

Des formations venues du Froid

Le développement durable, grande cause nationale portée par le Grenelle de l'environnement, est arrivé depuis quelques années déjà dans la branche du Froid avec de nouvelles technologies (pompes à chaleur, photovoltaïque...) et la réglementation européenne (récupération des fluides par exemple). En 2005, le SNEFCCA conduit une étude nationale prospective emploi formation pour identifier les mutations qui en découlent pour les entreprises, leurs conséquences sur l'évolution qualitative et quantitative de leur personnel et les besoins en formation pour les mener à bien.

« On aura toujours besoin de l'AFPA parce que sa dimension est à la fois nationale et de proximité, parce que ses contenus sont élaborés avec la participation des partenaires sociaux. »

Florent **Clariana**

De ces conclusions naît le projet Formfroid qui conduit à un partenariat conclu en juillet 2008 entre la branche professionnelle du Froid et connexes, le SNEFCCA et l'AFPA. Son objectif est de répondre aux besoins de recrutement et d'évolution des compétences du secteur.

« Nous aurons un besoin supplémentaire de 2 500 à 3 000 techniciens par an, pendant 5 ans », explique Florent Clariana, président de la CPNEFP de la branche Froid. « Essentiellement des gens de terrain, des installateurs, susceptibles de passer d'un niveau V à un niveau IV ». Sur le plan qualitatif, les métiers évoluent



Florent Clariana, président de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Froid.

pas seulement en fonction des nouvelles technologies. « Notre observatoire des métiers révèle qu'une grande partie des employeurs du secteur Froid sont en âge de passer la main. Il faut donc aussi assurer la reprise d'activité en prévoyant une évolution des postes vers celui de chef d'entreprise. »

Un cabinet extérieur, ArcAlliance, bâtit les référentiels de compétences, les questionnaires de positionnement. L'AFPA construit et préconise les modules de formation correspondants afin de combler les manques entre les acquis réels et les acquis souhaités. Leur durée varie d'une demi-journée à 3 jours. Ces outils sont disponibles sur un portail Internet, accessible aux salariés ou à leur hiérarchique.

Les partenaires sociaux, sont non seulement chargés du pilotage du projet au niveau national avec l'AFPA et l'AGEFOS PME, mais ils sont aussi chargés de le promouvoir auprès des entreprises du secteur. Des démonstrations sont organisées à cet effet à leur intention, pour tester la convivialité et l'efficacité du dispositif. « J'ai testé ce portail avec 4 salariés », précise Thérèse Legall, DRH de Cesbron. « Il est convivial et facile à

utiliser. Son efficacité dépendra du suivi qui en découlera au niveau de l'AFPA, notamment de sa capacité à modulariser les formations ainsi préconisées. »

Parallèlement, l'AGEFOS PME et l'AFPA doivent réaliser une campagne d'image et de recrutement. « La branche a énormément investi sur ces questions », déclare Florent Clariana. « Nous avons par exemple supprimé le délai obligatoire d'un an pour qu'un salarié puisse utiliser son DIF. Nous avons revu notre grille de classification et amélioré les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité, de prévoyance, de promotion et de formation. »

Une première évaluation de Formfroid sera effectuée en mai. Le projet se déploie actuellement dans 7 régions : Basse et Haute-Normandie, Île-de-France, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Provence-Alpes Côte d'Azur, Rhône-Alpes. Il est appelé à s'étendre au niveau national et au secteur du Froid embarqué au 2^{ème} semestre 2009.

■ Chantal **Attané**