



#2017

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

ÉDITO

2017 s'inscrit dans la continuité des deux exercices précédents, marqués par la mise en œuvre des nouvelles règles et la montée en puissance des nouveaux dispositifs issus de la dernière réforme de la formation professionnelle.

Si, pour l'ensemble des dispositifs, les décisions de 2016 ont été maintenues, comme gage de stabilité et de simplicité pour les entreprises, le conseil d'administration de l'OPCAIM les a fait évoluer concernant **le CPF**. Pour permettre la progression du dispositif en nombre de bénéficiaires, dans la maîtrise des disponibilités financières, deux taux de prise en charge horaire ont été définis : 45€ pour les formations industrielles, 25 € pour les autres. Les objectifs sont atteints : le nombre de bénéficiaires progresse de près de 20 %, et l'engagement financier est maîtrisé. Avec plus de 45 000 stagiaires, l'OPCAIM reste le 1^{er} financeur pour le public des salariés.

C'est globalement toute l'activité qui est en progression, et en particulier les dispositifs d'insertion, effet de la conjoncture économique favorable des secteurs industriels : alors qu'il marquait un palier depuis quelques années, **le contrat de professionnalisation** se développe et près de 12 600 nouveaux contrats sont conclus, en particulier sur les territoires du Limousin Poitou-Charentes et de l'ensemble de la région Grand-Est. **La préparation opérationnelle à l'emploi** (POE) permet l'accompagnement de près de 3 000 personnes, soit une progression de 7 %. Bretagne, Grand-Est, Hauts-de-France et Île-de-France sont particulièrement concernés. Solutions de recrutement pour des métiers en tension, ces dispositifs visent une insertion réussie et durable.

Au titre de **la période de professionnalisation**, ce sont plus de 208 000 stagiaires qui sont formés, avec des parcours ciblant majoritairement un objectif de certification « Inventaire ».

Les plus petites entreprises demeurent une priorité d'action. Le plan d'action national se poursuit avec le déploiement des **actions collectives** sur l'ensemble des territoires, excepté en Île-de-France et en PACA Corse qui rejoindront la démarche en 2018. Plus de 1 200 TPE/PME ont adhéré à l'offre. Les thématiques de formation sont identifiées au plus près des besoins de ces entreprises et des spécificités des territoires dans lesquelles elles se trouvent. Globalement, plus de 45 000 stagiaires des entreprises de moins de 11 salariés de la branche ont été formés soit + 8 % par rapport à 2016. Outil stratégique de ce plan d'action TPE/PME, **le diagnostic GPEC** se développe avec l'appui d'un diagnostic industriel, en application des dispositions prévues par la branche.

Pour l'atteinte de ces résultats, les ADEFIM, délégations territoriales de l'OPCAIM, ont mobilisé l'ensemble des dispositifs, les aides et partenariats avec les acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation. **Le soutien du FPSPP marque le pas de façon significative** en 2017 notamment pour les projets d'accompagnement des mutations économiques (- 39 %).

La mobilisation autour des partenariats territoriaux se confirme en revanche avec 39 % d'engagements supplémentaires grâce aux aides régionales, en particulier en Nouvelle-Aquitaine, en Pays de la Loire et en région Centre-Val de Loire.

Le chantier **qualité**, enfin, poursuit son déploiement. La charte contrôle qualité de l'OPCAIM, initiée en 2016, est mise à jour. L'OPCAIM adhère au GIE D²OF, dont il assure la présidence, pour bénéficier de la base de données partagée **Datadock**. Les ADEFIM sont à la manœuvre pour l'enrichissement de la base, et le catalogue de référence OPCAİM est publié dès le 1^{er} juillet. Les échanges avec les organismes de formation se structurent, pour améliorer le service aux entreprises.

2017, c'est aussi la conclusion **d'un contrôle exhaustif de la comptabilité et de la gestion** sur les exercices 2011 à 2016, par **la Cour des Comptes**. Ce contrôle, exigeant pour les équipes mobilisées sur une période de six mois, aboutit à un diagnostic positif. Cela confirme les points forts de l'OPCAİM, atouts globaux et spécifiques dans les périodes de réforme.

À ce sujet, rompu à l'exercice des périodes de transition et de transformation, le conseil d'administration de l'OPCAİM s'engage à anticiper tous les impacts de la réforme de la formation professionnelle en cours avec le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Celui-ci marque une rupture avec les précédentes réformes, tant dans les sujets de gouvernance, de dispositifs que de financement de la formation des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi. Dans ce contexte, l'engagement d'anticipation et d'adaptation vise le meilleur accompagnement possible des entreprises et de leurs salariés.

Fabrice NICOU
Président

Jean-Luc BÉRARD
Vice-Président

SOMMAIRE

GOUVERNANCE
DE L'OPCAIM 4
[Composition au 31 décembre 2017]

MISSIONS
DE L'OPCAIM 5

#01

P. 6

**PRÉSENTATION
DE LA BRANCHE
& ACTIVITÉ
GLOBALE**

#02

P. 12

**OBSERVATION
& ANALYSE
PROSPECTIVE
DES BESOINS DE
LA MÉTALLURGIE**

#03

P. 20

PARTENAIRES

#04

P. 34

**OFFRE
DE SERVICES**

#05

P. 42

**PROFESSION-
NALISATION**

Entreprises et effectifs 8
Collecte 9
Activité globale 10

Observatoire
de la métallurgie 14
Études et recherches 17

Projets FPSPP
à destination des
demandeurs d'emploi 22
Projets FPSPP
à destination des salariés
et des entreprises
de la métallurgie 26
Mesures urgentes
pour l'emploi 31
Partenariats
et cofinancements
territoriaux 32

Accompagner 36
Gérer et simplifier 37
Analyser et anticiper 40

Contrat
de professionnalisation 44
Période
de professionnalisation 48

GOUVERNANCE DE L'OPCAIM

[COMPOSITION AU 31 DÉCEMBRE 2017]

Collège des syndicats de salariés

Titulaires	Organisations
Monsieur Jean-Martin ADAM	CFTC
Monsieur Emmanuel CHAMOUTON	CFTC
Monsieur Michel FAUL	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Fabrice NICOUD	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Stéphane DESTUGUES	FGMM-CFDT
Madame Aurore DIJOUX	FGMM-CFDT
Madame Philippe FRAYSSE	FO-METAUX
Monsieur Michel LAMARQUE	FO-METAUX
Madame Francine PIERRE	FTM-CGT
Monsieur AbdelKrim AHIL	FTM-CGT

Suppléants	Organisations
Monsieur David CUVELIER	CFTC
Monsieur Franck DON	CFTC
Monsieur José CLARYSSE	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Claudio SCHARAGER	FCMTM CFE-CGC
Monsieur Fabien PONS	FGMM-CFDT
Monsieur Malik CHOUARBI	FGMM-CFDT
Monsieur Jean-Paul LAURENT	FO-METAUX
Monsieur Nicolas MONTIER	FO-METAUX
Monsieur Patrick TISSIER	FTM-CGT
Monsieur Claude DIHARÇABAL	FTM-CGT

Collège patronal

Titulaires	Organisation
Madame Sandra BAC	UIMM
Monsieur Thierry BARRANDON	UIMM
Monsieur Jean-Luc BERARD	UIMM
Monsieur Bernard-Philippe CLÉMENT	UIMM
Monsieur Xavier DELPY	UIMM
Monsieur Gilles LODOLO	UIMM
Monsieur René TALARMIN	UIMM
Monsieur Stéphan CHALIGNÉ	UIMM
Madame Véronique GUILLON	UIMM
Monsieur Dominique OLIVIER	UIMM

Suppléants	Organisation
Monsieur Sylvain AUGERE	UIMM
Monsieur David PERRIN	UIMM
Monsieur Ulric BRÉHÉRET	UIMM
Madame Florence BUISSON-VINCENT	UIMM
Monsieur Éric DALIGUET	UIMM
Monsieur Alexandre LE CAMUS	UIMM
Monsieur Christophe MEYRUEY	UIMM
Monsieur Henri VENET	UIMM
Monsieur François SUQUET	UIMM

Bureau

Monsieur Fabrice NICOUD	Président
Monsieur Jean-Luc BERARD	Vice-Président
Monsieur Bernard-Philippe CLEMENT	Trésorier
Monsieur Stéphane DESTUGUES	Trésorier adjoint
Monsieur Xavier DELPY	Secrétaire
Monsieur Emmanuel CHAMOUTON,	Membre
Monsieur Philippe FRAYSSE,	Membre
Monsieur Abdelkrim AHIL,	Membre
Monsieur Gilles LODOLO,	Membre
Monsieur René TALARMIN	Membre

Comité d'audit paritaire

Titulaires	Organisations
Monsieur Ulric BRÉHÉRET	UIMM
Monsieur Stephan CHALIGNÉ	UIMM
Monsieur Michel LAMARQUE	FO-METAUX
Monsieur Jean-Martin ADAM	CFTC

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 21 novembre 2015 d'habilitation de l'OPCAIM,
 - la contribution de 0,55 % due par les entreprises de moins de 11 salariés,
 - la contribution de 1 % ou 0,8 %, selon les cas, due par les entreprises de 11 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 et versements volontaires.
- ❖ 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 des 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. C'est ainsi qu'en 2017, l'OPCAIM a participé aux charges de fonctionnement relatives à la formation de 25 209 apprentis, à hauteur de 110 millions d'euros.

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.

Les 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 – FG-MM-CFDT,
- la Fédération confédérée force ouvrière de la métallurgie – FO-METAUX.

ENTREPRISES & EFFECTIFS



38 170 entreprises



1 676 187 salariés

[dont 21 % de femmes]



90% des entreprises emploient moins de 50 salariés

[20 % des effectifs de la branche]

COLLECTE



807,7 millions d'euros*

[au titre de la formation professionnelle continue]

* Montant comptabilisé au titre de la masse salariale 2017

ACTIVITÉ GLOBALE



549,8 millions d'euros engagés

[dont 42,8 millions d'euros de cofinancements]



110 millions d'euros

dédiés au financement de l'apprentissage [transfert CFAI]



21 155 entreprises bénéficiaires

[52 % des entreprises de la branche ont bénéficié d'une prise en charge financière]



626 853 stagiaires

[418 472 salariés et 4 566 demandeurs d'emploi]

27 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une prise en charge financière]



250 millions d'euros reversés au FPSPP*

[au titre des collectes CIF et SPP]



19 519 902 heures stagiaires

dispensées par les organismes de formation

[coût pédagogique de 393 M€]



A close-up photograph of a black robotic arm with blue cables, pouring a white liquid into a large, cylindrical metal container. The background is a blurred industrial setting with yellow and green lights.

#01

PRÉSENTATION DE LA BRANCHE & ACTIVITÉ GLOBALE

Entreprises et effectifs	8
Collecte	9
Activité globale	10

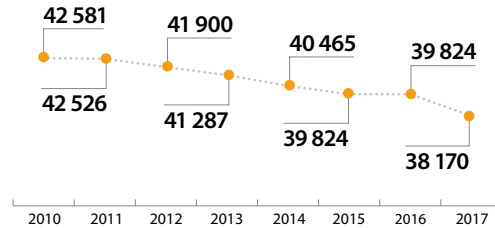
ENTREPRISES & EFFECTIFS

 **38 170** entreprises

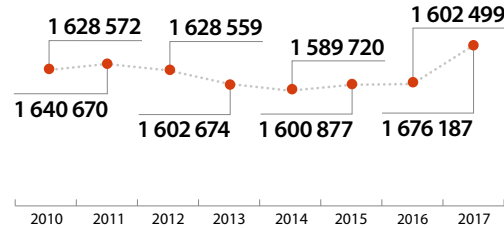
 **1 676 187** salariés
[dont 21 % de femmes]

 **90%** des entreprises
emploient moins de 50 salariés
[20 % des effectifs de la branche]

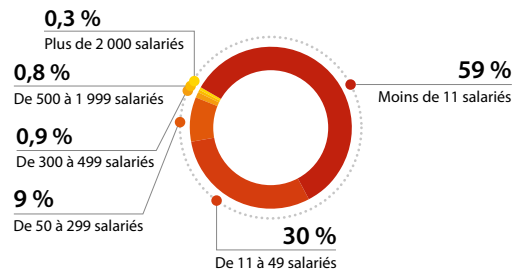
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES



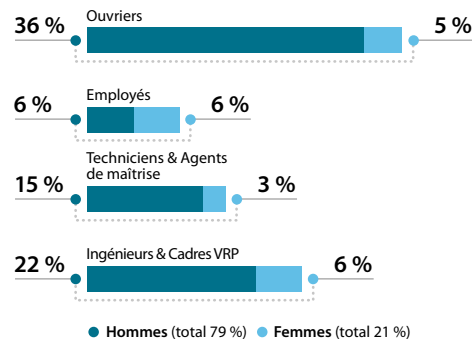
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS MOYENS



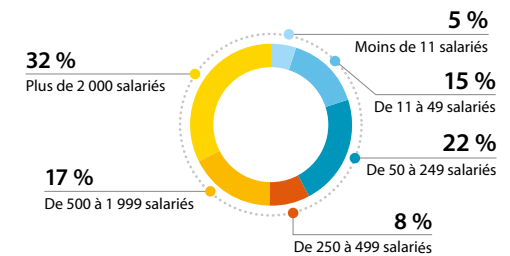
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR TRANCHE D'EFFECTIF



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET PAR CSP



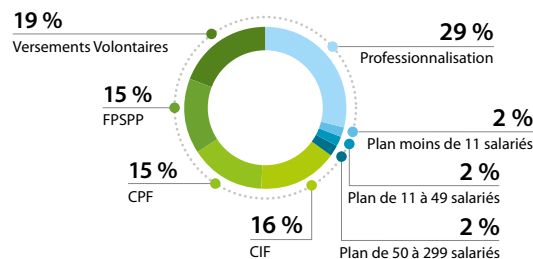
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



Année 2017

- L'OPCAIM accélère le processus de simplification à travers la dématérialisation des opérations de collecte, de la déclaration jusqu'au paiement.
- La relation de confiance avec les entreprises se confirme : elles confient de plus en plus la gestion de leur plan à l'OPCAIM : +19 % de versements volontaires.

RÉPARTITION DE LA COLLECTE



RÉPARTITION DE LA COLLECTE PAR TAILLE D'ENTREPRISE



ACTIVITÉ GLOBALE



21 155 entreprises bénéficiaires



549,8 millions d'euros engagés
[dont 42,8 millions d'euros de cofinancements]



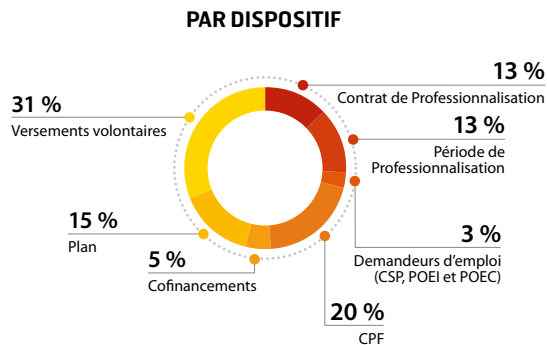
19 519 902 heures stagiaires



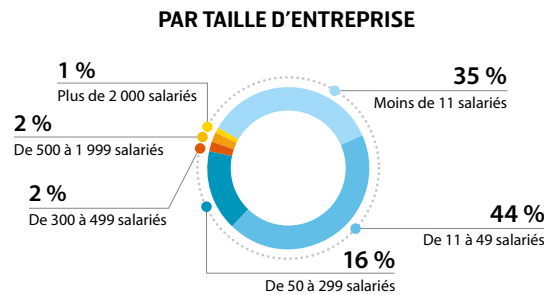
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

	2017	2016
Montant PEC	549,8 M €	557,2 M €
Nombre de stagiaires	626 853	626 546
Nombre d'entreprises	21 155	21 194

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS FINANCIERS



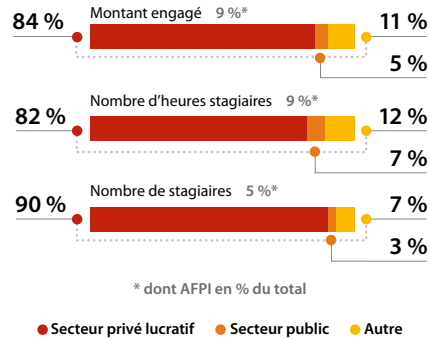
RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES



19 % de femmes
42 % de séniors
parmi les bénéficiaires formés

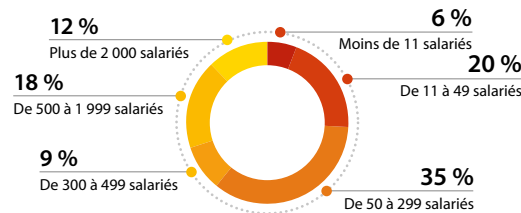
RÉPARTITION DES ORGANISMES DE FORMATION

CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION INTERVENUS EN 2017

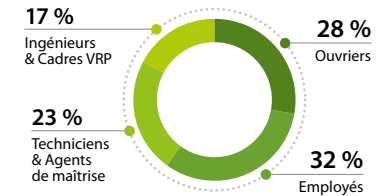


RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES

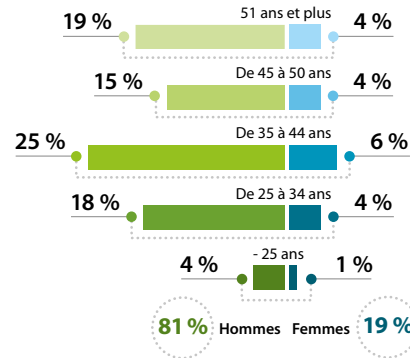
PAR TAILLE D'ENTREPRISE



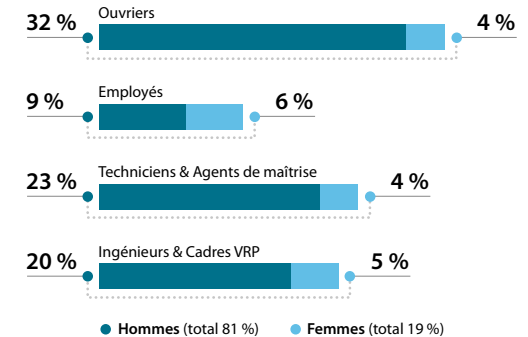
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CSP



SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



ZOOM

entreprises de moins de 50 salariés

Évolution par rapport à l'année 2016

 **+3% de stagiaires**

 **+1% d'entreprises ayant bénéficié d'une prise en charge**



#02

OBSERVATION & ANALYSE PROSPECTIVE DES BESOINS DE LA MÉTALLURGIE

Observatoire de la métallurgie	14
Études et recherches	17

« Analyser l'emploi, identifier les métiers en tension, comprendre l'écosystème d'un bassin d'emploi sont autant d'éléments indispensables pour aider nos entreprises à recruter.

Or, la part du marché caché est encore très importante (en moyenne 70 % des besoins ne font pas l'objet d'une offre d'emploi visible) malgré l'offre digitale très diffuse.

L'Observatoire de la métallurgie apporte à la branche ces possibilités d'analyse avec le concours de la donnée. Le Groupe Technique Paritaire a à cœur de faire évoluer la qualité de service de l'outil.

Le nouveau site Web évolue pour donner aux salariés et aux demandeurs d'emploi plus de possibilités pour construire leur parcours professionnel. En effet, les référentiels métiers intègrent davantage les référentiels de certification et nous aurons bientôt une visibilité plus grande des mobilités possibles entre les métiers.

L'entreprise y trouvera des informations pour alimenter sa GPEC et des guides pratiques récents comme ceux sur le handicap et la diversité. »

Françoise DIARD

Responsable de l'Observatoire paritaire prospectif et analytique de la métallurgie

Développement et diffusion des travaux

🔗 Nouveau site internet et mise à jour des fiches métiers

Dans le but de donner une meilleure visibilité aux outils d'observatoire des métiers et des certifications, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de fusionner les sites internet de l'observatoire (www.observatoire-metallurgie.fr) et des certifications de la branche (www.cqpm.fr).

Cette mutualisation permet ainsi d'offrir aux internautes une vision complète des métiers de la branche : de l'observation de l'évolution des métiers à la traduction en termes de qualification. Pour ce faire, les contenus du site actuel www.observatoire-metallurgie.fr ont été repris et les données de l'application web Adecco Analytics intégrées. En complément, le nouveau site internet présente ce qu'est la certification professionnelle et plus particulièrement les certifications professionnelles de la métallurgie (CQPM | CQPI | Blocs de compétences | CCPM | CCPI | Le socle CLéA), les listes et leurs contenus.

Des ressources documentaires sont également à disposition (dispositifs, accords, statistiques, annuaire, plaquettes...)

En conformité avec l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi, ce nouveau site accueillera également les fiches métiers (y compris les éléments référentiels des CQPM) afin notamment de mettre davantage en évidence les mobilités et les passerelles transversales.

Le GTP^(*) observatoire et le GTP^(*) qualifications continuent de travailler ensemble sur les sujets emploi-formation autour de plusieurs objectifs communs :

- mettre à jour les référentiels et intégrer les référentiels des CQPM dans le nouveau site,
- donner de la lisibilité aux certifications,
- identifier le taux de correspondance compétences métiers/compétences CQPM,
- faire apparaître les compétences métiers transverses,
- faciliter les mobilités entre métiers,
- permettre aux territoires de mieux communiquer sur les métiers,
- mieux identifier les métiers en tension.

Livraison prévue : 1^{er} trimestre 2018

GTP^(*) : Groupe Technique Paritaire

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

🔗 Tendances émergentes

L'actualisation des travaux consistant à effectuer une exploitation des études a été réalisée en intégrant :

- l'étude prospective emploi à horizon 2025,
- l'automobile,
- les études régionales.

Ces travaux ont pour vocation de résumer l'approche emploi-compétences-formation pour agir.

🔗 Automobile

L'actualisation de cette étude a permis de préciser les mutations en cours et à venir et de cartographier les métiers en recul, en évolution et en tension. Elle a également permis de faire des préconisations pour une mise en œuvre dans les territoires concernés.

Axe 1 : gouvernance et territorialisation

- Contractualiser avec les Régions et les directions régionales Pôle emploi.
- Mener une veille permanente sur les évolutions technologiques ;
- Intégrer les résultats de l'étude dans la réflexion partenariale sur la formation initiale.

Axe 2 : politique des branches et de la filière

- Ajuster les Certificats de Qualification Professionnelle par la prise en compte des blocs de compétences complémentaires.
- Envisager la création et le développement de Certificats de Qualification Professionnelle des nouveaux métiers-clés d'ingénierie.
- Apporter un appui technique aux PME et ETI pour la gestion des compétences et des parcours.
- Organiser la consolidation interprofessionnelle des besoins de formation.
- Promouvoir les innovations de la filière auprès des jeunes.

Axe 3 : accompagnement et sécurisation des parcours professionnels

- Proposer aux entreprises des parcours de formation adaptés aux mutations.
- Informer directement les salariés et les demandeurs d'emploi sur les mobilités.

764 vues depuis sa mise en ligne en juin 2017

Un suivi des préconisations est organisé en collaboration avec la PFA (Plateforme des Mobilités Automobiles). Cette étude n'intégrait pas les changements annoncés concernant l'évolution des motorisations diesel.

🔗 Impact du CICE et du Pacte de responsabilité sur les entreprises de la Métallurgie et actualisation des besoins en recrutement à l'horizon 2025

Dans le prolongement de l'étude prospective de septembre 2014 sur les besoins en emplois et en recrutements à l'horizon 2025, cette étude très complète a pour objet de mesurer l'impact du CICE et du Pacte de Responsabilité pour les trois premières années de mise en œuvre des dispositifs.

110 000 emplois / an, c'est ce que présente l'étude « Impact du CICE et du Pacte de responsabilité sur les entreprises de la métallurgie et actualisation des besoins en recrutement à l'horizon 2025 ».



<http://www.observatoire-metallurgie.fr>

Y figurent :

- les 3 scénarios économiques à horizon 2025,
- la projection en matière d'emploi,
- l'impact sur les investissements, notamment la fabrication additive et la numérisation des processus de production.

781 vues depuis sa mise en ligne en septembre 2017

Plusieurs présentations de cette étude ont eu lieu dans les différentes organisations patronales et syndicales.

Construction et réparation navale

L'expression de besoin finalisée lors du Groupe Technique Paritaire du 12 septembre 2017 a donné lieu à un appel d'offres et à la sélection d'un prestataire. Ce dernier a été retenu par le GTP pour sa capacité à appréhender à la fois l'approche marché de la filière et ses débouchés emploi-compétences.

Études demandées via CPREFP/CPNE

Identification des freins au développement de l'apprentissage dans la branche

Une enquête est en cours sur les modalités d'une étude qui doit porter sur tous les niveaux de 1 à 5 et permettre de différencier pour chacun des points à traiter, l'impact engendré par niveau de formation, de manière à mesurer précisément, s'il y a des différences significatives d'un niveau à l'autre et d'en identifier les raisons.

Cette différenciation devra aussi tenir compte des régions où la mesure sera effectuée.

La réflexion intégrera également la notion de mixité (l'objectif à ce jour est de 10 % de femmes).

Il s'agira, en s'appuyant sur des groupes de travail déjà existants dans les régions :

- d'identifier de manière chiffrée, tous les freins (effectifs et latents) qui conduisent à ce que l'apprentissage ne progresse pas autant qu'il serait possible, et ceci en tenant compte des caractéristiques des entreprises (taille, type, secteur),

- d'identifier précisément les leviers possibles et les actions collectives à développer,
- d'intégrer une analyse de l'alternance et de l'accueil des jeunes en situation de handicap dans les Pôles formation et dans les entreprises,
- d'intégrer un indicateur apprentissage en sollicitant les Pôles formation (a minima le nombre d'apprentis en situation de handicap).

Ces deux derniers points répondent à une demande des partenaires sociaux de la branche en charge de l'accord sur le handicap.

Transition énergétique

La difficulté et la complexité de la définition du périmètre et de l'expression de besoin de cette étude réalisée à la demande de la CPNE ont conduit à une pré-étude visant à réaliser un état des lieux de ce qui est déjà écrit sur la transition énergétique et les manques en termes de compétences et de formation (initiale et continue) pour l'ensemble des salariés de la branche de la métallurgie, en particulier pour les non cadres. L'étude réalisée par l'APEC en 2015 apporte déjà un certain nombre de réponses pour les métiers « cadre », cette étude n'ayant cependant pas de vocation prospective et n'abordant par concrètement les aspects compétences et formation. Le champ de la transition énergétique étant très vaste et ayant des implications dans de nombreux domaines, la pré-étude devra également fournir des recommandations quant à la cible la plus pertinente pour la suite (niveau transversal dédié à la transition énergétique - prise en compte particulière de la transition énergétique dans chacune des études menées à l'avenir).

Cette pré-étude a été présentée au Groupe Technique Paritaire du 12 septembre 2017. Au vu des résultats, le GTP Observatoire n'a pas souhaité donner suite à une étude complémentaire.

Étude Centre-Val de Loire

Afin d'avoir une meilleure prise en compte par les acteurs régionaux des besoins en emploi, cette étude a pour objectif :

- de dresser l'état des lieux économique et les perspectives de développement de la branche dans la région,
- de cerner les besoins en ressources humaines (nombre d'emplois, besoins de recrutement) et en compétences à 5 et 10 ans,
- d'établir une cartographie de l'offre de formation aux métiers spécifiques de la branche,
- d'élaborer le bilan d'adéquation entre offre de formation et les besoins futurs, et de formuler des préconisations.

Un zoom sur l'aéronautique a été effectué, mettant en évidence la difficulté pour l'Observatoire et les études en général de définir quantitativement le périmètre de l'emploi, entre les analyses par nomenclatures publiques / filières / branches.

Cette étude servira de support aux partenaires sociaux de la région Centre-Val de Loire pour contribuer à l'élaboration de leur Plan Régional Emploi-Formation.

Étude présentée en CPREFP le 27 juin 2017
293 vues depuis sa mise en ligne en septembre 2017

Ingénierie de conception, méthodes et outils GPEC

EDEC fibre optique

Le 30 novembre 2016, les branches professionnelles de la filière du déploiement du Très Haut Débit ont signé avec l'État un accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) afin de déployer la fibre optique sur l'ensemble du territoire.

L'EDEC Fibre Optique s'inscrit dans la politique sociale du Gouvernement visant à accompagner les entreprises dans l'anticipation de la transformation digitale des emplois, des métiers et des compétences professionnelles.

Dans le cadre du Plan France Très Haut Débit (THD), la construction des réseaux privés et publics va générer de forts besoins de formation sur l'ensemble du territoire national.

L'EDEC couvrira 7 500 entreprises employant 656 000 salariés s'inscrivant dans la chaîne d'intervention du déploiement du THD. L'EDEC vise de manière prioritaire les salariés des petites et moyennes entreprises (TPE/PME), notamment en reconversion professionnelle.

Le dispositif a pour finalité de favoriser le développement des ressources humaines au sein des entreprises et constitue un levier de développement de la formation professionnelle (initiale et continue), de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels.

Il s'agit d'un EDEC de filière interprofessionnelle piloté par l'État et dont le portage administratif et financier est assuré par les OPCA des quatre branches professionnelles signataires de l'accord : OPCAİM pour l'UIMM (métallurgie), OPCALIA pour l'UNETEL-RST (opérateurs télécom) et CONSTRUCTYS pour la FNTP et la FFB (installateurs des entreprises d'électricité et de réseaux).

Le plan d'action de l'EDEC 2017-2019 se décline en 3 grands axes :

- Axe 1 : anticiper les besoins en compétences et construire des outils à destination des TPE/PME,
- Axe 2 : accompagner les acteurs (chefs d'entreprise) dans la mise en œuvre RH du déploiement de la fibre optique,
- Axe 3 : promouvoir les métiers et assurer une meilleure diffusion de l'information afin de répondre aux besoins en emplois et compétences de la filière dans les territoires.

Dans le cadre de sa mise en œuvre, un état des lieux de l'offre et de la demande en formation dans le domaine du déploiement de la fibre optique a été réalisé au premier semestre 2017.

Les résultats de cette étude ont été présentés lors de l'événement « Bilan et avenir de la formation dans le secteur de la fibre optique » qui s'est tenu le 4 octobre 2017.

En complément, une étude sur l'offre de formation et son adéquation aux besoins a été menée au 2^e semestre 2017 et notamment auprès des organismes de formation référencés "Objectif fibre". Les résultats de cette étude seront disponibles d'ici fin mars 2018.

Concernant l'axe 1 de l'EDEC, les actions développées au cours du 1^{er} semestre 2018 sont :

- réalisation d'un Pack Fibre Optique co-construit par Constructys et quelques organismes de formation volontaires référencés « Objectif fibre » afin de proposer une offre modulaire opérationnelle réservée aux TPE sur les métiers liés au déploiement de la fibre optique,
- ingénierie de compétences et de certification de la filière « fibre optique », à partir des résultats de l'état des lieux et de la cartographie des référentiels métiers et de compétences de la filière THD. Il est prévu de concevoir les fiches métiers rédigées à partir des compétences techniques spécifiques et communes sur l'ensemble de la filière, et de mettre à jour les référentiels des certifications existants et, le cas échéant, d'en créer de nouveaux en favorisant les passerelles de mobilité entre les branches.

Concernant l'axe 3, un appel d'offres sera lancé fin mars 2018 sur la création d'un plan de communication, afin de promouvoir les métiers et d'assurer une meilleure diffusion de l'information pour répondre aux besoins en emplois et en compétences de la filière dans les territoires.

🔗 Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif global de ce guide est de donner aux entreprises l'ensemble des outils nécessaires et indispensables afin de remplir au mieux leurs obligations légales et de déployer des actions efficaces en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide est divisé en deux grandes parties : une première partie présente les obligations relatives à la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, mais également l'obligation pour certaines entreprises d'être couvertes par un accord collectif ou plan d'action unilatéral en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



536 vues depuis sa mise en ligne en août 2017

Une seconde partie propose aux entreprises, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des exemples d'actions permettant d'atteindre des objectifs de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide a été publié sur le site en version interactive.

Conception et mise en œuvre des outils d'observation

🔗 Outil d'observation territoriale

Le site de l'outil territorial : www.outil-regional-obs-meta.fr a été rénové. L'ensemble des données peuvent être visualisées au travers des différents filtres et modes d'affichage. Les exportations de graphiques ou de tableaux sont disponibles. Il est enrichi d'une nouvelle fonctionnalité permettant de faciliter et de multiplier les requêtes d'une période à une autre, ou permettre la comparaison de résultats selon plusieurs critères successifs.

L'Approche Emploi Compétences et le Digital au service des entreprises

Toujours dans la continuité de la mise en œuvre des accords du 1^{er} 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. L'axe de la digitalisation est également à privilégier.

Études et recherches relatives aux pratiques innovantes

🔍 Rappel des objectifs

- Mettre en place des formations en adéquation avec les attentes des industriels, le tout au travers de plusieurs expérimentations pédagogiques et numériques innovantes.
- Implanter une approche emplois-compétences structurée et organisée, 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 :

- Mise en place des versions 2 et 3 de la plateforme Learning Management System (LMS).
- Création d'un parcours IMD « Intégration des Méthodes Digitales dans les parcours de formation ».
- Rénovation de contenus pédagogiques obsolètes.
- Amélioration du processus de l'individualisation : CAO, sécurité au travail et CléA.
- Expérimentation autour de la réalité augmentée et virtuelle.
- Continuité dans l'assistance technique et pédagogique aux acteurs formation de la branche, sur les thématiques suivantes : pédagogie, technique, méthodologie, 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 : mise en place d'un groupe d'experts afin de faciliter les échanges.

Études et recherches relatives à la capitalisation d'expériences

🔍 Rappel des 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 œuvre des recommandations des groupes de travail territoriaux 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.
- Poursuite de la mise en place d'expérimentations « Ateliers permanents ».
- Journée d'échanges des bonnes pratiques.

Toutes les actions ont tendu vers une professionnalisation de l'ensemble des acteurs formation de la branche, dans 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 accord de branche du 1^{er} juillet 2011 et du 13 novembre 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les travaux se sont poursuivis en 2017 autour des objectifs suivants :

- 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,
- découper les CQPM / CQPI en blocs de compétences,
- inscrire les certifications en liste B CPNE,
- ouvrir le dispositif CQPM / CQPI aux demandeurs d'emploi.

Actions menées

🔗 Ingénierie d'évolution des CQPM / CQPI

À partir des études prospectives menées par l'Observatoire de la métallurgie sur les différents territoires et après évaluation des utilisations des CQPM, le Groupe Technique Paritaire Qualifications de la métallurgie a validé la suppression de 3 CQPM, la révision d'1 CQPM et la création de 11 CQPM.

Les travaux validés par le GTP Qualifications permettent ainsi de proposer aux entreprises de la métallurgie 184 CQPM et 111 blocs de compétences. Il est à noter que suite à la validation par le Groupe Technique Paritaire Qualifications de la métallurgie des demandes d'inscription de 18 CQPM supplémentaires au RNCP, près de 50 blocs de compétences ont été créés.

Par ailleurs, suite à la validation par le Groupe Technique Paritaire Qualifications de la métallurgie des dossiers de demande d'inscription au RNCP pour les CQPM, quatre dossiers ont été proposés à la CNCF dans le champ de la prévention santé-sécurité au travail, de l'hydraulique, du contrôle qualité dans l'industrie et l'installation de systèmes de vidéosurveillance.

🔗 Ingénierie de conception méthodes et outils de mise en œuvre

Depuis la création de l'inventaire de la CNCF et l'opportunité de créer des certifications transversales visant une mission, la Métallurgie a engagé des réflexions sur l'évolution de son offre de certifications. Ces réflexions ont permis d'identifier deux objectifs :

- répondre au juste besoin des entreprises et des salariés en termes de compétences :
 - création des Certificats de Compétences Professionnelles Interbranches, Certificats de Compétences de la Métallurgie, blocs de compétences,
- favoriser la mobilité des salariés :
 - identification de passerelles de mobilité (blocs de compétences transverses).

Les travaux engagés ont ainsi permis de créer 7 CCPI sous la responsabilité du COPANEF, 6 CCPM et 48 blocs de compétences supplémentaires via l'inscription au RNCP de 18 CQPM supplémentaires.

Le dispositif de Certificats de Compétences Professionnelles de la Métallurgie et Interbranches a été rédigé et validé par le GTP Qualifications de la branche.

La mise en œuvre de ces nouvelles certifications a permis de délivrer 78 CCPI et 759 blocs de compétences avec des résultats prometteurs (114 candidats inscrits aux blocs de compétences ont été admis et parmi les candidats non admis aux CQPM, 453 candidats ont validé au moins 1 bloc de compétences soit 645 certificats blocs de compétences délivrés).

Enfin, des évolutions de l'outil de gestion des CQPM / CQPI ont été réalisées en intégrant la gestion administrative des candidats. L'outil informatique devenant néanmoins obsolète, une étude et un cahier des charges visant à sa refonte ont été menés pour un développement prévu sur 2018.

L'ensemble de ces actions contribue à l'amélioration de la qualité globale du dispositif de certifications.

🔗 Information et communication

La réflexion menée dès l'automne 2016 dans le but de faire évoluer le site www.cqpm.fr avait conduit à la décision de le fusionner avec le site de l'observatoire pour donner une meilleure visibilité de l'ensemble des certifications disponibles pour les entreprises et les salariés de la branche.

Le cahier des charges du nouveau site a ainsi été élaboré en 2017. Les travaux ont été menés afin de définir l'architecture et mettre à la disposition du prestataire les contenus (référentiels de certification, définitions des certifications, des listes...).

Enfin, un projet de refonte des outils de communication a également été mené en 2017 avec comme objectif 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).

VALORISER LES COMPÉTENCES
POUR **RENFORCER** LA PERFORMANCE



C.Q.P.M
Certificat de Qualification
Paritaire de la Métallurgie

VALORISEZ VOS COMPÉTENCES
ET **RENFORCEZ** VOS ATOUTS PROFESSIONNELS



C.Q.P.M
Certificat de Qualification
Paritaire de la Métallurgie

C.Q.P.M
Certificat de Qualification
Paritaire de la Métallurgie



VALORISER
LES COMPÉTENCES
POUR
RENFORCER
LA PERFORMANCE



L'Observatoire
de la Métallurgie

C.Q.P.M
Certificat de Qualification
Paritaire de la Métallurgie



VALORISEZ
VOS COMPÉTENCES
&
RENFORCEZ
VOS ATOUTS PROFESSIONNELS



L'Observatoire
de la Métallurgie

PROJETS FPSPP À DESTINATION DES SALARIÉS

 **26 015** salariés bénéficiaires

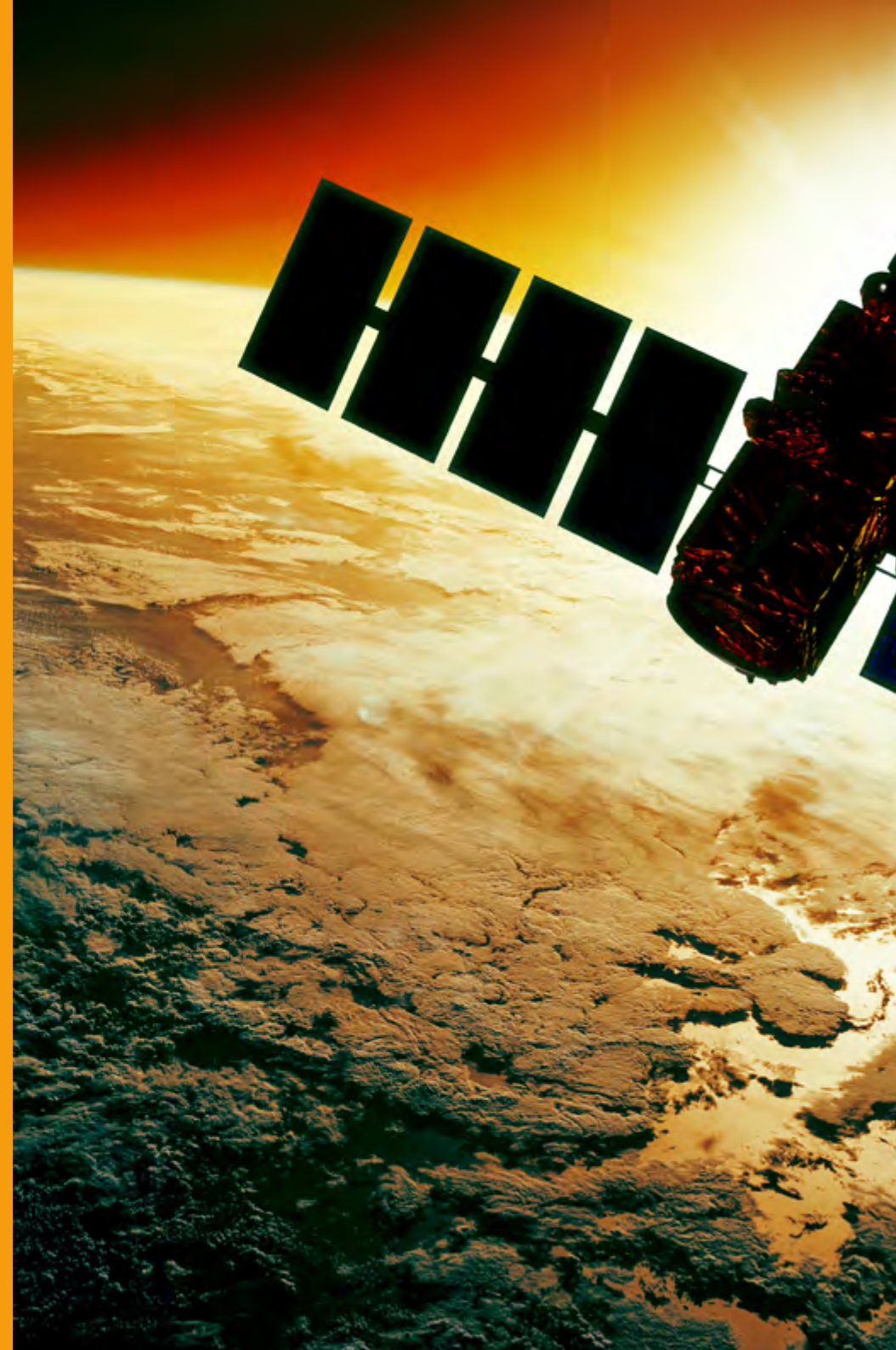
 **2 462** entreprises bénéficiaires

 **20,2** millions d'euros engagés

COFINANCEMENTS TERRITORIAUX

 **7 618** salariés bénéficiaires

 **5,8** millions d'euros engagés



#03

PARTENARIATS

Projets FPSPP à destination des demandeurs d'emploi	22
Projets FPSPP à destination des salariés et des entreprises de la métallurgie	26
Mesures urgentes pour l'emploi	31
Partenariats et cofinancements territoriaux	32

« Fin juillet 2016 , nous avons été sollicités par le COPAREF Grand Est sur l'expérimentation territoriale Service Militaire Volontaire (SMV) pour un lancement en 2017. L'ADEFIM Champagne-Ardenne s'est très vite positionnée sur ce projet, convaincue par le caractère innovant de cette solution de sourcing pour les entreprises.

Le SMV vise l'insertion sur des métiers en tension de jeunes en décrochage scolaire et éloignés de l'emploi. Intégrés volontairement dans le dispositif, ils sont encadrés par l'Armée de terre. Une première phase, 100 % militaire, se concentre sur l'acquisition du savoir-être nécessaire à leur insertion dans l'emploi : respect de la hiérarchie, goût de l'effort, passage du permis de conduire et remise à niveau scolaire (CLÉA). Une seconde phase, dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC), toujours encadrés par l'Armée, leur permet d'intégrer une formation professionnelle dans laquelle ils vont découvrir un métier, apprendre ses prérequis et s'immerger en entreprise. L'objectif pour la plupart est de conforter leur projet en l'approfondissant ensuite, via un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage, et ainsi de démarrer dans la vie active. 9 stagiaires ont été accompagnés en 2017 sur les métiers de chaudronnier, soudeur, conducteur de lignes et tourneur fraiseur.

Les entreprises ont accueilli le projet avec satisfaction et ont souhaité le reconduire en 2018. »

Virginie HUGUEL
Directrice ADEFIM Champagne-Ardenne

PROJETS FPSPP* À DESTINATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI



4 566 demandeurs d'emploi
bénéficiaires



16,5 millions d'euros engagés

« Depuis la réforme de la formation de 2009 qui incite les OPCA à la recherche de cofinancements, l'OPCAIM s'implique avec dynamisme et rigueur dans les appels à projets du FPSPP. »

Jean-Marc QUENTEL

Directeur de L'ADEFIM Bretagne



* Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a pour objectif le retour à l'emploi des salariés licenciés (licenciement économique) d'une entreprise de moins de 1 000 salariés à travers le financement d'un parcours de formation. Depuis 2009, l'OPCAIM est positionné sur ce dispositif afin d'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.

Les différents objectifs de formation visés sont l'élargissement des compétences, la création d'entreprise ou la reconversion vers un autre métier.

L'année 2017 est marquée par une diminution sensible du nombre de stagiaires en CSP. Cette baisse s'explique en partie par l'évolution des règles d'éligibilité inhérentes au CPF.

CARACTÉRISTIQUES DES CSP

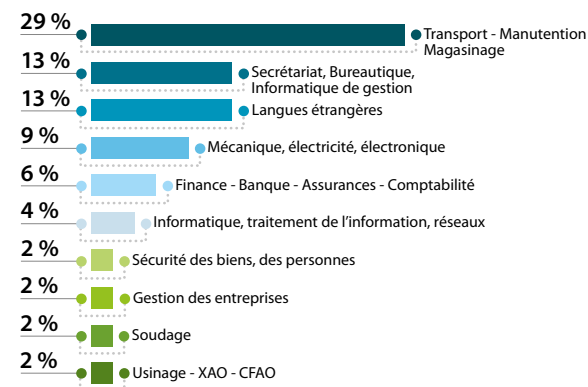
TYPE DE FORMATION



Ainsi, deux tiers des formations suivies visent une certification inscrite à l'inventaire. Le principal domaine de formation concerne le transport, la maintenance 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 ».

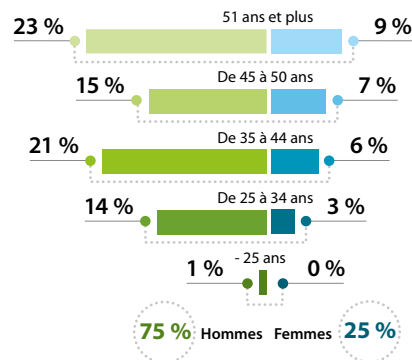
10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION



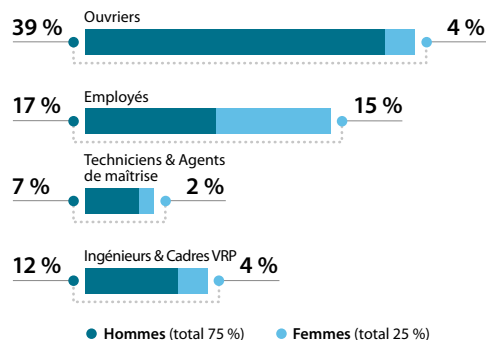
1 635 demandeurs d'emploi pour **5,9 M€** engagés

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES

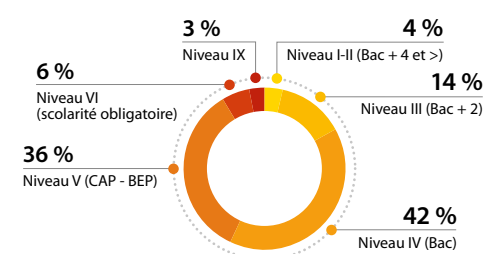
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



NIVEAU D'INSTRUCTION

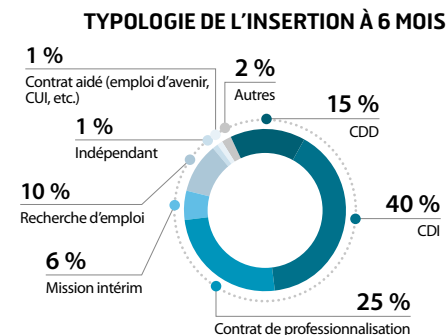
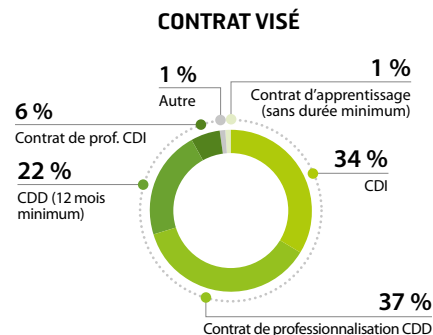


La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi ayant fait l'objet d'une offre déposée auprès de Pôle emploi. Le parcours de formation individualisé, prend en compte les compétences déjà détenues par le bénéficiaire et vise l'acquisition des compétences attendues par l'entreprise qui recrute. L'offre doit viser 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.

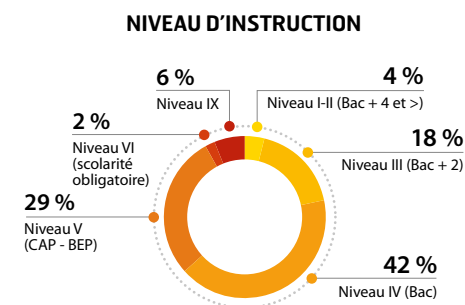
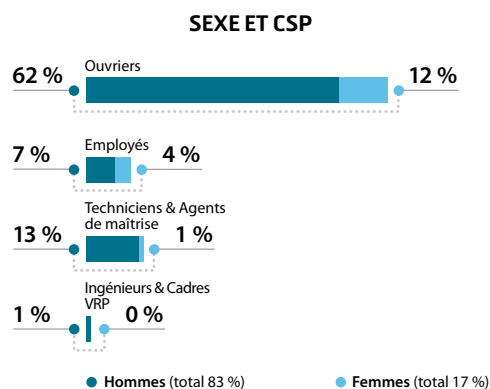
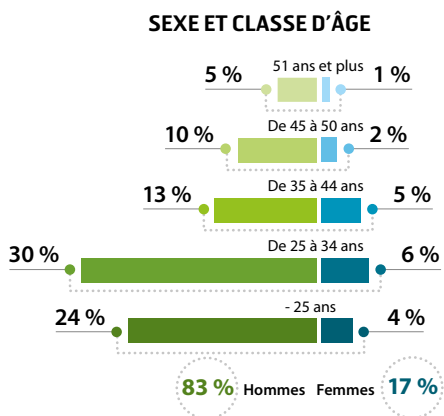
Une relance des recrutements est observée depuis quelques années. Dans le même temps, les profils ayant les compétences industrielles recherchées sont rares. Ainsi la POEI offre une réponse opportune aux entreprises qui recrutent. Des opérations d'envergure ont été menées en 2017 avec PSA et OTIS.

CARACTÉRISTIQUES DES POEI



1 162 demandeurs d'emploi pour **2,4 M€** engagés

PROFIL ET RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES



La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

La POEC, dispositif créé en 2011, constitue une réponse opportune, forte et « originale » pour répondre, par la formation, aux besoins en compétences des entreprises et les aider à recruter sur les métiers dits en tension.

Tout au long de l'année 2017, l'OPCAIM a enregistré des besoins croissants en POEC. Les entreprises de la métallurgie confirment en effet depuis plusieurs mois leurs perspectives de recrutement et la POEC représente un levier opérationnel important pour accompagner les besoins en recrutement des entreprises.

En partenariat avec Pôle emploi et la branche professionnelle, les ADEFIM assurent l'ingénierie du projet : de l'identification des besoins, à la rédaction du cahier des charges et 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.

En 2017, le FPSPP a émis plusieurs appels à projets innovants sur les POEC, dans le cadre du Service Militaire Volontaire (SMV) et de l'insertion des réfugiés que l'OPCAIM a immédiatement relayé avec l'appui des ADEFIM dans les territoires concernés.

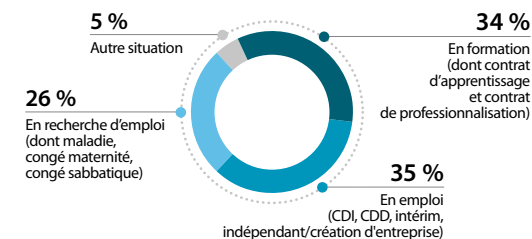


72 % des stagiaires ont trouvé une issue positive 6 mois après leur formation en POEC, dont 30 % en alternance, 14 % en CDD et près de 10 % en CDI, 76 % sont satisfaits de leur parcours en formation.

1773 demandeurs d'emploi pour **8,2 ME** engagés

CARACTÉRISTIQUES DES POEC

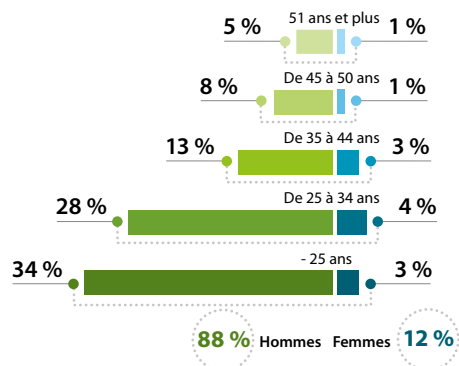
TYPOLOGIE DE L'INSERTION À 6 MOIS



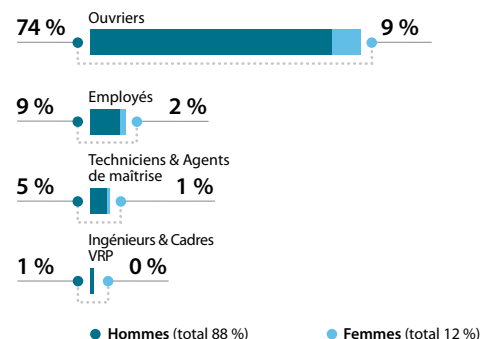
PARTENARIATS
#03

PROFIL ET RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES

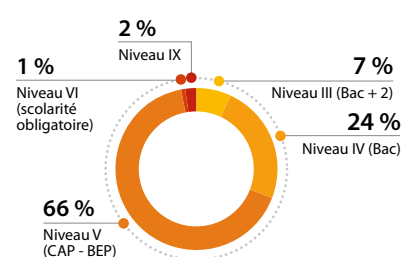
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



NIVEAU D'INSTRUCTION



ZOOM

Les 5 premiers métiers en tension

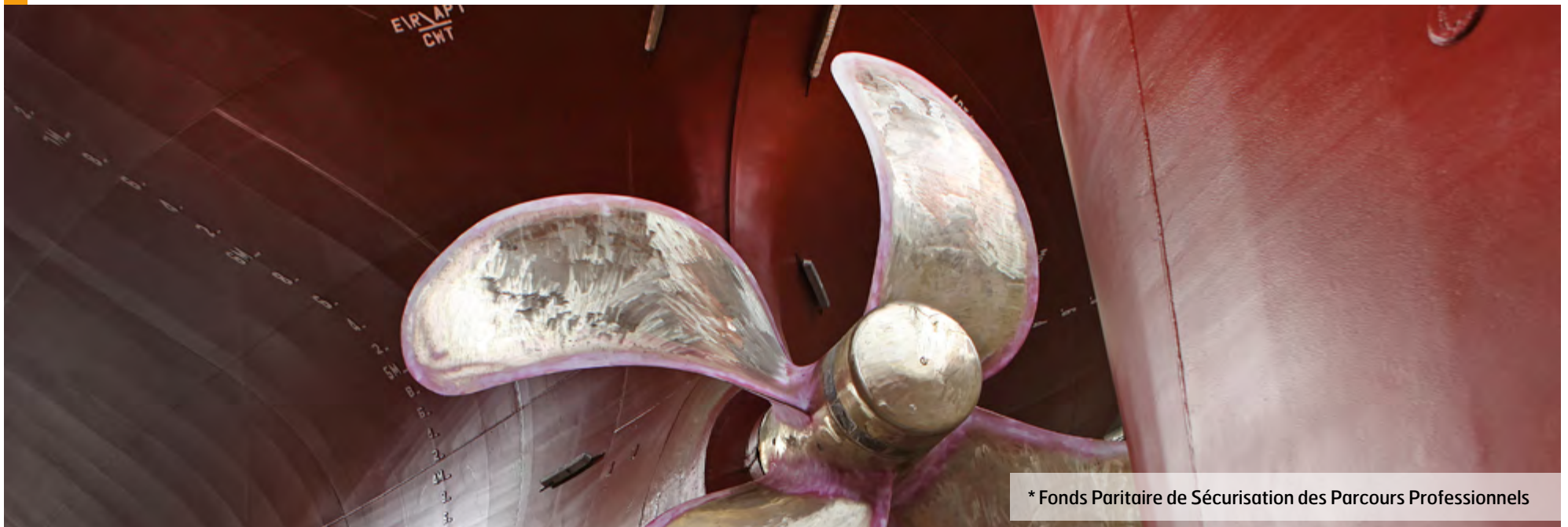
- 1 — Opérateur de production en usinage
- 2 — Soudeur
- 3 — Chaudronnier industrie
- 4 — Technicien d'atelier d'usinage
- 5 — Peintre industriel

PROJETS FPSPP* À DESTINATION DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE

 **26 015** salariés bénéficiaires
 **2 462** entreprises bénéficiaires
 **20,2** millions d'euros engagés

« On a assisté à une montée en compétence globale. Les évaluations faites sur les formations ont permis de bien mettre en évidence leur efficacité sur nos métiers. Il faut noter que nos managers ont toujours été soucieux de faire la meilleure utilisation possible de l'aide financière apportée. Utilisés de manière claire, les budgets de formation ont été à chaque fois alloués à des projets précis. Toute l'entreprise s'est emparée d'une opportunité qui a été perçue comme une fenêtre ouverte pour développer les compétences de tous les salariés. »

Sandra ROUCHETTE
Responsable Ressources Humaines chez Sames Kremlin



* Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

L'activité partielle

Le dispositif d'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 des mutations et des reconversions industrielles.

Dans le contexte de crise économique de ces dernières années, l'aménagement du temps de travail par rapport à l'activité et l'organisation de formations pendant les périodes de sous-activité, a ainsi permis de :

- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- insuffler une nouvelle dynamique à l'entreprise, soit en se spécialisant, soit en diversifiant son activité.

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 d'allocation spécifique et d'activité partielle de longue durée.

Nous avons observé une augmentation importante des volumes financiers engagés entre 2015 et 2016, qui peut s'expliquer par les difficultés rencontrées dans certaines régions. En 2017, une baisse est observée, conséquence de la reprise dans certains secteurs.

6,8 M€ engagés en faveur

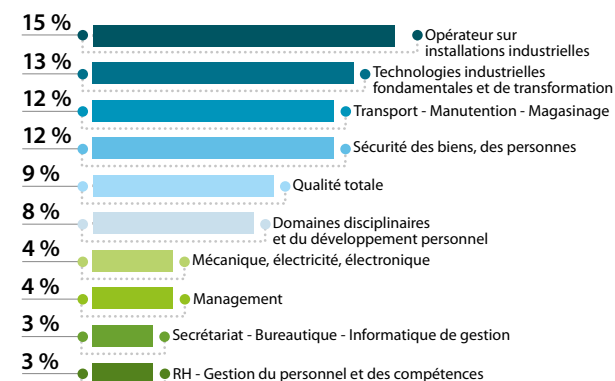
des entreprises et des salariés en activité partielle

10 141 salariés et

205 entreprises bénéficiaires

CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

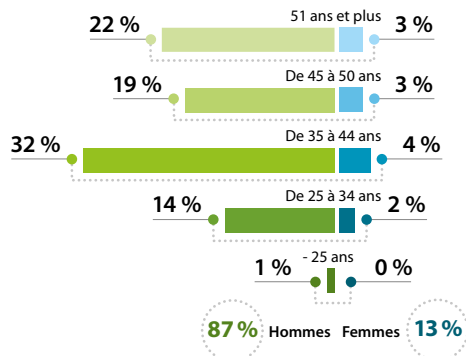


69 % des formations

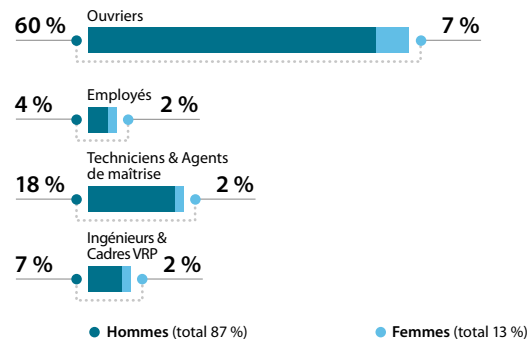
sont des formations industrielles

PROFIL ET RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES

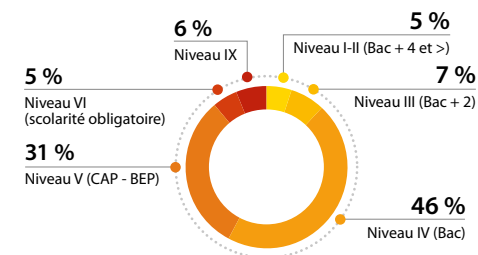
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



NIVEAU D'INSTRUCTION

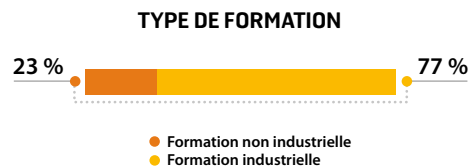


Mutations économiques

La convention signée entre les partenaires sociaux du FPSPP, l'ARF et l'État a permis aux OPCA de répondre aux appels 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.

En 2017, l'OPCAIM a répondu à cet appel en proposant d'une part, de renouveler le projet au titre des transitions numériques initié en 2016 et, d'autre part, de développer une approche « filière » pour répondre aux enjeux multiples de mutation des secteurs aéronautique & spatial, automobile et énergie.

CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS



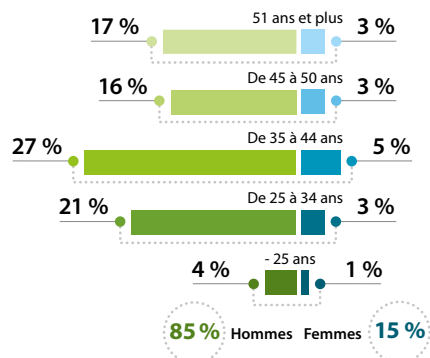
13,3 M€ engagés par l'OPCAIM

15 865 salariés et **2 270 entreprises** bénéficiaires

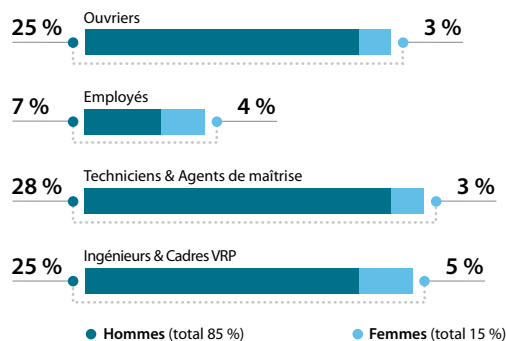


PROFIL ET RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES

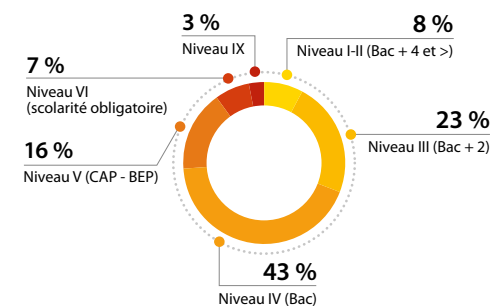
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



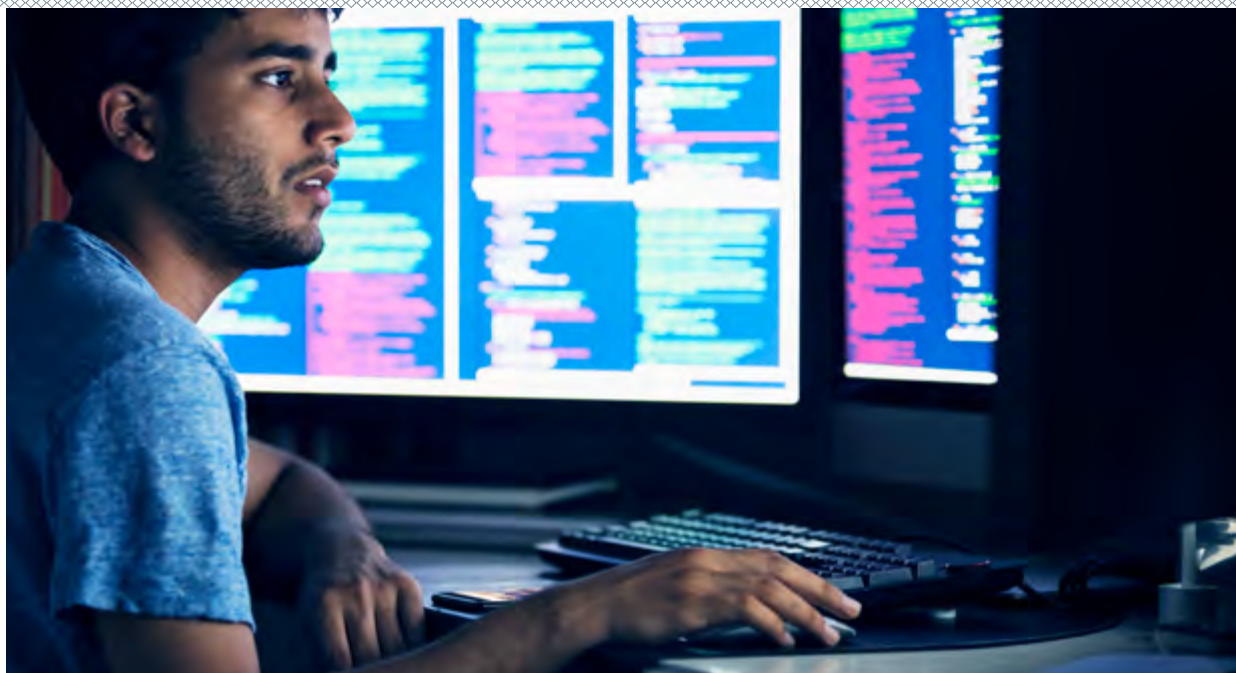
NIVEAU D'INSTRUCTION



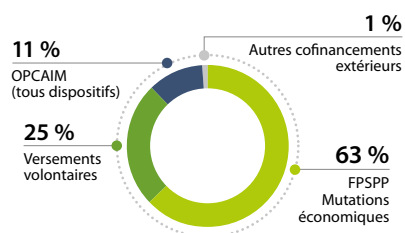
Mutations économiques Transition Numérique

En 2016, l'OPCAIM a initié un plan ambitieux d'accompagnement des transitions numériques au sein des entreprises de la métallurgie en s'appuyant sur l'appel à projets au titre des mutations économiques du FPSPP. La démarche a pu être renouvelée en 2017.

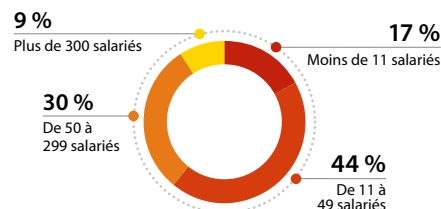
Ainsi, en deux ans, l'OPCAIM a pu mettre en œuvre plus de 29 M€ de financements pour permettre à plus de 3000 entreprises de développer 28 000 heures de formation à l'actif de la transition numérique. Parallèlement l'OPCAIM a été un acteur opérationnel pour le déploiement en 2018 d'un EDEC transition numérique avec la DGEFP qui comporte des volets de diagnostic, d'information et de ressources dédiées au numérique pour les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les territoires, les ADEFIM ont également pu inscrire à l'actif du plan numérique un volume important de financements régionaux et des ressources du Fond Social Européen.



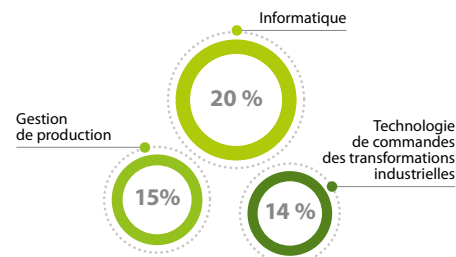
MONTAGES FINANCIERS TRANSITION NUMÉRIQUE



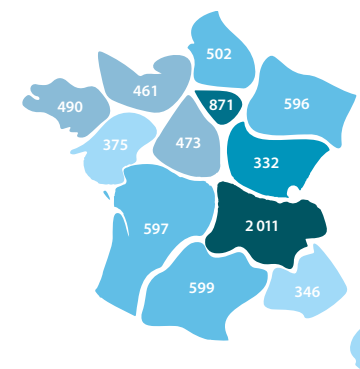
RÉPARTITIONS DES ENTREPRISES PAR TAILLE



3 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

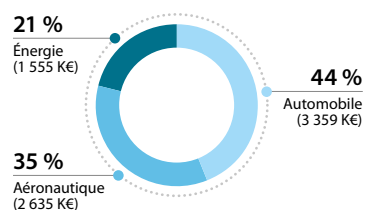


RÉPARTITION DES 7 653 STAGIAIRES SUR LE TERRITOIRE

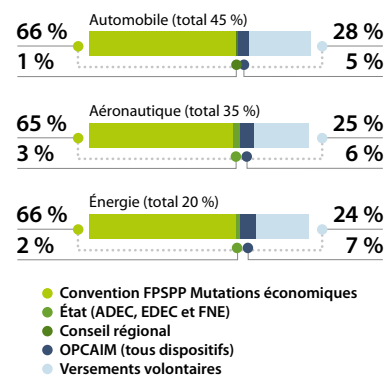


MUTATIONS ÉCONOMIQUES SECTORIELLES

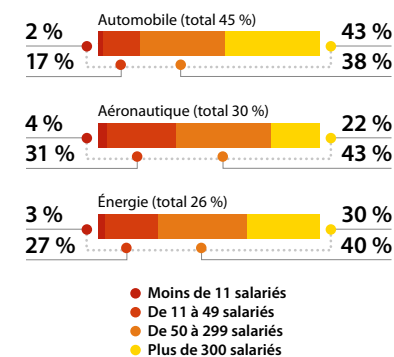
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR PROJET



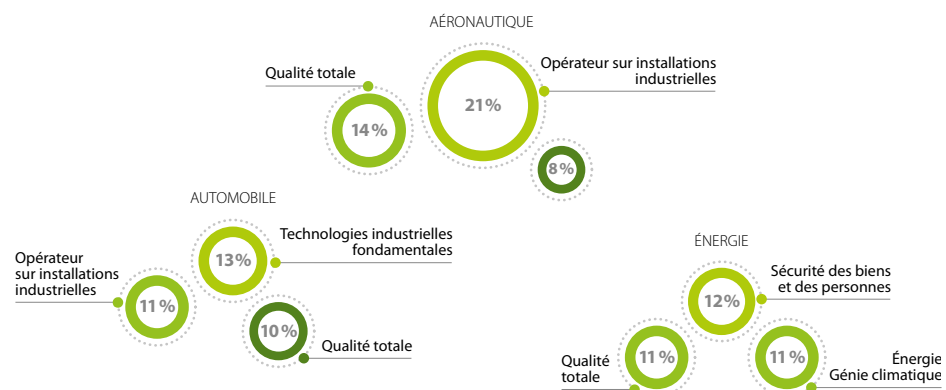
MONTAGES FINANCIERS PAR PROJET



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE

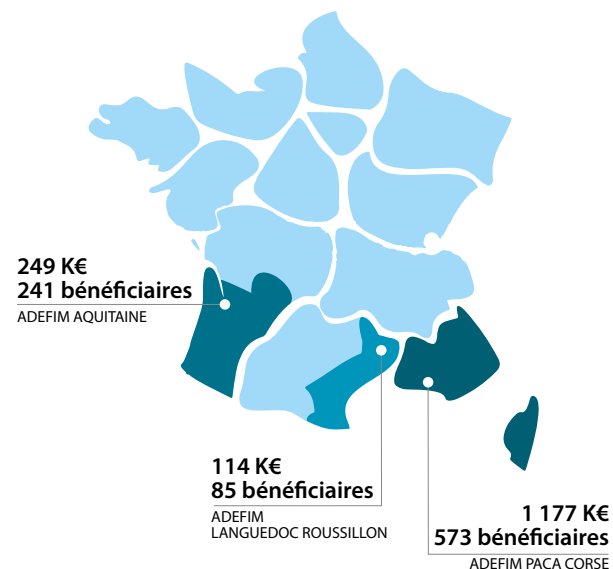


3 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION PAR PROJET SECTORIEL



MESURES URGENTES POUR L'EMPLOI

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS ET DES BÉNÉFICIAIRES SUR LE TERRITOIRE



Dans son accord du 23 septembre 2016, relatif à l'emploi dans la métallurgie, la branche prévoit la possibilité d'organiser un plan spécifique d'accompagnement des entreprises rencontrant des difficultés dans les territoires. L'OPCAIM a immédiatement relayé cette politique en mobilisant dès 2017 un budget de 5 millions d'euros dédié à l'accompagnement opérationnel des ADEFIM dans les territoires ayant mis en œuvre cette disposition de l'accord de branche.

L'ADEFIM PACA Corse se lance la première. Suite au constat partagé avec les partenaires sociaux portant sur la situation économique dans le secteur aéronautique en région Provence-



 **899** salariés bénéficiaires

 **54** entreprises bénéficiaires

 **1,5** millions d'euros engagés

Alpes-Côte-D'azur, il est convenu de lancer un plan d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle au profit des entreprises sous-traitantes du secteur.

Un accord paritaire territorial est signé le 28 mars 2017 pour une durée de 2 ans. Celui-ci permet aux entreprises impactées de bénéficier d'une prise en charge financière exceptionnelle de leurs actions de formation (100 % des coûts) qui répondent à des objectifs particuliers : aider à la diversification de l'entreprise afin de réduire son taux de dépendance à un donneur d'ordre principal; préparer la reprise d'activité afin de mieux gérer la remontée en charge; et enfin, se préparer aux métiers de demain

et intégrer dans l'entreprise les innovations du type outils numériques, objets connectés industriels, nouveaux modes de management, robots collaboratifs...

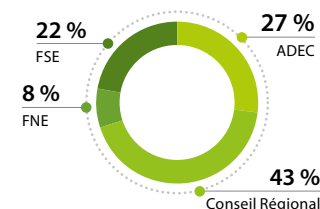
Une trentaine d'entreprises, fournisseurs et sous-traitants du secteur de l'aéronautique sont identifiés. La majorité d'entre elles sont des entreprises entre 11 et 50 salariés.

PARTENARIATS ET COFINANCEMENTS TERRITORIAUX

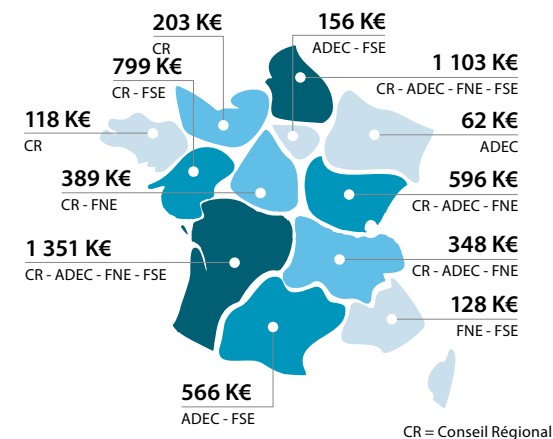
7 618 bénéficiaires
5,8 millions d'euros engagés

Le développement des cofinancements régionaux représente un axe de développement important dans la volonté de l'OPCAIM de diversifier les partenariats avec ses co-financeurs. Les projets territoriaux sont plus nombreux en 2017, avec la signature de nouvelles conventions, intégrant de nouvelles régions, mais aussi de nouveaux périmètres d'intervention, notamment pour le public des demandeurs d'emploi. 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.

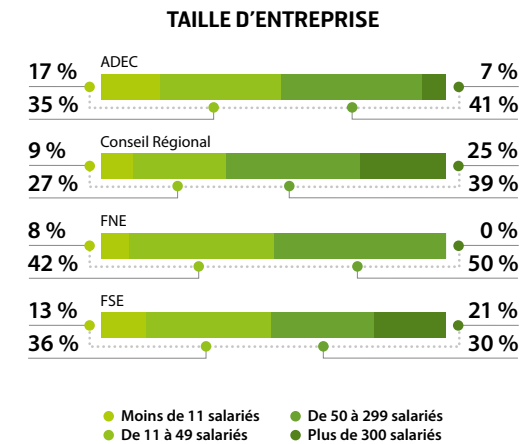
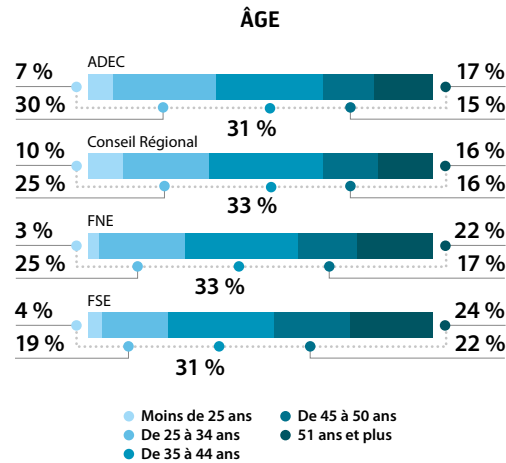
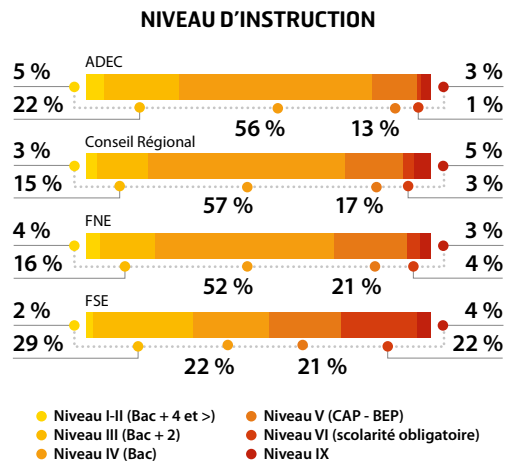
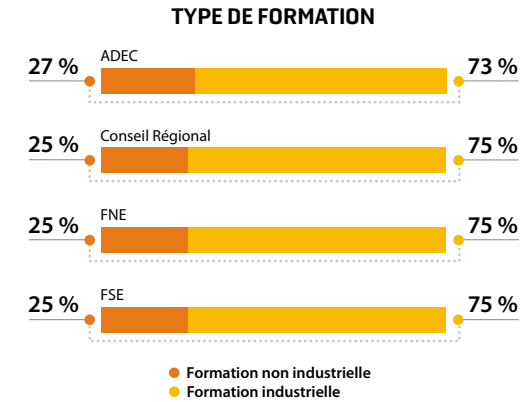
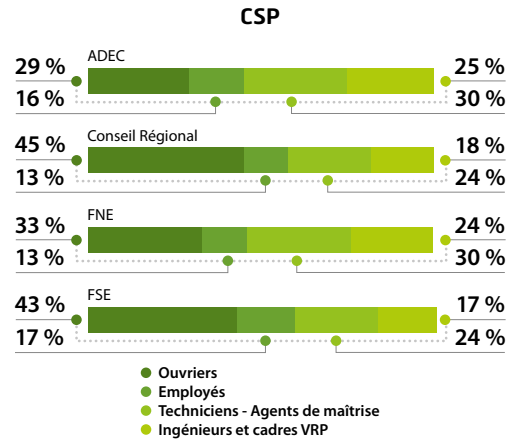
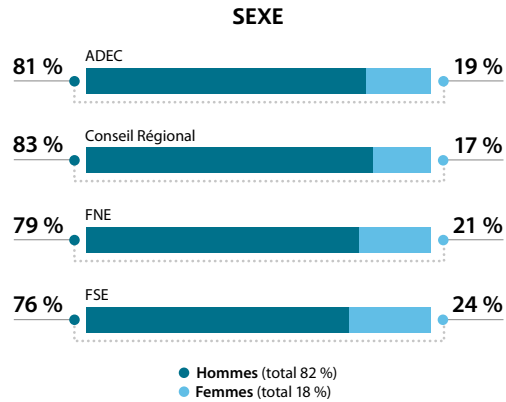
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR CONVENTION



RÉPARTITION DES CONVENTIONS RÉGIONALES ET DES ENGAGEMENTS SUR LE TERRITOIRE



PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES



ACCOMPAGNER



26 implantations territoriales



200 conseillers



26 498 visites en entreprise

GÉRER ET SIMPLIFIER



74 % des dossiers réglés
directement à l'organisme de formation



50 % des dossiers dématérialisés



169 millions d'euros de versements volontaires
(+ 19 % par rapport à 2016)

ANALYSER ET ANTICIPER



6 364 jours de prestations GPEC
et d'accompagnement financés



1 305 prestations GPEC
et d'accompagnement réalisées



6 millions d'euros engagés par l'OPCAIM



#04

OFFRE DE SERVICES

Accompagner	36
Gérer et simplifier	37
Analyser et anticiper	40

« À la création de notre groupe en 2016, nous avons mis la priorité de la formation sur l'accompagnement de la transformation de notre société et du développement des compétences nécessaires à la réalisation de nos enjeux.

Pour ce faire, nous avons notamment misé sur le développement de parcours de formation structurés et certifiants.

C'est chose faite aujourd'hui, grâce à une étroite collaboration avec l'OPCAIM et les ADEFIM.

Ils nous ont apporté leur expertise en matière de certification, d'optimisation des financements et de délégation de paiement auprès de nos organismes de formation. L'OPCAIM nous a également aidé efficacement dans la mise en place de notre référencement Datadock.

Nous apprécions les services proposés et le bon esprit collaboratif qui règne au sein de l'OPCAIM et sommes confiants sur le devenir de nos projets pour cette année 2018. »

Maryse POMMERET
Responsable Formation, Ariane Group

ACCOMPAGNER

L'OPCAIM, grâce aux ADEFIM, son réseau de proximité, accompagne les entreprises de toutes tailles [de la TPE de plus de 1 salarié au grand groupe de plus de 58 000 salariés] dans leurs projets formation et en facilite la gestion.

Avec un interlocuteur dédié à l'OPCAIM, les groupes industriels, grands comptes, bénéficient d'un accompagnement spécifique au national.

De plus, 4 « journées – forum » Groupes, et plusieurs réunions d'échanges sur des thématiques précises se sont déroulées à l'OPCAIM en 2017.

Les protocoles de gestion

Document contractuel, visant à formaliser les engagements respectifs et le niveau de service attendu par l'entreprise, le protocole de gestion est le document qui formalise et encadre la relation de partenariat entreprise- ADEFIM- OPCAIM.

Il structure le plus souvent la gestion intégrale du plan ou la généralisation du paiement direct à l'OF.

En 2017, plus de 3 500 protocoles de gestion sont en vigueur.

Contrôle qualité

La charte contrôle qualité de l'OPCAIM, initiée en 2016, est mise à jour. L'OPCAIM adhère au GIE D²OF, dont il assure la présidence, pour bénéficier de la base de données partagée Datadock.

Les ADEFIM sont à la manœuvre pour l'enrichissement de la base, et le catalogue de référence OPCAIM est publié dès le 1^{er} juillet. Les échanges avec les organismes de formation se structurent, pour améliorer le service aux entreprises.

La première campagne de contrôle de conformité qualité est menée, auprès de 20 organismes de formation, avant une cible de campagne de contrôles mutualisés, inter financeurs, menée par le GIE D²OF, en 2018.



« Pour faciliter la gestion des financements de nos sites, nous avons sollicité l'OPCAIM en 2016 qui a su répondre à nos besoins en nous proposant un protocole de gestion regroupant les services suivants :

- le service de paiement direct aux organismes de formation (quel que soit le dispositif),
- la centralisation auprès d'une ADEFIM de la gestion de notre parcours Cadre,
- une gestion nationale des versements volontaires pour la formation continue.

Depuis, chaque année, nous étoffons notre protocole de gestion afin de développer et de pérenniser notre collaboration. »

Elsa DESMURS - HR Training Administration, Groupe Alstom



GÉRER ET SIMPLIFIER

En 2017, OPCAIM Solutions (outil à disposition des entreprises pour la dématérialisation des démarches formation) est devenu le principal canal de transmission des demandes de gestion et financement.

Ainsi 47 % des demandes passent par l'extranet.

OPCAIM Solutions



« Je suis très contente du portail de l'OPCAIM ; cela permet de gagner du temps pour les déclarations de formation professionnelle. On trouve de plus sur ce portail de nombreux renseignements intéressants sur la population formée dans l'entreprise. Très bel outil. »

Estelle CHAMBE
Responsable Juridique et Social, Rivolier, St-Just 42 (45 salariés)



Près de **10 000 entreprises** ont saisi au moins une demande de gestion et financement

Près de **4 000 contrats de professionnalisation** sont passés par l'extranet

Et **135 000 demandes de prise en charge** pour les actions de formation avec ou sans CPF

12 000 déclarations des contributions FPC et TA effectuées via OPCAIM Solutions dont **6 400 déclarations uniques**

les Services OPCAİM

+ 28 % de dossiers passés par ce service en 2017

D'posé

**Vous déposez
vos pièces,
nous saisissons**



Flasher le QR code
pour voir la vidéo

« Notre entreprise bénéficie du service D'posé proposé par l'ADEFIM BRETAGNE, qui simplifie véritablement nos demandes de prise en charge. Il suffit de transmettre par mail les pièces constitutives des dossiers de formation : convention et programme, et l'ADEFIM saisit les informations. Cette délégation permet un gain de temps considérable, et, au-delà de l'aide administrative apportée par ce service, l'ADEFIM exerce un rôle de conseil et d'accompagnement sur le montage du financement / co-financement des dossiers. Dans un système qui n'a cessé de se complexifier au fil des réformes, D'posé est un véritable levier de simplification, de facilitation, d'optimisation, de préconisation et de sécurisation. »

Nathalie LE FLOCH
Chargée de formation et du suivi des relations instances
représentatives du personnel
Bolloré Blue Solutions - Bluebus

D'chargé

**Vous transmettez
vos actions de formation
en 1 clic, nous chargeons**



Flasher le QR code
pour voir la vidéo

« L'ADEFIM Arc Alpin accompagne nos deux entités depuis janvier 2017, dans la simplification de leurs démarches administratives de formation. L'objectif de ce partenariat a été la mise en œuvre d'un soutien administratif simple et efficace sur la gestion des demandes de gestion et financement. Notre besoin était d'optimiser le temps de gestion de plus de 250 dossiers par an. Concrètement, un fichier avec nos actions de formation est extrait de notre SIRH pour être importé dans le système de l'ADEFIM. C'est le système D'Chargé. Aucune demande papier. L'équipe RH se concentre dès lors sur la mise en œuvre du plan de formation ; qui part sur quelle action ; et sur la logistique. Le reste du travail est effectué par le SIRH lui-même (convocation automatique), et l'ADEFIM pour le suivi des dossiers. Nos équipes ont gagné du temps en confiant à l'ADEFIM l'intégralité du plan de formation. Bref, un partenariat gagnant/gagnant. »

Sofradir et Ulis
Deux entités gérées conjointement par la même équipe RH,
930 salariés, Isère

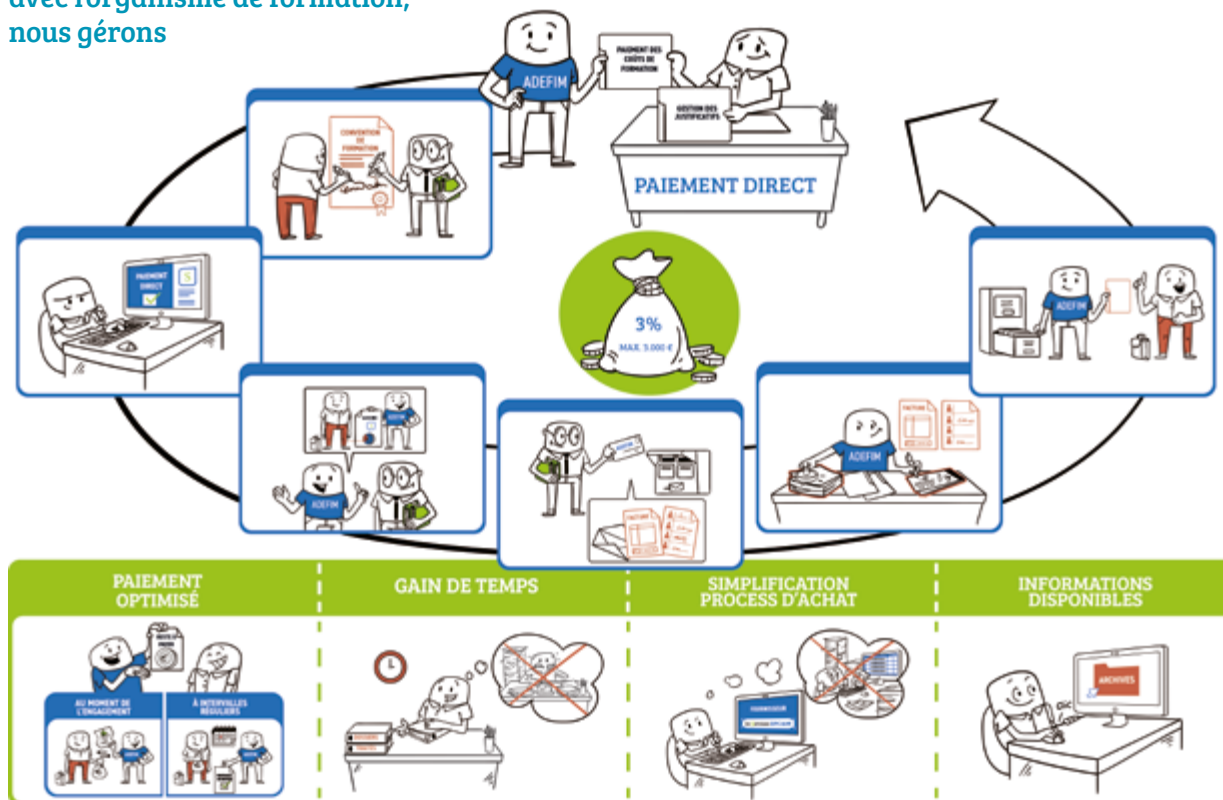
+ 20 % d'entreprises utilisatrices par rapport à 2016

Paiement direct

Vous nous confiez la relation avec l'organisme de formation, nous gérons



Flasher le QR code pour voir la vidéo



1^{er} service à destination des entreprises, le paiement direct à l'OF : en 2017, c'est près de 80 % des entreprises qui ont opté pour ce service synonyme d'allégement administratif, de gain de temps et d'optimisation financière. Ce service a généré, en 2017, plus de 19 % de versements volontaires.

ANALYSER ET ANTICIPER

DIAGNOSTIC GPEC ET ACCOMPAGNEMENT



6 364 jours de prestations financés



1 305 prestations réalisées



6 millions d'euros engagés

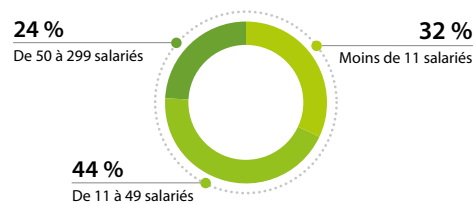


PRESTATIONS

	Diagnostic GPEC	Accompagnement
Coût moyen d'une prestation	4 845 €	4 105 €
Nombre moyen de jours par entreprise	5,2 jours	4,4 jours

DIAGNOSTIC GPEC

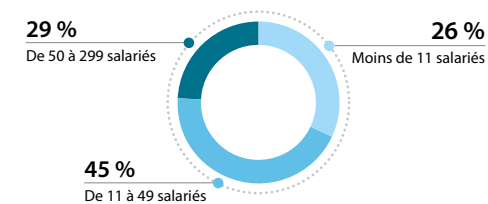
RÉPARTITION DES DIAGNOSTICS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



4 341 jours de diagnostics GPEC | **836** prestations réalisées
4,1 millions d'euros engagés

ACCOMPAGNEMENT

RÉPARTITION DES ACCOMPAGNEMENTS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



2 116 jours d'accompagnements | **484** prestations réalisées
2 millions d'euros engagés

ZOOM région

Les 5 premières régions concernées

POUR LES DIAGNOSTICS GPEC

— 1 —

Auvergne-Rhône-Alpes

— 2 —

Bourgogne-Franche-Comté

— 3 —

Nouvelle-Aquitaine

— 4 —

Hauts-de-France

— 5 —

Occitanie

POUR LES ACCOMPAGNEMENTS

— 1 —

Auvergne-Rhône-Alpes

— 2 —

Nouvelle-Aquitaine

— 3 —

Bourgogne-Franche-Comté

— 4 —

Occitanie

— 5 —

Hauts-de-France



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



12 536 contrats de professionnalisation
(+ 7 % par rapport à 2016)



4 110 entreprises bénéficiaires



72,5 millions d'euros engagés par l'OPCAIM
dont 1,4 M€ de fonctions tutorales



7 176 670 heures engagées par l'OPCAIM

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION



173 219 salariés bénéficiaires
dont 4 729 salariés d'entreprises de -11 salariés



9 651 entreprises bénéficiaires
dont 19 % d'entreprises de -11 salariés



72,9 millions d'euros engagés par l'OPCAIM
dont 2,6 M€ pour les entreprises de -11 salariés - (+ 11 % par rapport à 2016)



3 637 589 heures engagées par l'OPCAIM



#05

PROFESSIONNALISATION

Contrat de professionnalisation	44
Période de professionnalisation	48

« En 2017, effet de la conjoncture économique favorable des secteurs industriels et alors qu'il marquait un palier depuis quelques années, le contrat de professionnalisation se développe.

L'OPCAIM a renouvelé ses engagements au service de l'insertion et près de 12 600 nouveaux contrats sont conclus dans la métallurgie.

Conformément à la politique de la branche, les plans d'action pour développer le recours des entreprises à l'alternance ont été déployés.

Un dispositif de prise en charge incitatif, en particulier pour les parcours de formation industriels, conjugué aux efforts sur le terrain des conseillers des ADEFIM pour valoriser le contrat de professionnalisation auprès des entreprises, a permis ce résultat. »

Stéphanie LAGALLE-BARANES
Directeur Général de l'OPCAIM

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

 **12 536** contrats de professionnalisation

 **72,5** millions d'euros engagés par l'OPCAIM

 **7 176 670** heures engagées par l'OPCAIM

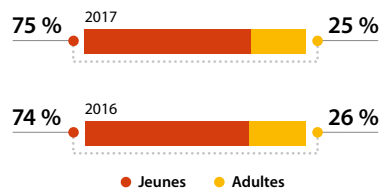


ÉVOLUTION

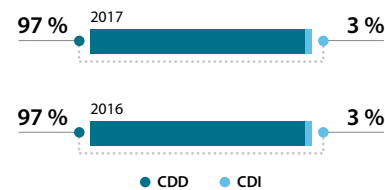
	2017	2016
Nombre de contrats	12 536	11 712
Engagement global	72,5 M €	68,9 M €
Nombre d'heures	7 176 670 h	6 788 241 h
Engagement moyen global	5 788 €	5 886 €
Engagement moyen jeune	5 525 €	5 809 €
Engagement moyen adulte	6 564 €	6 107 €
Durée moyenne globale	581 h	581 h
Durée moyenne jeune	601 h	606 h
Durée moyenne adulte	493 h	510 h
Taux horaire	10,11 €	10,15 €

CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

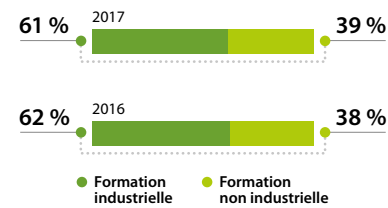
TYPE DE PUBLIC



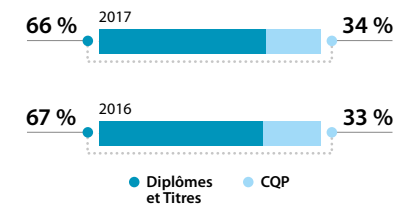
TYPE DE CONTRAT



TYPE DE FORMATION



CQP PARI LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



ZOOM CQP

Les 3 premiers CQPM/CQPI les plus préparés

parmi les 154 types engagés

1

Équipier(ère) autonome
de production industrielle

2

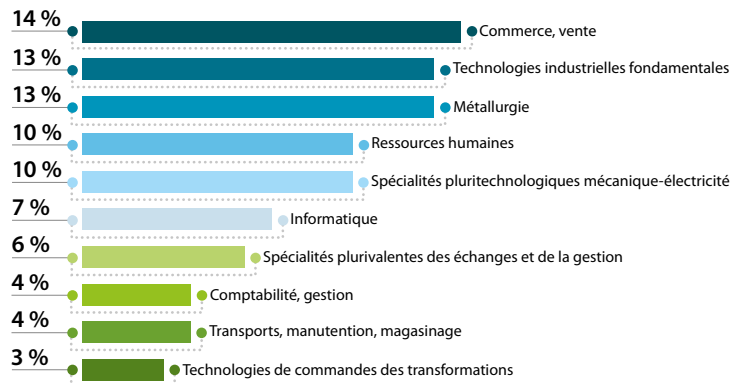
Opérateur-régulateur
sur machines-outils à commande
numérique par enlèvement de matière

3

Conducteur d'équipements industriels

CONTRATS ET FORMATIONS

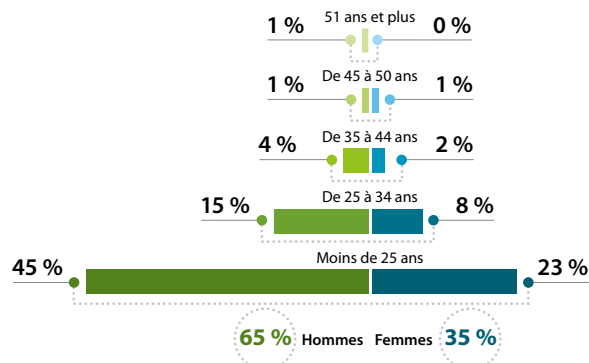
10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION



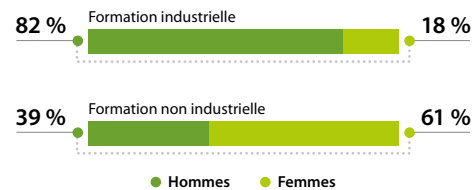
4 247 CQPM/CQPI ont été engagés

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

SEXE ET CLASSE D'ÂGE

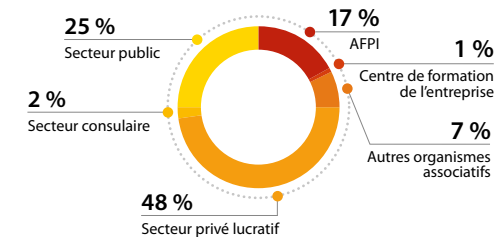


SEXE ET TYPE DE FORMATION



PROFIL DES ORGANISMES DE FORMATION

CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION INTERVENUS EN 2017

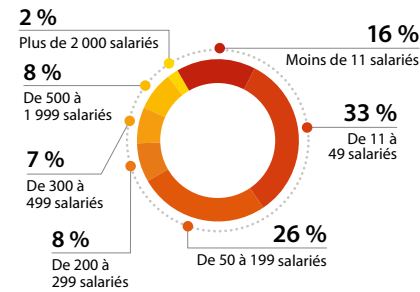


FONCTION TUTORALE ET FORMATION TUTEUR

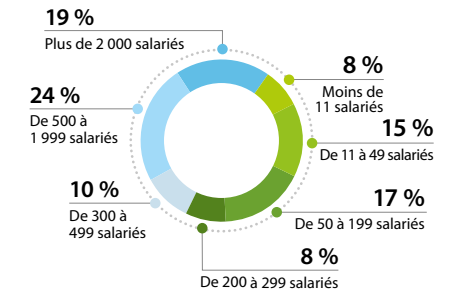
FONCTION TUTORALE	2017	2016
Nombre de fonctions tutorales	1 104	1 319
Nombre d'entreprises bénéficiaires	629	819
Montant engagé	1 429 740 €	1 654 100 €
Engagement moyen	1 295 €	1 254 €
Nombre d'heures financées	565 945 h	699 060 h
Durée moyenne	513 h	530 h
FORMATION TUTEUR		
Nombre de formations tuteurs	1 360	1 533
Nombre d'entreprises bénéficiaires	490	653
Montant engagé	336 943 €	249 297 €
Engagement moyen	248 €	163 €
Nombre d'heures financées	13 443 h	16 187 h
Durée moyenne	10 h	11 h

PROFIL DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TRANCHE D'EFFECTIF



CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

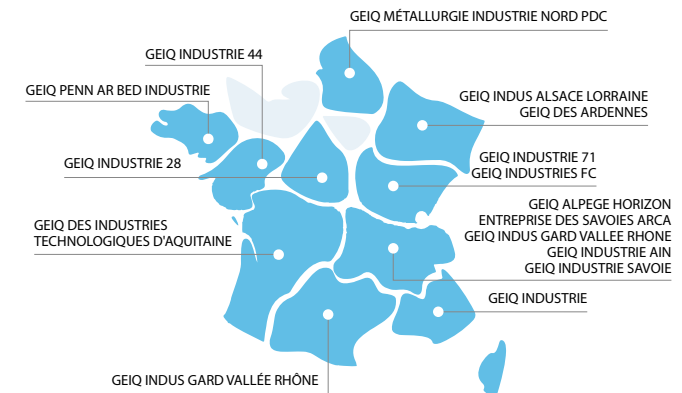


GEIQ (GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION)

La Fédération Française des GEIQ et l'OPCAIM sont des partenaires privilégiés pour atteindre les objectifs d'insertion en alternance dans la métallurgie.

Depuis 2016, le partenariat a été confirmé et renforcé à travers une convention formalisant les engagements réciproques. En 2017, l'OPCAIM mobilise un budget de 3,6 M€ pour les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre d'un GEIQ. Sur l'ensemble du territoire, 18 GEIQ industrie sont concernés et 400 jeunes formés.

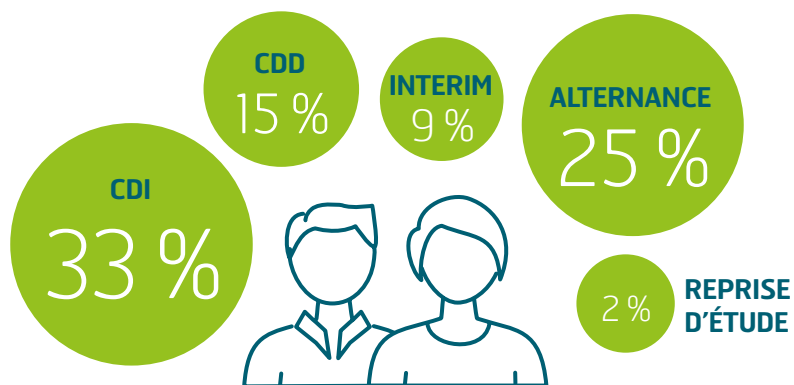
GEIQ	
Nombre de contrats pro	402
Montant engagé	3 642 303 €
Engagement moyen	9 060 €
Nombre d'heures financées	132 637 h
Durée moyenne	330 h



L'insertion à 6 mois des contrats de professionnalisation

LA SITUATION APRÈS LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

[6 mois après la fin du contrat]



LES CONTRATS ONT ABOUTI À UN EMPLOI...

À TEMPS PLEIN
98 %



DANS LA MÊME ENTREPRISE
QUE CELLE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

46 %



AU MÉTIER IDENTIQUE
À CELUI DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

59 %



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION A PERMIS D'ACQUÉRIR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL...

une expérience
professionnelle
valorisable

92 %

un diplôme ou
une qualification
reconnue

87 %

des compétences
utiles pour l'emploi
actuel ou futur

90 %

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

 **173 219** salariés bénéficiaires

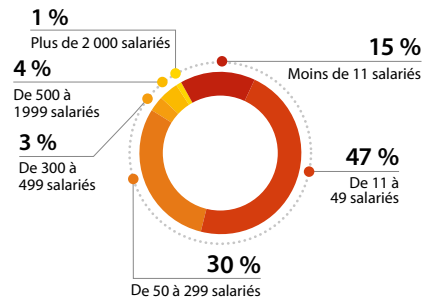
 **9 651** entreprises bénéficiaires

 **72,9** millions d'euros engagés



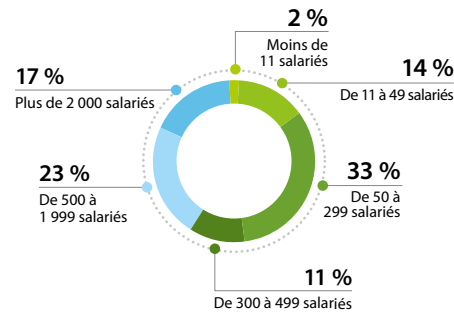
PROFIL DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TRANCHE D'EFFECTIF



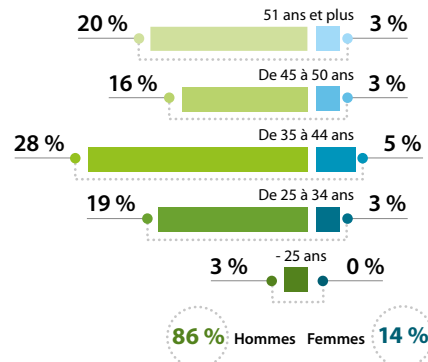
PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE

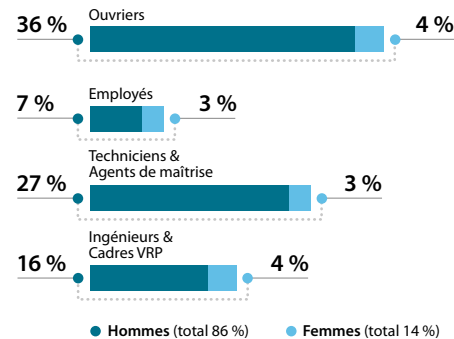


PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

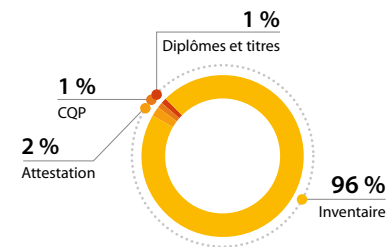
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



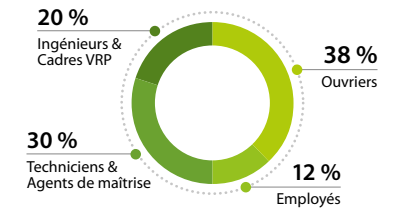
SEXE ET CSP



QUALIFICATION

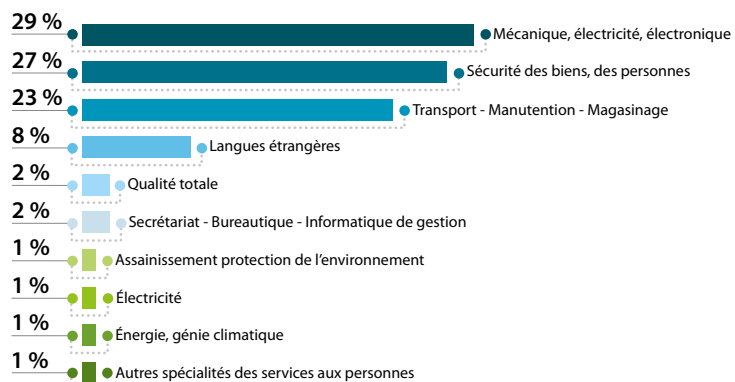


RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CSP

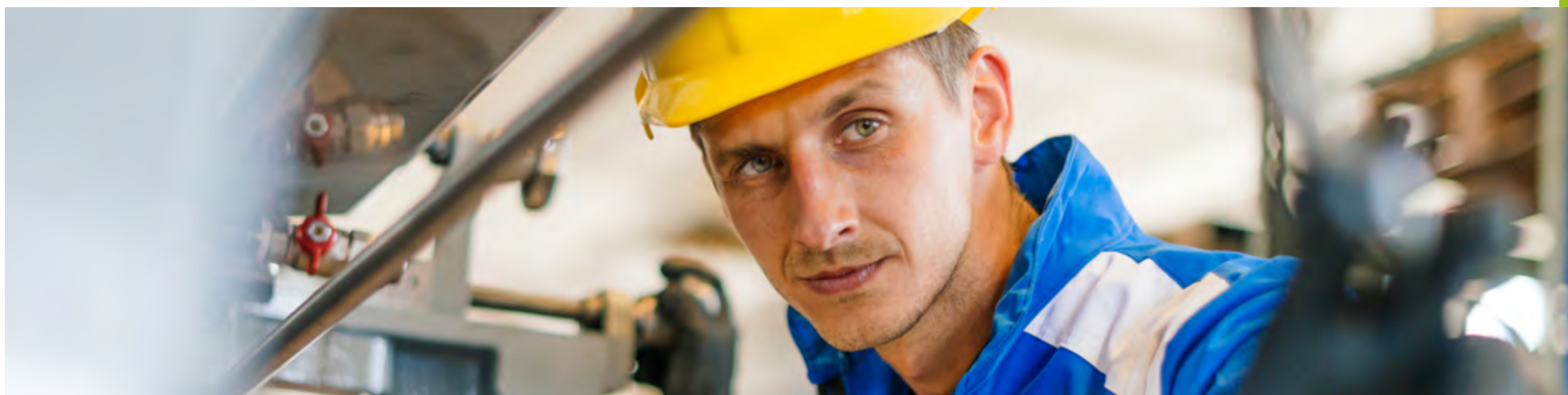
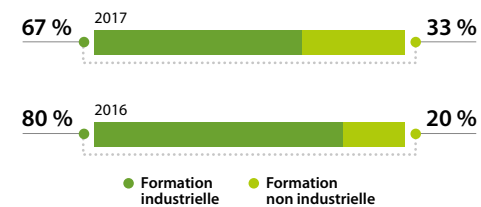


CARACTÉRISTIQUES DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION



TYPE DE FORMATION



ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

 **26 572** salariés bénéficiaires d'une prise en charge
dont 19 % de femmes

 **8 084** entreprises bénéficiaires d'une prise en charge

 **26,8** millions d'euros engagés par l'OPCAIM

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

 **47 164** salariés bénéficiaires d'une prise en charge
dont 18 % de femmes

 **6 695** entreprises bénéficiaires d'une prise en charge

 **25,4** millions d'euros engagés par l'OPCAIM

ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

 **71 601** salariés bénéficiaires d'une prise en charge
dont 20 % de femmes

 **2 964** entreprises bénéficiaires d'une prise en charge

 **27,5** millions d'euros engagés par l'OPCAIM

ACTIONS COLLECTIVES

 **3 103** salariés bénéficiaires d'une prise en charge
dont 20 % de femmes

 **1 216** entreprises bénéficiaires d'une prise en charge

 **2,3** millions d'euros engagés par l'OPCAIM



#06

PLAN DE FORMATION DES TPE - PME

Entreprises de moins de 11 salariés	52
Entreprises de 11 à 49 salariés	53
Entreprises de 50 à 299 salariés	54
Actions collectives	55

« Nous sollicitons régulièrement l’ADEFIM lors de nos différentes formations. Notre conseiller attiré connaît notre entreprise et nos besoins pour chiffrer le montant de la prise en charge.

La réponse est très rapide, ce qui nous permet de mettre en route le dossier de formation. Nous pouvons, à tout moment, le contacter pour d’autres renseignements. J’ajouterai que son aide, lors des déclarations annuelles (FC + TA) nous est précieuse puisqu’il intervient dans nos locaux : cela évite les erreurs et nous permet un gain de temps ! »

Hélène GUICHARD

Comptable - Pharmov, 16 salariés – Dargoire (42)

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

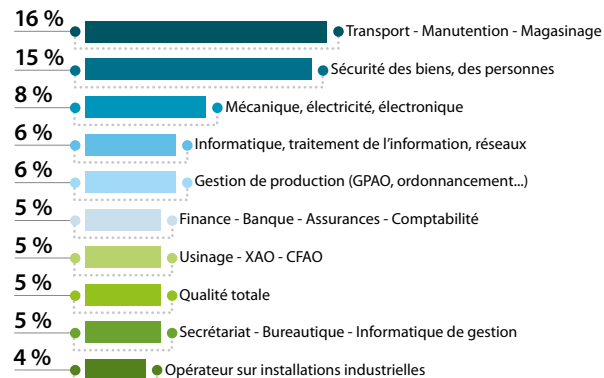
 **26 572** salariés bénéficiaires
[soit 32 % des effectifs]
 **8 084** entreprises bénéficiaires
 **26,8** millions d'euros engagés

CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS

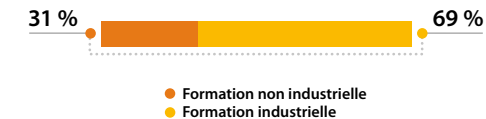
ÉVOLUTION

	2017	2016
Nombre de salariés	26 572	24 826
Engagement global	26,8 M €	21,7 M €
Engagement moyen par salarié	1 007 €	874 €
Durée moyenne	30 h	30 h

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

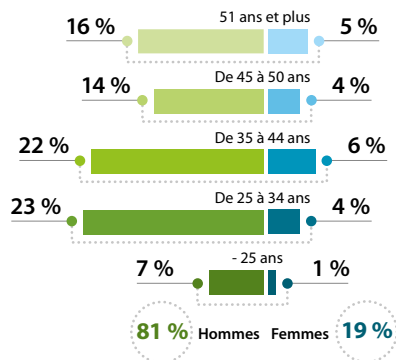


TYPE DE FORMATION

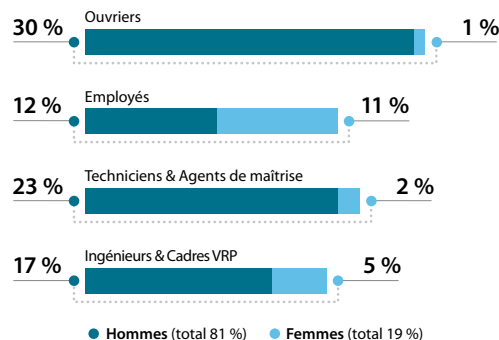


PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

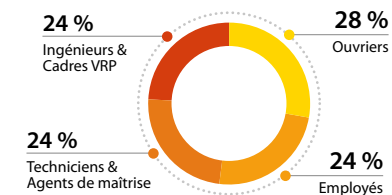
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CSP



ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS

47 164 salariés bénéficiaires
[soit 18 % des effectifs]

6 695 entreprises bénéficiaires

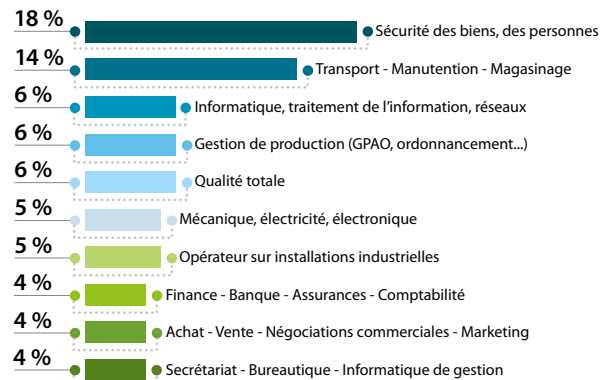
25,4 millions d'euros engagés

CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS

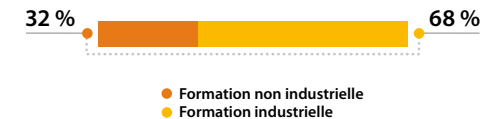
DÉTAILS

	2017
Nombre de salariés	47 164
Engagement global	25,4 M €
Engagement moyen par salarié	539 €
Durée moyenne	24 h

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

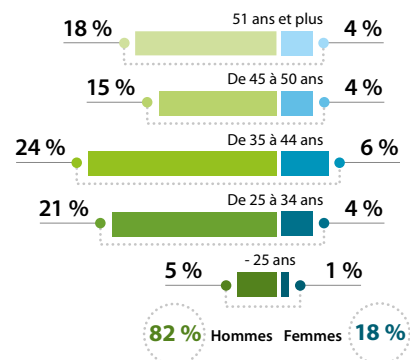


TYPE DE FORMATION

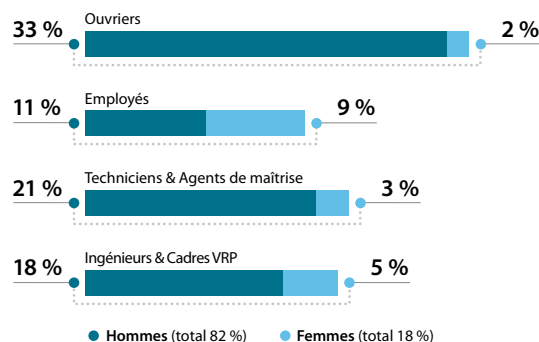


PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

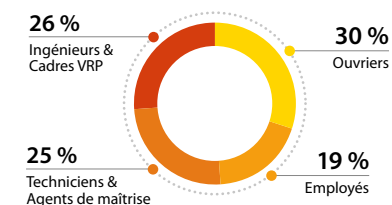
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CSP



ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

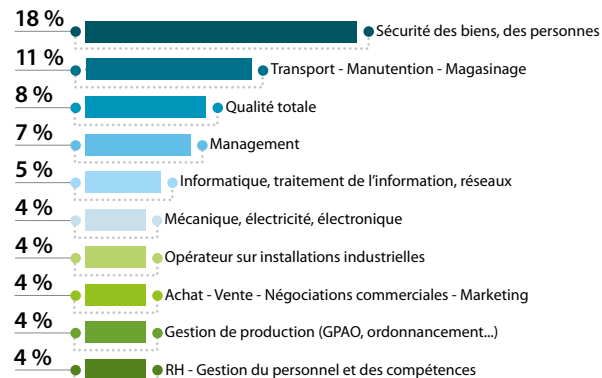
 **71 601** salariés bénéficiaires
[soit 19 % des effectifs]
 **2 964** entreprises bénéficiaires
 **27,5** millions d'euros engagés

CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS

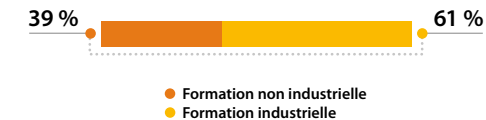
DETAILS

	2017
Nombre de salariés	71 601
Engagement global	27,5 M €
Engagement moyen par salarié	384 €
Durée moyenne	21 h

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

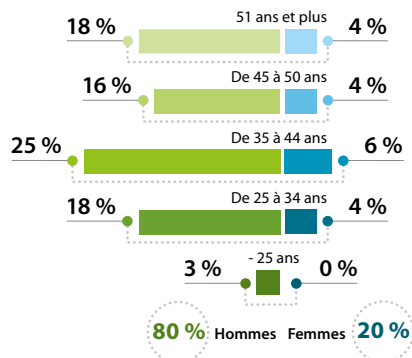


TYPE DE FORMATION

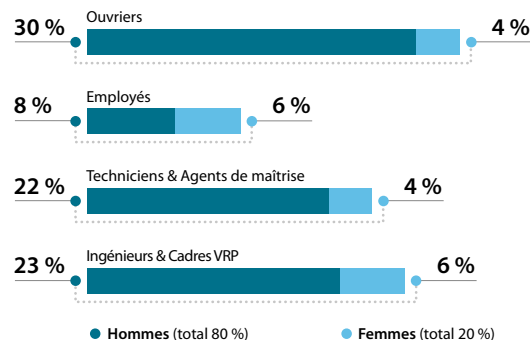


PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

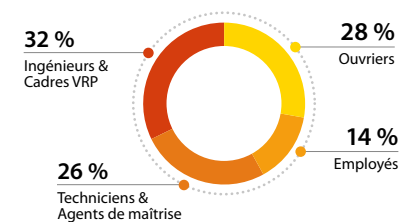
SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CSP



ACTIONS COLLECTIVES

L'action collective est un dispositif « clés en main » qui permet à l'entreprise d'accéder très simplement à des programmes de formation de proximité.

L'ADEFIM s'occupe de tout : achat de la formation, programme de formation, relations avec l'organisme de formation, financement de l'action.

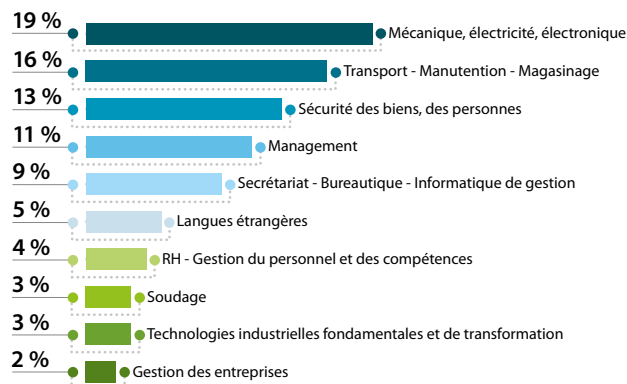
L'OPCAIM déploie également des actions collectives au plan national en relais des politiques de branche et de manière très opérationnelle pour accompagner les plans d'actions des filières métiers.

L'OPCAIM accompagne actuellement la filière aéronautique avec le GIFAS, dans le déploiement d'un vaste plan de formation à la performance opérationnelle. Une première évaluation qualitative du dispositif menée via l'outil en ligne Évaléo permet d'ores et déjà de confirmer l'intérêt des entreprises pour cette offre de services.

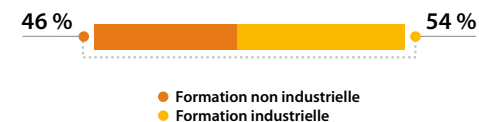
3 103 salariés bénéficiaires
1 216 entreprises bénéficiaires
2,3 millions d'euros engagés

CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS

10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION

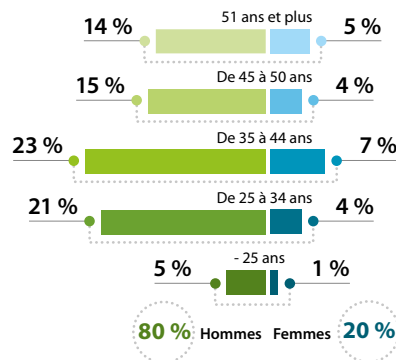


TYPE DE FORMATION

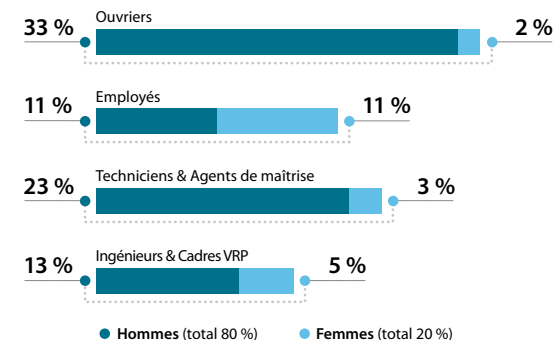


PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



41 650 salariés ont mobilisé leur CPF
dont 35 682 avec accord de leur entreprise [4 116 entreprises concernées]



110,4 millions d'euros engagés au titre du CPF
dont 23,1 millions d'euros au titre de l'abondement



1 837 445 heures de formation mobilisées au titre du CPF
dont 25 % hors temps de travail





#07

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

«Année clé pour permettre la progression du dispositif en nombre de bénéficiaires, dans la maîtrise des disponibilités financières, 2017 a vu les règles de prise en charge évoluer. L'OPCAIM a défini deux taux horaire: 45€ pour les formations industrielles, 25 € pour les autres. Les objectifs sont atteints : le nombre de bénéficiaires progresse de près de 20 %, et l'engagement financier est maîtrisé. Le travail de proximité des ADEFIM a permis d'assurer à la fois la promotion du dispositif et le relais opérationnel efficace des demandes individuelles, hors accord employeur. L'accompagnement de la Direction du Développement auprès des plus grandes entreprises dans leurs accords sur ce dispositif a contribué à valoriser une gestion positive du CPF dans une approche de co-investissement. C'est un succès ! Avec plus de 45 000 stagiaires, l'OPCAIM reste le 1^{er} financeur pour le public des salariés. »

Stéphanie LAGALLE-BARANES
Directeur Général de l'OPCAIM

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - CPF



41 650 salariés ont mobilisé leur CPF
dont 35 682 avec accord de leur entreprise
[4 116 entreprises concernées]



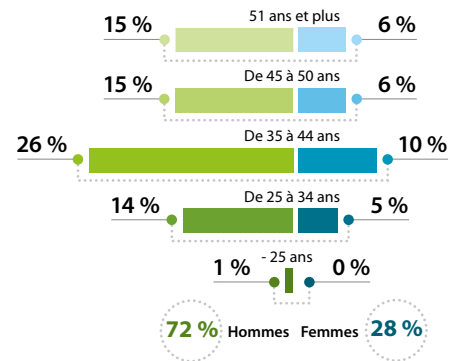
110,4 millions d'euros engagés au titre du CPF



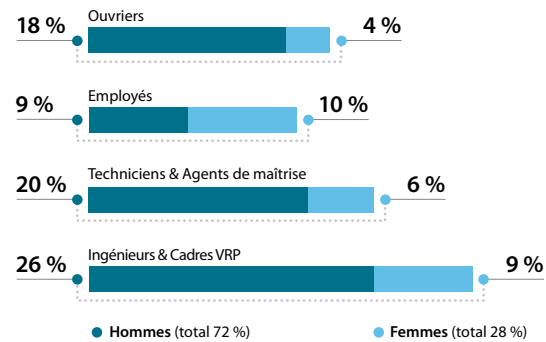
1 837 445 heures de formation mobilisées au titre du CPF

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

SEXE ET CLASSE D'ÂGE



SEXE ET CSP

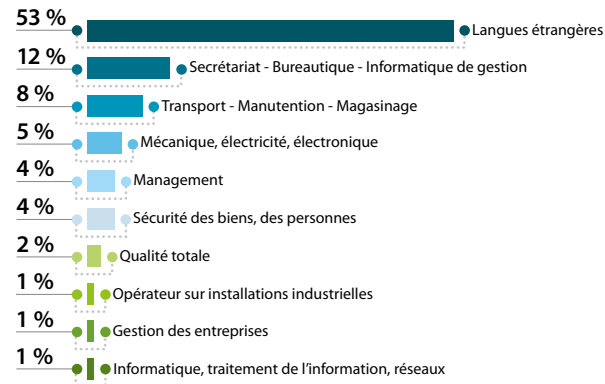


CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS

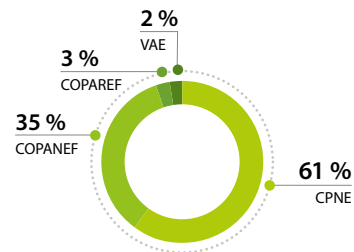
CPF

	2017
Nombre de salariés	41 650
Nombre d'entreprises	4 116
Engagement global	110,4 M€
Engagement moyen salarié	2 650 €
Durée moyenne	65 h
Dont heures d'utilisation CPF	44 h

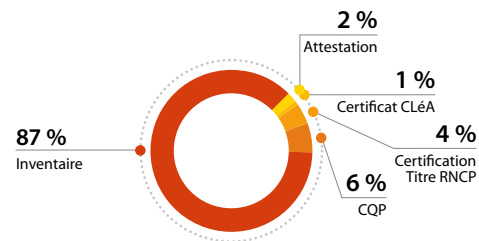
10 PREMIERS DOMAINES DE FORMATION



RÉPARTITION PAR LISTE



RÉPARTITION DES DOSSIERS PAR TYPE DE QUALIFICATION



TAXE D'APPRENTISSAGE

€ **354** millions d'euros

 **20 115** entreprises





#08

TAXE D'APPRENTISSAGE

« En partenariat avec les Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) de branche, l'OPCAIM a mis à disposition des experts-comptables un outil unique dédié aux déclarations formations, qui leurs permet un calcul simplifié des bordereaux de formation continue et de Taxe d'Apprentissage : "Alternataux".

Pour les experts-comptables ce fut un jeu d'enfant de se l'approprier : il est clair, avec une prise en main aisée. Avec une seule ouverture de compte, il leur a permis d'enregistrer les bordereaux de différentes entreprises. »

Béatrice HOUVENAEGHEL
Directrice ADEFIM Loire

TAXE D'APPRENTISSAGE

COMPTE DE RÉSULTAT AU 31 DÉCEMBRE 2017

PRODUITS DE L'EXERCICE

Cotisations des entreprises	355 M€
Reprise de provisions sur reversements écoles	174 M€
Total produits de l'exercice (1)	529 M€

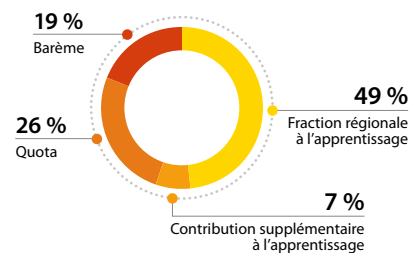
CHARGES DE L'EXERCICE

Reversements écoles + FRA	347 M€
Charges d'information et de fonctionnement	3 M€
Dotations aux provisions sur reversements écoles	179 M€
Total charges de l'exercice (2)	529 M€
Résultat de l'exercice = 1 - 2	0 M€

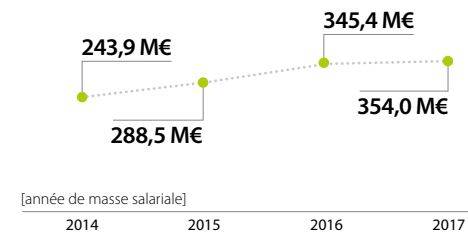


RÉPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE TRAITÉE EN 2017

RÉPARTITION DE LA COLLECTE TAXE D'APPRENTISSAGE

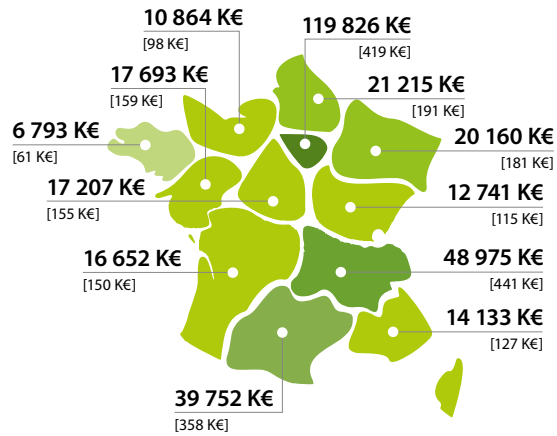


ÉVOLUTION DE LA COLLECTE TAXE D'APPRENTISSAGE EN M€



CARACTÉRISTIQUES DU TERRITOIRE

RÉPARTITION DE LA COLLECTE TA [FRAIS DE GESTION]

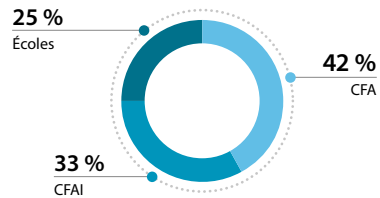


177,1 M€ versés
aux écoles
bénéficiaires
désignées par
les entreprises

dont
24,3 M€ versés
au titre de la CSA
et
168,9 M€ versés
au titre de la FRA

CARACTÉRISTIQUES DES REVERSEMENTS

RÉPARTITION DES VERSEMENTS







#09

DÉLÉGATIONS TERRITORIALES DE L'OPCAIM

ADEFIM en chiffres

66

Coordonnées des ADEFIM

70

ADEFIM EN CHIFFRES

Région / ADEFIM	Les engagements au titre des actions de formation au 31/12/2017 (en K€)										
	CP	PP	CPF	Plan - 11	Plan 11 - 49	Plan 50 - 299	Versements Volontaires	Cofinancements (hors DE)	Demandeurs d'emploi	Actions collectives et mesures d'urgence	TOTAL actions de formation
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	15 316	11 435	22 925	6 567	4 793	4 785	33 694	4 471	3 031	188	107 206
ADEFIM 01	1 348	906	1 850	540	491	290	2 869	531	470	30	9 327
ADEFIM 26 / 07 DRÔME ARDÈCHE	1 196	1 226	1 285	625	435	459	3 462	353	110	2	9 153
ADEFIM 74	2 089	1 291	2 077	974	562	491	3 954	793	99	2	12 330
ADEFIM ARCALPIN	4 353	3 039	8 662	1 066	734	758	7 861	1 414	537	0	28 424
ADEFIM AUVERGNE	913	1 685	906	522	633	396	3 264	647	337	94	9 397
ADEFIM LOIRE	1 879	1 065	2 580	951	898	933	4 088	377	644	29	13 444
ADEFIM LYON	3 537	2 222	5 566	1 889	1 040	1 458	8 198	356	835	31	25 131
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	4 690	5 387	7 906	1 783	1 590	2 377	14 218	2 252	974	190	41 367
ADEFIM BOURGOGNE	2 815	2 185	2 407	633	654	774	8 401	758	308	159	19 094
ADEFIM FRANCHE-COMTÉ	1 875	3 202	5 499	1 150	936	1 602	5 817	1 493	666	32	22 272
BRETAGNE	2 769	1 872	3 741	1 152	1 166	1 704	5 171	1 014	1 638	320	20 547
ADEFIM BRETAGNE	2 769	1 872	3 741	1 152	1 166	1 704	5 171	1 014	1 638	320	20 547
CENTRE-VAL DE LOIRE	2 782	3 650	8 967	1 072	1 263	1 975	14 574	1 757	485	261	36 786
ADEFIM RÉGION CENTRE	967	1 312	4 913	386	525	1 046	5 042	461	197	16	14 865
ADEFIM RÉGION CENTRE NORD	1 814	2 339	4 055	686	738	929	9 531	1 296	288	245	21 921
GRAND EST	6 189	9 182	11 951	2 658	2 698	3 750	15 199	2 999	2 697	467	57 789
ADEFIM ALSACE	2 193	4 399	6 180	941	630	1 041	6 980	927	713	68	24 071
ADEFIM CHAMPAGNE-ARDENNE	2 014	1 447	2 682	625	657	1 044	4 499	605	715	105	14 393
ADEFIM LORRAINE	1 982	3 335	3 089	1 091	1 412	1 665	3 720	1 468	1 269	294	19 325

Région / ADEFIM	Les engagements au titre des actions de formation au 31/12/2017 (en K€)										
	CP	PP	CPF	Plan - 11	Plan 11 - 49	Plan 50 - 299	Versements Volontaires	Cofinancements (hors DE)	Demandeurs d'emploi	Actions collectives et mesures d'urgence	TOTAL actions de formation
HAUTS-DE-FRANCE	7 925	5 227	9 957	1 935	2 508	2 971	18 006	2 928	1 995	389	53 838
ADEFIM NORD-PAS-DE-CALAIS	6 081	3 536	6 924	1 411	1 945	2 007	12 203	2 237	1 438	59	37 841
ADEFIM PICARDIE	1 844	1 691	3 033	524	563	963	5 803	690	557	330	15 998
ÎLE-DE-FRANCE	6 962	12 395	11 884	2 262	2 470	1 722	14 737	2 101	1 028	0	55 563
ADEFIM ÎLE-DE-FRANCE	6 962	12 395	11 884	2 262	2 470	1 722	14 737	2 101	1 028	0	55 563
NORMANDIE	4 897	3 945	7 252	1 164	1 670	1 922	12 773	1 094	961	20	35 697
ADEFIM BASSE-NORMANDIE	2 850	1 982	4 607	534	738	853	5 272	827	300	7	17 972
ADEFIM HAUTE-NORMANDIE	2 046	1 963	2 645	630	932	1 069	7 500	266	661	13	17 725
NOUVELLE-AQUITAINE	4 960	5 885	9 002	2 738	2 917	1 947	12 882	3 388	810	303	44 833
ADEFIM AQUITAINE	2 474	3 146	3 288	1 686	1 924	1 190	4 607	1 981	429	264	20 989
ADEFIM LIMOUSIN POITOU-CHARENTES	2 486	2 739	5 713	1 052	994	758	8 275	1 407	381	39	23 844
OCCITANIE	6 836	5 420	5 356	1 814	1 441	1 020	7 594	1 640	993	440	32 556
ADEFIM LANGUEDOC ROUSSILLON	1 063	832	1 333	760	621	227	1 598	320	281	196	7 231
ADEFIM MIDI-PYRÉNÉES	5 773	4 588	4 024	1 055	820	792	5 996	1 320	712	244	25 325
PAYS DE LA LOIRE	4 321	3 809	7 705	1 532	1 328	1 800	11 839	1 918	1 370	65	35 686
ADEFIM PAYS DE LA LOIRE	4 321	3 809	7 705	1 532	1 328	1 800	11 839	1 918	1 370	65	35 686
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	3 473	4 720	3 739	2 075	1 581	1 545	8 410	721	492	1 178	27 934
ADEFIM PACA CORSE	3 473	4 720	3 739	2 075	1 581	1 545	8 410	721	492	1 178	27 934
TOTAL	71 120	72 927	110 386	26 752	25 425	27 518	169 097	26 282	16 475	3 821	549 803

ADEFIM EN CHIFFRES [suite]

Région / ADEFIM	Les engagements au titre des prestations (en K€)		Les frais de gestion (en K€)	Bénéficiaires des actions de formation		
	Fonctions tutorales et formations tuteurs	GPEC et accompagnements	FPC et chargés de mission	Entreprises	Salariés formés	Demandeurs d'emploi
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	497	1 313	5 611	4 646	73 310	750
ADEFIM 01	19	90	447	424	6 754	115
ADEFIM 26 / 07 DRÔME ARDÈCHE	1	42	595	412	8 465	36
ADEFIM 74	31	87	670	581	7 622	43
ADEFIM ARCALPIN	100	512	1 059	1 074	17 950	170
ADEFIM AUVERGNE	2	242	593	421	7 534	79
ADEFIM LOIRE	32	120	585	699	9 243	129
ADEFIM LYON	312	220	1 661	1 035	15 774	178
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	306	827	1 959	1 382	28 946	231
ADEFIM BOURGOGNE	41	266	1 042	657	14 506	78
ADEFIM FRANCHE-COMTÉ	265	561	917	725	14 442	153
BRETAGNE	62	427	986	948	15 104	492
ADEFIM BRETAGNE	62	427	986	948	15 104	492
CENTRE-VAL DE LOIRE	75	251	3 146	1 078	27 184	168
ADEFIM RÉGION CENTRE	28	47	704	382	9 300	63
ADEFIM RÉGION CENTRE NORD	46	204	1 205	696	17 888	105
GRAND EST	186	315	3 090	2 048	47 438	718
ADEFIM ALSACE	113	99	1 177	723	20 703	225
ADEFIM CHAMPAGNE-ARDENNE	32	97	962	589	11 072	171
ADEFIM LORRAINE	40	119	951	736	15 671	322

Région / ADEFIM	Les engagements au titre des prestations (en K€)		Les frais de gestion (en K€)	Bénéficiaires des actions de formation		
	Fonctions tutorales et formations tuteurs	GPEC et accompagnements	FPC et chargés de mission	Entreprises	Salariés formés	Demandeurs d'emploi
HAUTS-DE-FRANCE	149	482	2 861	1 732	39 689	635
ADEFIM NORD-PAS-DE-CALAIS	85	134	1 953	1 120	28 434	490
ADEFIM PICARDIE	65	348	908	612	11 260	145
ÎLE-DE-FRANCE	4	127	4 147	2 333	47 630	262
ADEFIM ÎLE-DE-FRANCE	4	127	4 147	2 333	47 630	262
NORMANDIE	118	279	1 862	1 130	27 781	281
ADEFIM BASSE-NORMANDIE	57	133	812	512	14 129	112
ADEFIM HAUTE-NORMANDIE	61	145	1 050	618	13 655	169
NOUVELLE-AQUITAINE	69	993	2 172	1 706	34 429	259
ADEFIM AQUITAINE	61	262	1 190	955	16 019	154
ADEFIM LIMOUSIN POITOU-CHARENTES	8	730	982	751	18 415	105
OCCITANIE	87	446	1 512	1 379	25 835	295
ADEFIM LANGUEDOC ROUSSILLON	59	177	424	460	5 403	82
ADEFIM MIDI-PYRÉNÉES	29	269	1 089	919	20 435	213
PAYS DE LA LOIRE	47	313	1 644	1 610	27 712	311
ADEFIM PAYS DE LA LOIRE	47	313	1 644	1 610	27 712	311
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	24	266	1 362	1 194	24 432	164
ADEFIM PACA CORSE	24	266	1 362	1 194	24 432	164
TOTAL	1 626	6 037	29 114	21 155	418 472	4 566

COORDONNÉES DES ADEFIM

[2018]

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

ADEFIM 01

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

ADEFIM 26-07

Maison de l'Industrie
Plateau de Lautagne - 21 rue Pierre Méchain
BP 10028 - 26901 Valence Cedex 09
Tél. : 04 75 41 85 51
adefim07@adefim.com

ADEFIM 74

Maison des Entreprises
27 rue Royale - BP 2320 - 74010 Annecy Cedex
Tél. : 04 50 33 00 60
adefim74@adefim.com

ADEFIM Arc Alpin

19 rue des Berges - CS 90064
38024 Grenoble Cedex 1
Tél. : 04 76 41 49 49
adefimarcalpin@adefim.com

ADEFIM Auvergne

9, rue du Bois Joli - 63800 Cournon d'Auvergne
Tél. : 04 73 91 91 70
adefimauvergne@adefim.com

ADEFIM Loire

Cité des Entreprises
16 boulevard de l'Etivallière
CS 90709 - 42950 Saint-Étienne Cedex 1
Tél. : 04 77 92 89 84
adefim42@adefim.com

ADEFIM Lyon

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

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

ADEFIM Bourgogne

75 Grande rue Saint-Cosme - BP 20133
71104 Chalon-sur-Saône
Tél. : 03 85 42 18 66
adefimbourgogne@adefim.com

ADEFIM Franche-Comté

5, rue du Château - 25400 Exincourt
Tél. : 03 81 97 55 10
adefimfcomte@adefim.com

BRETAGNE

ADEFIM Bretagne

3 rue Jacques Daguerre
CS 50216 - 29804 Brest Cedex 9
Tél. : 02 98 02 95 88
adefimbretagne@adefim.com

CENTRE-VAL DE LOIRE

ADEFIM Région Centre

27 rue Robert Nau - 41000 Blois
Tél. : 02 54 52 20 50
adefimcentre@adefim.com

ADEFIM Région Centre Nord

7 route d'Orléans
45380 La Chapelle Saint-Mesmin
Tél. : 02 38 22 31 04
adefimcentrenord@adefim.com

GRAND EST

ADEFIM Alsace

6, rue Ettore Bugatti - 67201 Eckbolsheim
Tél. : 03 88 24 40 00
adefimalsace@adefim.com

ADEFIM Champagne-Ardenne

CS 110 004 - 51685 Reims Cedex
Tél. : 03 26 89 66 10
adefimchamparden@adefim.com

ADEFIM Lorraine

4 rue Paul Langevin - BP 95108
57073 Metz Cedex 3
Tél. : 03 87 74 54 48
adefimlorraine@adefim.com

HAUTS-DE-FRANCE

ADEFIM Nord-Pas-de-Calais

ZAC du bord des Eaux
Boulevard Miroslav Holler - BP 79
62252 Hénin-Beaumont Cedex
Tél. : 03 21 75 82 82
adefimnordpdc@adefim.com

ADEFIM Picardie

22 D rue du Général Leclerc - BP 50826
80008 Amiens Cedex 1
Tél. : 03 22 71 43 95
adefimpicardie@adefim.com

ÎLE-DE-FRANCE

ADEFIM Île-de-France

17 rue du Midi
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : 01 41 43 96 96
adefimidefrance@adefim.com

NORMANDIE

ADEFIM Normandie

10 rue Alfred Kastler - 14000 Caen
Tél. : 02 31 46 99 46
adefimnormandie@adefim.com

NOUVELLE-AQUITAINE

ADEFIM Aquitaine

40 avenue Maryse-Bastie - BP 75
33523 Bruges Cedex
Tél. : 05 56 57 44 38
adefimaquitaine@adefim.com

ADEFIM Limousin Poitou-Charentes

ZA de l'Ebaupin
6, rue de l'Angélique - CS 98750
79027 Niort Cedex
Tél. : 05 49 28 47 72
adefimpoitouchte@adefim.com

OCCITANIE

ADEFIM Languedoc-Roussillon

125 avenue des Chênes Rouges
30100 Alès
Tél. : 04 66 61 07 16
adefimlanguedocr@adefim.com

ADEFIM Midi-Pyrénées

11 boulevard des Récollets
31078 Toulouse Cedex
Tél. : 05 61 14 61 21
adefimmidipyr@adefim.com

PAYS DE LA LOIRE

ADEFIM Pays de la Loire

227 rue du Docteur Guichard
BP 40945 - 49009 Angers
Tél. : 02 41 24 14 76
adefimpaysloire@adefim.com

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR / CORSE

ADEFIM PACA Corse

Tour Méditerranée - 65 avenue Jules Cantini
13298 Marseille Cedex 20
Tél. : 09 69 32 13 04
adefimpacacorse@adefim.com





#10

ANNEXES

Compte de résultat 2017 par section	74
Frais de gestion	75
Règles de prise en charge en 2017	76

COMPTE DE RÉSULTAT 2017 PAR SECTION

[EN K€]

Les comptes 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

	Profession- nalisation	Plan entreprises moins de 11 salariés	Plan entreprises 11 à 49 salariés	Plan entreprises 50 à 299 salariés	CPF	CIF	FPSP	Versements volontaires	TOTAL
PRODUITS DE FORMATION									
Cotisations des entreprises	230 346	16 885	17 014	14 920	123 670	128 245	119 414	157 179	807 671
Subventions publiques formation	12 405	4 456	1 858	-1 263	0	0	0	25 385	42 840
Autres produits	1	0	0	0	0	0	0	1	2
Reprise de provisions sur EFF	61 893	2 875	4 794	7 024	46 766	0	0	29 281	152 633
Reprise de provisions pour non utilisation de subventions	20	0	0	892	0	0	0		912
TOTAL 1 Produits de formation	304 665	24 216	23 666	21 573	170 436	128 245	119 414	211 845	1 004 058
CHARGES DE FORMATION									
Charges de formation décaissées	141 993	24 970	26 238	28 255	102 919	0	0	164 596	488 970
Transferts C.F.A.I.	109 728	0	0	0	0	0	0	0	109 728
Frais de gestion au titre des cofinancements	366	10	0	175	0	0	0	1 499	2 050
Reversements au FPSPP	0	0	0	0	0	129 414	120 604	0	250 018
Mutualisation entre agréments	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reversements au titre des disponibilités excédentaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dotations aux provisions sur EFF	55 956	3 323	2 722	2 412	40 874	0	0	37 277	142 564
Dotations pour risques de non utilisation de subventions	1 203	0	0	0	0	0	0	2 241	3 444
Autres charges	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL 2 Charges de formations	309 246	28 303	28 960	30 842	143 793	129 414	120 604	205 614	996 775
RÉSULTAT DE FORMATION (TOTAL1-2)	-4 581	-4 087	-5 295	-9 270	26 643	-1 169	-1 190	6 231	7 283
TOTAL 3 Charges de fonctionnement	22 108	1 565	1 569	1 368	11 398	0	0	7 118	45 125
RÉSULTAT D'ACTIVITÉ (TOTAL 1-2-3)	-26 689	-5 652	-6 863	-10 637	15 246	-1 169	-1 190	-887	-37 841
TOTAL 4 Résultat financier	218	0	0	34	135	0	0	-2	385
TOTAL 5 Résultat exceptionnel	4	0	0	0	2	0	0	-5	1
TOTAL 6 Impôts sur les produits de placements	52	0	0	8	32	0	0	0	92
RÉSULTAT DE L'EXERCICE (TOTAL 1-2-3+4+5-6)	-26 520	-5 652	-6 863	-10 612	15 351	-1 169	-1 190	-894	-37 548

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).

Dispositifs	FRAIS DE GESTION ET D'INFORMATION				FRAIS DE MISSION				TOTAL
	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	
Achats et services extérieurs	221	7	2 473	132	-	1 590	3 503	347	8 273
Impôts et taxes	1	-	14	1	-	9	-	-	24
Charges de personnel	103	-	1 153	62	-	741	-	38	2 096
Autres charges	1 409	-	15 781	845	5 294	11 080	-	-	34 410
Dotations aux amortissements	16	-	181	10	-	116	-	-	323
Résultat de fonctionnement	1 750	7	19 601	1 050	5 294	13 536	3 503	384	45 126
Plafonnement COM	2 261	81	21 888	1 535	4 361	13 569	5 492	3 473	52 660
Différentiel	-511	-74	-2 287	-485	933	-32	-1 990	-3 089	-7 534

Dispositifs	Collecte	THR Administrateurs	Gestion des dossiers	Information	Diagnostics & Accompagnement	Information Conseil	Études et recherches & Observatoire	Qualité	TOTAL
Professionalisation ⁽²⁾	828	4	9 275	497	2 382	6 899	2 003	220	22 108
Plan -11 salariés ⁽²⁾	61	0	686	37	177	441	147	16	1 565
Plan 11 à 49 salariés ⁽²⁾	61	0	687	37	177	442	148	16	1 569
Plan 50 - 299 ⁽²⁾	54	0	599	32	154	385	130	14	1 368
CPF ⁽²⁾	446	2	4 998	268	1 278	3 213	1 075	118	11 398
Versements volontaires ⁽¹⁾	300	-	3 355	180	1 127	2 157	-	-	7 118
TOTAL	1 750	7	19 601	1 050	5 294	13 536	3 503	384	45 126

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 conformément aux dispositions prévues à l'article 1 de l'avenant n°1 à la COM 2015-2017.

(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 2017

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



1. PROFESSIONNALISATION

DÉCISION 1.1

Dernière modification : CA du 31.01.2017

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 est ouvert aux :

- 1.1.1 personnes âgées de 16 à 25 ans révolus,
- 1.1.2 demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- 1.1.3 jeunes de 16 à 25 ans et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- 1.1.4 personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ou anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion,
- 1.1.5 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 2017, 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 femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés aux 1.1.2 et 1.1.4 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) ;

1.5.4 lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un jeune de 16 à 25 ans ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus, inscrit depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

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 1^{er} janvier 2017

3.2.1 Action visant la préparation d'un métier industriel :

- Action visant l'acquisition d'un CQPM ou CQPI,
- Action dont le bénéficiaire est âgé d'au moins 45 ans,
- Action dont le bénéficiaire est visé aux points 1.1.3 à 1.1.5 ci-dessus,

- Action dont le bénéficiaire relève de l'obligation d'emploi au sens de l'article L5212-13 du code du travail :
 - **25€/h dans la limite de 11 400 €**
- Action visant une autre certification et pour un bénéficiaire ne relevant pas des catégories rappelées ci-dessus :
 - **25 €/heure de formation dans la limite de 10 530 €** lorsque la durée de l'action de professionnalisation est inférieure ou égale à un an ET la durée du parcours de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée de l'action de professionnalisation.
 - **10 €/heure de formation dans la limite de 4 210 €**, lorsque la durée de l'action de professionnalisation est supérieure à un an OU la durée du parcours de formation supérieure à 25% de la durée de l'action de professionnalisation.

3.2.2 Autres formations :

- Action visant l'acquisition d'un CQPM ou CQPI,
- Action dont le bénéficiaire est âgé d'au moins 45 ans,
- Action dont le bénéficiaire est visé aux points 1.1.3 à 1.1.5 ci-dessus,
- Action dont le bénéficiaire relève de l'obligation d'emploi au sens de l'article L5212-13 du code du travail :
 - **10 €/h dans la limite de 4 560 €**
- Action visant une autre certification et pour un bénéficiaire ne relevant pas des catégories rappelées ci-dessus :
 - **10 €/heure de formation dans la limite de 4 210 €** lorsque la durée de l'action de professionnalisation est inférieure ou égale à un an ET la durée du parcours de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée de l'action de professionnalisation.
 - **8 €/heure de formation dans la limite de 3 360 €**, lorsque la durée de l'action de professionnalisation est supérieure à un an OU la durée du parcours de formation supérieure à 25% de la durée de l'action de professionnalisation.

Récapitulatif

Formations visant un métier industriel visé	Action courte 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	Action longue 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
CQPM/CQPI	25 €/h dans la limite de 11 400€	
Autres certifications	25 €/h dans la limite de 10 530 €	10 € dans la limite de 4 210 €
Publics spécifiques, quelle que soit la certification	25 €/h dans la limite de 11 400 €	
Autres formations	Action courte	Action longue
CQPM/CQPI	10 € dans la limite de 4 560 €	
Autres certifications	10 € dans la limite de 4 210 €	8 € dans la limite de 3 360 €
Publics spécifiques, quelle que soit la certification	10 € dans la limite de 4 560 €	

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). Pour les autres certifications, leur coût éventuel est pris en charge dans le cadre des forfaits définis au 3.2.

4. Tutorat (cf. décision 1.5)

5. Contrat de professionnalisation expérimental (Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie)

5.1 Règle

L'OPCAIM prend en charge le contrat de professionnalisation qui remplit les conditions suivantes : en application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation « expérimental » est ouvert aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

5.2 Objet

Le contrat de professionnalisation « expérimental » a pour objet la réalisation d'une action de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP.

5.3 Intervention financière de l'OPCAIM

Cette partie est régie par les dispositions 3.1 et 3.2 applicables au contrat de professionnalisation.

5.4 Passage des évaluations de certification

Prise en charge au réel dans la limite de 300 €, dans la limite de deux passations pour les blocs de compétences et les certifications inscrites à l'inventaire (fin de l'expérimentation au 31/12/2017).

6. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM et 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.

Conformément aux conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 1.2

Dernière modification : CA du 06.12.2016

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 ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant l'acquisition d'un bloc de compétences,
- 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 3 h 30 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 80 % 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 CPNEFP.

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.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

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 et dans la limite de 24 h/salarié.

4. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 1.3

Dernière modification : CA du 06.12.2016

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'acquies un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNEFP.
- 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 3 h 30 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 moyenne 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. Cette prise en charge moyenne est calculée sur l'ensemble des heures réalisées au cours d'une même année civile sur tout le territoire.

Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5112-13 du code du Travail (travailleurs handicapés) : prise en charge des coûts pédagogiques

en complément de la prise en charge par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures, à hauteur de leur coût réel plafonné à 32 € de l'heure pour une formation industrielle ou à 25 € de l'heure pour une formation non industrielle.

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).

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

4. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et justificatifs :

- Demande de financement 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 1.4

Dernière modification : CA du 06.12.2016

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 CFA 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 3 h 30 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 ;
- Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

4. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM et 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 1.5

Dernière modification : CA du 10.12.2015

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 ou de période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures.

1.2 Respect de la charte contrôle qualité de de l'OPCAIM et 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

Pour un maître d'apprentissage, en plus des justificatifs décrits dans la charte : contrat d'apprentissage et attestation sur l'honneur de non bénéfice d'un autre financement.

2. Exercice de la fonction tutorale (contrats de professionnalisation)

2.1 Prise en charge

Dans le cadre du contrat de professionnalisation : 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 6 mois, au titre du tuteur désigné dans l'entreprise utilisatrice, si elle emploie moins de 300 salariés.

2.2 Respect de la charte contrôle qualité de de l'OPCAIM et Justificatifs :

CERFA mentionnant le nom du tuteur ou attestation de l'employeur mentionnant le nom du tuteur pour les périodes de professionnalisation, 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

2. PLAN DE FORMATION

DÉCISION 2.1

Dernière modification : CA du 06.12.2016

Entreprises < 11 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,
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

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

Salariés 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,
- 32 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles,
- 10 000 € au total /an/entreprise hors TVA.

3.2 Bilans de compétences : prise en charge dans la limite de 62 €/h 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 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.

3.6 Passage des évaluations de certification : forfait de 500 € pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI (cf. décision 6.2).

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

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. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et justificatifs

- Demande de gestion et de financement ;
- Convention(s) de formation (avec ses annexes : programme(s), calendrier) ; respect des critères réglementaires applicables, si formation interne réalisée dans le cadre de l'expérimentation spécifique au plan de formation des entreprises des moins de 11 salariés ;
- 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

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

Dernière modification : CA du 06.12.2016

Entreprises de 11 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,
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

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

2. Bénéficiaires

Salariés 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,
- 32 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

3.2 Bilans de compétences : prise en charge dans la limite de 62 €/h 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 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.

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.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

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. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et justificatifs

- Demande de gestion et de financement ;
- Convention(s) de formation (avec ses annexes : programme(s), calendrier) ; respect des critères réglementaires applicables si formation interne ;
- 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

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

Dernière modification : CA du 06.12.2016

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,
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

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

Salariés 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,
- **32 €/h**/stagiaire pour les formations non industrielles.

3.2 Bilans de compétences : prise en charge dans la limite de **62 €/heure** 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** 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.

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.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période d'un an (par année civile).

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. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et justificatifs

- demande de gestion et de financement,
- convention(s) de formation (avec ses annexes : programme(s), calendrier) ; respect des critères réglementaires applicables si formation interne,
- 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

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

Dernière modification : CA du 31.01.2017

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**, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations, défini par décret,
- d'accompagnement à la **VAE**,
- de formation conduisant à une qualification professionnelle ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant l'acquisition d'un bloc de compétences 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.
- de bilan de compétences,
- de formation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- de formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions,
- de préparation à l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B), défini par décret n° 2017-273 du 2 mars 2017.

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**, pour les **formations industrielles**,
- **25€/h**, pour les **formations non industrielles**.

2.3 VAE : prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 62 €/h et de 24 heures.

2.4 Bilan de compétences : prise en charge des actions de bilan de compétences, dans la limite de **62 €/h** et de 24 heures.

2.5 Permis B : prise en charge des coûts pédagogiques (code + conduite) à hauteur de leur montant réel dans la limite de **25 €/h** et de 30 h dans les conditions prévues par décret :

- l'obtention du permis doit **contribuer à la réalisation d'un projet professionnel** ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel de l'actif,
- la formation doit être organisée par une école de conduite agréée et ayant la qualité d'organisme de formation.

2.6 Frais annexes : les frais de transport à l'intérieur de l'Union Européenne entre le domicile et le lieu de formation (sauf cas particulier), sont remboursés suivant les règles suivantes :

- forfait de 0,41€/km, avec déclaration sur l'honneur relative à l'utilisation du véhicule et au nombre de kms parcourus),
- à hauteur de leur coût réel, sur présentation du justificatif, pour les déplacements par les transports en commun (billets SNCF ou avion).

Les frais d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise ou au salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner. L'entreprise, ou le salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.

Les frais de repas sont remboursés par un forfait de **14 €** par repas.

2.7 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.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de **300 €**, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passages sur une période d'un an (par année civile).

2.8 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 2.7 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 17 janvier 2017, l'ordre des priorités pour les abondements est le suivant :

Ordre de priorité des abondements en fonction des publics et des formations

- 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 comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans,
- P6** : 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,
- P7** : 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,
- P8** : formations inscrites sur la liste B de la CPNEFP,
- P9** : salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- P10** : salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise,
- P11** : formations mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

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**, pour les formations industrielles,
 - **25€/h**, pour les formations non industrielles.
- **Frais annexes**
 - Les frais de transport à l'intérieur de l'Union Européenne entre le domicile et le lieu de formation (sauf cas particulier), sont remboursés suivant les règles suivantes :
 - **forfait de 0,41 €/km**, avec déclaration sur l'honneur relative à l'utilisation du véhicule et au nombre de kms parcourus)
 - à hauteur de leur coût réel, sur présentation du justificatif, pour les déplacements par les transports en commun (billets SNCF ou avion).
 - Les frais d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise ou au salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner. L'entreprise, ou le salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.
 - Les frais de repas sont remboursés par un forfait de **14 €** par repas.

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. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 3.2

Dernière modification : CA du 31.01.2017

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,
- de 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, pour les **formations industrielles**,
 - 25€/h, pour les **formations non industrielles**.

• Frais annexes

- Les frais de transport à l'intérieur de l'Union Européenne entre le domicile et le lieu de formation (sauf cas particulier), sont remboursés suivant les règles suivantes :
 - **forfait de 0,41 €/km**, avec déclaration sur l'honneur relative à l'utilisation du véhicule et au nombre de kms parcourus,
 - à hauteur de leur coût réel, sur présentation du justificatif, pour les déplacements par les transports en commun (billets SNCF ou avion).
- Les frais d'hébergement occasionnés par l'action de formation sont remboursés à l'entreprise ou au salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, sur la base de leur montant réel dans la limite des plafonds de **64 €** par nuitée incluant le prix du petit déjeuner. L'entreprise, ou le salarié dans le cadre d'une démarche hors accord de l'employeur, en demande le remboursement en fournissant les justificatifs.
- Les frais de repas sont remboursés par un forfait de 14 € par repas.

3. Respect de la charte contrôle et qualité de l'OPCAIM, et 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.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

4. VERSEMENTS VOLONTAIRES

DÉCISION 4.1

Dernière modification : CA 10.02.2015

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.

Le paiement direct à l'organisme de formation est autorisé 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 OPCAİM) 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 11 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'OPCAİM**, 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

Dernière modification : CA du 10.12.2015

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 1 000 € par jour et de 5 jours par année civile.

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).

L'intervention financière de l'OPCAIM est conditionnée au respect par le prestataire, des dispositions définies par l'OPCAIM dans la charte contrôle et qualité disponible sur le site internet de l'OPCAIM (www.opcaim.com).

DÉCISION 5.2

Dernière modification : CA du 06.12.2016

Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et compétences Entreprises de moins de 300 salariés

(art. 82.2 et 82.3 de l'Accord national du 13 novembre 2014 et art. 2 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)

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.

Ce diagnostic vise notamment à accompagner les entreprises dans l'anticipation des évolutions prévisibles de leurs emplois, métiers, compétences, qualifications. Il peut s'appuyer sur un **diagnostic industriel**, qui permet, notamment, une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

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 1 000 € par jour et de 5 jours. Cette limite est portée à 10 jours lorsque le diagnostic s'appuie sur un **diagnostic industriel** (soit 5 jours supplémentaires pour la réalisation du diagnostic industriel).

La prise en charge de l'OPCAIM est limitée à un **diagnostic toutes les trois années civiles**.

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).

L'intervention financière de l'OPCAIM est conditionnée au respect par le prestataire, des dispositions définies par l'OPCAIM dans la charte contrôle et qualité disponible sur le site internet de l'OPCAIM (www.opcaim.com).

DÉCISION 5.3

Dernière modification : CA du 31.01.2017

Abondements au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi

(art. 9 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)

Conformément aux recommandations de la CPNEFP restreinte du 17 janvier 2017, les modalités de répartition des dépenses engagées au titre des actions visées par les accords comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation, sont les suivantes :

- les actions de formation mises en œuvre à destination des salariés d'entreprises de moins de 11 salariés seront prioritairement financées au titre de la section « **plan de formation des entreprises occupant moins de 11 salariés** », et le cas échéant, si les fonds disponibles étaient insuffisants, au titre de la section « **plan de formation des entreprises occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés** », puis au titre de la section « **professionnalisation** » ;
- les actions de formation mises en œuvre à destination des salariés d'entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés seront prioritairement financées au titre de la section « **plan de formation des entreprises occupant de 11 salariés à moins de 50 salariés** », et le cas échéant, si les fonds disponibles étaient insuffisants, au titre de la section « **plan de formation des entreprises occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés** », puis au titre de la section « **professionnalisation** » ;
- les actions de formation mises en œuvre à destination des salariés d'entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés seront prioritairement financées au titre de la section « **plan de formation des entreprises occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés** », et le cas échéant, si les fonds disponibles étaient insuffisants, au titre de la section « **professionnalisation** » ;
- les actions de formation mises en œuvre à destination des salariés d'entreprises de 300 salariés et plus seront financées au titre de la section « **professionnalisation** ».

Les règles de prise en charge sont les suivantes :

- coûts pédagogiques : à hauteur du coût réel,
- rémunération des salariés en formation : à hauteur du coût réel,
- frais annexes : à hauteur du coût réel.

6. TOUTES SECTIONS

DÉCISION 6.1

Dernière modification : CA du 31.01.2017

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 et par l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie,

1.2 conformément aux conditions définies par la « Charte contrôle et qualité », accessible sur le site internet de l'OPCAIM, www.opcaim.com,

1.3 dans la limite des disponibilités financières,

1.4 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 dont l'objet dans le cas d'un contrat de professionnalisation, ne répond pas aux critères de l'article L. 6314-1 du code du Travail*, à l'exception du cas du contrat de professionnalisation expérimental prévu par l'accord national du 10 janvier 2017,

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

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

4.5 réalisées par un organisme de formation n'ayant pas souscrit de déclaration d'activité (art. L. 6351-1 du code du Travail), sauf pour les formations internes,

4.6 dérogeant aux conditions de prise en charge telles que définies dans la charte contrôle et qualité,

4.7 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

Dernière modification : CA 10.02.2015

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 €.

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.

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.

3. Respect de la Charte contrôle et qualité et justificatifs

Pour l'intervention financière de l'OPCAIM au titre du 1

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

Pour l'intervention financière de l'OPCAIM au titre du 2

- justificatifs : autorisation d'absence, feuille de présence.

Conformément à ses conditions de prise en charge telles que définies dans sa charte contrôle et qualité, l'OPCAIM se réserve le droit de demander tous justificatifs complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

DÉCISION 6.3

Dernière modification : CA du 19.04.2001

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.

7. FONCTIONNEMENT

DÉCISION 7.1

Dernière modification : CA du 31.01.2017

Enveloppes financières pour financer les dispositifs

1. Contrats de professionnalisation

Pour financer les contrats de professionnalisation, la formation de tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale des entreprises, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des salariés ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 à n-3 au titre du dispositif, hors engagements sur enveloppes nationales.

2. Périodes de professionnalisation

Pour financer les périodes de professionnalisation des entreprises, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des heures ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 à n-3 au titre du dispositif, hors engagements sur enveloppes nationales.

3. Plan de formation

Pour financer le plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des heures ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 à n-3 au titre du dispositif.

Pour financer le plan de formation des entreprises de 11 à moins de 50 salariés, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des heures ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 à n-3 au titre du dispositif.

Pour financer le plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des heures ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 à n-3 au titre du dispositif.

4. Compte personnel de formation

Pour financer le CPF, les ADEFIM disposeront d'une enveloppe au prorata des heures ayant fait l'objet d'un engagement sur les années n-1 et n-2 au titre du dispositif.

DÉCISION 7.2

Dernière modification : CA du 6.12.2016

Financement des ADEFIM pour leur fonctionnement

1. Financement du fonctionnement des ADEFIM, hors gestion des projets cofinancés

Pour financer leur fonctionnement au titre des dispositifs OPCAİM pour l'année 2017, hors cofinancements, les ADEFIM seront rétribuées comme suit :

- les frais de fonctionnement versés aux ADEFIM au titre des dispositifs OPCAİM hors part variable sont maintenus à hauteur du montant versé en 2015 revalorisé de 2 %,
- le paiement des frais de fonctionnement aux ADEFIM s'effectuera en trois fois, selon l'échéancier suivant, sous réserve de la conformité de la situation de trésorerie de l'ADEFIM avec les dispositions définies au point 3 :
 - 35 % au 31 mars,
 - 35 % au 31 juillet,
 - le solde au 30 novembre, après réception des factures correspondantes.

En 2017, les frais de fonctionnement versés aux ADEFIM au titre des versements volontaires sont calculés dans les conditions définies à la décision 4.1.

Si le montant des frais de fonctionnement dû au titre des versements volontaires est inférieur en 2017 à celui versé en 2015 au titre de la part variable, l'OPCAİM intervient en complément de ces frais de fonctionnement pour garantir un montant équivalent à celui versé en 2015.

2. Frais de gestion des projets co-financés

2.1 Objectifs :

Financement du fonctionnement des ADEFIM pour la mise en œuvre et le développement de projets en partenariat avec un cofinancier.

2.2 Modalités

2.2.1 FPSPP

Les règles de calcul des frais de mise en œuvre des projets seront précisées par l'OPCAİM, suivant les décisions du FPSPP, dès qu'il en aura connaissance.

2.2.1 Autres co-financements

Pour chaque convention de partenariat et de financement signée avec le Fonds Social Européen, les Conseils régionaux, ou l'État, les ADEFIM peuvent négocier une rémunération pour la mise en œuvre du projet, l'ingénierie, la communication auprès des entreprises et la charge administrative générée par la gestion du projet. Il s'agit dans ce cas de dépenses directement imputables au projet, dont l'ADEFIM devra justifier conformément aux règles définies par les cofinanciers et la convention signée :

- au réel (en justifiant du temps passé),
- ou au forfait (au nombre de dossiers).

Ces dépenses de fonctionnement devront être intégralement couvertes par la subvention, aucune contrepartie OPCAİM n'étant possible. Les facturations à l'OPCAİM devront être accompagnées des pièces justificatives précisant le niveau de réalisation du projet.

3. Trésorerie

Chaque ADEFIM ne peut disposer au 31 décembre de chaque année d'une trésorerie équivalant à plus de 6 mois de budget mensuel de fonctionnement, ce dernier tenant compte des dettes et créances comptabilisées.

Les modalités de calcul des provisions relatives à d'éventuels frais de gestion facturés au titre des cofinancements, sont communiquées par l'OPCAİM pour chaque appel à projet.

Les frais de fonctionnement de l'année suivante sont versés en conséquence.

4. Couverture des risques sociaux

L'OPCAİM s'engage à couvrir les éventuels risques sociaux de l'ADEFIM en cas de cessation d'activité suite à une rupture de la convention de délégation du fait de l'OPCAİM. Dans ce cas, les risques sociaux visés sont uniquement ceux qui résulteraient directement de la rupture de la convention. La responsabilité de l'OPCAİM ne pourrait être engagée pour la couverture de risques sociaux générés par d'éventuels fautes de gestion de l'ADEFIM, quand bien même elles seraient la cause de la rupture de la convention de délégation.

DÉCISION 7.3

Dernière modification : CA du 06.12.2016

Taxe d'apprentissage

1. Objectif

Financement du fonctionnement des ADEFIM au titre de l'activité « Taxe d'apprentissage » pour l'année 2017.

2. Modalités

Les frais de gestion des ADEFIM, en application de la convention de gestion de la taxe d'apprentissage 2017 sont calculés comme suit :

- 0,90 % TTC du montant collecté par l'ADEFIM, lorsque le montant de la collecte correspondante est inférieur à 68 M€ ;
- 0,35 % TTC du montant collecté par l'ADEFIM, lorsque le montant de la collecte correspondante est supérieur à 68 M€, dans la limite de 450 K€TTC.

Cette participation financière résulte de l'application des dispositions réglementaires relatives au calcul des frais de collecte et de gestion des OCTA. Il sera prélevé sur les fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage à l'exclusion des sommes perçues au titre de la FRA et sous réserve de disponibilités.

DÉCISION 7.4

Dernière modification : CA 31.03.2015

Financement des frais de déplacement des administrateurs de l'OPCAIM

(Code du Travail, article R. 6332-36, modifié par le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 - art. 19)

1. Fiche de remboursement de frais

Les administrateurs retournent leur fiche complétée, signée, et accompagnée des pièces justificatives requises à la DAF de l'OPCAIM.

La fiche mentionnera :

- le nom, prénom et coordonnées de l'administrateur,
- la date, le lieu, l'horaire et la nature de la réunion,
- la nature des frais engagés dont l'intéressé sollicite le remboursement.

En signant sa note de frais, l'intéressé s'engage sur l'honneur à ne pas bénéficier d'un autre remboursement au titre d'un autre organisme. Sauf demande exceptionnelle des administrateurs, les remboursements sont effectués par virement bancaire.

2. Champ d'application

Les réunions ouvrant droit au remboursement des frais sont les réunions de conseil d'administration, de bureau, de comité paritaire (audit, sélection, rémunération). Il s'agit des réunions plénières régulièrement convoquées et des réunions préparatoires, ainsi que des réunions sollicitées par les pouvoirs publics à l'attention du Président et Vice-Président.

Le remboursement des frais engagés interviendra sous réserve que l'administrateur ait été convoqué à la réunion pour laquelle il sollicite un remboursement et qu'il ait signé la feuille d'émargement de la réunion concernée.

3. Règles de gestion par nature de frais

3.1 Transport

- Le remboursement des frais de transport est dû lorsque la réunion a lieu en dehors de la commune ou de l'arrondissement de résidence de l'administrateur ;
- Les frais de déplacement sont calculés de leur lieu de résidence, ou de leur lieu de travail s'il peut être déterminé, à leur lieu de destination ;
- Pour déterminer la distance parcourue et plus particulièrement le point de départ - résidence ou lieu de travail, il appartient à chaque administrateur d'apporter à l'OPCAIM les éléments d'information utiles au calcul.

3.1.1 Trajets longue distance

- **Train** : le remboursement est effectué sur la base du tarif 1^{ère} ou 2^{ème} classe de la SNCF sur production du titre de transport, aux frais réels, sur communication des justificatifs originaux.
- **Avion** : l'avion est autorisé si la durée du même trajet en train est supérieure à 2 heures. Dans ce cas, le tarif de remboursement applicable est celui de la classe la plus économique.

Le remboursement s'effectue aux frais réels, sur communication de justificatifs originaux : carte d'embarquement (éventuellement électronique) et facture de la compagnie aérienne ou de l'agence de voyage.

3.1.2 Trajets courte distance

- **Transport en commun** : lorsque les administrateurs sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour leurs trajets gare (ou aéroport) / lieu de réunion, l'utilisation des transports en commun (métro, RER, TER, train, autobus, tramway, ...) est le moyen de déplacement de proximité à privilégier. Le remboursement s'effectue aux frais réels, sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement et sur communication des titres de transport utilisés.

- **Taxi** : les frais de taxi sont remboursés à titre exceptionnel en cas d'absence, de déficience ou de défaillance des transports collectifs (bus, métro, tramway,..).

Le remboursement s'effectue aux frais réels, sur communication de la facture du taxi.

- **Indemnités kilométriques** : l'utilisation de véhicules personnels doit être réservée aux déplacements pour lesquels il n'existe aucun service régulier de transport en commun. L'usage des voitures de société n'est pas pris en charge.

Le remboursement des frais kilométriques s'appuie sur le barème fiscal en vigueur. Ce remboursement est plafonné au tarif en vigueur pour un aller-retour.

- **SNCF** : en 1^{ère} classe lorsque la durée du même trajet aller en train est inférieure à 2 heures,
- **Aérien** : en classe économique lorsque la durée du même trajet aller en train est supérieure à 2 heures.

L'administrateur est tenu de justifier de la puissance fiscale du véhicule utilisé par la production d'une copie de la carte grise, à l'occasion de la 1^{ère} demande de remboursement de l'année ainsi qu'à chaque changement de véhicule.

La note de frais précisera le nombre de kilomètres parcourus.

- **Péage et stationnement** : pour les déplacements effectués avec un véhicule personnel, l'utilisation de l'autoroute ou de la voie la plus rapide est à privilégier.

Les frais de péage d'autoroute et ceux de stationnement engagés dans ce cadre donnent lieu à remboursement, au réel.

Sont obligatoirement joints à la demande de remboursement les tickets de péage et de stationnement, ou la facture.

3.1.3 Cartes d'abonnement ou de réduction

- Les cartes d'abonnement ou de réduction (train ou avion) souscrites par les administrateurs, peuvent faire l'objet de remboursements, lorsque la fréquence de leurs déplacements le justifie et que ces cartes permettent une diminution globale des frais de transport du bénéficiaire dans le cadre de l'exercice de son mandat,
 - le remboursement s'effectue aux frais réels,
 - la facture originale et la copie de la carte d'abonnement ou de réduction sont obligatoirement jointes à la demande de prise en charge.

3.2 Séjour

3.2.1 Hébergement

- Le remboursement s'effectue aux frais réels, plafonnés à 150 € par nuitée, petit déjeuner compris,
- L'original de la facture de l'hôtel doit être obligatoirement joint.

3.2.2 Repas

Le remboursement d'un repas est accordé à un administrateur dès lors qu'il se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre :

- 12 heures et 14 heures pour le repas de midi et,
- 19 heures et 21 heures pour le repas du soir.

Le remboursement du repas du soir intervient également dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel. Il s'effectue aux frais réels, plafonnés à 30 € par repas, sur présentation de l'original de la facture.

#2017 RAPPORT D'ACTIVITÉ

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



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