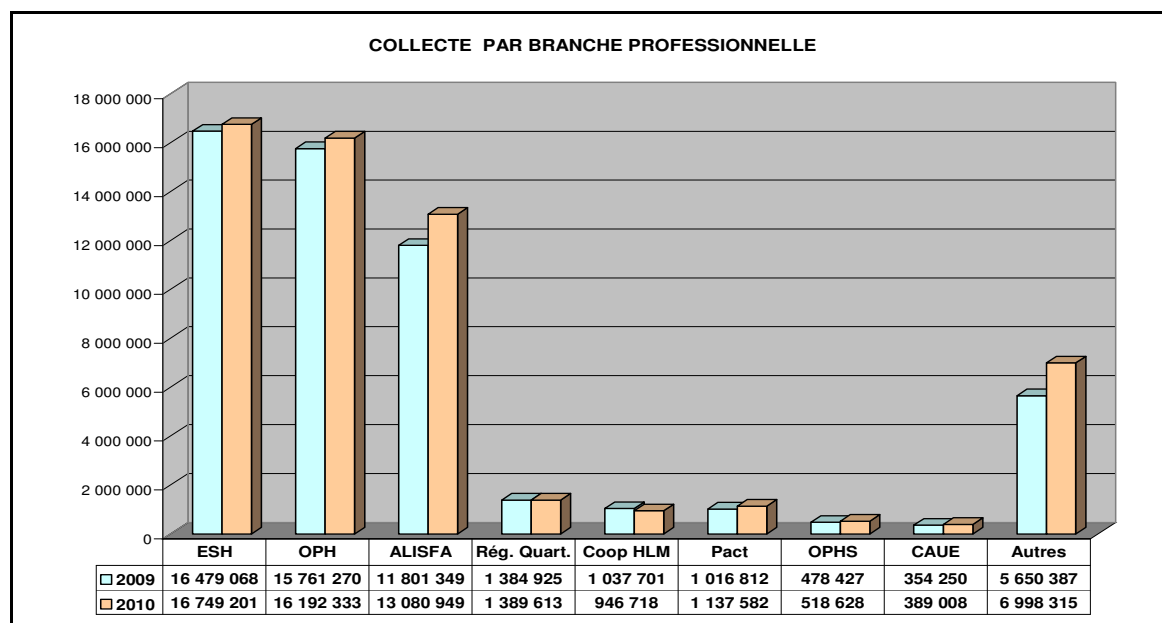
La collecte globale (tous dispositifs confondus) a augmenté de 4,2 % par rapport à 2009, avec des disparités selon les dispositifs.

Les collectes Professionalisation, CIF-CDI, CIF-CDD et Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ont augmenté de manière relativement homogène, de 6 % à 7,9 %.

La progression de la collecte « Plan de formation » des entreprises de 10 salariés et plus a moins progressé principalement pour 2 raisons : d'une part, du fait de projets de formation importants, un certain nombre d'entreprises de taille moyenne ou grande avaient effectué en 2009 des versements au-delà de leur niveau habituel, mais ce phénomène n'a pas été constaté en 2010. D'autre part, le taux de contribution au FPSPP a été ramené de 13 à 10 %.

Il n'en reste pas moins que la part de la collecte globale au titre du plan de formation (toutes tailles confondues) reste très stable et dominante (63,4 % en 2010 contre 64,5 % en 2009).

2.2. LA COLLECTE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE



L'augmentation de 4,2 % de la collecte totale recouvre des disparités sensibles par branche comme le montre le tableau ci-dessous :

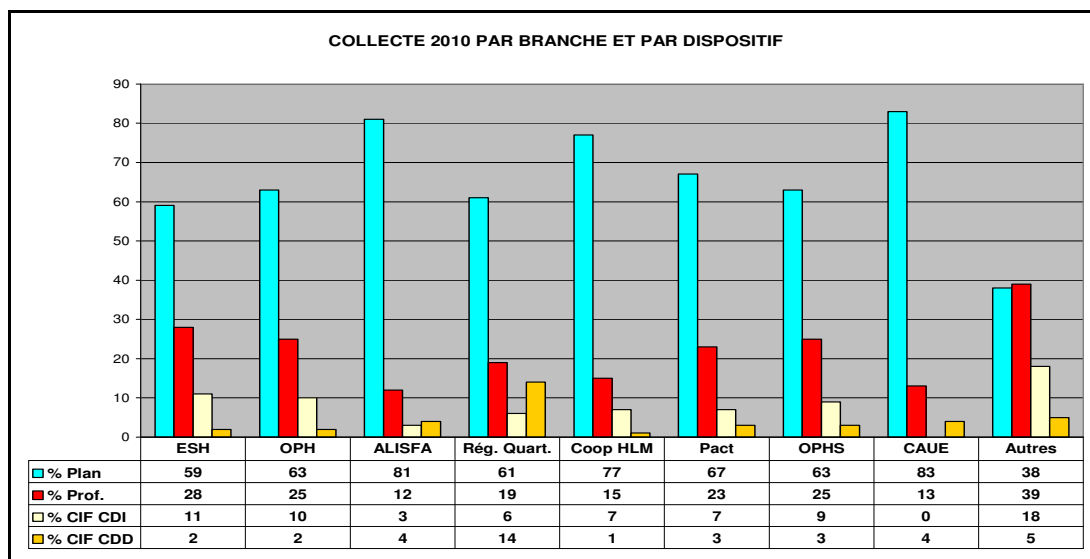
V A R I A T I O N S D E C O L L E C T E P A R B R A N C H E									
Branches	ESH	OPH	ALISFA	RQ	COOP	PACT	OPHS	CAUE	AUTRES
2010/2009 (%)	+ 1,6	+ 2,7	+ 10,9	+ 0,3	- 8,8	+ 11,9	+ 8,4	+ 9,8	+ 23,9

Les variations les plus sensibles s'expliquent de la manière suivante :

- Branche ALISFA : adhésion de 219 nouvelles structures d'accueil de la petite enfance.
- Branche des Pact : versements supplémentaires au titre du plan de formation dans le cadre d'ADEC en région.
- Entreprises hors branches (« Autres ») : dans cette catégorie figurent en 2010 les filiales financières du réseau du Crédit immobilier de France, qui étaient encore identifiées en branche en 2009.
- Branche des Coopératives d'HLM : la baisse est due à des changements de champs conventionnels dans le cadre de la restructuration de certains groupes.

P O I D S D E S B R A N C H E S D A N S L A C O L L E C T E T O T A L E									
Branches	ESH	OPH	ALISFA	RQ	COOP	PACT	OPHS	CAUE	AUTRES
2010	29,2 %	28,2 %	22,8 %	2,4 %	1,6 %	2 %	0,9 %	0,7 %	12,2 %
2009	29,9 %	28,6 %	21,4 %	2,5 %	1,9 %	1,8 %	0,9 %	0,6 %	10,3 %

On peut également noter, comme le montre l'histogramme ci-dessous, que la part de la collecte « Plan de formation », toutes tailles d'entreprises confondues, est supérieure ou égale à 59 % dans toutes les branches.



3. L'utilisation des collectes

3.1. LE PLAN DE FORMATION

3.1.1. Entreprises de 10 salariés et plus

Le nombre de stagiaires (69 322) est en hausse de 3,6 % par rapport à 2009.

Certains salariés bénéficiant de plusieurs formations dans l'année, le nombre de salariés bénéficiaires (53 035) est inférieur à celui des stagiaires

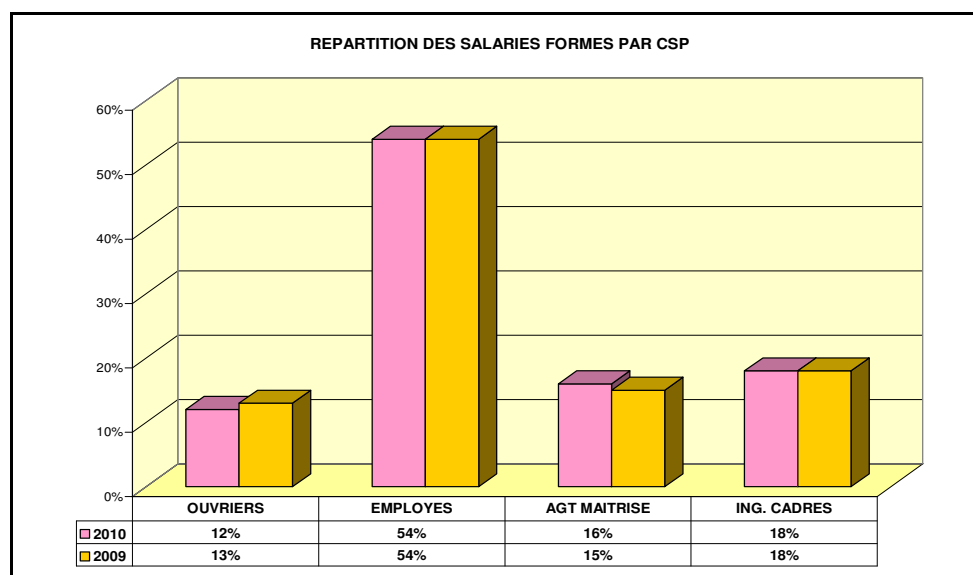
La durée moyenne des actions de formation a très légèrement diminué (14,7 heures contre 15,1 heures en 2009).

Cette évolution trouve sa trace dans le tableau ci-dessous qui montre une progression du nombre de stagiaires ayant suivi une formation de moins de 60 h et une régression assez sensible dans les tranches de durées supérieures, ceci pouvant s'expliquer, mais seulement partiellement, par la croissance des périodes de professionnalisation d'une durée significative.

REPARTITION DES STAGIAIRES PAR DUREES DE FORMATION							
	< 10h	10h à 20h	21h à 59h	60h à 199h	200h à 499h	> 500h	TOTAL
2009	25 338	22 002	14 853	3 492	561	656	66 902
2010	26 999	22 964	15 263	3 233	386	477	69 322
2010 / 2009	+ 6,6 %	+ 4,4 %	+ 2,8 %	- 7,4 %	- 31 %	- 27 %	+ 3,6 %

Les coûts pédagogiques représentent 83 % des dépenses globales et le coût pédagogique moyen de l'heure / stagiaire s'est établi à 28,5 €.

Comme le montre l'histogramme ci-dessous, la répartition des salariés formés par CSP est restée remarquablement stable par rapport à 2009, avec une prédominance de la catégorie des employés (54 %) et une très légère baisse de la CSP des ouvriers (- 1 %) au profit de celle des agents de maîtrise (+ 1 %).



Il est également à noter que des formations dans le cadre du DIF sont prises en charge dans le cadre du plan.

342 DIF ont ainsi été pris en charge en 2010, pour des formations d'une durée moyenne de 18,6 heures, assez sensiblement inférieure à la durée moyenne constatée dans le cadre des DIF prioritaires de branche (24 heures cf. 3.2.4).

3.1.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Il est question ici non pas de l'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés adhérentes d'Habitat Formation, mais seulement de celles qui n'ont pas d'obligation conventionnelle « Plan » ou qui n'ont pas (comme dans la branche ALISFA) l'obligation de mutualiser l'intégralité de leur contribution conventionnelle « Plan » dans un compte de branche. 468 K€ ont été remboursés en coûts pédagogiques (+ 11,4 %) pour 1 196 salariés (1 319 stagiaires). Il est à noter que 9,4 % des dépenses ont concerné les actions collectives bureautique initiées par Habitat Formation. 20 601 heures de formation ont ainsi été prises en charge (+ 18 %), ce qui établit le coût moyen de l'heure / stagiaire à 22,7 €. La durée moyenne d'une action de formation s'est établie en 2010 à 15,6 h, très proche de celle constatée (14,7 h) dans le cadre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

3.1.3. Le DIF dans les entreprises hors branches

Depuis octobre 2007, par décision du Conseil d'administration, des DIF peuvent être pris en charge, sur les fonds mutualisés du plan de formation, dans les entreprises hors branches. 89 DIF ont été pris en charge en 2010, pour des formations d'une durée moyenne de 31 heures.

3.1.4. Les « plans d'action » d'Habitat Formation

3.1.4.1. Le plan d'action « ILLETRISME »

Au titre de ce plan d'action initié en 2003, mené en partenariat avec l'ANLCI, Habitat Formation a engagé 506 K€ en 2010, principalement au bénéfice des entreprises des branches des Régies de quartier (45 %), des OPH (30 %), des ESH (11 %) et ALISFA (8 %).

531 salariés ont été concernés, pour des formations d'une durée moyenne de 105 h.

Une subvention de 879 K€ a été obtenue dans le cadre d'un appel à projets du FPSPP pour la formation aux savoirs de base des salariés des Régies de quartier.

3.1.4.2. Le plan d'action « ENCADREMENT INTERMEDIAIRE »

Décidé en 2009 par le Conseil d'administration d'Habitat Formation, la mise en œuvre du plan d'action au bénéfice des encadrants intermédiaires de niveau « N + 1 » s'est poursuivie en 2010.

303 k€ ont été engagés à ce titre pour la formation de 360 salariés.

3.1.4.3. Le plan d'action « ADULTES RELAIS »

Un budget de 96 K€ a été affecté en 2010 à ce nouveau plan d'action qui vise à professionnaliser, par la formation, le rôle de médiateur des « adultes relais ».

14 salariés ont été formés fin 2010, le plan d'action devant prendre sa pleine mesure en 2011.

3.1.5. Les projets de branche

Sur les fonds mutualisés du plan de formation, le Conseil d'administration a également voté en 2010 des budgets destinés à financer de nouveaux projets de branches professionnelles :

BRANCHES	PROJETS DE FORMATION	BUDGETS
ESH ET REGIES DE QUARTIER	Formation de salariés de Régies de quartier en vue de leur embauche en CDI dans des ESH des régions PACA et Languedoc-Roussillon	112 K€
ESH	Formation de salariés sur le thème du maintien à domicile des personnes âgées dans les ESH dans le cadre du label « Habitat Seniors Services » porté par l'association Delphis	55 K€
PACT	Formations de conseillers habitat et techniciens en matière de diagnostics énergétiques de l'habitat	90 K€
CAUE	Formations des salariés des CAUE à la gestion des ressources humaines et au droit social dans les TPE.	17 K€

3.2. LA PROFESSIONNALISATION

3.2.1. Les engagements financiers par dispositif

Le montant total des engagements financiers au titre de la professionnalisation s'est élevé à 14 633 K€, soit une augmentation de 24 % par rapport à l'année 2009.

Cela a été rendu possible par la forte mobilisation du report à nouveau disponible au titre de la professionnalisation.

Il est à noter que dans cet ensemble, 30 K€ ont été engagés pour 51 dossiers de DIF portable au bénéfice de demandeurs d'emploi ou de salariés récemment embauchés. Dans ce qui suit, il ne sera pas tenu compte de ce montant marginal.

La croissance des engagements n'a pas été homogène selon les dispositifs :

■ + 6 % pour les contrats de professionnalisation, ce qui reflète la légère augmentation de leur nombre : 573 contre 559 en 2009.

■ + 13 % pour les périodes de professionnalisation, mais pour un nombre de périodes en baisse (moins 6,6 %), ceci s'expliquant par la hausse de la durée moyenne des formations comme on le verra plus loin (cf. § 3.2.3).

■ + 55 % pour les DIF prioritaires de branche pour un nombre de bénéficiaires en augmentation de 54 %.

Par dispositif et par branche, la répartition 2010 est la suivante :

	ENGAGEMENTS PROFESSIONNALISATION PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE EN 2010							
	CONTRATS PROF.		PERIODES PROF.		DIF PRIORITAIRES		E N G A G E M E N T S	
	NB SAL.	NB ENTR.	NB SAL.	NB ENTR.	NB SAL.	NB ENTR.	MONTANT (K€)	% DU TOTAL
ESH	224	97	2 957	82	1 877	159	6 140	42,1
OPH	165	61	1 221	48	1 547	107	4 380	30,0
ALISFA	81	66	170	100	734	270	2 080	14,2
REGIES QUARTIER	12	12	48	26	75	35	393	2,7
PACT	15	10	21	7	44	18	340	2,3
COOP. D'HLM	12	7	2	2	64	10	209	1,4
OPHS	2	1	5	4	18	6	96	0,7
CAUE	3	3	3	3	39	21	93	0,6
AUTRES	59	33	32	15	76	16	872	6,0
TOTAL	573	290	4 459	287	4 474	642	14 603	100

893 entreprises, soit 21 % de l'ensemble, ont mobilisé au moins un des dispositifs de la professionnalisation.

La proportion d'entreprises utilisatrices par dispositif présente des disparités dans les plus grandes branches (ESH, OPH, ALISFA) :

■ **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION** : 7 % de l'ensemble, mais 2,5 % dans la branche ALISFA, 23 % dans les OPH et 27 % dans les ESH.

■ **PERIODES DE PROFESSIONNALISATION** : 7 % de l'ensemble, mais 4 % dans la branche ALISFA, 18 % dans les OPH et 23 % dans les ESH.

■ **DIF PRIORITAIRE DE BRANCHE** : 15 % de l'ensemble, mais 10 % dans la branche ALISFA, 40 % dans les OPH et 45 % dans les ESH.

L'évolution la plus notable est celle de la proportion d'entreprises utilisatrices du DIF prioritaire de branche : 15 % contre 12 % en 2009 et 8 % en 2008.

Si l'on considère seulement les entreprises utilisatrices, le nombre moyen de dossiers pris en charge par entreprise est également intéressant à noter :

■ **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : 2** (avec des variations par branche : 1,2 dans la branche ALISFA, 2,7 dans les OPH et 2,3 dans les ESH).

■ **PERIODES DE PROFESSIONNALISATION : 16** (1,7 dans la branche ALISFA, 25 dans les OPH et 36 dans les ESH).

■ **DIF PRIORITAIRE : 7** (2,7 dans la branche ALISFA, 14 dans les OPH et 12 dans les ESH)

La répartition des engagements par dispositif (tableau ci-dessous) confirme la croissance continue de la proportion des engagements au titre du DIF prioritaire de branche (+ 8 %) et la baisse de celle des engagements au titre des contrats de professionnalisation (- 6 %).

EVOLUTION DE LA VENTILATION DES ENGAGEMENTS PROFESSIONNALISATION			
	2008	2009	2010
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	51 %	47 %	41 %
PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	19 %	22 %	20 %
DIF PRIORITAIRES DE BRANCHE	30 %	31 %	39 %

par dispositif et par branche, les évolutions 2009 / 2010 sont les suivantes :

	NOMBRE DE SALAIRES PAR BRANCHE ET PAR DISPOSITIF								
	CONTRAT PROFESSIONNALISATION			PERIODE PROFESSIONNALISATION			DIF PRIORITAIRE		
	2009	2010	EVOL %	2009	2010	EVOL %	2009	2010	EVOL %
ESH	206	224	+ 9	3 796	2 957	- 22	1 357	1 877	+ 38
OPH	136	165	+ 21	788	1 221	+ 55	798	1 547	+ 94
CENTRES SOCIAUX	114	81	- 29	139	170	+ 22	476	734	+ 54
REGIES DE QUARTIER	11	12	+ 9	21	48	+ 138	53	75	+ 42
PACT	8	15	+ 87	4	21	+ 450	37	44	+ 19
COOP D'HLM	9	12	+ 33	5	2	- 60	58	64	+ 10
OPHS	0	2	-----	4	5	+ 25	8	18	+ 125
CAUE	0	3	-----	1	3	+ 200	30	39	+ 30
AUTRES	69	59	- 14	6	32	+ 433	27	76	+ 181
TOTAL	559	573	+ 2,5	4 772	4 459	- 6,6	2 899	4 474	+ 54

Pour l'ensemble de l'OPCA, on peut noter :

■ Une légère augmentation (+ 2,5 %) du nombre de contrats de professionnalisation, avec une hausse significative dans les branches des OPH (+ 21 %), des Pact (+ 87 %) et des Coop d'HLM (+ 33 %), et une baisse sensible dans la branche ALISFA (- 29 %) et dans les entreprises hors branches (- 14 %).

■ Une légère diminution du nombre de périodes de professionnalisation (- 6,6 %), avec de grandes disparités selon les branches : - 22 % dans les ESH, + 55 % dans les OPH, + 22 % dans la branche ALISFA, les autres branches progressant toutes à l'exception de celle des Coop d'HLM.

■ La poursuite de l'augmentation toujours très forte (+ 54 %) du nombre de DIF prioritaires, ce phénomène concernant toutes les branches à des degrés divers.

3.2.2. Précisions sur les contrats de professionnalisation

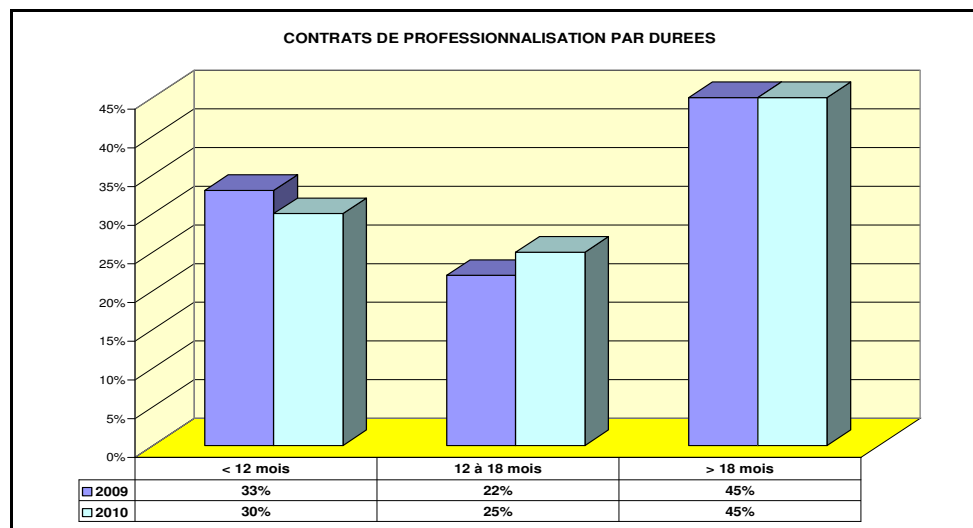
3.2.2.1. Les caractéristiques des contrats et de leurs bénéficiaires

■ 83 % des bénéficiaires étaient âgés de moins de 26 ans, 15 % de 26 à 44 ans, et 2 % de 45 ans et plus, cette dernière tranche d'âge étant moins présente qu'en 2009.

■ Le coût moyen d'un contrat (hors tutorat) s'est élevé à 9 196 € (8 893 € en 2009) et le forfait horaire moyen appliqué s'est élevé à 12,25 € (11,8 € en 2009).

■ Comme en 2009, 97 % des contrats ont été conclus en CDD.

■ La proportion des contrats d'une durée supérieure à 18 mois est restée stable : 45 % de l'ensemble. En revanche, la proportion des contrats de moins de 12 mois a légèrement diminué (- 3 %) au profit de celle des contrats de 12 à 18 mois (+ 3 %).



Tous contrats confondus, le nombre moyen d'heures de formation théorique n'a pratiquement pas varié par rapport à 2009 (741 heures contre 751 heures).

Les données par branche font toutefois ressortir des évolutions :

■ Une hausse sensible dans les branches OPH (+ 10 %) et Pact (+ 15 %).

■ Une légère baisse dans les branches ESH (- 5 %) et Coopératives d'HLM (- 12 %).

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	DUREE MOYENNE DE LA FORMATION THEORIQUE (EN HEURES)	
	2010	2009
ESH	768	807
OPH	730	663
ALISFA	650	648
REGIES DE QUARTIER	711	688
PACT	820	714
COOPERATIVES D'HLM	705	797
ORG. PROF. HABITAT SOCIAL	941	-
CAUE	853	-
AUTRES	809	845
HABITAT FORMATION	741	751

Les certifications professionnelles dominantes visées par les contrats ont été les suivantes :

- **BTS** : 200 (35 % de l'ensemble) dont 71 BTS « Professions immobilières ».
- **Licences** : 52 (9 % de l'ensemble) dont 48 licences professionnelles.
- **Diplômes du domaine de l'animation** : 47 (8 % de l'ensemble) dont 30 BP JEPS.
- **CAP** : 31 (5 % de l'ensemble) dont 17 CAP Petite enfance.

3.2.2.2. Le tutorat

■ **FORMATION DES TUTEURS** : 68 K€ ont été engagés pour la formation de 182 tuteurs (durée moyenne des formations : 18h). La progression est ici très sensible par rapport à 2009 (45 tuteurs formés), et s'explique principalement par le développement de la formation des tuteurs dans le cadre des périodes de professionnalisation, en particulier dans la branche ALISFA.

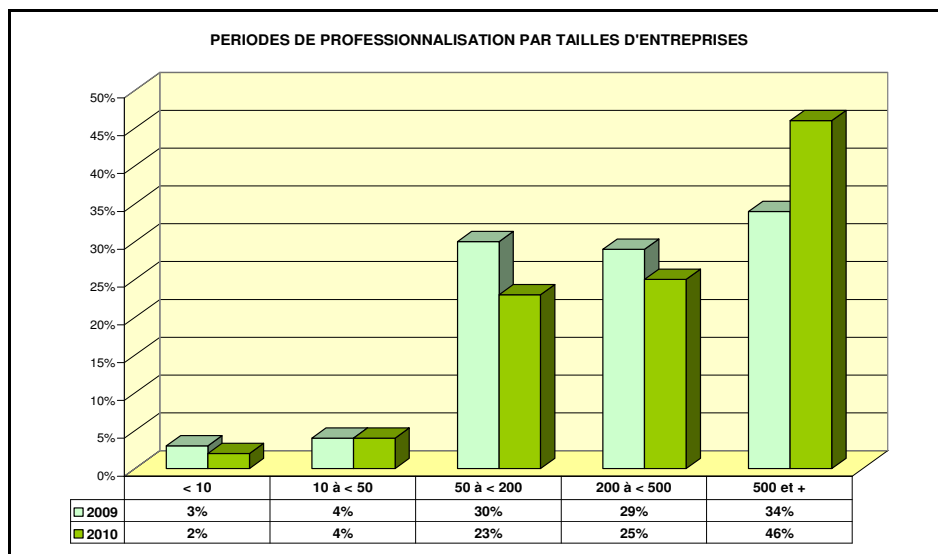
■ **AIDE A L'EXERCICE DE LA FONCTION TUTORALE** : 950 K€ ont été engagés au titre de cette aide, dont 78 % dans le cadre des contrats de professionnalisation. L'aide a été sollicitée pour 87 % des contrats et 5 % des périodes.

3.2.3. Précisions sur les périodes de professionnalisation

En 2010, 4 459 périodes de professionnalisation ont été prises en charge (4 472 en 2009) pour 287 entreprises (241 en 2009).

Le nombre de périodes a donc diminué de 6,6 % alors que le nombre d'entreprises utilisatrices a augmenté de 19 %.

94 % des périodes ont été prises en charge pour des entreprises de 50 salariés et plus. Cette donnée brute doit être cependant mise en regard du fait que 44 % du total des engagements financiers ont bénéficié aux branches massivement composées d'entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles la période de professionnalisation est majoritairement utilisée pour des formations relativement longues comme on le verra plus loin.



La durée moyenne de la formation théorique dans le cadre d'une période s'établit à 46 h (contre 40 h en 2009) du fait de la diminution du nombre des périodes les plus courtes. Le coût moyen (hors tutorat) a augmenté de 16 % (596 € contre 512 € en 2009) et le forfait horaire moyen appliqué s'est élevé à 12,55 €.

Les durées et coûts moyens sont toutefois très variables selon les branches :

PERIODES DE PROFESSIONNALISATION			
DUREE MOYENNE DE LA FORMATION ET COUT MOYEN PAR BRANCHE (HORS TUTORAT)			
BRANCHES	NOMBRE DE PERIODES	DUREE MOYENNE (heure)	COUT MOYEN (€)
ESH	2 957	26	327
OPH	1 221	31	418
ALISFA	170	390	4 287
REGIES QUARTIER	48	184	3 381
PACT	21	233	4 483
COOP. D'HLM	2	463	5 556
OPHS	5	378	4 560
CAUE	3	162	1 479
AUTRES	32	334	3 058
HABITAT FORMATION	4 459	46	596

Signalons enfin que le FPSPP a répondu favorablement au dossier construit par Habitat Formation en réponse à un appel à projets de ce fonds sur les périodes de professionnalisation, pour un montant de 228 750 €.

Ce dossier concernait les salariés en contrat unique d'insertion (CUI) rendus éligibles à la période de professionnalisation par la loi du 24.11.2009.

Toutefois, le FPSPP ayant écarté les salariés en CUI CDD du champ de l'appel à projets, le retour financier du FPSPP n'a pas pu avoir lieu au titre de l'année 2010.

3.2.4. Précisions sur les DIF prioritaires de branche

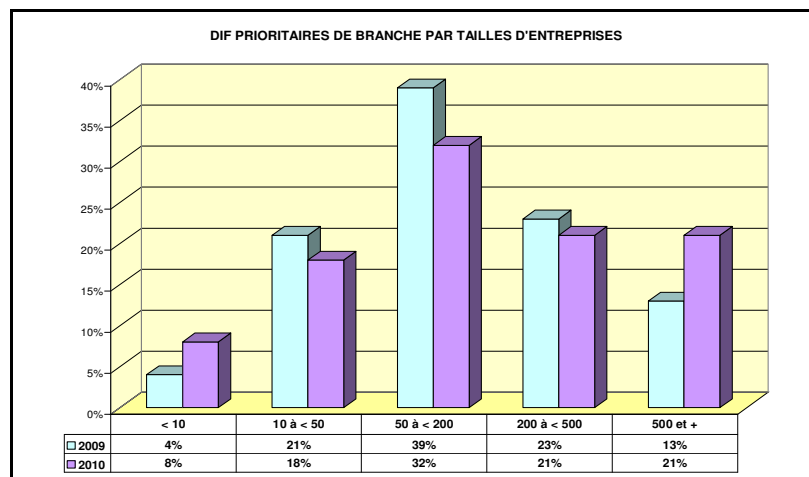
A côté des DIF qui sont financés par le plan de formation, les DIF correspondant aux priorités définies par les branches peuvent être pris en charge sur la collecte professionnalisation.

Le nombre de DIF prioritaires (4 474) a connu une progression de 54 % par rapport à 2009. 93 % des DIF ont été pris en charge pour des entreprises des 3 plus grandes branches (42 % pour des ESH, 35 % pour des OPH, et 16 % pour des structures de la branche ALISFA).

Le coût moyen d'un DIF est resté très stable : 1 265 € contre 1 261 € en 2009). Ce coût moyen comprend les coûts pédagogiques et les frais annexes, ces derniers représentant 9 % de l'ensemble. Le coût pédagogique horaire moyen a légèrement diminué (48 € contre 52 € en 2009).

La durée moyenne des formations reste stable : 24 h contre 22 h en 2009 et 24 h en 2008. L'augmentation du volume des heures acquises par les salariés n'a donc pas eu le moindre impact sur la durée moyenne des formations suivies. Cette durée moyenne est toutefois variable selon les branches. Elle est très homogène dans les grandes branches (23 h dans les ESH, 24 h dans les OPH et dans la branche ALISFA), mais des différences apparaissent dans les branches de plus petite taille (36 h dans les Pact et 15 h dans les Coop d'HLM).

Enfin, on peut noter que 74 % des DIF ont été pris en charge pour des entreprises de 50 salariés et plus (contre 75 % en 2009), la part des DIF au bénéfice des entreprises de moins de 10 salariés ayant toutefois doublé dans le même temps (8 % contre 4 % en 2009).



3.2.5. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

En application de la réglementation, 2 % de la collecte professionnalisation effectivement encaissée en 2010 étaient mobilisables pour financer des travaux d'observatoires de branches ou interbranches en 2010, soit environ 256 K€.

189 059 € ont été effectivement mobilisés selon la décomposition suivante :

■ **BRANCHE DES ESH** : 48 438 € pour une étude sur les emplois et la classification des personnels de maintenance et 3 495 € au titre de la finalisation de l'étude de faisabilité d'un processus de création de CQP.

■ **BRANCHE DES OPH** : 51 795 € pour une étude sur les emplois stratégiques de la branche.

■ **BRANCHE DES PACT** : 19 080 € pour une étude relative à la diffusion de la pratique des bilans d'étape et entretiens professionnels et 15 011 € au titre d'une étude sur l'égalité homme / femme dans l'accès aux métiers et aux formations.

■ **BRANCHE DES REGIES DE QUARTIER** : 29 757 € pour une étude sur la problématique des emplois et des métiers exercés par les femmes ainsi que sur leur accès à la formation.

■ **BRANCHE DES CAUE** : 21 483 € pour une étude sur la politique de formation de la branche.

3.3. LES CONGES INDIVIDUELS

3.3.1. Données générales

	SALARIES EN CDI			SALARIES EN CDD			
	FORMATION	B. C	VAE	FORMATION	B. C	VAE	DIF
2010	305	542	261	83	15	4	120
2009	441	454	282	91	8	3	87
2010/2009	- 31 %	+19 %	- 7 %	- 9 %	+ 87 %	+ 33 %	+ 38 %

3.3.2. Précisions sur les congés individuels des salariés en CDI

3.3.2.1. Les congés individuels de formation

305 CIF ont été pris en charge, dont 80 liés à une démarche de VAE, pour un engagement financier global de 6 066 K€. Dans cet ensemble sont aussi comptabilisés 8 dossiers « FHTTIS » (formation hors temps de travail à l'initiative du salarié) dispositif créé par la loi du 24.11.2009.

En application d'une règle décidée de longue date par les instances paritaires d'Habitat Formation, les demandes de CIF consécutives à une démarche de VAE ont toutes été acceptées. Le nombre des autres demandes de CIF acceptées (217) est inférieur à celui de 2009, année où le budget CIF avait été abondé par la mobilisation du report à nouveau « Plan de formation » de manière très substantielle.

Il est également à noter qu'Habitat Formation a obtenu au titre du CIF CDI une subvention de 554 666 € (dont 249 600 de FSE) dans le cadre d'un appel à projets du FPSPP.

En 2010, le taux de satisfaction des demandes de CIF non consécutives à une VAE s'est ainsi établi à 37 %.

Le coût moyen d'un CIF non consécutif à une VAE s'établit à 25 944 €, en hausse de 3 % par rapport à 2008. Le coût moyen d'un CIF lié à une VAE est logiquement très inférieur : 5 457 €.

Enfin, une enquête menée fin 2010 auprès des bénéficiaires de CIF CDI ayant achevé leur formation au cours des années 2008 à 2010 a montré que le taux de réussite au diplôme s'est élevé à 84 % et que 44 % des salariés déclarent avoir connu une évolution professionnelle directement liée à leur CIF.

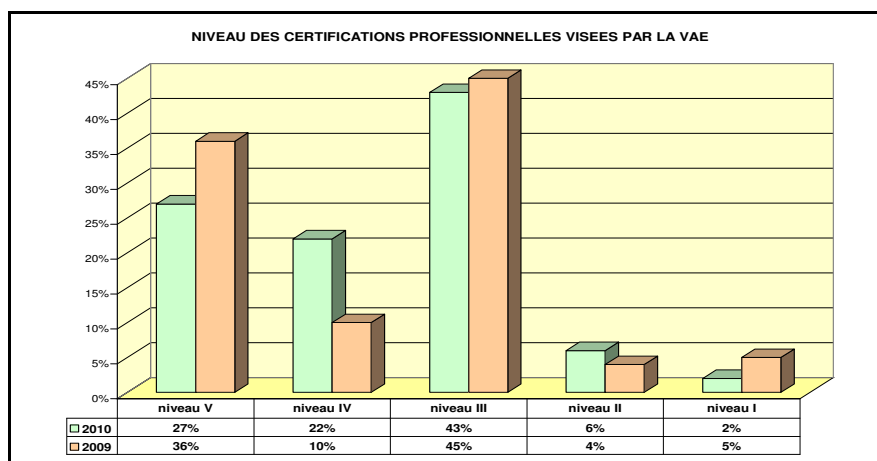
3.3.2.2. Les congés de bilan de compétences

Le nombre de congés de bilan de compétences pris en charge (542) a progressé de 19 % par rapport à 2009. Le coût moyen d'un bilan s'est élevé à 1 584 €, le coût de la prestation elle-même (hors rémunération) ayant été contenu en deçà de 1 200 €.

3.3.2.3. Les congés de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le nombre de congés VAE pris en charge a légèrement régressé (- 7 %). Le coût moyen d'un congé est resté très stable : 1 243 € en 2010 contre 1 258 € en 2009.

La répartition par niveaux de certification professionnelle a évolué par rapport à 2009 : le niveau III reste dominant (43 %), mais la proportion de certifications visées de niveau V a baissé de 9 % pendant que celle des certifications de niveau IV augmentait de 12 %.



3.3.3. Précisions sur les congés individuels des salariés en CDD

3.3.3.1. Les congés individuels de formation

Le nombre de dossiers pris en charge a légèrement diminué : 83 (dont 1 FHTTIS) contre 91 en 2009.

Le coût moyen d'un dossier s'est élevé à 21 155 €, sensiblement inférieur à celui d'un CIF CDI non lié à une VAE (25 944 €).

Il est également à noter qu'Habitat Formation a obtenu au titre du CIF CDD une subvention de 520 765 € (dont 50 % de FSE) dans le cadre d'un appel à projets du FPSPP.

3.3.3.2. Les congés de bilan de compétences et de VAE

Sur ces 2 dispositifs, pour les salariés en CDD, le nombre de dossiers est resté très marginal : 15 bilans de compétences et 4 VAE.

3.3.4. Les DIF des salariés en CDD

La croissance du nombre de DIF CDD pris en charge s'est poursuivie : 120 contre 87 en 2009.

Le coût moyen d'un dossier s'est établi à 767 €, soit un coût nettement inférieur à celui d'un DIF prioritaire de branche (1 265 €).

4. Les activités de conseil, d'information et de communication

4.1. LE CONSEIL DE PROXIMITE

En 2010, 7 antennes régionales étaient opérationnelles avec l'ouverture de 2 nouvelles antennes : Toulouse pour les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées et Limousin et Lille pour les régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie.

Les adhérents des régions non couvertes par une antenne ont continué à être conseillés depuis le siège (un conseiller basé au siège pour la région Centre et un autre pour les 2 régions normandes).

Au terme de ces changements, chaque adhérent, quelle que soit sa situation géographique, peut se référer à un conseiller formation dédié.

En 2010, tous les conseillers formation ont suivi une formation d'une durée de 4 jours sur le thème de la « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et gestion des âges » afin de pouvoir conseiller les adhérents sur les questions de GPEC.

L'activité des conseillers formation se déploie principalement sur 5 registres :

- **Les rencontres individuelles avec les entreprises adhérentes**
- **Le conseil au quotidien, essentiellement par téléphone**
- **Les réunions collectives avec les entreprises adhérentes**
- **La promotion des plans d'actions de l'OPCA (illettrisme, encadrement intermédiaire, adultes relais...)**
- **La gestion de dossiers de cofinancements**

4.1.1. Les réunions collectives

4.1.1.1. Les « rencontres locales »

Les « rencontres locales » ont été initiées en 1999 pour répondre aux besoins d'information des entreprises adhérentes sur l'organisation du système de formation (les dispositifs et leurs financements). Elles sont organisées sur une ½ journée dans les principales villes (capitales régionales et quelques autres villes) et animées par les conseillers formation. A Lyon, Marseille et Metz, elles se déroulent sur le lieu d'implantation de l'antenne régionale (locaux de l'ARHLM). Dans les autres villes, elles sont pour l'essentiel organisées dans des salles réservées dans des hôtels.

2 catégories de réunions ont été programmées en 2010 : « Les bases de la formation professionnelle et le rôle d'Habitat Formation » (50 rencontres / 653 participants) et « Les certifications professionnelles et la VAE » (7 rencontres / 88 participants).

Chaque réunion a rassemblé de 5 à 25 participants (moyenne 13) dont la plupart assurent la gestion du dossier formation dans leur entreprise. Les représentants du personnel sont également invités et leur présence a tendance à augmenter au fil des années.

Dans chacune des réunions, un ou plusieurs représentants d'une même structure peuvent être présents : un responsable formation est parfois accompagné d'un collaborateur ou d'un représentant du personnel, un Directeur d'association de son président...

Ces réunions ont été l'occasion de présenter les modifications apportées par la loi du 24 novembre 2009 et ses textes d'application.

En 2010, les 741 participants représentaient 624 entreprises adhérentes différentes.

En 2010, le nombre de participants est en augmentation de 37 % par rapport à 2009 et le nombre d'entreprises représentées est en augmentation de 79 % par rapport à l'année précédente.

Les 3 premières régions en termes de participation en 2010 :

REGIONS	NOMBRE DE RENCONTRES	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Rhône-Alpes	6	103
Ile-de-France	5	86
Midi-Pyrénées	4	72

Les régions Ile-de-France et Rhône-Alpes sont celles où la densité d'adhérents est la plus importante. L'ouverture de l'antenne régionale de Toulouse a permis de mobiliser les adhérents de la Région Midi-Pyrénées et cette région apparaît en 2010 en 3^{ème} position en termes de participation.

	RENCONTRES LOCALES 2010 : PARTICIPATION PAR BRANCHE								
	ESH	OPH	COOP HLM	PACT	ALISFA	RQ	CAUE	AUTRES	TOTAL
Bases de la FPC	31	85	6	13	361	48	27	82	653
Certifications professionnelles et VAE	6	8	0	2	53	1	3	15	88
Total participants	37	93	6	15	414	49	30	97	741
Nb d'entreprises	30	72	3	13	366	35	24	81	624
% Entreprises branche	8	27	4	8	14	26	26	17	

4.1.1.2. Les autres réunions collectives

Pour compléter les « rencontres locales », la possibilité est offerte aux entreprises d'organiser des réunions collectives, par branche ou famille professionnelle.

Elles sont l'occasion d'adapter le contenu des rencontres locales aux particularités des branches (priorités au niveau des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, comptes de branche...). Les questions abordées lors de ces réunions permettent d'entrer

davantage dans la « mécanique » de la formation d'un secteur professionnel.

En 2010, 39 réunions de ce type se sont déroulées. Elles ont réuni 453 personnes.

Si l'on y ajoute les participants aux rencontres locales, **ce sont 1 194 personnes qui ont bénéficié d'une réunion collective.**

4.1.2. les rendez-vous individuels avec les entreprises adhérentes

En 2010, les Conseillers ont rencontré individuellement 401 entreprises.

356 rencontres se sont déroulées sur place (dans l'entreprise) et 45 dans les locaux d'Habitat Formation (principalement dans les antennes).

18 rendez-vous individuels ont concerné des salariés.

36 rendez-vous ont permis à de nouveaux adhérents de faire connaissance avec Habitat Formation et d'entrer dans les détails des modalités de fonctionnement de l'OPCA et des particularités de l'accord formation dont ils dépendent.

En 2010, ces nouveaux adhérents ont été principalement des structures Petite enfance.

365 rendez-vous se sont déroulés avec d'« anciens » adhérents souhaitant faire le point avec un conseiller.

Il n'est pas rare que ces rendez-vous se déroulent peu de temps après l'arrivée d'un nouveau collaborateur au service formation, d'un changement de DRH ou de directeur de structure associative.

En général, l'interlocuteur est accompagné de quelques collaborateurs, parfois de représentants du personnel et il arrive souvent que ces rendez-vous alternent des phases d'information générale, technique, et des phases de conseil.

Le plus souvent, ces rendez-vous durent entre deux et trois heures.

En 2010, les ESH, les OPH, les Régies de quartier, les Centres sociaux et les structures Petite enfance ont majoritairement bénéficié de ces rendez-vous.

4.2. L'APPUI AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES

Habitat Formation a continué d'être sollicité d'une part pour sa capacité à relayer auprès des entreprises les décisions arrêtées au sein des instances des branches professionnelles ou au sein de ses propres instances et d'autre part pour son expertise notamment sur les certifications professionnelles et sur les travaux d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

L'OPCA est présent, de façon régulière, au sein de la plupart des CPNEF et éclaire les débats sur des aspects techniques. Il relaye, le cas échéant, des préoccupations

ou questionnements enregistrés sur le terrain auprès des entreprises adhérentes.

L'appui aux branches professionnelles se décline au plan territorial. En 2010, il s'est essentiellement concrétisé dans des réunions collectives destinées aux secteurs de la Petite enfance, des centres sociaux, des OPH et des CAUE.

Par ailleurs, les conseillers présents en régions représentent l'OPCA dans diverses réunions institutionnelles, organisées localement en présence des branches.

4.3. LES COFINANCEMENTS GERES PAR HABITAT FORMATION

Les conseillers formation ont également à gérer des dossiers de cofinancement (DIRECCTE ou Conseil régional). Il s'agit alors d'abondements de financements classiques.

Certains dossiers concernent l'ensemble des entreprises adhérentes (soutiens au CIF, à la VAE...).

D'autres sont engagés au bénéfice d'un groupe d'entreprises, le plus souvent à la demande de l'échelon territorial d'une branche.

Ces dossiers sont l'occasion de relations et de collaborations avec les partenaires institutionnels régionaux, mais aussi d'accompagnement des structures concernées en termes d'ingénierie de formation.

DOSSIERS DE COFINANCEMENT EN COURS EN DECEMBRE 2010			
Régions	Adhérents concernés	Co-financeur	Montant de la convention (€)
Aquitaine	Centres sociaux	DIRECCTE / EDEC/FSE	82 672
Aquitaine/Poitou Charentes	Pact	DIRECCTE / ADEC	49 473
Ile-de-France	Tous adhérents (CIF)	CONSEIL REGIONAL	86 600
Poitou-Charentes	Centres sociaux	DIRECCTE /ADEC/FSE	76 668
Poitou-Charentes	Régies de quartier/Alisfa	CONSEIL REGIONAL	44 719
PACA	ESH / OPH / PACT	DIRECCTE / ADEC	11 000
PACA	Tous adhérents (VAE)	DIRECCTE BOUCHES DU RHONE	20 000
Nord-Pas-de-Calais	Pact	DIRECCTE	90 000
TOTAL			461 132

4.4. INFORMATION SUR L'OFFRE DE FORMATION, LES METIERS, LES DIPLOMES

Habitat Formation (au siège et dans les antennes) renseigne les entreprises adhérentes et leurs salariés sur l'offre de formation existante tant au niveau national que régional.

En 2010, 215 demandes ont été adressées à l'OPCA.

Les sollicitations des salariés ont été plus importantes que les autres années. Ils recherchent majoritairement des formations diplômantes et ont recours presque toujours au dispositif du CIF pour demander leur financement.

Les formations recherchées sont majoritairement en rapport avec l'activité de l'entreprise, que les demandes soient formulées par les entreprises ou les salariés. Elles peuvent être longues ou courtes, diplômantes ou non.

Habitat Formation informe, conseille les entreprises adhérentes et leurs salariés sur les procédures de la VAE, les oriente dans leur démarche en fonction du diplôme choisi.

En 2010, en raison de l'adhésion massive des structures Petite enfance à Habitat Formation depuis 2008,

beaucoup de demandes d'informations sur la VAE ont porté sur les diplômes d'Etat d'auxiliaire de puériculture et d'éducateur de jeunes enfants.

Par ailleurs, Habitat Formation participe régulièrement à la CPC (Commission professionnelle consultative) « Travail social et intervention sociale » du ministère chargé des Affaires sociales, ce qui permet d'être à la source de l'actualité en ce qui concerne les évolutions des certifications professionnelles de ce secteur et de pouvoir le cas échéant intervenir sur leur contenu en liaison avec les branches professionnelles concernées.

Le partenariat avec la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) s'est poursuivi en 2010. Il permet de réaliser, à partir du site Internet d'Habitat Formation, des liens directs avec les fiches descriptives du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Habitat Formation est ainsi le seul OPCA en tant « qu'OPCA témoin » à bénéficier d'un système très apprécié aussi bien des entreprises que des salariés, qui permet d'accéder directement à une sélection d'environ 400 certifications professionnelles en rapport avec les métiers exercés dans les entreprises adhérentes, classées par thèmes, par niveau, et régulièrement mises à jour.

4.5. LA COMMUNICATION

2010 a été l'année de l'enrichissement du nouveau site web d'Habitat Formation lancé en 2009 : mise à jour de l'actualité juridique, du questions/réponses sur le droit individuel à la formation, des formulaires sur les dispositifs, meilleure visibilité de l'activité des conseillers et des services du siège...

4 numéros de *La lettre* sont parus en 2010 avec une volonté croissante de faire connaître les différentes branches et leurs métiers, les initiatives des entreprises

tout en informant sur l'actualité de la formation et de l'OPCA.

Habitat Formation a lancé, au printemps 2010, un plan d'action sur la professionnalisation des médiateurs adultes relais. Un plan de communication a été initié à cette occasion.

Les plaquettes des 2 autres plans d'action « encadrants intermédiaires » et « illettrisme » ont été mises à jour et diffusées de façon très large.