Rapport d'activité

2015

OPCAIM

Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des **Industries**
de la **Métallurgie**

Édito

2015, année des adaptations ! On retiendra en effet que 2015 est avant tout l'année de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Cette réforme d'envergure et les changements importants qui en découlent ont présenté leur lot de complexités. Dans ce contexte, les équipes de proximité des délégations territoriales de l'OPCAIM, les ADEFIM, ont dû assurer l'information et l'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de dispositifs nouveaux, avec des règles de fonctionnement différentes, en même temps que leur propre travail d'appropriation et d'adaptation.

Les partenaires sociaux de la branche ont mis à disposition de l'OPCAIM tout l'arsenal des dispositions requises dans des délais records : après la publication de la loi du 5 mars 2014, l'accord national de branche en matière d'emploi et de formation a été conclu le 13 novembre, et la toute première version de la liste des certifications éligibles au dispositif du CPF a été publiée dans la foulée.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM, en application directe de ces dispositions, a ainsi pris toutes les décisions utiles, dès la fin de l'année 2014 et dans les premières semaines de 2015. Ces décisions ont guidé une action au service :
- de l'emploi (maintien des objectifs pour l'insertion en alternance et par la préparation opérationnelle à l'emploi),
- de l'accès des salariés des plus petites entreprises à la formation,
- du développement de la professionnalisation avec le développement d'une politique de certification renforcée par la réforme,
- du lancement du CPF, dispositif emblématique de la réforme.

Pour cela, les ADEFIM ont mobilisé l'ensemble des dispositifs de l'OPCAIM, les aides du FPSPP et les partenariats avec les acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation. Ces partenariats ont été impactés en 2015 par la réforme régionale, avec un effet d'attentisme des partenaires et une conséquence globale de recul des cofinancements.

Les résultats de l'activité, dans ce contexte de réforme, marquent une baisse globale de 18%. Il s'agit essentiellement de la conséquence de la forte diminution de la période de professionnalisation, impactée par les nouvelles règles. Les autres dispositifs se maintiennent, voire se développent. La comparaison avec l'exercice précédent est bien sûr rendue délicate par l'apparition de nouvelles sections (plan des entreprises de 10 à 49 salariés et plan des entreprises de 50 à 299 salariés) et de l'emblématique **compte personnel formation,** le CPF.

Opération de lancement réussie pour celui-ci : avec 15 000 bénéficiaires, le CPF met l'OPCAIM au 1er rang des financeurs pour le public des salariés. Parmi les facteurs clés de ce résultat, il faut noter le modèle de convention établi par le conseil d'administration de l'OPCAIM à l'attention des opérateurs de conseil en évolution professionnel. L'ADEFIM Midi-Pyrénées et l'ADEFIM Languedoc-Roussillon sont les premières délégations ayant formalisé le partenariat avec les FONGECIF.

Le volet qualité de la réforme, enfin, dont les contours n'ont été précisés qu'à l'été 2015 avec la publication du décret, a été abordé par l'OPCAIM dès 2015 avec le lancement des travaux pour l'élaboration d'une charte contrôle qualité. La mise en œuvre des nouvelles responsabilités des financeurs de la formation en matière de qualité est une opportunité d'actions et de services pour les entreprises. Ce chantier, mené dans un esprit de partage voire de mutualisation avec les autres financeurs, marquera vraisemblablement le contexte d'intervention de l'OPCAIM en 2016.

Jean-Luc Bérard
Président

Odile Denis
Vice-Présidente

Sommaire

Gouvernance de l'OPCAIM 4
Missions de l'OPCAIM 5

P. 6 La présentation de la branche & l'activité globale

Établissements et effectifs 8
Collecte 9
Activité globale 10

P. 12 L'observation & l'analyse prospective des besoins de la métallurgie

Observatoire de la métallurgie 14
Études et recherches 17

P. 20 Les partenariats

Projets FPSPP à destination des demandeurs d'emploi 22
Projets FPSPP à destination des salariés et des entreprises de la métallurgie 26
Partenariats et cofinancements territoriaux 32

P. 34 L'offre de services

Analyser et anticiper 38

P. 40 La professionnalisation
Contrats de professionnalisation 42
Période de professionnalisation 46

P. 48 Le plan de formation des TPE – PME
Entreprises de moins de 10 salariés 50
Entreprises de 10 à 49 salariés 51
Entreprises de 50 à 299 salariés 52

P. 54 Le Compte Personnel de Formation

P. 58 La taxe d'apprentissage

P. 63 Les délégations territoriales de l'OPCAIM
ADEFIM en chiffres 64
Coordonnées des ADEFIM 66

P. 70 Les annexes
Compte de résultat 2015 par section 71
Frais de gestion 72
Règles de prise en charge 73

Gouvernance de l'OPCAIM

Composition 2015

Collège des syndicats de salariés

Titulaires	Organisations
Monsieur Jean-Martin ADAM	CFTC
Monsieur Marc PERRET	CFTC
Monsieur Jean-François FOUCARD	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Christian PHILBERT	FCMTM CFE-CGC
Madame Odile DENIS	FGMM-CFDT
Madame Aurore DIJOUX	FGMM-CFDT
Monsieur Philippe FRAYSSE	FO-METAUX
Monsieur Michel LAMARQUE	FO-METAUX
Madame Francine PIERRE	FTM-CGT
Monsieur Claude VEN	FTM-CGT

Suppléants	
Monsieur David CUVELIER	CFTC
Monsieur Éric CRUCHET	CFTC
Monsieur José CLARYSSE	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Claudio SCHARAGER	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Luc CHEREAU	FGMM-CFDT
Monsieur Alain DERMENJIAN	FGMM-CFDT
Monsieur Nicolas STRINGHETTA	FO-METAUX
Monsieur Bertrand MAZEAU	FO-METAUX
Monsieur Patrick TISSIER	FTM-CGT
Monsieur Claude DIHARÇABAL	FTM-CGT

Collège patronal

Titulaires	Organisations
Monsieur Jean-Luc BERARD	UIMM
Monsieur Stéphan CHALIGNÉ	UIMM
Monsieur Bernard-Philippe CLÉMENT	UIMM
Monsieur Philippe CUARTERO	UIMM
Monsieur Damien DELEVALLÉE	UIMM
Monsieur Jean-Marie FRANÇOIS	UIMM
Madame Véronique GUILLON	UIMM
Monsieur Gilles LODOLO	UIMM
Monsieur Dominique OLIVIER	UIMM
Monsieur René TALARMIN	UIMM

Suppléants	
Monsieur Sylvain AUGERE	UIMM
Monsieur Ulric BRÉHÉRET	UIMM
Madame Charlène BOUVET	UIMM
Madame Florence BUISSON-VINCENT	UIMM
Monsieur Jean-Daniel GOUIN	UIMM
Madame Frédérique JÉZÉGABEL	UIMM
Monsieur Alexandre LE CAMUS	UIMM
Monsieur Nicolas LE RICHE	UIMM
Monsieur Christophe MEYRUEY	UIMM
Monsieur Henri VENET	UIMM

Bureau

Monsieur Jean-Luc BERARD	Président
Madame Odile DENIS	Vice-Président
Monsieur Philippe FRAYSSE	Trésorier
Monsieur Bernard-Philippe CLEMENT	Trésorier adjoint
Monsieur Damien DELEVALLÉE	Secrétaire
Monsieur Jean-François FOUCARD	Membre
Monsieur Gilles LODOLO	Membre
Monsieur Marc PERRET	Membre
Monsieur René TALARMIN	Membre

Comité d'audit paritaire

Titulaires	Organisations
Monsieur Ulric BREHERET	UIMM
Monsieur Stephan CHALIGNÉ	UIMM
Monsieur Christian PHILBERT	Syndicat salarié
Madame Francine PIERRE	Syndicat salarié

Missions de l'OPCAIM

En application des articles 81 à 83 de l'accord national de la branche de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCAIM a la responsabilité des missions suivantes :

- collecter auprès des entreprises :
  - la taxe d'apprentissage, en application de l'arrêté du 23 novembre 2015 d'habilitation de l'OPCAIM
  - la contribution de 0,55 % due par les entreprises de moins de 10 salariés,
  - la contribution de 1 % ou 0,8 %, selon les cas, due par les entreprises de 10 salariés ou plus,
  - la contribution CIF CDD
  - les versements volontaires dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ;
- mutualiser les versements reçus au titre des contributions visées ci-dessus ;
- gérer et suivre de façon distincte ces contributions, dans les sections professionnalisation, plan de formation, compte personnel de formation, FPSPP, CIF ;
- financer dans le respect des dispositions conventionnelles, des orientations définies par la CPNE et des règles de prise en charge définies par son conseil d'administration, les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises ;
- aider à la définition des besoins en compétences et en qualifications, avec le financement des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, et les études et recherches en matière de formation ;
- sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences par la prise en charge du diagnostic GPEC pour les TPE-PME ;
- conclure des conventions financières avec les partenaires visant des cofinancements d'actions en faveur des salariés et de demandeurs d'emploi ;
- assurer un service de proximité auprès des entreprises, en particulier des TPE et PME, pour les informer et les accompagner dans la définition de leurs besoins en compétences et qualifications et le financement de leurs projets.

L'accord national du 13 novembre 2014, dans son article 89, prévoit que le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises. Ces personnes morales sont dénommées ADEFIM (Association de développement des formations des industries de la métallurgie).

En application de l'article 31 de l'accord national du 13 novembre 2014, l'OPCAIM verse, chaque année, aux centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) figurant en annexe de l'accord national précité, une part de la contribution des entreprises de la métallurgie relative à la professionnalisation (0,4 % pour les entreprises de 10 et plus et 0,15 % pour les moins de 10). C'est ainsi qu'en 2015, le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM a affecté aux CFAI la somme de 103,7 millions d'euros pour participer aux charges de fonctionnement relatives à la formation de 25 069 apprentis.

Les références aux missions de l'OPCAIM

- l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013,
- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
- l'accord national de branche du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Signataires des accords nationaux du 13 novembre 2014

- l'Union des industries et métiers de la métallurgie – UIMM,
- la Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie – CFE-CGC
- la Fédération des travailleurs chrétiens de la métallurgie – CFTC
- la Fédération générale des mines et de la métallurgie – FGMM-CFDT
- la Fédération confédérée force ouvrière de la métallurgie – FO-METAUX

La présentation de la branche & l'activité globale

ÉTABLISSEMENTS ET EFFECTIFS

40 465
établissements

1 589 720
salariés
dont 22 % de femmes

89 %
des établissements
emploient moins de 50 salariés
soit 22 % des effectifs de la branche

COLLECTE

532
millions d'euros encaissés
au titre de la formation professionnelle continue

Chiffres clés

ACTIVITÉ GLOBALE

436
millions d'euros engagés
dont 43 M€ de cofinancements

103,7
millions d'euros dédiés
au financement de
l'apprentissage
[transferts CFAI]

510 483
stagiaires représentant
345 426 salariés
et 4 576 demandeurs d'emploi

22 % des salariés de la branche ont bénéficié au moins d'une prise en charge financière.

20 525
établissements bénéficiaires

51 % des établissements de la branche ont bénéficié d'au moins d'une prise en charge financière

17 033 870
heures stagiaires
dispensées par
les organismes de formation
pour un coût pédagogique de 409 M€

110,5
millions d'euros reversés au FPSPP
(Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels)

En 2015, le taux de contribution au FPSPP s'élevait à 13 % de l'obligation légale.

40 465 établissements

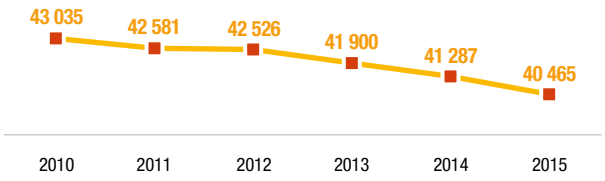
1 589 720 salariés

89 % établissements de – 50

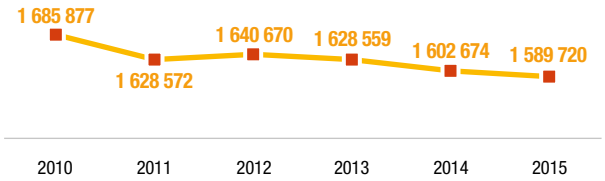
La présentation de la branche et l'activité globale

Établissements et effectifs

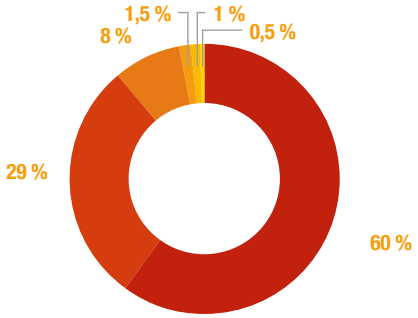
Évolution du nombre d'établissements



Évolution des effectifs

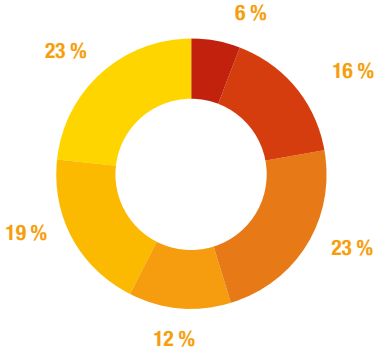


Répartition des établissements par tranche d'effectif



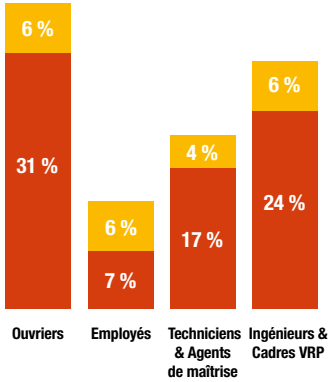
- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

Répartition des effectifs par taille d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 200 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

Répartition des effectifs par sexe et par CSP



- Hommes (total 78 %)
- Femmes (total 22 %)

La présentation de la branche et l'activité globale

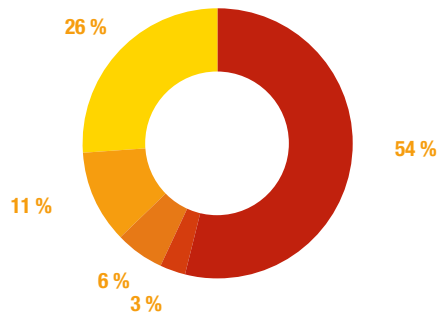
Collecte 2015 – MS 2014

Année de transition avant la collecte du « 1 % » de 2016 (MS 2015)

Conformément à l'accord de branche du 13 novembre 2014, la **contribution conventionnelle au titre du DIF** n'a pas été collectée en 2015.

La collecte a diminué de **16 %** par rapport à 2014.

Répartition de la collecte encaissée



- Professionnalisation
- Plan moins de 10
- Plan 10 - 49
- Plan 50 et plus
- Versement volontaire

436,1 millions d'€ | **510 483** stagiaires | **20 525** établissements bénéficiaires

La présentation de la branche et l'activité globale

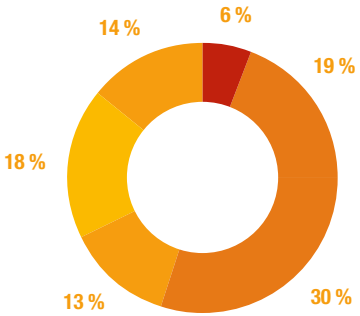
Activité globale

Parmi les bénéficiaires formés :

- les **femmes** représentent **18 %**
- les **séniors 41 %**

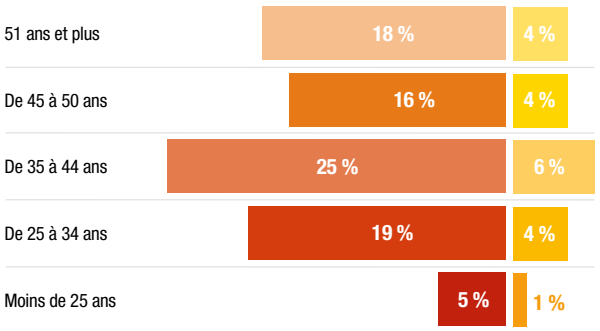
Répartition des bénéficiaires

Répartition des bénéficiaires par taille d'établissement



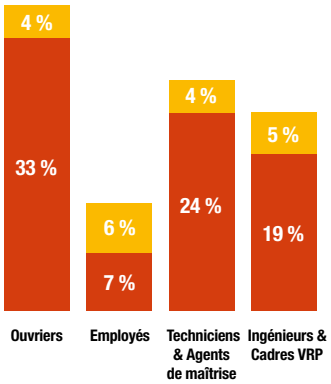
- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP

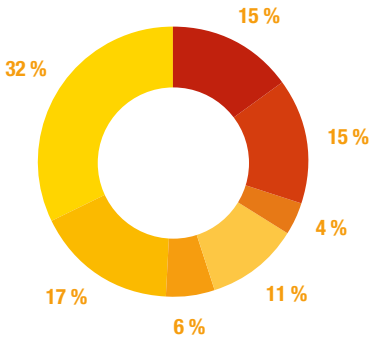


Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition des engagements financiers

	2015	2014
Montant PEC	**436 M €**	**508 M €**
Nombre de stagiaires	510 483	619 037
Nombre d'établissements	20 633	21 701

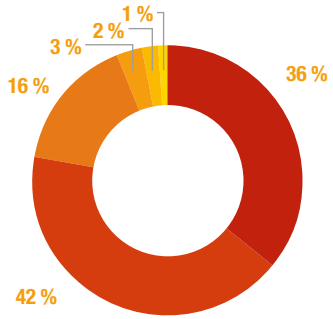
Répartition des engagements par dispositif



- Contrat de Professionnalisation
- Période de Professionnalisation
- Demandeurs d'emploi (CSP, POEI et POEC)
- CPF
- Cofinancements
- Plan
- Versement volontaire

Répartition des établissements bénéficiaires

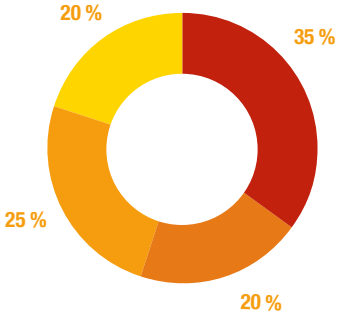
Répartition par taille d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

Répartition des bénéficiaires (suite)

Répartition du nombre d'heures de formation par CSP

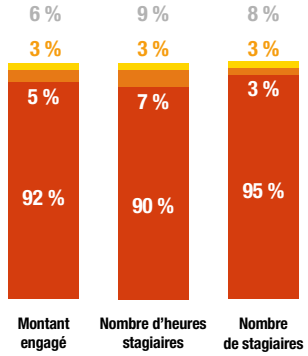


- Ouvriers
- Employé
- Techniciens & Agents de maîtrise
- Ingénieurs & Cadres VRP

Répartition des organismes de formation

Caractéristiques des organismes de formation intervenus en 2015

dont AFPI en pourcentage du total des engagements/heures/stagiaires

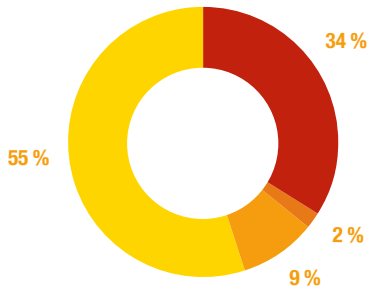


- Secteur privé lucratif
- Secteur public
- Secteur consulaire

Répartition de la contribution

Contribution versée au FPSPP (110,5 M€)

au titre de la masse salariale 2014
et suivant les dispositions de l'accord national de branche



- Professionnalisation
- Plan moins de 10
- Plan 10 - 49 (contribution SPP)
- Plan 50 et plus (contribution SPP)

L’observation & l’analyse prospective des besoins de la métallurgie

“Mettre en œuvre tous les moyens pour fournir à nos entreprises les compétences dont elles ont besoin, c’est le cœur de notre politique emploi-formation ! C’est une action de proximité à mener avec et à côté de nos industriels.

Avec l’outil d’observation territoriale, chaque territoire saura identifier précisément et de façon globale les évolutions, les besoins en compétences et en emploi.”

Gilles LODOLO, Directeur emploi-formation, UIMM

L'observation et l'analyse prospective des besoins de la métallurgie

Observatoire de la métallurgie

Développement et diffusion des travaux

Plan de communication et refonte du site de l'Observatoire de la métallurgie

Dans le cadre d'une réflexion sur l'identification des mutations du travail industriel pour mieux accompagner l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche se sont attachés à valoriser le rôle et les missions de l'Observatoire .

- Renforcement du rôle prospectif de l'Observatoire sur le sujet compétence, formation, qualification et son lien avec l'emploi et les métiers :
  - à court terme, sur le lien métiers / référentiels de certification ;
  - à plus long terme, sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Une synthèse faisant ressortir les métiers émergents en matière de compétences et besoins en qualifications est ainsi en cours d'élaboration.

- Renforcement de la coordination avec les études menées par le Groupe Technique Paritaire Qualification ;

- Renforcement de la communication dans le but de :
  - mieux valoriser les travaux et études auprès des salariés, PME et acteurs institutionnels impliqués sur le champ de l'emploi/formation ;
  - mieux identifier les besoins ;
  - dialoguer avec les partenaires en région.

Ceci s'est traduit par :

- la refonte et l'amélioration de la visibilité des sites internet et extranet de l'Observatoire **www.observatoire-metallurgie.fr**;
- la mise en place d'une lettre d'information ciblée.

Étude sur les métiers en recrutement/mutation/recul par secteurs

Étude prospective sur la filière ferroviaire

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent disposer d'une étude exhaustive de la filière, non seulement au travers de la prise en compte de données économiques, mais également sur l'analyse des besoins métiers, compétences, formations et qualifications.

L'étude a été élargie au secteur de la signalisation ainsi qu'aux infrastructures (hors la pose des voies ferrées). Des entretiens ont été réalisés avec les fédérations professionnelles et les clusters.

Étude sur la filière navale

Les mutations de la filière nécessitent d'anticiper l'évolution des besoins des entreprises en matière de métiers, de compétences et de formation.

Dans ce contexte, l'Observatoire de la Métallurgie a confié à Bretagne Pôle Naval, la réalisation d'une étude avec les objectifs suivants :

- établir la cartographie actuelle et cerner les perspectives d'évolutions quantitative et qualitative de la filière navale en France ;
- évaluer les besoins en ressources humaines et en compétences de la filière navale en France ;
- analyser l'offre de formation initiale et continue destinée à la filière navale et dresser le bilan d'adéquation avec les besoins futurs ;
- formuler des préconisations portant sur l'adaptation de l'offre de formation, le renforcement de l'attractivité de la filière, les soutiens concrets au recrutement…

Étude prospective sur les compétences clés des activités mécaniques, machines et équipements, avec un zoom particulier sur le champ de la robotique

L'étude, menée en lien avec le sujet des qualifications professionnelles, met notamment en évidence :

- les métiers de la mécanique et l'appareil de formation associé;
- l'évolution des compétences et des métiers ;
- les tendances observées à court terme sur les métiers d'usineurs, chaudronniers, tuyauteurs, techniciens robotique et process.
- les prospectives à moyen terme liées aux évolutions technologiques et leurs impacts sur les métiers :
  - les impacts de la fabrication additive sur les métiers ;
  - l'industrie du futur et impacts sur les métiers ;
  - les métiers émergents dans le domaine de l'informatique industrielle ;
  - les métiers en tension pour lesquels les projets de recrutement seraient insuffisamment pourvus par le nombre de diplômés, tels que : régleur qualifié, technicien de maintenance, chaudronnier, tuyauteur, soudeur, ajusteur monteur (sous réserve de confirmation des statistiques), roboticien, technicien d'usinage.

Études demandées via CPREFP/CPNE

Mise en œuvre de cellules de reclassement dans la branche

Les objectifs sont, dans le cadre de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie modifié par l'avenant du 12 juillet 2010 :

- faire progresser le reclassement des salariés de la métallurgie, issus des TPE et PME ;
- accompagner la mobilité des salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, sur les territoires ;
- faire un état des lieux des dispositifs et moyens mis en place pour accompagner et faciliter la mobilité des salariés des TPE et PME ;
- identifier les bonnes pratiques expérimentées en régions, pouvant servir de modèle ;
- déterminer comment les différents outils développés par l'Observatoire au cours des dernières années peuvent servir la mobilité au sein de la branche (fiches métiers, guide de gestion des compétences, outil d'observation territorial…) ;
- communiquer sur les bonnes pratiques identifiées afin de permettre un essaimage au niveau de l'ensemble du territoire.

Autres études

- Donneurs d'ordres / sous-traitants.
- État des lieux des contrats courts dans la branche (en cours).

Ingénierie de conception, méthodes et outils GPEC

Guide des entretiens professionnels

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle introduit un nouveau dispositif visant à aborder les perspectives d'évolution des activités professionnelles, notamment en termes de qualification et d'emploi. Afin d'accompagner la branche dans la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, un guide à destination des entreprises a été mis en ligne en janvier 2015, complété par un guide à destination des salariés tout début 2016.

Guide égalité femmes hommes

L'objectif est, dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de fournir des outils aux entreprises de la branche pour les aider à attirer plus de femmes dans leurs effectifs et à favoriser l'évolution de carrière des femmes figurant dans ces effectifs.
Par ailleurs il convient également de recueillir non seulement les initiatives des entreprises, mais également celles des chambres syndicales territoriales en matière d'égalité professionnelle. 3 guides sont en cours de finalisation :

- un guide état des lieux des actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité ;
- un guide d'aide à la réalisation des accords et des plans d'action;
- un guide d'accompagnement à la gestion des absences (décliné sous forme de module de formation en e-learning)

Étude sur la gestion du Handicap

Les enjeux
Accompagner les entreprises de la branche, notamment celles de moins de 50 salariés de :

- dans l'application de la loi du 11 février 2005 ;
- dans le renforcement de leur politique RH concernant l'emploi et la formation des personnes handicapées :
  - par le biais du recrutement de personnes handicapées sous différents types de contrats ;
  - en prenant en compte les situations de maintien dans l'emploi.

Les objectifs

- Identifier les freins et leviers du point de vue de l'entreprise, des personnes handicapées et des organismes de formation.
- Fournir des outils aux entreprises de la branche pour les aider à recruter, accompagner dans la durée, et maintenir dans l'emploi, les personnes handicapées.
- Analyser plus spécifiquement le recours à l'intérim et les actions menées en amont de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (prévention secondaire et tertiaire).

Les autres guides et outils GPEC

Les guides déjà mis à disposition constituent des ressources particulièrement pertinentes et adaptées pour les entreprises de la branch :

- guide GPE ;
- guide du recrutement dans le cadre du contrat de génération ;
- transmission des savoirs et savoir-faire.

Conception, mise en œuvre des outils d'observation : l'outil territorial

Nouvelle version de l'outil territorial

Cet outil paritaire permet de disposer d'un état des lieux des emplois par secteur d'activité et au plan régional. Il donne aussi accès à la cartographie des établissements et des effectifs par territoire.

Première pièce d'un édifice plus ambitieux, l'outil d'observation territoriale constitue une base à laquelle s'ajoutera une dimension prospective. Avec l'intégration de données ou de logiciels par exemple liés au vieillissement de pyramide des âges, aux départs en retraite afin de mieux anticiper les besoins en emplois et compétences.

En 2015, une nouvelle version a été déployée dans le but de proposer un outil plus dynamique et intuitif, permettant notamment de visualiser des données au niveau du département, et de réaliser une multitude de filtres (par salarié, métier, sexe, âge).

D'autres développements sont d'ores et déjà prévus, notamment pour mieux prendre en compte les spécificités régionales, améliorer le lien avec les données liées aux certifications professionnelles de la métallurgie, consolider les données en formations initiales, intégrer les modifications de périmètre résultats de la loi Notre.

Études et recherches

L'Approche Emplois Compétences au service des entreprises

Dans la continuité de la mise en œuvre des accords du 1er Juillet 2011 et du 13 novembre 2014 dans le réseau formation de la métallurgie, les partenaires sociaux maintiennent le développement de l'individualisation et de la personnalisation de la formation, au service des compétences attendues par les entreprises, comme un axe fort de la sécurisation des parcours professionnels.

Études et recherches relatives aux pratiques innovantes

Objectifs

- Mettre en place des formations efficientes et de qualité, au travers de plusieurs expérimentations pédagogiques et numériques innovantes.
- Implanter une approche emplois compétences structurée, afin de répondre aux besoins des entreprises et favoriser l'employabilité des salariés formés.
- Mutualiser les méthodes, pratiques et outils.
- Améliorer la traçabilité des parcours et des acquis pour les acteurs formation de la branche dans les territoires, et pour les apprenants.

Actions et résultats

- Réalisation de 4 expérimentions de Serious Game innovants sur les sujets suivants :
  - lecture de plans transverses ;
  - lecture de plans spécifiques Usinage et Chaudronnerie ;
  - posture du manager ;
  - LEAN.
- Écriture d'un cahier des charges des nouvelles fonctionnalités de la plateforme Learning Managment System (LMS).
- Amélioration des cartes emplois (compétences et capacités professionnelles) sur les métiers de la maintenance, du management, de la chaudronnerie-soudage et de l'aéronautique.
- Mise en corrélation des différentes cartes (emplois et modulaires) dans le but de simplifier l'action de formation.
- Assistance technique et pédagogique aux acteurs formation de la branche, sur les thématiques suivantes :
  - pédagogie,
  - technique,
  - partenaires.
- Poursuite de l'intégration dans le processus pédagogique de ressources innovantes en langues, orthographe, management, bureautique et habilitation électrique.
- Élaboration d'outils visant la simplification du suivi des compétences attendues .
- Actions spécifiques concernant l'aéronautique : construction de parcours et contenus sur les emplois prioritaires du domaine.

À ce jour 28 004 apprentis, 1 371 contrats pro, 1 045 demandeurs d'emploi et 11 999 apprenants formation continue sont inscrits dans le LMS CSOD.

Études et recherches relatives à la capitalisation d'expériences

Objectifs

- Diffuser de meilleures pratiques au travers d'espaces d'échanges dédiés, dans le but d'améliorer les apprentissages et la qualité des formations.
- Mettre en place un échange entre pairs sur les domaines de compétences identifiés.

Actions et résultats

- Mise en place des groupes territoriaux de travail autour de l'« Approche Emplois Compétences ».
- Adaptation de certains parcours de formation.
- Organisation d'ateliers en ligne sur diverses thématiques liées à l'utilisation de la plateforme et de ses ressources pédagogiques.
- Expérimentation « réelle » sur la mise en œuvre de l'Approche Emplois Compétences, de l'individualisation et de la personnalisation des parcours.
- Mise en place d'expérimentations « Ateliers permanents ».

Toutes les actions ont tendu vers une professionnalisation de l'ensemble des acteurs formation de la branche, sur les territoires. Elles ont permis d'apporter la réponse la plus en phase avec les besoins des entreprises.

Qualifications professionnelles

Dans la continuité des dispositions prévues par l'accord de branche du 1er juillet 2011 et du 24 novembre 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les travaux menés en 2015 poursuivent les objectifs suivants :

- **ouvrir le dispositif CQPM / CQPI aux demandeurs d'emploi,**
- **faciliter l'accès au dispositif CQPM / CQPI par la voie de la VAE,**
- **améliorer la reconnaissance du dispositif CQPM / CQPI,**
- **inscrire certains CQPM au RNCP.**

Actions menées

Ingénierie d'évolution des CQPM / CQPI

Dans le cadre des études conduisant à l'analyse de l'évolution des besoins de qualification des entreprises (par sous domaine, par filière, etc...), priorité a été donnée aux métiers déterminés en tension par l'Observatoire des métiers de la métallurgie, et aux qualifications en forte évolution. En lien avec les études conduites par l'Observatoire des métiers et des qualifications de la métallurgie et, pour le compte du Groupe Technique Paritaire Qualifications de la métallurgie, plusieurs études ont été lancées dans le but de s'assurer que les CQPM actuels répondent toujours aux besoins des entreprises en matière de certifications. Ces études permettent de disposer, par champ, d'une nouvelle vision cartographique des titres, diplômes et CQPM/CQPI, de définir des plans d'actions (décisions de suppression, fusion, évolution, création) pour disposer de référentiels de CQPM adaptés.

En 2015, le Groupe Technique Paritaire des Qualifications de la métallurgie a réalisé les révisions des CQPM du champ de l'aéronautique, ceux du champ de l'électronique, ainsi que ceux du champ de la maintenance.

Il a par ailleurs validé l'inscription de 19 CQPM au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Afin de rendre plus lisible la liste des CQPM, il a enfin réduit le nombre de CQPM de 204 en 2014 à 193 à fin 2015.

Ingénierie de conception méthodes et outils de mise en œuvre

Au titre des études d'opportunité et d'impact de l'évolution du dispositif CQPM / CQPI sur l'ingénierie de conception, de méthodes et de mise en œuvre, le Groupe Technique Paritaire des Qualifications de la métallurgie a diffusé largement en 2015 auprès du grand public. Il a également précisé dans son nouveau guide de mise en œuvre du dispositif, les processus VAE et mis en place l'ensemble des documents associés (dossier d'activités, dossiers de preuves). Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre des CQPM / CQPI, 4 parcours de formations ont été déployés (Gérer administrativement le dispositif CQPM/CQPI, Maîtriser les missions d'un centre de ressources, Créer/réviser un CQPM/CQPI, Maîtriser les missions d'un centre d'examen). Le Groupe Technique Paritaire des Qualifications a expérimenté des méthodes d'analyse des besoins de certifications des entreprises et apporté des précisions sur la mise en œuvre des CQPI. Enfin, l'outil de gestion des CQPM/CQPI a fait l'objet de nouvelles évolutions avec notamment la création de nouvelles fonctions de gestion administrative et la prise compte du statut « CPF » (compte personnel de formation). Ces différentes évolutions contribuent à l'amélioration de la qualité globale du dispositif de certifications.

Information et communication

Depuis septembre 2015, le nouveau site internet « cqpm.fr » est en ligne et l'ensemble des études pilotées par le GTP Qualifications sont présentées en version synthétique.

Par ailleurs, en appui de ce nouveau site « cqpm.fr », le site « certifications-industrielles.fr » a été mis en place afin de faciliter l'identification des certifications éligibles au CPF (Compte personnel de Formation).

Ce site permet aux entreprises et aux salariés de trouver les codes CPF associés aux certifications validées par la branche.

À noter également, qu'une nouvelle campagne de réassort du kit de promotion des CQPM/CQPI a été réalisée. L'objectif est de mieux faire connaître le dispositif CQPM/CQPI auprès de ses acteurs et de ses prescripteurs (un public plus large, plus divers / possibilités de mobilités inter-filières).

Les partenariats

Projets FPSPP à destination des demandeurs d'emploi

Projets FPSPP à destination des salariés et des entreprises de la métallurgie

Partenariats et cofinancements territoriaux

"Depuis la réforme de la formation de 2009 qui incite les OPCA à la recherche de cofinancements, nous nous impliquons avec dynamisme et rigueur dans les appels à projets du FPSPP pour optimiser l'accompagnement de nos entreprises."

Jean-Marc QUENTEL, directeur de l'ADEFIM Bretagne

Chiffres clés

PROJETS FPSPP

23 257
bénéficiaires
dont 4 576 demandeurs d'emploi

1 046
établissements bénéficiaires

35,5
millions d'euros engagés
dont 17,4 dédiés aux demandeurs d'emploi

COFINANCEMENTS TERRITORIAUX

50
partenariats signés en 2015

12 402
salariés bénéficiaires

7,7
millions d'euros engagés

4 576 bénéficiaires

17,4 millions d'€ engagés

Les partenariats

Projets FPSPP*

à destination des demandeurs d'emploi

"J'ai toujours eu des difficultés à recruter une main d'œuvre qualifiée pour l'usinage manuel de précision. Il n'y a pas de formation qui existe sur le métier de réguleur ressortier, qui, de plus, ne parle à personne !"

Philippe BASSON, responsable de l'entreprise stéphanoise Novaressort, qui a participé à la POEC initiée par l'ADEFIM Loire

"Nous avons formé 9 demandeurs d'emploi au poste de technicien réseaux et services très haut débit, grâce au dispositif POEI mobilisé par l'ADEFIM Basse-Normandie. Cela nous a permis de recruter en local, à proximité de l'entreprise, d'avoir du personnel en situation de reconversion et d'embaucher des collaborateurs dans le bassin d'emploi."

Catherine COUTIER, RH région nord-ouest du Groupe Scopelec

* Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Reclassement (CSP)

Les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 personnes peuvent souscrire à un contrat de sécurisation professionnelle pour favoriser leur retour à l'emploi.

L'OPCAIM s'est positionné depuis 2009 sur ce dispositif pour accompagner les bénéficiaires issus du secteur de la métallurgie particulièrement frappé par les difficultés économiques. Cet accompagnement réside principalement dans le financement d'un parcours de formation validé par le conseiller Pôle emploi.

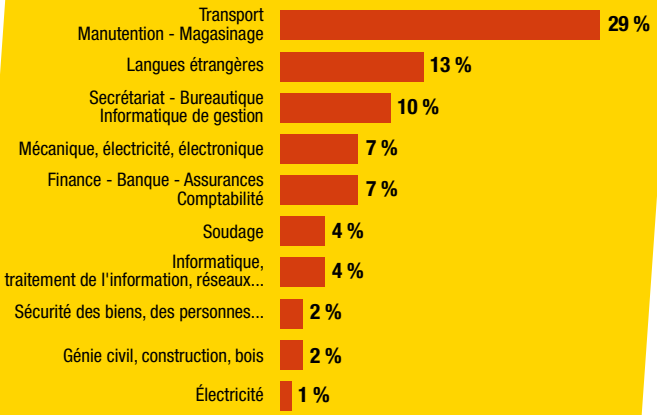
Différents objectifs de formation sont visés : élargissement des compétences, démarches de création d'entreprise ou reconversion vers un autre métier.

L'année 2015 est marquée par une diminution importante du nombre de stagiaires CSP. Cela s'explique par un changement des règles d'éligibilité des formations provenant de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 : depuis le 1er avril 2015, les actions prises en charge sont soumises aux règles d'éligibilité du CPF. Ainsi, la proportion de certifications inscrites à l'inventaire et diplômes homologués a augmenté. Une partie importante des actions de formation financées concerne le domaine du transport, manutention et le magasinage.

Les parcours de formation des bénéficiaires de CSP sont financés avec le soutien du FPSPP et du FSE dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion 2014-2020 ».

Caractéristiques des CSP

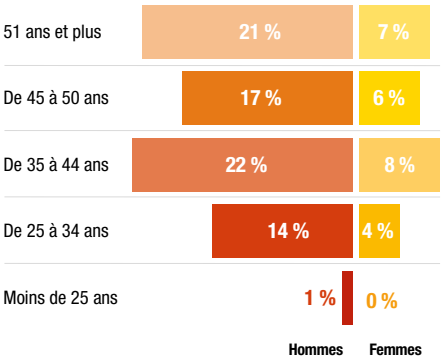
Les 10 premiers domaines de formation



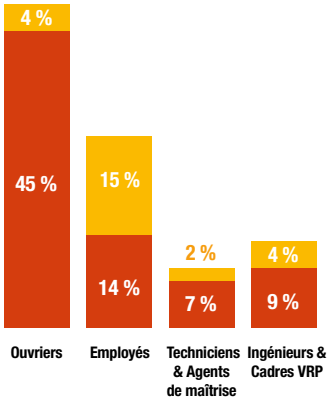
Répartition par type de formation

Profil des CSP

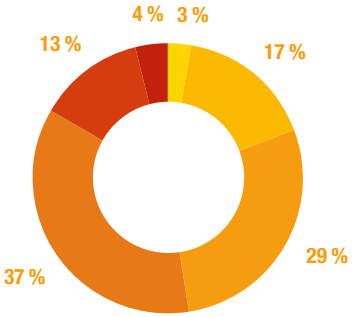
Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



Hommes (total 76 %) Femmes (total 24 %)

- Hommes (total 76 %)
- Femmes (total 24 %)

- Niveau II-I (Bac + 4 et >)
- Niveau III (Bac + 2)
- Niveau IV (Bac)
- Niveau V (CAP - BEP)
- Niveau VI (scolarité obligatoire)
- Niveau IX

2 514 demandeurs d'emploi pour 10 M€ engagés

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

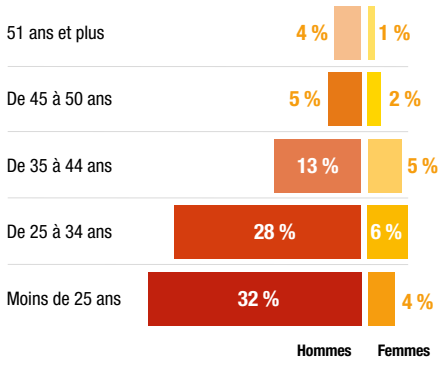
Pour la sixième année consécutive, la POE Individuelle permet de construire un parcours de formation individualisé, prenant en compte les compétences déjà acquises par le bénéficiaire et visant l'acquisition des compétences requises pour un emploi ayant fait l'objet d'une offre déposée auprès de Pôle Emploi. Cette offre correspond à la zone géographique définie dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du bénéficiaire, pour la conclusion d'un CDD de plus d'un an, d'un CDI, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation d'au moins douze mois.

Une relance des recrutements est observée dans le même temps que des difficultés de réponse à ces besoins de la part des filières d'enseignement industriel. En conséquence, les compétences industrielles recherchées sont rares.

891 demandeurs d'emploi
pour **1,6 M€ engagés**

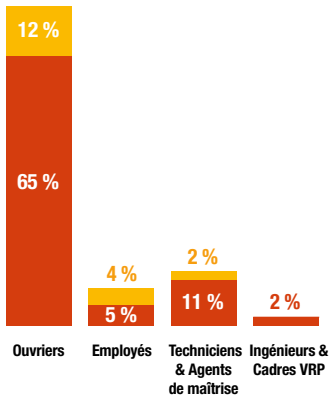
Profil des POEI

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



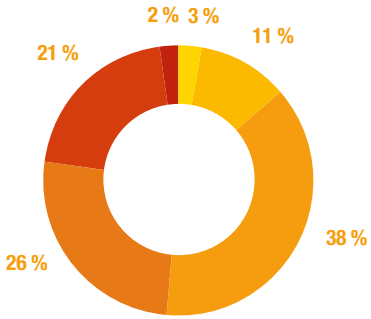
Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



- Hommes (total 82 %)
- Femmes (total 18 %)

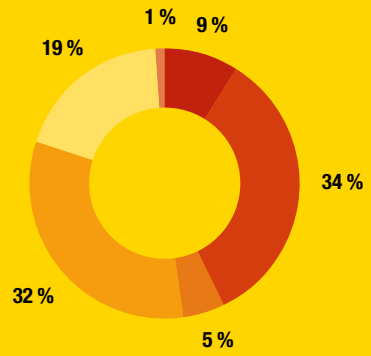
Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



- Niveau II-I (Bac + 4 et >)
- Niveau III (Bac + 2)
- Niveau IV (Bac)
- Niveau V (CAP - BEP)
- Niveau VI (scolarité obligatoire)
- Niveau IX

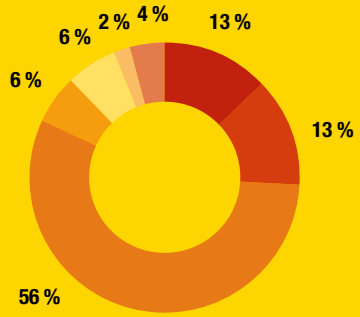
Caractéristiques des POEI

Répartition des POEI par contrat visé



- Contrat de prof. CDI
- Contrat de prof. CDD (12 mois minimum)
- Contrat d'apprentissage (sans durée minimum)
- CDI
- CDD (12 mois minimum)
- Autres

Typologie de l'insertion à 6 mois



- CDD
- CDI
- Contrat de professionnalisation
- Mission intérim
- Recherche d'emploi
- Contrat aidé (emploi d'avenir, CUI, etc.)
- Autres

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

Les entreprises de la métallurgie rencontrent des difficultés pour recruter sur les métiers dits en tension. La POEC, créée en 2011, constitue une réponse opportune, forte et «originale» pour répondre à ces besoins en compétences.

En partenariat avec Pôle emploi et la branche, les ADEFIM assurent l'ingénierie du projet : de l'identification des besoins, à la rédaction du cahier des charges, fruit du recueil de besoins des entreprises, ou aux informations collectives qui permettent de mobiliser les demandeurs d'emploi.

Ils sont ainsi formés durant une période pouvant aller jusqu'à 400 heures, afin d'acquérir les compétences leur permettant d'être embauchés dans les entreprises qui recrutent. Souvent, l'embauche se fait en contrat de professionnalisation permettant la poursuite de la formation et la qualification du stagiaire.

Caractéristiques des POEC

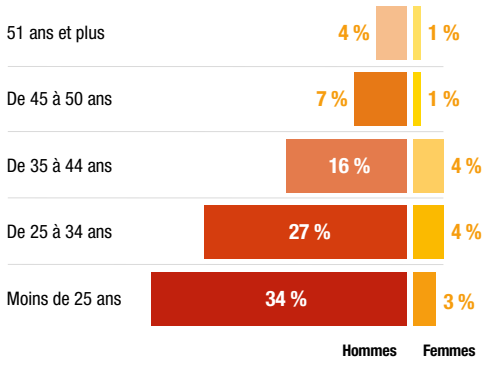
Les 5 premiers métiers en tension visés

1 Usineur
2 Maintenance
3 Chaudronnier
4 Peintre industriel
5 Soudeur

1 172 demandeurs d'emploi
pour **5,8 M€ engagés**

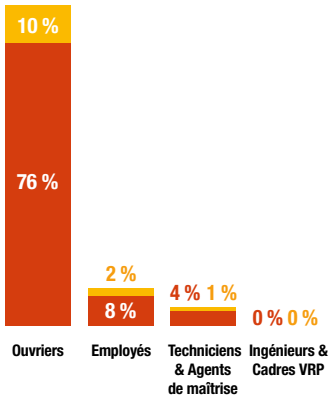
Profil des POEC

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



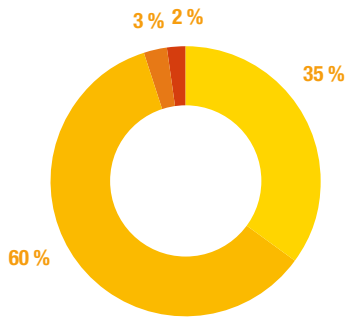
Hommes (total 87 %) Femmes (total 12 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Hommes (total 88 %)
Femmes (total 12 %)

Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



Niveau IV (Bac)
Niveau V (CAP - BEP)
Niveau VI (scolarité obligatoire)
Niveau IX

18 681 bénéficiaires

1 046 établissements bénéficiaires

18,1 millions d'€ engagés

Les partenariats

Projets FPSPP*

à destination des salariés et des entreprises de la métallurgie

"Notre outil de production n'était pas assez moderne. Nous avions peu de machines à commande numérique et nos opérateurs, qui sont très compétents dans le savoir-faire traditionnel, ne savaient pas tous les utiliser. Notre participation au programme MUT Aéro nous a permis de confirmer notre transition vers le numérique !" *confirme Julien BRUGALIÈRES, gérant de Rectif 46, TPE de 9 salariés, spécialisée dans la rectification d'usinage, accompagnée en 2015 dans le cadre du projet « Mutaéro ».*

"Aujourd'hui, grâce à cette compétence, nous avons progressé sur certains de nos process, ce qui nous place en bonne position vis à vis des équipementiers" *explique le responsable d'une entreprise bénéficiaire de la « Charte Automobile ».*

* Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Activité partielle

L'opération activité partielle a pour objectif d'anticiper les risques de rupture d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels par :
- le maintien à niveau des compétences,
- le développement des compétences pour l'accompagnement, les mutations et les reconversions industrielles.

Le dispositif juridique a connu plusieurs évolutions depuis 2013, avec notamment le rétablissement de l'autorisation préalable délivrée par la DIRECCTE et la fusion des modalités « allocation spécifique » et « activité partielle de longue durée ».

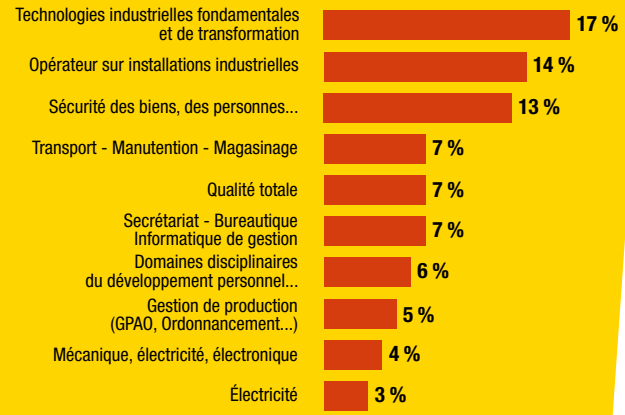
Depuis 2014, nous observons une baisse tendancielle des volumes financiers engagés sur l'activité partielle. Mais en 2015, les engagements ont particulièrement chuté. Cela peut s'expliquer par la modification des règles de cofinancement du FPSPP mais également par des raisons conjoncturelles et structurelles, notamment dans l'automobile.

5,9 M€ engagés en faveur des **entreprises** et des **salariés en situation de d'activité partielle**

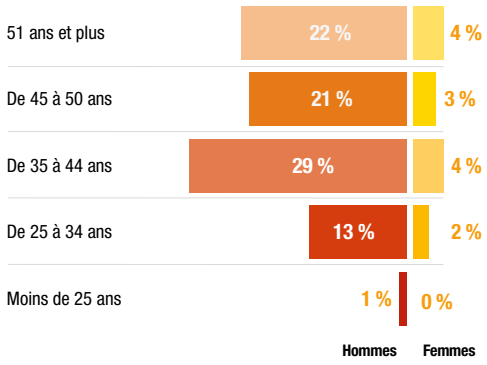
8 522 salariés et **236 établissements** bénéficiaires

75 % des formations sont des **formations industrielles**

Les 10 premiers domaines de formation

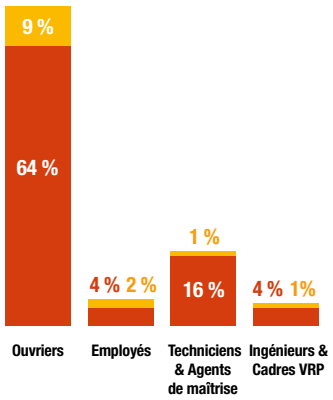


Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



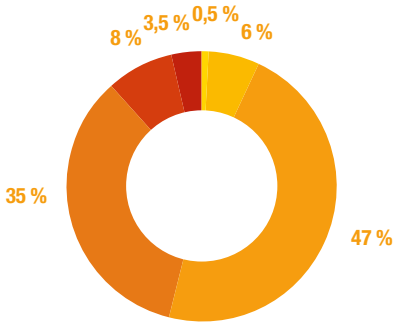
Hommes (total 87 %) Femmes (total 13 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



- Hommes (total 87 %)
- Femmes (total 13 %)

Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



- Niveau II-I (Bac + 4 et >)
- Niveau III (Bac + 2)
- Niveau IV (Bac)
- Niveau V (CAP - BEP)
- Niveau VI (scolarité obligatoire)
- Niveau IX

Mutations économiques

La convention signée entre les partenaires sociaux du FPSPP, l'Association Régionale de France (ARF) et l'État pour la période 2013-2015 a permis aux OPCA de répondre à l'appel à projets du FPSPP « mutations économiques et technologiques » et d'accompagner le développement des compétences des salariés en lien avec les enjeux des territoires et des secteurs concernés.

L'OPCAIM a répondu à cet appel en proposant plusieurs approches : des secteurs en mutation ayant des retombées sur les territoires et des territoires en mutation.

À partir des travaux de l'Observatoire de la métallurgie, l'OPCAIM a identifié plusieurs secteurs particulièrement amenés à se transformer :

- dans l'aéronautique, les sous-traitants des principaux donneurs d'ordre doivent faire face à plusieurs enjeux : respect des cadences, exigences en termes de qualité et de normes, etc.
- dans le secteur automobile, les sous-traitants de rangs 2 et inférieurs sont amenés à anticiper les transformations des principaux constructeurs : diversification, ré industrialisation, et sécurisation de parcours de l'ensemble des salariés ;
- dans le secteur de l'énergie, les entreprises de la métallurgie qui produisent les équipements servant à produire de l'énergie font face à différents enjeux :
  - le déploiement de nouveaux modes de production d'énergie : Énergies Marines Renouvelables, énergies solaires,
  - les opérations dites de « Carénage » et le renforcement de la sécurité des équipements nucléaires.

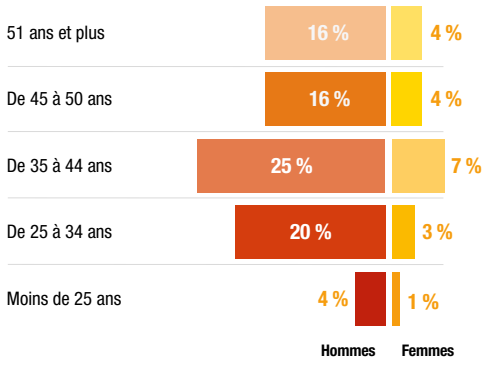
Caractéristiques des actions

Répartition par type de formation

10,6 M€ engagés par l'**OPCAIM**

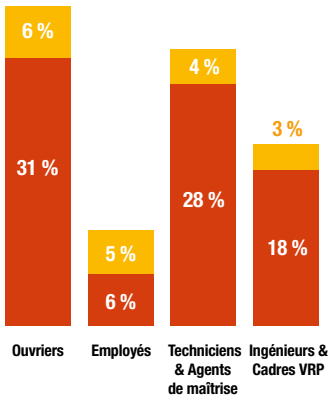
6 903 salariés
et **720 établissements** bénéficiaires

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



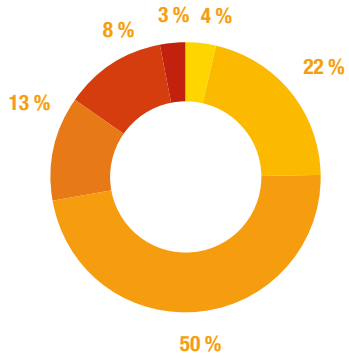
Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



- Hommes (total 82 %)
- Femmes (total 18 %)

Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



- Niveau II-I (Bac + 4 et >)
- Niveau III (Bac + 2)
- Niveau IV (Bac)
- Niveau V (CAP - BEP)
- Niveau VI (scolarité obligatoire)
- Niveau IX

Mutations économiques sectorielles

Pour les entreprises de l'**aéronautique**, notamment sous-traitantes des principaux donneurs d'ordre, l'enjeu de formation des salariés est fort : elles doivent s'organiser de façon à produire dans les temps et en tenant compte des contraintes qualité exigées par leurs donneurs d'ordre, plus exigeantes que ne le sont les activités industrielles plus traditionnelles. Pour ce faire, elles se dotent notamment d'outils performants permettant d'optimiser l'organisation industrielle et la gestion des flux de production.

L'OPCAIM est engagé depuis 2009, dans la **Charte automobile** avec l'État, les partenaires sociaux et les autres branches de l'industrie automobile, qui subit une crise structurelle. L'OPCAIM a saisi l'opportunité en 2014 de l'appel à projets du FPSPP « mutations économiques et technologiques » pour accélérer le déploiement du projet. La mutation vient de multiples facteurs exogènes ou endogènes : réglementation environnementale, concurrence mondiale, évolutions technologiques, etc.

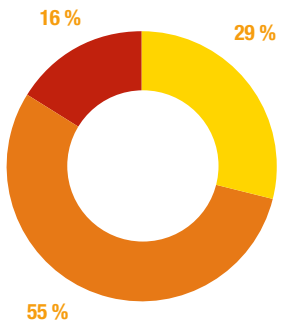
L'enjeu pour les sous-traitants de grands donneurs d'ordres est donc de trouver une stratégie industrielle adéquate :
- diversifier l'activité en se tournant vers d'autres secteurs, comme l'aéronautique par exemple.
- se ré-industrialiser et intégrer de nouvelles technologies.

Dans le secteur de l'**énergie**, les problématiques de mutations sont liées aux nouveaux modes de production d'énergie : énergie marine renouvelable, solaire, etc. et également à la mise en sécurité des sites nucléaires. Celle-ci sollicite fortement les compétences en maintenance industrielle des territoires concernés. Le projet « mutations économiques » a permis d'accompagner les sous-traitants du secteur à développer les compétences notamment en maintenance industrielle.

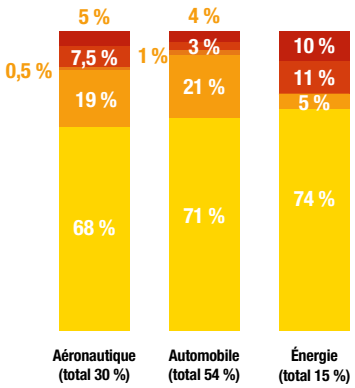
ZOOM Régions

Répartition des engagements

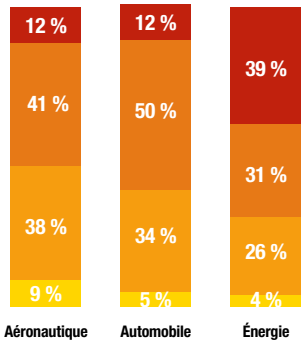
Répartition des projets sectoriels



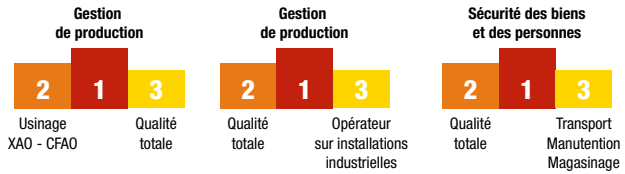
Montage financier des projets



Répartition par taille d'établissement



Les 3 premiers domaines de formation par projet sectoriel



- Aéronautique (total 2 606 K€)
- Automobile (total 4 891 K€)
- Énergie (total 1 410 K€)

- Convention FPSPP Mutations économiques
- État (ADEC, EDEC et FNE)
- Conseil régional
- OPCAIM (tous dispositifs)
- Versements volontaires

- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- Plus de 250 salariés

Aéronautique | Automobile | Énergie

Mutations économiques en région

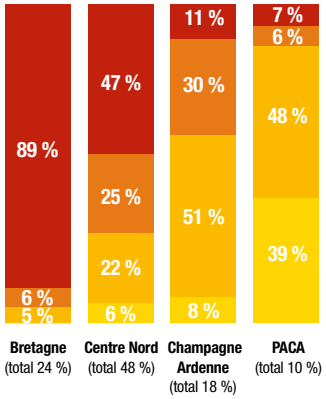
Fruits d'une dynamique locale existante, certains projets « de mutations économiques » ont été portés par des régions qui connaissent une mutation structurelle liée à l'activité économique du territoire, ou à ses caractéristiques sociodémographiques.
En Bretagne, le projet de mutations économiques, a permis de répondre aux problématiques industrielles locales dans les secteurs de la construction navale, de l'automobile ou encore de l'électronique.

La Champagne-Ardenne est historiquement marquée par la présence d'industries de la métallurgie et connaît par ailleurs des difficultés liées à sa démographie, ce qui aggrave la tension sur les métiers au cœur de la métallurgie : la soudure, la chaudronnerie, etc. Le projet « mutations économiques » a permis de maintenir et développer les compétences des salariés en poste sur ces domaines en tension, en lien avec la DIRECCTE et le Conseil régional.

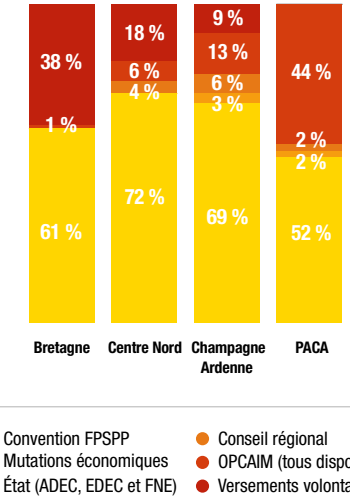
En région Provence-Alpes-Côtes d'Azur, la plateforme de la « DGEFP Métropole Aix-Marseille Provence » a permis d'engager des démarches de GPECT par secteur ou filières : la pétrochimie autour de l'Étang de Berre, ou la réparation navale autour du port de Marseille. Cette dynamique a permis à l'ADEFIM PACA-Corse d'accompagner les projets de formation associés à ces travaux en partenariat avec la DIRECCTE et le Conseil régional.

La situation géographique de la région Centre et le fait qu'aucun donneur d'ordre ne structure l'économie régionale en fait une région marquée par la sous-traitance. L'enjeu du Conseil régional et de l'ADEFIM Région Centre Nord est d'accompagner les entreprises dans le développement des compétences des salariés afin de permettre aux entreprises de passer d'une sous-traitance de capacité à une sous-traitance de spécialité et de développer leur compétitivité.

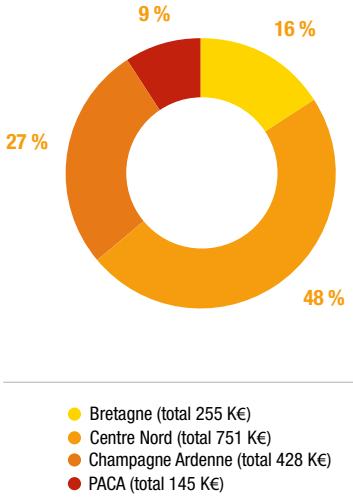
Répartition par taille d'établissement et par région



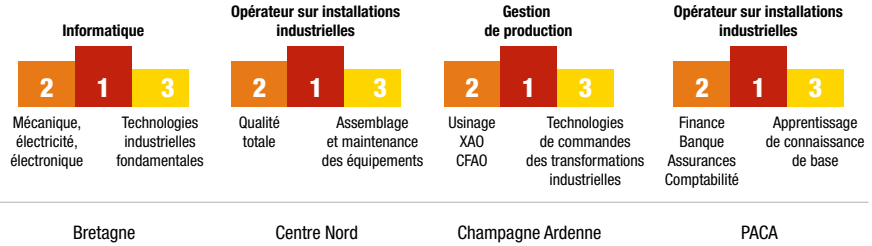
Montage financier des projets



Répartition des projets régionaux



Les 3 premiers domaines de formation par projets régionaux



12 402 bénéficiaires

7,7 millions d'€ engagés

Les partenariats

Partenariats et cofinancements territoriaux

La volonté de l'OPCAIM de diversifier les partenariats avec ses cofinanceurs se poursuit en 2015, malgré l'impossibilité de conventionnement avec le Fonds social européen compte tenu du report de la mise en œuvre de la nouvelle programmation 2014-2020 sur le territoire français.

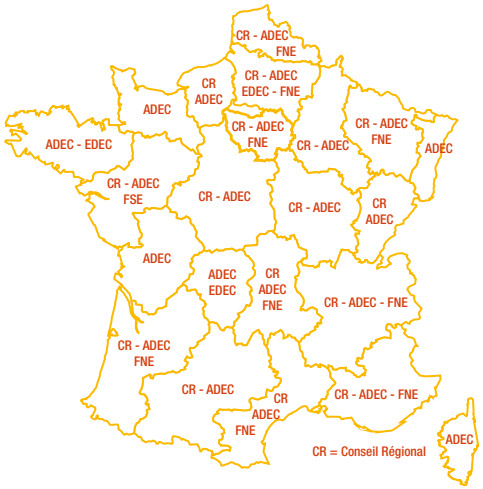
Les projets territoriaux sont plus nombreux en 2015, avec la signature de nouvelles conventions, intégrant de nouvelles régions, mais aussi de nouveaux périmètres d'intervention. Ces partenariats facilitent le développement d'actions en lien avec les problématiques territoriales, notamment sectorielles et la mise en place de passerelles entre les différents secteurs d'activités.

Depuis quelques années, les Conseils régionaux accompagnent également la formation des demandeurs d'emploi en cofinancement de Préparation Opérationnelle Collective comme en Pays-de-la-Loire ou en Aquitaine.

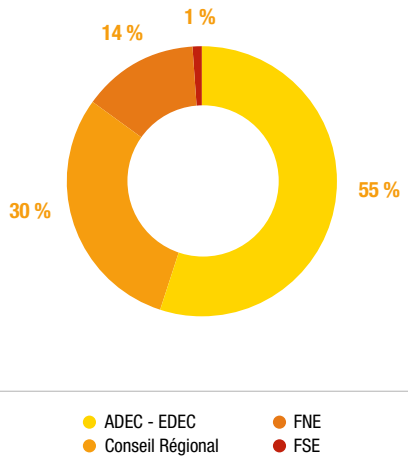
En 2015, les EDEC sont signés uniquement dans les territoires avec les DIRECCTE. Une exception : la « charte automobile nationale », résultat de partenariats forts lancés dès 2008 par la branche, pour accompagner le secteur automobile à travers des années de difficultés économiques sans précédent, et caractérisée sur la période 2013-2015, par une convention EDEC signée avec la DGEFP. Elle a permis de financer des actions de formation pour des stagiaires majoritairement issu de PME, sous-traitantes de rangs 1 et 2.

L'OPCAIM a signé, en réponse aux besoins identifiés par la branche professionnelle de la métallurgie, des ADEC sectoriels : sur l'aéronautique en Île-de-France, en Midi-Pyrénées, en Aquitaine, en Auvergne ou encore l'Énergie en Franche-Comté. En Nord-Pas-de-Calais, en Champagne-Ardenne, ou en Bretagne, les ADEC sont intersectoriels.

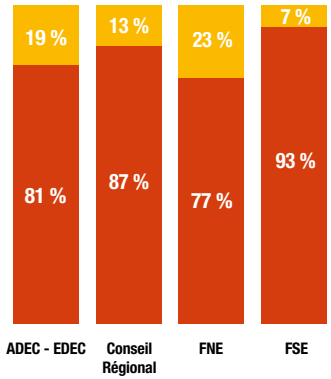
Répartition des conventions régionales sur le territoire



Répartition des engagements par convention

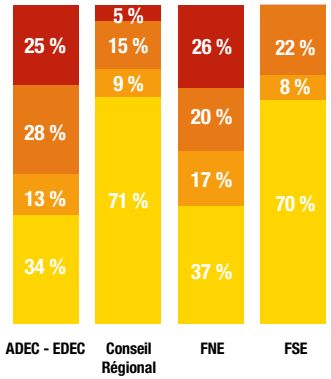


Répartition des bénéficiaires par sexe



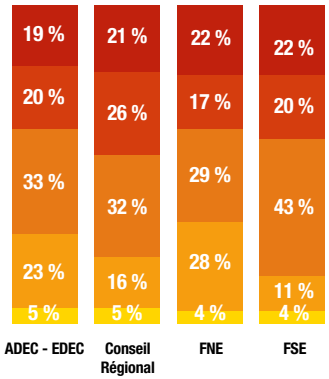
- Hommes (total 83 %)
- Femmes (total 17 %)

Répartition des bénéficiaires par CSP



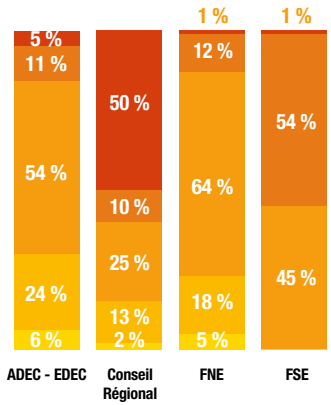
- Ouvriers
- Employés
- Techniciens - Agents de maîtrise
- Ingénieurs et cadres VRP

Répartition des bénéficiaires par âge



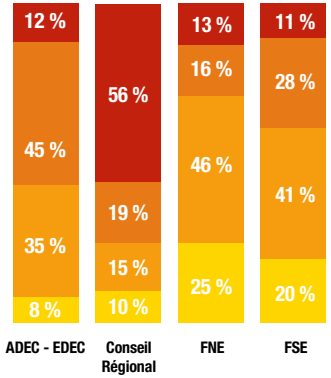
- Moins de 25 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 50 ans
- 51 ans et plus

Répartition des bénéficiaires par niveau d'instruction



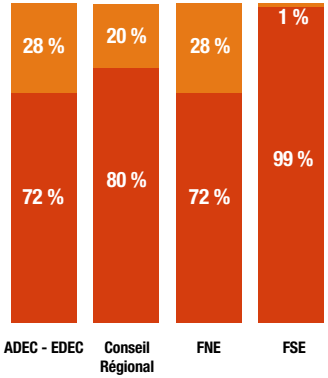
- Niveau II-I (Bac + 4 et >)
- Niveau III (Bac + 2)
- Niveau IV (Bac)
- Niveau V (CAP - BEP)
- Niveau VI (scolarité obligatoire)

Répartition des bénéficiaires par taille d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- Plus de 250 salariés

Répartition des bénéficiaires par type de formation



- Formations industrielles
- Formations non industrielles

L’offre de services

“La GPEC nous a permis de mettre en avant un certain nombre de problèmes ou dysfonctionnements au sein de notre entreprise. En effet, la croissance conséquente de notre activité ne nous offre que peu de temps pour la réflexion quant à l’organisation de l’entreprise. Cette GPEC nous incite à y consacrer du temps et à s’inscrire dans un programme précis d’actions et de formations. De nombreuses formations en découlant permettront d’assurer la continuité de notre savoir-faire et de faire face à notre croissance actuelle et future.

Enfin, je considère que la GPEC ne peut pas être qu’une action ponctuelle mais doit se renouveler dans le temps de façon régulière. Le diagnostic proposé et financé par l’ADEFIM a été un vrai déclencheur.”

Betrand DETROYE, Dirigeant, BSA Inox, à propos du dagnostic GPEC

“En 2015, nous avons renforcé notre partenariat avec l’OPCAIM, avec un service très satisfaisant, notamment :
- la généralisation du paiement direct aux organismes de formation pour tous les dispositifs ;
- l’accès au service D’chargé, permettant via une simple extraction de notre SI RH, d’importer plusieurs actions de formation dans l’application de l’ADEFIM. Grâce à ce fichier nous avons eu des rythmes d’engagement plus rapides que les années précédentes ;
- un paiement de nos actions courtes, accéléré car simplifié, sans justificatif, mais avec un contrôle sur échantillonnage en n + 1.

Nous renouvellerons bien entendu cette expérience réussie, qui nous a permis de fluidifier nos échanges avec un gain de temps non négligeable. Nous sommes confiants pour la suite !”

Catherine HUCHET, Chargée des Financements de la Formation, Schneider Electric, à propos des protocoles

Chiffres clés

ACCOMPAGNER

26 implantations territoriales

200 conseillers

ANALYSER & ANTICIPER

4 336 jours de prestations
GPEC et accompagnement financés

1 001 prestations
GPEC et accompagnement réalisées

4,2 millions d'euros
engagés par l'OPCAIM

GÉRER & SIMPLIFIER

63 % des dossiers sont réglés directement
à l'organisme de formation

138 millions d'euros
de versements volontaires

33 % des dossiers sont transmis via l'extranet

L'offre de services

Le financement des projets emploi formation des entreprises de la métallurgie

L'offre de services rassemble les dispositifs et les moyens que l'OPCAIM met en œuvre pour accompagner, financer et relayer la politique de la branche auprès de chaque entreprise de la métallurgie, au plus près de leurs besoins en matière d'emploi et de formation.

Des dispositifs et des solutions adaptés à chaque situation en matière d'emploi et de formation

Analyser et anticiper

Avec le **Diagnostic GPEC** et l'**Accompagnement**, l'OPCAIM propose et finance des outils performants à l'attention des entreprises de moins de 300 salariés. Ces outils s'inscrivent dans une démarche d'anticipation de leurs évolutions et de définition de leurs besoins en matière d'emploi et de formation (évolutions technologiques, évolutions démographiques, renforcement de la concurrence à l'échelle mondiale, développement durable… et gestion de la pyramide des âges, besoins en recrutement, transmission des savoirs et savoir-faire…).

OPCAIM Solutions

En 2015, au service des entreprises et pour simplifier leurs démarches formation, l'OPCAIM a lancé son nouvel extranet : OPCAIM Solutions.
Dans sa 1ère version, l'outil permet grâce à un compte unique sécurisé de gérer la formation pour plusieurs établissements et offre la dématérialisation complète des contrats de professionnalisation.
Ergonomique, convivial, il permet un gain de temps grâce à des formulaires pré remplis et intuitifs. Il facilite le suivi des dossiers et l'information en temps réel sur les prises en charge.

De nouvelles fonctionnalités verront le jour tout au long de l'année 2016.

"D'un point de vue général, nous avons trouvé l'outil convivial, facile d'utilisation. La dématérialisation des documents et le fait de pouvoir suivre ses dossiers en ligne est un avantage considérable. Nous sommes donc impatients de l'utiliser pour la prochaine campagne."
Sandrine BLANC, Volvo Group - Campus Management, pilote sur la dématérialisation de contrats de professionnalisation en novembre 2015

Des outils pour simplifier, piloter et sécuriser

Recruter

Avec la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi** et le **Contrat de Professionnalisation**, l'OPCAIM permet un recrutement adapté aux besoins en compétences et en qualifications des entreprises.

Former

Plan de formation, Période de professionnalisation, Bilan de compétences, VAE, CPF... l'OPCAIM et ses délégations ADEFIM accompagnent au quotidien chaque entreprise dans la mise en œuvre des meilleures solutions de formation et financement associés.

L'OPCAIM propose également une expertise pour la mise en œuvre de projets cofinancés avec les partenaires financeurs de la formation (FPSPP, FNE, État, régions....).

Évaluer

L'OPCAIM réalise et restitue également un ensemble d'enquêtes et d'évaluations. Un outil d'évaluation des actions menées, est proposé :

évaléo
ENQUÊTES EN LIGNE

Accompagner

Les ADEFIM et leurs 200 conseillers assurent un service de proximité sur l'ensemble du territoire, de la petite entreprise (un plan d'actions spécifique leur est consacré), au grand groupe.

Gérer, simplifier

Le paiement direct à l'organisme de formation, proposé pour tous les dispositifs, le **bordereau et le paiement uniques** pour la contribution FPC et pour la taxe d'apprentissage, sont des leviers de simplification très appréciés des entreprises.

Financer, optimiser

L'ADEFIM déploie l'**ingénierie financière**, en réponse au projet de l'entreprise, en combinant les **dispositifs** pertinents et grâce aux **partenariats et cofinancements** nationaux et régionaux.

Piloter

Différents niveaux de **reporting et tableaux de bord** dédiés à l'entreprise lui sont proposés pour présenter et piloter son activité formation.

Sécuriser

Expertise juridique, connaissance des métiers et de l'offre de formation, Charte contrôle qualité, système d'information... Tout est mis en œuvre pour garantir aux entreprises de la métallurgie la sécurisation de la mise en œuvre et du financement de leurs projets.

4 336 jours de prestations financés

1 001 prestations réalisées

4,2 millions d'€ engagés par l'OPCAIM

L'offre de services

Analyser et anticiper

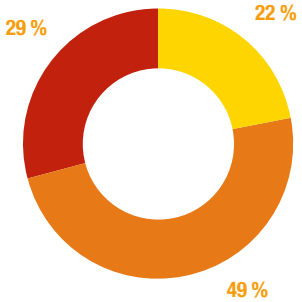
	2015
Coût moyen d'une prestation	**4 335 €**
Nombre moyen de jours par établissement	4,5 j

Diagnostics GPEC

Les 5 premières régions concernées

1 Rhône-Alpes
2 Franche-Comté
3 Bourgogne
4 Picardie
5 Provence-Alpes-Côte d'Azur

Répartition des diagnostics par type d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salaries
- De 50 à 299 salaries

3 164 jours de prestation

710 diagnostics

3,1 millions d'euros

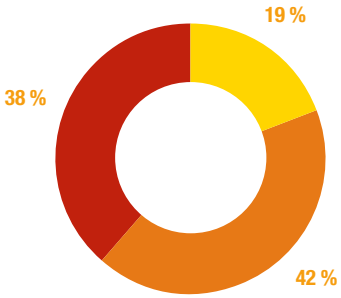
	2015
Coût moyen d'une prestation	**3 907 €**
Nombre moyen de jours par établissement	4,2 j

Accompagnement

Les 5 premières régions concernées

1 Rhône-Alpes
2 Bourgogne
3 Franche-Comté
4 Picardie
5 Midi-Pyrénées

Répartition des accompagnements par type d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salaries
- De 50 à 299 salaries

1 172 jours de prestation

291 prestations

1,1 millions d'euros

La professionnalisation

Contrats de professionnalisation
Périodes de professionnalisation

“Thales, depuis plusieurs années, profite de toute l’expertise et du professionnalisme de l’OPCAIM pour accompagner la conduite du changement en matière de formation professionnelle.

Nous apprécions tout particulièrement la qualité des échanges, les conseils prodigués et la réflexionen amont des projets pour laquelle nous sommes sollicités. Un bel exemple de coopération !”

Sandra BAC, Groupe Thales

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

11 755
contrats
de professionnalisation

65,3
millions d'euros
engagés par l'OPCAIM

6 794 585
heures
engagées par l'OPCAIM

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

149 358
salariés bénéficiaires
d'une période de
professionnalisation

dont 6 048 salariés d'établissements
de moins de 10 salariés

9 804
établissements
bénéficiaires en 2015

dont 25 % d'établissements de moins de 10 salariés

63,3
millions d'euros
engagés par l'OPCAIM

dont 3,2 millions d'euros pour les établissements
de moins de 10 salariés

Chiffres clés

11 755 contrats | **65,3** millions d'€ engagés par l'OPCAIM | **6 794 585** heures engagées

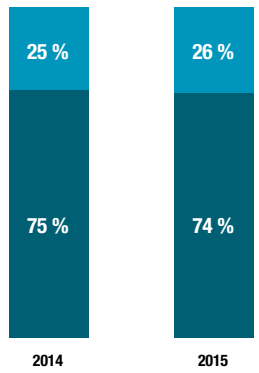
La professionnalisation

Contrats de professionnalisation

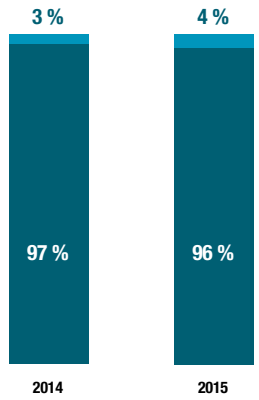
	2015	2014
Nombre de contrats	11 755	11 943
Engagement global	**65,3 M €**	**65,4 M €**
Nombre d'heures	6 794 585 h	6 807 510 h
Engagement moyen global	**5 556 €**	**5 470 €**
Engagement moyen jeune	5 547 €	5 379 €
Engagement moyen adulte	5 585 €	5 722 €
Durée moyenne globale	**580 h**	**570 h**
Durée moyenne jeune	604 h	598 h
Durée moyenne adulte	510 h	527 h
Taux horaire	**9,60 €**	**9,60 €**

Caractéristiques des contrats

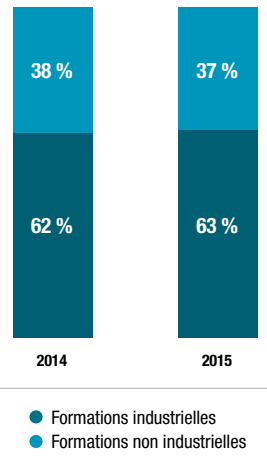
Répartition par type de public



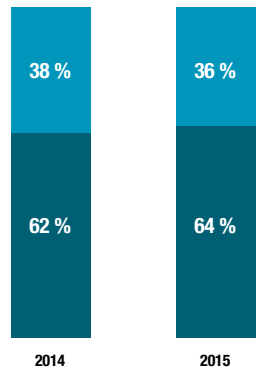
Répartition par type de contrat



Répartition par type de formation



Répartition des CQP parmis les contrats de professionnalisation



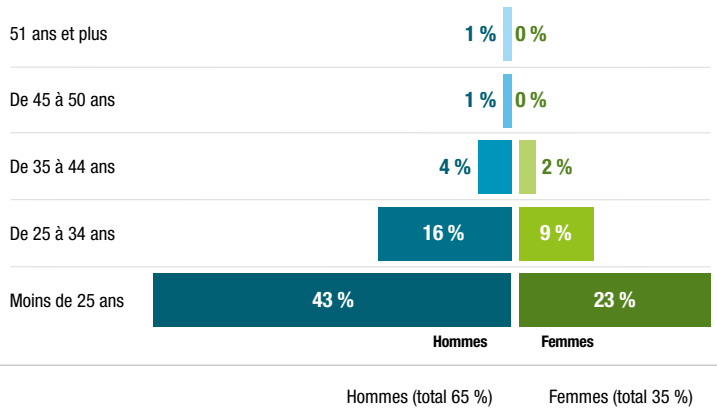
ZOOM CQPM

4 275 CQPM / CQPI ont été engagés
en contrats de professionnalisation en 2015

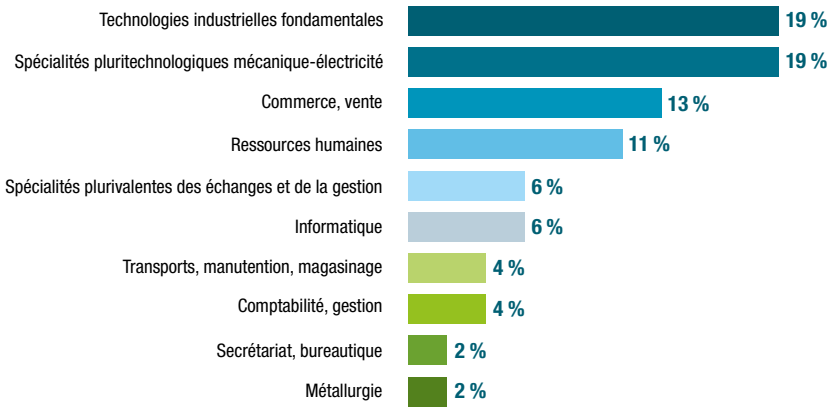
Parmi les **154 types de CQPM / CQPI engagés**,
les trois les plus préparés sont :

1. Équipier(ère) autonome de production industrielle
2. Opérateur-régulateur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière
3. Conducteur d'équipements industriels

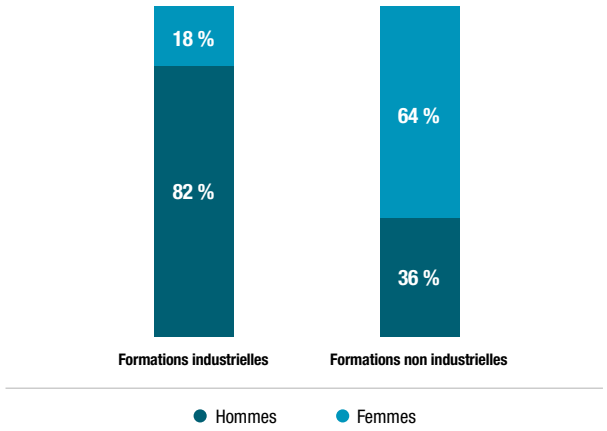
Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



Les 10 premières spécialités de formation

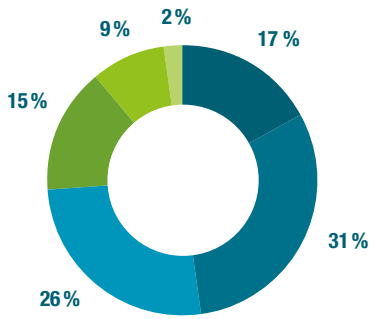


Répartition des bénéficiaires par sexe et par type de formation



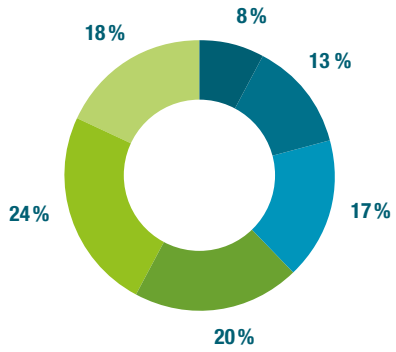
Profil des établissements bénéficiaires

Répartition des établissements bénéficiaires par tranche d'effectif



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 199 salariés
- De 200 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

Répartition des contrats de professionnalisation par taille d'établissement



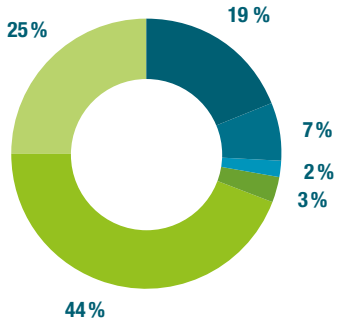
- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 199 salariés
- De 200 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

ZOOM Fonction tutorale et formation tuteur

	2015	2014
Nombre de fonctions tutorales	1 176	924
Nombre d'établissements bénéficiaires	787	603
Montant engagé	**1 445 340 €**	**1 077 420 €**
Engagement moyen	1 229 €	1 166 €
Nombre d'heures financées	656 573 h	491 355 h
Durée moyenne	**558 h**	**532 h**
Nombre de formations tuteurs	1 316	581
Nombre d'établissements bénéficiaires	608	372
Montant engagé	**208 768 €**	**82 360 €**
Engagement moyen	159 €	142 €
Nombre d'heures financées	13 626 h	5 495 h
Durée moyenne	**10 h**	**9 h**

Profil des organismes de formation

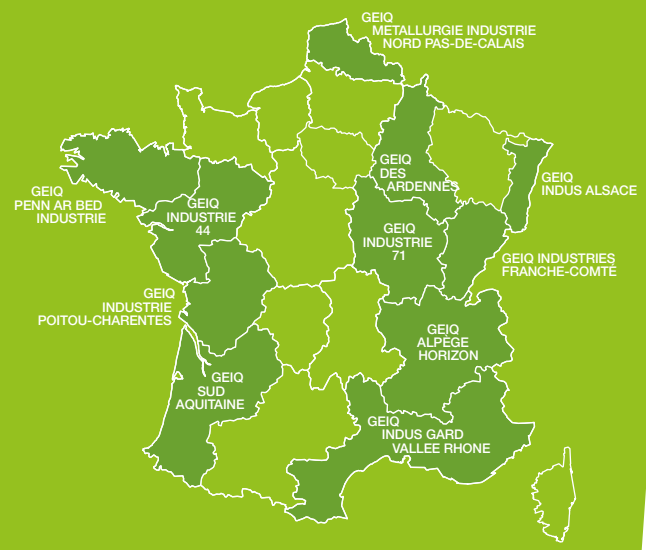
Caractéristiques des organismes de formation intervenus en 2015



- AFPI
- Autres organismes associatifs
- Centre de formation de l'entreprise
- Secteur consulaire
- Secteur privé lucratif
- Secteur public

ZOOM GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

	GEIQ
Nombre de contrats pro	**255**
Montant engagé	1 926 808 €
Engagement moyen	7 556 €
Nombre d'heures financées	98 247 h
Durée moyenne	**385 h**

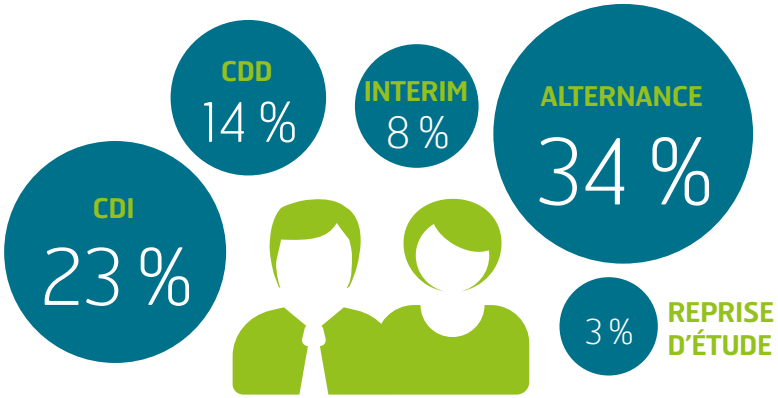


Résultats d'enquête

L'insertion à 6 mois des contrats de professionnalisation

Situation après le contrat de professionnalisation

[6 mois après la fin du contrat]



Le contrat de professionnalisation a permis d'acquérir sur le marché du travail...

- une expérience professionnelle valorisable — 94 %
- un diplôme ou une qualifiquation reconnue — 87 %
- des compétences utiles pour l'emploi actuel ou futur — 91 %

Les contrats ont mené à un emploi...

À TEMPS PLEIN
98 %

DANS LA MÊME ENTREPRISE
QUE CELUI DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
52 %

AU MÉTIER IDENTIQUE
À CELUI DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
59 %

149 358 bénéficiaires

9 804 établissements bénéficiaires

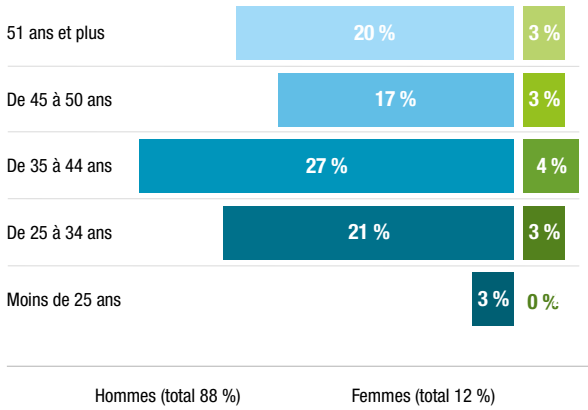
63,3 millions d'€ engagés par l'OPCAIM

La professionnalisation

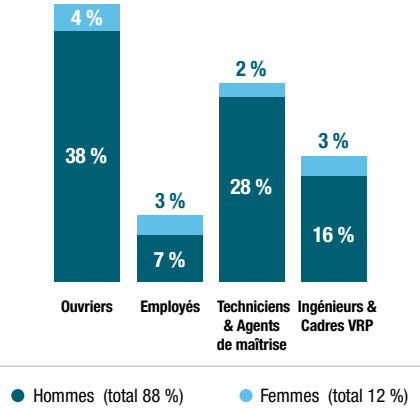
Période de professionnalisation

Profil des bénéficiaires

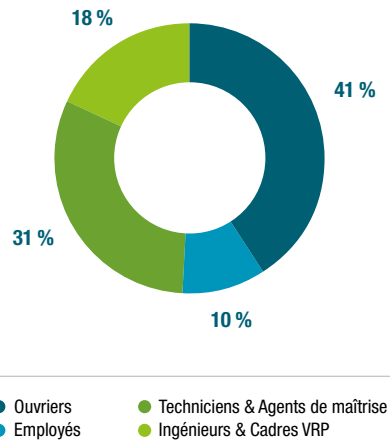
Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP

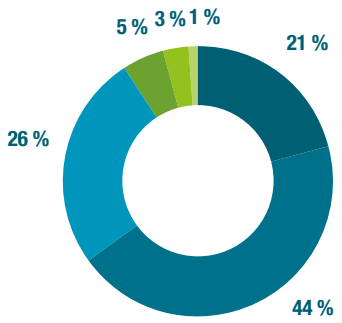


Répartition du nombre d'heures de formation par CSP



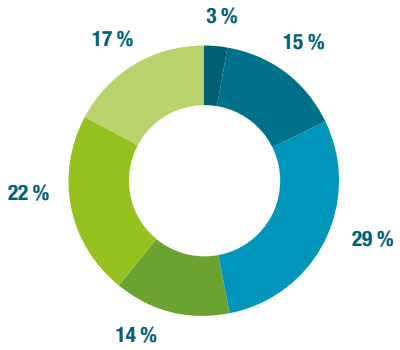
Profil des établissements bénéficiaires

Répartition des établissements bénéficiaires par tranche d'effectif



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

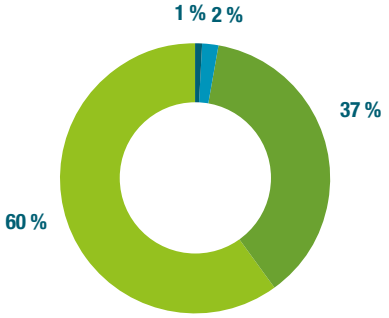
Répartition des bénéficiaires par taille d'établissement



- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 200 à 499 salariés
- De 500 à 1 999 salariés
- Plus de 2 000 salariés

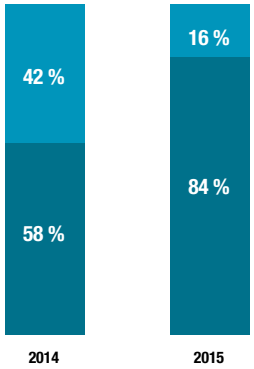
Caractéristiques des périodes

Répartition par type de qualification



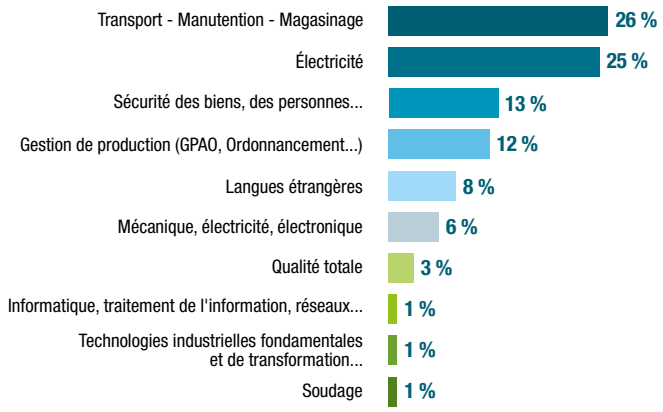
- Diplômes et Titres
- CQP / CQPM
- Qualification CPNE
- Certification inscrite à l'inventaire CNCP

Répartition par type de formation



- Formations industrielles
- Formations non industrielles

Les 10 premiers domaines de formation



Le plan de formation des TPE - PME

Entreprises de moins de 10 salariés
Entreprises de 10 à 49 salariés
Entreprises de 50 à 299 salariés

“En 2015, l’ADEFIM Auvergne s’est mobilisé pour renforcer sa présence et son conseil de proximité auprès des TPE qui représentent 61 % de son portefeuille.
La mission : rencontrer toutes les entreprises d’au moins 2 salariés avec pour objectifs :
- l’analyse des freins à la formation, des besoins en formation, en recrutement,
- les accompagner dans leur analyse RH (diag et accompagnement)
Le constat : après 6 mois de travail sur le terrain, les responsables des TPE ne voient plus l’OPCAIM/ADEFIM seulement comme organisme collecteur mais sont ouverts aux informations des conseillers sur tous les dispositifs et à la mise en œuvre d’actions de formation.”

Corinne SCHIOCCHET, Directeur ADEFIM Auvergne

“Depuis sa création en 1998, notre entreprise s’avère atypique. Nous avons, de ce fait, beaucoup de mal à trouver les compétences correspondant à nos besoins. Et c’est en ce sens que l’appui de l’ADEFIM a été primordial, car il nous a permis de former les personnes que nous avions recrutées. La formation pour la compétitivité est essentielle. Avec l’ADEFIM Auvergne, bien que nous soyons une TPE, nous nous rencontrons et échangeons régulièrement. Quand j’ai un besoin ou une question à poser, je n’hésite pas à appeler l’ADEFIM. Avec mes 4 salariés, c’est un réel travail d’équipe et je retrouve cet esprit dans l’accompagnement de l’ADEFIM. Grâce à l’information régulièrement fournie par ses soins, nous pouvons anticiper et garder cette longueur d’avance qui nous est si chère !”

Pascal BOUTONNAT, chef d’entreprise d’Allier Découpe + (Centre d’usinage et de découpe), 5 ETP

ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

23 639 salariés bénéficiaires d'une prise en charge

dont 20 % de femmes

7 873 établissements bénéficiaires

22,2 millions d'euros engagés par l'OPCAIM

+ 23 % par rapport à 2014

ENTREPRISES DE 10 À 49 SALARIÉS

47 590 salariés bénéficiaires d'une prise en charge

dont 19 % de femmes

6 702 établissements bénéficiaires

28,5 millions d'euros engagés par l'OPCAIM

ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

62 490 salariés bénéficiaires d'une prise en charge

dont 20 % de femmes

2 692 établissements bénéficiaires

25,3 millions d'euros engagés par l'OPCAIM

23 639 bénéficiaires

7 873 établissements bénéficiaires

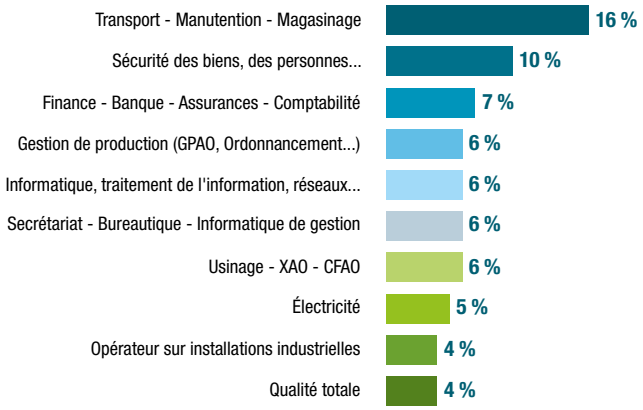
22,2 millions d'€ engagés par l'OPCAIM

Le plan de formation des TPE – PME

Entreprises de moins de 10 salariés

Caractéristiques des formations

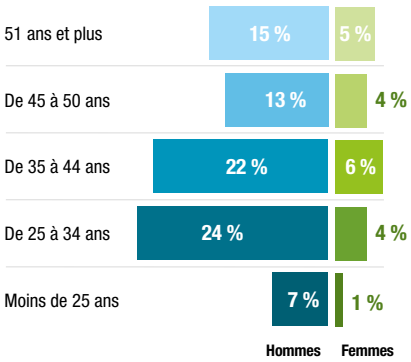
Les 10 premiers domaines de formation



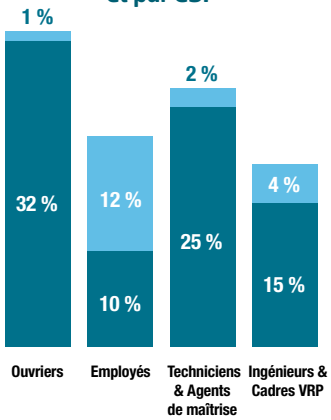
Répartition par type de formation

Profil des bénéficiaires

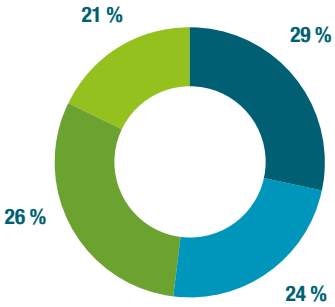
Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Répartition du nombre d'heures de formation par CSP



Hommes (total 80 %) Femmes (total 20 %)

Hommes (total 80 %) Femmes (total 20 %)

Ouvriers Techniciens & Agents de maîrise
Employés Ingénieurs & Cadres VRP

	2015	2014
Nombre de salariés	23 639	23 977
Engagement global	**22,2 M €**	**18,1 M €**
Engagement moyen par salarié	940 €	754 €
Durée moyenne	32 h	35 h

47 590 bénéficiaires

6 702 établissements bénéficiaires

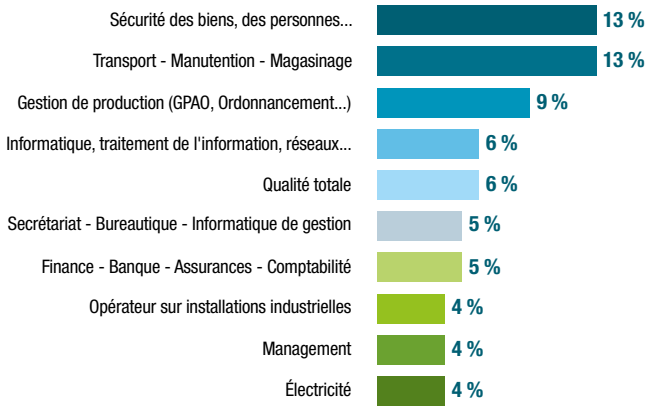
28,5 millions d'€ engagés par l'OPCAIM

Le plan de formation des TPE – PME

Entreprises de 10 à 49 salariés

Caractéristiques des formations

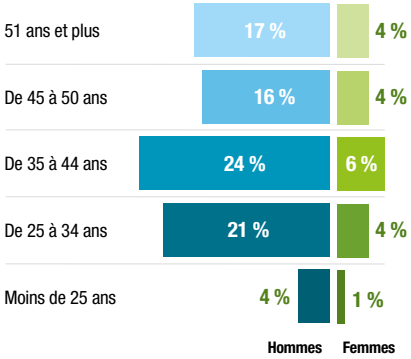
Les 10 premiers domaines de formation



Répartition par type de formation

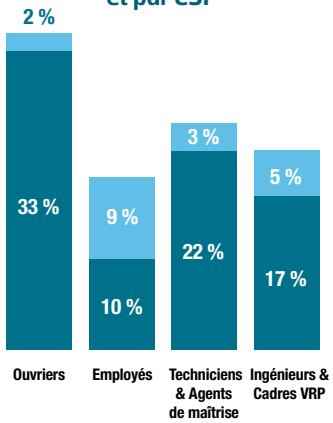
Profil des bénéficiaires

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



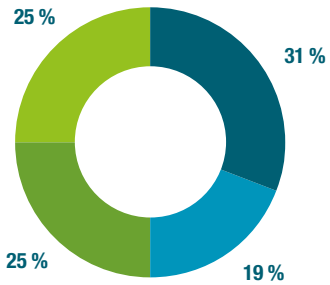
Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Hommes (total 82 %) Femmes (total 18 %)

Répartition du nombre d'heures de formation par CSP



Ouvriers
Employés
Techniciens & Agents de maîrise
Ingénieurs & Cadres VRP

	2015
Nombre de salariés	47 590
Engagement global	**28,5 M €**
Engagement moyen par salarié	600 €
Durée moyenne	28 h

62 490 bénéficiaires

2 692 établissements bénéficiaires

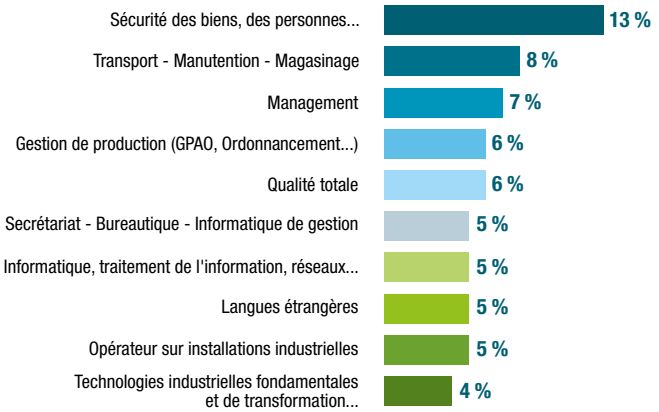
25,3 millions d'€ engagés par l'OPCAIM

Le plan de formation des TPE – PME

Entreprises de 50 à 299 salariés

Caractéristiques des formations

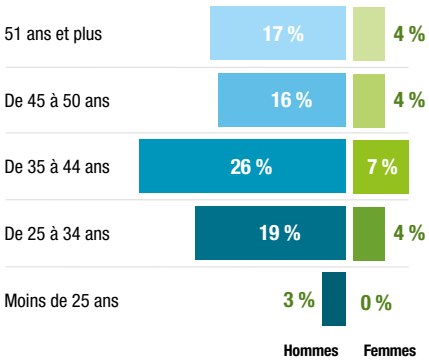
Les 10 premiers domaines de formation



Répartition par type de formation

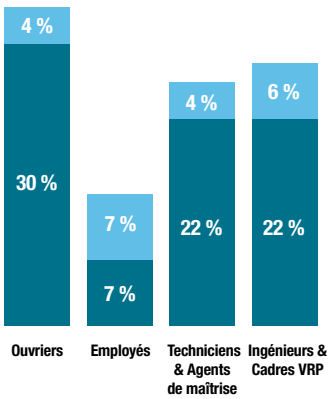
Profil des bénéficiaires

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge



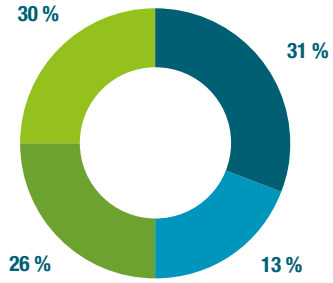
Hommes (total 80 %) Femmes (total 20 %)

Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Hommes (total 80 %) Femmes (total 20 %)

Répartition du nombre d'heures de formation par CSP



Ouvriers
Employés
Techniciens & Agents de maîrise
Ingénieurs & Cadres VRP

	2015
Nombre de salariés	62 490
Engagement global	**25,3 M €**
Engagement moyen par salarié	405 €
Durée moyenne	22 h

Le Compte Personnel de Formation

[CPF]

Dès le début de l'année 2015, nous avons lancé une grande campagne de communication auprès de l'ensemble des salariés présents sur le territoire français. Cette campagne avait pour objectif de délivrer deux messages clefs :
- ouvrez votre compte personnel de formation sur le portail **moncompteformation.gouv.fr** et renseignez vos heures de DIF,
- regardez les formations disponibles pour vous et soyez incités à utiliser votre compte.

En chiffres, le CPF a représenté cette année pour nous 330 départs en formation.
À titre de comparaison, nous bénéficiions de 400 à 500 départs au titre DIF chaque année.
Nous sommes donc assez satisfaits des résultats obtenus pour cette année de transition.
Il y a eu un effort important de notre part sur l'accompagnement individuel des salariés dans la validation des dossiers, qui constitue après la communication le 2e élément clef de réussite du CPF au sein de notre entreprise.

Nous tenons à mettre en avant les efforts très importants de la branche professionnelle sur la communication et sur la constitution des listes de certifications éligibles au CPF.

Pour nous faciliter l'appropriation de ce nouveau dispositif et nous accompagner dans sa mise en œuvre, nous avons pu compter sur l'OPCAIM et le réseau des ADEFIM.

François Suquet, DRH pour la zone France – Maroc Tunisie, STmicroelectronics

Chiffres clés

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

14 341
salariés ont mobilisé leur CPF
dont 15 % hors accord de l'entreprise

2 288
établissements
bénéficiaires d'une prise en charge

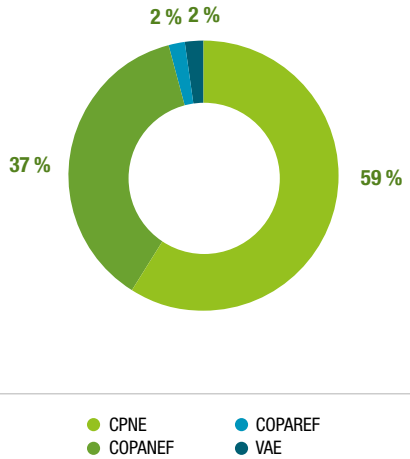
48,7
millions d'euros
engagés au titre du CPF
dont 13 millions d'euros
au titre de l'abondement

660 310
heures de formation
mobilisées au titre du CPF
dont 29 % hors temps de travail

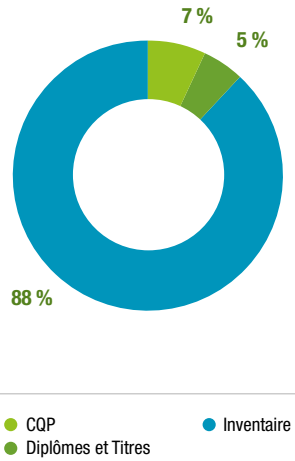
Compte Personnel de Formation [CPF]

Caractéristiques du CPF

Répartition des dossiers CPF par liste

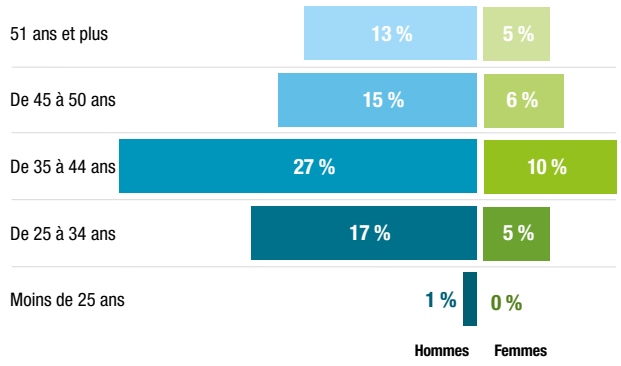


Répartition par type de certification



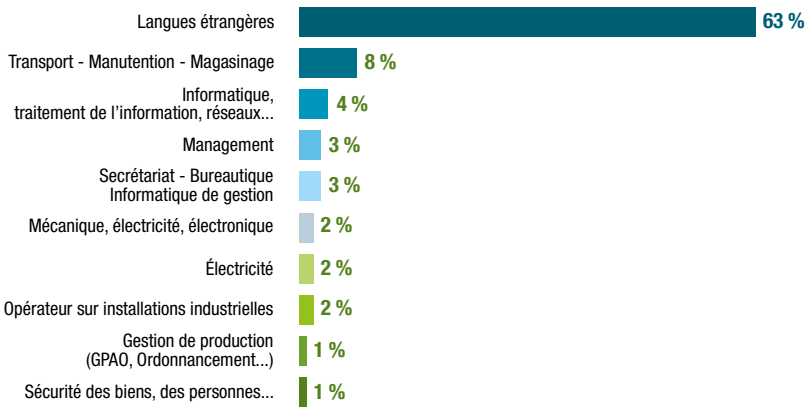
	2015
Nombre de salariés	14 341
Nombre d'établissements	2 288
Engagement global	**48 M €**
Engagement moyen par salarié	3 337 €
Durée moyenne	75 h
Dont heures d'utilisation CPF	**46 h**

Répartition des bénéficiaires par sexe et par classe d'âge

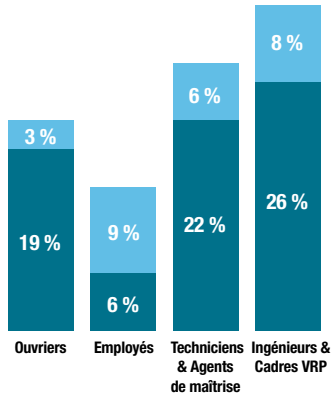


Hommes (total 73 %) Femmes (total 27 %)

Les 10 premiers domaines de formation



Répartition des bénéficiaires par sexe et par CSP



Hommes (total 73 %) Femmes (total 27 %)

La taxe d’apprentissage

“La collecte de la taxe d’apprentissage a été gérée par l’OPCAIM de façon efficace et à la satisfaction de tous les intervenants.
Il faut savoir que la collecte pour notre groupe est complexe de par le nombre de sociétés (37), leur disparité (de 15 à 7 000 salariés) et leur localisation.

Nous avons, en outre, une convention spécifique de financement avec une école qui nécessite des calculs et ajustements supplémentaires lors des reversements.

Dès le lancement de la collecte, une réunion (distancielle) explicative a permis de clarifier le processus et de répondre aux questions. Le reste de la collecte s’est déroulé sans problème, grâce aux compétences des intervenants OPCAIM, en particulier de l’ADEFIM Midi-Pyrénées, et aux outils de reporting spécifiques.

Nous renouvellerons évidement cette expérience les prochaines années.”

Pierre HENQUET, Head of Training Shared Service ArcelorMittal France

TAXE D'APPRENTISSAGE

288,5
millions d'euros collectés
+ 18 % par rapport à 2014

16 270
entreprises versantes
+ 2 % par rapport à 2014

Chiffres clés

288,5
millions d'€ collectés

16 270
entreprises versantes

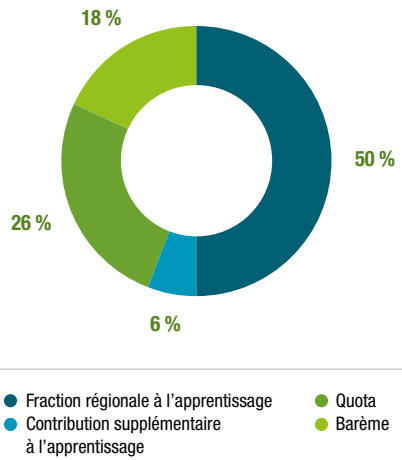
Taxe d'apprentissage

Collecte 2015 - MS 2014

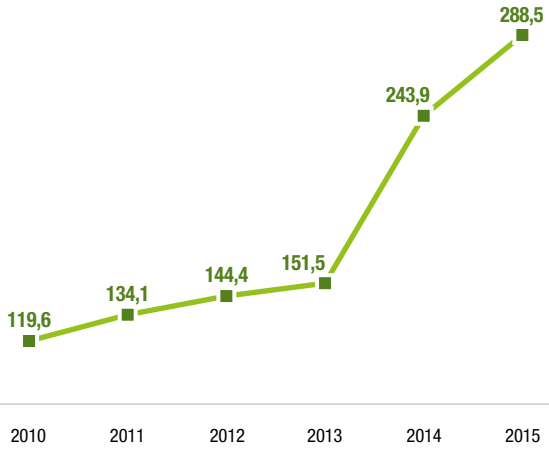
La réforme de la taxe d'apprentissage a permis à l'OPCAIM de renforcer de façon significative son action au service de la métallurgie à partir de 2014.

Répartition de la taxe d'apprentissage

Répartition de la collecte Taxe d'Apprentissage

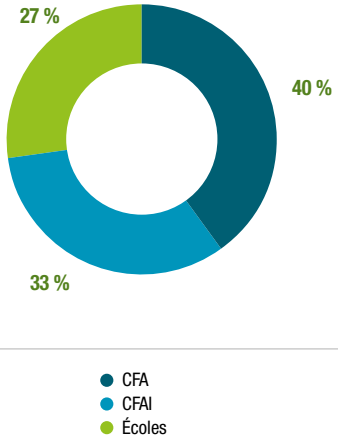


Évolution de la collecte Taxe d'Apprentissage en M€



Caractéristiques des reversements

Répartition des versements



143,5 M€ versés aux établissements bénéficiaires désignés par les entreprises versantes,

dont **16,7 M€** au titre de la CSA,

et **143 M€** versés au FRA

Compte de résultat*

PRODUITS DE L'EXERCICE		CHARGES DE L'EXERCICE	
Cotisations des entreprises	344 449 K€	Charges de formation	311 037 K€
Reprise de provisions sur reversements écoles	143 537 K€	Charges d'information et de fonctionnement	1 999 K€
Produits financiers	43 K€	Dotations aux provisions sur reversements écoles	174 950 K€
Total produits de l'exercice (1)	**488 029 K€**	**Total charges de l'exercice (2)**	**487 986 K€**
		Impôts sur produits de placements (3)	4 K€
		Résultat de l'exercice = 1 - 2 - 3	**39 K€**

* En application des règlements n° 2015-3 du 7 mai 2015 et 2015-4 du 4 juin 2015, la collecte à recevoir du 29 février 2016 (MS 2015) est inscrite dans le compte de résultat 2015.

Les délégations territoriales de l'OPCAIM

ADEFIM en chiffres
Coordonnées des ADEFIM

Les délégations territoriales de l'OPCAIM

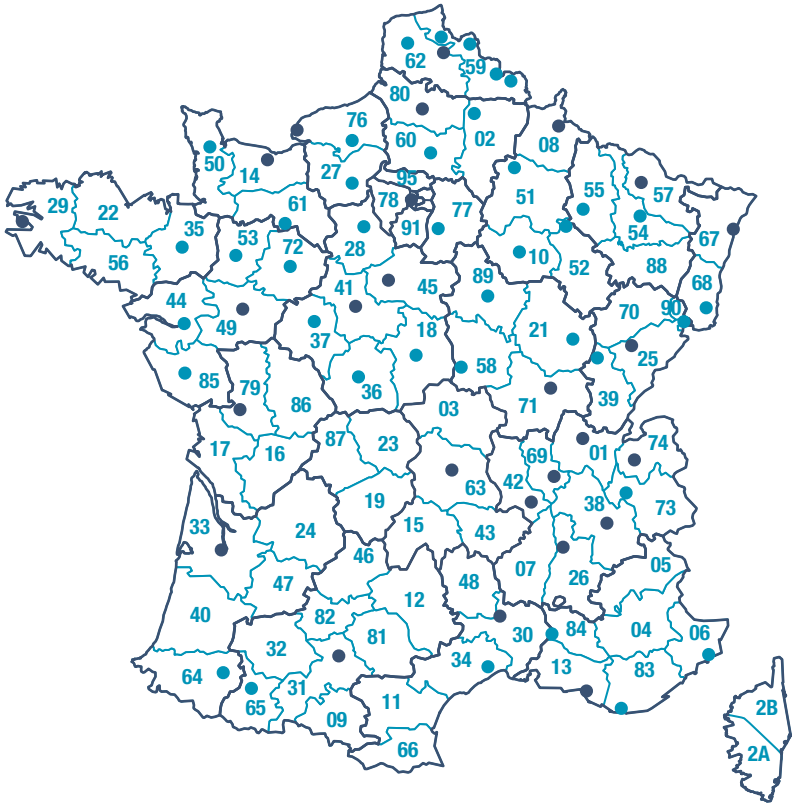
ADEFIM en chiffres

ADEFIM	Bénéficiaires			Les engagements au 31/12/2015 (en euros)											Les frais de gestion			
	Établissements	Salariés formés	Demandeurs d'emploi	CP	PP	CPF	Plan - 10	Plan 10 - 49	Plan 50 - 299	Versements Volontaires	Cofinancements (hors DE)	Demandeurs d'emploi	TOTAL hors GPEC et accompagnements	GPEC et accompagnements	FPC	Taxe d'apprentissage	Chargés de mission	TOTAL
ADEFIM ALSACE	720	16 853	201	1 509 248	3 326 151	1 789 929	963 292	625 135	889 737	7 399 780	1 595 477	810 456	18 909 206	157 000	957 504	47 924	0	1 005 428
ADEFIM AQUITAINE	883	14 639	148	2 845 180	2 510 651	1 353 579	1 169 215	1 816 831	772 507	5 608 877	1 737 752	555 827	18 370 419	186 660	1 167 243	38 346	26 500	1 232 089
ADEFIM AUVERGNE	413	6 022	97	968 329	1 090 161	297 747	470 479	810 584	338 941	2 003 587	795 614	377 834	7 153 276	133 645	542 070	22 362	12 000	576 432
ADEFIM BASSE-NORMANDIE	471	11 492	136	2 050 632	1 582 353	1 907 512	607 354	726 743	751 859	4 374 117	1 111 229	455 160	13 566 959	93 625	721 410	36 566	0	757 976
ADEFIM BOURGOGNE	654	12 850	147	2 524 139	1 925 369	1 074 245	432 313	801 374	780 524	9 746 339	254 297	414 208	17 952 808	327 675	1 005 172	61 675	40 000	1 106 847
ADEFIM BRETAGNE	887	12 216	247	2 841 047	1 434 554	1 443 810	862 714	931 971	1 160 102	4 022 450	1 769 799	888 110	15 354 557	149 670	816 530	411	94 000	910 940
ADEFIM CHAMPAGNE-ARDENNE	567	8 931	210	1 484 429	1 127 729	1 111 773	582 182	680 331	1 146 961	3 714 362	621 368	791 597	11 260 732	113 000	874 446	61 033	115 000	1 050 479
ADEFIM FRANCHE-COMTE	717	12 190	143	1 921 211	2 710 577	1 357 989	923 833	954 998	1 257 404	4 997 304	1 883 175	714 795	16 721 286	558 475	774 100	44 524	0	818 625
ADEFIM HAUTE-NORMANDIE	609	10 613	224	1 806 390	1 664 423	1 201 216	609 328	1 037 744	825 975	4 733 778	350 634	860 460	13 089 948	53 650	975 408	49 192	0	1 024 600
ADEFIM ILE-DE-FRANCE	2 297	43 978	282	6 307 590	12 693 748	4 673 895	1 968 267	3 292 304	2 249 202	14 941 497	1 028 076	1 132 940	48 287 520	60 500	3 993 425	420 000	5 000	4 418 425
ADEFIM LANGUEDOC ROUSSILLON	488	5 810	72	1 063 796	725 008	716 116	576 902	654 803	331 554	2 013 383	770 211	182 649	7 034 423	190 160	341 195	20 006	32 000	393 201
ADEFIM LIMOUSIN POITOU-CHARENTES	773	14 407	155	1 986 887	2 615 122	2 634 864	969 245	1 292 047	886 814	6 781 588	496 300	590 312	18 253 179	130 580	758 167	69 008	74 000	901 176
ADEFIM LORRAINE	692	11 759	261	1 828 501	2 537 884	539 849	779 382	1 033 506	1 178 661	2 162 557	2 080 854	1 034 021	13 175 215	44 000	1 223 757	63 555	0	1 287 312
ADEFIM MIDI-PYRENEES	862	14 732	195	5 017 829	3 148 935	2 581 243	902 044	869 078	693 025	3 400 585	1 445 013	862 055	18 919 807	211 260	964 198	216 889	0	1 181 087

ADEFIM	Bénéficiaires			Les engagements au 31/12/2015 (en euros)											Les frais de gestion			
	Établissements	Salariés formés	Demandeurs d'emploi	CP	PP	CPF	Plan - 10	Plan 10 - 49	Plan 50 - 299	Versements Volontaires	Cofinancements (hors DE)	Demandeurs d'emploi	TOTAL hors GPEC et accompagnements	GPEC et accompagnements	FPC	Taxe d'apprentissage	Chargés de mission	TOTAL
ADEFIM NORD PAS DE CALAIS	1 131	23 047	656	6 170 269	3 736 905	1 604 758	875 224	1 638 488	1 088 895	8 744 324	1 676 169	2 291 741	27 826 772	55 500	1 682 224	118 027	73 000	1 873 251
ADEFIM PACA CORSE	1 208	17 143	196	3 263 391	3 795 511	1 995 280	1 571 618	1 488 652	1 571 190	3 499 027	542 097	683 696	18 410 461	243 443	1 271 333	117 987	0	1 389 320
ADEFIM PAYS DE LA LOIRE	1 529	21 901	381	4 175 140	3 385 553	4 633 488	1 077 275	1 662 051	1 407 540	8 318 700	1 880 834	1 546 938	28 087 520	174 350	1 677 251	124 246	0	1 801 496
ADEFIM PICARDIE	600	8 272	122	2 043 650	1 491 565	1 517 076	486 786	566 000	704 409	4 349 776	159 022	420 046	11 738 330	299 211	852 149	71 129	5 000	928 278
ADEFIM REGION CENTRE	392	8 196	45	891 662	842 251	2 455 766	394 099	479 007	915 080	4 966 379	698 205	158 196	11 800 646	29 000	485 734	34 644	53 000	573 378
ADEFIM REGION CENTRE NORD	686	14 709	101	1 282 179	2 052 428	2 074 138	743 864	840 225	1 050 964	6 675 818	1 901 073	404 256	17 024 946	181 800	1 214 097	95 683	40 000	1 349 780
TOTAL CENTRE	1 078	22 905	146	2 173 841	2 894 680	4 529 904	1 137 963	1 319 232	1 966 045	11 642 198	2 599 278	562 452	28 825 592	210 800	1 699 831	130 328	93 000	1 923 158
ADEFIM 01	403	5 482	49	1 223 573	741 482	1 481 209	583 604	680 733	490 807	2 013 461	838 802	210 987	8 264 660	72 300	354 631	7 385	30 000	392 017
ADEFIM 26/07 DROME ARDECHE	399	7 867	45	1 072 465	941 733	837 940	584 525	526 118	383 659	3 747 033	423 633	165 411	8 682 516	116 725	568 987	3 366	0	572 353
ADEFIM 74	539	5 687	64	2 221 738	1 302 275	708 328	733 280	848 232	593 631	3 707 568	922 997	191 842	11 229 889	134 675	623 541	9 992	16 540	650 073
ADEFIM ARC ALPIN	919	11 979	126	3 463 350	2 638 806	4 314 595	933 589	1 225 718	874 432	4 455 278	337 136	458 639	18 701 544	277 055	1 091 781	37 583	0	1 129 364
ADEFIM LOIRE	703	8 544	146	1 760 750	773 042	1 409 474	995 068	1 430 306	783 749	4 049 029	218 664	630 650	12 050 732	103 600	495 595	35 802	0	531 396
ADEFIM RHODANIENNE	983	16 107	127	3 591 229	2 482 816	3 002 440	1 434 002	1 623 757	2 176 582	7 536 114	216 887	599 310	22 663 136	95 500	1 530 532	1 239	88 000	1 619 771
TOATL RHONE ALPES	3 946	55 666	557	13 333 105	8 880 153	11 753 987	5 264 068	6 334 864	5 302 859	25 508 483	2 958 118	2 256 839	81 592 476	799 855	4 665 067	95 366	134 540	4 894 974
TOTAL ADEFIM	**20 525**	**345 426**	**4 576**	**65 314 604**	**63 277 032**	**48 718 261**	**22 229 486**	**28 536 735**	**25 304 204**	**137 962 712**	**25 755 315**	**17 432 137**	**434 530 485**	**4 193 060**	**26 962 480**	**1 808 575**	**704 040**	**29 475 095**

Les délégations térritoriales de l'OPCAIM

Coordonnées des ADEFIM



● ADEFIM ● Antenne d'une ADEFIM régionale

ALSACE

ADEFIM Alsace

• Siège et antenne Bas-Rhin
6, rue Ettore Bugatti - 67201 Eckbolsheim
Tél.: 03 88 24 40 00 - Fax: 03 88 35 40 19
info@adefim67.org

• Antenne Haut-Rhin
8 rue de la Bourse - BP 1217 - 68054 Mulhouse Cedex
Tél.: 03 89 45 68 02 - Fax: 03 89 45 94 39
adefim68@adefim.com

AQUITAINE

ADEFIM Aquitaine

• Siège
Maison de l'Industrie
40 avenue Maryse-Bastié - BP 75 - 33523 Bruges Cedex
Tél. : 05 56 57 44 38 - Fax: 05 56 57 89 73
adefim.aquitaine@adefim.com

• Antenne régionale
4 rue des Frères d'Orbigny - BP 7502 - 64075 Pau Cedex
Tél.: 05 59 02 82 19 - Fax: 05 59 02 02 31
adefim.aquitaine@adefim.com

AUVERGNE

ADEFIM Auvergne

9, rue du Bois Joli - 63800 Cournon d'Auvergne
Tél.: 04 73 91 91 70 - Fax: 04 73 78 58 94
adefim.auvergne@adefim.com

BOURGOGNE

ADEFIM Bourgogne

• Siège et antenne Saône-et-Loire
Carré Saint-Cosme
75 Grande rue Saint-Cosme - BP 20133
71104 Chalon-sur-Saône Cedex
Tél.: 03 85 42 18 66 - Fax: 03 85 42 18 32
adefim71@adefim.com

• Antenne Côte d'Or
Maison des Entreprises
6 allée André Bourland - BP 67007 - 21070 Dijon Cedex
Tél.: 03 80 77 85 74 - Fax: 03 80 77 85 01
adefim.cotedor@adefim.com

• Antenne 58
39 boulevard du Pré Plantin - 58000 Nevers
Tél.: 03 86 59 71 28 - Fax: 03 86 59 07 90
adefim58@adefim.com

• Antenne Yonne
6 route de Moneteau - BP 303 - 89005 Auxerre Cedex
Tél.: 03 86 49 26 24 - Fax: 03 86 46 47 00
adefim.yonne@adefim.com

BRETAGNE

ADEFIM Bretagne

• Siège et antenne Finistère, Côtes d'Armor
3 rue Daguerre - Gouesnou
CS 50216 - 29804 Brest Cedex 9
Tél.: 02 98 02 95 88 - Fax: 02 98 02 62 01
adefim.bretagne@adefim.com

• Antenne Ille et Vilaine, Morbihan
2 allée du Bâtiment - BP 91641 - 35016 Rennes Cedex
Tél.: 02 99 87 42 86 - Fax: 02 99 87 91 20
adefim.bretagne.35-56@adefim.com

CENTRE

ADEFIM Région Centre

• Siège et antenne Loir et Cher
27 rue Robert Nau - 41000 Blois
Tél.: 02 54 52 20 50 - Fax: 02 54 52 20 51
info@adefim-rc.org

• Antenne Cher
10, rue Maurice Roy - 18000 Bourges
Tél.: 02 48 69 74 83 - Fax: 02 48 69 74 89
info@adefim-rc.org

• Antenne Indre
9 rue des Ingrains - CS 40225 - 36004 Chateauroux Cedex
Tél.: 02 54 22 62 73 - Fax: 02 54 22 72 69
info@adefim-rc.org

ADEFIM Région Centre Nord

• Siège et antenne Loiret
7 route d'Orléans - 45380 La Chapelle Saint-Mesmin
Tél.: 02 38 22 31 04 - Fax: 02 38 22 31 06
adefim.rcn@adefim.com

• Antenne Eure-et-Loir
5 rue Vlaminck - 28000 Chartres
Tél.: 02 37 24 25 26 - Fax: 02 37 30.06 81
adefim.rcn@adefim.com

• Antenne Indre-et-Loire
13 avenue Buffont - 37011 Tours Cedex
Tél.: 02 47 31 65 68 - Fax: 02 47 66 40 31
info@adefim-rc.org

CHAMPAGNE-ARDENNE

ADEFIM Champagne-Ardenne

• Siège
1, avenue Gustave Gailly - TSA 80 007
08020 Charleville-Mézières Cedex
Tél.: 03 24 36 29 65 - Fax: 03 24 36 29 69
adefim.champagne.ardenne@adefim.com

• Antenne Aube
9 rue Gustave Eiffel - CS 10614 - 10088 Troyes Cedex
Tél.: 03 25 71 29 89 - Fax: 03 25 71 05 03
adefim.champagne.ardenne@adefim.com

• Antenne Marne
3 rue Max Holste - Parc d'activités Henri Farman
CS 110 004 - 51685 Reims Cedex
Tél.: 03 26 89 66 10 - Fax: 03 26 89 66 19
adefim.champagne.ardenne@adefim.com

• Antenne Haute-Marne
2 bis rue de la Tambourine - CS 60384
52105 Saint-Dizier Cedex
Tél.: 03 25 07 36 34 - Fax: 03 25 07 50 97
adefim.champagne.ardenne@adefim.com

FRANCHE-COMTÉ

ADEFIM Franche-Comté

• Siège
5 rue du Château - 25400 Exincourt
Tél.: 03 81 97 55 10 - Fax: 03 81 91 93 53
adefimnfc@adefim.com

• Antenne du Doubs
4 rue Sophie Germain - Témis
25043 Besançon Cedex
Tél.: 03 81 48 50 04
Fax: 03 81 88 58 22
adefim.doubs@adefim.com

• Antenne du Jura
5 A rue Bougauld - BP 59 - 39107 Dôle Cedex
Tél.: 03 84 79 86 30 - Fax: 03 84 79 86 89
adefim.jura@adefim.com

ÎLE-DE-FRANCE

ADEFIM Île-de-France

• Siège
34 avenue Charles de Gaulle - 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél.: 01 41 43 96 96 - Fax: 01 41 43 96 95
info@adefim-rp.org

• Antenne 77
238 rue de la Justice
Zone Industrielle de Vaux-Le-Pénil - 77000 Melun
Tél.: 01 64 87 85 75 - Fax: 01 64 87 85 80
adefim77@adefim.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

ADEFIM Languedoc-Roussillon

• Siège et pôle administratif
125 avenue des Chênes Rouges - 30100 Alès
Tél.: 04 66 61 07 16 - Fax: 04 66 78 68 54
adefimlr@adefim.com

• Antenne et pôle conseil (Montpellier) - Aude, Hérault, Pyrénées-Orientales
14 rue François Perroux - ZA Aftalion CS 90028
34748 Baillargues Cedex
Tél.: 04 67 13 83 68 - Fax: 04 67 13 83 59
adefimlr@adefim.com

LORRAINE

ADEFIM Lorraine

• Siège et antenne Moselle
4 rue Paul Langevin - BP 95408 - 57073 Metz Cedex
Tél.: 03 87 74 54 48 - Fax: 03 87 36 50 31
adefim.moselle@adefim.com

• Antenne Meurthe-et-Moselle, Vosges
Maison de l'Entreprise - Site technologique Saint-Jacques II
8 rue Alfred Kastler - 54522 Maxeville Cedex
Tél.: 03 83 95 65 50 - Fax: 03 83 95 65 11
adefim54-88@adefim.com

• Antenne Meuse
Parc Bradfer - 7 rue Antoine Durenne
BP 70014 - 55001 Bar-le-Duc Cedex
Tél.: 03 29 79 73 04 - Fax: 03 29 79 49 58
adefim55@adefim.com

MIDI-PYRÉNÉES

ADEFIM Midi-Pyrénées

• Siège
11 boulevard des Récollets - CS 97802
31078 Toulouse Cedex 4
Tél.: 05 61 14 61 21 - Fax: 05 61 14 61 20
adefim-toulouse@adefim-uimp.com

• Antenne Hautes-Pyrénées
10 boulevard Pierre Renaudet - 65000 Tarbes
Tél.: 05 61 14 61 21 - Fax: 05 61 14 61 20
adefim-toulouse@adefim-uimp.com

NORD-PAS-DE-CALAIS

ADEFIM Nord-Pas-de-Calais

• Siège et antenne Artois-Douaisis
ZAC du bord des Eaux - Boulevard Miroslav Holler
BP 79 - 62252 Hénin-Beaumont Cedex
Tél.: 03 21 75 80 00 - Fax: 03 21 67 73 85
adefim.artoisdouaisis@adefim.com

• Antenne Littoral Pas-de-Calais - Boulogne-sur-Mer, Calais, Montreuil-sur-Mer, Saint-Omer
Parc d'affaires - Boulevard du Parc
CS 60094 - 62903 Coquelles Cedex
Tél.: 03 21 85 51 84 - Fax: 03 21 96 81 42
adefim.pasdecalaisouest@adefim.com

• Antenne Valenciennois et Cambrésis - Arrondissements de Cambrai et de Valenciennes
40 route d'Aulnoy - 59300 Valenciennes
Tél.: 03 27 28 06 06 - Fax: 03 27 41 23 61
adefim.valenciennoiscambresis@adefim.com

• Antenne Sambre-Avesnois - Arrondissement d'Avesnes
13 avenue de Ferrière - BP 60090 - 59604 Maubeuge Cedex
Tél.: 03 27 64 16 41 - Fax: 03 27 65 89 16
adefim.sambreavesnois@adefim.com

• Antenne Lille Flandre Intérieure - Arrondissement de Lille et la région Flandre Lys (Cantons de Bailleul, Cassel, Hazebrouck et Merville)
307 avenue du Général Leclerc
BP 60080 - 59155 Faches-Thumesnil
Tél.: 03 28 01 65 00 - Fax: 03 28 01 08 48
adefim.lilleflandreinterieure@adefim.com

• Antenne Région Dunkerquoise - Arrondissement de Dunkerque, sauf les cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville
Zone d'Activités du Pont Loby -Avenue Jean Monnet
BP 6329 - 59379 Dunkerque Cedex 1
Tél.: 03 28 24 51 81 - Fax: 03 28 63 21 44
adefim.regiondunkerquoise@adefim.com 70, 71

BASSE-NORMANDIE

ADEFIM Basse-Normandie

• Siège et antenne Calvados
UNICITE - 10 rue Alfred Kastler - 14000 Caen
Tél.: 02 31 46 99 46
adefim.basse-normandie@adefim.com

• Antenne Orne
42 rue du Puits au Verrier - BP 29 - 61001 Alençon Cedex
Tél.: 02 33 31 27 59
adefim.basse-normandie@adefim.com

• Antenne Manche
30 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny
50100 Cherbourg-Octeville
Tél.: 02 33 01 94 83
adefim.basse-normandie@adefim.com

HAUTE-NORMANDIE

ADEFIM Haute-Normandie

• Siège et antenne Le Havre
89 rue Desramé - 76620 Le Havre Aéroport
Tél.: 02 32 92 50 50 - Fax: 02 35 22 78 88
adefimhn@adefim.com

• Antenne Eure
1090 rue Jacquard - 27006 Évreux
Tél.: 02 32 38 85 48 - Fax: 02 32 33 12 15
adefimhn@adefim.com

• Antenne Rouen / Dieppe
26 rue Alfred Kastler - 76137 Mont-Saint-Aignan
Tél.: 02 32 19 55 25 - Fax: 02 32 19 55 22
adefimhn@adefim.com

PAYS-DE-LA-LOIRE

ADEFIM Pays-de-la-Loire

• Siège et antenne Maine-et-Loire
227 rue du Docteur Guichard
BP 40945 - 49009 Angers Cedex 01
Tél.: 02 41 24 14 76 - Fax: 02 41 24 89 31
adefim.anjou@adefim.com

• Antenne Mayenne
7 rue de Paradis - BP 0437 - 53004 Laval Cedex
Tél.: 02 43 59 77 08 - Fax: 02 43 56 00 35
adefim53@adefim.com

• Antenne Sarthe
Passage du Commerce - Immeuble B - 72000 Le Mans
Tél.: 02 43 24 11 28 - Fax: 02 43 28 06 12
adefim.sarthe@adefim.com

• Antenne Loire-Atlantique
10 chemin du Vigneau - BP 50283
44803 Saint-Herblain Cedex
Tél.: 02 40 20 67 67 - Fax: 02 40 48 10 37
adefim.loireatlantique@adefim.com

• Antenne Vendée
76 boulevard d'Angleterre - CS 80373
85009 La Roche-sur-Yon Cedex
Tél.: 02 51 37 12 70 - Fax: 02 51 62 58 04
adefim.vendee@adefim.com

PICARDIE

ADEFIM PICARDIE

• Siège et antenne Somme
22 D rue du Général Leclerc - BP 826
80008 Amiens Cedex 1
Tél.: 03 22 71 43 95 - Fax: 03 22 71 43 99
adefim.somme@adefim.com

• Antenne Oise
2 rue Alfred Kastler - 60600 Fitz-James
Tél.: 03 44 77 60 10 - Fax: 03 44 77 60 01
adefim.oise@adefim.com

• Antenne Aisne
La Maison des Entreprises - 85 boulevard Jean Bouin
BP 311 - 02107 Saint-Quentin Cedex
Tél.: 03 23 62 60 35 - Fax: 03 23 05 14 03
adefim.aisne@adefim.com

LIMOUSIN / POITOU-CHARENTES

ADEFIM Poitou-Charentes

• Siège et antenne Poitou-Charentes
ZA de l'Ebaupin - 6, rue de l'Angélique - CS 98750
79027 Niort Cedex
Tél.: 05 49 28 47 72 - Fax: 05 49 24 27 40
adefim.poitoucharentes@adefim.com

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR / CORSE

ADEFIM PACA / Corse

• Siège et antenne des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence
Tour Méditerrannée - 65 avenue Jules Cantini
13298 Marseille Cedex 20
Tél.: 09 69 32 13 04 - Fax: 04 96 12 09 00
adefim.marseille@adefim.com

• Antenne Alpes-Maritimes et Corse
Porte de l'Arénas - 455 Promenade des Anglais - BP 3136
CS 63136 - 06203 Nice Cedex 3
Tél.: 04 97 25 45 05 - Fax: 04 97 25 45 09
adefim.alpesmaritimes@adefim.com

• Antenne Vaucluse
60 chemin de Fontanille - Agroparc
CS 11512 - 84095 Avignon Cedex 9
Tél.: 04 90 12 13 90 - Fax: 04 90 12 09 00
adefim84@adefim.com

• Antenne Var et Hautes-Alpes
155 avenue Franklin Roosevelt - Le Cygne IV
83000 Toulon
Tél.: 04 98 00 94 70 - Fax: 04 98 00 94 71
adefim.var@adefim.com

RHÔNE-ALPES

ADEFIM Arc Alpin

• Siège et antenne Isère
Polytec - 19 rue des Berges - CS 90064
38024 Grenoble Cedex 1
Tél.: 04 76 41 49 49 - Fax: 04 76 90 37 92
adefim38@adefim.com

• Antenne Savoie
1247 avenue de la Houille Blanche - ZI de Bissy - CS 42427
73024 Chambery Cedex
Tél.: 04 79 26 85 11 - Fax: 04 79 65 69 67
adefim.savoie@adefim.com

ADEFIM Haute-Savoie

27 rue Royale - 74010 Annecy Cedex
Tél.: 04 50 33 00 60 - Fax: 04 50 10 11 47
adefim74@adefim74.com

ADEFIM Rhodanienne

60 avenue Jean Mermoz - 69372 Lyon Cedex 08
Tél.: 04 78 77 06 08 Fax: 04 78 77 06 46
adefim.rhodanienne@adefim.com

ADEFIM Ain

1 bis Allée des Tyrandes - BP 16 - 01960 Péronnas
Tél.: 04 74 32 02 59 - Fax: 04 74 32 86 25
adefim01@adefim.com

ADEFIM Drôme, Ardèche

La Maison de l'Industrie
Plateau de Lautagne - 21 rue Pierre Méchain
BP 10028 - 26901 Valence Cedex 09
Tél.: 04 75 41 85 51 Fax: 04 75 41 90 01
adefim2607@adefim.com

ADEFIM Loire

16 boulevard de l'Etivallière
BP 709 - 42951 Saint-Étienne Cedex 9
Tél.: 04 77 92 89 84 - Fax: 04 77 92 89 85
adefim42@adefim.com

Les annexes

Compte de résultat 2015 par section
Frais de gestion, d'information et de mission de l'OPCAIM en 2015
Règles de prise en charge

Compte de résultat 2015 par section (en K€)

Les acomptes annuels ont été établis conformément aux prescriptions des règlements n° 2015-3 du 7 mai 2015 et 2015-4 du 4 juin 2015 relatifs à l'application du plan comptable des OPCA

	Professionnalisation	Plan entreprises moins de 10 salariés	Plan entreprises 10 à 49 salariés	Plan entreprises 50 à 299 salariés	CPF	CIF	FPSPP	Versements volontaires	TOTAL
PRODUITS DE FORMATION									
Cotisations des entreprises	246 640	15 157	17 346	16 868	97 147	122 698	114 707	129 046	759 608
Subventions au titre des formations cofinancées	13 095	5 012	754	6 413				15 248	40 521
Reprise sur provisions sur EFF	55 254	2 327	12 380	37 813					107 774
Reprise sur provisions pour non utilisation de subventions	2 677	135	1 131	0					3 943
Autres produits		2	15	2					19
TOTAL 1 - Produits de formations	**317 667**	**22 633**	**31 625**	**61 095**	**97 147**	**122 698**	**114 707**	**144 293**	**911 865**
CHARGES DE FORMATION									
Charges de formations	128 674	20 624	37 519	58 574	15 388			112 117	372 896
C.F.A.I.	123 745								123 745
Frais de gestion au titre des cofinancements	1 513			682				666	2 860
Frais de gestion au titre des chargés de missions	534								534
Reversement au FPSPP						122 698	114 707		237 404
Dotations aux provisions sur EFF	59 129	3 268	4 873	4 309	27 679			21 832	121 091
Dotations pour risques de non utilisation de subventions	1 074			1 835				3 088	5 998
Autres charges	45								45
TOTAL 2 - Charges de formations	**314 713**	**23 891**	**42 392**	**65 400**	**43 067**	**122 698**	**114 707**	**137 704**	**864 572**
RÉSULTAT DE FORMATION (TOTAL 1 - 2)	**2 954**	**-1 259**	**-10 767**	**-4 305**	**54 080**	**0**	**0**	**6 590**	**47 293**
TOTAL 3 - Charges de fonctionnement	**23 770**	**1 342**	**1 525**	**1 389**	**7 479**			**5 500**	**41 006**
RÉSULTAT D'ACTIVITÉ (TOTAL 1 - 2 - 3)	**-20 816**	**-2 600**	**-12 292**	**-5 694**	**46 601**	**0**	**0**	**1 090**	**6 288**
TOTAL 4 - Résultat financier	**196**	**2**	**97**	**408**	**0**			**2**	**706**
TOTAL 5 - Résultat exceptionnel	**-18**	**-1**	**-1**	**-1**	**-7**				**-29**
TOTAL 6 - Impots sur les produits de placements	**43**	**0**	**20**	**90**				**0**	**154**
RÉSULTAT DE L'EXERCICE (TOTAL 1 - 2 - 3 + 4 + 5 - 6)	**-20 682**	**-2 600**	**-12 216**	**-5 377**	**46 593**	**0**	**0**	**1 092**	**6 811**

Frais de gestion

État des charges de fonctionnement par destination

L'arrêté du 18 février 2015 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information des OPCA définit les taux plafonds suivants :

1 **Frais de gestion et d'information :** compris entre 3,5 % et 6,9 % de la collecte comptabilisée (frais de collecte des contributions, frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, remboursement THR administrateurs).

2 **Frais de Mission affectés à :**
- frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins (négociés dans la COM),
- frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité (négociés dans la COM),
- dépenses de fonctionnement des Observatoires (plafonnés à 0,75 % de la collecte comptabilisée),
- financement d'Études et Recherches (plafonnés à 0,75 % de la collecte comptabilisée),
- coûts des diagnostics des entreprises (plafonnés à 1 % de la collecte comptabilisée),
- frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées (négociés dans la COM).

En milliers d'euros	FRAIS DE GESTION ET D'INFORMATION				FRAIS DE MISSION				
Dispositifs	Frais de collecte	Remboursement THR Administrateurs	Frais de gestion administrative	Frais d'information générale	Frais de diagnostics & Accompagnement	Frais d'information-conseil, pilotage de projet et service de proximité	Études et recherches & Observatoire	Qualité	TOTAL
Achats et services extérieurs	257	9	2 481	171	-	1 369	3 480	174	**7 939**
Impôts et taxes	2	-	17	1	-	10	-	-	**30**
Charges de personnel	112	-	1 086	75	-	599	-	-	**1 873**
Autres charges	1 618	-	15 640	1 079	2 638	9 331	-	-	**30 306**
Dotation aux amortissements	51	-	497	34	-	274	-	-	**857**
Résultat de fonctionnement	2 040	9	19 722	1 360	2 638	11 583	3 480	174	**41 006**
Plafonnement COM	2 200	100	19 530	2 000	4 000	11 730	6 010	1 000	**46 570**
Différentiel	- 160	- 91	192	-640	- 1 362	-147	2 530	- 826	**-5 564**

En milliers d'euros Dispositifs	Collecte	THR Administrateurs	Gestion des dossiers	Information	Diagnostics & Accompagnement	Information - Conseil	Études et recherches & Observatoire	Qualité	TOTAL
Professionalisation (2)	1 156	5	11 174	771	1 506	6 867	2 183	109	**23 770**
Plan -10 salariés (2)	66	0	637	44	102	352	134	7	**1 342**
Plan 10 à 49 salariés (2)	75	0	724	50	115	400	154	8	**1 525**
Plan 50 - 299 (2)	68	0	655	45	102	362	149	7	**1 389**
CPF (2)	346	2	3 341	230	814	1 843	860	43	**7 479**
Versements volontaires (1)	330	-	3 190	220	-	1 760	-	-	**5 500**
TOTAL	**2 040**	**9**	**19 722**	**1 360**	**2 638**	**11 583**	**3 480**	**174**	**41 006**

En application de l'article 6 de la Convention d'objectifs et de moyens 2015-2017 :
(1) Les frais de gestion et de missions appliqués à la section financière des versements volontaires sont affectés en liaison avec l'application des modalités de taux de frais appliqué pour chacun des versements reçus.
(2) Le solde des frais de gestion et de missions appliqués à chacune des autres sections financières est affecté au prorata des montants de collecte comptabilisée sur chacune des sections

Règles de prise en charge en 2015

Consulter le site internet www.opcaim.com pour les dernières mises à jour

1. PROFESSIONNALISATION

DÉCISION 1.1 – Du 30.09.2004
Dernière modification: CA du 10.02.15

Contrats de professionnalisation
(art. 38 à 46 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Règles

L'OPCAIM prend en charge le contrat de professionnalisation qui remplit les conditions suivantes:
1.1 Le contrat de professionnalisation bénéficie à des:

1.1.1 personnes âgées de 16 à 25 ans révolus,

1.1.2 demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus,

1.1.3 personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ou anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion,

1.1.4 personnes âgées de 16 à 25 ans révolus non titulaires du bac général ou d'un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel.

1.2 Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

1.3 Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée:
- déterminée de 6 à 12 mois,
- indéterminée et fait l'objet d'une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois située au début du contrat.

1.4 La durée de la formation doit être comprise entre 15% (minimum 150 heures) et 25% de la durée du contrat de professionnalisation s'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat conclu pour une durée indéterminée.
Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées, soit au 1er janvier 2015, 1 827 heures.

1.5 Les durées maximales de 12 mois et de 25% visées ci-dessus peuvent être portées respectivement jusqu'à 24 mois et jusqu'à 50%, notamment dans les cas suivants:

1.5.1 pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés aux 1.1.3 et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

1.5.2 pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

1.5.3 lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

2. Objet

Sont prises en charge les actions de professionnalisation visant:
- prioritairement, l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE (article 22 de l'Accord national du 13 novembre 2014),
- la réalisation de parcours de professionnalisation figurant sur la liste A de la CPNE ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle visé à l'article L. 6314-1 du code du Travail.

3. Intervention financière de l'OPCAIM (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours
Prise en charge dans la limite de **500 €**, sans que la durée soit inférieure à **3h30** et sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation, ainsi que des résultats en termes d'adaptation du parcours de formation.

3.2 Parcours de formation, pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2015

3.2.1 Durée de l'action de professionnalisation inférieure ou égale à un an ET durée du parcours de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée de l'action de professionnalisation
- Formation préparant à un métier industriel: **13 €**/heure de formation,
- Autres formations: **8 €** /heure de formation.

3.2.2 Durée de l'action de professionnalisation supérieure à un an OU durée du parcours de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation
- Formation préparant à un métier industriel: **10 €**/heure de formation, dans la limite de **8 100 €**,
- Autres formations: **6 €** par heure de formation, dans la limite de **4 860 €**.

3.2.3 Modulations

3.2.3.1 Majorations
Les forfaits visés aux 3.2.1 et 3.2.2 sont majorés dans la limite de 30 %:
- lorsque le contrat a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou CQPI,
- lorsque le bénéficiaire du contrat est âgé d'au moins 45 ans,
- lorsque le contrat est conclu avec l'une des personnes visée aux points 1.1.3 et 1.1.4 ci-dessus,
- ou lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

Outre les cas prévus ci-dessus, les forfaits horaires visés aux 3.2.1 et 3.2.2 peuvent également être majorés jusqu'à 30 % pour tenir compte de la nature et du coût des actions mises en œuvre.
En cas de majoration, la prise en charge est plafonnée à **10 530 €** pour les formations préparant à un métier industriel et à **6 318 €** pour les autres formations.

3.2.3.2 Minorations
Les forfaits horaires visés aux 3.2.1 et 3.2.2 peuvent également être minorés jusqu'à 30 %, pour tenir compte de la nature et du coût des actions mises en œuvre.

3.3 Passage des évaluations de certification
Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI (cf. décision 6.2).

4. Tutorat (cf. décision 1.5)

5. Justificatifs

- CERFA,
- convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier,
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation,
- le cas échéant, attestation de rupture,
- attestation justifiant toute situation particulière (Pôle Emploi, travailleur handicapé, etc.),
- si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature,
- si paiement au dispensateur de formation, facture de ce dernier.

DÉCISION 1.2 – Du 30.09.2004
Dernière modification: CA du 10.02.15

Périodes de professionnalisation
(art. 59 à 62 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Objet et priorités

Les périodes de professionnalisation ont pour objet la participation des salariés en CDI à des actions visant:
- prioritairement, l'obtention d'un CQPM ou CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNE,
- l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP,
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation, notamment dans les conditions visées à la décision 3.3.

2. Durée

Les parcours de formation mis en place dans ce cadre ont une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires.
Cette durée minimale ne s'applique pas:
- aux actions de validation des acquis de l'expérience,
- aux formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP,
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation.

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

- **Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours**

Prise en charge dans la limite de **500 €**, sans que la durée soit inférieure à 3h30 et sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation, ainsi que des résultats en termes d'adaptation du parcours de formation.

- **Actions de formation**

Prise en charge des coûts pédagogiques sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à **70 %** du coût réel,
et dans la limite de
- **32 €** de l'heure/stagiaire pour les formations industrielles,
- **25 €** de l'heure/stagiaire pour les formations non industrielles.

Ce forfait est porté à **100 %**, du coût réel dans la limite de **32 €** de l'heure, lorsque ces formations sont suivies par les femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNE.
- Passage des évaluations de certification

Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI conformément à la décision 6.2.
- **Allocation de formation (50 % du salaire net)**

Prise en charge à **50 %** pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.
- **Actions d'accompagnement à la VAE**

Prise en charge dans la limite de **62 €**/heure hors TVA et dans la limite de 24 h/salarié.

4. Formation des salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

Les règles de financement, au titre des périodes de professionnalisation, de l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 de l'accord national du 13 novembre 2014 sont fixées à la décision 3.3.

5. Justificatifs

- demande de prise en charge,
- convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier),
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation,
- si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature,
- si paiement au dispensateur de formation, facture de ce dernier.

DÉCISION 1.3 – Du 10.03.2011
Dernière modification: CA du 10.02.15

P.O.E Individuelle
(art. 26 à 28 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Objet de la formation et priorités

Permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.
La formation mise en œuvre est individualisée et prépare en priorité à un métier industriel.

2. Bénéficiaires

Les demandeurs d'emploi souhaitant accéder à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et correspondant à une offre:
- déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi,
- et située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNE.
À l'issue de la formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est:
- un CDI (éventuellement en contrat de professionnalisation),
- un CDD d'au moins 12 mois (éventuellement en contrat de professionnalisation),
- un contrat d'apprentissage.

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

L'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

- **Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant d'adapter la durée et le contenu des actions de formation**

Prise en charge dans la limite de **500 €**, sans que la durée soit inférieure à 3h30 et sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation, ainsi que des résultats en termes d'adaptation du parcours de formation.

- Parcours de formation

Prise en charge des coûts pédagogiques en complément de la prise en charge par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures et de **8 €** de l'heure/stagiaire.

- Passage des évaluations de certification (le cas échéant)

Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un CQPM ou CQPI (cf. décision 6.2).

4. Justificatifs

- Demande de prise en charge avec l'annexe relative aux particularités des bénéficiaires,
- convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier,
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation,
- si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature,
- si paiement au dispensateur de formation, facture de ce dernier.

DÉCISION 1.4 – Du 25.10.2011

Dernière modification: CA du 10.02.15

P.O.E collective

(art. 26 à 28 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Objet de la formation

Permettre à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche.
Les formations mises en œuvre dans le cadre de la POE collective sont individualisées et doivent conduire aux métiers en tension tels que définis par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications (en application de l'article 25 de l'Accord national du 13 novembre 2014):
- au niveau national,
- ou au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées,
- la liste des métiers en tension est disponible sur le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications.

La formation est dispensée par un organisme de formation professionnelle continue. Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

2. Bénéficiaires : demandeurs d'emploi

Contrat de travail pouvant être conclu à l'issue de la POE collective:
- un CDI (éventuellement en contrat de professionnalisation),
- un CDD d'au moins 12 mois (éventuellement en contrat de professionnalisation),
- un contrat d'apprentissage.

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

L'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

3.1 Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours
Prise en charge dans la limite de **500 €**, sans que la durée soit inférieure à 3h30 et sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation, ainsi que des résultats en termes d'adaptation du parcours de formation.

3.2 Parcours de formation
- Prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur du coût réel dans la limite de **400 heures**,
- Le coût horaire moyen des actions de formation de POE collective ne pourra excéder **16 €**. Ce coût moyen est calculé sur l'ensemble des heures réalisées au cours d'une même année civile sur tout le territoire.

3.3 Plafond : la prise en charge de l'évaluation préalable et du parcours de formation est limitée à **6 400 €**.

3.4 Passage des évaluations de certification
Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI conformément à la décision 6.2.

4. Justificatifs :

- convention(s) de formation et annexes,
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation.

DÉCISION 1.5

CA du 10.02.15

Tutorat

(art. 47 à 49 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

1. Formation des tuteurs (contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage)

1.1 Prise en charge
Forfait de **15 €/heure** pour la prise en charge des frais de formation au tutorat des maîtres d'apprentissage et des tuteurs de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, dans la limite de **40 heures**.

1.2 Justificatifs : convention de formation, facture, attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation.
Pour un maître d'apprentissage, en plus des justificatifs ci-dessus: contrat d'apprentissage et attestation sur l'honneur de non bénéfice d'un autre financement.

2. Exercice de la fonction tutorale (contrats et périodes de professionnalisation à partir du 1er janvier 2015)

2.1 Prise en charge
Prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises de moins de 300 salariés dans la limite de **200 €** par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus, dès lors que le tuteur a bénéficié d'une formation au tutorat, dans les trois ans qui précèdent ou dans les trois mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, ce forfait est de:
- **230 € au titre du tuteur désigné au sein de ce groupement,** pendant 6 mois au plus (le nombre de fonctions tutorales prises en charge par l'OPCAIM, s'élève, dans ces groupements, à 1 pour 3 contrats de professionnalisation accueillis dans des entreprises relevant de l'OPCAIM),
- **200 € pendant la durée de la mise à disposition** et, au plus, pendant 6mois, au titre du tuteur désigné dans l'entreprise utilisatrice, si elle emploie moins de 300 salariés.

2.2 Justificatifs: CERFA mentionnant le nom du tuteur, attestation de formation justifiant la participation du tuteur à une formation au tutorat, dans les trois ans qui précèdent, ou dans les trois mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.
Pour le tuteur de l'entreprise utilisatrice: demande spécifique de prise en charge de l'entreprise utilisatrice et copie de la convention conclue entre le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice mentionnant le nom du tuteur.

2. PLAN DE FORMATION

DÉCISION 2.1 – Du 25.04.1995
Dernière modification: CA du 10.02.15

Entreprises < 10 salariés
(art. 50 à 62 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.
Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif:
- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- l'élargissement du champ professionnel d'activité,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies,
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire »,
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'Accord national accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2.Bénéficiaires

Salarié en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Coûts pédagogiques: prise en charge jusqu'à 100% du coût réel et dans les limites de:
- **40 €**/h/stagiaire pour les formations industrielles,
- **25 €**/h/stagiaire pour les formations non industrielles,
- **7500 €** au total /an/entreprise hors TVA.

3.2 Bilans de compétences: prise en charge dans la limite de **62 €/h** hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.3 VAE: prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de **62 €/h** hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.4 Salaires: forfait **13 €**/heure de formation.

3.5 Prise en charge à **50 % de l'allocation de formation** (**50 %** du salaire net) dans le cadre des actions organisées en dehors du temps de travail et dans la limite de 80 h/an/salarié. Pendant une période de chômage partiel, prise en charge limitée au montant de l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise en dehors du temps de travail.

3.6 Prise en charge, à hauteur de **500 €** pour la validation par un **CQPM** ou **CQPI**, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations (cf. décision 6.2).

3.7 Frais annexes:
- transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

4. Justificatifs

- demande de prise en charge,
- convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier),
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation,
- si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature,
- si paiement au dispensateur de formation, facture de ce dernier.

5. Articulation avec les autres dispositifs

Conformément à l'article 54.4 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie, les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et le congé individuel de formation.

DÉCISION 2.2 – Du 25.04.1995
Dernière modification: CA du 10.02.15

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés
(art. 50 à 62 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.
Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif:
- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- l'élargissement du champ professionnel d'activité,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies,
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles,
- les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'Accord national accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salarié en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Coûts pédagogiques: prise en charge jusqu'à 100% du coût réel et dans les limites de:
- **40 €**/h/stagiaire pour les formations industrielles,
- **25 €**/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

3.2 Bilans de compétences: prise en charge dans la limite de **62 €/h** hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.3 VAE: prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de **62 €/h** hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.4 Allocation de formation (50% du salaire net): prise en charge à 50% pour les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de **80 h**/an/salarié. Pendant une période de chômage partiel, prise en charge limitée au montant de l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise en dehors du temps de travail.

3.5 Passage des évaluations de certification
Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI conformément à la décision 6.2.

3.6 Frais annexes
- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- Les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

4. Justificatifs

- Demande de prise en charge;
- Convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier);
- Attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation;
- Si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature;
- Si paiement au dispensateur de formation, facture, convention de paiement signée par les trois parties.

5. Articulation avec les autres dispositifs

Conformément à l'article 54.4 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie, les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et le congé individuel de formation.

DÉCISION 2.3
CA du 10.02.15

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés
(art. 50 à 62 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.
Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif:
- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- l'élargissement du champ professionnel d'activité,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies,
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'accord national accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salarié en contrat de travail à durée **déterminée** ou indéterminée.

3. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Coûts pédagogiques: prise en charge jusqu'à 100 % du coût réel et dans les limites de:
- **40 €**/h/stagiaire pour les formations industrielles,
- **25 €**/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

3.2 Bilans de compétences: prise en charge dans la limite de **62 €**/heure hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.3 VAE: prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de **62 €**/h hors TVA et dans la limite de **24 h**/salarié.

3.4 Allocation de formation (50 % du salaire net): prise en charge à **50 %** pour les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de 80h/an/salarié. Pendant une période de chômage partiel, prise en charge limitée au montant de l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise en dehors du temps de travail.

3.5 Passage des évaluations de certification (le cas échéant)
Forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un **CQPM** ou d'un **CQPI** conformément à la décision 6.2.

3.6 Frais annexes
- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- Les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

4. Justificatifs

- Demande de prise en charge;
- Convention(s) de formation (avec ses annexes: programme(s), calendrier);
- Attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation;
- Si paiement à l'entreprise: copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xxx », plus signature;
- Si paiement au dispensateur de formation, facture de ce dernier.

5. Articulation avec les autres dispositifs

Conformément à l'article 54.4 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie, les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et le congé individuel de formation.

3. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

DÉCISION 3.1
CA du 11.12.14

Salariés
(art. 63 à 71 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Règles

L'OPCAIM prend en charge les actions mises en œuvre au titre du compte personnel de formation des salariés relevant des entreprises de la métallurgie, non soumises à un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du Travail.

Le compte personnel de formation a pour objet la mise en œuvre d'actions:
- de formation permettant d'acquérir le **socle de connaissances et de compétences**, défini par décret,
- d'accompagnement à la **VAE**,
- de formation conduisant à une qualification professionnelle figurant:
  - sur la **liste B** de la CPNE,
  - ou sur la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation **(COPANEF)**,
  - ou sur celle élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation **(COPAREF)** de la région où travaille le salarié.

2. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » au titre des heures inscrites ( ) au compte personnel de formation

2.1 Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours: prise en charge dans la limite de **500 €**, sans que la durée soit inférieure à **3 h 30**, sous réserve de la transmission des justificatifs de réalisation, ainsi que des résultats en termes d'adaptation du parcours de formation.

2.2 Action de formation: prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de leur montant réel dans la limite de **45 €/h**/stagiaire.

2.3 VAE: prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de **62 €/h** hors TVA.

2.4 Frais annexes
- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- Les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

2.5 Passage des évaluations de certification : forfait de **500 €** pour le passage des évaluations d'un **CQPM** ou d'un **CQPI** conformément à la décision 6.2.

2.6 Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du montant total pris en charge au titre des points 2.1 à 2.5 ci-dessus.

3. Abondements de l'OPCAIM au compte personnel de formation (au-delà des heures inscrites sur le compte)

3.1 Priorités

Les priorités de prise en charge, par l'OPCAIM, des abondements au compte personnel de formation sont déterminés par la recommandation établie par la CPNE restreinte.
En application de la recommandation de la CPNE restreinte du 10 décembre 2014, l'ordre des priorités pour les abondements est le suivant :

Ordre de priorité des abondements en fonction des publics
P1 : salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra,
P2 : salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et salariés dont l'emploi est menacé,
P3 : salariés en contrat à durée déterminée,
P4 : salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L.5212-13 du code du Travail,
P5 : salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
P6 : salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans,
P7 : salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
P8 : salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise.

Ordre de priorité des abondements en fonction des formations
P1 : formations mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25,
P2 : formations inscrites sur la liste B de la CPNE,
P3 : formations mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

L'articulation entre les publics et les formations prioritaires fera l'objet d'une prochaine recommandation de la CPNE restreinte.

3.2 Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » au titre d'abondements au compte personnel de formation
- **Action de formation :** prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de leur montant réel dans la limite de **45 €/h**/stagiaire.

- Frais annexes
- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- Les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

- **Plafond horaire**
Le nombre d'heures financées par l'OPCAIM au titre des abondements au CPF des salariés pourra faire l'objet d'un plafond fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

3.3 Articulation du CPF avec les autres dispositifs
Les actions financées par l'OPCAIM au titre des abondements au CPF des salariés sont prises en charge en priorité au titre de la section « compte personnel de formation ». Elles peuvent également faire l'objet d'une prise en charge au titre de la période de professionnalisation.

4. Justificatifs (sous réserve de précisions à venir par l'Administration)

- Contrat ou convention de formation, programme de formation ;
- attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation ;
- copie de la facture du dispensateur de formation.

DÉCISION 3.2
CA du 11.12.14

Abondements au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi

(art. 29 et 30 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Règles

Le compte personnel de formation mobilisé par un demandeur d'emploi a pour objet la mise en œuvre d'actions :
- de formation permettant d'acquérir le **socle de connaissances et de compétences**, défini par décret,
- d'accompagnement à la **VAE**,
- formation conduisant à une qualification professionnelle figurant :
- sur la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation **(COPANEF)**,
- ou sur celle élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation **(COPAREF)** de la région où réside le demandeur d'emploi.

L'OPCAIM abonde le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l'un des métiers industriels en tension visés à l'article 25 de l'accord du 13 novembre 2014, (la liste des métiers est disponible sur le site internet de l'**Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie**).

2. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n »

- **Action de formation :** prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de leur montant réel dans la limite de **45 €/h**/stagiaire.

- **Frais annexes**
- les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

- **Plafond horaire**
Le nombre d'heures financées par l'OPCAIM au titre des abondements au CPF des salariés pourra faire l'objet d'un plafond fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

3. Justificatifs

- Contrat ou convention de formation, programme de formation ;
- Attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation ;
- Copie de la facture du dispensateur de formation.

DÉCISION 3.3
CA du 11.12.14

Abondement spécifique pour les représentants du personnel

(art. 72 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Règles

En application de l'article 72 de l'Accord national du 13 novembre 2014, les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat bénéficient d'un abondement supplémentaire à leur compte personnel de formation d'une durée de 21 heures par salarié, renouvelable tous les 4 ans.

Cet abondement est mobilisable indépendamment des heures inscrites au CPF du salarié. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement est mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La formation mise en œuvre a pour objet une qualification éligible au compte personnel de formation des salariés (cf. décision 3.1), nécessaire à l'exercice du mandat.

2. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n »

- **Action de formation :** prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de leur montant réel.

- **Frais annexes**
- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne sont remboursés à hauteur de leur coût réel,
- Les frais de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner et de **18 €** par repas.

L'entreprise en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

- **Plafond de prise en charge**
  La prise en charge totale est plafonnée à hauteur de **50 €** par heure de formation.

3. Articulation avec la période de professionnalisation

Cet abondement constitue un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323-14 du code du Travail. Il est financé au titre de la période de professionnalisation (cf. décision 1.2).

4. Justificatifs

- Convention de formation entre le dispensateur de formation et l'entreprise, programme de formation ;
- Attestations de présence dûment émargées par les bénéficiaires ou, pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, selon les modalités d'organisation retenues, les justificatifs permettant d'attester la réalisation des travaux, les informations relatives au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire, des évaluations spécifiques organisées au cours de la formation ;
- Copie de la facture du dispensateur de formation sur laquelle l'entreprise indiquera « facture acquittée le xx/xx/xx », plus signature.

4. VERSEMENTS VOLONTAIRES

DÉCISION 4.1
CA du 11.12.14

Modalités de versements et utilisation des fonds

1. Objet

Les versements volontaires des entreprises, quelle que soit leur taille, sont constitués des fonds qu'elles confient à l'OPCAIM au titre de la gestion de leur plan de formation de façon générale et des restes à charge requis lorsqu'elles confient à l'OPCAIM le paiement direct au prestataire. Ils sont attachés à l'entreprise au sein de la section « versements volontaires »,

Lorsqu'il représente le reste charge à financer par l'entreprise, le versement volontaire complète la prise en charge sur les fonds mutualisés de l'OPCAIM et permet ainsi à l'ADEFIM de réaliser le paiement direct des dépenses au prestataire de formation,

La délégation de paiement est autorisée pour tous les dispositifs : CPF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, plan de formation et pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

2. Frais de gestion, d'information et de mission

Sous réserve du respect des dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État, les frais de gestion, d'information et de mission, imputés sur les versements volontaires, sont déterminés comme suit :

2.1 Principe
Le montant des frais de gestion, d'information et de mission imputés sur les versements volontaires, est égal à **3%** du coût total du dossier pris en charge et dans la limite de **300 €/dossier** pour tous les dispositifs.
Cette imputation est réalisée :
- soit dossier par dossier,
- soit annuellement à partir d'un prévisionnel de l'entreprise et sur la base d'un protocole de gestion (modèle OPCAIM) conclu entre l'entreprise et l'ADEFIM.

2.2 Exonération
Par exception au 2.1 ci-dessus, aucun frais de gestion, d'information et de mission n'est prélevé sur les versements volontaires réalisés par les entreprises de moins de 10 salariés, ni sur ceux réalisés pour compléter les fonds mutualisés mobilisés au titre du compte personnel de formation, quelle que soit la taille de l'entreprise.

3. Procédures

L'entreprise établit, **à l'ordre de l'OPCAIM**, un chèque (ou effectue un virement) à adresser à l'ADEFIM dont le montant en euro TTC sera précisé par l'ADEFIM. Celle-ci, sous réserve de dispositions particulières prévues dans le protocole de gestion mentionné au 2.1, après réception du chèque/virement se chargera de récupérer et de traiter l'ensemble des justificatifs de réalisation de la formation auprès du dispensateur de formation, puis réglera directement, à réception de la facture, les coûts pédagogiques.

5. INFORMATION, SENSIBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

DÉCISION 5.1 – Du 19.04.2001
Dernière modification : CA du 10.02.15

Accompagnement
(art. 82.2 et 82.3 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Accompagnement pour la définition et l'analyse des besoins en matière de formation

L'OPCAIM prend en charge les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, selon des modalités définies ci-dessous et dans les limites déterminées par la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

2. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n »

Les coûts d'accompagnement sont pris en charge à **100%** de leur coût réel, dans la limite de **1000 € HT** par jour et de 5 jours par an.

Le paiement est effectué contre présentation :
- de la facture de l'entreprise,
- de la copie de la facture du prestataire ayant réalisé la prestation,
- du descriptif de la prestation réalisée (contrat, convention ou cahier des charges).

DÉCISION 5.2 – Du 19.04.2001
Dernière modification : CA du 10.02.15

Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et compétences
(art. 82.2 et 82.3 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

1. Diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et compétences

L'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés selon des modalités définies ci-dessous et dans les limites déterminées par la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

2. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n »

Les coûts de diagnostic GPEC sont pris en charge à **100%** de leur coût réel, dans la limite de **1000 € HT** par jour et de 5 jours par an.
Ces diagnostics visent notamment à accompagner les entreprises dans l'anticipation des évolutions prévisibles de leurs emplois, métiers, compétences, qualifications.

Le paiement est effectué contre présentation :
- de la facture de l'entreprise,
- de la copie de la facture du prestataire ayant réalisé le diagnostic,
- du descriptif de la prestation réalisée (contrat, convention ou cahier des charges).

6. TOUTES SECTIONS

DÉCISION 6.1
CA du 10.02.2015

Conditions générales de prise en charge

1. Les prises en charge de l'OPCAIM sont réalisées :

1.1 conformément aux orientations fixées par l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

1.2 dans la limite des disponibilités financières,

1.3 sous réserve de la fourniture des justificatifs de réalisation effective de l'action pour laquelle une prise en charge est sollicitée.

2. Les bilans de compétences, les actions de formation professionnelle continue et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) doivent être conformes à la législation.

3. Échéancier de paiement des dépenses de formation

Les paiements sont exécutés dès lors que :
- le(les) bénéficiaire(s) a (ont) produit la facture et les justificatifs prévus dans chaque décision,
- les frais pédagogiques, les salaires et autres frais sont payés suivant l'échéancier prévu dans l'accord préalable de prise en charge.

4. Ne sont pas prises en charge par l'OPCAIM les formations :

4.1 organisées par une entreprise hors du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié ou n'ayant pas versé la cotisation due,

4.2 objet d'un contrat de professionnalisation et ne répondant pas aux critères de l'article L. 6314-1 du code du Travail*,

4.3 qui ne répondent pas aux priorités définies dans l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à a formation professionnelle tout au long de la vie,

4.4 sans accord préalable de prise en charge totale ou partielle,

4.5 constitue également un motif de refus de prise en charge toute formation réalisée par un organisme de formation n'ayant pas souscrit de déclaration d'activité (art. L. 6351-1 du code du Travail),

4.6 la prise en charge peut être refusée lorsque l'OPCAIM n'est pas en état, pour des raisons financières, de satisfaire simultanément l'ensemble des demandes qui lui ont été adressées.

L'ADEFIM signifie le refus par écrit à l'entreprise. Celle-ci peut présenter un recours à l'OPCAIM, une copie du texte du recours étant transmise par l'entreprise à l'ADEFIM.

* Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
1° soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'Éducation ;
2° soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
3° soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

DÉCISION 6.2 – Du 19.04.2001
Dernière modification : CA du 10.02.15

CQPM/CQPI
Prise en charge des coûts relatifs au passage des évaluations de certificats de qualification paritaire de la métallurgie

1. Intervention financière de l'OPCAIM pour l'année « n » (dans la limite des disponibilités financières) (articles 7 à 19 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

Les entreprises, dont les salariés ont passé les évaluations certificatives d'un CQPM ou CQPI bénéficient d'une prise en charge par l'OPCAIM d'un forfait unique de **500 €** hors taxes.

Ce forfait couvre les dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations de CQPM.

La demande de prise en charge de ce forfait par les entreprises répondant aux conditions de prise en charge par l'OPCAIM est faite au titre de la section correspondant à la voie suivant laquelle la formation ayant pour objet la préparation de la qualification professionnelle de la métallurgie a été réalisée.

Le paiement de ce forfait est effectué contre présentation d'une facture de l'entreprise et après contrôle par l'OPCAIM de la présentation effective du salarié aux évaluations.

2. Participation d'un salarié à un jury de délibération de CQPM (article 9.2.2 de l'Accord national du 13 novembre 2014)

Les dépenses, engagées par l'entreprise, afférentes à la participation d'un salarié à un jury de délibération de CQPM, comprenant les salaires et charges correspondant à l'absence, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, sont prises en charge selon un forfait de :
- **100 €** par demi-journée,
- **150 €** par journée.

Justificatifs : autorisation d'absence, feuille de présence.

DÉCISION 6.3 – Du 19.04.2001
Dernière modification : CA du 10.02.15

Assujettissement de l'OPCAIM à la TVA

L'OPCAIM entre dans le champ d'application de la TVA pour toutes les opérations auxquelles il se livre.

Il respectera les modalités pratiques d'assujettissement, procédera aux formalités préalables et se conformera aux diverses obligations.

Conception et réalisation : treize images
RC Paris B 441 736 105 - Juillet 2016

Crédits photos : tous droits réservés - © beketoff, belyjmishka, Franco Nadalin, Hamik, JackF, jovannig - Fotolia.com
© Monty Rakusen - Gettyimages / © Sjoerd van der Wal - iStock
© GIRODJL, ssuaphotos, Zhao jian kang - shutterstock

Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des **Industries**
de la **Métallurgie**

120, boulevard de Courcelles - 75849 Paris Cedex 17 - Tél. : 01 40 54 22 73 - Fax : 01 40 54 20 89 - opcaim@opcaim.com - www.opcaim.com