

ACCOMPAGNER
LES ENTREPRISES
INDUSTRIELLES



FORMATION
PROFESSIONNELLE &
ALTERNANCE



Engagement et accompagnement

Première année de mise en œuvre opérationnelle d'OPCO 2i, l'année 2020 a été profondément marquée par une crise sanitaire mondiale sans précédent. Dans ce contexte, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent plus que jamais s'adapter pour maintenir, développer et renouveler leurs compétences. C'est pourquoi, dès le début de la crise, le Conseil d'administration d'OPCO 2i a recherché les réponses à la hauteur des enjeux exceptionnels pour la relance de l'industrie. Son plan d'actions s'est articulé autour d'un volet alternance pour le maintien des objectifs d'insertion ambitieux de l'industrie et d'un volet développement des compétences des salariés, en particulier ceux des TPE-PME.

OPCO 2i s'est ainsi mobilisé afin de garantir la continuité de services. Toutes ses équipes, grâce au télétravail et aux outils numériques, ont ainsi pu continuer à apporter le soutien de proximité nécessaire aux entreprises souvent durement impactées par la crise.

Cette mobilisation, tant au niveau national que régional (par les délégations régionales 2i), a permis l'accompagnement des entreprises et le financement du développement des compétences de leurs salariés : 75 M€ au titre du FNE-Formation ont ainsi bénéficié à plus de 4 500 entreprises (soit près de la moitié de moins de 50 salariés) et à plus de 81 500 stagiaires.

En ce qui concerne l'alternance, malgré le contexte, les objectifs d'accueil de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation sont dépassés avec un résultat de + 9 % et plus de 69 300 jeunes.

2020, c'est aussi l'année d'installation des commissions statutaires prévues par l'accord constitutif d'OPCO 2i et le lancement des premiers projets inter-industriels : création de l'observatoire Compétences Industries, actions pour la promotion et l'attractivité des métiers, travaux partagés sur les certifications...

Avec la consolidation d'OPCO 2i, les partenaires sociaux des branches industrielles expriment leur confiance en l'avenir de l'industrie et affichent leur volonté de poursuivre et de développer leur collaboration pour assurer un service de proximité, en particulier au bénéfice des plus petites entreprises, pour déployer leur politique alternance et pour trouver les réponses utiles aux enjeux interindustriels. Leur ambition est réaffirmée, dans un contexte où les effets de la crise vont se poursuivre et où l'accompagnement du plan de relance de l'industrie doit être consolidé, et de surcroît, dans un contexte où les travaux pour l'évaluation de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 sont lancés et dans lesquels ils sont prêts à s'investir.



Abdelkrim AHIL
Président d'OPCO 2i



Pascal LE GUYADER
Vice-Président d'OPCO 2i

01

CONTEXTE ET ORGANISATION OPÉRATIONNELLE

Stéphanie Lagalle-Baranès,
Directrice générale d'OPCO 2i

Organisation et chiffres clés

Nos actions en 2020

6
8
10

02

FINANCEMENT

Versement volontaire
Conventionnel

18
19

03

BILAN PAR **DISPOSITIF**

Chiffres clés d'OPCO 2i

22

SOUTIEN À L'EMPLOI

Mesures d'urgence
FNE activité partielle
Cofinancements
Préparation opérationnelle
à l'emploi collective (POEC)

24
25
26
27

Plan de développement
des compétences (PDC)

28

Gestion prévisionnelle de l'emploi
et des compétences (GPEC)
et accompagnement

29

ALTERNANCE

Contrat d'apprentissage
Contrat de professionnalisation
Tuteur et fonction tutorale
Promotion par l'alternance (Pro-A)

30
31
32
33

04

BRANCHES

AMEUBLEMENT, BOIS, JOUETS ET PUÉRICULTURE

Fabrication de l'ameublement
Jeux, jouets et puériculture
Menuiseries, charpentes et constructions
industrialisées et portes planes
Panneaux à base de bois

36
38
40
42

CAOUTCHOUC

Caoutchouc

44

CHIMIE

Chimie

46

ÉNERGIE ET SERVICES ÉNERGÉTIQUES

Industries électriques et gazières
Services d'efficacité énergétique

48
50

INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE ET LUXE

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
Cordonnerie multiservice
Couture parisienne
Cuir et peaux
Habillement
Horlogerie
Industrie de la chaussure
et des articles chaussants
Maroquinerie
Textile

52
54
56
58
60
62
64
66
68

MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE, VERRE

Carrières et matériaux
Chaux
Ciments
Cristal, verre et vitrail
Fabrication mécanique du verre
Industries céramiques
Tuiles et briques

70
72
74
76
78
80
82

MÉTALLURGIE ET RECYCLAGE

Métallurgie
Recyclage

84
86

PAPIER CARTON

Intersecteur papier carton

88

PÉTROLE

Industries pétrolières

90

PHARMACIE

Industrie pharmaceutique
Fabrication et commerce des produits
à usage pharmaceutique, parapharmaceutique
et vétérinaire

92
94

PLASTURGIE, NAUTISME ET COMPOSITES

Industrie et services nautiques
Plasturgie et composites

96
98





ACCOMPAGNER
AU PLUS PRÈS
LES ENTREPRISES

01

CONTEXTE ET ORGANISATION **OPÉRATIONNELLE**

Stéphanie Lagalle-Baranès, Directrice générale d'OPCO 2i	6
Organisation et chiffres clés	8
Nos actions en 2020	10

STÉPHANIE LAGALLE-BARANÈS, DIRECTRICE GÉNÉRALE D'OPCO 2i

Accompagner le volet compétences de la relance de l'industrie

Après une période de transition ayant suivi la création d'OPCO 2i, Stéphanie Lagalle-Baranès dresse un bilan de l'année 2020 qui a vu la construction des fondements opérationnels de l'Opérateur de compétences interindustriel, et ce, malgré la crise sanitaire qui a profondément impacté l'économie française et mondiale.

■ **2020 est une année pivot de construction des Opérateurs de compétences : qu'est-ce que la mise en place d'OPCO 2i a changé pour les adhérents de l'interindustrie ?**

2020 a changé beaucoup de choses pour les entreprises. Après une année 2019 où chacun a gardé ses points de repère et ses contacts, puisqu'OPCO 2i a fonctionné par conventions avec les anciens Opco de son périmètre, **2020 incarne à la fois les changements d'organisation et d'interlocuteurs, la réforme** avec la disparition de certains dispositifs et la gestion de nouveaux dispositifs comme le contrat d'apprentissage, ainsi que des **projets** et un **fonctionnement** percutés au bout de quelques semaines par la crise de la Covid-19.

C'est l'action de proximité, déployée par les délégations régionales 2i, qui a permis, dans ce contexte de changement, de maintenir ou de **recréer le niveau de confiance attendu par les entreprises**. L'enjeu était fort, puisqu'il a fallu trouver et **mettre en œuvre rapidement les solutions**

concrètes pour les accompagner dans la gestion de la crise et la mise en œuvre de leur plan de relance.

■ **Au cœur d'une crise sanitaire sans précédent, OPCO 2i s'est fortement mobilisé auprès de ses 32 branches professionnelles. Quel a été le rôle particulier d'OPCO 2i et des 12 délégations régionales durant cette crise ? Quelles actions ont été mises en place pour les adhérents ?**

Concernant les branches industrielles, **le travail d'OPCO 2i**, cadré par les recommandations des commissions statutaires, s'articule **autour de plusieurs sujets**. Notre intervention varie **suivant les besoins** :

- aide à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- appui à la mise en œuvre de leurs objectifs, prévus notamment dans les accords ;
- valorisation et promotion de leurs métiers via l'alternance, notamment par le biais de salons, de la participation à la « grande rentrée de l'apprentissage », de concours, ou encore du développement des relations écoles-entreprises ;
- accompagnement dans la conduite de leurs projets d'études, dans leur politique de certification ;
- développement d'ingénierie de formation innovante dans le cadre du contrat de professionnalisation, afin de répondre à des enjeux de recrutement dans certaines branches en l'absence d'une offre de formation organisée.

2020 est aussi la **création de l'observatoire Compétences Industries**, qui porte notamment une forte ambition interindustrielle.

En ce qui concerne les entreprises, compte tenu du contexte de changement, l'objectif a été de leur proposer très vite, dès le début de l'exercice, une **offre de services 2i** construite

à partir des offres des anciens Opco, leur **garantissant une continuité de services**. Sous statut expérimental, cette offre a été observée et évaluée, confrontée à la première enquête de satisfaction menée durant l'été 2020, pour donner les bases de l'offre 2021 et de ses évolutions nécessaires. Un **plan d'actions spécifiques au contexte de crise sanitaire** a par ailleurs été conçu dès le premier confinement. Validé par le Conseil d'administration, il a régulièrement fait l'objet d'ajustements pour répondre au mieux aux besoins du contexte.

► Quels ont été les axes de ce plan d'actions ?

Le **premier axe du plan d'actions** visait le **développement des compétences** avec plusieurs leviers :

- d'une part, la mobilisation, essentielle, de nos conseillers, surtout, rappelons-le, dans un contexte de création d'OPCO 2i ; ces derniers ont été formés, outillés et accompagnés ;
- d'autre part, le Diag GPEC contextualisé Covid pour permettre aux entreprises de poser les bons diagnostics et de développer voire de maintenir leur investissement compétences ;
- enfin, le FNE-Formation qui a permis la mobilisation de 75 M€ pour le financement des projets des entreprises.

Le **deuxième axe** visait le **soutien à l'alternance**. Celui-ci, en premier lieu fondé sur l'action de proximité des conseillers, s'est aussi déployé **autour de la cible des CFA** : comment mieux comprendre leur fonctionnement et leurs contraintes dans cette première année de mise en œuvre de la réforme, comment améliorer nos process, communiquer sur notre organisation, accompagner les CFA les plus en difficultés ? Ce travail a été mené de concert avec nos collègues des autres Opco et avec les têtes de réseaux des CFA. OPCO 2i a en outre mis en œuvre les décisions des branches professionnelles pour le soutien aux investissements des CFA. 2020

Dans un contexte de changement et de crise sanitaire, l'action de proximité a permis de maintenir ou de recréer le niveau de confiance attendu par les entreprises.



a été la première campagne de dotations menées auprès de 148 CFA pour un montant de 42 M€.

Enfin, et toujours en appui des politiques de branches, OPCO 2i a participé aux **campagnes de promotion et d'attractivité des métiers** pour la réussite de la rentrée 2020. Résultat : + 9 % d'alternants dans les entreprises. L'industrie a été au rendez-vous de ses engagements vis-à-vis des jeunes, malgré la crise sanitaire.

► Un bilan globalement positif, par conséquent ?

Malgré les difficultés rencontrées et le manque de visibilité, les premiers résultats sont là et l'**engagement des équipes** est solide, au national comme dans les régions. Dans ce contexte de changements et de crise, c'est un point de repère sur lequel les branches professionnelles et les entreprises peuvent compter.

Organisation et chiffres clés

32 branches professionnelles et 11 sections paritaires professionnelles (SPP)

OPCO 2i, l'Opérateur de compétences interindustriel, regroupe 32 branches professionnelles de l'interindustrie. À leur demande, ces branches ont été rattachées à une section paritaire professionnelle, après accord de la section. Conformément à l'arrêté ministériel du 29 mars 2019, les entreprises n'appliquant pas de convention collective mais dont l'activité est liée au champ d'agrément d'OPCO 2i sont également accompagnées. En 2020, 243 entreprises sont concernées.

Ces 11 sections paritaires professionnelles ont pour missions :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution volontaire ;
- d'organiser un appui technique aux branches en matière d'ingénierie de certification et de formation, de promotion des métiers, de partenariat ;
- de proposer des qualifications justifiant la création de certifications professionnelles ;
- de proposer aux branches des projets aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés ;
- de suivre l'activité de l'Opco.



AMEUBLEMENT, BOIS, JOUETS ET PUÉRICULTURE



Fabrication de l'ameublement



Jeux, jouets et puériculture



Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



Panneaux à base de bois

CAOUTCHOUC



Caoutchouc

CHIMIE



Chimie

ÉNERGIE ET SERVICES ÉNERGÉTIQUES



Services d'efficacité énergétique



Industries électriques et gazières

**INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES,
MODE ET LUXE**



Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie



Cordonnerie multiservice



Couture parisienne



Cuir et peaux



Habillement



Horlogerie



Industrie de la chaussure
et des articles chaussants



Maroquinerie



Textile

**MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION
ET L'INDUSTRIE, VERRE**



Carrières et matériaux



Chaux



Ciments



Cristal, verre et vitrail



Fabrication mécanique du verre



Industries céramiques



Tuiles et briques



Métallurgie



Recyclage

PAPIER CARTON



Intersecteur papier carton

PÉTROLE



Industries pétrolières

PHARMACIE



Fabrication et commerce des
produits à usage pharmaceutique,
parapharmaceutique et vétérinaire



Industrie pharmaceutique

PLASTURGIE, NAUTISME ET COMPOSITES



Industrie et services nautiques



Plasturgie et composites

Nos actions en 2020

► Accompagnement des entreprises et FNE-Formation

En 2020, la situation rencontrée par les entreprises a été assez disparate. Certains secteurs industriels ont souffert d'un arrêt complet ou d'une très forte baisse de leur activité, comme les secteurs du bâtiment, de la vente de produits (ameublement, luxe, chaussure, automobile...), des déplacements et des transports (pétrole, automobile, aéronautique...) et de la sous-traitance.

D'autres secteurs ont connu une très forte activité, voire une suractivité, avec la production de biens totalement adaptés au contexte, comme l'industrie du papier carton, du médicament, de la confection ou de l'habillement.

Ces disparités ont été accrues selon la taille des entreprises : dans les TPE-PME, la situation a été plus compliquée.

Dans ce contexte, OPCO 2i a identifié les besoins suivants :

- accompagnement des dirigeants d'entreprises à la reprise post-confinement ;
- formation à distance des salariés en chômage partiel ;
- formation des salariés avec un pic d'activité (par exemple : fabrication de masques en tissu) ;
- formation des collaborateurs, suite à une relocation de production en France ;
- professionnalisation de l'encadrement à la gestion du travail à distance ;
- formation des forces commerciales pour trouver de nouveaux marchés dès la sortie du confinement ;
- anticipation des risques psycho-sociaux.

OPCO 2i s'est adapté pour accompagner les entreprises et poursuivre les services pendant la crise sanitaire. Grâce aux critères d'assouplissement du dispositif, précisés dans l'ordonnance du 9 avril 2020, et à la décision d'en confier la gestion aux Opco, le FNE-Formation a permis d'apporter des solutions efficaces aux entreprises en activité partielle.

Pour OPCO 2i et ses délégations régionales, les axes proposés de ce plan de relance pour le développement des compétences des salariés sont venus compléter l'offre de services :

ACTIONS	OBJECTIFS
Accompagner le conseiller	Identifier les évolutions du métier de conseiller dans le contexte et former en conséquence. Construire et capitaliser les partages d'expériences. Élaborer des fiches pratiques (outils, arguments, points de repères de la situation de l'entreprise et de ses besoins...).
Mobiliser et contextualiser le diagnostic GPEC	Soutenir les entreprises et les aider à s'adapter au nouveau contexte grâce à la mise en œuvre de diagnostics en matière de GPEC. Dans une optique prospective et de développement des compétences et de la formation, le diag GPEC, financé par les Opco, peut permettre à l'entreprise de s'assurer que les modalités et son organisation sont conformes à la réglementation. Mobiliser et contextualiser le dispositif en réponse aux besoins spécifiques des entreprises. Il devra intégrer un volet d'analyse des problématiques compétences concernant les salariés impactés et un plan d'actions visant durablement le développement des compétences post Covid-19.
Adapter l'offre des actions collectives et développer sa digitalisation	Proposer une offre de formation adaptée aux contraintes organisationnelles des entreprises (télétravail, limitation des déplacements, restriction de la taille des équipes pour les formations en présentiel...). Systématiser la digitalisation des formations, qui s'est renforcée pendant la crise en partenariat avec les organismes de formation, pour en faciliter l'accès aux salariés.
Mobiliser les partenariats et cofinancements	Renforcer l'action des partenariats avec les acteurs emploi-formation pour accroître l'efficacité d'OPCO 2i dans les territoires.



« Le FNE-Formation a permis de former nos salariés durant la période d'activité partielle »

Jérôme Tessier, président de Prysme

La société Prysme, située à Montoire-sur-le-Loir (Loir-et-Cher), est une PME de 25 salariés qui conçoit et réalise des machines spéciales auprès de nombreuses industries : elle intervient dans des secteurs aussi variés que la microélectronique, l'automobile, la pharmacie ou le nucléaire.

« L'année 2020 a été impactée par le gel des investissements de nos clients, entraînant une chute de l'activité, puis la mise en place de l'activité partielle durant dix mois, témoigne Jérôme Tessier, président de la société. Au cours de cette période, OPCO 2i a communiqué très tôt sur la possibilité de bénéficier, pendant la durée de l'activité partielle, du FNE-Formation pour réaliser des

formations en distanciel dans un premier temps, puis en présentiel. 2i Centre-Val de Loire nous a présenté les modalités ainsi que les avantages du FNE et nous a accompagné tout au long de la mise en œuvre du dispositif. »

La volonté de l'entreprise de maintenir l'emploi et de former ses équipes est apparue comme une évidence afin de rebondir lors de la reprise et de proposer des compétences complémentaires à ses clients.

« Notre activité est confrontée à une pénurie de profils de techniciens, précise Jérôme Tessier. Dans le cadre du bilan des entretiens professionnels, nous avons rapidement établi un plan de formation à court terme, afin de proposer à l'ensemble des salariés des formations

qualifiantes dans l'objectif de monter en compétences dans chacun de nos corps de métier : comptabilité, compétences techniques visant les bureaux d'études et l'atelier. Grâce à l'aide du FNE-Formation, nous avons mis en œuvre 26 formations sur une période de huit mois. »

Aujourd'hui, le bilan est très positif : la société a innové dans de nouveaux domaines, les salariés ont évolué en compétences et, grâce à cela, l'entreprise a gagné un important marché. Cette montée en compétences s'inscrit également dans la transition numérique et l'évolution vers l'usine connectée comme, par exemple, un projet d'installation de postes informatiques à l'atelier pour remplacer les plans de montage en papier par des fichiers 2D et 3D.



FNE 2020 : la maroquinerie SIS mobilise le dispositif de soutien à la formation afin de former ses salariés pendant la période d'activité partielle

Très tôt touchée par la crise de la Covid-19, l'entreprise de maroquinerie de luxe SIS, située dans le département du Doubs, a rapidement réagi en mettant en place un plan de développement des compétences d'envergure auprès de ses salariés.

Fort de son école de maroquinerie d'Avoudrey (EMA), créée en 2011 afin de former des demandeurs d'emploi aux métiers spécifiques de la maroquinerie, l'entreprise a mis en œuvre et piloté, au cours de l'année 2020, 26 actions de formation, représentant près de 30 000 heures de formation à destination de 153 salariés. Ces actions ont été intégralement financées dans le cadre du Fonds national pour l'emploi (FNE), dispositif déployé par l'État, en partenariat avec OPCO 2i, pour soutenir notamment les entreprises

en activité partielle et renforcer l'employabilité des collaborateurs dans ce contexte particulier. L'accompagnement de 2i Bourgogne-Franche-Comté, déterminant pour l'entreprise, a permis de vérifier l'éligibilité des salariés à ce dispositif et de faciliter l'instruction des dossiers.

Les actions de formation ont principalement permis de professionnaliser, dès le début de la crise sanitaire, une quarantaine de salariés à la production de masques de protection. La pandémie du Coronavirus aura ainsi mis en perspective la nécessité de relocaliser et de sauvegarder des savoir-faire sur notre territoire. Cette logique de réindustrialisation se poursuit encore aujourd'hui : 250 embauches sont prévues au cours l'année 2021.



Fabrication de masques en tissu dans l'entreprise SIS



École de maroquinerie d'Avoudrey (EMA)

NOS ACTIONS EN 2020

► Une direction dédiée à l'appui des 32 branches professionnelles d'OPCO 2i

La direction Études et Prospective s'est structurée au sein d'OPCO 2i durant l'année 2020 au regard des missions d'appui dont elle a la responsabilité :

- les études et les missions d'observation ;
- la certification ;
- la promotion et l'attractivité des métiers ;
- la coordination des branches, avec notamment l'animation des sections paritaires professionnelles (SPP), l'appui des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) mais aussi des délégations régionales 2i dans la déclinaison des politiques emploi-formation des branches.

2020 a été l'année de la création des fondations, avec la constitution d'une équipe d'experts et le lancement de travaux liés aux missions évoquées ci-dessus.

La direction Études et Prospective s'appuie, plus particulièrement, sur les commissions paritaires GPEC & Observations et Certification au sein des organes de gouvernance d'OPCO 2i.

Dotées d'un budget de 20 millions d'euros en 2020, les deux commissions ont pu définir les axes prioritaires de travail et d'affectation budgétaire en fonction de la remontée des besoins des 32 branches professionnelles. En parallèle, elles ont travaillé à la formalisation d'une feuille de route interindustrielle dont les actes forts sont :

- la création de l'observatoire Compétences Industries : celui-ci a lancé ses premiers travaux en 2020, notamment avec la production des panoramas des 32 branches professionnelles et la réalisation d'un diagnostic d'impact territorial de la crise sanitaire sur les métiers de l'industrie ;
- le développement d'une bannière commune et d'actions communes sur la promotion et l'attractivité des métiers de l'industrie, avec, par exemple, le lancement d'une semaine de découverte virtuelle des métiers de l'industrie.

En parallèle, l'équipe de la direction Études et Prospective a accompagné et soutenu des dizaines de projets développés par les branches, dont quelques exemples sont illustrés dans ce rapport d'activité.

► Un site Internet pour mieux faire connaître l'Opco et ses missions

Le service Communication d'OPCO 2i sensibilise les différents publics externes (entreprises, salariés, organismes de formation, alternants) et internes (collaborateurs, administrateurs) au développement de la formation professionnelle dans l'industrie et à la promotion des métiers de l'industrie.

L'année 2020, bouleversée par la crise sanitaire, a été l'occasion de faire découvrir et de relayer au plus grand nombre l'éventail des missions confiées au nouvel Opérateur de compétences interindustriel, principalement grâce à la mise en ligne du site institutionnel www.opco2i.fr en janvier 2020. Les internautes y trouvent notamment une présentation des nouvelles missions de l'Opco et de son organisation territoriale, des informations sur les dispositifs de formation et sur l'offre de services d'OPCO 2i, des actualités sur le thème de l'emploi et de la formation. En constante évolution pour répondre aux attentes des utilisateurs, le site Internet s'est enrichi de nouvelles rubriques et fonctionnalités depuis sa création : « Actualités », « Appels d'offre », « Mes contacts en région », « Les branches de l'industrie », « Les règles de prise en charge »... D'autres projets de développement sont en cours.

Des fiches pratiques, des guides, des formulaires et modèles de documents ont également été créés et mis à la disposition des entreprises, organismes de formation ou CFA, sur le site Internet.

50 000
utilisateurs / mois

15 400
abonnés sur LinkedIn

► Un dispositif de communication pour informer le public

La promotion de l'alternance mais aussi les mesures spéciales liées à la crise sanitaire pour relancer l'activité des entreprises ont constitué les temps forts de cette année particulière. Un important dispositif de communication a été mis en place, à travers des lettres d'information telle que *La Lettre 2i Instances*, des emailings ciblés, des dossiers spéciaux, des webinaires et des actualités régulières relayées sur nos réseaux sociaux.

► Mise en œuvre d'un statut social unique

Depuis mars 2020, la convention collective nationale (CCN) de l'Industrie pharmaceutique est appliquée afin de servir de socle à la construction d'un statut social unique et propre à OPCO 2i et aux délégations régionales 2i.

► Mise en place d'une UES et d'un CSE

La direction d'OPCO 2i a instauré en juillet 2020 une unité économique et sociale (UES) au sein de 2i ainsi qu'un comité social et économique (CSE) d'UES.

► Signature de nouveaux accords collectifs

Le 27 octobre 2020 a été signé un accord portant sur la durée, l'aménagement et l'organisation du temps de travail. Un accord relatif au télétravail a également été signé avec les partenaires sociaux le 27 octobre 2020.

NOS ACTIONS EN 2020



OPCO 2i, Pôle emploi et la région Aura développent l'employabilité au sein de la branche de la Maroquinerie

La région Auvergne-Rhône-Alpes est le deuxième bassin de la branche Maroquinerie, avec près de 17 % des salariés de la branche professionnelle, soit un peu plus de 4 000 salariés. En 2020, de nombreux projets de formations ont été financés pour la Maroquinerie par Pôle emploi, la région Aura et OPCO 2i. Les volumes de recrutements annuels ont été importants afin de répondre à de forts besoins de compétences : plus de 2 000 projets de recrutements sont prévus dans les années à venir dans la région Aura. Les différents partenaires se sont donc interrogés sur l'intégration des salariés à long terme et sur les difficultés des entreprises à stabiliser les emplois et à fidéliser leurs salariés.

En raison des changements dans les règles de cofinancements (CARED / POEC), liés à l'évolution de la prise en charge de la formation professionnelle, Pôle emploi, la région Aura et OPCO 2i ont manifesté leur volonté de travailler sur un cadrage commun afin d'harmoniser les pratiques entre territoires et entre financeurs. Leur objectif est de favoriser l'employabilité des demandeurs d'emploi et d'apporter des solutions pour chaque pré-recrutement.



Menée durant l'année 2020 grâce aux échanges avec la branche de la Maroquinerie, une note de cadrage a été co-construite avec Pôle emploi, OPCO 2i et la région Auvergne-Rhône-Alpes, pour une



application au 1^{er} janvier 2021. Elle concerne exclusivement les formations collectives et individuelles des demandeurs d'emploi dans le secteur de la maroquinerie dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Un état des lieux des formations financées (CARED, POEC, POEI, contrats de professionnalisation...) a été réalisé pour les entreprises accompagnées dans le cadre de projets de formations et de contrats de professionnalisation. Pôle emploi a transmis les besoins en main-d'œuvre des entreprises qui recrutent. A été effectuée et partagée une analyse des compétences exigées, des modalités de sélection des candidats, des organismes de formation, des coûts horaires pratiqués, des cofinancements appliqués, des contenus de formation et leurs finalités, ainsi que du taux de placement à l'issue de la formation.

L'objectif principal de ce partenariat est non seulement d'homogénéiser les pratiques sur le territoire rhônalpin, mais également de favoriser la certification des publics à l'issue de la formation, de manière à leur permettre de rebondir dans le cadre de leur parcours professionnel. Des prestations RH vont être également proposées aux entreprises de moins de 250 salariés.



« La préparation opérationnelle à l'emploi, un dispositif adapté à nos besoins de formation »

Thierry Nogues, directeur des Ateliers nantais de maroquinerie

Les Ateliers nantais de maroquinerie, situés à Saint-Hilaire de Clisson (Pays de la Loire) et spécialisés dans la fabrication de produits de maroquinerie haut de gamme et luxe, développent leur activité et bénéficient de l'accompagnement de 2i Pays de la Loire.

L'entreprise renforce sa capacité de production et doit pallier les départs à la retraite d'une partie de son personnel, mais les compétences disponibles sur le territoire sont rares voire inexistantes. C'est pourquoi la délégation régionale 2i Pays de la Loire, en partenariat avec Pôle emploi, a soutenu l'entreprise afin de recruter et de former des demandeurs d'emploi au métier d'artisan maroquinier (homme / femme) via le dispositif POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective).

L'entreprise a créé son propre organisme de formation en 2019 (200 m²) et a dédié une équipe pédagogique de trois formatrices en formation initiale et quatre en formation continue ainsi qu'un espace spécifique au sein de son atelier afin d'accueillir et de former une cinquantaine de stagiaires par an.

En 2020, trois sessions POEC ont été mises en place, formant ainsi 50 demandeurs d'emploi au métier d'artisan maroquinier. 80 % des stagiaires ont été recrutés en contrat de professionnalisation Prodiat pour une durée d'un an avant d'être embauchés en CDI. La combinaison POEC et contrat de professionnalisation avec une formation en interne a été nécessaire pour former aux savoir-faire stratégiques de l'entreprise et satisfaire aux exigences du made in France.



Site de formation des Ateliers nantais de maroquinerie
à Saint-Hilaire de Clisson

NOS ACTIONS EN 2020

► La relance de l'alternance, un objectif prioritaire

Dans des délais très contraints, OPCO 2i s'est mobilisé sur l'alternance en communiquant auprès de nouvelles cibles (jeunes, prescripteurs de l'orientation, CFA) mais aussi en nouant des relations avec de nouveaux partenaires, en mettant en place des équipes de gestion dédiées, en formant et en outillant ses collaborateurs.

Dès le mois d'avril 2020, OPCO 2i a observé l'impact de la crise sanitaire sur l'activité alternance des entreprises industrielles. L'Opco a alors mis en place un plan d'accompagnement et de relance de l'alternance d'envergure, avec plusieurs actions déclinées en 3 axes : entreprises, CFA et jeunes.

► Axe entreprises : une communication d'ampleur

BAROMÈTRE ALTERNANCE 2i

Une enquête intitulée « Formation en alternance : où en est votre entreprise ? » a été adressée aux entreprises du périmètre d'OPCO 2i en juin 2020. Les objectifs : mesurer l'impact de la crise sanitaire sur les recrutements en alternance ainsi que sur les prévisions d'évolution et savoir si l'aide financière exceptionnelle inciterait les entreprises à recruter en alternance à la rentrée 2020.

Près de 2 000 entreprises ont répondu à l'enquête. Les résultats ont permis d'évaluer la situation et d'avoir un premier état des lieux sur les besoins en recrutement en alternants. Fort de cette expérience, OPCO 2i a lancé un second sondage en novembre 2020. Celui-ci a permis de connaître l'évolution du baromètre, de le comparer avec les résultats de juin, d'analyser et d'affiner les estimations de recrutements en alternance de la rentrée jusqu'à la fin de l'année.

CAMPAGNE DE PROSPECTION

Durant l'année 2020, OPCO 2i a cartographié les entreprises n'ayant pas eu recours à l'alternance les années précédentes, dans l'objectif de lancer une campagne téléphonique de promotion de l'alternance. Ainsi, de septembre à novembre 2020, cette campagne a été menée auprès des petites entreprises pour les informer sur l'aide exceptionnelle mise en place par l'État et les inciter à recruter en alternance.

PLAN DE COMMUNICATION « ALTERNANCE, TOUS MOBILISÉS »

Dès juin 2020, une vaste campagne de communication pour promouvoir l'alternance a été déployée, au national et en région, à travers

divers supports et médias : nombreux articles publiés sur le site Internet www.opco2i.fr et les réseaux sociaux (LinkedIn / Twitter) mais aussi emailings auprès des entreprises.



En parallèle, la direction du Développement et de l'Offre de services a mis à disposition plusieurs supports pour épauler les conseillers 2i dans la mise en place opérationnelle de ce dispositif. Une communauté de référents alternance OPCO 2i a été animée de façon régulière afin de créer un réseau d'experts 2i et d'instaurer sur le territoire une dynamique de développement. Enfin, plusieurs réunions d'information ont été proposées aux Grands Comptes sur l'aide exceptionnelle.

MISE EN PLACE D'UN NUMÉRO D'APPEL DÉDIÉ À L'ALTERNANCE

Afin de répondre aux questions des entreprises, en croissance constante depuis les annonces du plan gouvernemental, une ligne téléphonique dédiée à l'alternance a été ouverte le 1^{er} octobre 2020, avec pour mission de répondre aux questions génériques de niveau 1, notamment sur l'aide exceptionnelle, les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

► Axe CFA : échanges et actions de lisibilité

Dès le début de l'année 2020, OPCO 2i a noué des relations partenariales avec ses nouveaux interlocuteurs, les CFA. À ce titre, plusieurs actions ont été mises en place et seront encore développées prochainement :

- mise en place d'une « Task force » afin d'assurer le suivi et le traitement des contrats stock CCI ;

- révision des process avec des souplesses prévues dans le traitement des contrats afin de fluidifier et optimiser les flux ;
- soutien aux investissements CFA avec un budget de 42 M€ à allouer en 2020 ;
- une page Internet dédiée aux CFA pour expliquer le process et mettre à disposition les modèles de documents utiles.

► Axe jeunes : des actions de promotion et d'attractivité des métiers

Auprès de ce public nouveau pour OPCO 2i, plusieurs actions ciblées ont été réalisées dans le but de promouvoir les métiers de l'industrie. Cela passe par une mise en visibilité et une valorisation auprès des jeunes des offres d'alternance recueillies auprès des entreprises. Cette action a été menée par les délégations régionales d'OPCO 2i en lien avec les acteurs locaux de l'insertion. Elle s'est matérialisée par la promotion et la participation d'OPCO 2i aux salons Jeunes d'Avenir, dont celui d'Île-de-France qui s'est tenu en présentiel le 15 et 16 septembre 2020, mais aussi par la participation à l'opération « Je filme le métier qui me plaît ».





OPCO 2i accompagne Hermès Sellier dans son projet de création de CFA

Créée en 1837, la société Hermès Sellier a souhaité innover pédagogiquement en alliant métiers d'art et technologies nouvelles. En septembre 2020, le célèbre maroquinier s'est associé à la délégation régionale 2i Île-de-France dans sa démarche de création d'un CFA. Un véritable projet d'entreprise qui vise notamment à maîtriser la transmission des savoir-faire.

L'entreprise familiale de renommée mondiale a vu se succéder six générations. Son effectif a presque doublé en 10 ans, passant de plus de 8 000 salariés en 2009 à près de 15 500 en 2019. La transmission des savoir-faire d'excellence est donc fondamentale et se traduit par une forte culture de formation interne. Aussi, la création de son propre CFA a été motivée par la volonté de transmettre un savoir-faire spécifique, de pallier une offre de formation insuffisante, d'être autonome, et enfin de mieux faire rayonner son image employeur, en particulier sur les métiers en tension.

Catherine Thiollay, directrice de projet RH Hermès Maroquinerie Sellerie, a engagé les premiers contacts avec la délégation régionale 2i Île-de-France en septembre 2020, afin d'associer l'opérateur de compétences dans sa démarche de création du CFA d'entreprise. Des réunions de pilotage ont contribué à l'élaboration du plan d'actions et du modèle économique :

- comparaison des deux dispositifs contrats d'apprentissage et de professionnalisation, processus de financement, échéanciers, prises en charge, impacts sur la trésorerie et la rentabilité ;
- démarche qualité, échéances, liste des consultants, référentiel ;
- recrutement en préapprentissage (préparations opérationnelles à l'emploi...) ;
- réglementation (durée de la formation et du contrat, rémunération...) ;
- investissements (possibilité de subventions, recours à une partie de la Cufpa...) ;
- documents liés aux contrats (conventions, Cerfa...).



Une usine de fabrication de pales d'éoliennes en pleine croissance crée son propre centre de formation

LM Wind Power est une usine de fabrication de pales d'éoliennes géantes, située à Cherbourg-en-Cotentin (Manche). Ouvert en 2018, le site travaille en proche collaboration avec OPCO 2i depuis sa création. L'usine, formant elle-même ses opérateurs de production – son cœur de métier –, a reçu son numéro d'organisme de formation en début d'année 2019. Grâce à cela, OPCO 2i a pu accompagner le site de Cherbourg dans son référencement sur DataDock.

Les opérateurs de production qui rejoignent l'usine passent une année en contrat de professionnalisation. Le premier d'entre eux a été signé en 2020, avec l'aide d'OPCO 2i. Si à l'heure actuelle le site compte 550 salariés, dont plus de 150 en contrat de professionnalisation, c'est 300 contrats de plus qui seront signés d'ici la fin de l'année 2021 pour accompagner la croissance exponentielle du marché éolien offshore.

LM Wind Power a donc lancé une grande campagne de recrutement en Normandie mais également dans tout le pays, par le biais de campagnes d'affichage, d'organisation de forums virtuels sur

Facebook ou en présentiel sur site, ou encore grâce à sa collaboration avec des institutions telles que l'UIMM ou Pôle emploi.

Pour former ses nouvelles recrues et faire monter en compétences ses collaborateurs, le site de Cherbourg exploite son centre de formation, où travaillent actuellement six formateurs techniques et un coordinateur. Tout nouveau collaborateur doit y suivre un parcours de formation. Les opérateurs de production peuvent bénéficier d'une formation théorique et pratique de quatre semaines, avant de se voir dispenser des formations liées à la sécurité puis d'intégrer l'atelier de production où ils sont accompagnés par un tuteur pendant plusieurs mois. Après une année à l'usine, ils passent un CQPM d'équipier autonome de production industrielle, qui peut leur ouvrir des portes dans leur évolution professionnelle.

Afin de professionnaliser ses employés, de leur proposer des certifications et de les accompagner dans leur montée en compétences, LM Wind Power et la délégation régionale 2i Normandie ont travaillé de concert pour créer des parcours de formation complets. L'Opco a été d'une aide précieuse au cours des dernières années pour

L'organisation comprendra un CFA central en Île-de-France et des écoles locales sur l'ensemble du territoire français, dont l'offre de formation s'étoffera au fil des années, proposant 3 CAP en 2021 (maroquinerie, coupe, metteur au point), un CAP sellier harnacheur et un CQP piquage en 2022, et des qualifications telles que formateur professionnel et manager de proximité en 2023.

Dans le cadre du salon Jeunes d'Avenir, un webinaire a été organisé en avril 2021 avec le témoignage d'une apprentie et de son maître d'apprentissage ainsi qu'une interview de Catherine Thiollay. Cette dernière a annoncé début juin avoir obtenu le numéro de déclaration d'activité et l'unité administrative immatriculée (UAI) du CFA, déposé le dossier sur DataDock et amorcé la démarche Qualiopi.

conseiller l'entreprise, notamment en ce qui concerne les solutions de financement possibles, mais aussi pour lui offrir un suivi et l'aider à progresser dans la construction des parcours de formation. Cette belle collaboration va évoluer dans les prochains mois : l'usine souhaite désormais aider ses team leaders et techniciens qualité à monter en compétences par le biais de formations.



Pales d'éoliennes géantes sur le site de fabrication de LM Wind Power à Cherbourg.



**UNE CRISE
QUI IMPACTÈ
LES CONTRIBUTIONS**



02

FINANCEMENT

Versement volontaire
Conventionnel

18
19

VERSEMENT VOLONTAIRE

Part importante de la métallurgie, la chimie et l'industrie pharmaceutique

En 2020, les versements volontaires représentaient environ 146 M€ et ont permis de financer 310 759 stagiaires dans 14 070 établissements bénéficiaires distincts. La moitié des stagiaires ayant reçu un accord de prise en charge dans l'ensemble du périmètre d'OPCO 2i a été financée tout ou partie par le versement volontaire. Le coût moyen par stagiaire était par ailleurs de 469 €.

Les branches ayant eu le plus recours aux versements volontaires sont la métallurgie (83 364 K€), la chimie (20 566 K€) et l'industrie pharmaceutique (13 981 K€). Elles représentent à elles seules 81 % des engagements nets globaux.

42 % des établissements bénéficiaires ayant eu recours à du versement volontaire se situent en Auvergne-Rhône-Alpes, en Île-de-France et dans le Grand-Est. Ils concentrent 47 % des engagements nets réalisés en 2020. Plus de 60 % des établissements bénéficiaires comptent moins de 50 salariés. La majorité des stagiaires (85 %) ont, en revanche, été formés dans des établissements de plus de 50 salariés.

CHIFFRES CLÉS



engagement net
145 768 K€



nombre de dossiers
112 768



nombre de stagiaires
310 759



coût moyen par stagiaire
469 €



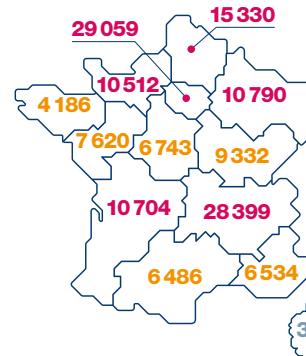
nombre d'établissements bénéficiaires
14 070

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE

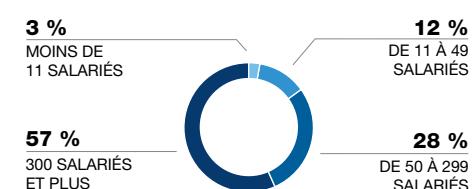
MÉTALLURGIE	83 364 K€
CHIMIE	20 566 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	13 981 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	7 999 K€
CARRIÈRES ET MATERIAUX	3 687 K€
FCPPV*	2 791 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	2 089 K€
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES	1 580 K€
TEXTILE	1 262 K€
TUILLES ET BRIQUES	1 108 K€

*FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE

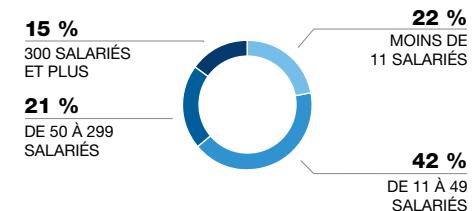
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€) PAR RÉGION



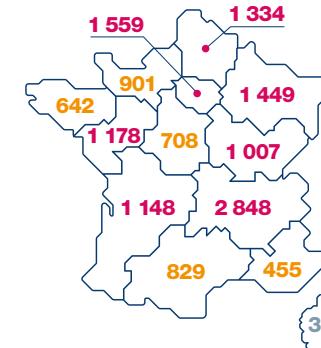
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



CONVENTIONNEL

Un engagement de plus de 6 millions d'euros

En 2020, les engagements nets au titre des contributions conventionnelles représentaient plus de 6 millions d'euros. Ces fonds ont été mobilisés par 593 établissements bénéficiaires et ont permis de financer 7 995 stagiaires.

Les branches ayant eu le plus recours au conventionnel sont la plasturgie (2 584 K€), la fabrication de l'ameublement (2 391 K€) et la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie (1 338 K€). Elles représentent à elles seules un peu de moins de 100 % des engagements nets globaux.

La moitié des établissements bénéficiaires ayant eu recours au conventionnel se situe en Auvergne-Rhône-Alpes, dans les Pays de la Loire et en Île-de-France. Ils concentrent 52 % des engagements nets réalisés en 2020. Environ 50 % des établissements bénéficiaires comptent plus de 50 salariés et ont permis de former 85 % des stagiaires.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

6 342 K€



nombre de dossiers

2 842



nombre de stagiaires

7 995



coût moyen par stagiaire

793 €



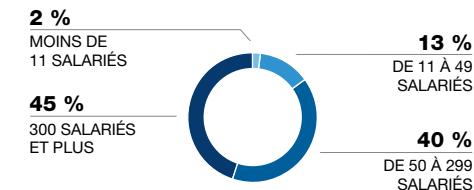
nombre d'établissements bénéficiaires

593

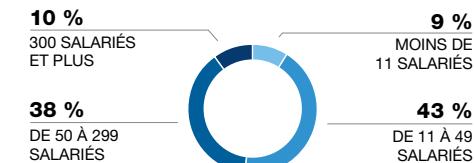
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE

PLASTURGIE ET COMPOSITES	2 584 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	2 391 K€
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE	1 338 K€
JEUX, JOUETS ET PUÉRICULTURE	18 K€
HORLOGERIE	6 K€
CARRIÈRES ET MATERIAUX	4 K€
PANNEAUX À BASE DE BOIS	1 K€
INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES	1 K€

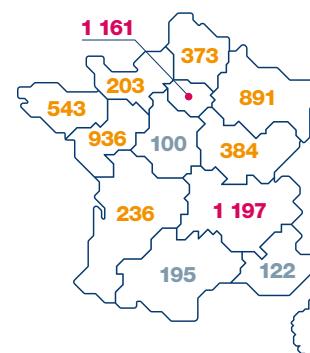
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



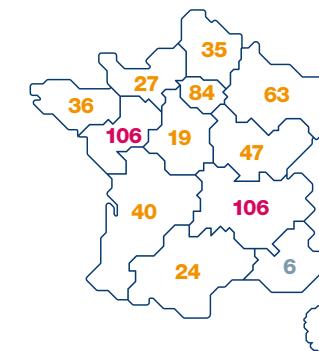
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€) PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



OBJECTIFS :
SOUTIEN À L'EMPLOI
ET RELANCE ALTERNANCE

03

BILAN PAR **DISPOSITIF**

Chiffres clés d'OPCO 2i	22
SOUTIEN À L'EMPLOI	
Mesures d'urgence	24
FNE activité partielle	25
Cofinancements	26
Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	27
Plan de développement des compétences (PDC)	28
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et Accompagnement	29
ALTERNANCE	
Contrat d'apprentissage	30
Contrat de professionnalisation	31
Tuteur et fonction tutorale	32
Promotion par l'alternance (Pro-A)	33

CHIFFRES CLÉS D'OPCO 2i

Une année si singulière

2020 restera, pour OPCO 2i, une année singulière tant par l'intégration dans son périmètre de nouveaux axes de financement de formation que par la crise sanitaire ayant nécessité le confinement de la population française à plusieurs reprises. Ainsi, toute comparaison avec l'activité des années précédentes s'avère difficile. En 2020, les engagements financiers sur l'ensemble du périmètre d'OPCO 2i s'établissent à 1 274 M€ et ont permis de former 572 535 stagiaires dans 36 956 établissements distincts. Le montant de la collecte 2021 sur l'année de masse salariale 2020 s'élève à 1,13 milliard d'euros.

L'année 2020 est marquée par l'intégration de l'apprentissage dans les nouvelles compétences d'OPCO 2i. Comme en attestent les chiffres, l'apprentissage a connu un franc succès : 825 M€ mobilisés (soit 65 % des engagements nets globaux d'OPCO 2i) et plus de 55 000 nouveaux contrats. Le FNE activité partielle, nouvelle source de financement en 2020, représente 5 % des engagements nets d'OPCO 2i, soit 64 M€. Il a bénéficié à plus de 90 000 stagiaires. Parmi les axes de financement historiques, les versements volontaires et les contrats de professionnalisation représentent respectivement 11 % et 7 % des engagements nets globaux. Il convient de noter que les engagements relatifs aux contrats de professionnalisation ont baissé de 54 % entre 2019 et 2020. S'agissant du plan de développement des compétences, dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, les engagements nets sont d'environ 70 M€, soit 5 % des engagements nets globaux d'OPCO 2i.

Un tiers des établissements bénéficiaires se situe en Auvergne-Rhône-Alpes et en Île-de-France. Il concentre 40 % des engagements nets réalisés en 2020. Environ 70 % des établissements bénéficiaires comptent moins de 50 salariés. La majorité des stagiaires (68 %) sont, en revanche, formés dans des établissements de plus de 50 salariés.

CHIFFRES CLÉS



engagement net
1 273,88 M€



nombre
de dossiers
256 840



nombre
de stagiaires
572 535



coût moyen
par stagiaire
2 225 €



nombre
d'établissements
bénéficiaires
36 956



Montant collecte FPC
MS 2020 (milliard d'€)*
1,13

* Hors VV, hors conventionnel, hors CSA,
hors taxe d'apprentissage, hors CPF
CDD (données ESF fin mai 2021)

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	723 888 K€
CHIMIE	97 846 K€
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES	85 896 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	62 177 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	49 950 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	24 768 K€
SERVICES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE	22 008 K€
TEXTILE	20 059 K€
CARRIÈRES ET MATERIAUX	19 569 K€
CAOUTCHOUC	19 373 K€

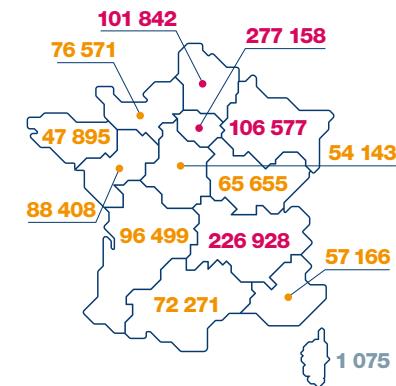
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	825 440 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	145 768 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	93 482 K€
PDC (dont actions collectives)	69 861 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	63 688 K€
TUTEURS ET FONCTIONS TUTORIALES	46 448 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	16 377 K€
CONVENTIONNEL	6 342 K€
MESURES D'URGENCE	5 697 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	787 K€

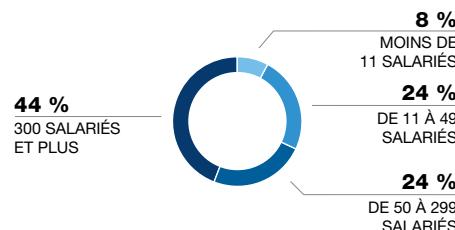
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



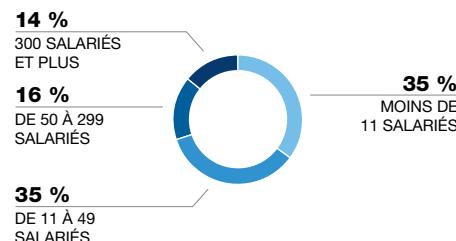
RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



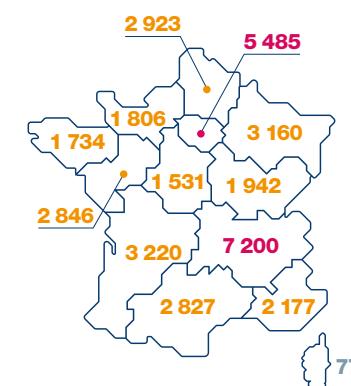
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



Une dizaine de branches mobilisées fin 2020

Les statuts d'OPCO 2i prévoient l'accompagnement financier des actions engagées au titre d'accords de branches, conclus en vue de faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, prévues aux articles L. 6332-1-3 et L. 6332-11-1 du Code du travail.

La commission statutaire dédiée à ce dispositif, qui propose les orientations et priorités, a précisé dès février 2020 que le budget alloué à ces actions dérogatoires devait cibler l'accompagnement de stratégies industrielles qui concourent à la sauvegarde de l'emploi. Au vu du contexte sanitaire et économique de 2020, près d'une dizaine de branches se sont mobilisées pour signer des accords : métallurgie, intersecteur papier carton,

industrie de la chaussure et des articles chaus- sants, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cuirs et peaux, services d'efficacité énergétique, maroquinerie, cristal, verre et vitrail. Ces accords ont été conclus avant fin 2020. Pour certaines branches, les actions n'ont pu s'engager que début 2021, ce qui explique les chiffres de l'année 2020.

En parallèle, sous l'impulsion notamment de cette commission, la gouvernance d'OPCO 2i a engagé un dialogue avec l'État. Cela a abouti à la signature d'une convention dédiée à l'accompagnement des stratégies de rebond des entreprises industrielles face à la crise : la convention Relance industrie, financée par le FNE 2021.

L'Horlogerie, la Bijouterie, la Joaillerie et l'Orfèvrerie se mobilisent

Laurent Baup, délégué général de la confédération nationale Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie (CNHBJO) et de la fédération de l'Horlogerie, partage son expérience sur l'accord de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle du 24 juin 2020.

« Les partenaires sociaux ont fait le constat que la crise sanitaire liée à la Covid-19 allait aggraver une situation qui nécessitait d'ores et déjà une adaptation profonde des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences digitales et environnementales. Il était donc indispensable de proposer les ajustements nécessaires pour permettre la mobilisation massive des capacités de formation et limiter la perte de nos compétences métiers, notamment les plus spécifiques.

Notre objectif était de permettre aux entreprises de la filière d'anticiper les évolutions nécessaires des process de production et des compétences associées, mais également de les accompagner afin qu'elles s'adaptent aux nouvelles dynamiques de commercialisation.

Par ailleurs, dans une période de vive incertitude, nous avons tenté de mettre en place les outils permettant de « former plutôt que licencier ». Et nous avons mis en avant l'importance de lutter contre l'obsolescence des compétences en favorisant la transmission des savoir-faire spécifiques à la filière. »

CHIFFRES CLÉS



engagement net

5 697 K€



nombre de dossiers

1 540



nombre de stagiaires

5 136



coût moyen par stagiaire

1 109 €



nombre d'établissements bénéficiaires

316

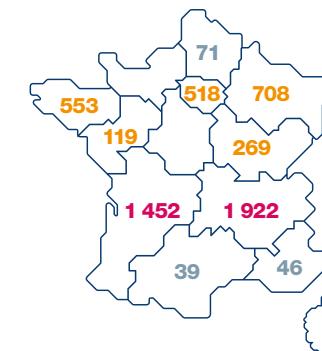
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	3 437 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	953 K€
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE	938 K€
MAROQUINERIE	273 K€
HORLOGERIE	81 K€
CUIRS ET PEAUX	15 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	1 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Évolution du dispositif

Dans un contexte inédit de fermeture administrative des entreprises et de recours à l'activité partielle, le ministère du Travail a rapidement repensé le dispositif FNE pour proposer aux entreprises la prise en charge des coûts de formation. Pour OPCO 2i, les crédits mobilisés par les délégations régionales auprès des services déconcentrés de l'État ont atteint près de 70 M€.

Les règles ont évolué en cours d'année pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et réglementaire. Ainsi, en juillet 2020, l'État a mis en place l'activité partielle de longue durée (APLD). Il s'agit d'un dispositif cofinancé par l'État et l'Unedic, destiné à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises. Il permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

Plusieurs branches professionnelles ont alors signé des accords dédiés : métallurgie, fabrication de l'ameublement, jeux, jouets et puériculture, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, habillement, textile, industrie de la chaussure et des articles chaussants, maroquinerie, industrie et services nautiques, intersector papier carton.

À partir de novembre 2020, la prise en charge des coûts pédagogiques est donc passée de 100 % à 80 % pour les entreprises couvertes par l'APLD, à 70 % pour les autres entreprises.

Au total, sur l'année 2020, le FNE activité partielle aura concerné 90 371 stagiaires, au sein de 4 662 entreprises, pour un montant engagé de 63 688 K€.

Accompagner les stratégies de reprise d'activité

L'objectif initial de ce dispositif était de mettre à profit les périodes d'inactivité pour développer les compétences des salariés. Progressivement, ce dispositif a permis aux entreprises d'accompagner les stratégies de reprise d'activité : organisation de la production, diversification, réindustrialisation, etc. En cours d'année, la nature même des formations a commencé à changer. Des demandes en langues, bureautique ou management à distance apparaissent désormais, ainsi que des formations liées à l'anticipation des mutations, comme le numérique et la transition énergétique.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

63 688 K€



nombre de dossiers

35 521



nombre de stagiaires

90 371



coût moyen par stagiaire

705 €



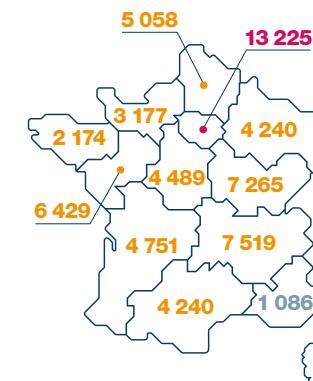
nombre d'établissements bénéficiaires

4 662

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	49 650 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	2 645 K€
CHIMIE	1 395 K€
MAROQUINERIE	1 315 K€
TEXTILE	1 111 K€
CAOUTCHOUC	940 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	880 K€
CARRIÈRES ET MATÉRIAUX	832 K€
HABILLEMENT	773 K€
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE	622 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€) PAR RÉGION



À situation exceptionnelle, solutions exceptionnelles

OPCO 2i a repris en début d'année 2020 les cofinancements contractualisés au sein des anciens Opca et auprès des cofinanceurs de la formation professionnelle : régions, État, Europe.

Les formations financées dans le cadre de ce dispositif ont eu pour objectif de permettre aux salariés de favoriser leur employabilité, dans un contexte de mutations économiques ou d'une situation exceptionnelle comme la crise économique provoquée par l'épidémie de la Covid-19.

L'Opérateur de compétences interindustriel, en lien avec le réseau des délégations régionales, a également pu développer le volume de subventions disponibles pour financer le développement des compétences des salariés.

Dans le contexte de la crise sanitaire, l'État, à travers les DIRECCTE (devenues DREET), a très vite proposé aux Opco une solution d'accompagnement des périodes d'activité partielle pour financer des formations aux salariés des entreprises concernées. En 2020, cela a impliqué 90 371 stagiaires, au sein de 4 662 entreprises, pour un montant de subvention de près de 63 688 K€.

Au total, à travers les cofinancements, OPCO 2i a pu financer des parcours de formation pour 104 126 stagiaires, au sein de 6 343 entreprises, pour un montant de 80 064 K€ de subvention.



Des projets ont été cofinancés par le Fonds social européen (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national « emploi et inclusion » 2014 - 2020.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

7 383 K€



nombre de dossiers

4 698



nombre de stagiaires

11 975



coût moyen par stagiaire

616 €



nombre d'établissements bénéficiaires

1 621

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

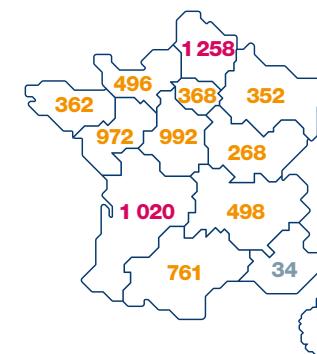
PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	5 672 K€
RECYCLAGE	472 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	217 K€
CHIMIE	211 K€
TEXTILE	172 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	108 K€
MAROQUINERIE	93 K€
MCCIPP*	76 K€
CARRIÈRES ET MATÉRIAUX	54 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	51 K€

*MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Un véritable levier pour le recrutement

La crise sanitaire a légèrement impacté les engagements sur la préparation opérationnelle à l'emploi collectif par rapport à l'année précédente. En effet, certains projets de recrutements ont été reportés. La POEC reste toutefois un dispositif largement mobilisé par les entreprises de l'industrie parce qu'il apporte, par la formation, une réponse opportune et forte : elle représente un levier opérationnel fondamental pour accompagner les besoins en recrutements des entreprises.

Mise en place à partir de 2011, la POEC permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences essentielles à un métier dit en tension. Cet outil à la main des branches professionnelles

permet aux entreprises de répondre à leur besoin de recrutements sur des métiers pour lesquels il est difficile de trouver des profils ayant les compétences nécessaires.

En partenariat avec Pôle emploi et les branches professionnelles, les délégations régionales assurent l'ingénierie du projet, de l'identification des besoins aux informations collectives organisées avec les demandeurs d'emploi et les entreprises. Sur une durée de 400 heures maximum, les demandeurs d'emploi sont formés pour acquérir les compétences fondamentales d'un métier. Souvent, ils sont par la suite embauchés en contrat de professionnalisation afin de poursuivre leur qualification.

Trois quarts des salariés satisfaits

D'après les données ÉvaléO (plateforme d'enquêtes mail) sur l'insertion et la satisfaction des stagiaires, 75 % des stagiaires se disent satisfaits de la formation suivie dans le cadre de la POEC. Six mois après la fin de leur formation, leur situation professionnelle est la suivante : 35 % sont en formation (dont contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), 36 % ont un emploi (CDI, CDD, intérim), 23 % recherchent un emploi et 6 % sont dans une autre situation.

Les métiers en tension sur les POEC 2020 sont les suivants :

- opérateur de fabrication (maroquinier),
- couturier-mécanicien en confection,
- ouvrier de la métallurgie,
- chaudronnier, tôlier, traceur, serrurier, métallier, forgeron,
- piqueur en maroquinerie.



CHIFFRES CLÉS



engagement net

8 994 K€



nombre de dossiers

185



nombre de stagiaires

1 780



coût moyen par stagiaire

5 053 €



nombre d'établissements bénéficiaires

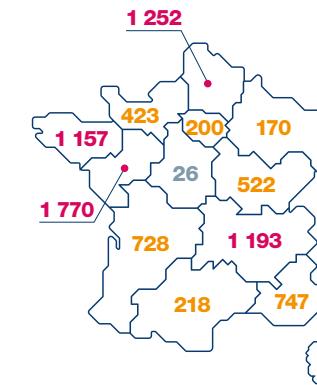
60

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE

5 098 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€) PAR RÉGION



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Un atout majeur pour l'évolution et la compétitivité de l'entreprise

Le plan de développement des compétences est le principal levier à disposition de l'entreprise pour former ses collaborateurs. Il permet au chef d'entreprise de préparer les évolutions de l'entreprise, de faire face aux transformations externes, de répondre aux enjeux RH, d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et de contribuer aux performances de celle-ci. En fonction des besoins identifiés, le plan de développement des compétences est le moyen d'assurer aux salariés leur évolution professionnelle et de sécuriser leur parcours professionnel. Grâce à l'accompagnement personnalisé d'OPCO 2i, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'aides financières sur les fonds mutualisés afin de renforcer l'accès à la formation de leurs salariés.

ACTIONS CLÉS EN MAIN : une offre ciblée

Le principe des actions clés en main est de proposer aux entreprises relevant d'OPCO 2i une offre de formations ciblée, leur permettant de simplifier leurs démarches et d'optimiser leur plan de développement des compétences.

Chaque délégation régionale 2i propose une offre d'actions collectives pour répondre aux besoins identifiés sur son territoire. OPCO 2i, au niveau national, détermine une offre de formations accessible à toutes les entreprises, quelle que soit la région où elle est implantée.

Avec plus de 3 000 actions de formation sélectionnées, les actions clés en main simplifient l'accès à la formation pour les TPME, grâce à une sélection d'actions de formation correspondant à leurs besoins de développement des compétences et à un allègement des démarches administratives de l'entreprise qui bénéficie directement de tarifs négociés.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

69 861 K€



nombre de dossiers

64 615



nombre de stagiaires

147 795



coût moyen par stagiaire

473 €



nombre d'établissements bénéficiaires

18 666

dont actions collectives

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

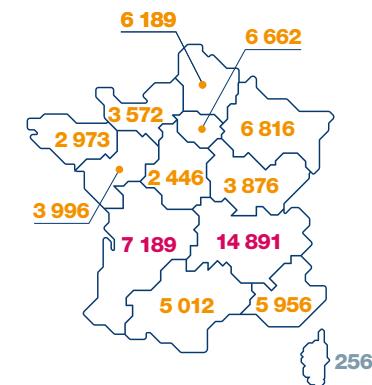
PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	45 288 K€
CHIMIE	4 569 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	3 858 K€
CARRIÈRES ET MATÉRIAUX	2 764 K€
TEXTILE	1 565 K€
RECYCLAGE	1 478 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	1 312 K€
FCPPV*	1 211 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	1 183 K€
HABILLEMENT	1 169 K€

*FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC) ET ACCOMPAGNEMENT

Au cœur des compétences et de la relance

OPCO 2i soutient les entreprises dans les démarches de diagnostics GPEC et d'accompagnement RH. Ces démarches permettent de faire une analyse sur mesure de leurs besoins, de construire et de valider un plan d'actions ainsi que de mettre en œuvre de manière opérationnelle les actions. Elles ont permis de traiter, au sein des entreprises, des thématiques variées relevant des Ressources humaines, mais également d'accompagner des projets qui prennent en compte la dimension RH et compétences.

Dans le cadre de ces démarches, les entreprises de moins de 250 salariés ont bénéficié d'un double accompagnement grâce à la mobilisation d'un expert pilotant l'action avec l'entreprise et grâce au suivi et à l'assistance assidue du conseiller formation.

En 2020, OPCO 2i a assuré la continuité des diagnostics GPEC et de l'accompagnement RH ainsi que leur déploiement dans les TPME industrielles. Ainsi, la mise en œuvre de prestations de diagnostics et d'accompagnement a été financée pour un montant total de 11 666 K€.

DIAGNOSTIC RH-GPEC COVID-19 : soutenir la relance des entreprises

Face aux enjeux exceptionnels pour faire face à la crise sanitaire et dans l'optique d'accompagner les entreprises dans la relance de leur activité, OPCO 2i a décidé, en mai 2020, de mettre en place le diagnostic RH-GPEC Covid-19. Ce dernier s'adresse aux TPME (entreprises de moins de 250 salariés), quel que soit leur secteur d'activité.

Il a permis :

- de faire un état des lieux de l'organisation et des mesures préventives mises en place et de les adapter selon l'évolution du contexte et de l'activité de l'entreprise ;
- d'organiser et de structurer l'entreprise dans un contexte de reprise ou de réorientation de son activité ;
- d'analyser les besoins en compétences et de les gérer de manière réactive afin de permettre à l'entreprise de mettre en place, dans l'immédiat ou à court terme, les actions de développement des compétences nécessaires.

En 2020, OPCO 2i a soutenu financièrement plus de 650 entreprises dans la mise en œuvre du diagnostic RH-GPEC Covid-19 pour un montant total de 5 481 K€.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

8 854 K€

2 812 K€



nombre de dossiers

1 238

573



nombre d'établissements bénéficiaires

1 149

556



coût moyen prestation

7 706 €

5 057 €

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE GPEC

MÉTALLURGIE	6 237 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	774 K€
CHIMIE	493 K€
TEXTILE	263 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	217 K€
HABILLEMENT	170 K€
CARRIÈRES ET MATERIAUX	113 K€
ICAC*	99 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	70 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	68 K€
*INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES CHAUSSANTS	

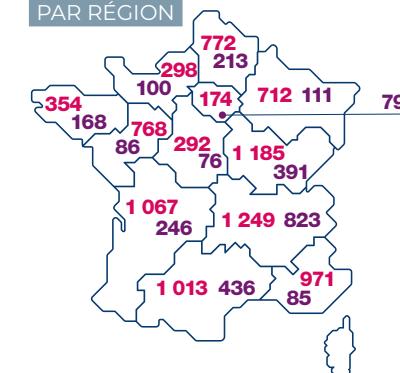
PAR BRANCHE ACCOMPAGNEMENT

MÉTALLURGIE	2 250 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	264 K€
CHIMIE	97 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	47 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	46 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	26 K€
FCPPV*	26 K€
CARRIÈRES ET MATERIAUX	14 K€
RECYCLAGE	13 K€
INDUSTRIES CÉRAMIQUES	10 K€

*FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Des contrats en forte croissance

L'année 2020 a démarré par la reprise, pour le périmètre d'OPCO 2i, de 61 000 contrats sous convention régionale initiés en 2019 et années précédentes et se poursuivant en 2020. Le financement de la période 2020 à 2023 de ces contrats représente un montant total de 677 M€.

La mise en place par l'État du plan « 1 jeune, 1 solution », avec notamment l'octroi d'aides exceptionnelles, les premiers effets de la réforme et les différentes actions de l'Opco ont permis de développer fortement le nombre de contrats en apprentissage. L'augmentation, de l'ordre de 25 %, s'explique par deux phénomènes : une

croissance propre à l'apprentissage et le transfert des contrats habituellement financés sur la professionnalisation vers l'apprentissage.

Résultat : près de 55 000 nouveaux contrats d'apprentissage signés dans les entreprises interindustrielles pour la rentrée 2020. Cela représente un montant d'engagement de 825 M€.

La croissance de l'apprentissage a profité à toutes les régions avec une dynamique renforcée sur la Bretagne, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'Auvergne-Rhône-Alpes et les Pays de la Loire.

Quel niveau et quelle typologie de formations ?

En termes de niveaux de formation, les masters (+49 %) et licences-maîtrises (+88 %) ont augmenté alors que les BTS et les niveaux en deçà ont légèrement régressé (-6 %).

Les formations « industrielles » ont augmenté (+10 %) grâce notamment aux spécialités de technologies industrielles fondamentales (+21 %) (génie industriel, procédés de transformation), de transformations chimiques y compris pharmaceutiques (+25 %), de technologies de commandes des transformations industrielles (+19 %) (automatisme et robotique industriels), mais moins fortement que les formations transverses (+84 %) : commerce vente (+77 %), spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (+96 %), l'informatique et traitement de l'information (+52 %), les ressources humaines (+112 %) ; la comptabilité et les métiers de la communication ont été très dynamiques en matière d'apprentissage.

En ce qui concerne de la certification, il est constaté un tassement sur les certifications « phares », à savoir le BTS de maintenance des systèmes, le BTS électrotechnique, le bac pro chaudronnerie, alors que les formations BTS gestion de la paie, BTS négociation de la relation client, BTS support à l'action managériale ont connu de fortes progressions en apprentissage.

Le transfert de sections précédemment financées en contrat de professionnalisation explique en partie cette dynamique.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

825 440 K€



nombre de dossiers

55 707



nombre de stagiaires

55 707



coût moyen par stagiaire

14 818 €



nombre d'établissements bénéficiaires

19 202

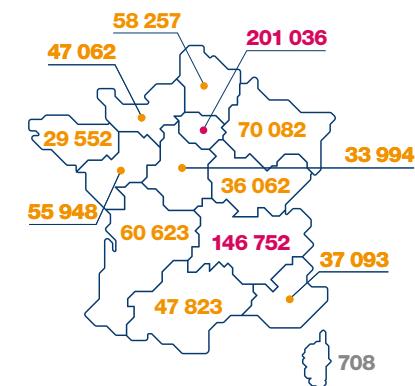
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	468 873 K€
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES	74 229 K€
CHIMIE	55 216 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	36 997 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	28 606 K€
SERVICES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE	18 785 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	18 351 K€
TEXTILE	12 755 K€
CAOUTCHOUC	12 461 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	11 900 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Un infléchissement au bénéfice de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 a eu un impact sur l'utilisation des contrats de professionnalisation, avec l'hypothèse d'un transfert des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage. Ainsi, 13 605 contrats ont été réalisés pour 93 M€ d'engagement contre 27 968 contrats pour 199 M€ en 2019. Cependant, seul le contrat de professionnalisation permet de préparer un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'obtenir une qualification reconnue dans les conventions collectives nationales.

Le contrat de professionnalisation expérimental, lancé en 2019, s'est poursuivi. Plus de 500 contrats expérimentaux ont été engagés. Ce type de contrat permet aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels de leur entreprise.

PRODIAT, au service des collaborateurs en contrat de professionnalisation

Dans une volonté de continuité de services, le Conseil d'administration d'OPCO 2i a décidé de prolonger les services anciennement gérés par d'autres Opcas, dont le service Prodiat. C'est dans ce cadre, et avec l'accord d'AKTO, qu'OPCO 2i a repris l'offre de services « Prodiat par 2i ».

Prodiat est un outil conçu pour favoriser le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs via un contrat de professionnalisation sur mesure, grâce à l'accompagnement d'un organisme de formation architecte. L'organisme de formation architecte permet à une entreprise qui ne dispose pas de service de formation interne d'identifier ses besoins en compétence et de structurer le parcours de professionnalisation du nouveau collaborateur.

En 2020, plus de 5,5 millions d'euros ont été engagés sur ce dispositif. Ce sont ainsi près de 1 000 contrats Prodiat par 2i qui ont été engagés principalement dans les industries créatives et techniques, mode et luxe, historiquement attachées à ce dispositif.

CHIFFRES CLÉS



engagement net

93 482 K€



nombre de dossiers

13 605



nombre de stagiaires

13 605



coût moyen par stagiaire

6 871 €



nombre d'établissements bénéficiaires

5 021

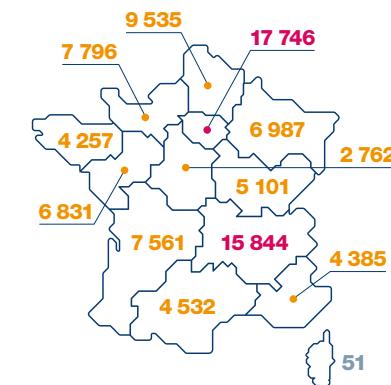
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	37 729 K€
CHIMIE	12 258 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	6 573 K€
MAROQUINERIE	5 998 K€
INDUSTRIES PÉTROLIÈRES	4 537 K€
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES	4 198 K€
CAOUTCHOUC	3 388 K€
TEXTILE	2 506 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	2 242 K€
HABILLEMENT	2 099 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Une prise en charge liée aux résultats de l'alternance

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage ont un rôle essentiel dans la bonne intégration des nouveaux salariés, qu'ils soient en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation ou en reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Ils accompagnent les alternants dans la formation progressive au métier qu'ils préparent et permettent également aux entreprises de pérenniser leurs savoir-faire.

Conscient de cette importance, notamment dans le cadre du plan d'action Alternance, OPCO 2i a exceptionnellement ouvert la prise en charge de la fonction tutorale et de la fonction maître d'apprentissage à toutes les entreprises, sans critère de taille.

Ainsi, ce sont près de 19 791 dossiers liés à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ou à l'exercice de la fonction tutorale qui ont été traités pour un montant d'engagement de 46 M€.



CHIFFRES CLÉS



engagement net

46 448 K€



nombre de dossiers

19 791



nombre de stagiaires

20 901



coût moyen par stagiaire

2 222 €



nombre d'établissements bénéficiaires

8 067

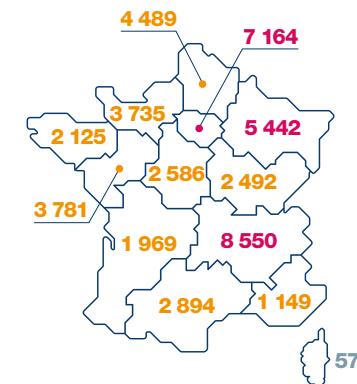
RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR BRANCHE

MÉTALLURGIE	24 301 K€
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES	5 374 K€
CHIMIE	3 629 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	2 398 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	1 800 K€
CAOUTCHOUC	994 K€
INTERSECTEUR PAPIER CARTON	823 K€
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	822 K€
TEXTILE	673 K€
INDUSTRIES PÉTROLIÈRES	642 K€

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS (en K€)

PAR RÉGION



Un démarrage timide

Le nombre de contrats Pro-A (promotion par l'alternance) financés en 2020 au sein d'OPCO 2i est assez confidentiel. Moins de 400 dossiers ont en effet été traités. Les raisons de ce démarrage timide s'expliquent par différentes raisons. Sur les 32 branches professionnelles d'OPCO 2i, 18 branches ont signé un accord en 2020 et seuls 11 accords ont été étendus en toute fin d'année.

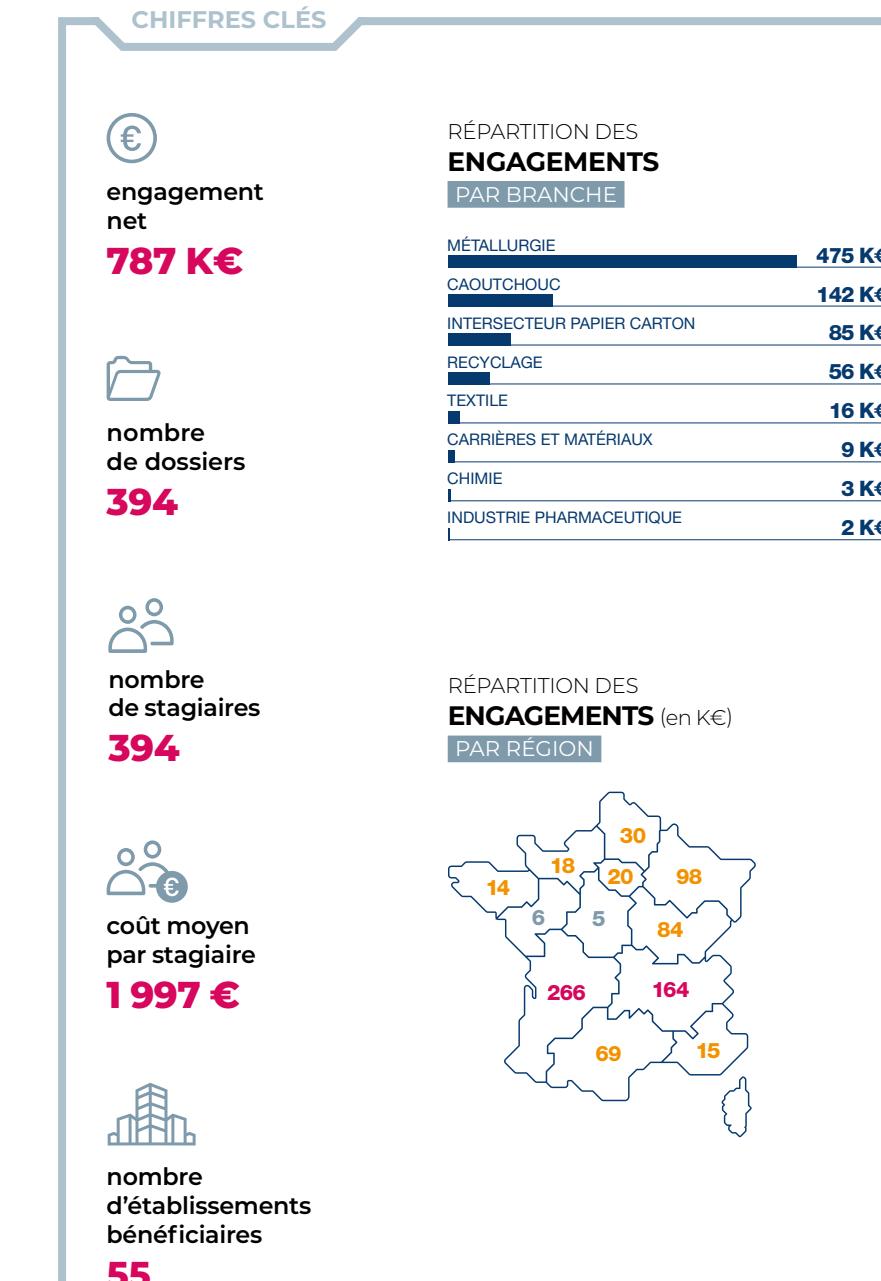
Le délai moyen d'extension après signature était en effet de 8 mois en 2020. Or, pendant la période d'extension, il n'était pas possible pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre des Pro-A pour l'obtention d'une certification RNCP ou un CQP, ou des formations jugées trop généralistes ou non adaptées aux mutations du secteur.

Ce dispositif s'est heurté à quelques difficultés d'appropriation par les entreprises, notamment par les Ressources humaines, à savoir l'obligation de mise en place d'un avenant au contrat de travail dans le cadre d'une formation. L'absence de Cerfa Pro-A en 2020, notamment pour l'avenant au contrat de travail, a entraîné de nombreux allers-retours dans les échanges avec les entreprises. Enfin, peu de certifications sont éligibles à une liste pour chaque branche, ce qui constitue également un frein : tant que la liste n'a pas été établie, seules les actions CléA sont éligibles à la Pro-A.

Quelles branches professionnelles ont un accord de branche étendu pour la Pro-A ?

Les branches ayant conclu un accord spécifique pour la Pro-A sont les suivantes : carrières et matériaux, fabrication mécanique du verre, ciments, tuiles et briques, industries céramiques, cristal, verre et vitrail, chaux, jeux, jouets et puériculture, habillement, cuirs et peaux, industrie de la chaussure et des articles chaussants, maroquinerie, cordonnerie multiservice, textile, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie, métallurgie, intersecteur papier carton.

La liste des certifications éligibles est disponible sur le site Internet d'OPCO 2i, à l'adresse suivante : www.opco2i.fr/formation-et-financement/les-regles-de-prise-en-charge.





URGENCE, DIAGNOSTIC
ET ANTICIPATION DES
COMPÉTENCES

04

BRANCHES

AMEUBLEMENT, BOIS, JOUETS ET PUÉRICULTURE

Fabrication de l'ameublement	36
Jeux, jouets et puériculture	38
Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes	40
Panneaux à base de bois	42

CAOUTCHOUC

Caoutchouc	44
------------	----

CHIMIE

Chimie	46
--------	----

ÉNERGIE ET SERVICES ÉNERGÉTIQUES

Industries électriques et gazières	48
Services d'efficacité énergétique	50

INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE ET LUXE

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	52
Cordonnerie multiservice	54
Couture parisienne	56
Cuir et peaux	58
Habillement	60
Horlogerie	62
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	64
Maroquinerie	66
Textile	68

MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE, VERRE

Carrières et matériaux	70
Chaux	72
Ciments	74
Cristal, verre et vitrail	76
Fabrication mécanique du verre	78
Industries céramiques	80
Tuiles et briques	82

MÉTALLURGIE ET RECYCLAGE

Métallurgie	84
Recyclage	86

PAPIER CARTON

Intersecteur papier carton	88
----------------------------	----

PÉTROLE

Industries pétrolières	90
------------------------	----

PHARMACIE

Industrie pharmaceutique	92
Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	94

PLASTURGIE, NAUTISME ET COMPOSITES

Industrie et services nautiques	96
Plasturgie et composites	98



Ameublement, bois, jouets et puériculture

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

36 500 salariés (Acoss 2019)

3 900 établissements (REE 2018)

83 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



24 768 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	18 351 K€
CONVENTIONNEL	2 391 K€
PDC (dont actions collectives)	1 183 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 097 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	822 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	589 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	284 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	51 K€
MESURES D'URGENCE	1 K€



À LA LOUPE

Une étude prospective pour mieux répondre aux enjeux

L'industrie de l'ameublement est un secteur en mouvement depuis plus de 60 ans, ayant connu des mutations majeures qu'il s'agisse d'évolutions de marché, d'évolution de process, d'internationalisation de l'offre...

Les entreprises se trouvent face à des défis pour l'avenir, parmi lesquels le développement du e-commerce, l'intégration du digital dans toutes les fonctions de l'entreprise, l'évolution des modes de consommation, la sensibilité du made in France, les évolutions réglementaires...

C'est pour accompagner les entreprises et leurs salariés que la branche a souhaité lancer une étude prospective. Démarrée en 2020, cette étude vise à :

- identifier les besoins en emplois et compétences à court et moyen terme sur le plan technique et managérial, approfondir la connaissance des zones sensibles ainsi que les passerelles de mobilité ;
- décrire et hiérarchiser les enjeux RH du secteur ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux.

L'étude permet notamment de confirmer la volonté des entreprises de maintenir, voire d'accroître, le recours à l'alternance et de maintenir leur budget consacré à la formation continue à 3 ans.

STAGIAIRES



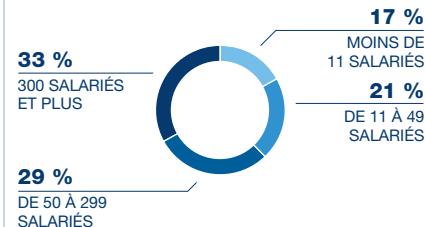
9 321
stagiaires

2 092
stagiaires en contrat d'alternance*

2 657 €
coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONVENTIONNEL	5 338
PDC (dont actions collectives)	1 913
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 243
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	826
VERSEMENT VOLONTAIRE	814
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	338
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	143
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	48
MESURES D'URGENCE	1

L'emploi dans la branche

On compte **trois principaux bassins d'emploi**

Auvergne-Rhône-Alpes
(notamment la Haute-Savoie),
Grand Est et Pays de la Loire.
(Acoss 2019)



78 % des salariés
travaillent dans des **PME**

(Dares 2017)



75 % des salariés
travaillent dans des **ateliers**
sur les sites de production.

(DADS 2015)



La **répartition hommes / femmes** est
relativement stable depuis dix ans
avec 28 % de femmes.
(Dares 2017)



Les **ouvriers** représentent
près des **2/3**
des effectifs salariés.

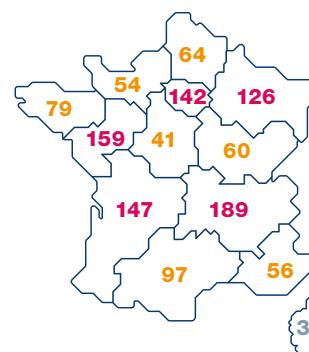
(Dares 2017)

ÉTABLISSEMENTS

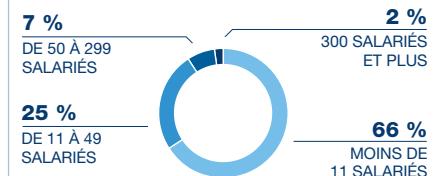


1 217
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Ameublement, bois, jouets et puériculture

JEUX, JOUETS ET PUÉRICULTURE

5 150 salariés (Acoss 2019)

386 établissements (REE 2018)

Presque 3/4 de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



1 795 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 303 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	154 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	103 K€
PDC (dont actions collectives)	89 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	69 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	61 K€
CONVENTIONNEL	18 K€



À LA LOUPE

Identifier les impacts sur les compétences des métiers

En 2018-2019, la branche a conduit une étude prospective qui a permis d'identifier un certain nombre de facteurs d'évolution la concernant. Celle-ci a souhaité prolonger ce travail en lançant une étude prospective afin de disposer d'une vision précise de l'évolution de ses métiers.

Cette étude, lancée en 2020, vise à qualifier les principaux facteurs d'évolutions impactant les métiers de la branche, à identifier les impacts sur les compétences des métiers et à proposer une évolution de la cartographie des métiers.

Finalisée en ce début d'année 2021, l'étude a permis de formaliser 17 fiches métiers classées dans les 7 familles de métiers suivants : conception / création et développement, marketing et communication, commercialisation, logistique, qualité sécurité environnement, fabrication et gestion administration.

Dans la continuité de cette étude, a été réalisé un état des lieux socio-économique de la branche.

STAGIAIRES



505
stagiaires

141
stagiaires en contrat d'alternance*

3 555 €
coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

L'emploi dans la branche

19 % des salariés

sont concentrés en

Île-de-France

(Acoss 2019)



93 % des salariés

du secteur travaillent dans
des **TPE ou PME**

(Dares 2017)



Près des **2/3** des salariés
occupent une fonction liée
aux achats, à la vente
ou au support

C'est l'un des secteurs le moins
industrialisé.

(DADS 2015)



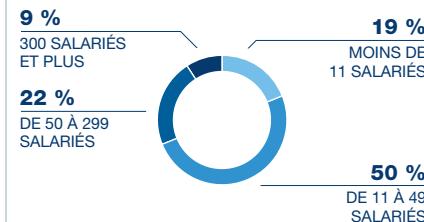
Les femmes

sont particulièrement
bien représentées
avec **52 %**.



Les **ouvriers / employés**
représentent
57 % des salariés.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	202
VERSEMENT VOLONTAIRE	166
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	104
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	75
CONVENTIONNEL	64
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	42
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	24

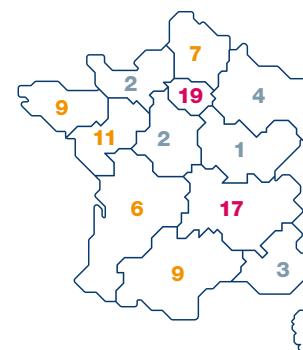
ÉTABLISSEMENTS



91

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Ameublement, bois, jouets et puériculture

MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES

13 600 salariés (Acoss 2019)

700 établissements (REE 2018)

70 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



5 246 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS** PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	3 739 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	486 K€
PDC (dont actions collectives)	365 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	214 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	187 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	178 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	76 K€



À LA LOUPE

Cap sur les CQP

Afin de répondre aux besoins en compétences des salariés et des entreprises, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche a créé un certificat de qualification professionnelle (CQP) « menuisier industriel-fabrication de fenêtres et portes » de niveau 3.

La structuration d'un réseau d'organismes de formation répond à une volonté forte de la branche de développer sur l'ensemble du territoire les actions CQP et une offre de formations adaptée. Démarré en octobre 2020, ce projet se finalise au cours du premier semestre 2021.

Les principaux objectifs de la structuration de ce réseau sont les suivants :

- démultiplier les actions CQP et les actions de formation sur le territoire d'organismes agréés maîtrisant la méthodologie de mise en œuvre du dispositif et en capacité de répondre aux besoins quantitativement et qualitativement ;
- développer un réseau d'organismes visible et de proximité au plus près des entreprises et des salariés ;
- inscrire le réseau dans une démarche de qualité et d'harmonisation des pratiques : dossier d'agrément, audit / contrôle, information des organismes, accompagnement et suivi, traçabilité des actions, centralisation des données... ;
- créer une dynamique sur le territoire et concevoir un réseau d'échanges : mutualisation des pratiques, partage d'expériences, réflexion commune sur les besoins en compétences et en formations de la branche, évolution des outils et des méthodes, co-construction d'un référentiel de formation commun pour la constitution de parcours de formation adaptés, modulaires et articulés au CQP.

STAGIAIRES



1 644

stagiaires

444

stagiaires en contrat d'alternance*

3 191 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

L'emploi dans la branche

1/3 des salariés

est installé dans

l'Ouest de la France

Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine.

(Acoss 2019)



62 % des salariés

travaillent dans des **PME**

(Dares 2017)



50 % des salariés

sont des **ouvriers qualifiés et non qualifiés**

de la menuiserie industrielle.

(DADS 2015)



Les entreprises de la branche emploient majoritairement des hommes

qui représentent

81 % des salariés.

(Dares 2017)

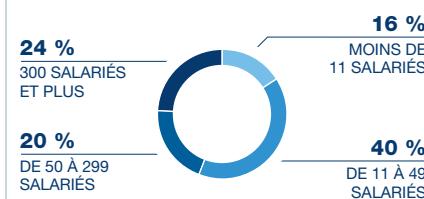


66 % des salariés

relèvent de la catégorie ouvriers / employés

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	663
VERSEMENT VOLONTAIRE	542
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	270
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	255
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	90
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	52
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	46

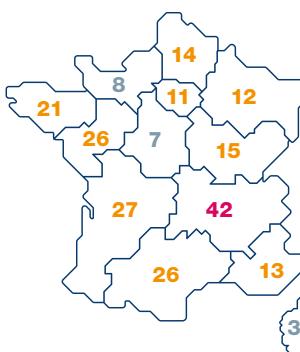
ÉTABLISSEMENTS



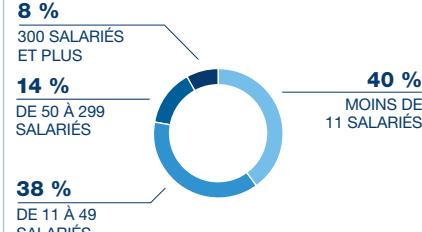
226

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Ameublement, bois, jouets et puériculture

PANNEAUX À BASE DE BOIS

5 100 salariés (Acoss 2019)

91 établissements (REE 2018)

72 % de PME (REE 2018)

ENGAGEMENTS



1 830 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 367 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	202 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	102 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	82 K€
PDC (dont actions collectives)	34 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	31 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	11 K€
CONVENTIONNEL	1 K€



STAGIAIRES



637

stagiaires

128

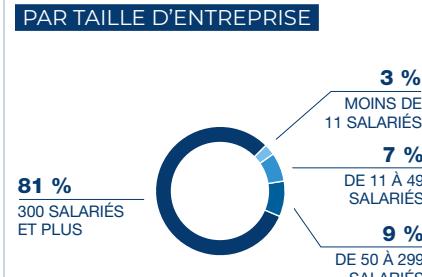
stagiaires en contrat d'alternance*

2 873 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	497
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	71
PDC (dont actions collectives)	50
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	41
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	25
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	15
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	10
CONVENTIONNEL	4

L'emploi dans la branche

40 % des salariés

sont localisés en

Nouvelle Aquitaine

(Acoss 2019)



54 % des salariés

sont affectés à des

activités de production

(DADS 2015)



Les entreprises de la branche
emploient
majoritairement
des hommes

qui représentent

85 % des salariés.

(Recensement 2017)



96 % des salariés

sont en **CDI**

(Recensement 2017)

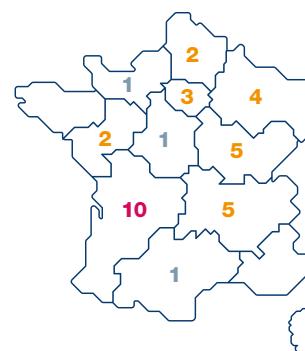
ÉTABLISSEMENTS



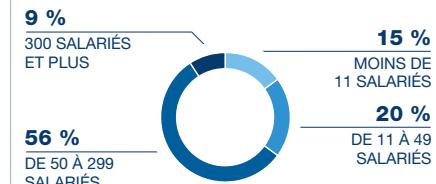
34

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Caoutchouc

CAOUTCHOUC

49 200 salariés (Acoss 2019)

685 établissements (REE 2018)

95 % de (REE 2018)

ENGAGEMENTS



19 373 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	12 461 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3 388 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	994 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	940 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	879 K€
PDC (dont actions collectives)	526 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	142 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	43 K€



L'emploi dans la branche

Principal bassin historique des pneumatiques, la région **Auvergne-Rhône-Alpes**

concentre plus
d'1/3 des effectifs.

(Acoss 2019)

▼
78 % des salariés
travaillent dans des
entreprises
de 250 salariés et plus

(Dares 2017)

▼
48 % des salariés
travaillent dans
la production et l'assemblage

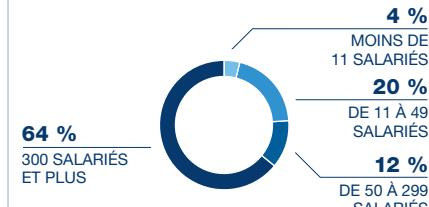
(DADS 2015)

▼
La **proportion** de femmes
dans la branche est
historiquement faible
et inférieure à la moyenne
de l'interindustrie, avec
23 % de femmes.

(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers** représentent
49 % des effectifs.
Il s'agit à **80 %**
d'ouvriers qualifiés
sur des process de production
technologique.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	3 397
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	2 426
PDC (dont actions collectives)	1 414
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	836
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	450
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	414
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	100
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	37

STAGIAIRES



6 598
stagiaires

1 593
stagiaires en contrat d'alternance*

2 936 €
coût moyen par stagiaire

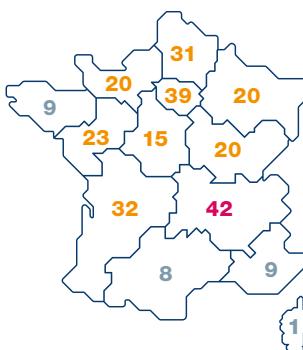
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS



271
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Chimie CHIMIE

220 100 salariés (Acoss 2019)

6 100 établissements (REE 2018)

59 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



97 846 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS**

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	55 216 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	20 566 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	12 258 K€
PDC (dont actions collectives)	4 569 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	3 629 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 395 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	211 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	3 K€



À LA LOUPE

Déploiement de la certification

La branche professionnelle de la Chimie, dans le cadre de son Edec numérique, souhaite proposer aux entreprises de la branche, notamment celles de plus petite taille, des outils permettant de déployer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et, en particulier, le CQP opérateur / opératrice de fabrication des industries chimiques. En effet, l'une des difficultés majeures à leur déploiement réside dans les modalités de mise en œuvre de la formation.

Une des possibilités est de proposer d'aider les entreprises à organiser des actions de formation en situation de travail (Afest), en particulier en identifiant les situations de travail permettant la mise en œuvre de l'Afest.

Le cabinet CG Conseil, qui a été sélectionné, a suivi les étapes de travail suivantes :

- état des lieux, à partir d'entretiens en entreprises ;
- identification des situations de travail en lien avec le CQP ;
- identification des domaines de formation et des situations de travail en lien avec le CQP : proposition pour chaque compétence du CQP et domaine de formation ;
- proposition des outils Afest CQP (guide de repérage des compétences du candidat, grille de vérification de la faisabilité des Afest CQP, guide des Afest CQP, protocole individuel de formation, fiches pratiques des Afest CQP, livret de traçabilité et de mesure des acquis) ;
- expérimentation des outils dans les entreprises.

L'emploi dans la branche

60 % des salariés

sont répartis dans

trois régions

Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France.

(Acoss 2019)



58 % des salariés

travaillent dans des

entreprises

de 250 salariés et plus

(Dares 2017)



La part des

métiers de la conception et R&D

est particulièrement importante avec **10 % des salariés**.

(DADS 2015)



La part des femmes

dans la chimie est

élevée comparée

à la moyenne de l'interindustrie, avec **40 % de femmes**.

(Dares 2017)



Les industries chimiques comptent une forte part d'emploi

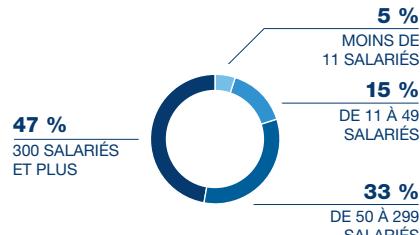
cadres / techniciens et agents de maîtrise

avec **60 % des effectifs**.

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	48 008
PDC (dont actions collectives)	10 907
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4 239
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 973
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	1 884
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 382
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	232
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	2

STAGIAIRES



64 202

stagiaires

7 169

stagiaires en contrat d'alternance*

1 524 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

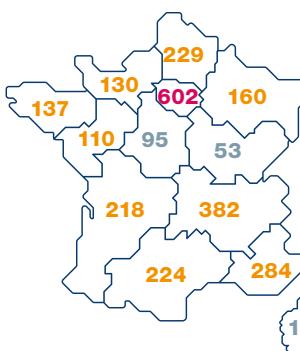


2 627

établissements bénéficiaires

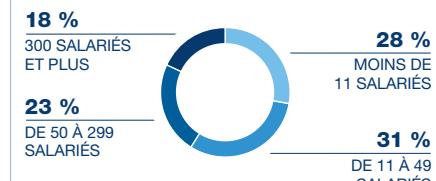
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE





Énergie et services énergétiques

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

137 000 salariés (SGE-IEG 2019)

162 entreprises (SGE-IEG 2019)

70 % de TPE-PME (SGE-IEG 2019)



À LA LOUPE

Un Edec sur le nucléaire

Un programme Edec (engagement de développement de l'emploi et des compétences) de la filière nucléaire a été mis en place en 2020, sous l'impulsion du GIFEN. Il fait suite à la signature d'un contrat de filière nucléaire portant sur la période 2019-2022, dont le premier axe est de garantir les compétences et l'expertise nécessaires pour une filière nucléaire attractive, sûre et compétitive.

Validé par les CPNE des Industries électriques et gazières et la CPNEFP de la Métallurgie en décembre 2020, l'Edec est porté et cofinancé par OPCO 2i et se structure autour de 4 axes :

- réaliser le portrait des métiers, des compétences et des formations de la filière nucléaire ;
- former en réponse aux besoins de la filière en métiers et compétences ;
- faire de l'alternance le levier prioritaire pour le gréement en compétences de la filière ;
- développer l'attractivité et la mixité de la filière.

ENGAGEMENTS



85 896 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	74 229 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	5 374 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4 198 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 580 K€
PDC (dont demandeurs d'emploi)	474 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	42 K€

L'emploi dans la branche

Deux bassins d'emplois

concentrent près de
40 % des effectifs
Île-de-France
et Auvergne-Rhône-Alpes.
(SGE-IEG 2019)

▼
92 % des salariés
travaillent dans des
entreprises
de 250 salariés et plus
(SGE-IEG 2019)



Les métiers les plus représentés sont ceux de **la distribution** de gaz et d'électricité, avec **32 % des salariés** et de **l'exploitation** des installations de production d'électricité, avec **26 % des salariés.**
(SGE-IEG)



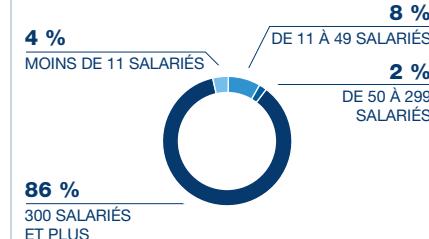
Le **taux de féminisation** des entreprises progresse chaque année, avec **28 % de femmes.**
(SGE-IEG 2019)



50 % des effectifs sont des **techniciens et agents de maîtrise**
(SGE-IEG 2019)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4 507
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	2 159
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 073
PDC (dont actions collectives)	866
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	590
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	118

STAGIAIRES



7 662
stagiaires

7 725
stagiaires en contrat d'alternance*

11 211 €
coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

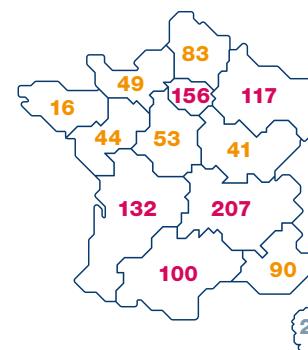


1 093
établissements bénéficiaires

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

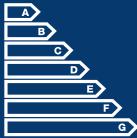
PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE





Énergie et services énergétiques

SERVICES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

38 500 salariés (Acoss 2019)

1 000 établissements (REE 2018)

85 % de TPE-PME (REE 2018)



À LA LOUPE

Une campagne de promotion et d'attractivité des métiers

La branche des services d'efficacité énergétique a souhaité lancer en 2020 les développements de sa nouvelle campagne de promotion et d'attractivité de ses métiers. En effet, les partenaires sociaux de la branche ont identifié plusieurs difficultés :

- fortes tensions sur le marché de l'emploi de personnel qualifié ;
- manque d'intérêt pour les métiers de la branche ;
- méconnaissance des formations existantes ;
- méconnaissance du nombre d'emplois à pourvoir ;
- méconnaissance de la digitalisation et de l'innovation très présentes dans ces métiers ;
- méconnaissance de la forte contribution des métiers à la transition énergétique et écologique.

Afin d'y remédier, un plan d'actions global a été formalisé et a permis :

- de produire un kit de communication ;
- de refondre le site Internet ;
- d'accroître la présence de la branche sur le digital via les réseaux sociaux ;
- de réaliser de nouvelles vidéos ;
- de produire des vidéos en réalité virtuelle.

ENGAGEMENTS



22 008 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	18 785 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 373 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	752 K€
PDC (dont actions collectives)	637 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	394 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	69 K€

L'emploi dans la branche

36 % des salariés

sont concentrés en
Île-de-France

(Acoss 2019)



Les métiers de **l'exploitation** et de **la maintenance** représentent plus des **2/3** des salariés.

(DADS 2015)



La **part des femmes** dans la branche est relativement faible au regard du reste de l'industrie, avec **18 %** des effectifs.

(Dares 2017)



Les **techniciens et agents de maîtrise** spécialisés dans la maintenance technique d'équipements représentent **63 %** des effectifs.

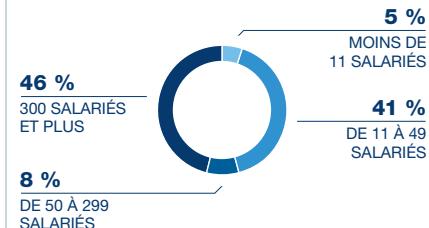
(Dares 2017)



91 % des salariés sont en **CDI**

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	1 627
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 247
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 120
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	195
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	173
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	163

STAGIAIRES



3 879
stagiaires

1 955
stagiaires en contrat d'alternance*

5 674 €
coût moyen par stagiaire

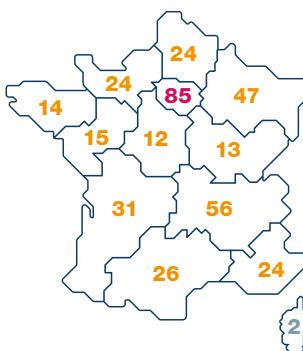
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

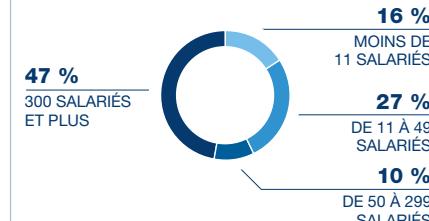


373
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE

18 000 salariés (Acoss 2019)

2 340 établissements (REE 2018)

86 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



10 332 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6 406 K€
CONVENTIONNEL	1 338 K€
MESURES D'URGENCE	938 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	622 K€
PDC (dont actions collectives)	418 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	344 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	201 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	63 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	3 K€



À LA LOUPE

Maintenir les emplois et renforcer les compétences

L'épidémie de la Covid-19 a engendré des conditions économiques et sanitaires inédites pour les 1 200 entreprises de la filière. Les conséquences économiques sur les entreprises ont été extrêmement fortes. Pour répondre à cette situation, les partenaires sociaux de la branche se sont très vite mobilisés pour :

- maintenir l'attractivité des métiers de la Bijouterie, Joaillerie et Orfèvrerie ;
- défendre l'emploi grâce à un large recours aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- permettre aux entreprises de la filière d'anticiper les évolutions nécessaires des process et des compétences afin de s'adapter plus facilement aux nouvelles dynamiques de production et de commercialisation ;
- maintenir les compétences en favorisant la transmission des savoir-faire spécifiques à la filière ;
- soutenir l'apprentissage et l'alternance dans une période où les conditions d'accueil des jeunes en entreprises se complexifie.

Les partenaires sociaux ont démarré la négociation d'un accord mesures d'urgence dès mai 2020, avec pour objectif ambitieux de former, sur une période d'un an, 2 000 salariés. En parallèle, ils ont souhaité soutenir le développement de l'apprentissage dans leurs métiers en finançant 50 parcours d'apprentis sans entreprise par la mobilisation de leur contribution conventionnelle. La création de cette « pépinière » a pour objectif d'éviter la rupture des recrutements dans les métiers de la branche et de laisser sans solution des jeunes qui souhaitent intégrer les métiers de bijoutier, joaillier ou orfèvre.

STAGIAIRES



4 433

stagiaires

716

stagiaires en contrat d'alternance*

2 331 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

L'emploi dans la branche

Les salariés sont répartis sur tout le territoire, avec trois bassins d'emplois situés en Île-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes et en Paca.
(Acoss 2019)

▼
75 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 10 salariés

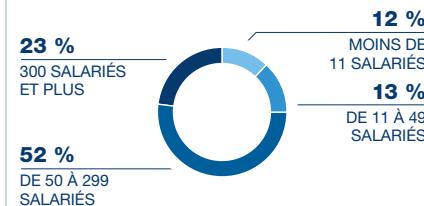
(Dares 2017)

▼
40 % des salariés occupent des fonctions liées à la production (conception, qualité, maintenance).
(DADS 2015)

▼
La branche est très féminisée puisque les femmes représentent **63 %** des effectifs.
(Dares 2017)

▼
La branche se caractérise par une forte représentation des employés
36 % des effectifs.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONVENTIONNEL	1 621
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 501
MESURES D'URGENCE	912
PDC (dont actions collectives)	570
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	467
VERSEMENT VOLONTAIRE	279
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	85
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	57
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	4

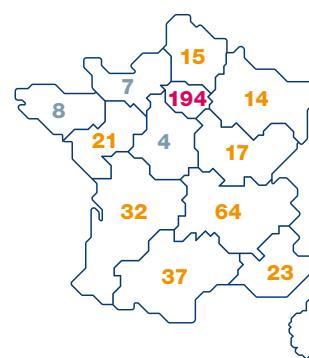
ÉTABLISSEMENTS



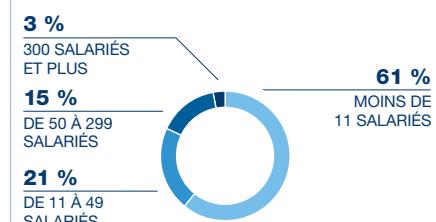
436

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

CORDONNERIE MULTISERVICE

2 850 salariés (Acoss 2019)

1 370 établissements (REE 2018)

98 % de TPE (REE 2018)

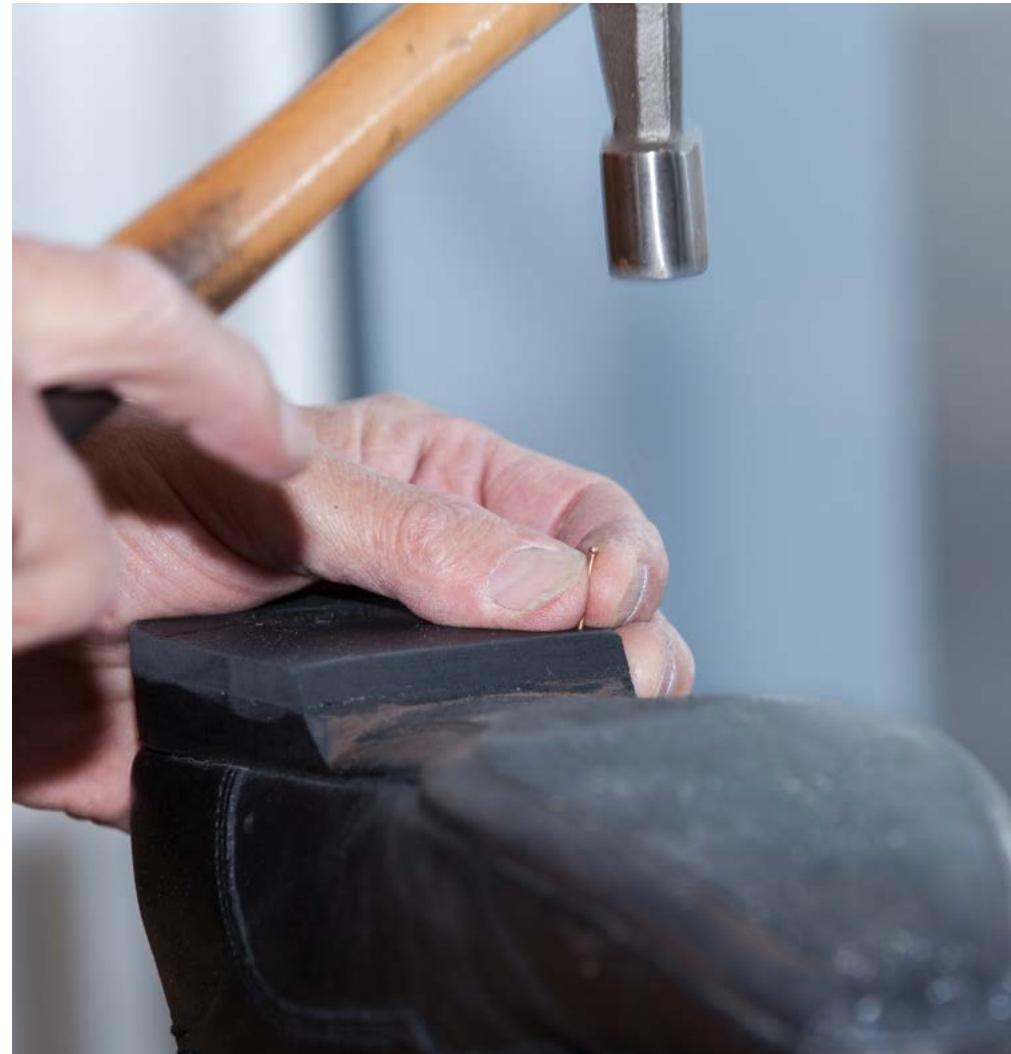
ENGAGEMENTS



575 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	453 K€
PDC (dont actions collectives)	45 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	44 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	14 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	12 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	7 K€



L'emploi dans la branche

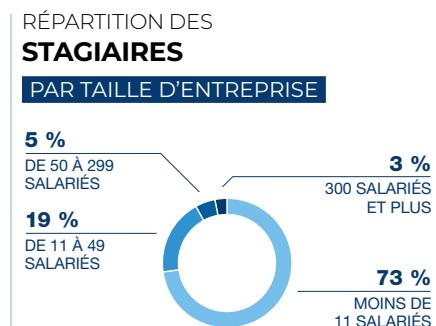
1/4 des salariés
du secteur travaille en
Île-de-France
(Acoss 2019)

62 % des salariés
ont des fonctions de **production**
(DADS 2015)

La branche est relativement plus **féménisée** que le reste de l'industrie, avec **39 % de femmes.**
(Recensement 2017)

Les **ouvriers** représentent
62 % des effectifs.
(Recensement 2017)

89 % des effectifs
sont en **CDI**
(Recensement 2017)



RÉPARTITION DES **STAGIAIRES**

PAR AXE DE FINANCEMENT

A horizontal bar chart titled "Répartition des étudiants par type de formation". The y-axis lists six training programs: PDC (dont actions collectives), CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VERSEMENT VOLONTAIRE, TUTEUR ET FONCTION TUTORALE, and FNE ACTIVITÉ PARTIELLE. Each program has a corresponding blue horizontal bar with its percentage value labeled at the end.

Type de formation	Pourcentage
PDC (dont actions collectives)	34
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	31
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	8
VERSEMENT VOLONTAIRE	7
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	5
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	5

STAGIAIRES



78
stagiaires

56
stagiaires en contrat d'alternance*

7 366 €
coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

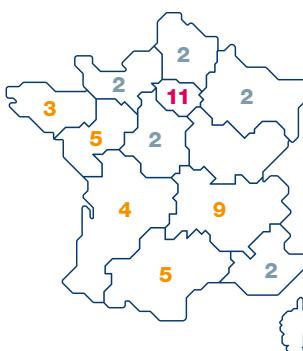
ÉTABLISSEMENTS



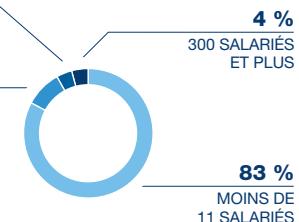
47

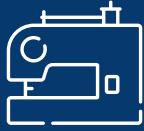
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES **ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES**





Industries créatives et techniques, mode et luxe

COUTURE PARISIENNE

7 800 salariés (Acoss 2019)

440 établissements (estimation 2019)

83 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



4 014 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2 733 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	486 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	477 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	177 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	97 K€
PDC (dont actions collectives)	45 K€



À LA LOUPE

Des vidéos pour valoriser les métiers

Dans le cadre du contrat stratégique de filière Mode et Luxe, les branches de la filière, dont la Couture parisienne, ont développé une campagne de communication autour de la marque « Savoir pour faire » visant à mettre en valeur ces métiers à haute valeur ajoutée.

Des vidéos ont notamment été réalisées pour présenter les métiers de coupeuse, repasseuse et modéliste. Elles ont été mises en ligne sur le site www.savoirpourfaire.fr.



L'emploi dans la branche

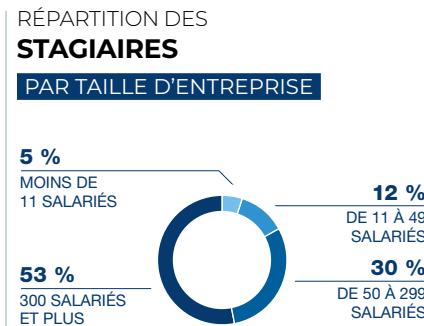
La région **Île-de-France** est le bassin historique de la mode française, avec **94 % des effectifs.** (Acoss 2019)

Bien que principalement composée de TPE, la branche emploie **66 % des effectifs** dans des **entreprises de 250 salariés et plus** (Dares 2017)

34 % des salariés travaillent dans **les achats et la vente** (DADS 2015)

La branche est **particulièrement féminisée** avec **72 % de femmes.** (Dares 2017)

Les salariés de la branche sont majoritairement des **cadres** qui représentent **37 % des effectifs.** (Dares 2017)



* en cours de formation au 31/12/2020





Industries créatives et techniques, mode et luxe

CUIRS ET PEAUX

2 400 salariés (Acoss 2019)

75 établissements (REE 2018)

100 % de TPE-PME (REE 2018)

ENGAGEMENTS



683 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	419 K€
PDC (dont actions collectives)	135 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	53 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	19 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	17 K€
MESURES D'URGENCE	15 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	14 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	12 K€



À LA LOUPE

Mise en place d'un **nouvel outil** de SIRH

Dans le cadre d'un Edec numérique porté par leur ex Opca, la branche Cuir et Peaux avait lancé une expérimentation autour d'un SIRH (système d'information Ressources humaines) de branche lui permettant de disposer de données sectorielles et territoriales.

Cet outil, mis à la disposition des entreprises de la branche, est alimenté par les fiches métiers élaborées dans le cadre de l'observatoire Mode Textiles et Cuirs. Il permet :

- d'évaluer les besoins en recrutement par métiers et par compétences ;
- d'identifier les facteurs de risques RH (préservation des savoir-faire, anticipation des vagues de départ à la retraite, recherche de nouvelles compétences...) ;
- de piloter le développement des compétences en lien avec les acteurs de la formation initiale et continue ;
- de répondre aux obligations réglementaires de branches.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité pérenniser cette expérimentation en 2020. La continuité de ce service à la branche et aux entreprises a été mise en œuvre.

STAGIAIRES



272

stagiaires

44

stagiaires en contrat d'alternance*

2 512 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

L'emploi dans la branche

61 % des salariés

se situent dans le

Sud de la France

en Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes, berceaux historiques des tanneries-mégisseries.

(Acoss 2019)



61 % des salariés

travaillent dans la **production**

(DADS 2015)



Les **femmes** représentent

30 % des effectifs.

(Recensement 2017)



Une très grande majorité des salariés sont **ouvriers** avec

71 % des effectifs.

(Recensement 2017)

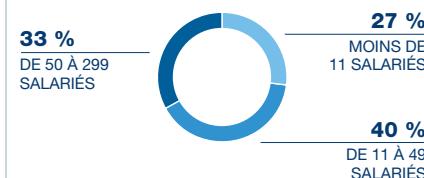


92 % des salariés

de la branche sont en **CDI**

(Recensement 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	142
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	87
VERSEMENT VOLONTAIRE	41
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	33
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	9
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	6
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4
MESURES D'URGENCE	1

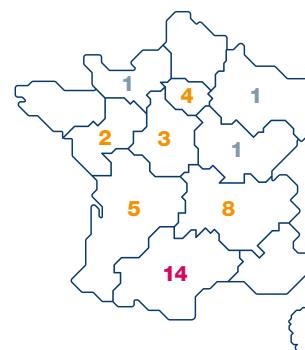
ÉTABLISSEMENTS



39

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

HABILLEMENT

27 600 salariés (Acoss 2019)

2 500 établissements (REE 2018)

69 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



12 413 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS**

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	7 341 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2 099 K€
PDC (dont actions collectives)	1 169 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	773 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	509 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	486 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	35 K€



À LA LOUPE

Des podcasts pour découvrir les métiers

Dans le cadre du contrat stratégique de filière Mode et Luxe, les branches de la filière, dont l'Industrie de l'habillement, ont développé une campagne de communication autour de la marque « Savoir pour faire » visant à mettre en valeur ses métiers à haute valeur ajoutée.

Une série de podcasts a été développée. L'objectif était d'inviter les auditeurs à découvrir les métiers d'exception de la filière Mode et Luxe. Chaque épisode constitue une rencontre avec une personnalité au savoir-faire unique et passionnant.

Les métiers de mécanicien régleur et responsable innovation ont été retenus pour l'Habillement.



L'emploi dans la branche

Les salariés sont concentrés en **Île-de-France** avec **40 % des effectifs.**
(Acoss 2019)

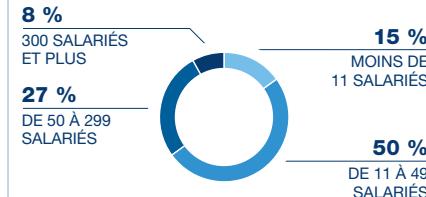
▼
La 1/2 des salariés travaille dans des **entreprises de moins de 50 salariés**
(Dares 2017)

▼
La **production** représente **plus d'1/3 des métiers.**
(DADS 2015)

▼
La branche de l'habillement est **l'une des plus féminisées** de l'interindustrie française, avec **74 % de femmes.**
(Dares 2017)

▼
67 % des effectifs sont des **ouvriers et employés** la part élevée des employés (26 %) s'expliquant notamment par une importance des emplois dans le tertiaire.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	1 359
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	982
VERSEMENT VOLONTAIRE	724
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	539
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	363
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	288
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	33

STAGIAIRES



3 613
stagiaires

1 116
stagiaires en contrat d'alternance*

3 436 €
coût moyen par stagiaire

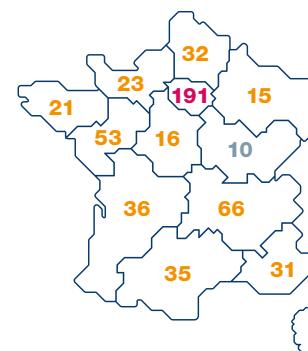
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

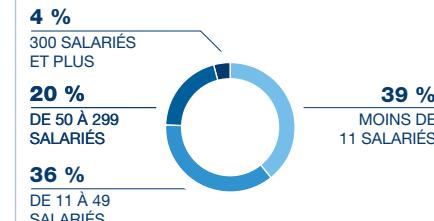


529
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

HORLOGERIE

1 370 salariés (Acoss 2019)

96 établissements (REE 2018)

80 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



439 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	272 K€
MESURES D'URGENCE	81 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	45 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	13 K€
PDC (dont actions collectives)	11 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	8 K€
CONVENTIONNEL	6 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	4 K€



À LA LOUPE

Une enquête sur le devenir professionnel des diplômés

La branche de l'Horlogerie a lancé une enquête sur le devenir professionnel des diplômés. Cette étude vise plusieurs objectifs. D'une part, établir un état des lieux du devenir professionnel des diplômés de l'horlogerie sur une période de 7 ans, d'autre part, suivre la tendance d'évolution par rapport à la première étude lancée en 2017 et, enfin, mesurer l'adéquation perçue des formations proposées au regard des besoins des entreprises.

42 entreprises, 15 écoles et 270 diplômés ont répondu à cette étude démarlée en novembre 2020. Les résultats ont été présentés en mai 2021 à la CPNEFP. Sont ressortis les quatre indicateurs suivants :

- 9 diplômés sur 10 plébiscitent le CQP ; il reste le diplôme le plus apprécié ;
- 75 % des diplômés exercent une activité professionnelle dans le secteur ;
- 1/3 des diplômés n'exerce pas en France ;
- 94 % des salariés sont épanouis dans leur travail et 96 % ont confiance dans l'avenir.

L'emploi dans la branche

L'Ile-de-France concentre **45 % des effectifs** de la branche.

Les **régions de l'Est de la France** (Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté et Auvergne-Rhône-Alpes) regroupent **34 % des effectifs** du secteur.
(Acoss 2019)

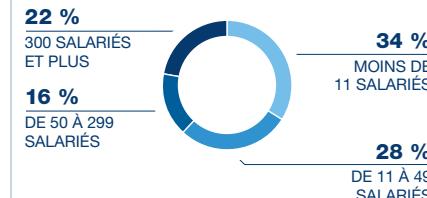
▼
47 % des salariés occupent des fonctions dans **les achats et la vente**
(DADS 2015)

▼
La **proportion de femmes** dans la branche est bien plus importante que celle des hommes, avec **59 % de femmes**.
(DADS 2015)

▼
La branche se caractérise par une forte proportion d'**employés 47 %** et une faible présence des **ouvriers 15 %**.
(DADS 2015)

▼
91 % des salariés sont en **CDI**
(DADS 2015)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

MESURES D'URGENCE	34
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	26
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	17
PDC (dont actions collectives)	16
CONVENTIONNEL	14
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	8
VERSEMENT VOLONTAIRE	7
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	4

STAGIAIRES



96
stagiaires

35
stagiaires en contrat d'alternance*

4 570 €
coût moyen par stagiaire

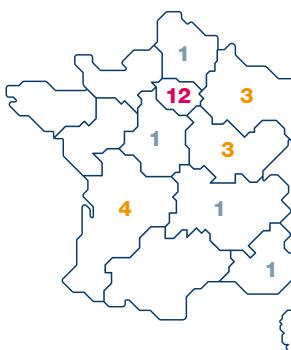
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

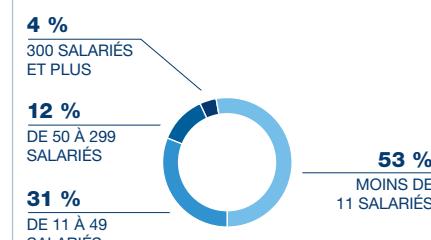


26
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

6 400 salariés (Acoss 2019)

420 établissements (REE 2018)

68 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



2 179 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS**

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 400 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	403 K€
PDC (dont actions collectives)	125 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	91 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	83 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	53 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	25 K€



À LA LOUPE

Mesures d'urgence

La branche de l'Industrie de la chaussure et des articles chaussants a signé, le 16 octobre 2020 (et ce, pour une durée de deux ans), un accord de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'objectif est d'accompagner les entreprises afin :

- de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la chaussure ;
- de défendre l'emploi, en assurant un recours aux dispositifs de formation qui permettent le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions des processus et des compétences, afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la Chaussure.

La branche souhaite ainsi accompagner les projets de formation visant à :

- préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure (coeurs de métiers) ;
- accompagner les besoins d'évolution des compétences des fonctions dites « transverses » (linguistique, bureautique...) ;
- répondre aux besoins de digitalisation des entreprises ;
- répondre aux besoins de développement de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

L'emploi dans la branche

Les salariés de la branche sont concentrés dans **trois régions** Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes, avec **67 % des effectifs.**

(Acoss 2019)

▼
79 % des salariés travaillent dans des **PME**

(Dares 2017)

▼
57 % des salariés occupent un métier dans **la production et l'assemblage**

(DADS 2015)

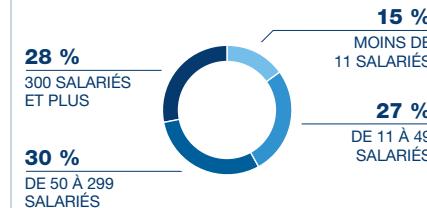
▼
Les **femmes** représentent **60 % des effectifs.**

(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers** représentent **54 % des effectifs.**

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	313
PDC (dont actions collectives)	169
VERSEMENT VOLONTAIRE	159
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	99
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	66
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	43
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	10

STAGIAIRES



740
stagiaires

191
stagiaires en contrat d'alternance*

2 945 €
coût moyen par stagiaire

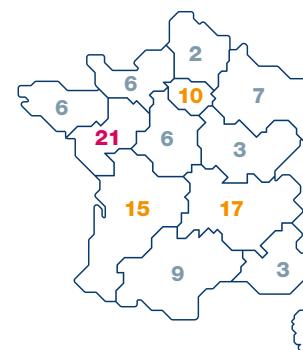
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

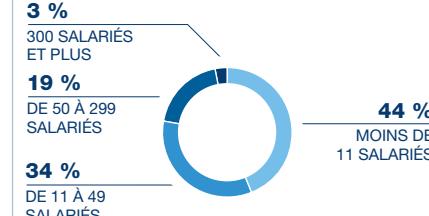


106
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

MAROQUINERIE

27 300 salariés
(Acoss 2019)

700 établissements
(REE 2018)

67 % de TPE
(REE 2018)

ENGAGEMENTS



15 835 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6 941 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	5 998 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 315 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	613 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	374 K€
MESURES D'URGENCE	273 K€
PDC (dont actions collectives)	228 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	93 K€



À LA LOUPE

Des podcasts pour la découverte des métiers

Dans le cadre du contrat stratégique de filière Mode et Luxe, les branches de la filière, dont celle de la Maroquinerie, ont développé toute une campagne de communication autour de la marque « Savoir pour faire » visant à mettre en valeur ces métiers à haute valeur ajoutée.

Une série de podcasts a été proposée, invitant les auditeurs à découvrir les métiers d'exception de la filière Mode et Luxe. Chaque épisode constitue une rencontre avec une personnalité au savoir-faire unique et passionnant.

Les métiers de prototypiste et de directeur technique ont été retenus pour la Maroquinerie.

L'emploi dans la branche

45 % des salariés

sont implantés dans
deux principaux bassins d'emplois
Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.
(Acoss 2019)



Une vingtaine d'entreprises de 250 salariés et plus emploient
58 % des effectifs.

(Dares 2017)



69 % des salariés exercent des métiers dans
la production et l'assemblage

(DADS 2015)



La Maroquinerie fait partie des branches de l'interindustrie qui sont **particulièrement féminisées** avec
78 % de femmes.

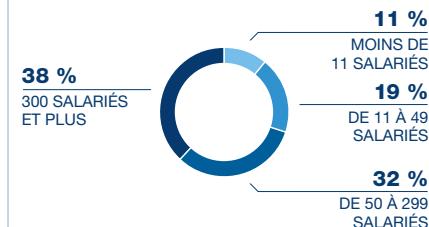
(Dares 2017)



La proportion d'**ouvriers** est très supérieure à la moyenne de l'industrie, avec
71 % des effectifs.

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 112
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 013
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	485
VERSEMENT VOLONTAIRE	467
PDC (dont actions collectives)	445
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	395
MESURES D'URGENCE	153
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	78

STAGIAIRES



3 316

stagiaires

1 646

stagiaires en contrat d'alternance*

4 775 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

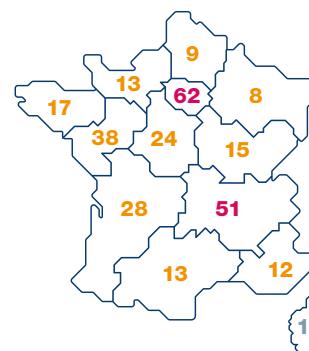
ÉTABLISSEMENTS



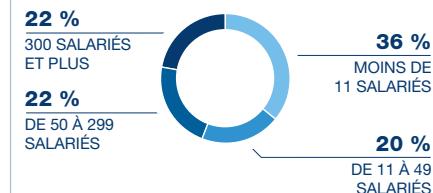
291

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Industries créatives et techniques, mode et luxe

TEXTILE

60 900 salariés (Opcalia 2017)

2 800 établissements (REE 2018)

58 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



20 059 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	12 755 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2 506 K€
PDC (dont actions collectives)	1 565 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 262 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 111 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	673 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	172 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	16 K€



À LA LOUPE

Le métier de tisseuse noueuse retenu en podcast

Dans le cadre du contrat stratégique de filière Mode et Luxe, les branches de la filière, dont celle du Textile, ont développé toute une campagne de communication autour de la marque « Savoir pour faire » visant à mettre en valeur ces métiers à haute valeur ajoutée.

A été développée une série de podcasts invitant les auditeurs à découvrir les métiers d'exception de la filière Mode et Luxe. Chaque épisode constitue une rencontre avec une personnalité au savoir-faire unique et passionnant.

Le métier de tisseuse noueuse a été retenu pour le Textile.



L'emploi dans la branche

Les effectifs sont concentrés dans les **trois bassins d'emplois** historiques où se situent les savoir-faire : Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et Hauts-de-France, avec près de **60 % des effectifs.**

(Opcalia 2017)



61 % des salariés

travaillent dans des **PME**

(Dares 2017)



47 % des salariés

travaillent dans la **production**

(DADS 2015)



La branche du Textile est **particulièrement féminisée**

et presque paritaire, avec

48 % de femmes.

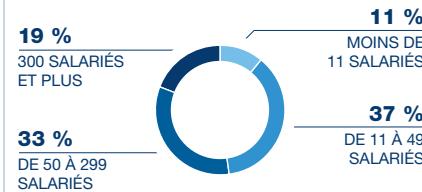
(Dares 2017)



Les **ouvriers** représentent **52 % des effectifs.**

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	2 823
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 725
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 756
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	915
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	418
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	306
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	252
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	39

STAGIAIRES



7 940

stagiaires

1 659

stagiaires en contrat d'alternance*

2 526 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

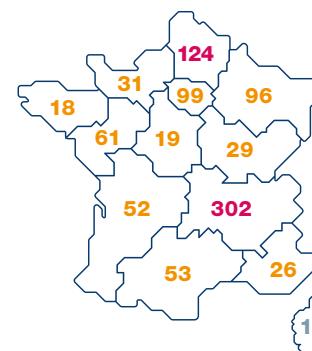
ÉTABLISSEMENTS



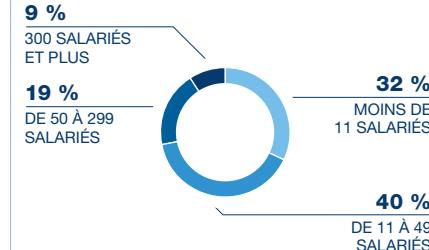
912

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre CARRIÈRES ET MATÉRIAUX

56 400 salariés (Acoss 2019)

5 600 établissements (REE 2018)

65 % de TPE (REE 2018)



À LA LOUPE

Des tableaux de bord régionaux pour guider les actions d'emploi et de formation

La branche Carrières et Matériaux est partenaire du CERC (cellule économique régionale de la construction), un réseau d'expertise régionale qui fédère les professionnels de l'acte de construire.

En 2020, ont été initiés des tableaux de bord régionaux de l'activité, emploi, formation dans l'Industrie des matériaux.

Ces productions annuelles régionales permettent d'accompagner et d'objectiver les actions et les projets territoriaux à développer ou à soutenir. Elles proposent les indicateurs suivants :

- les chiffres clés en région ;
- les dynamiques de l'emploi ;
- la typologie des salariés ;
- les dispositifs de formation.

ENGAGEMENTS



19 569 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	10 420 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	3 687 K€
PDC (dont actions collectives)	2 764 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 198 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	832 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	601 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	54 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	9 K€
CONVENTIONNEL	4 K€

L'emploi dans la branche

Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Île-de-France et Nouvelle Aquitaine sont les **quatre principaux bassins d'emplois** implantés sur des zones de construction et d'extraction, avec **près de la 1/2 des effectifs.**

(Acoss 2019)



59 % des salariés travaillent dans des **PME**

(Dares 2017)



36 % des salariés exercent des fonctions dans **la production et l'assemblage**

(DADS 2015)



Le secteur est majoritairement masculin et le **taux de féminisation** en deçà du reste de l'industrie, avec **17 % de femmes.**

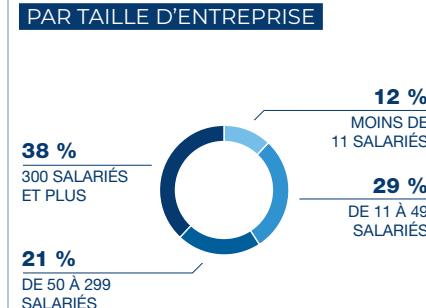
(Dares 2017)



Les **ouvriers** pour la plupart qualifiés représentent **60 % des effectifs.**

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	10 317
PDC (dont actions collectives)	6 465
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	986
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	739
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	271
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	147
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	55
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	6
CONVENTIONNEL	6

STAGIAIRES



17 226

stagiaires

1 275

stagiaires en contrat d'alternance*

1 136 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

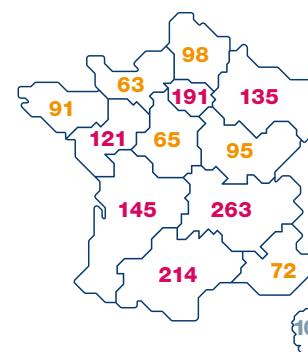
ÉTABLISSEMENTS



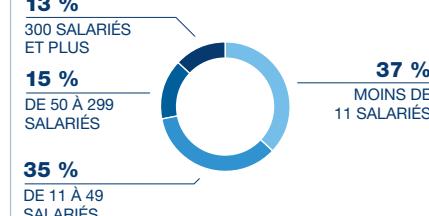
1 565

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre CHAUX

800 salariés (Acoss 2019)

61 établissements (DSN 2020)

100 % de PME (REE 2018)

ENGAGEMENTS



260 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	160 K€
PDC (dont actions collectives)	50 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	47 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	3 K€



L'emploi dans la branche

Plus de la 1/2 des effectifs
est basée dans **trois régions**

Nouvelle Aquitaine,
Auvergne-Rhône-Alpes et Paca.
(Acoss 2019)

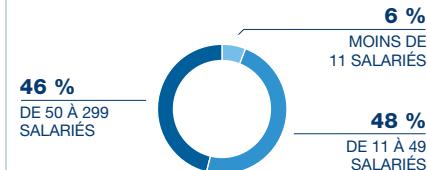
▼
44 % des salariés
travaillent dans
la production et l'exploitation
(DADS 2015)

▼
15 % des salariés
sont des **femmes**
occupant principalement
des fonctions à responsabilités.
(Recensement 2017)

▼
Les **ouvriers** dont la plupart sont
qualifiés représentent
54 % des effectifs.
(Recensement 2017)

▼
96 % des salariés
sont en **CDI**
(Recensement 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	129
PDC (dont actions collectives)	119
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	10
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	1

STAGIAIRES



238
stagiaires

13
stagiaires en contrat d'alternance*

1 091 €
coût moyen par stagiaire

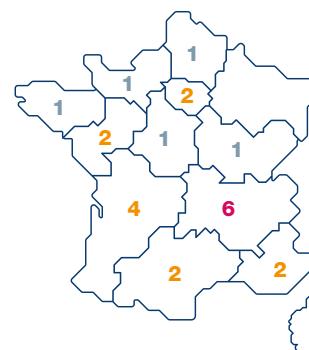
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

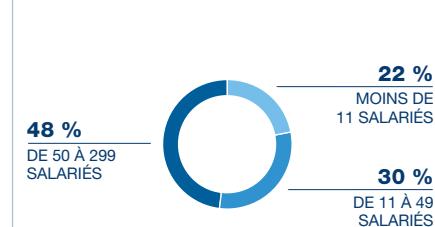


23
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre CIMENTS

7 300 salariés (Acoss 2019)

318 établissements (Siret / IDCC)

37 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



2 590 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 509 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	750 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	184 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	83 K€
PDC (dont actions collectives)	33 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	31 K€



À LA LOUPE

Deux CQP mis en œuvre

En 2019, la branche des Ciments a lancé une étude sectorielle prospective sur les métiers émergents, sensibles et en tension. L'objectif était de créer un dispositif de certification dans l'Industrie cimentière.

Cette étude a mis en exergue le besoin de création de deux CQP :

- CQP pilote de salle centrale ;
- CCP gestion des déchets CMS.

La création a été mise en œuvre en 2020 et se prolonge en 2021 ; celle-ci vise à :

- concevoir les référentiels de formation et d'évaluation ;
- rédiger une note d'usage et le règlement des examens ;
- mettre en place un partenariat entre le certificateur et les organismes de formation.



L'emploi dans la branche

La région **Île-de-France** concentre le plus de salariés, avec **38 % des effectifs.**

(Acoss 2019)

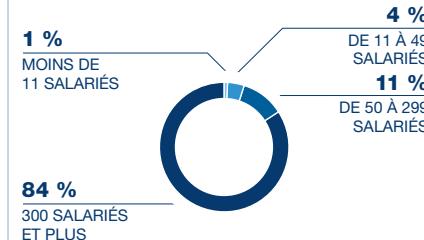
▼
30 % des salariés
occupent des
fonctions supports
(DADS 2015)

▼
La **proportion de femmes** dans la branche est historiquement faible et inférieure à la moyenne de l'interindustrie, avec **22 % de femmes.**
(Recensement 2017)

▼
Les **cadres** représentent **34 % des effectifs.**
(Recensement 2017)

▼
95 % des salariés sont en **CDI**
(Recensement 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	1 835
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	101
PDC (dont actions collectives)	85
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	35
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	31
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	24

STAGIAIRES



2 044
stagiaires

186
stagiaires en contrat d'alternance*

1 267 €
coût moyen par stagiaire

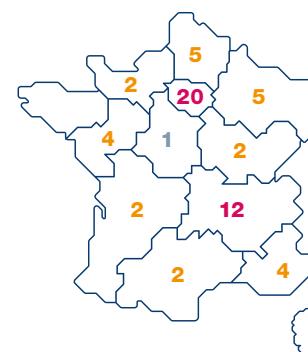
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

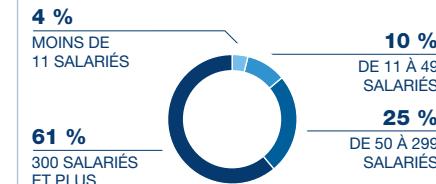


59
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre CRISTAL, VERRE ET VITRAIL

9 200 salariés (Acoss 2019)

350 établissements (REE 2018)

66 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



2 556 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 269 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	658 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	308 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	121 K€
PDC (dont actions collectives)	106 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	89 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	5 K€



À LA LOUPE

Une étude pour mesurer l'impact de la crise sanitaire

En novembre 2020, les partenaires sociaux de la branche Cristal, Verre et Vitrail ont ouvert des négociations relatives aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Une enquête a été réalisée auprès des entreprises pour poser le diagnostic et les bases de celles-ci. Elle avait pour objectif de recueillir l'impact de la crise sanitaire ainsi que d'évaluer et d'identifier plus spécifiquement les besoins en formation à venir.

40 entreprises, dont 70 % d'entreprises de moins de 50 salariés, ont répondu à cette enquête. Les principaux constats sont les suivants :

- 60 % d'entre elles ont remonté un impact négatif sur leur chiffre d'affaires en 2020, et plus spécifiquement les plus petites ;
- 83 % ont eu recours à l'activité partielle ;
- 60 % ont envisagé un recours à des formations pour accompagner les mutations, dont pour 2/3 des formations techniques liées à la production.

L'emploi dans la branche

1/3 des effectifs

est basé en

Normandie

(Acoss 2019)

▼
Près de la 1/2 des salariés
travaille dans des
entreprises
de 250 salariés et plus

(Dares 2017)

▼
46 % des salariés

exercent un métier dans

la production et l'assemblage

(DADS 2015)

▼
Le **taux de féminisation**
de la branche est très important,

avec

47 % de femmes.

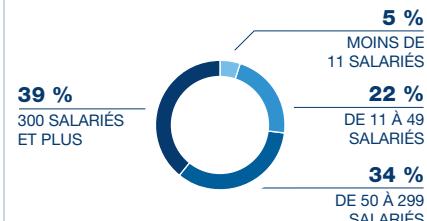
(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers**
représentent

68 % des effectifs.

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	555
VERSEMENT VOLONTAIRE	373
PDC (dont actions collectives)	234
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	88
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	88
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	40
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	10

STAGIAIRES



1 228

stagiaires

186

stagiaires en contrat d'alternance*

2 081 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

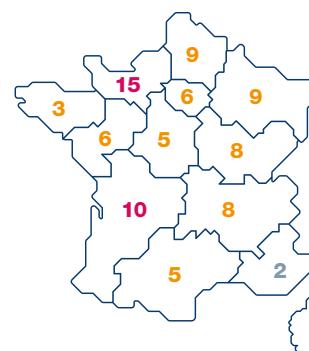
ÉTABLISSEMENTS



86

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE

22 100 salariés (Acoss 2019)

168 établissements (REE 2018)

45 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



8 788 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS** PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6 004 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 256 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	533 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	486 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	403 K€
PDC (dont actions collectives)	72 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	34 K€



L'emploi dans la branche

Presque **la 1/2 des effectifs** est localisée dans les **Hauts-de-France**
(Acoss 2019)



85 % des salariés travaillent dans des **entreprises de 250 salariés et plus**
(Dares 2017)



Le secteur compte une part importante de postes en **R&D** avec **8 % des effectifs.**

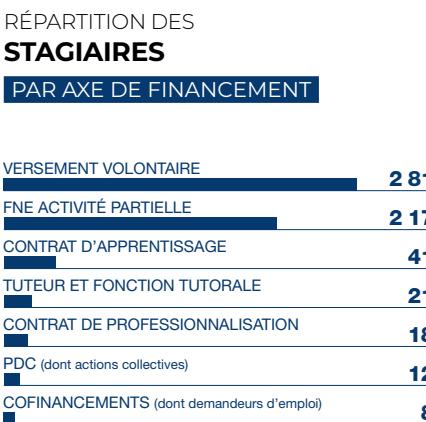
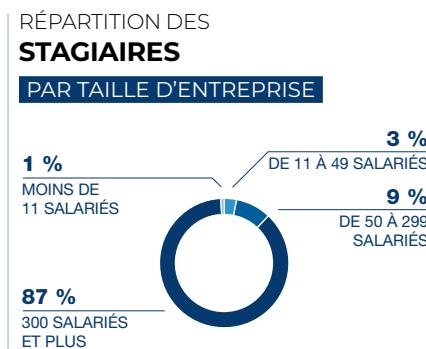
(DADS 2015)



La **proportion de femmes** est assez faible dans ce secteur : elle représente **18 % des effectifs.**
(Dares 2017)



Les **ouvriers** pour la plupart qualifiés représentent **56 % des effectifs.**
(Dares 2017)



STAGIAIRES



4 057
stagiaires

816
stagiaires en contrat d'alternance*

2 166 €
coût moyen par stagiaire

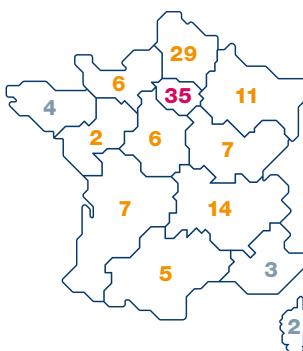
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

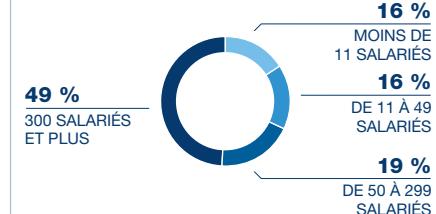


129
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre INDUSTRIES CÉRAMIQUES

7 700 salariés (Acoss 2019)

340 établissements (REE 2018)

59 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



2 285 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 299 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	380 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	331 K€
PDC (dont actions collectives)	117 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	67 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	63 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	27 K€



À LA LOUPE

Opération rénovation des BTS

En 2020, la branche des Industries céramiques a lancé une étude visant à rénover le BTS des industries céramiques.

Elle s'appuyait sur deux BTS de conception assez ancienne : le BTS Industries céramiques (créé en 1987) et le BTS concepteur en Arts et Industries céramiques (créé en 2009). Leur rénovation devenait réellement nécessaire. Par ailleurs, malgré la qualité du contenu de la formation, le BTS concepteur en Arts et Industries céramiques ne rencontrait pas le succès escompté et voyait ses flux insuffisants.

Cette nouvelle version se compose désormais d'un socle commun de compétences ainsi que de deux parcours spécifiques « A » et « B », dont les orientations professionnelles respectives sont celles des anciens BTS Industries céramiques et concepteur en Arts et Industries céramiques.

Elle sera présentée prochainement à la Commission professionnelle consultative.

L'emploi dans la branche

Près de **20 %** des effectifs

sont installés en

Nouvelle Aquitaine

autour de Limoges,
bassin historique de fabrication
de porcelaine.

(Acoss 2019)

▼
55 % des salariés
travaillent dans des
entreprises
de 50 à 249 salariés

(Dares 2017)

▼
La 1/2 des salariés
exerce une fonction dans
la production et l'assemblage

(DADS 2015)

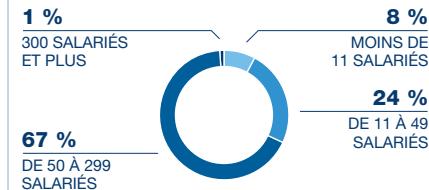
▼
Le **taux de féminisation**
de la branche est supérieur à la
moyenne de l'interindustrie, avec
33 % de femmes.

(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers** représentent
59 % des effectifs.

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	821
PDC (dont actions collectives)	294
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	88
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	71
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	38
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	32
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	17

STAGIAIRES



1 226
stagiaires

1 88
stagiaires en contrat d'alternance*

1 863 €
coût moyen par stagiaire

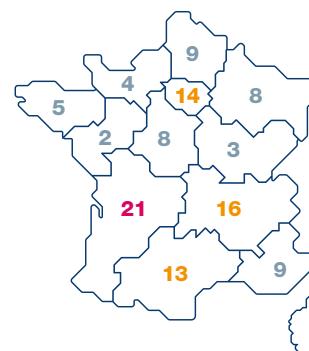
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

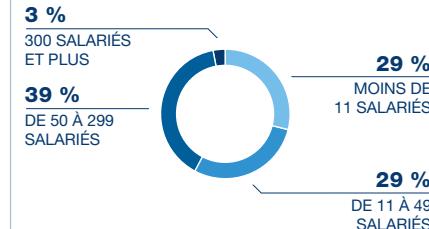


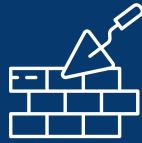
112
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre TUILES ET BRIQUES

4 600 salariés (Acoss 2019)

125 établissements (REE 2018)

93 % de PME (REE 2018)

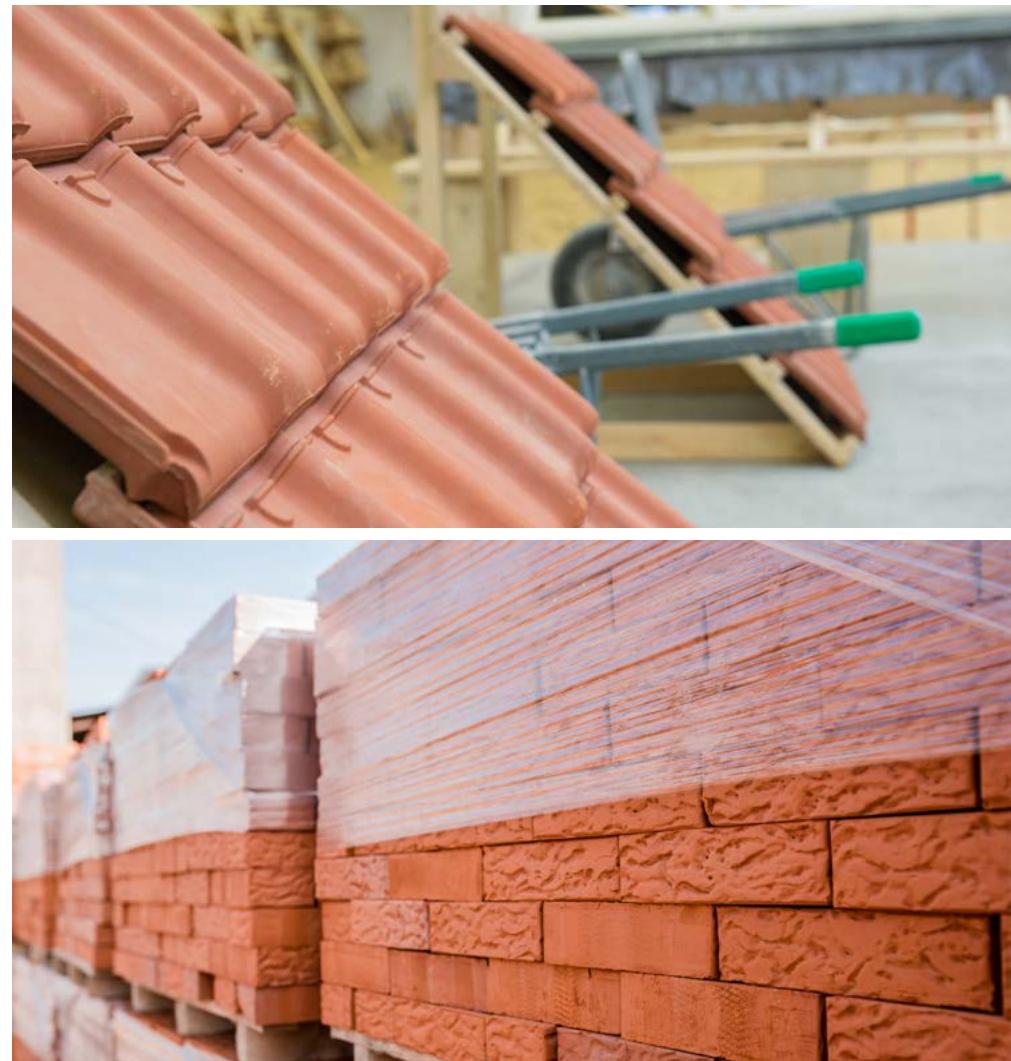
ENGAGEMENTS



2 654 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 278 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 108 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	119 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	76 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	48 K€
PDC (dont actions collectives)	24 K€



L'emploi dans la branche

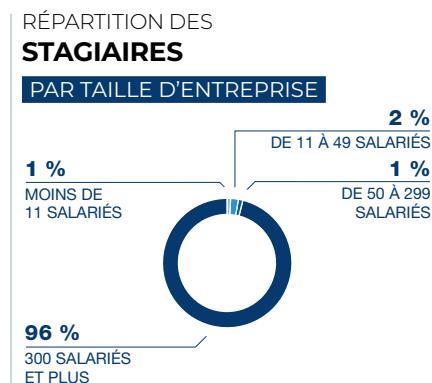
Plus de 50 %
des effectifs sont implantés dans
trois régions argileuses
Occitanie, Nouvelle Aquitaine
et Grand Est.
(Acoss 2019)

▼
Près de 90 %
des salariés travaillent dans des
entreprises
de 250 salariés et plus
(Dares 2017)

▼
53 % des salariés
occupent une fonction dans
la production et l'exploitation
(DADS 2015)

▼
La **proportion de femmes**
dans la branche est très faible, avec
17 % de femmes.
(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers**
représentent
51 % des effectifs.
(Dares 2017)



* en cours de formation au 31/12/2020





Métallurgie et recyclage

MÉTALLURGIE

1 600 000 salariés (Acoss 2019)

49 500 établissements (REE 2018)

98 % de TPE-PME (REE 2018)

ENGAGEMENTS



723 888 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS**

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	468 873 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	83 364 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	49 650 K€
PDC (dont actions collectives)	45 288 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	37 729 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	24 301 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	10 770 K€
MESURES D'URGENCE	3 437 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	475 K€



À LA LOUPE

Étude sur l'évolution de l'emploi et des compétences dans la filière ferroviaire

À l'initiative de l'observatoire de la Métallurgie et de la fédération des Industries du ferroviaire, cette analyse prospective des emplois et des compétences met en lumière une croissance régulière de l'emploi dans la filière.

Le périmètre retenu par cette étude concerne uniquement la Métallurgie (la SNCF ou les fournisseurs d'infrastructures ne sont ainsi pas pris en compte), soit 23 700 emplois équivalents temps plein sur les 200 000 que compte la filière ferroviaire. Il apparaît que la crise sanitaire de 2020 ne remet pas en cause les prévisions de croissance. En effet, le plan de relance du gouvernement devrait contribuer à soutenir les commandes et l'activité. Les perspectives sont prometteuses : plus de 17 600 recrutements sont à prévoir entre 2020 et 2030.

Ces recrutements devraient avoir lieu dans de nombreux domaines, tels que la production, la maintenance, la R&D, la qualité et la sûreté, l'intégration, les méthodes, les achats et la supply chain. Ils concerneraient aussi bien les cadres que les techniciens et les opérateurs. Des besoins se font aussi sentir sur des métiers tels que les achats, le marketing, la finance, la comptabilité, etc.

La croissance prévisible au sein de la filière ainsi que des évolutions structurelles expliquent le développement des effectifs sur certains métiers. L'internationalisation et la digitalisation, notamment, font évoluer les métiers et en créent de nouveaux, avec des besoins en nouvelles compétences.

L'enquête réalisée soulève la question de l'adéquation de l'offre de formation, certains besoins actuels et futurs n'étant pas couverts. Parmi les axes de préconisations proposés par l'étude, figurent ainsi l'adaptation des contenus de formation et l'ajustement des besoins en formation aux bassins d'emplois.

STAGIAIRES



326 789

stagiaires

56 275

stagiaires en contrat d'alternance*

2 215 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

L'emploi dans la branche

L'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes sont les deux bassins d'emplois majeurs avec **44 %** des effectifs.
(Acoss 2019)

▼
56 % des salariés travaillent dans des entreprises de 250 salariés et plus

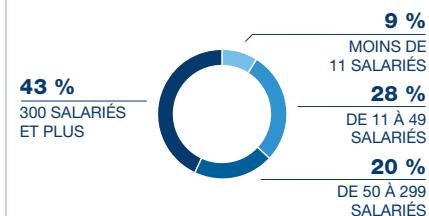
(Dares 2017)

▼
49 % des salariés occupent une fonction dans la production et la maintenance
(DADS 2015)

La branche de la Métallurgie est l'une des moins féminisées de l'interindustrie française, avec **22 %** de femmes.
(Dares 2017)

▼
Les ouvriers représentent **37 %** des effectifs, les cadres **30 %**.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

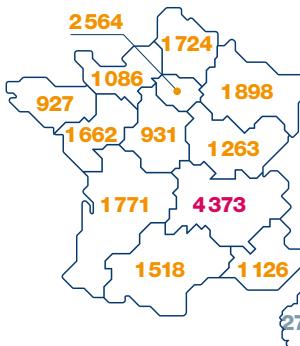
VERSEMENT VOLONTAIRE	165 054
PDC (dont actions collectives)	96 149
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	67 936
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	30 882
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	10 816
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	10 327
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	5 727
MESURES D'URGENCE	2 701
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	175

ÉTABLISSEMENTS

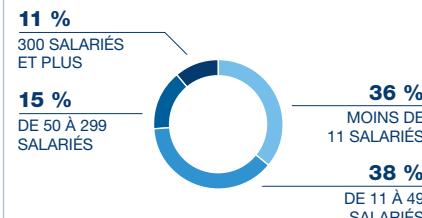


20 879
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Métallurgie et recyclage

RECYCLAGE

30 800 salariés (Federec 2019)

1 200 entreprises (Federec 2019)

66 % de TPE (Federec 2019)

ENGAGEMENTS



10 596 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS** PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5 984 K€
PDC (dont actions collectives)	1 478 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 059 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	940 K€
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	472 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	339 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	268 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	56 K€



À LA LOUPE

Une étude prospective pour mesurer les évolutions majeures du secteur

Le recyclage est un des axes clés de la transition écologique poussée par les politiques publiques au travers d'objectifs ambitieux fixés aux niveaux national et européen. Les filières du secteur sont dans des situations très diverses en termes de niveaux de maturité, de débouchés et de taux de recyclage. Pour autant, toutes vont devoir faire face à un certain nombre d'évolutions majeures, dont principalement :

- la croissance économique ;
- les évolutions réglementaires ;
- les changements liés à l'écosystème ;
- l'évolution des modes de consommation ;
- le développement de nouvelles technologies.

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et du Commerce de la récupération ont souhaité lancer en 2020 une étude prospective afin d'identifier les impacts de ces évolutions sur l'emploi et les métiers des entreprises de la branche. L'objectif est de les aider à s'adapter pour répondre aux enjeux de développement d'une économie circulaire compétitive et respectueuse de l'environnement. Plusieurs actions permettant d'accompagner les salariés dans l'acquisition des compétences nécessaires sont proposées.

Cette étude a permis d'identifier cinq facteurs d'évolution. Trois scénarios prospectifs ont été étudiés. La création de plus de 8 000 postes a été évaluée, autour de 10 compétences clés.

L'emploi dans la branche

Les **trois régions**
Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France concentrent **42 % des effectifs** de la branche.
(Acoss 2019)

▼
Près d'1/4 des salariés travaille dans des **entreprises de 250 salariés et plus** alors qu'elles ne représentent que **1 % des entreprises**.
(Dares 2017)

▼
34 % des salariés sont dédiés à **la logistique et au transport**
(DADS 2015)

▼
La **proportion de femmes** dans la branche est historiquement faible, avec **22 % de femmes**.
(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers** représentent **65 % des effectifs**.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	3 279
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 750
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	590
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	448
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	406
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	152
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	136
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	26

STAGIAIRES



6 493
stagiaires

769
stagiaires en contrat d'alternance*

1 632 €
coût moyen par stagiaire

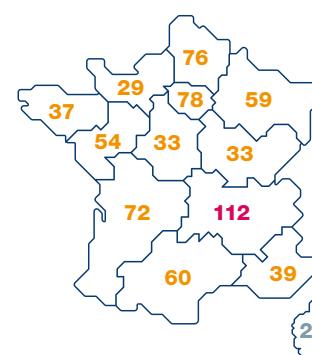
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

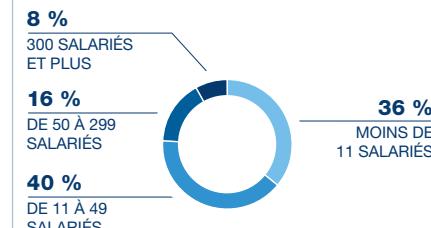


684
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Papier carton

INTERSECTEUR PAPIER CARTON

63 500 salariés (Acoss 2019)

1 460 établissements (REE 2018)

54 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



18 055 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	11 900 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 089 K€
PDC (dont actions collectives)	1 022 K€
MESURES D'URGENCE	953 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	823 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	727 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	348 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	108 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	85 K€



À LA LOUPE

Développement de la certification

Les acteurs de l'Intersecteur papier carton ont la volonté de favoriser le développement des compétences et des qualifications afin de contribuer à la compétitivité des entreprises et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Pour ce faire, a été lancée une étude prospective sur les besoins des entreprises de l'Intersecteur papier carton, dans le but de déterminer les besoins actuels et futurs en termes de compétences et d'identifier les certifications à créer. Cette enquête a permis de déterminer le besoin de création de sept certificats de compétences professionnelles (CCP). Ils ont été déposés auprès de France compétences en janvier 2021.



L'emploi dans la branche

43 % des salariés

sont regroupés dans
trois régions

Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est.

(Acoss 2019)



La branche est constituée d'une

majorité de PME

qui représente

98 % des entreprises et 59 % des effectifs.

(Dares 2017)



47 % des salariés

travaillent dans les métiers de la **production**

(DADS 2015)



Les **femmes** représentent

30 % des effectifs,

notamment dans la conception, les bureaux d'études et le support.

(CPNEF IPC)



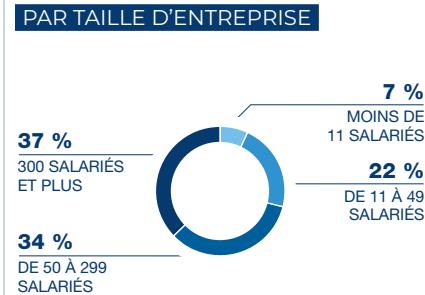
Les **ouvriers**

représentent la majorité des effectifs de la branche,

avec 68 %.

(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	5 214
PDC (dont actions collectives)	2 390
MESURES D'URGENCE	1 315
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	750
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	543
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	360
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	329
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	98
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	45

STAGIAIRES



9 902

stagiaires

1 236

stagiaires en contrat d'alternance*

1 823 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

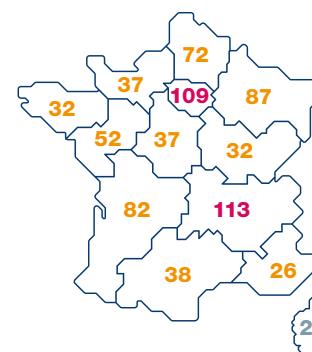
ÉTABLISSEMENTS



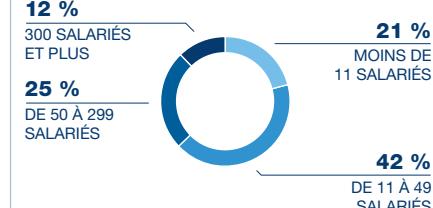
719

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Pétrole

INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

33 200 salariés (Acoss 2019)

450 établissements (DSN 2020)

80 % de TPE-PME (REE 2018)

ENGAGEMENTS



15 762 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES **ENGAGEMENTS** PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	9 839 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4 537 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	642 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	431 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	165 K€
PDC (dont actions collectives)	148 K€



À LA LOUPE

Mise en place d'un diagnostic sur l'impact de la crise sanitaire

En décembre 2020, l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des Industries pétrolières (OPMQC) a souhaité mettre en place un diagnostic sur l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises du secteur, dans un contexte de mutation de la filière.

Ce diagnostic vise à évaluer les impacts sur les métiers et les compétences, à identifier les besoins d'accompagnement en la matière. Par ailleurs, il doit permettre de mieux connaître les spécificités des activités et des entreprises.

128 entreprises ont répondu à l'enquête menée. 80 % d'entre elles ont exprimé une dégradation de leur activité, liée à la forte baisse de la demande pour faire suite à l'arrêt ou au ralentissement des transports, même si les impacts sont variables selon l'activité.

Le bilan laisse apparaître des conséquences essentiellement sur le travail : 70 % des entreprises ont mis en place le télétravail. Seul 1 % d'entre elles a déclaré avoir supprimé des postes et 4 % le prévoient en 2021 et 2022.

L'emploi dans la branche

Presque la 1/2 des salariés
de la branche se concentre en
Île-de-France
(Acoss 2019)

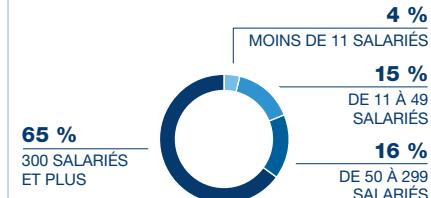
▼
82 % des salariés
travaillent dans des grandes
entreprises
de 250 salariés et plus
au premier rang desquelles
se trouve le groupe Total.
(Dares 2017)

▼
40 % des salariés
travaillent dans les **opérations**
(production et assemblage,
exploitation et maintenance,
planification QHSE,
logistique et transport).
(DADS 2015)

▼
Les **femmes** représentent
29 % des effectifs.
(Dares 2017)

▼
La branche se caractérise par
une forte proportion de **cadres**
qui représentent
43 % des salariés.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	814
VERSEMENT VOLONTAIRE	739
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	688
PDC (dont actions collectives)	454
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	301
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	198

STAGIAIRES



2 662
stagiaires

1 684
stagiaires en contrat d'alternance*

5 921 €
coût moyen par stagiaire

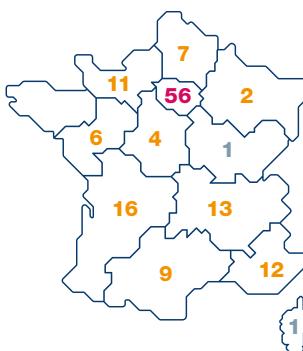
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

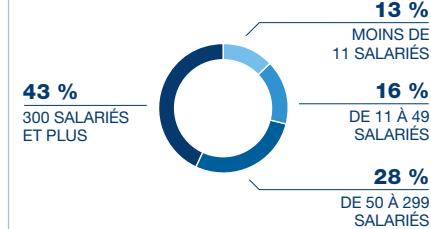


138
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Pharmacie

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

126 600 salariés (Acoss 2019)

1 900 établissements (REE 2018)

80 % d'entreprises
de moins de 50 salariés (REE 2018)

ENGAGEMENTS



62 177 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	36 997 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	13 981 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	6 573 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	2 398 K€
PDC (dont actions collectives)	1 312 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	880 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	34 K€
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	2 K€



À LA LOUPE

Attractivité des métiers de la filière bioproduction

La filière bioproduction française annonce la création d'une ambitieuse plateforme de formation : le campus Biotech digital. Unique au monde dans le domaine de la bioproduction, il permettra de développer les compétences nécessaires à l'indépendance sanitaire, afin de répondre aux nouveaux défis technologiques.

Ce campus est financé par un partenariat entre la Caisse des dépôts et consignations, OPCO 2i (sous l'impulsion de la CPNEIS), la région Île-de-France et des industriels du secteur formés en consortium pour un investissement de plus de 30 M€.

Les parcours de formation, dont l'ouverture est prévue au printemps 2021, s'inspirent de ceux dispensés par les simulateurs de vol pour former les pilotes. Ils généreront une réelle valeur ajoutée dans la bioproduction : l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés du secteur aura un effet positif sur la performance des acteurs industriels ; les jeunes diplômés et les salariés en reconversion seront opérationnels plus rapidement ; les experts ainsi formés deviendront des sources d'innovations de rupture, grâce à des parcours spécifiques ; les communautés d'apprenants favoriseront le développement de réseaux, la création de start-up et la coopération interentreprise.

L'emploi dans la branche

Les 3/4 des salariés

sont concentrés

dans quatre régions

Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et Normandie.

(Acoss 2019)



73 % des salariés

travaillent dans les

entreprises

de 250 salariés et plus

(Dares 2017)



13 % des salariés

travaillent dans

la recherche

et le développement

un des taux les plus élevés
de l'interindustrie.

(LEEM 2018)



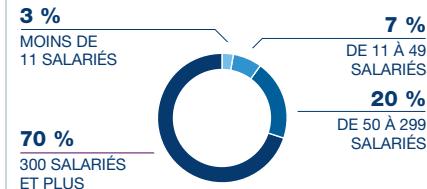
La branche est l'une des plus féminisées
de l'industrie de process avec
58 % de femmes.

(Dares 2017)



Le secteur pharmaceutique emploie **41 %**
d'**équivalents cadres**

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	29 375
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	3 068
PDC (dont actions collectives)	2 683
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	1 133
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	1 113
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	800
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	64
PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	1

STAGIAIRES



36 361

stagiaires

4 535

stagiaires en contrat d'alternance*

1 710 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

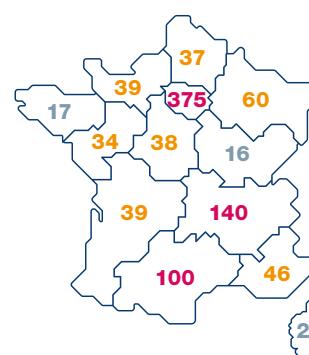
ÉTABLISSEMENTS



947

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Pharmacie

FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE

34 800 salariés (Acoss 2019)

1 700 établissements (REE 2018)

66 % de TPE (REE 2018)



À LA LOUPE

Mise à jour des fiches métiers

En 2020, la branche professionnelle de la Fabrication et du Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire a souhaité réaliser la mise à jour de ses fiches métiers en phase avec l'évolution de l'environnement socio-économique et les mutations industrielles et scientifiques.

Ce travail a permis la mise à jour des fiches métiers sur le site de l'OPMQ de la branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Fabrication et du Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

ENGAGEMENTS



12 711 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6 975 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 791 K€
PDC (dont actions collectives)	1 211 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 142 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	384 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	180 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	28 K€



L'emploi dans la branche

46 % des effectifs sont situés dans **deux régions** Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.
(Acoss 2019)

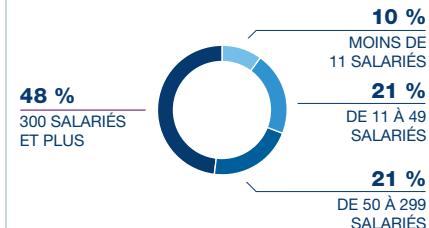
▼
34 % des salariés travaillent dans des **entreprises de 250 salariés et plus** alors qu'elles ne représentent que **1 %** des entreprises.
(Dares 2017)

▼
10 % des salariés occupent des fonctions dans **la conception et en R&D**
(DADS 2015)

▼
La branche est **particulièrement féminisée** avec **55 %** de femmes.
(Dares 2017)

▼
Les **cadres** représentent **36 %** des effectifs.
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	5 731
PDC (dont actions collectives)	2 236
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	587
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	222
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	208
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	140
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	36

STAGIAIRES



8 530
stagiaires

898
stagiaires en contrat d'alternance*

1 490 €
coût moyen par stagiaire

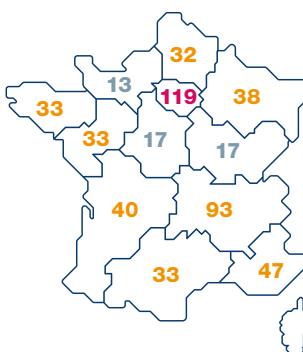
* en cours de formation au 31/12/2020

ÉTABLISSEMENTS

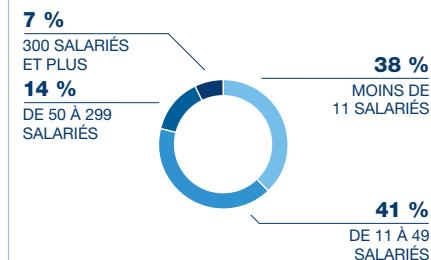


515
établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE





Plasturgie, nautisme et composites

INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES

16 000 salariés*
(Acoss 2019)

2 500 établissements*
(REE 2018)

90 % de TPE*
(REE 2018)

*Un travail de recensement plus précis est en cours de réalisation.

ENGAGEMENTS



7 327 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5 448 K€
PDC (dont actions collectives)	753 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	590 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	305 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	196 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	34 K€
CONVENTIONNEL	1 K€



À LA LOUPE

Une Web série pédagogique pour promouvoir les métiers

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité la réalisation et la diffusion de nouvelles vidéos de promotion des métiers de l'Industrie et des Services nautiques.

Les objectifs sont de :

- faire découvrir aux jeunes collégiens les métiers en tension de la filière nautique, et leur donner envie ;
- faire « rêver » les jeunes ;
- valoriser les entreprises et les organismes qui recrutent à travers un support pédagogique utilisé dans les classes de collège, conformément aux nouveaux programmes, mais aussi adapté aux usages des jeunes ;
- sensibiliser également les prescripteurs : parents et enseignants.

Cinq métiers en tension ont été identifiés :

- menuisier d'agencement nautique ;
- opérateur matériaux composites ;
- agent de maintenance ;
- électricien ;
- mécanicien.

Le modèle retenu est celui de la Web série pédagogique et institutionnelle de cinq vidéos, dans deux formats différents, animée par un jeune youtubeur, dans le style « J'ai infiltré les métiers du Nautisme ».

L'emploi dans la branche

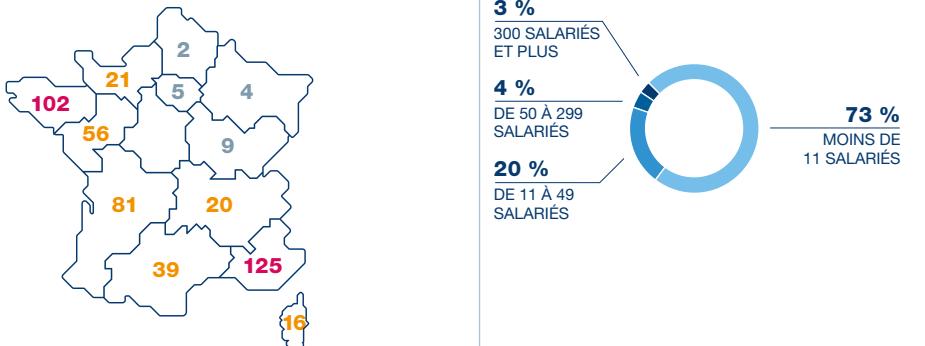
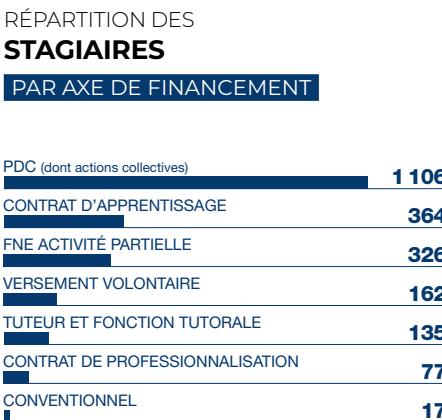
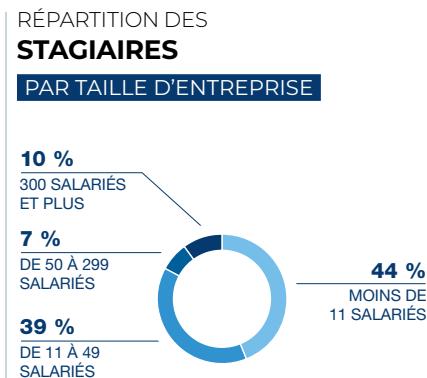
La majorité des effectifs se situe principalement sur le **littoral** avec une concentration plus forte dans les Pays de la Loire.
(Acoss 2019)

▼
1/3 des salariés travaille dans des **entreprises de 9 salariés et moins**
(Dares 2017)

▼
52 % des salariés sont répartis dans les métiers de **la production et la maintenance**
(DADS 2015)

▼
Les **femmes** représentent **28 % des effectifs** de la branche.
(Dares 2017)

▼
Les **ouvriers** représentent **56 % des effectifs.**
(Dares 2017)





Plasturgie, nautisme et composites

PLASTURGIE ET COMPOSITES

116 400 salariés (Acoss 2019)

3 800 établissements (REE 2018)

48 % de TPE (REE 2018)

ENGAGEMENTS



49 950 K€
d'engagements nets

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	28 606 K€
VERSEMENT VOLONTAIRE	7 999 K€
PDC (dont actions collectives)	3 858 K€
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	2 645 K€
CONVENTIONNEL	2 584 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2 242 K€
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	1 800 K€
COFINANCIEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	217 K€



À LA LOUPE

Un SPOC pour former les entreprises à distance

Les partenaires sociaux de la branche Plasturgie et Composites ont développé, dans le cadre d'un Edec, un Spoc (Small private on line course) qui a ouvert début 2020. Ce nouvel outil de formation à distance gratuit s'adresse aux entreprises. L'objectif est de leur montrer comment appliquer une démarche d'économie circulaire sur leurs propres produits et outils de production.

Le Spoc se compose de sessions thématiques autour des axes suivants :

- les enjeux de l'économie circulaire ;
- l'écoconception des produits plastiques ;
- la fabrication et les propriétés des matières plastiques recyclées ;
- l'impact de l'écoconception sur le procédé de production.

Le développement de cette nouvelle modalité de formation s'inscrit notamment dans les travaux de la branche autour de l'adaptabilité pédagogique.

L'emploi dans la branche

La région
Auvergne-Rhône-Alpes

concentre
23 % des effectifs.

(Acoss 2019)

▼
1/3 des salariés
travaille dans des
entreprises
de 250 salariés et plus
alors qu'elles ne représentent
que 2 % des entreprises.

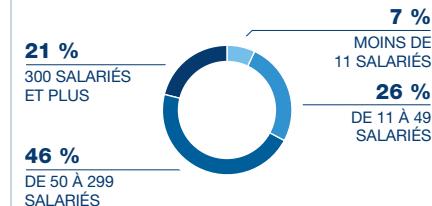
(Dares 2017)

▼
La 1/2 des salariés
travaille dans
la production et l'assemblage
(DADS 2015)

▼
La **part des femmes**
varie selon les secteurs d'activités ;
elle représente
32 % des effectifs.
(Dares 2017)

▼
Plus des 2/3 des effectifs
de la Plasturgie sont
ouvriers ou employés
(Dares 2017)

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	20 422
PDC (dont actions collectives)	8 798
FNE ACTIVITÉ PARTIELLE	3 943
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 901
TUTEUR ET FONCTION TUTORALE	1 147
CONVENTIONNEL	931
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	381
COFINANCEMENTS (dont demandeurs d'emploi)	198

STAGIAIRES



33 162

stagiaires

3 298

stagiaires en contrat d'alternance*

1 506 €

coût moyen par stagiaire

* en cours de formation au 31/12/2020

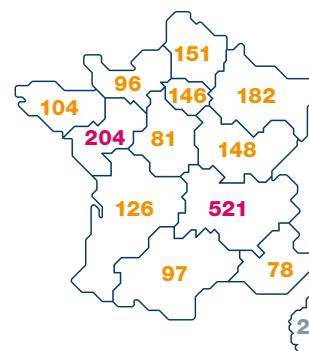
ÉTABLISSEMENTS



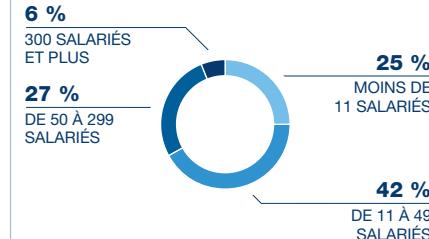
1 936

établissements bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



Conception et réalisation : **treize images**
RC Paris B 441 736 105 - Septembre 2021 - Impression : VPV Prod
Crédits photos : tous droits réservés - Adobe Stock



23, rue Balzac
75008 Paris
+33 (0)8 05 69 03 57
contact@opco2i.fr

www.opco2i.fr