

**Avec l'Industrie,
on a un avenir
à fabriquer**

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

FORMATION
PROFESSIONNELLE
& ALTERNANCE



Avec l'Industrie, on a un avenir à fabriquer !

2022 vient boucler la première période de fonctionnement opérationnel d'OPCO 2i et sa première convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État. Le chemin parcouru depuis son agrément en 2019 est jalonné d'étapes majeures pleinement réussies tant dans sa gouvernance, son offre de services, son organisation et les nombreux projets pour accompagner les entreprises industrielles et le développement des compétences de leurs salariés.

2022 est, à sa manière, une année de référence pour OPCO 2i, avec une confirmation qui s'exprime pleinement dans le contexte de relance de l'industrie et d'objectifs fixés par le gouvernement pour les relocalisations, l'indépendance technologique et la transition écologique : le recours à la formation et aux services de l'Opco est un levier majeur d'accompagnement des transformations.

Les indicateurs témoignent d'une activité restée soutenue en 2022, malgré la fin de la Convention relance industrie dès l'été. Plus de 1,8 Mds d'euros sont engagés, en hausse de 4 %. Si la dynamique de l'alternance se stabilise à + 4 % après une croissance exceptionnelle de 30 % en 2021, ce sont plus de 95 000 alternants qui intègrent une entreprise industrielle en 2022, principalement par la voie de l'apprentissage, et pour 30 % dans une TPE/PME. Au total, fin 2022, on compte plus de 134 000 alternants dans l'industrie.

Concernant le développement des compétences des salariés, les engagements au titre du dispositif PDC-50 ont augmenté de 16 % (+ 8 M€), suivant l'augmentation des ressources, dont nous regrettons toutefois le niveau insuffisant par rapport aux besoins de l'industrie depuis la réforme. La Convention relance industrie, prolongée en 2022, a permis d'engager 202 M€ grâce au soutien de l'État, pour l'accompagnement de 10 990 entreprises et la mise en œuvre de parcours de formation de 154 000 salariés. Après une année 2021 marquée par l'accompagnement de la relance, 2022 est l'année de l'accompagnement des transformations de l'industrie. Au premier rang de celles-ci, la transition écologique. L'Observatoire Compétences Industries a fourni un diagnostic complet de l'impact de la transition écologique sur l'emploi, les métiers et les compétences. Les conclusions structurent le plan d'actions qui anime nos travaux.

2022 était la dernière année de collecte des contributions légales et obligatoires. Le nouveau contexte d'urssafisation doit faire ses preuves sur le plan de la qualité des informations transmises, des référentiels entreprises et de l'orientation de celles-ci vers leurs opérateurs de compétences. La qualité des données transmises est un enjeu majeur pour le pilotage des différents dispositifs. La nouvelle organisation avec France Compétences, la méthode et le calcul des dotations au titre de l'alternance et du PDC-50 doivent gagner en clarté. Nous contribuerons autant que nécessaire à ces améliorations.

En mai 2022, la présidente de la cinquième chambre de la Cour des comptes a informé OPCO 2i de l'ouverture d'un contrôle de ses comptes et de sa gestion sur la période 2019/2022, en coordination avec les travaux menés par la Cour pour dresser un premier bilan de la réforme de la formation professionnelle de 2018. Le contrôle s'est déroulé jusqu'à la fin de l'année, avec un nombre et une ampleur de sollicitations conséquents auxquels se sont ajoutées de nombreuses auditions tant des services de 2i que de la gouvernance paritaire. Le rapport contradictoire attendu fournira sans aucun doute des pistes d'amélioration auxquelles nous serons attentifs.

2022, c'est également la conclusion de l'avenant de révision de l'accord constitutif d'OPCO 2i pour la mise en conformité de son organisation régionale demandée par la DGEFP. Le 14 février, les partenaires sociaux des branches industrielles transforment ainsi les AR2i pour en faire les Directions régionales d'OPCO 2i et poursuivre l'action de proximité qui demeure une priorité. La préparation des opérations de fusion s'enclenche pour le 1^{er} janvier 2023.

2022 enfin, c'est l'année de décision partagée par l'ensemble des branches industrielles, de porter d'une seule et même voix la promotion et l'attractivité des métiers industriels. C'est l'année de préparation d'une campagne de communication d'ampleur, inédite, tant par son budget, 15 M€ sur 3 ans, que par le choix stratégique d'une marque forte, commune : "Avec l'Industrie, on a un avenir à fabriquer". Cette campagne a pour objectif de mieux faire connaître l'industrie, ses métiers, d'expliquer, d'inspirer, pour trouver les solutions aux besoins de recrutement, notamment sur les métiers qui demeurent en tension.

En 2023, avec une gouvernance renouvelée, si les conditions d'intervention des OPCO gagnent à être plus précises et stables, nous confirmons l'investissement et l'engagement des partenaires sociaux des branches industrielles pour servir et développer les compétences des salariés et des futurs professionnels de l'industrie.



PASCAL LE GUYADER
PRÉSIDENT
D'OPCO 2i



CHRISTINE LÈ
VICE-PRÉSIDENTE
D'OPCO 2i

SOMMAIRE

01

NOS FAITS MARQUANTS

OPCO 2i s'engage	6
OPCO 2i se transforme	12
Dans nos régions	14
Dans nos commissions	26
Résultats 2022	36
Convention d'objectifs et de moyens 2022	37

02

BILAN PAR DISPOSITIF

SOUTIEN À L'EMPLOI

Convention relance industrie	40
Cofinancements	43
Mesures d'urgence	44
Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	46
Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)	48
Plan de développement des compétences (PDC) pour les entreprises de moins de 50 salariés	49

ALTERNANCE

Bilan 2022	50
Investissement CFA	56

BRANCHES

Des branches mobilisées 60

AMEUBLEMENT, BOIS, JOUETS ET PUÉRICULTURE

Fabrication de l'ameublement 64
Jeux, jouets et puériculture 66
Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes 68
Panneaux à base de bois 70

CAOUTCHOUC

Caoutchouc 72

CHIMIE

Chimie 74

ÉNERGIE ET SERVICES ÉNERGÉTIQUES

Industries électriques et gazières 76
Services d'efficacité énergétique 78

INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE ET LUXE

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie 80
Cordonnerie multiservice 82
Couture parisienne 84
Cuirs et peaux 86
Habillement 88
Horlogerie 90
Industrie de la chaussure et des articles chaussants 92
Maroquinerie 94
Textile 96

MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE, VERRE

Carrières et matériaux 98
Industrie cimentière 100
Cristal, verre et vitrail 102
Fabrication mécanique du verre 104
Industries céramiques 106
Tuiles et briques 108

MÉTALLURGIE ET RECYCLAGE

Métallurgie 110
Recyclage 112

PAPIER CARTON

Industrie Papier Carton 114

PÉTROLE

Industries pétrolières 116

PHARMACIE

Industrie pharmaceutique 118
Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire 120

PLASTURGIE, NAUTISME ET COMPOSITES

Industrie et services nautiques 122
Plasturgie et composites 124



Accompagner
les transitions
écologique, numérique,
énergétique, œuvrer
pour la promotion
et l'attractivité
des métiers...
L'année 2022 s'est
traduite par des actions
ciblées sur les territoires
industriels.

01 NOS FAITS MARQUANTS

OPCO 2i s'engage	6	Résultats 2022	36
OPCO 2i se transforme	12	Convention d'objectifs et de moyens 2022	37
Dans nos régions	14		
Dans nos commissions	26		

OPCO 2i S'ENGAGE



>> Avec l'Industrie : genèse d'une marque forte

Le secteur de l'industrie, confronté au défi du recrutement, a besoin de réponses exceptionnelles pour attirer, en particulier les jeunes, vers ses métiers. Afin de changer la perception de l'industrie et d'en faire un secteur attractif auprès du grand public, les 32 branches de l'industrie réunies au sein d'OPCO 2i, ont validé la création d'une marque unique et fédératrice, "Avec l'Industrie". Récit de cette genèse.

« Rendre visible et mémorisable chacune des actions de l'industrie en s'exprimant d'une seule et même voix ». De cette ambition, fixée dès 2022 par les 32 branches professionnelles de l'industrie est née la nouvelle marque « Avec l'Industrie » en février 2023. Cette marque a été conçue en réponse au deux problèmes principaux de l'industrie : son image auprès du grand public et la méconnaissance de la diversité de ses métiers et opportunités. La campagne de promotion et d'attractivité des métiers 2022-2024 a donc été pensée en deux temps, pour à la fois restaurer l'image de l'industrie dans l'imaginaire collectif et susciter des vocations en promouvant les métiers et perspectives d'emploi.

Les 32 branches professionnelles ont ainsi pris l'initiative de valoriser et de communiquer sur leurs métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, à travers la marque unique "Avec l'Industrie".

> « On a un avenir à fabriquer »

L'objectif de cette campagne est d'éclairer la perception de l'industrie en jouant sur les idées reçues et en capitalisant sur

les points forts de l'industrie. La marque « Avec l'Industrie » est une marque courte, simple, percutante et facilement identifiable. Fédératrice et engagée, la marque « Avec l'Industrie » permet de représenter une variété de métiers industriels sous une bannière commune. « Avec » symbolise le collectif, l'énergie et la fierté de faire partie d'un ensemble. Une préposition qui place également l'industrie comme le catalyseur des ambitions de ses futurs salariés. La signature « On a un avenir à fabriquer » est une forme d'étendard auprès de toute une population soucieuse de l'avenir et de sa capacité à le transformer profondément.

> Marquer les esprits

La marque a fait l'objet de pré-tests auprès de « focus groups » de différents âges afin d'identifier la meilleure formule remportant l'adhésion la plus forte. Elle est portée par un univers graphique coloré, dynamique, afin de proposer une image de l'industrie plus positive, allant à l'encontre des idées reçues et impactante pour les publics : il s'agit d'attirer leur attention, mais aussi de marquer les esprits.

➤ Une présence dès 2022

Dès la fin 2022, en préparation du grand lancement de 2023, le comité paritaire mis en place a souhaité que cette nouvelle marque soit présente pour les événements organisés dans le cadre de la Semaine de l'Industrie, sur les salons de l'orientation de fin d'année à Paris et Lyon, ou lors d'événements en région. La publication du site internet avecindustrie.fr et la présence de la marque sur les réseaux sociaux se sont faites parallèlement. Le coup d'envoi de cette campagne majeure a eu lieu en février 2023, via la diffusion d'un film publicitaire à la télévision et au cinéma et via une campagne d'affichage menée dans plusieurs villes en France ; cette campagne s'est déclinée également dans un important dispositif événementiel (présence de la marque dans des salons d'orientation et de recrutement, séminaires en ligne, etc.) dans plusieurs grandes villes de France en 2023.

➤ Sur le terrain auprès des publics cibles

L'objectif de la campagne est d'assurer une cohésion territoriale par une large diffusion des messages de l'industrie aux acteurs de l'emploi-formation et une forte présence terrain à la rencontre des publics cibles. La campagne se poursuivra en 2024 à travers l'activation de leviers plus tactiques et des ciblages plus fins. Une évaluation approfondie des performances de la campagne sur la base d'études quantitatives et qualitatives sera alors effectuée.

EN
SAVOIR
PLUS



Une série pour revivre la compétition des WorldSkills

Du 12 au 15 janvier a eu lieu à Lyon la finale nationale des WorldSkills. Cette compétition, aussi appelée Olympiade des Métiers, représente de nombreux métiers, dont treize du secteur industriel. 600 jeunes champions régionaux, issus de la France entière se sont affrontés pendant trois jours dans des épreuves intensives de haut niveau, après s'être préparés et entraînés pendant plusieurs mois. L'objectif ? Se démarquer grâce à l'excellence de leur savoir-faire. OPCO 2i a suivi ces candidats dans cette compétition, à travers une mini-série disponible sur le site dédié Worldskills-laserie.fr. 10 épisodes et des extras ont été réalisés sur cette première saison en mars 2022 pour mieux comprendre les métiers et la compétition. La série comptabilise aujourd'hui plus de 200 000 vues au total, et 20 000 visiteurs uniques sur le site dédié.

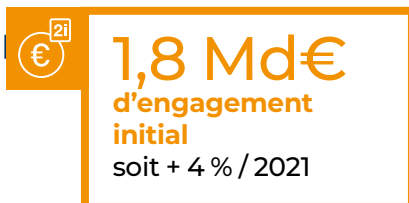


Apprentiscène, 20 ans et des talents

Le 19 mai 2022 a eu lieu la finale du concours Apprentiscène. Pour ce 20^e anniversaire, les organisateurs ont repris les mêmes ingrédients qui ont fait le succès de cet événement : des jeunes apprentis des métiers de l'industrie, venant de toute la France, qui se produisent sur scène pour valoriser leur métier. Un concept original qui a déjà permis à plus de 10 000 jeunes, accompagnés d'un metteur en scène, de se former à mieux vivre l'entreprise et la relation sociale, en travaillant une saynète de 3 minutes sur leur métier. Après 20 heures d'atelier-théâtre, les jeunes sont montés sur les planches du Théâtre Marigny, devant un public et un jury composé de professionnels du monde de l'entreprise et des célébrités du spectacle. Deux lauréats de la section Industrie concouraient pour cette finale 2022 : la troupe du Cerfav Recherche et Formation Verre (Glass Center), avec la saynète **"Attention fragile"** et la chaudronnerie de l'AFORP - Pôle Formation UIMM Île-de-France avec la saynète **"Chaudron magique"**.



CHIFFRES CLÉS 2022



nombre
d'entreprises
bénéficiaires
36 451



nombre
de stagiaires
782 954



nombre
de dossiers
340 854



coût moyen
par stagiaire
2 328 €

OPCO 2I S'ENGAGE

En route vers la transition écologique

En 2022, la crise climatique qui sévit dans le monde a mis en lumière l'urgence de la transition écologique. Les entreprises sont contraintes d'amorcer un tournant important dans ce domaine. Afin de soutenir cette évolution et d'anticiper les nouvelles compétences nécessaires, OPCO 2i a entrepris un travail prospectif et s'est préparé à répondre à ces nouveaux défis.

La Loi Climat et résilience, promulguée le 22 août 2021, porte sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience. Elle se concentre sur les thèmes débattus par la convention citoyenne pour le climat et renforce les sanctions en cas d'atteintes à l'environnement. Cette loi confie également une nouvelle mission aux OPCO, en modifiant l'Article L6332-1 du code du travail. Ces derniers doivent maintenant informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les aider à s'adapter à la transition écologique, notamment en analysant et définissant leurs besoins en compétences.

➤ Nouvel enjeu, nouvelles missions

Ainsi, les opérateurs de compétences, au-delà de leur expertise sur les questions d'emploi, de formation, de qualification, sont désormais également les interlocuteurs des entreprises sur le sujet des actions à mener dans le cadre de la transition écologique. Les nouveaux cadres réglementaires, tels que la réduction des émissions de CO2, entraînent des évolutions en matière d'emplois, de métiers et de compétences. Cela implique pour les entreprises



industrielles d'adapter leurs processus et leurs produits ou d'en développer de nouveaux. La transition écologique, qui inclut la transition énergétique, permet aussi aux entreprises de mettre en place les innovations engendrées par ce nouveau modèle. Le déploiement de la Convention relance l'industrie et a déjà permis à de nombreuses entreprises d'anticiper les compétences de leurs salariés sur un parcours « anticipation des mutations ».

L'accompagnement des entreprises industrielles pendant cette période d'adaptation est au cœur des enjeux d'OPCO 2i et fait maintenant pleinement partie de son offre de services. Afin de proposer des prestations adaptées, OPCO 2i s'appuie sur l'étude menée par l'Observatoire Compétences Industries « Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie » (voir encadré ci-contre). Cette étude met en évidence un impact hétérogène de la transition écologique, différent selon la taille de l'entreprise et aussi selon ses métiers.

➤ Un appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir »

Cette étude a servi à la construction de l'offre de services proposée en 2023 avec une large part de services spécifiques consacrés aux transitions. La position d'OPCO 2i en tant qu'apporteur de solutions est confortée. Aussi, l'opérateur de compétences a souhaité répondre à un appel à manifestation d'intérêt (AMI) consacré aux « Compétences et métiers d'avenir » sur le volet de la décarbonation. Celui-ci vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles. ■



215 millions d'€
de dotation de l'État



**nombre
d'entreprises
bénéficiaires**
(depuis 2021)



Depuis la création de
la convention en 2021
237 000
salariés formés

CONVENTION RELANCE INDUSTRIE

14 500



ZOOM SUR...

Un partenariat renouvelé pour le programme PROREFEI

Dans le secteur industriel, l'énergie peut représenter jusqu'à 30 % des coûts de fabrication. Or, une entreprise sur deux pourrait réduire ses coûts de 17 %. Au-delà du gain économique, il s'agit d'un enjeu collectif. Les entreprises du secteur industriel ayant des activités à forte consommation énergétique jouent un rôle important dans la transition écologique. C'est à partir de ce constat que le programme « PROREFEI » (PROgramme des REFérents Energie dans l'Industrie) a été conçu. OPCO 2i a donc décidé de renouveler en 2022 son partenariat avec l'ATEE pour déployer le programme PROREFEI. Plus de 850 entreprises industrielles sont engagées dans ce dispositif depuis 2018 et 1100 stagiaires ont été formés. 75% des stagiaires sont issus d'une entreprise de moins de 300 salariés.

PROREFEI
La formation des référents
énergie dans l'industrie



ZOOM SUR...

Transition écologique : une étude de l'impact sur les métiers et compétences dans l'industrie

L'Observatoire Compétences Industries a publié en 2022 une étude visant à évaluer l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie à l'horizon 2025. L'objectif était également d'identifier les actions à mettre en œuvre pour accompagner les entreprises et les salariés face à ces enjeux, en particulier en termes de formation.

Des difficultés éprouvées face à cet enjeu

L'étude menée par l'Observatoire¹ porte sur 230 métiers et 8 000 compétences. Elle montre que 7 entreprises sur 10 ont peu ou pas du tout identifié leurs besoins en formation dans le cadre de la transition écologique. Deux tiers d'entre elles disent éprouver des difficultés à répondre à cet enjeu et souhaitent la mise en place d'actions de formation sur ce thème. Il existe des différences selon la taille de l'entreprise : les TPE sont principalement préoccupées par la gestion des déchets et l'approvisionnement en matières premières, alors que les émissions de gaz à effet de serre et les difficultés techniques sont le sujet principal des ETI et grandes entreprises.

Des macro-compétences à renforcer

L'étude de l'Observatoire montre également que la transition écologique devrait engendrer peu de nouveaux métiers en dehors de ceux liés à la généralisation du numérique. La majorité des entreprises estiment

toutefois que leurs effectifs seront en hausse à l'horizon 2025, avec notamment le recrutement d'ingénieurs, de chercheurs, de techniciens supérieurs et d'agents de maîtrise. Les familles de métiers les plus impactées sont celles des achats, de l'ingénierie et de la recherche et du développement, avec 50 à 70 % des macro-compétences qui devraient évoluer.

Contenu des formations à étoffer

Enfin, l'étude souligne que l'adéquation de l'offre de formation avec ces besoins doit être améliorée. Si les différentes certifications existantes abordent en partie les enjeux liés à la transition écologique, leur contenu doit être étoffé. Une recherche menée sur les fiches des certifications professionnelles inscrites au RNCP² a fait apparaître que 3 % d'entre elles peuvent être considérées comme « vertes³ », dont une part importante de CQP, et un quart comme « verdies⁴ ».

¹ étude cofinancée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (EDEC Prospective compétences interindustriel)

² Répertoire National des Certifications Professionnelles

³ Certification verte : certification dont la finalité et les compétences contribuent directement à la transition écologique

⁴ Certification verdie : certification ne mentionnant pas la transition écologique dans son intitulé mais intégrant des compétences associées à la transition écologique, le socle technique restant inchangé.



54,8 millions d'€
d'engagement initial
soit + 16 % par rapport
à 2021

PDC -50



22 %
d'augmentation
des engagements
par rapport à 2021

POEC



84 % des stagiaires
ont une situation positive
après la POEC (en emploi,
en formation, autre situation)

OPCO 2i S'ENGAGE



» « CAP 2i » : la relation client en ligne de mire

OPCO 2i s'est engagé dans la construction d'un nouveau plan stratégique baptisé « CAP 2i » pour ces trois prochaines années. Il vise notamment à renforcer sa capacité de conseil et d'expertise. Pour cela, l'opérateur de compétences interindustriel opère une transformation digitale et met en place de nouveaux process pour améliorer la relation envers ses entreprises, ses 32 branches professionnelles et ses prestataires.

Fluidité, rapidité, simplicité, qualité... Pour bâtir son plan stratégique, OPCO 2i s'est fixé plusieurs objectifs qui concourent à l'amélioration continue de ses prestations. L'opérateur de compétences met l'accent sur la transformation digitale, la gestion simplifiée et le développement de son offre de services tout en souhaitant inscrire ses pratiques dans un cadre de convergence sur l'ensemble du territoire.

Ce cap stratégique s'est matérialisé en 2022 par le lancement de 11 chantiers prioritaires qui ont mobilisé les équipes d'OPCO 2i, directions et métiers, sur l'ensemble des régions. De cette nouvelle dynamique collective, plusieurs actions concrètes ont été mis en œuvre dès 2022. Parmi ces nombreux chantiers qui ont une répercussion directe sur l'activité de l'opco, figurent le lancement du nouveau portail de services, la montée en puissance de l'Observatoire Compétences Industries et de ses études, la simplification des processus de

transfert de données entre OPCO 2i et les CFA (voir encadré ci-contre) ou encore l'offre de services.

» Lancement du nouveau portail de services Mon Compte 2i

Le lancement du nouveau portail de services Mon Compte 2i en juin 2022 a constitué le temps fort de ces actions. Cette plateforme digitale, destinée aux entreprises, prestataires de formation et tiers sous-traitants des entreprises (cabinets comptables, outsourceurs), permet d'accéder rapidement et facilement à l'ensemble des éléments correspondant à son activité. Pour l'entreprise, le portail de services permet d'accéder à toutes les demandes de financement quel que soit le prestataire de formation, le lieu de réalisation et la région chargée du traitement. Le prestataire quant à lui, peut accéder à toutes les demandes

de financement des entreprises avec lesquelles il travaille. Le portail permet également d'avoir à tout instant des états de reporting qui présentent les données cumulées de l'année en cours, au format PDF ou Excel. Ainsi chaque entreprise peut avoir un suivi de ses stagiaires, de ses dossiers mais aussi de ses factures transmises à OPCO 2i, avec le détail sur son état et les informations de règlement, son relevé de compte « versements volontaires ». Chaque prestataire peut également disposer de son relevé de situation et échéances (notamment les CFA peuvent visualiser le détail des échéances liées aux contrats d'apprentissage et leurs règlements).

» API Convergence pour simplifier les échanges entre les CFA et OPCO 2i

Fluidifier les échanges avec les CFA était un autre axe de l'amélioration continue, avec la mise en place dès 2022 d'un système de transfert de données entre les CFA et les Opco, « API Convergence ». Concrètement, l'interface permet aux différents logiciels de traitement d'information d'être interopérables et de communiquer entre eux, afin d'éviter d'avoir à ressaisir plusieurs fois les mêmes données. En créant un langage informatique commun, chaque CFA a ainsi pu conserver ses propres outils et les interfacer avec les outils de gestion d'OPCO 2i. A la fin décembre 2022, 284 CFA étaient connectés via API CFA au Système d'informations d'OPCO 2i (348 au mois de mars 2023). Le périmètre de projet couvre le dépôt des contrats d'apprentissage, des factures et la modification des contrats. 156,1 millions d'euros ont été facturés via les API CFA. 3 955 contrats ont été transmis par ce biais.

» Une offre de services structurée en cinq axes

Enfin, en 2022, pour répondre aux attentes des entreprises suite à sa première enquête de satisfaction menée fin 2021, l'offre de services s'est développée et structurée autour de cinq axes : « décrypter la formation professionnelle », « dynamiser votre stratégie RH », « développer les compétences », « simplifier et sécuriser la gestion » et « réussir l'alternance ». Un ensemble de nouveaux services s'est bâti autour de ces axes en privilégiant la simplification administrative. 2022 a vu le développement du service « 2i accompagnement RH » comprenant un kit Marque employeur pour renforcer l'attractivité des entreprises auprès des candidats et un kit Recrutement permettant d'optimiser le processus de recrutement pour le rendre plus efficace. ■



FRANCK STEUNOU

Directeur du Développement POLYVIA FORMATION - Pôle Universitaire d'Alençon Campus de Damigny

POLYVIA FORMATION choisit API Convergence pour traiter ses dossiers

Le centre de formation de la branche professionnelle de la plasturgie et des matériaux Composites a misé sur le système API Convergence. Un gain de temps et une sécurité pour traiter ses factures.

« Au moment de la mise en place d'API Convergence, nous avions entre 650 et 680 apprenants dont il fallait réaliser la facturation des contrats. Le process était manuel avec une vérification des paramètres de facturation dans le logiciel Yparéo, la vérification de l'échéancier, de la facturation, l'envoi des certificats de réalisation à OPCO 2i, mais aussi tous les documents à compiler pour les scanner et les envoyer par mail à l'adresse générique. » explique Franck Steunou, le directeur de développement. « Cette opération était à renouveler trois fois par an, soit 2000 factures et contrôles annuels. Une seule personne étant affectée au travail de facturation, même si rigueur et l'organisation sont de mise, il y avait beaucoup d'énergie dépensée. »

Polyvia a fait le choix de basculer sur API Convergence afin de sécuriser ses flux financiers, simplifier les échanges, et gagner en efficacité sur le process de facturation. « Cet API nous a permis de supprimer les interrogations que nous pouvions avoir sur le traitement de nos factures : la bonne réception de celles-ci, savoir si les documents annexés étaient corrects, si le

montant des échéances était conforme. Nous n'avons pas véritablement eu de difficultés pour la mise en place. Après notre premier appairage avec deux de nos sites de formation, nous avons examiné les retours. Quelques différences sont apparues mais rien de significatif étant donné le nombre de facturations à traiter. Après les expériences vécues ces derniers mois avec l'équipe OPCO 2i, nous sommes très confiants sur la suite en termes de suivi avec API Convergence. »



73 %
des engagements
totaux 2022



**nouveaux
alternants
en 2022**

95 118



134 000
alternants
au total

ALTERNANCE



« CAP 2i » : OPCO 2i lance sa nouvelle étape de transformation

Après une première étape de création et d'installation, dans le contexte de la réforme et de crise sanitaire, OPCO 2i a fait le premier bilan de son organisation et de son fonctionnement. Dès le début de l'année 2022, et dans la perspective d'une nouvelle fusion au 1^{er} janvier 2023, il prépare ses prochaines étapes de transformation et met en œuvre son plan stratégique : « CAP 2i ».

Il s'agit de constituer une organisation performante qui répond aux attentes de la gouvernance, des branches professionnelles de l'industrie, et des entreprises, en conformité avec les exigences de l'État. Il s'agit de s'adapter et d'évoluer, pour la pleine prise en compte du nouveau contexte stratégique (économique, industriel, politique et réglementaire, technologique, sociétal). Il s'agit parallèlement d'assurer la finalisation des différentes opérations de fusion et la préparation de la fusion des AR2i avec OPCO 2i au 1^{er} janvier 2023.

L'ambition vise une action pour le temps d'avance, la performance et la pérennité de l'industrie dans le respect des politiques de branches.

Cinq objectifs concrets, externes et internes, sont alors définis :

- Développer la satisfaction des entreprises et des branches professionnelles
- Aider les entreprises à anticiper les compétences futures
- Être une entreprise innovante et agile
- Construire des processus innovants
- Construire une culture 2i et partager des valeurs communes à l'ensemble des équipes fusionnées.

Le Comité de Direction d'OPCO 2i organise son plan de transformation autour de trois axes :

- Un axe opérationnel avec 11 chantiers clés pour tracer le futur de l'activité d'OPCO 2i, chacun piloté par un directeur

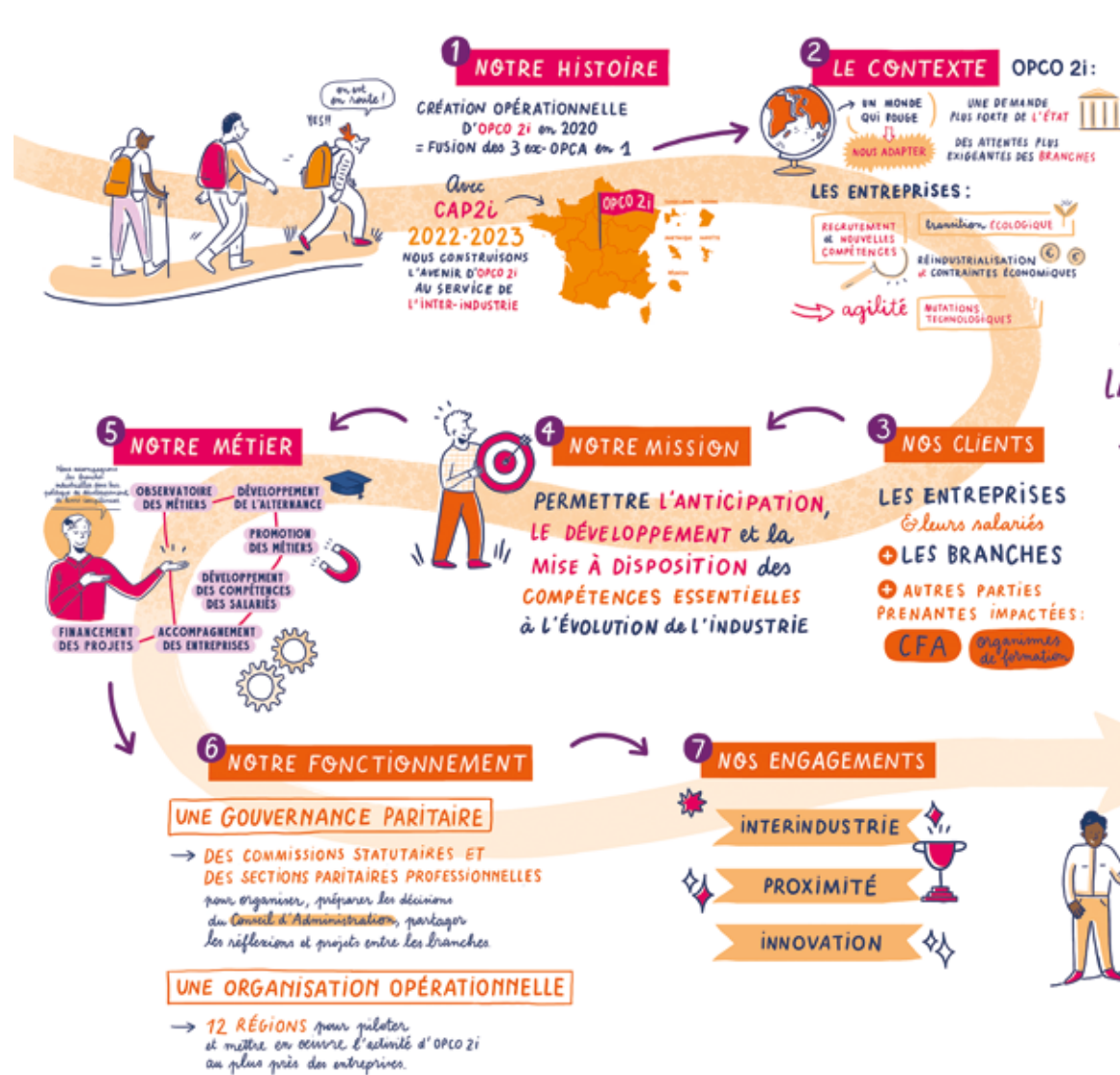
de fonctions supports et un directeur régional, avec des équipes de plus de 70 contributeurs, managers et collaborateurs de toutes les directions et de toutes les régions

- Un axe pour la conduite du changement, qui fédère les équipes et embarque l'ensemble des 800 collaborateurs,
- Un axe pour la construction de l'organisation future en cohérence avec la stratégie.

Le projet s'attache à animer la vision partagée, notamment par la communication régulière auprès des équipes, des avancées des travaux menés, de leur mise en œuvre opérationnelle et de leurs résultats. Et ils sont nombreux. A titre d'exemple, on citera : la réalisation des fiches métiers gestionnaires et conseillers, la définition du rôle du manager 2i et la mise en place de la communauté des managers, le schéma directeur du système d'information, la définition des indicateurs clés de production, la cartographie de l'ensemble des processus, le nouveau process de gestion de l'apprentissage, le guide de la relation client...

Sur la période 2023-2025, CAP 2i demeure un projet majeur, ambitieux et exigeant, pour permettre à OPCO 2i et à ses équipes, de mieux remplir leurs missions, répondre aux attentes et anticiper les évolutions. ■

Stéphanie LAGALLE-BARANES



AGIR POUR LE TEMPS D'AVANCE,
LA PERFORMANCE ET LA PÉRENNITÉ
DE L'INDUSTRIE, DANS LE RESPECT
DES POLITIQUES DE BRANCHES



DANS NOS RÉGIONS



Des territoires au cœur de l'action

Après une longue période en visioconférence en raison de la crise sanitaire, en 2022, les équipes d'OPCO 2i ont multiplié les initiatives sur le terrain. L'objectif ? Être au plus près des besoins des entreprises, des branches professionnelles, des centres de formation en alternance et des partenaires de la formation professionnelle.

Salons, réunions, rencontres avec les entreprises, ateliers, colloques... les directions régionales d'OPCO 2i ont en 2022 montré leur capacité à déployer de nombreuses opérations locales qu'il s'agisse d'information et de conseils auprès des entreprises ou de promotion et attractivité des métiers de l'industrie. L'année 2022 a sonné le grand retour du présentiel, après une période de confinement due à la crise sanitaire. Plusieurs régions ont ainsi pris l'initiative d'organiser des réunions d'échanges avec leurs entreprises au niveau local. Sous le nom de « Matinales OPCO 2i », ces réunions ont permis de faire plus ample connaissance avec les entreprises locales et d'échanger sur les services proposés par OPCO 2i.

➤ Une présence accrue sur les salons

Parmi les nombreux événements qui se sont déroulés sur le territoire, la Semaine de l'Industrie, du 21 au 27 novembre, a constitué un temps fort sur l'ensemble de territoire. Plusieurs milliers d'événements ont été organisés partout en France pour promouvoir l'industrie, ses métiers variés, ses savoir-faire parfois méconnus, et bien sûr, ses innombrables possibilités de recrutement. OPCO 2i s'est associé à cette opération en étant présent sur de nombreux salons en régions. Le rendez-vous était

donné sur le stand aux couleurs de la nouvelle bannière « Avec l'Industrie », porte-parole de l'industrie française et de ses 32 branches d'activité. Aux côtés des représentants de ses 32 branches et d'entreprises, les équipes ont présenté les métiers de l'industrie de manière ludique et pédagogique (lunettes virtuelles, quiz...) et ont répondu aux questions du public.

En plus de ces actions concrètes, les directions régionales ont également joué un rôle important dans la coordination des différentes parties prenantes et dans la promotion des territoires industriels auprès des acteurs économiques. Leur rôle d'animation et de facilitation a permis de créer un écosystème favorable au développement de l'industrie et à l'innovation.

➤ Des études et observations à l'échelon régional

Dans le cadre de la mission d'appui technique aux branches professionnelles pour établir leur gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les administrateurs des délégations régionales d'OPCO 2i ont eu la possibilité de solliciter l'Observatoire Compétences Industries afin de réaliser des



ZOOM SUR...

Les Worldskills 2022 en Nouvelle-Aquitaine

OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine a accueilli en octobre 2022, la compétition Worldskills. Ce n'est pas une mais deux compétitions qui ont eu lieu à Bordeaux : la Compétition mondiale Worldskills 2022 et les sélections régionales des Olympiades des Métiers. La raison ? Suite à l'annulation de la finale internationale qui devait se tenir à Shanghai en octobre 2022, un nouveau format, la « WorldSkills compétition 2022 spécial édition », a pris le relais. OPCO 2i a été présent sur le pôle Industrie avec des représentants des branches de la Chimie, de la Métallurgie, de l'Industrie Papier Carton, de l'Energie et France Industrie.

étude régionales (sur l'ensemble du périmètre de l'interindustrie) dédiées à leur territoire.

Après la réalisation d'une première étude en 2021 à la demande des administrateurs d'OPCO 2i Normandie (Panorama emploi-compétences mutations industrielles de la région), deux nouvelles études ont été publiées en 2022, respectivement sur les régions Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine. Une nouvelle fois, ces études détaillées ont permis de mieux appréhender les caractéristiques des entreprises et des salariés des 32 branches professionnelles à l'échelle de la région et des territoires, mais aussi de mesurer les besoins en compétences des entreprises et de mettre plus particulière-

ment en évidence les enjeux prospectifs de l'interindustrie dans ces régions.

Dans les deux cas, des restitutions ont été organisées localement, celles-ci ayant même pris la forme d'un colloque en Île-de-France : l'occasion de réunir les partenaires sociaux et institutionnels et de les amener à réfléchir collectivement aux orientations politiques et opérationnelles à prendre pour les années à venir. Ces premières études régionales, qui ont ouvert la voie à d'autres régions depuis (des études sont en cours de réalisation en Bretagne et Centre-Val de Loire), et les restitutions associées sur les territoires mettent en exergue la réponse à l'une des principales attentes des partenaires sociaux envers l'Observatoire Compétences Industries à son lancement : qu'il soit leur outil paritaire d'observation, de réflexion prospective et d'aide à la décision. ■



ZOOM SUR...

OPCO 2i Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine présentent leur étude

Pour la première fois, OPCO 2i organisait en 2022 deux événements en région pour présenter les résultats d'études menées par l'Observatoire Compétences Industries sur les territoires industriels d'Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine.

Le 12 octobre dernier **OPCO 2i Île-de-France** organisait son premier colloque sur le thème "Entreprises industrielles d'Île-de-France : agir et répondre collectivement aux besoins en compétences". À cette occasion, la direction régionale avait convié plusieurs acteurs institutionnels de la formation professionnelle à partager des pistes d'actions en matière de besoins en compétences, sur la base de l'étude « l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences pour l'interindustrie en Île-de-France ». Avec plus de 150 entreprises et des dizaines de structures et d'acteurs de l'industrie interrogés, l'étude offre un panorama des emplois et des compétences mobilisées, et propose 24 monographies de branche montrant la dynamique des entreprises du territoire. ➔

OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine a organisé de son côté le 24 novembre 2022 une restitution du panorama régional « emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine » à la Maison de l'Industrie de Bruges (33). Y étaient conviés les partenaires sociaux et institutionnels, les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation ainsi que les conseillers formation d'OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine, mobilisés dans le cadre de cette étude afin de déployer cette enquête terrain auprès de centaines d'entreprises industrielles. L'étude a souligné la diversité, le dynamisme et le rebond des TPE-PME en Nouvelle-Aquitaine, après la crise du Covid-19. Pourtant, si l'industrie se porte globalement bien, elle reste vulnérable. Sa plus grande préoccupation demeure le recrutement, loin devant la transition énergétique, la modernisation de son outil de production ou le développement de nouveaux marchés. ➔



**EN
SAVOIR
PLUS**



**EN
SAVOIR
PLUS**



Au plus près des entreprises

Partout sur le territoire, nos conseillers sont confrontés au quotidien aux problématiques des entreprises industrielles. Grâce à un accompagnement de proximité et en concertation avec les entreprises, ils proposent les réponses les plus adaptées à leurs besoins et des solutions sont mises en place.

OPCO 2i souhaite faire bénéficier tous ses adhérents de ces bonnes pratiques en valorisant le partage de retours d'expérience, notamment via des articles publiés sur le site internet et dans la newsletter mensuelle 2i L'Actu. Vous trouverez ci-dessous des articles relatant quelques problématiques rencontrées par les entreprises et les solutions mises en place avec les conseillers d'OPCO 2i.

BRETAGNE • Convention relance industrie Industries Créatives Textile Mode et Luxe

BBC Gaillard – fonderie d'art : former pour pérenniser l'emploi

Depuis 2020, OPCO 2i Bretagne accompagne cette TPE dans la mise en place de sa politique formation. Une nécessité pour la pérennité des emplois et la sauvegarde des métiers.

Depuis plus de 30 ans, L'atelier d'art BBC GAILLARD niché au cœur de la Bretagne, perpétue une tradition rare : le travail du bronze. Détentrice du label « Artisan d'Art », la fonderie bénéficie d'une reconnaissance en France et à l'étranger. L'entreprise souhaite demain capter de nouveaux marchés, notamment celui du funéraire.

Instaurer la formation au cœur du processus

Reprise en 2019 par le nouveau gérant Fabrice GUILLOUX, l'un de ses enjeux fut de mettre en place une politique formation, alors que les salariés s'étaient jusqu'alors formés « sur le tas » aux spécificités métiers. Afin de faire face aux impacts de la crise sanitaire de 2020 (arrêt net des commandes et de l'activité...), la nécessité de former les salariés s'est renforcée. Un projet de diversification de l'activité s'est également imposé.

Mesures d'urgence et Convention relance industrie

Rattachée à la branche de la Bijouterie Joaillerie, l'entreprise a pu compter sur le soutien de 2i Bretagne et

des leviers financiers d'OPCO 2i, telles que les mesures d'urgence ou la Convention relance industrie, pour l'accompagner dans le déploiement de sa politique formation. Des formations axées « métier », avec le travail de la patine, des cires ou encore du moulage. L'ensemble des salariés a été impliqué : « À la clé, un gain de temps, une hausse de la productivité mais aussi une diminution du taux de rebus et des délais clients » explique l'un des salariés.

Garder la dynamique

Après deux années difficiles, l'activité repart et le bénéfice des formations réalisées se concrétise à différents niveaux. Le développement des compétences perdurera, afin de continuer à garantir l'excellence qui fait la force BBC GAILLARD. Pour permettre la transmission des savoirs, le recours à l'alternance fait également partie des pistes de réflexion du dirigeant. Là encore, OPCO 2i répondra présent pour le conseiller et l'accompagner.

BRETAGNE

TOTAL RÉGION	67,48	28 634	12 909	2 310
Actions collectives (VV)	0,03	9	7	6
Cofinancements	0,82	1 474	610	139
Contrat d'apprentissage	45,11	3 036	3 036	1 415
Contrat de professionnalisation	3,45	457	457	176
Conventionnel	0,62	499	233	37
Fonction Tutorale	0,70	597	597	439
Formation tuteur	0,01	-	27	16
Mesure d'urgence	0,13	39	16	7
PDC (dont actions collectives)	2,65	7 154	3 553	1 006
POE collective	1,41	272	34	1
PROA Alternance	-	1	1	1
PROA Convention Relance	0,12	19	19	9
Relance Industrie	5,69	7 270	2 347	547
Versement volontaire	6,77	16 959	5 975	820

EN
SAVOIR
PLUS





NOUVELLE-AQUITAINE • Convention relance industrie Métallurgie

AMG SOLUTION anticipe la transition digitale

AMG Solution est une TPE en constante évolution, spécialisée dans l'électricité statique. Une transition digitale d'importance a notamment été menée, grâce à la formation des salariés et l'accompagnement du conseiller OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine.

AMG SOLUTION est installée depuis plus de 35 ans dans la commune de Mérignac. Spécialisée dans l'électricité statique et le dépoussiérage industriel pour plus de 2 000 clients, l'entreprise a pour valeurs la réactivité, la disponibilité, la qualité du service. Pour Philippe De Galzain, directeur de l'entreprise, la formation est la clef de ce succès. Depuis 2009, AMG SOLUTION collabore avec OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine : un suivi régulier avec son conseiller permet à l'entreprise de se tenir informée des dispositifs disponibles, d'affiner ses besoins et projets de formation et de se voir proposer des solutions adaptées. Ces contacts fréquents ont notamment permis de mettre en place le FNE et la Convention relance industrie durant la crise sanitaire.

Le conseiller formation, un facilitateur

Pour Philippe de Galzain, le conseiller OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine est avant tout un accélérateur et un facilitateur de démarches, qui apporte une aide précieuse au montage des différents dossiers. Il est aussi une source d'information fiable et compétente, permettant

de prendre du recul : « On ne sait jamais si on est dans les clous ou non : c'est bien d'avoir un avis sur les dossiers soumis. ».

Transition digitale progressive

Dans une démarche d'efficacité, AMG SOLUTION est engagée depuis une dizaine d'années dans une transition digitale, qui s'est accélérée avec la pandémie. En lien avec ces évolutions, la démarche commerciale de l'entreprise a dû être adaptée. OPCO 2i a été présent à chaque étape, assurant un accompagnement dans le développement des compétences de l'entreprise.

Une politique RH axée sur l'humain

Pour Philippe de Galzain, la formation est un levier essentiel de la stratégie de développement. Dans le cadre de cette politique, le rôle d'OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine est déterminant : les formations étant longues et coûteuses, les solutions proposées permettent de mettre en place un plan de développement des compétences à la hauteur des ambitions de l'entreprise.



Engagement initial (M€)
 Nb stagiaires
 Nb dossiers
 Nb entreprises

NOUVELLE AQUITAINE

TOTAL RÉGION	127,77	53 549	23 420	3 949
Actions collectives (VV)	0,03	14	12	12
Cofinancements	2,84	4 843	1 819	380
Contrat d'apprentissage	81,62	5 068	5 068	2 204
Contrat de professionnalisation	7,60	1 135	1 135	362
Conventionnel	0,66	1 299	435	60
Fonction Tutorale	1,28	1 010	1 010	715
Formation tuteur	0,01	-	18	15
Mesure d'urgence	0,91	285	130	26
PDC (dont actions collectives)	5,46	14 756	7 089	1 923
POE collective	2,34	458	32	1
PROA Alternance	0,09	38	38	11
PROA Convention Relance	0,39	56	56	13
Relance Industrie	10,14	8 482	2 924	630
Versement volontaire	14,40	30 393	10 244	1 391

EN
SAVOIR
PLUS



DANS NOS RÉGIONS



PACA CORSE • Alternance Chimie

La Savonnerie « Fer à Cheval » mise sur l'apprentissage

Insérer des jeunes grâce à l'apprentissage, défi réussi par la Savonnerie Fer à Cheval, la plus ancienne de Marseille.

L'entreprise NCDSM (Nouvelle Compagnie des Détergents et du Savon de Marseille) détient, au travers de sa savonnerie Fer à Cheval fondée en 1856, le savoir-faire ancestral et la maîtrise de la fabrication du savon de Marseille traditionnel cuit en chaudron.

Développement et démarche éco-responsable

L'entreprise n'a eu de cesse de se développer, améliorant ses processus de fabrication, sa logistique, diversifiant ses produits, tout en restant au plus près de ses valeurs : savoir-faire et transmission, proximité et innovation. La savonnerie est par ailleurs engagée dans une démarche écologique et responsable, notamment dans le choix des ingrédients, le recyclage des ressources et les emballages produits. Cette démarche éco-responsable se traduit également par des actions sociales de proximité : travail avec des centres de réinsertion professionnelle et des ESAT, notamment. Afin de promouvoir ses métiers et son activité, l'entreprise travaille en forte proximité avec les acteurs emploi-formation du territoire.

Cinq alternants recrutés pendant la crise sanitaire

La savonnerie compte 45 salariés, dont 20 recrutés depuis 2013. 5 alternants en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage ont également été recrutés au plus fort de la crise sanitaire. L'entreprise a bénéficié de l'expertise de sa conseillère formation OPCO 2i PACA CORSE pour la prise en charge des coûts de formation (CFA) et la rémunération des alternants, mais aussi concernant l'importance du rôle des tuteurs quant à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes.

EN
SAVOIR
PLUS



Engagement initial (M€)



Nb stagiaires



Nb dossiers



Nb entreprises

PACA CORSE



TOTAL RÉGION	83,22	37 856	16 579	3 086
Actions collectives (VV)	0,03	12	9	9
Cofinancements	0,82	1 936	601	86
Contrat d'apprentissage	56,10	3 919	3 919	1 849
Contrat de professionnalisation	4,03	515	515	263
Conventionnel	0,17	200	66	19
Fonction Tutorale	1,40	1 199	1 199	908
Formation tuteur	0,04	-	43	21
Mesure d'urgence	0,04	35	15	4
PDC (dont actions collectives)	4,24	10 016	4 987	1 424
POE collective	0,54	259	24	1
PROA Alternance	-	2	2	2
PROA Convention Relance	0,31	41	41	13
Relance Industrie	5,49	7 496	2 047	426
Versement volontaire	10,02	21 481	7 004	601



AURA • POEC

Tous secteurs

Une POEC innovante : intégration de réfugiés sur des métiers en tension

2i AURA a mis en place une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) pour le métier d'opérateur de production en usinage, auprès de demandeurs d'emploi au statut de réfugiés.

Le dispositif POEC est très efficace pour pallier les difficultés de recrutement à court ou moyen terme sur des métiers pour lesquels on ne trouve pas de candidats. Dans le monde de l'industrie, ce temps de formation est souvent trop court, aussi la POEC fonctionne souvent comme une préqualification avant intégration du nouvel embauché dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Difficultés de sourcing

Pour faire face aux difficultés de sourcing de candidats sur les dernières sessions de POEC, l'Ecole Boisard a proposé de travailler auprès d'un public spécifique : les réfugiés. Ce public détenait les connaissances et des aptitudes techniques, mais il fallait l'accompagner sur les mutations numériques et surtout l'expression française.

Apprentissage du français

Dans ce contexte spécifique, 2i AURA a pu obtenir une dérogation auprès de Pôle emploi sur la durée de formation. En effet, compte tenu du public, l'Ecole Boisard a proposé, en plus des heures de formation habituelles,

des heures pour l'apprentissage du français langue étrangère (FLE) pour que les stagiaires puissent comprendre les consignes techniques.

Partenariat

En partenariat avec l'association Forum réfugiés (sourcing des candidats, formation au FLE Technique) et le GEIQ* Industrie Rhône (sourcing entreprises), l'Ecole Boisard a mis en place une formation pour 10 stagiaires comprenant 470 heures de formation pour le métier d'opérateur de production en usinage, dont 70 heures de français langue étrangère (vocabulaire technique) et 70 heures d'immersion en entreprise.

100 % d'insertion

Cette expérience de POEC innovante à destination de demandeurs d'emploi réfugiés a permis d'intégrer les 10 stagiaires. Etant donné le succès de cette expérience, 2i AURA l'a renouvelée.

*Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.

€²ⁱ Engagement initial (M€) Nb stagiaires
Nb dossiers Nb entreprises

AURA	€ ²ⁱ	Nb stagiaires	Nb dossiers	Nb entreprises
TOTAL RÉGION	347,89	155 382	65 121	9 480
Actions collectives (VV)	0,06	40	28	23
Cofinancements	1,62	2 895	1 021	237
Contrat d'apprentissage	212,57	14 002	14 002	5 884
Contrat de professionnalisation	18,67	2 685	2 685	808
Conventionnel	3,16	2 730	838	180
Fonction Tutorale	4,16	3 339	3 339	2 478
Formation tuteur	0,08	-	156	72
Mesure d'urgence	2,08	1 678	522	150
PDC (dont actions collectives)	11,07	30 660	14 466	4 273
POE collective	2,95	515	71	5
PROA Alternance	0,13	34	34	13
PROA Convention Relance	0,61	81	81	32
Relance Industrie	28,34	30 891	8 650	1 653
Versement volontaire	62,40	100 089	34 103	3 416

EN
SAVOIR
PLUS



DANS NOS RÉGIONS



GRAND-EST • POEC Tous secteurs

Dans l'Aube, on forme et on recrute grâce à la POEC !

En octobre 2022, 2i Grand-Est a mis en place trois opérations de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) dans l'Aube, afin de faire face à un accroissement d'activité. Cette solution de recrutement efficace consiste à transmettre des savoir-faire aux demandeurs d'emploi.

OPCO 2i a accompagné plusieurs entreprises en déployant le dispositif de POEC. Après une phase de recrutement menée avec les acteurs locaux, trois sessions de formation ont été organisées :

POEC opérateur monteur en mécanique et électronique pour l'entreprise POK

Dans le cadre de son développement vers un marché de produits télécommandés, l'entreprise POK a besoin de recruter des opérateurs monteurs en mécanique et électronique, métier qui nécessite un savoir-faire spécifique en électronique. Portée par le Pôle Formation UIMM, en collaboration avec ALCEVI (organisme de formation local), une session de formation pour un groupe de 10 demandeurs d'emploi a été lancée pour une durée de 364 heures.

POEC Opératrice en Confection pour l'entreprise Petit Bateau

Depuis quelques années, l'entreprise Petit Bateau constate le vieillissement de ses effectifs dans son atelier de production et doit donc renouveler ses équipes en confection. Il est primordial pour cette entreprise du textile de conserver son savoir-faire d'autant plus que son nouvel axe stratégique est de produire à la demande et surtout de fabriquer à nouveau dans son atelier français situé à Troyes. Une session de formation pour un groupe de 8 demandeurs d'emploi a été lancée pour une durée de 399 heures menée par Maya Campus (organisme de formation).

POEC Régleur en Usinage en inter-entreprises

Pour répondre à un besoin de plusieurs entreprises de la métallurgie sur le bassin d'emploi, notamment les entreprises Plancy Meca et ACCURDE, une session de formation « opérateur régleurs en usinage » a débuté en octobre. Trois demandeurs d'emploi seront formés au Pôle Formation UIMM de Troyes pendant 399 heures dont 98 heures en entreprise, avec pour objectif d'y être intégrés fin janvier.

Accompagnement et rôle de 2i Grand-Est

Les conseillers d'OPCO 2i Grand-Est ont détecté et recensé les besoins des entreprises sur le territoire. Ils ont ensuite mobilisé les acteurs locaux et partenaires, notamment Pôle emploi et la région Grand-Est, pour mettre en place ces opérations de POEC. Les conseillers assurent également le suivi des formations avec les organismes qui les dispensent, jusqu'à l'intégration des demandeurs d'emploi en entreprise, afin de vérifier l'efficacité de ces actions de recrutement.

EN
SAVOIR
PLUS



Engagement initial (M€)



Nb stagiaires



Nb dossiers



Nb entreprises

GRAND-EST



TOTAL RÉGION 146,77 66 166 29 071 3 871

Actions collectives (VV)	0,12	41	27	27
Cofinancements	1,44	2 109	714	184
Contrat d'apprentissage	96,95	6 273	6 273	2 287
Contrat de professionnalisation	6,44	846	846	248
Conventionnel	1,18	2 309	764	71
Fonction Tutorale	1,23	972	972	635
Formation tuteur	0,11	-	139	76
Mesure d'urgence	0,54	467	162	19
PDC (dont actions collectives)	5,04	14 116	7 187	1 825
POE collective	1,24	234	23	2
PROA Alternance	0,17	58	58	13
PROA Convention Relance	0,45	67	67	19
Relance Industrie	12,25	13 593	4 274	871
Versement volontaire	19,60	41 195	14 644	1 621



 Engagement initial (M€)
  Nb stagiaires
 Nb dossiers
  Nb entreprises

HAUTS-DE-FRANCE				
TOTAL RÉGION	147,28	76 000	31 283	3 630
Actions collectives (VV)	0,03	12	10	9
Cofinancements	2,76	4 885	1 638	215
Contrat d'apprentissage	87,96	5 491	5 491	2 142
Contrat de professionnalisation	12,97	2 260	2 260	400
Conventionnel	0,27	330	102	36
Fonction Tutorale	1,06	849	849	598
Formation tuteur	0,03	-	67	22
Mesure d'urgence	0,29	204	100	5
PDC (dont actions collectives)	4,63	15 590	6 723	1 642
POE collective	2,06	354	37	1
PROA Alternance	0,04	20	20	5
PROA Convention Relance	0,30	44	44	16
Relance Industrie	11,97	12 090	4 044	777
Versement volontaire	22,92	52 274	17 573	1 562



HAUTS-DE-FRANCE • CONVENTION RELANCE INDUSTRIE

Textile

FashionCube Denim Center forme les jeanneurs du made in Hauts-de-France

Recruter des personnes éloignées de l'emploi sans prérequis en confection pour les former aux profils techniques de « Jeanneurs », c'est le challenge que s'est lancé FashionCube Denim Center, accompagné par OPCO 2i Hauts-de-France.

Créée au printemps 2021, la société FashionCube Denim Center, basée à Roubaix a pour objectif de fabriquer des jeans made in France et plus précisément « made in Hauts-de-France », accessibles au grand public dans le respect de l'environnement. Pour atteindre son objectif, l'entreprise a souhaité recruter une centaine d'hommes et de femmes éloignés de l'emploi, avec des profils différents, pour les former sur des compétences techniques spécifiques au métier. Par le biais de différents partenaires locaux de l'emploi, un vivier de candidats en recherche d'emploi n'ayant pas spécifiquement les compétences en confection a donc été identifié et un premier axe de formation a vu le jour via le PAss Emploi.

Une fois cette phase terminée, il est apparu nécessaire de construire un parcours de formation permettant de renforcer les compétences techniques de ces jeanneurs, de développer la maîtrise des gestes sur les premières opérations apprises et de fluidifier l'organisation des postes en organisant plus de polyvalence

d'opérations. « Depuis novembre 2022, ce sont 38 jeanneurs qui ont entamé le parcours de formation perfectionnement à la couture qu'ils poursuivront pendant toute l'année 2023 à hauteur de 154 h par salarié. », explique Stéphanie Kossarov, Responsable RH de l'entreprise. OPCO 2i Hauts-de-France a accompagné l'entreprise tout au long de son projet : de la consolidation des besoins (phase construite avec un organisme de formation, partenaire historique de l'entreprise) à la demande de prise en charge en passant par la présentation des différents mécanismes de financement mobilisables. « OPCO 2i a su être disponible, à l'écoute et nous apporter les conseils nécessaires à la construction de ce parcours en considération des aides disponibles pour limiter l'impact financier que représente un tel parcours en lancement d'activité », note Stéphanie Kossarov. « Sans l'aide d'OPCO 2i, FashionCube Denim Center n'aurait pas pu planifier une telle formation aussi vite. »

**EN
SAVOIR
PLUS**



DANS NOS RÉGIONS

NORMANDIE • PROMOTION ET ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Tous secteurs

À la découverte des entreprises industrielles normandes !

OPCO 2i Normandie a organisé du 17 novembre au 15 décembre des rencontres qui permettent à des jeunes d'échanger en direct avec des professionnels de l'industrie et de découvrir leurs métiers. C'est sous la nouvelle bannière « Avec l'Industrie » qu'OPCO 2i Normandie et Myfuture se sont engagés à remettre en question les stéréotypes sur le secteur et à valoriser l'image de l'industrie au travers de témoignages et d'exemples concrets.

C'est aussi l'occasion de montrer à des jeunes que l'industrie se transforme et offre des conditions de travail à la hauteur des attentes des nouvelles générations. Les organisations professionnelles et leurs adhérents, fortement mobilisés autour de ce dispositif, ont mis à l'honneur les secteurs de la chimie, le recyclage, la métallurgie, la plasturgie, l'industrie nautique, le nucléaire, la mode, les entreprises du médicament, le cristal et le verre.

Un événement spécial a eu lieu en live, le 14 décembre avec l'entreprise Verescence, leader du flaconnage en verre pour l'univers de la parfumerie et de la cosmétique, à destination des adultes en insertion, relayé par Pôle Emploi et les Missions locales.

€ ²ⁱ	Engagement initial (M€)	Nb stagiaires
📁	Nb dossiers	Nb entreprises

NORMANDIE				
TOTAL RÉGION	95,44	59 825	24 722	2 327
Actions collectives (VV)	0,02	8	8	8
Cofinancements	0,81	1 357	471	140
Contrat d'apprentissage	58,16	3 627	3 627	1 407
Contrat de professionnalisation	6,01	743	743	189
Conventionnel	0,35	325	109	29
Fonction Tutorale	0,60	499	499	386
Formation tuteur	0,04	-	50	23
Mesure d'urgence	0,71	518	208	18
PDC (dont actions collectives)	2,83	8 544	4 135	1 020
POE collective	0,93	163	17	1
PROA Alternance	0,02	3	3	3
PROA Convention Relance	0,28	42	42	15
Relance Industrie	6,50	8 377	2 869	613
Versement volontaire	18,18	46 470	16 528	981

BOURGOGNE FRANCHE COMTE				
TOTAL RÉGION	74,61	33 359	14 905	2 411
Actions collectives (VV)	0,05	40	36	10
Cofinancements	1,87	3 479	1 200	184
Contrat d'apprentissage	43,22	2 878	2 878	1 398
Contrat de professionnalisation	4,00	535	535	163
Conventionnel	1,37	1 064	312	62
Fonction Tutorale	0,84	640	640	378
Formation tuteur	-	-	1	1
Mesure d'urgence	0,52	244	88	11
PDC (dont actions collectives)	3,15	7 058	3 415	1 108
POE collective	0,97	118	21	1
PROA Alternance	0,01	2	2	2
PROA Convention Relance	0,19	26	26	11
Relance Industrie	7,25	6 491	2 748	478
Versement volontaire	11,17	21 613	7 867	1 020



CENTRE VAL-DE-LOIRE • ALTERNANCE CFA

Maroquinerie

Hermès crée sa propre école pour former ses futurs artisans

Pour s'inscrire dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale forte, la célèbre maison Hermès a souhaité maîtriser au plus près la transmission de son modèle artisanal.

Afin de développer ses innovations pédagogiques, valoriser la formation, faire rayonner ses valeurs et transmettre sa culture singulière, la société Hermès s'est dotée, en juin 2021, d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et organisme de formation nommé L'École Hermès des savoir-faire. Cette école dispense notamment une formation d'artisans maroquinsiers selliers, avec le passage du diplôme du CAP Maroquinerie. « Cette proximité et notre implantation sur l'ensemble du territoire français nous a conduits à solliciter pour le déploiement de ses parcours certifiants, une organisation en miroir à celle du CFA. OPCO 2i

nous a soutenu dans cette démarche et a dédié une équipe centralisée en Région Centre-Val de Loire, interlocuteur de proximité de notre CFA » souligne Carine Thiollay, Directrice de l'École Hermès des savoir-faire.

Le groupe Hermès, et plus particulièrement sa direction maroquinerie sellerie, veut anticiper au mieux et de manière stratégique ses besoins de recrutements sur l'ensemble de ses 22 sites de production en France, avec la perspective d'y pourvoir 700 postes chaque année.

EN
SAVOIR
PLUS



CENTRE VAL DE LOIRE



TOTAL RÉGION	87,51	36 821	15 859	2 392
Actions collectives (VV)	0,02	9	8	8
Cofinancements	1,16	1 616	650	165
Contrat d'apprentissage	54,31	3 308	3 308	1 433
Contrat de professionnalisation	7,76	1 045	1 045	156
Conventionnel	0,29	456	113	29
Fonction Tutorale	0,44	384	384	319
Formation tuteur	0,02	-	60	6
Mesure d'urgence	0,12	84	27	15
PDC (dont actions collectives)	2,16	5 796	2 830	818
POE collective	1,19	220	28	1
PROA Alternance	0,02	3	3	3
PROA Convention Relance	0,56	60	60	21
Relance Industrie	8,93	11 190	4 179	715
Versement volontaire	10,54	24 613	8 333	866

DANS NOS RÉGIONS



PAYS-DE-LA-LOIRE	Engagement initial (M€)	Nb stagiaires	Nb dossiers	Nb entreprises
TOTAL RÉGION	126,61	47 859	21 465	3 911
Actions collectives (VV)	0,02	7	6	5
Cofinancements	1,06	1 286	559	177
Contrat d'apprentissage	82,28	5 186	5 186	2 491
Contrat de professionnalisation	7,97	1 271	1 271	349
Conventionnel	1,59	2 483	732	156
Fonction Tutorale	1,52	1 161	1 161	778
Formation tuteur	0,04	-	61	45
Mesure d'urgence	2,28	1 855	484	88
PDC (dont actions collectives)	3,71	9 917	5 157	1 582
POE collective	3,66	722	75	1
PROA Alternance	0,02	5	5	4
PROA Convention Relance	0,61	87	87	45
Relance Industrie	9,75	10 854	3 505	881
Versement volontaire	12,12	25 723	9 365	1 352



PAYS-DE-LA-LOIRE • POEC

Papier-carton

NorPaper recrute : 1^{ère} POEC pour le papier-carton en France !

Pour trouver les compétences nécessaires dans le cadre de son développement, le groupe NorPaper, en collaboration avec OPCO 2i Pays-de-la-Loire, s'est tourné vers la solution POEC, une première pour le papier-carton en France.

La POEC, solution de recrutement

Afin de poursuivre son développement et remplacer de futurs départs à la retraite, la papeterie prévoit de recruter huit aides-conducteurs/bobineurs (hommes-femmes). Faute de compétences disponibles sur le bassin d'emploi de Nantes dans le domaine de la papeterie, l'entreprise s'est alors tournée vers OPCO 2i Pays de la Loire, qui l'a accompagnée dans la mise en place d'une POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) : former des demandeurs d'emploi, les qualifier et les intégrer durablement au sein de son organisation. Ce dispositif gagnant-gagnant leur permet de s'insérer dans l'emploi et à l'entreprise de pourvoir des postes vacants sur un métier en tension. Il s'agit de la première POEC en France métropolitaine dans le secteur du Papier Carton !

Création d'une formation sur-mesure avec OPCO 2i

OPCO 2i Pays de la Loire, Pôle emploi et ses partenaires ont ainsi mis sur un pied une formation sur-mesure

dans ce cadre. Elle a été proposée à huit demandeurs d'emploi, candidats pour intégrer l'entreprise. Dispensée à Nantes par UNIDIS Stratégie et Avenir (organisme de formation de branche) en collaboration avec son partenaire Grafipolis, cette formation pré-qualifiante a duré 336 heures, entre le 13 mai et le 22 juillet 2022.

Objectif CQP

Les stagiaires ayant bénéficié de la POEC pourront obtenir une certification partielle (2 blocs de compétences sur 5) du CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) « conducteur/opérateur de machine à papier ». Des contrats de professionnalisation seront proposés afin que les stagiaires continuent leur apprentissage et valident les 5 blocs de compétences constitutifs du CQP.

EN
SAVOIR
PLUS



OCCITANIE				
TOTAL RÉGION	111,60	39 682	19 024	3 482
Actions collectives (VV)	0,03	10	9	8
Cofinancements	2,00	4 160	1 445	314
Contrat d'apprentissage	78,79	5 279	5 279	2 051
Contrat de professionnalisation	6,12	959	959	273
Conventionnel	0,31	464	149	36
Fonction Tutorale	1,47	1 190	1 190	812
Formation tuteur	0,01	-	26	10
Mesure d'urgence	0,19	59	44	21
PDC (dont actions collectives)	4,00	10 646	5 108	1 539
POE collective	0,68	201	16	1
PROA Alternance	0,01	4	4	4
PROA Convention Relance	0,23	34	34	8
Relance Industrie	8,58	10 414	3 611	669
Versement volontaire	9,19	20 099	7 276	1 112

ILE-DE-FRANCE				
TOTAL RÉGION	406,77	147 821	66 496	8 097
Actions collectives (VV)	0,04	18	15	12
Cofinancements	2,51	3 899	1 599	261
Contrat d'apprentissage	307,02	21 789	21 789	6 058
Contrat de professionnalisation	15,89	2 811	2 811	631
Conventionnel	4,34	3 027	1 263	175
Fonction Tutorale	1,38	2 731	2 731	1 938
Formation tuteur	0,06	-	76	31
Mesure d'urgence	0,21	289	117	39
PDC (dont actions collectives)	5,88	14 277	7 047	2 089
POE collective	0,29	118	8	1
PROA Alternance	0,07	24	24	3
PROA Convention Relance	0,41	54	54	16
Relance Industrie	21,98	23 908	7 277	952
Versement volontaire	46,68	99 941	32 599	1 741

DROM							
TOTAL	418	2 739	5,88	4,51	344	0,19	29
Guadeloupe	83	482	0,64	0,38	33	0,03	5
Guyane	63	821	0,71	0,24	20	0,01	3
La Réunion	190	946	2,51	2,19	168	0,03	6
Martinique	81	427	1,03	0,70	60	0,12	15
Mayotte	1	63	0,99	0,99	63	-	-

CES TERRITOIRES SONT GÉRÉS PAR DÉLÉGATION À AKTO



DANS NOS COMMISSIONS



>> Commission GEPP et observations

A Promotion et attractivité des métiers

La promotion de l'industrie auprès des jeunes s'est déclinée via la création de la catégorie Industrie dans de nombreux concours et actions : Je filme le métier qui me plaît, Je filme ma formation, Apprentiscène... et par une multiplication de la présence d'OPCO 2i dans les salons d'orientation et emploi. La commission s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue afin de mieux capitaliser sur les actions menées. Il s'agit notamment de mieux valoriser et faire connaître les projets des branches et ceux de l'interindustrie.



APPRENTISCÈNE

Pour les 20 ans d'Apprentiscène au Théâtre Marigny, une campagne de communication grand public a été créée afin de rendre l'évènement visible et séduisant auprès du public et l'inciter à venir assister aux représentations des apprentis. Une soirée spéciale OPCO 2i était organisée le 16 mai avec 12 CFA participants.

DATE

Du 11 au 19 mai 2022

RÉSULTATS

- ☑ **Total des soirées** : plus de 5 millions de personnes touchées dont 4 millions par achat média (affichage, publicité), 685 000 sur les réseaux.
- ☑ **Pour OPCO 2i** : 26 000 personnes atteintes sur les réseaux sociaux.





JEXPLORE

Comment donner la possibilité aux jeunes d'expérimenter au plus tôt le monde professionnel ? C'est l'ambition de Jexplore, une immersion dans la peau de professionnels pour découvrir les différents métiers de l'industrie via le digital et des casques permettant la vision en 3D. OPCO 2i s'est associé à cette opération pour faire découvrir de manière ludique les différents métiers de l'industrie auprès des jeunes sur les salons.

DATE

De janvier à juillet 2022

RÉSULTATS

- ☑ **2 500 sessions réalisées** (une session équivaut à 1 jeune qui bénéficie du dispositif jexplore)
- ☑ **16 000 visionnages** uniques de métiers



PARCOURS MÉTIERS Je filme le métier qui me plaît

Pour « Je filme le métier qui me plaît » plusieurs jeunes ont réalisé en groupe une vidéo sur un métier qu'ils ont envie de découvrir dans l'industrie (« Industrie des possibles, catégorie parrainée par OPCO 2i). Les jeunes découvrent ainsi les métiers et les formations en étant « acteurs », réalisateurs, producteurs : une belle expérience humaine, riche en enseignements. 90 vidéos ont été réalisées. Les meilleures se sont retrouvées sur la chaîne « Industrie » du site www.parcoursmetiers.tv, qui recense toutes les vidéos réalisées par les jeunes chaque année. PARCOURSMETIERS.TV est diffusé au sein d'un réseau qualitatif ciblé, composé de 41 000 prescripteurs de l'orientation, de la découverte des métiers et de l'insertion (enseignants, CDI, CIO,...). Une chaîne Industrie des possibles, consacrée à la promotion des métiers était valorisée à travers 90 vidéos montrant les métiers de l'industrie.

DATE

Du 30 août 2021 au 21 juillet 2022

RÉSULTATS

- ☑ **221 établissements candidats**
- ☑ **Audience** : 2,2 millions de spectateurs touchés (jeunes, parents, enseignants)
- ☑ **1 700 vues en moyenne** par vidéo dans la catégorie « jeunes » et 3700 vues par vidéo dans la catégorie « pro »



SEMAINE DE L'INDUSTRIE exemple en Centre-Val de Loire / Normandie

À l'occasion de la Semaine de l'Industrie 2022, la direction régionale Centre-Val de Loire et les branches industrielles avec l'appui de Myfuture ont organisé une série de Lives Métiers et de visites virtuelles de différents métiers et secteurs de l'industrie. Au global ce sont 13 événements qui ont eu lieu tout au long de cette période : 7 lives métiers et 6 visites virtuelles.

9 branches étaient mobilisées tout au long de l'opération, avec 28 entreprises du Centre-Val de Loire et Normandie.

DATE

du 15 novembre au 13 décembre 2022

RÉSULTATS

- ☑ **1 155 élèves participants** en direct
- ☑ **89 élèves par live** en moyenne
- ☑ **4 241 vues replay**



DANS NOS COMMISSIONS



L'AVENTURE DES MÉTIERS-PARIS

Le mondial des métiers- Lyon (salons l'Etudiant)

Ces deux événements permettent aux collégiens, lycéens, étudiants, apprentis, salariés mais aussi demandeurs d'emploi, jeunes et adultes en reconversion de découvrir les différents métiers de l'industrie. Deux stands de 100 m² étaient déployés à Paris et Lyon sous la bannière « Avec l'Industrie ». Chaque stand comprenait une mise en avant des lieux de vie des jeunes au quotidien dans 4 environnements (salle de sport/studio/salle de cours/réalité virtuelle). Chaque environnement était animé par de nombreux ateliers : personnalisation & nettoyage de chaussures, atelier fabrication de produits cosmétiques, customisation de sac...

DATE

**Du 25 au 27 novembre 2022 -
Aventure des métiers**

**Du 1^{er} au 4 décembre 2022 -
Mondial des Métiers**

RÉSULTATS

📌 **80 000 visiteurs**

📌 **2 500 participants** stand OPCO 2i à Paris /
2 627 à Lyon



188 projets

sur la PAM et les observations

4,8 millions d'euros

sur l'observation

8,6 millions d'euros

sur la promotion et attractivité
des métiers



CHRISTOPHE DENEUVE

Président de la Commission appui technique aux branches pros en matière de GEPP et d'observations

« Avec l'Industrie », une force face aux difficultés de recrutement

Grâce à cette marque, les branches parlent d'une seule et même voix.

« Une grosse partie du travail en 2022 a été consacrée à la campagne de promotion et attractivité des métiers (PAM), avec le lancement de notre marque "Avec l'Industrie", destinée à créer des vocations auprès des jeunes et du grand public. Grâce à cette marque, les branches parlent d'une seule et même voix, c'est une force face aux difficultés de recrutement. Un film publicitaire pour la télévision et le cinéma, nécessitant 12 réunions en comité technique, des affiches, des nouveaux stands "Avec l'Industrie" ont notamment été conçus. Ceux-ci ont permis d'accueillir plus de 2 millions de jeunes sur les différents salons. Les projets en région, que nous devons valider, sont de plus en plus nombreux, augmentant notre visibilité dans les territoires. "Avec l'Industrie" communique aussi sur les réseaux sociaux prisés des jeunes publics.

Notre participation aux claps d'or de "Je film le métier qui me plaît" et "Je filme ma formation" au Grand Rex ainsi que la cérémonie d'Apprentiscène au Théâtre Marigny pour récompenser nos jeunes talents, ont également marqué l'année.

Le sujet des études et observations n'est pas en reste, avec de nombreux projets inter-industriels et au sein

des branches, dont les demandes d'études affluent. L'Observatoire Compétences Industries est un bel outil au service de l'interindustrie. L'étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie en est un formidable exemple.

Pour l'ensemble des sujets, et notamment pour la campagne PAM, nous avons travaillé main dans la main avec la Direction Etudes et Prospectives. Les décisions paritaires se sont prises dans un très bon état d'esprit par les membres de la commission. 32 branches nous constituent et chaque branche s'enrichit de l'expérience des autres.

En 2023, nous continuerons à œuvrer pour que la campagne PAM ait le maximum d'impact. Il nous paraît également important de donner de l'importance aux régions via les Commissions Territoire, afin de les aider à monter des actions dans un contexte de relocalisation et de réindustrialisation. Assurer la montée en compétence de l'ensemble des salariés de l'industrie et le succès de la transition écologique, sont évidemment dans nos objectifs. Enfin nous agissons pour que la Finale Nationale des Worldskills, qui aura lieu à Lyon en septembre 2023, soit un plein succès. »

B Observations

La commission a impulsé en 2022 via l'Observatoire Compétences Industries la réalisation d'études interindustrielles d'ampleur : l'étude sur la filière des batteries en France mais aussi l'étude sur l'impact de la transition écologique (voir page 9) ainsi que la réalisation d'études interindustrielles régionales (voir page 15).

En juillet 2022 l'Observatoire Compétences Industries a présenté ses travaux de prospective des besoins en compétences de la filière des batteries en France. Le développement important de l'électrification des véhicules a fait naître des besoins en compétences spécifiques au sein de l'interindustrie. Par son étude sur les batteries électriques, l'Observatoire Compétences Industries a permis de cerner l'évolution attendue des métiers et des compétences de la filière d'ici 3 à 5 ans, afin de s'assurer de l'adéquation des formations aux besoins des entreprises de cette chaîne de valeur en cours de structuration.

Cette étude offre un panorama complet de la chaîne de valeur de la filière des batteries électriques en France et de son évolution en positionnant les branches d'OPCO 2i sur cette chaîne. Elle identifie les problématiques emploi/formation communes et spécifiques aux différentes branches. En outre, elle permet de caractériser les besoins en compétences de la filière et d'apprécier l'adéquation des formations existantes aux besoins. Cinq branches professionnelles du périmètre d'OPCO 2i sont positionnées sur cette chaîne, mobilisées de manière inégale : chimie, métallurgie, plasturgie/composites, caoutchouc et recyclage. Elles interviennent dans différents domaines : extraction de matières premières, fabrication de composants de cellules, fabrication de cellules, fabrication de blocs de batteries et recyclage. Les branches Chimie et Métallurgie sont les plus impactées en termes d'emploi par le développement de la filière. Cinq branches d'activité adhérentes à OPCO 2i sont mobilisées pour cette filière batteries électriques. ■

DANS NOS COMMISSIONS



Certification professionnelle

La commission suit avec attention la politique de certification des branches de l'interindustrie.

Pour permettre aux branches de déployer leur politique, la commission statutaire est dotée d'un budget de 2 millions d'euros dédié aux investissements en ingénierie, en outillage, en communication.

Elle s'est fixée pour ambition d'amplifier le recours aux CQP & CQPI et de concourir de façon globale au développement de la certification des compétences.

Pour cela, elle a déterminé les axes suivants :

1^{er} axe : la communication. Des outils de communication interindustriels à destination des branches, des entreprises et des actifs ont été développés, avec la mise en ligne d'un mini site, la diffusion de livrets, d'affiches... Ces outils sont diffusés et mis à disposition depuis avril 2022.

Une vidéo explicative de quelques minutes permettant de bien appréhender la certification professionnelle a aussi été créée et mise en ligne sur le site d'OPCO 2i.

2^e axe : la recherche de solutions financières, via notamment la VAE et la PRO-A. La possibilité d'élargir l'éligibilité des actions et le montant du forfait ont été proposés au Conseil d'administration.

3^e axe : répondre aux grands enjeux de reconnaissance des compétences, notamment ceux autour du numérique, des soft skills et de la transition écologique.

Depuis la mise en place de la Commission, la mise à disposition et le développement d'un outil de gestion des certifications pour les branches est suivi avec beaucoup d'attention (GAC et E-Certif en fonction du choix des branches). ■

26 branches sur 32
ont une politique de certification
et proposent plus de
330 certifications différentes.

Près de 10 000 personnes
certifiées
sur une des certifications
de l'interindustrie.

EN
SAVOIR
PLUS



EN
SAVOIR
PLUS





LAURENCE LAUMOND

Laurence Laumond – Présidente de la Commission

« Une année placée sous le signe de l'accompagnement à la transition numérique »

Au-delà de l'évaluation, l'ambition est d'accompagner les salariés des entreprises interindustrielles vers une certification, le CléA Numérique.

« En 2022, les branches industrielles ont démontré un réel dynamisme en matière de certification. Aujourd'hui, ce sont 26 branches sur 32 qui ont engagé une politique de certification représentant plus de 330 certifications mises en œuvre pour près de 10 000 certifiés par an. Toutefois, l'hyper-inflation réglementaire est préoccupante et risque de pénaliser à terme des dispositifs de certification qui ont fait leurs preuves depuis plus de 30 ans au service du développement des compétences des salariés.

Notre action est éclairée entre autres par les études produites par l'Observatoire Compétences Industrie. Compte tenu des forts enjeux de développement des compétences liés la transition écologique et plus particulièrement à la trajectoire de décarbonation de l'industrie, l'objectif est de proposer des parcours de formation s'appuyant notamment sur des certifications. Cette 3^e année d'exercice a été placée sous le signe de l'expérimentation et de l'accompagnement des branches à la transition numérique. En capitalisant sur l'expérience de la branche de la chimie, il a été décidé de déployer un dispositif similaire d'évaluation des compétences numériques des salariés avec la société PIX et de proposer un accompagnement des équipes des conseillers 2i pour en décupler son utilisation. Au-delà de l'intérêt d'évaluer les compétences numériques, l'ambition majeure est d'accompagner les salariés des entreprises interindustrielles vers une certification : le CléA Numérique.

Nous allons poursuivre notre effort d'accompagnement des branches dans le déploiement de certifications « socles » comme le CléA management dès 2023. La recherche de solutions de financement de tels parcours guidera très certainement notre action.

Notre ambition serait d'accentuer nos travaux en matière de certification vers la recherche et l'innovation, comme le développement de parcours E-learning sur les fondamentaux de l'industrie ou la création de certifications communes à l'ensemble de nos branches. Mais nous consacrons la majeure partie de notre temps à adapter nos plateformes de gestion, nos ingénieries de certification, aux exigences de France Compétences. Afin d'aider les branches à se mettre en conformité, OPCO 2i a décidé de renforcer son pôle certification en recrutant une personne en charge de ces questions, assurant un lien direct avec les acteurs institutionnels et pour porter plus largement la voix de l'industrie en complément des actions portées directement par les branches. Ce sera une aide précieuse pour les branches ne disposant pas de ressources dédiées au sein de leurs équipes.

Favorisant le développement de l'inter-industrie, une offre mutualisée a été proposée à l'ensemble des branches pour bénéficier de budgets inter-industriels notamment sur le suivi de cohortes et sur une offre de conseil en ingénierie des certifications. »



**AVEC LE CQP,
RÉALISEZ VOS
AMBITIONS.**

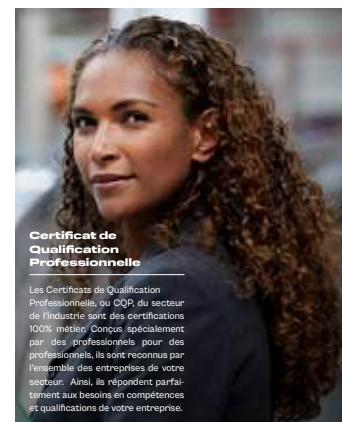


**Certificat de
Qualification
Professionnelle**

Les Certificats de Qualification Professionnelle, ou CQP, du secteur de l'industrie sont des certifications 100% métier. Conçus spécialement par des professionnels pour des professionnels, ils sont reconnus par l'ensemble des entreprises de votre secteur. Surtout, ils répondent parfaitement aux besoins en compétences et qualifications de votre entreprise.



**FAIRE ÉVOLUER
SES SALARIÉS ET
SON ENTREPRISE.**



**Certificat de
Qualification
Professionnelle**

Les Certificats de Qualification Professionnelle, ou CQP, du secteur de l'industrie sont des certifications 100% métier. Conçus spécialement par des professionnels pour des professionnels, ils sont reconnus par l'ensemble des entreprises de votre secteur. Ainsi, ils répondent parfaitement aux besoins en compétences et qualifications de votre entreprise.

DANS NOS COMMISSIONS



Dispositifs de mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires

Soutenir les branches les plus exposées aux mutations en cours

En 2022, les membres de la commission « dispositifs de mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires » ont piloté l'articulation des dispositifs permettant d'accompagner la période post crise Covid : crise de la demande des produits manufacturiers, crise d'approvisionnement en matière première, conséquences du conflit en Ukraine, etc.

Les membres de la commission ont ainsi été associés aux discussions avec le ministère du Travail pour piloter la **Convention relance industrie**, pour la seconde année. Ils ont pu orienter l'articulation de la subvention avec les autres dispositifs de crise, préciser les besoins spécifiques de certaines branches particulièrement impactées, rappeler les cibles prioritaires, etc.

Ils ont eu à examiner les demandes de branches ayant signé un accord spécifique.

➤ Poursuite d'accords signés en 2021

- Pour la **branche des équipements thermiques** : l'enjeu majeur des entreprises de la branche est d'accompagner la montée en compétences des salariés sur la digitalisation nécessaire des métiers, accélérée par la crise sanitaire, et sur le sens du service et de la relation client.

- Pour la **branche du Cristal, verre et vitrail** : l'industrie du flaconnage a été particulièrement impactée par la crise sanitaire. La priorité des partenaires sociaux de cet accord était de préserver les savoirs-faires verriers et de préserver les emplois les plus fragilisés.

- Pour la **branche Habillement** : l'enjeu de la filière est principalement de réunir les conditions de réindustrialisation de l'activité en France.

➤ Nouveaux accords de branche en 2022

- Pour la **branche chaussures et articles chaussants** : l'enjeu pour les entreprises de cette branche est de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art, et de s'adapter au digital.

- Pour la **branche de la métallurgie en Haute-Savoie et dans l'Ain** : les salariés des entreprises concernées sont particulièrement impactés par les transformations de la filière automobile. Les accords doivent permettre d'accompagner les stratégies de recherche de nouveaux marchés hors secteur, ou de repositionnement notamment sur le véhicule électrique. Avec la fin du moteur thermique attendue pour 2035, les évolutions de cette filière restent une préoccupation majeure, un véhicule électrique nécessitant environ 7 fois moins de pièces mécaniques que pour une motorisation thermique. La diversification s'impose donc comme un élément clé de la pérennité des entreprises industrielles de la filière.

- Pour les **branches de la maroquinerie et de cuirs et peaux** : les entreprises de ces branches sont impactées par le conflit en Ukraine, et par les arrêts de production de matériaux, à plusieurs reprises en Chine, qui freinent l'export. L'enjeu pour les salariés de ces branches, est de développer leurs compétences afin de garantir la production en France.

- Pour la **branche de la couture parisienne** qui regroupe des maisons de Haute-Couture : l'accord de branche a permis de soutenir la reprise d'activité et d'accompagner les mutations en cours : digitalisation, préservation et transmission des savoirs-faires. ■



SERGE BORNAREL

Vice-Président de la Commission Mesures d'urgence

« Le déploiement de mesures d'urgence s'est fait en complément de la Convention relance industrie »

En 2021 et 2022, les entreprises ont pu bénéficier d'aides exceptionnellement élevées.

« En 2022, la Commission Mesures d'urgence s'est retrouvée dans le même contexte qu'en 2021, avec un important volume financier issu de la Convention relance industrie. Ainsi, en 2021 et 2022, les entreprises qui avaient besoin d'être accompagnées ont pu bénéficier d'aides bien supérieures à celles qu'il est possible d'obtenir dans une année normale. Après la crise sanitaire, le conflit en Ukraine a déclenché des problèmes d'approvisionnement et aussi d'organisation du travail. À cela s'est ajouté la crise énergétique.

Nous avons fait en sorte que les Conseillers puissent déployer les aides dans le cadre de Relance industrie. Le déploiement de mesures d'urgence s'est fait en articulation, permettant d'aller plus plus loin et de cibler davantage l'action par rapport à du chômage partiel.

Nous sommes le seul Opco à avoir une Commission Mesures d'urgence, c'est une exception. Le travail paritaire qui s'exerce dans un respect mutuel est une vraie richesse. Il permet de comprendre le besoin de la branche. Depuis la création de l'interindustrie, de plus en plus de branches se saisissent de ces dispositifs d'aide. La Commission a fait preuve d'intelligence dans le pilotage, puisqu'une partie du budget non dépensé dans le cadre de Relance Industrie a pu être mobilisée pour d'autres projets, dans une forme de mutualisation. »

>> Alternance

La dynamique se stabilise

Les résultats sont à nouveau en hausse en 2022 : + 4 %. Pas moins de 25 % des entreprises du périmètre d'OPCO 2i ont recruté au moins un alternant. La progression qui avait marqué 2021 (+ 30 %) est toutefois ralentie, notamment en raison de la crise énergétique survenue en 2022. Tout au long de l'année, OPCO 2i est resté mobilisé pour promouvoir l'alternance et accompagner sa mise en œuvre, avec des actions phares destinées à ses différents publics : entreprises, mais aussi CFA et jeunes.

Principales actions

- **5 webinaires pour les entreprises** organisés en mars et avril, « Les mardis de l'alternance »
- **3 webinaires pour les CFA** en avril et mai « Les mardis de l'apprentissage »
- **Salons « alternance »** : Jeunes d'Avenir
- **Dossier spécial alternance** sur opco2i.fr « Tous mobilisés »
- Déploiement des services **2i Alternance** et **2i Alternance+** et **2i contrat de pro accompagné** ■



BAROMÈTRE ALTERNANCE

CONTEXTE

Suite au baromètre alternance 2021, OPCO 2i a souhaité disposer d'indicateurs actualisés sur les pratiques et les besoins en matière d'alternance pour l'ensemble de ses entreprises adhérentes. Sur les 71 813 établissements de l'interindustrie sollicités, 4 160 entreprises ont répondu (soit 6 % de participation), ce qui garantit une très bonne fiabilité des résultats au global.

OBJECTIFS

Plus précisément l'enjeu est d'évaluer :

- Le niveau de connaissance de l'alternance et de recours habituels des entreprises.
- Les éventuels difficultés/freins rencontrés et le niveau d'intérêt pour les services d'OPCO 2i.
- Le recours à l'alternance en 2021, l'impact de la période et des annonces gouvernementales sur celui-ci.
- Les prévisions de recours en 2022.
- En complément, les actions en matière de marque employeur.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- ☑ Le niveau de connaissance a progressé depuis 2021 : 89 % connaissent suffisamment l'alternance, +5pts.
- ☑ 68 % des entreprises ont recours régulièrement ou ponctuellement à l'alternance, 7 % n'y ont plus recours, 25 % n'y ont jamais eu recours.
- ☑ Le manque de candidatures et d'adéquation des profils aux besoins des entreprises apparaissent comme les deux principaux points bloquants
- ☑ 46 % des entreprises interrogées sont intéressées par « 2i contrat pro accompagné », 61 % par le « kit de recrutement »

CALENDRIER

Enquête menée en mai 2022

**DAVID DERRE**

Président de la Commission Alternance

« Le bilan est positif »

Un quart des entreprises du périmètre d'OPCO 2i ont recruté au moins un alternant

« Au 31 décembre 2022, un peu plus d'un milliard trois cents millions d'euros ont été engagés par OPCO 2i, en progression de 6 %, pour financer 134 000 contrats d'alternance (dont 119 000 par apprentissage). En 2022, 90 500 nouveaux contrats d'alternance ont été signés avec 21 390 entreprises. Ainsi, 25 % des entreprises du périmètre d'OPCO 2i ont recruté au moins un alternant. Ce bilan positif est une source de satisfaction pour les membres de la Commission alternance, qui viennent de différentes branches mais partagent un objectif commun : œuvrer au développement de l'alternance, au bénéfice des jeunes et des entreprises. Malgré les contraintes financières, les échanges restent constructifs sur les priorités d'actions et les critères de financement, et le consensus domine lorsqu'il s'agit de conclure sur les recommandations à faire au Conseil d'administration.

La plupart des critères de financement sont communs aux 32 branches industrielles et permettent de soutenir les priorités retenues : projets d'investissements d'équipements ou immobiliers des CFA, financement de la fonction tutorale, de la formation des maîtres d'apprentissage, de l'aide au premier équipement des apprentis, et de l'aide à la mobilité internationale. En 2023 les axes stratégiques s'inscriront dans cette continuité. Et OPCO 2i poursuivra son travail de sensibilisation et d'information des jeunes ainsi que son travail de prospection des entreprises, afin d'amplifier le développement de l'alternance. »



CAMPAGNE DE PROSPECTION TÉLÉPHONIQUE

CONTEXTE

OPCO 2i a mené une campagne de prospection téléphonique en septembre et octobre 2022 auprès des TPE/PME, avec prise de rendez-vous pour les conseillers d'OPCO 2i.

OBJECTIF

Favoriser l'alternance au sein des entreprises de moins de 250 salariés

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- ☒ 1609 entreprises des 30 968 entreprises de – 250 salariés n'ayant pas réalisé d'alternance ces deux dernières années ont conclu des contrats en alternance sur l'année 2022, soit 5 % des entreprises cibles.
- ☒ 843 offres de recrutement déposées sur "La Bonne Alternance" ont été identifiées « 2i ».



134 000 contrats d'alternance

en cours au 31/12/2022
en progression de 11 %

25 % des entreprises

du périmètre d'OPCO 2i ont recruté
au moins un alternant en 2022



Aide au développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

En 2022, les engagements au titre du Plan de développement des compétences s'élèvent à 55 millions d'euros, soit une progression de 16 % par rapport à 2021. Cette hausse s'explique par deux mesures recommandées par la Commission et validées par le Conseil d'administration d'OPCO 2i : une campagne de dynamisation qui a eu lieu en septembre, ainsi qu'un relèvement du plafond jusqu'à 10 000 euros pour les parcours de formation.

La part des Actions clés en main représente 5 % du volume total des engagements (soit 2,7 millions d'euros).

20 198 entreprises

ont eu recours à un financement PDC -50

soit 31 % des entreprises de moins de 50 salariés.

148 531 stagiaires

ont été formés (+ 4 % par rapport à 2021),
soit 17 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.



LE CATALOGUE DE FORMATIONS « 2i ACTIONS CLÉS EN MAIN »

2i

ACTIONS CLÉS EN MAIN

Conçu afin de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises industrielles, plus particulièrement les TPE/PME, ses atouts sont les suivants :

- Environ 3 700 formations proposées par un peu moins de 250 organismes de formation
- Une plateforme intuitive, un système de filtres permettant de trouver facilement la formation recherchée
- Des tarifs négociés qui maintiennent qualité pédagogique et offre de proximité
- Une simple inscription sur le catalogue en ligne suffit. L'intégralité de la démarche administrative est gérée par la direction régionale 2i (dossier de prise en charge, facturation, règlement,...)
- Des formations répondant aux besoins spécifiques, à distance ou en présentiel dans chaque région
- Des organismes de formation référencés pour la pertinence de leur offre de formation et selon des critères qualité définis
- Un service de paiement direct des prestataires par OPCO 2i, gratuit pour les entreprises de moins de 50 salariés.

RÉSULTATS 2022

(SECTION ET CONSOLIDÉ EN M€)



- ☒ Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration du 1^{er} juin 2023 et approuvés par l'assemblée générale du 29 juin 2023 par OPCO 2i et les 12 AR2i fusionnées au 31 décembre 2022.
- ☒ Une activité soutenue sur tous les axes de financement en particulier l'alternance et la Convention relance industrie (sur la section volontaire).
- ☒ Un résultat net déficitaire de -26,63 M€ (+11,62 M€ 2021).

en M€	ALTERNANCE	PDC	CPF	VOLONTAIRE	CONVENTIONNEL	TOTAL 2022	TOTAL 2021
PRODUITS DE FORMATION	1 274,76	47,63	0,21	358,17	15,42	1 714,99	3 018,32
dont collectes	795,42	47,63	0,21	183,44	15,42	1 060,92	2 132,17
dont subventions	479,34			42,34		521,69	886,15
dont reprises de provisions Fonds dédiés				132,38		132,38	
CHARGES DE FORMATION	-1 185,30	-59,51	3,21	-369,90	-13,34	-1 643,64	-2 918,85
dont charges de formation	-1 142,11	-41,64	3,21	-368,77	-13,10	-1 562,40	-1 594,51
dont autres dépenses	-43,19			-1,13	-0,24	-44,57	-27,48
dont reversement France Compétences						-18,80	-1 174,95
dont reversements des disponibilités excédentaires		-17,87				-17,87	
dont provisions (EFF+subv)							-121,94
RÉSULTAT DE FORMATION	89,47	-11,88	3,42	-11,74	2,08	71,35	99,47
RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT	-89,47	-2,77	-0,40	-4,62	-0,73	-97,98	-87,84
RÉSULTAT COMPTABLE DE L'EXERCICE	0,00	-14,65	3,02	-16,36	1,35	-26,63	11,62

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2022

Les frais de gestion et de missions sont déterminés et répartis conformément aux dispositions de la COM 2020-2022

en M€	Frais de collecte	Frais de Gestion Administrative des Dossiers	Frais de déplacement des organes de direction	TOTAL FRAIS DE GESTION	Frais d'Accompagnement dvpt Alternance et Conv. Coop.	Appui technique aux branches / PEC Appr. et Prof.	Observatoires des Métiers et Qualifications	Frais Certification Professionnelle et Etudes sur la Formation	Info Conseil - Service de Proximité TPME	Contrôle et Qualité	TOTAL FRAIS DE MISSION	COM 2022
Comptes annuels 2022	6,21	11,82	0,07	18,10	31,86	0,28	6,31	2,82	37,88	0,74	79,89	97,98
Plafonds COM 2022				20,57							90,26	110,83
ECARTS				2,48							10,37	12,85

	TOTAL FRAIS DE GESTION	TOTAL FRAIS DE MISSION	COM 2022
Alternance	16,03	73,44	89,47
PDC	0,60	2,17	2,77
VV	0,85	3,77	4,62
Conventionnel	0,22	0,51	0,73
CPF	0,40		0,40
COMPTES ANNUELS 2022	18,10	79,89	97,99



**Encore sous l'impact
de la crise sanitaire,
les entreprises
industrielles ont dû faire
face à la crise
énergétique et aux
défis de la transition
écologique.
Les dispositifs de
formation ont contribué
à soutenir l'emploi
et anticiper
les compétences.**

02

BILAN

PAR DISPOSITIF

SOUTIEN À L'EMPLOI

Convention relance industrie	40
Cofinancements	43
Mesures d'urgence	44
Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	46
Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel (GEPP)	48
Plan de développement des compétences (PDC) pour les entreprises de moins de 50 salariés	49

ALTERNANCE

Bilan 2022	50
Investissement CFA	56



Convention relance industrie

> Un plan signé dans un contexte de crise

Dès le mois d'avril 2020, OPCO 2i a entamé les réflexions pour accompagner les entreprises dans la gestion de la crise sanitaire et préparer le rebond industriel. Il a ainsi été le premier Opco à signer le 18 janvier 2021 avec la ministre du Travail, Elisabeth Borne, une convention s'inscrivant dans le plan de relance de l'État, pour le développement des compétences des salariés. La démarche avait pour objectifs de répondre aux enjeux économiques et sociaux et d'accompagner l'évolution des compétences dans un contexte de crise, dont les conséquences ont particulièrement frappé les entreprises industrielles, en particulier les TPE/PME.

> Un premier bilan positif

Sur ce premier conventionnement, 150 millions d'euros ont été mobilisés, permettant d'accompagner plus de 8 000 entreprises et plus de 100 000 salariés. Pour les entreprises concernées, il s'agissait à la fois de sécuriser les parcours professionnels, d'accompagner les parcours de formation, et de permettre à leurs salariés de s'adapter et de développer leurs compétences en intégrant les impacts liés à la crise sanitaire. La démarche a donc permis, de manière agile, d'apporter une réponse exceptionnelle à la situation, de maintenir les emplois dans les bassins concernés, mais aussi d'anticiper et de prendre en compte l'évolution des compétences post crise, pour préparer la relance. Sur ce volet en effet, elle a permis d'anticiper et d'accompagner les mutations organisationnelles, industrielles et économiques, tout en contribuant à la relance et à la transformation de l'industrie post-Covid 19.

> Quatre types de parcours de formation

Marquée par une ambition d'efficacité, la convention a cadré l'accompagnement de la formation par une typologie de par-

cours. Quatre types de parcours de formation ont ainsi été définis :

- Parcours « certifiant » : obtention d'une certification, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou de compétences socles via Cléa,
- Parcours « « reconversion » : accompagnement des salariés qui doivent changer de métier dans l'entreprise en raison d'une problématique de réindustrialisation ou d'évolution de l'activité,
- Parcours « compétences spécifiques contexte Covid-19 » : développement des compétences en réponse aux évolutions exigées par la situation sanitaire,
- Parcours « anticipation des mutations » : préparation aux transitions stratégiques, notamment dans les domaines numérique et écologique.

> Engagement renouvelé et soutien amplifié en 2022

La nature du recours aux parcours a évolué à la fin de l'exercice 2021, les problématiques de crise sanitaire laissant la place aux enjeux de la relance. Les besoins d'accompagnement se sont confirmés avec des projets industriels lancés en réponse aux enjeux gouvernementaux d'indépendance technologique, de relocalisation industrielle, de souveraineté et de transition écologique, avec notamment des projets pour la production des batteries.

C'est pourquoi OPCO 2i s'est à nouveau engagé avec l'Etat dans le cadre d'un avenant au titre de 2022, permettant de mobiliser **215 millions d'euros complémentaires**. Ce soutien financier majeur a été accessible à toutes les entreprises industrielles : en activité partielle ou APLD (activité partielle de longue durée), et plus largement à toutes les entreprises rencontrant des difficultés économiques ou des problématiques liées aux mutations technologiques ou organisationnelles. Fortement mobilisé en particulier dans les territoires, avec un

**Dotation de
215 M€
en 2022**

dont 60 M€ engagés en décembre 2021

La Convention 2022 a permis de financer
6 % des salariés (+ 2 points par rapport
à la Convention 2021) et 14 % des entreprises
(+ 4 points par rapport à 2021).

plan de communication auprès des entreprises et de l'ensemble des acteurs, de la formation et un plan d'action pour les équipes régionales de conseillers, OPCO 2i a atteint rapidement les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés.

➤ Plus de 14 500 entreprises accompagnées au global

Au total depuis le lancement de la Convention relance industrie, plus de 14 500 entreprises ont été accompagnées, dont 70 % sont des entreprises de moins de 50 salariés, et 237 000 salariés formés, grâce à la Convention relance industrie. ■



nombre
d'entreprises
bénéficiaires

9 126



engagement
initial

141,31 M€



nombre
de dossiers

49 086



nombre
de salariés

112 398



ISABELLE RAYNAUD

Human Resources & Transformation (Digital / IT / Real Estate) - HRT/HRF/Workforce & Learning - Animation formation sites et support juridique

STELLANTIS anticipe les mutations

Née en 2021 de la fusion de PSA et FCA, Stellantis est une entreprise jeune composée de cultures différentes, devant faire face à une véritable révolution technologique avec le passage du moteur thermique au moteur électrique.

« Les financements perçus en 2022 au titre de "l'anticipation des mutations" ont principalement été utilisés pour former nos salariés français à de nouvelles méthodes de travail au sein de nos usines françaises, dans un contexte de transition énergétique et de recherche accrue de compétitivité pour rendre accessibles nos véhicules électriques fabriqués en France. Nous avons ainsi organisé des formations à destination de nos Team leaders sur les nouvelles techniques d'encadrement, nous avons aussi formé nos maintenanciers à acquérir ou perfectionner leurs compétences en robotique, commande numérique ou encore automatisation.

En parallèle, les fonds de la Convention relance industrie nous ont permis d'accompagner les salariés de l'ensemble de nos sites français dans l'apprentissage de la langue anglaise. Ces formations ont permis de faciliter les échanges avec leurs collègues italiens ou

américains, et améliorer ainsi la collaboration entre les équipes internationales.

Ces fonds ont permis d'accompagner la mutation volontariste de notre appareil industriel français. Sans ces aides, le plan de formation aurait été moins ambitieux, et nos sites français auraient pris du retard dans l'appropriation de nouveaux outils de production.

Les équipes d'OPCO 2i nous ont accompagnés tout au long de l'année non seulement en nous expliquant les dispositifs de financement existants, mais aussi en nous conseillant dans la constitution des dossiers (pièces à fournir, délais à respecter...), en étant à notre écoute lors de besoins complémentaires et en cherchant des solutions pour y répondre.

Outre les financements perçus, nous avons aussi bénéficié des conseils d'OPCO 2i concernant de futurs projets de formation, par exemple dans le domaine de l'électrification ou de la software. »



SOUTIEN À L'EMPLOI

**HELENE JAYAT**

Directrice des Ressources Humaines

SCOPEMA perfectionne ses salariés

Les financements de la Convention relance industrie ont permis à l'entreprise de gagner en efficacité dans un contexte de mutation technologique.

« La formation en interne est essentielle pour conserver notre savoir-faire et nos compétences et nous la pratiquons le plus souvent possible. Les financements perçus dans le cadre de la "Convention relance Industrie" nous ont permis d'intensifier ces formations nécessaires à notre développement. Cet accompagnement s'est d'abord mis en place en interne : grâce à la transmission du savoir-faire nos nouveaux collaborateurs ont pu reproduire l'exigence qualité de notre entreprise. Ils ont ainsi pu maîtriser rapidement nos processus spécifiques, ce qui a également facilité leur intégration.

De plus, des formations en externe suivies dans des organismes certifiés Qualiopi nous ont permis de gagner en efficacité dans notre mutation technologique et organisationnelle en perpétuelle évolution.

Nous saluons l'engagement toujours renouvelé d'OPCO 2i à nos côtés, permettant à nos collaborateurs de se perfectionner en mêlant savoir-faire artisanal et technologie du futur 4.0. »



Copyright© : Christelle RAMA

**CÉCILE MARIE**

Conseiller Formation Juridique & Financements - Responsable domaines Qualité et LSS - Safran University

700 actions de formation pour SAFRAN

Près d'un tiers des fonds de la Convention relance industrie pour financer des parcours certifiants.

« Dans le cadre de la crise du Covid-19 dont les répercussions ont atteint directement et durablement l'industrie aéronautique, le Groupe Safran a pu bénéficier notamment du dispositif Convention relance Industrie qui l'a aidé à répondre aux besoins d'accompagnement durant les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée. La Convention relance industrie a contribué à la prise en charge partielle ou totale de coûts pédagogiques (> 0,7 M€) pour plus de 700 actions de formation ciblées dont les objectifs étaient le maintien dans l'emploi, l'anticipation des mutations, l'accompagnement des reconversions, le développement de compétences spécifiques dans un contexte de transformation et d'accélération de la digitalisation. Près d'un tiers des fonds de la Convention relance industrie ont permis de financer des parcours certifiants, notamment avec les Certificats de qualification professionnelle de la Métallurgie. Plus d'un quart des financements et cofinance-

ments ont aidé la société à déployer des actions de formation en lien avec la transformation digitale et l'usine du futur dans un contexte fort d'accélération de la digitalisation.

Un autre quart des subventions octroyées a permis d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposaient au groupe pour sa pérennité et son développement, avec des acquisitions de compétences spécifiques en lien, entre autres, avec de nouveaux process de production, de nouveaux marchés et de nouveaux modes d'organisation. Le solde des financements a bénéficié à l'accompagnement de salariés vers une reconversion incontournable face à la situation engendrée par la crise. Durant cette période post-Covid, les relations avec notre opérateur de compétences se sont renforcées, avec un accompagnement de proximité pour chaque site, associant réactivité et conseils personnalisés en réponse à nos enjeux.



Autres financements

> Fonds Social Européen

Le FSE National est une subvention européenne mobilisée en 2022 par OPCO 2i permettant aux entreprises de plus de 50 salariés de former leurs salariés afin de faire face aux mutations industrielles et de les accompagner dans la relance industrielle. Cette subvention a permis de compléter opportunément d'autres outils déployés, notamment la Convention relance industrie.

- 78 % des entreprises accompagnées grâce à la subvention FSE ont moins de 300 salariés.
- 80 % des formations financées par le FSE visent des domaines « cœur de métier » de l'industrie.

Dans l'article à lire via le QR code ci-dessous, le retour d'une entreprise ayant bénéficié de l'aide FSE National. Celle-ci leur a permis de former plus rapidement leurs salariés sur de nouvelles technologies non maîtrisées à l'époque. Ainsi, l'entreprise a pu répondre aux nouveaux besoins des marchés sur lesquels l'entreprise a souhaité se positionner.

Pour mettre en place son plan de développement des compétences et trouver le financement adapté, l'entreprise s'est appuyée sur l'expertise d'OPCO 2i. ■



EN
SAVOIR
PLUS



> PIC IAE*

OPCO 2i est porteur d'une subvention du Ministère du Travail dédiée à l'accompagnement des salariés en insertion des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique). Dans le périmètre industriel, ces structures sont issues pour l'essentiel de la branche du recyclage. Grâce à cette subvention, en 2022, 909 stagiaires ont pu être formés au sein de 68 entreprises d'insertion. ■

**Plan d'Investissement dans les Compétences - Insertion par l'Activité Economique*

> ProRefei

OPCO 2i est partenaire de l'ATEE (Association Technique Environnement Energie) qui promeut la maîtrise de l'énergie. Ainsi le programme ProRefei est déployé par OPCO 2i pour financer la formation des « référents énergie ».

Ainsi, en 2022, 218 stagiaires ont pu être formés au sein de 141 entreprises, dans le cadre du programme. ■



EN
SAVOIR
PLUS



BRETAGNE • PIC IAE Recyclage

Opération « Français langue étrangère »

Deux entreprises d'insertion par l'activité économique (IAE) dans le domaine du recyclage se sont réunies avec d'autres entreprises bretonnes, afin de mettre en œuvre une formation français langue étrangère (FLE) pour leurs salariés en insertion.

Le Relais est une société coopérative avec un objectif social et environnemental. Entreprise de revalorisation de textile, son but est de lutter contre l'exclusion par la création d'emplois. Parmi ses 150 salariés, 59 sont embauchés en contrat à durée déterminée d'insertion. La Feuille d'Erable est spécialisée dans le recyclage des déchets de bureau (papiers, ampoules, piles, plastiques, cartons, biodéchets...) produits sur le territoire breton (par les collectivités, entreprises, administrations, établissements scolaires...). Elle embauche tous les ans plus de 50 salariés dans le cadre d'un contrat d'insertion.

Ces deux structures sont appelées structures IAE car elles accueillent et forment notamment des salariés migrants.

Après s'être mises d'accord sur le contenu de la formation, les entreprises avec l'appui de la mission Formation IAE Bretagne, ont rédigé un cahier des charges et ont mis en concurrence les organismes de formation du bassin rennais : l'organisme "Langue et Communication" a été retenu. Chaque salarié a alors bénéficié d'un test de positionnement, et trois groupes ont été constitués par niveau, selon le référentiel FLE. Ce projet ambitieux a bénéficié du soutien d'OPCO 2i Bretagne. Les fonds du dispositif Plan d'Investissement Compétences pour l'Insertion par l'Activité Economique (PIC IAE) ont ainsi été mobilisés. Ils ont permis aux entreprises de bénéficier de subventions.

 nombre d'entreprises bénéficiaires 2 438	 engagement initial 19,7 M€
 nombre de dossiers 12 327	 nombre de stagiaires 33 939

SOUTIEN À L'EMPLOI

Mesures d'urgence

> Une exception OPCO 2i

OPCO 2i est le seul OPCO à permettre la mobilisation d'une partie des fonds de l'alternance pour les branches qui signent un accord dédié aux mesures d'urgence pour l'emploi, comme le permet le code du travail.

En 2021, une dizaine de branches professionnelles s'étaient mobilisées. En 2022, les branches suivantes ont bénéficié d'un accompagnement particulier, selon leur accord de branche : chaussure et articles chaussants, couture parisienne, cristal, verre et vitrail, cuirs et peaux, équipements thermiques, habillement, maroquinerie et métallurgie.

Ces accords ont permis d'accompagner essentiellement des salariés issus des entreprises de moins de 300 salariés (plus de 90%), et principalement sur des formations « cœur de métier » pour chacune des branches concernées. ■



nombre
d'entreprises
bénéficiaires

403



engagement
initial

8 M€



nombre
de dossiers

1 913



nombre
de stagiaires

5 757



CORINNE ROUILLARD

Responsable Emploi et Formation -
Fédération du Cristal et du Verre

La branche cristal, verre et vitrail mobilisée

La branche cristal, verre et vitrail a conclu le 19 février 2021 un accord relatif aux mesures d'urgences afin de soutenir et accompagner les entreprises et les salariés impactés par la crise sanitaire.

« Les partenaires sociaux se sont saisis de ce dispositif à la suite d'un diagnostic faisant ressortir un besoin d'anticipation sur l'évolution des compétences notamment sur les cœurs de métiers de la branche. Les mesures d'urgence ont permis à la branche de créer un dispositif cohérent tenant compte de ses réalités diverses.

Chaque direction régionale d'OPCO 2i a accompagné nos entreprises dans la mise en œuvre de ses actions de formation et plus particulièrement pour les formations internes nécessitant un haut niveau de technicité non disponible en externe sur nos métiers.

Les partenaires sociaux sont restés pilotes du dispositif à travers des points réguliers tout au long des deux années de l'accord, qui a donné lieu à des actions de formation pour 826 salariés dans 37 entreprises.

La branche achève actuellement la négociation d'un nouvel accord afin de permettre à nos entreprises d'être au rendez-vous de la transition écologique et de la transformation numérique. »



Société VERAL – verrerie scientifique au chalumeau
– Crédit photo Eric Doublet



CATHY VALLIN

Responsable Administrative & Financière

Un appui pour l'entreprise PIGNAT

Depuis 1960, la verrerie PIGNAT est au service de la performance de ses clients avec une expertise unique dans la conception et la réalisation d'équipements pédagogiques et industriels spécifiques. La PME, dont le siège est situé en Auvergne-Rhône-Alpes, est présente dans plus de 75 pays.

« Conformément à sa nouvelle orientation stratégique et grâce aux fonds perçus dans le cadre du dispositif Mesures d'urgence, PIGNAT a pu lancer un plan de formation pour l'ensemble de ses collaborateurs. Ce processus de montée en compétences doit nous permettre de pérenniser son savoir et de faire face aux changements (nouveaux procédés : recyclage, économie circulaire,...). Avec l'appui de la Région AURA, de la Fédération du Cristal et du Verre, et grâce à l'accompagnement dédié d'OPCO 2i, un large panel de formations a été proposé aux équipes : Management, QSE, Informatique, Ressources Humaines ou encore Environnement. »



ALAIN LECOMPTE

DRH de Holophane

HOLOPHANE forme ses salariés pour maîtriser son redémarrage

Grâce à l'appui des mesures d'urgence, l'entreprise, spécialisée dans les applications techniques du verre, a pu préparer une nécessaire diversification de ses marchés.

« La baisse des volumes dans l'automobile, due à des changements technologiques (le plastique qui remplace le verre, la suppression des antibrouillards...), amplifiée par la crise covid et la montée des coûts énergétiques, nous a conduit à demander notre placement en redressement judiciaire. Actuellement notre four est à l'arrêt pour plusieurs mois et afin de préparer la diversification des marchés qui est devenue une nécessité, nous avons pu nous appuyer sur les mesures d'urgence mises en œuvre par la branche et OPCO 2i.

Ainsi nous formons l'ensemble du personnel aux outils "lean manufacturing", permettant la résolution de problèmes et l'amélioration continue ; plus spécifiquement, nous formons nos équipes à travailler en mode projet et nos managers à une communication plus efficace.

Une offre de reprise semble se dessiner et les candidats repreneurs sont très sensibles à ces actions de formation qui faciliteront un redémarrage encore plus maîtrisé. »



Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective est une **solution gagnant-gagnant** pour résoudre les difficultés de recrutement : ce dispositif permet en effet de former des demandeurs d'emploi aux compétences nécessaires sur les métiers dits « en tension », avant leur embauche durable. Considéré comme une solution efficace face aux difficultés de recrutement dans l'industrie, il est mobilisé par plusieurs branches professionnelles industrielles.

En 2022, la branche de la Maroquinerie notamment, a très largement mobilisé ce dispositif car il s'agit d'un levier historique de recrutement pour attirer de nouvelles recrues. En 2022 également, des branches se saisissent de la POEC comme nouveau levier de recrutement : la branche Industrie Papier Carton a mobilisé pour la première fois le dispositif de POEC pour former 8 demandeurs d'emploi avec une formation sur mesure pour répondre à un besoin de recrutement sur le métier d'aide-conducteur/bobineur. Elle a été mise sur pied en Pays de la Loire, avec la Direction régionale OPCO 2i, Pôle Emploi et ses partenaires.

Norpaper recrute :
1^{ère} POEC pour le
papier-carton en France



> La marque « Avec l'Industrie » pour promouvoir les métiers

Recruter grâce une POEC a plusieurs avantages :

- Sécuriser l'embauche grâce à la formation du candidat en amont ;
- Bénéficier du financement de la formation par Pôle Emploi ;
- Bénéficier de l'accompagnement d'OPCO 2i à chaque étape du projet, au plus près des besoins des entreprises.

À travers des projets de branches, notamment portés par des EDEC, des POEC ont pu être mises en place, comme par exemple en AURA avec un premier groupe à travers « la route du gaz, de la production à l'usage » pour 10 demandeurs d'emploi de juin à décembre 2022.

Lors du sourcing, les outils de promotion et d'attractivité des métiers des branches sont mobilisés, comme les vidéos de présentation des métiers ou les fiches métiers. La marque « Avec l'Industrie » est une aide précieuse dans cette phase de sourcing, afin de faire connaître les métiers de l'industrie. ■

Découvrez nos témoignages sur le site opco2i.fr

Dans l'Aube on forme et on recrute grâce à la POEC



Des candidats pour le métier de la soudure c'est possible



Tous les retours d'entreprises sur la POEC sont en lecture sur notre site internet.

 coût moyen par stagiaire 5 021 €	 engagement initial 18,25 M€
 nombre de dossiers 386	 nombre de stagiaires 3 634

Les métiers les plus visés par les formations en POEC en 2022

Opérateur en maroquinerie
Sellier maroquinier
Opérateur en confection textile
Maintenance industrielle
Ajusteur monteur et monteur câbleur
Piqueur piqueuse en maroquinerie
Usinage
Soudure
Peintre industriel
Opérateur de fabrication des industries chimiques
Chaudronnerie
Électrotechnicien



ISABELLE MARGAIN

Directrice Emploi Formation AFIFOR*

L'industrie Papier Carton mobilisée

« Les entreprises de l'Industrie Papier Carton ont une forte culture de l'alternance et de l'interim comme voie d'accès au recrutement pour les métiers de la production. Le dispositif POEC leur offre une nouvelle voie et de nouveaux profils d'opérateurs. Les demandeurs d'emploi connaissent rarement notre secteur ou même son existence. Dans un contexte de réelle tension du recrutement sur les compétences techniques, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif permet une mutualisation intéressante des entreprises pour l'attractivité et le développement des compétences de l'Industrie Papier Carton sur un même bassin d'emploi. La branche professionnelle l'a expérimenté en pays nantais en 2022 avec OPCO 2i, pour 9 stagiaires inscrits à Pôle emploi, formés aux métiers de la production papetière. L'opération sera renouvelée en 2023 sur le même bassin vers les métiers de la transformation (cartonnerie, cartonnage, étiquettes). Cette synergie entre l'Industrie Papier Carton, OPCO 2i et Pôle emploi est intéressante à déployer dans les bassins d'emploi, car elle permet le renouvellement des compétences si rares et spécifiques de la papeterie, de la cartonnerie et de l'impression. »

** Association Filière Formation de l'Industrie Papier Carton*

**Engagements POEC
+ 22 %
entre 2021 et 2022**

Les métiers de la maroquinerie mobilisent largement la POEC : 42 % des groupes visent un métier de la branche Maroquinerie.



ZOOM SUR...

L'insertion des stagiaires après la POEC

Comme en 2021, une enquête a été menée par mail auprès des bénéficiaires de POEC. 84% des répondants ont une situation positive 6 mois après la POEC : 51 % en emploi, 29 % en formation, 4 % autre situation. Parmi ceux qui occupent un emploi, 81 % considèrent qu'il correspond à la formation suivie en POEC. Enfin, plus de 80% des stagiaires sont satisfaits de la formation suivie en POEC.

Méthodologie :

Le bilan d'insertion a été établi à partir d'enquêtes menées en ligne auprès de stagiaires ayant suivi une POEC en 2022 : à l'issue de la POEC (882 répondants correspondant à un taux de retour de 25 %) et 6 mois après la fin de la POEC (290 répondants, correspondant à un taux de retour de 8 %). Les 2 questionnaires (à l'issue et à 6 mois) sont semblables, ce qui permet de faire des comparaisons en termes d'insertion en emploi en comparant la situation des stagiaires juste après la fin de la POEC et plusieurs mois après.



ZOOM SUR...

HOPE, un programme pour l'insertion des réfugiés dans l'emploi

OPCO 2i est également porteur du projet HOPE qui vise à accompagner les publics bénéficiaires de la protection subsidiaire (statut de réfugiés) au sein de parcours POEC dédiés, se poursuivant en contrats de professionnalisation. Toute entreprise adhérente à OPCO 2i ayant un besoin de recrutement identifié sur des métiers en tension est éligible. Le public visé doit être bénéficiaire de la protection internationale, avoir un statut de demandeur d'emploi, et être identifié par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Pour la POEC, 100 % des coûts pédagogiques sont financés par Pôle emploi dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Pour le contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage), le financement est défini selon les règles de prise en charge en vigueur.

**EN
SAVOIR
PLUS**



Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

➤ Renforcer l'accompagnement des TPME dans la gestion des compétences

De multiples évolutions impactent la gestion des compétences des salariés : les changements liés aux transitions numériques et écologiques, bien sûr, mais aussi le développement de nouvelles organisations du travail et les attentes des salariés en matière de qualité de vie. Les petites et moyennes entreprises, souvent moins structurées dans la fonction gestion des ressources humaines, ont besoin d'appui pour gérer les compétences de leurs salariés, recruter et fidéliser.

En recourant à 2i Diagnostic GEPP et 2i Accompagnement RH, les dirigeants des petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur un expert en Ressources Humaines et GEPP dans le cadre d'une prestation d'appui conseil. Ces démarches permettent de traiter dans l'entreprise des thématiques variées relevant des Ressources Humaines mais

également d'accompagner des projets en prenant en compte la dimension RH et compétences.

Ces services permettent également de faire une analyse sur mesure des besoins de l'entreprise, de construire et de valider un plan d'action et de le mettre en œuvre de manière opérationnelle.

Dans le cadre de ces démarches, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'un double accompagnement : par un expert de leur choix qui pilote la démarche avec l'entreprise, et par le conseiller formation OPCO 2i, qui assure un suivi et une assistance permanente tout au long du processus.

En 2022, OPCO 2i a renforcé les moyens mis à disposition des petites et moyennes entreprises afin de répondre à leurs besoins. Ainsi OPCO 2i a financé la mise en œuvre de 3 358 prestations 2i Diagnostic Compétences et 2i accompagnement RH au bénéfice d'entreprises de moins de 250 salariés, pour un montant total de 16,29 M€. ■

Nombre de prestations
2i Diagnostic GEPP et
2i Accompagnement RH
+ 56 %
par rapport à 2021

soit 1 200 prestations supplémentaires



nombre
d'entreprises
bénéficiaires
2 371



engagement
initial
16,29 M€



nombre
de prestations
3 358



coût moyen
par prestation
4 758 €



ZOOM SUR...

Les kits "Développer ma marque employeur" et "Optimiser mes recrutements"

Dans le cadre de l'EDEC* PIC Synergie signé avec la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), plusieurs branches professionnelles et OPCO 2i ont mené un plan d'action visant à aider les entreprises industrielles, prioritairement les TPE-PME à recruter sur les métiers de production et de maintenance.

À l'issue des travaux, deux kits ont été conçus, l'un permettant de développer sa marque employeur et l'autre permettant d'optimiser ses recrutements. En 2022, OPCO 2i a choisi d'élargir et de faciliter l'accès à ces kits en les mettant à disposition sur le portail de services « Mon Compte 2i » dans l'espace « mes documents » et en créant une page dédiée d'information sur le site internet d'OPCO 2i.

Le contenu de chacun des kits (quiz d'évaluation, guide, fiches outil et fiches méthode...) peut être utilisé par l'entreprise en autonomie avec l'assistance de son conseiller OPCO 2i, en s'appuyant sur les apports méthodologiques, le processus opérationnel proposés dans le kit, ainsi que sur les ressources mises à sa disposition par les branches professionnelles. Grâce au kit Marque employeur, l'entreprise peut avoir une vision globale de l'importance et des enjeux de la marque employeur, identifier ses propres axes d'amélioration et mettre en place des actions opérationnelles afin d'attirer plus de candidats adaptés à ses besoins de recrutement. En utilisant le kit Recrutement, l'entreprise peut aborder chacune des étapes de son processus de recrutement, identifier celles qui sont à faire évoluer et mettre en place des actions concrètes afin d'optimiser la qualité et le nombre de candidatures et ainsi fiabiliser son processus de recrutement.

EN
SAVOIR
PLUS





Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

➤ Progression du nombre de bénéficiaires

En 2022, environ 20 198 entreprises de moins de 50 salariés ont mobilisé le Plan de développement des compétences (PDC) pour financer la formation de leurs salariés, pour un montant total de 55 millions d'euros. Grâce à la mobilisation de ce dispositif, 148 531 stagiaires ont été formés.

Par rapport à 2021, l'année est marquée par une progression du nombre d'entreprises bénéficiaires de 3 % et une augmentation du nombre de stagiaires de 4 %.

En 2022, les 20 198 entreprises utilisatrices du PDC moins de 50 salariés représentent 31 % des entreprises de moins de 50 salariés interindustrielles adhérentes à OPCO 2i.

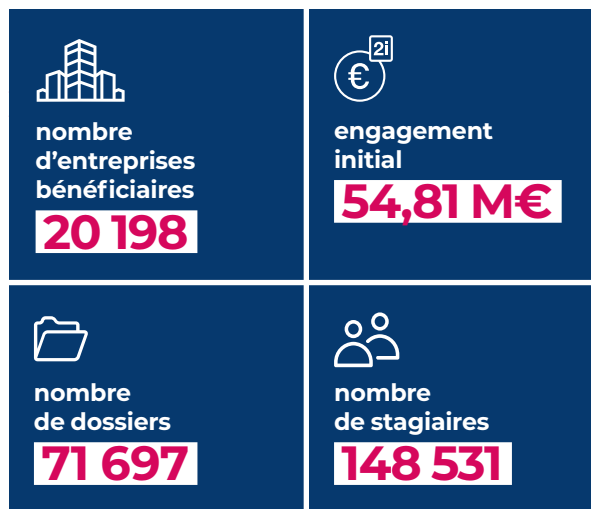
La répartition par taille des entreprises utilisatrices est relativement similaire à 2021. Les entreprises de moins de 11 salariés représentent 31 % des engagements initiaux, 25 % des stagiaires formés et 45 % des entreprises bénéficiaires.

➤ Fin de l'articulation avec la Convention relance industrie

2022 a été marquée par la fin de l'articulation entre le PDC-50 et la Convention relance industrie qui permettait de financer pour les entreprises moins de 50 salariés des parcours de formation en lien principalement avec des mutations technologiques ou organisationnelles.

En 2022 les entreprises de moins de 50 salariés ont mobilisé 63 millions d'euros dans le cadre de la Convention relance industrie, permettant de former 30 000 salariés dans plus de 6 000 entreprises. La Convention a financé les formations de 4 % des salariés et 10 % des entreprises de moins de 50 salariés de l'interindustrie.

Le changement des règles concernant la gestion des reports a impacté le montant des fonds du PDC-50 à la hausse. Sur recommandation de la Commission Aide au développement des compétences au bénéfice des moins de 50 salariés, le Conseil d'administration d'OPCO 2i a validé la mise en place d'un plafond supérieur de prise en charge de parcours de formation éligibles à la Convention relance industrie ainsi que la mise en place d'une campagne de dynamisation du Plan de développement des compétences. Ces actions d'information,



portées par le réseau régional, ont permis à 5 400 entreprises jusqu'alors non-utilisatrices du PDC, de former 24 600 stagiaires. Parmi ces entreprises, 68 % (3 700 entreprises) sont des entreprises de moins de 11 salariés.

➤ Nouveau : OPCO 2i finance la formation des membres élus du CSE*

Depuis fin mars 2022, il est possible pour un Opco de financer la formation santé, sécurité condition de travail des membres du CSE sous réserve que le Conseil d'administration de l'Opco valide cette possibilité de financement.

Jusqu'alors, cette formation était systématiquement à la charge de l'employeur. La Commission Aide au développement des compétences au bénéfice des moins de 50 salariés a été sollicitée, et elle a préconisé au Conseil d'administration d'OPCO 2i de financer ces formations Santé et Sécurité pour les membres des CSE sur le Plan de développement des compétences des moins de 50 salariés.

Sur la base de cette préconisation, le Conseil d'administration d'OPCO 2i a validé le 27 octobre 2022 cette possibilité, selon les modalités de prise en charge dédiées. ■

2i Actions Clés en Main : former facilement vos salariés au plus près de votre entreprise

Le catalogue digital de formations référencées par OPCO 2i continue son développement, afin de faciliter et simplifier le départ en formation des salariés de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, en particulier les salariés des petites et moyennes entreprises industrielles.

Plus qu'un catalogue digital de formations référencées avec le meilleur rapport qualité/prix, 2i Actions Clés en Main est aussi un bouquet de prestations permettant notamment un processus simplifié d'inscription de type « click & collect » et un processus administratif « zéro papier » pour l'entreprise. 2i Actions Clés en Main met à disposition des actions de formation variées et adaptées aux TPME du domaine industriel sur l'ensemble du territoire.

En 2022, 15 104 stagiaires ont été formés via une formation 2i Actions Clés en Main, alors qu'ils étaient 14 868 en 2021.

Sur l'année 2022, 2 765 entreprises ont utilisé ce service pour mettre en place 9 002 actions de formation. Parmi ces entreprises utilisatrices, 29 % sont des entreprises de moins de 11 salariés, 56 % des entreprises de 11 à 49 salariés et 13 % sont des entreprises de 50 à 299 salariés.

Nombre de stagiaires formés

+ 4 %
par rapport à 2021

soit 17 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés

Apprentissage et contrat de professionnalisation : toujours en progression

Stabilisation dans un contexte de crise

En 2022, 95 118 stagiaires en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ont reçu un accord de prise en charge, correspondant à une progression du nombre d'alternants de 4 % depuis 2021. Toutefois, un ralentissement de l'activité a été constaté en fin d'année 2022. La succession des crises et l'installation de la crise énergétique contribuent à expliquer ce phénomène.

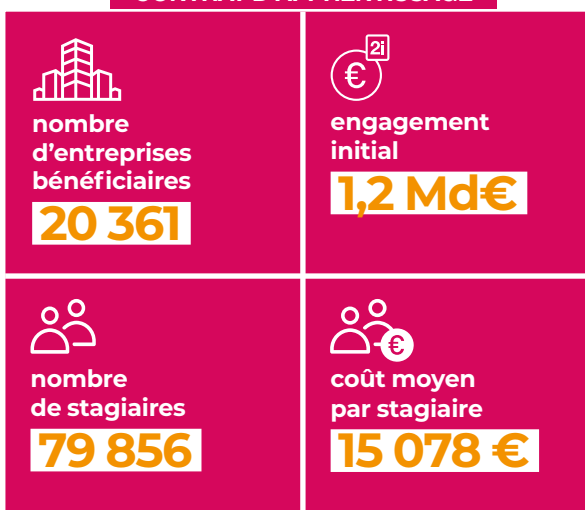
Un quart des entreprises financées

Les engagements financiers s'élèvent à 1,3 milliard d'euros, soit une progression de 6 % par rapport à 2021.

21 390 entreprises ont été financées en 2022, soit plus d'un quart des entreprises du périmètre interindustriel, 200 de plus qu'en 2021.

73 % des entreprises accueillant des apprentis comptent moins de 50 salariés. Il est à noter que 40 % des entreprises financées en 2022 n'avaient pas eu recours à l'alternance en 2022.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Stagiaires : répartition par genre

La répartition par genre est stable par rapport à 2021, avec 62 % d'hommes et 38 % de femmes en contrat d'alternance. La proportion de femmes est donc plus importante que dans les effectifs salariés du périmètre interindustriel, où l'on compte 29 % de femmes.

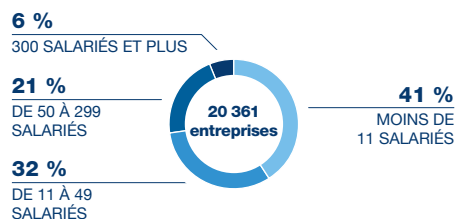
Portrait type de l'alternant



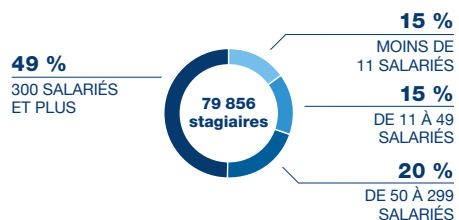
- Homme
- Âgé de 22 ans
- Se formant dans la spécialité commerce, vente
- Visant un niveau 7 : Master 2/DEA/DESS/Ingénieur

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

RÉPARTITION DES ENTREPRISES UTILISATRICES PAR TAILLE

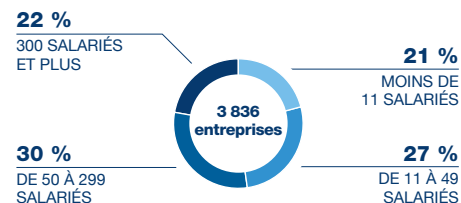


RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE

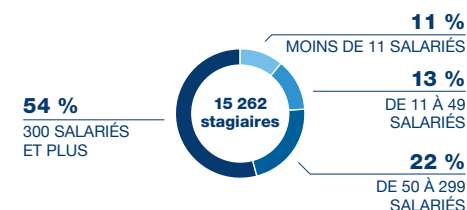


CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

RÉPARTITION DES ENTREPRISES UTILISATRICES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



➤ Formation tuteur - maitre d'apprentissage et fonction tutorale

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage jouent un rôle essentiel dans le bon déroulement des contrats en alternance : ils contribuent à la bonne intégration de l'alternant au sein de l'entreprise et l'accompagnent au quotidien. Ce sont les tuteurs et maîtres d'apprentissage qui font le lien entre les apports théoriques en organisme de formation et les mises en situation professionnelle en entreprise. C'est pourquoi il est important de les former à ce rôle.

OPCO 2i finance également l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats en alternance dans les entreprises de moins de 11 salariés. Les engagements pour l'exercice de la fonction tutorale ont augmenté de 26 % par rapport à 2021, cela est dû notamment à une augmentation du nombre d'alternants dans les entreprises de moins de 11 salariés.

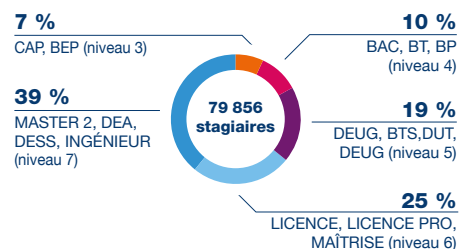
Dispositif	Engagements nets (M€)		Nombre bénéficiaires	
	2021	2022	2021	2022
EFT	15,47	19,54	11 408	14 292
Formation tuteur	0,21	0,27	1 373	1 873

EFT : Engagements fonction tutorale

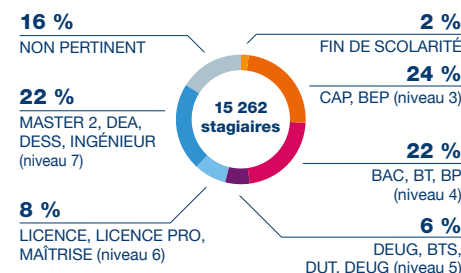
2i Alternance + : un service OPCO 2i pour alléger les démarches des entreprises

Le service 2i alternance + permet aux entreprises utilisatrices de bénéficier d'une sécurisation et d'une simplification maximale pour la gestion administrative et financière de leurs contrats d'alternance. OPCO 2i propose un allègement des démarches administratives liées à l'embauche d'un alternant, avec un accompagnement pour le remplissage des CERFA et la gestion des ruptures et avenants. L'entreprise peut aussi déléguer à OPCO 2i la collecte et la transmission des pièces nécessaires auprès des organismes de formation ou CFA, ainsi que les relations avec le centre de formation. De plus, les documents sont partagés sur une plateforme sécurisée.

NIVEAU DE FORMATION EN APPRENTISSAGE



NIVEAU DE FORMATION EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



LUCIE BRULE

HR administration specialist - SCHNEIDER

740 contrats en 2022 avec 2i Alternance + pour SCHNEIDER

Schneider bénéficie du service Alternance+ depuis 2021. Pleinement satisfaite, l'entreprise l'a renouvelé pour 2022 et 2023.

« Globalement le service 2i Alternance + nous a permis :
 • D'améliorer la qualité du remplissage des contrats
 • De réduire le temps consacré à l'édition des contrats
 • De fluidifier les échanges entreprise/école
 • D'augmenter la satisfaction de nos clients internes

Grâce à l'expertise des équipes d'OPCO 2i sur l'apprentissage, nous avons obtenu les accords de prise en charge et finalisé notre campagne plus rapidement, sans erreurs majeures, tout en respectant nos règles internes, notamment sur la rémunération et l'information. Les différentes parties prenantes de la campagne de recrutement ont été très satisfaites. Certaines collaborations avec les écoles ont été améliorées. Sans ce service, la durée de la campagne aurait été plus longue, avec une potentielle insatisfaction du côté des écoles, et notamment nos écoles partenaires. La communication auprès de nos clients internes aurait été plus difficile, et la visibilité concernant la vie du contrat moins importante.

Pleinement satisfaits, nous avons renouvelé le service 2i Alternance + pour nos campagnes de recrutement 2022 et 2023 (année pour laquelle nous prévoyons 770 contrats).

Pour 2022, nous avons 740 contrats d'alternance à mettre en place. Les équipes ont su s'adapter à notre besoin, et aux différentes vagues de contrats. C'est en août et septembre que le plus grand nombre de nos alternants entrent au sein du groupe. La grande majorité des contrats ont été établis à temps, nous permettant d'accueillir les alternants dans les meilleures conditions et de soigner chaque dossier. Depuis la mise en place de la convention de service 2i Alternance +, nous avons toujours bénéficié d'une grande écoute, de nombreux échanges et d'une dynamique d'amélioration continue de notre processus.

Notre relation avec OPCO 2i est très précieuse, basée sur la confiance et la communication. »

**FORMATIONS LES PLUS SUIVIES
EN APPRENTISSAGE**

	Nb de stagiaires
COMMERCE, VENTE	8 753
SPÉCIALITÉS PLURIVALENTES DES ÉCHANGES ET DE LA GESTION	7 750
SPÉCIALITÉS PLURITECHNOLOGIQUES MÉCANIQUE-ÉLECTRICITÉ (y compris maintenance)	5 813
INFORMATIQUE, TRAITEMENT DE L'INFORMATION...	5 769
TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES FONDAMENTALES (génie industriel)	5 128
STRUCTURES MÉTALLIQUES (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule d'avion)	5 027
RESSOURCES HUMAINES, GESTION DU PERSONNEL, GESTION DE L'EMPLOI	3 648
COMPTABILITÉ, GESTION	3 255
ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE (non compris automatismes, productique)	2 852
SPÉCIALITÉS PLURIVALENTES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION	2 604

**FORMATIONS LES PLUS SUIVIES
EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

	Nb de stagiaires
TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES FONDAMENTALES (génie industriel)	2 078
CUIRS ET PEAUX	1 403
STRUCTURES MÉTALLIQUES (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule d'avion)	1 051
MÉTALLURGIE (y compris sidérurgie, fonderie, non ferreux...)	993
SPÉCIALITÉS PLURITECHNOLOGIQUES MATÉRIAUX SOUPLES	686
INFORMATIQUE, TRAITEMENT DE L'INFORMATION, RÉSEAUX DE TRANSMISSION DES DONNÉES	659
COMMERCE, VENTE	543
SPÉCIALITÉS PLURIVALENTES DES ÉCHANGES ET DE LA GESTION (y compris administration générale des entreprises et des collectivités)	497
ÉNERGIE, GÉNIE CLIMATIQUE (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)	496
TRANSFORMATIONS CHIMIQUES ET APPARENTÉES (y compris industrie pharmaceutique)	448


ZOOM SUR...
**Contrat de professionnalisation expérimental : bilan qualitatif
auprès des stagiaires**

Un bilan qualitatif a été effectué auprès de 2 055 stagiaires. 4 questionnaires leurs ont été soumis, au début du parcours, pendant, à l'issue du parcours et après leur contrat. Voici en synthèse, quelques résultats :

• Au début du parcours – 54 % de répondants :

L'objectif professionnel est totalement identifiable pour 72 % des répondants, contre 23 % pas assez ou partiellement, et 5 % pas du tout.

• À mi-parcours – 38 % de répondants :

85 % des répondants ont jugé satisfaisant le respect du programme de formation, les évaluations régulières de

leur progression ainsi que la cohérence entre les apports théoriques et les mises en situation professionnelle en entreprise.

• À l'issue du parcours et 6 mois après – 21 % de répondants :

2/3 des répondants indiquent que la formation suivie était bien en adéquation avec l'objectif de leur contrat de professionnalisation expérimental.

88 % des répondants exercent le métier pour lequel ils ont été formés pendant leur contrat de professionnalisation expérimental.

**> Contrat de professionnalisation
expérimental : au plus près des besoins des
entreprises**

Créé par la loi Avenir Professionnel de 2018, ce contrat de professionnalisation est prévu à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2023 et permet d'élargir les qualifications visées par le contrat de professionnalisation. Le parcours de professionnalisation ne relève plus obligatoirement d'un référentiel métier prédéfini (RNCP, CQP, qualification de branche).

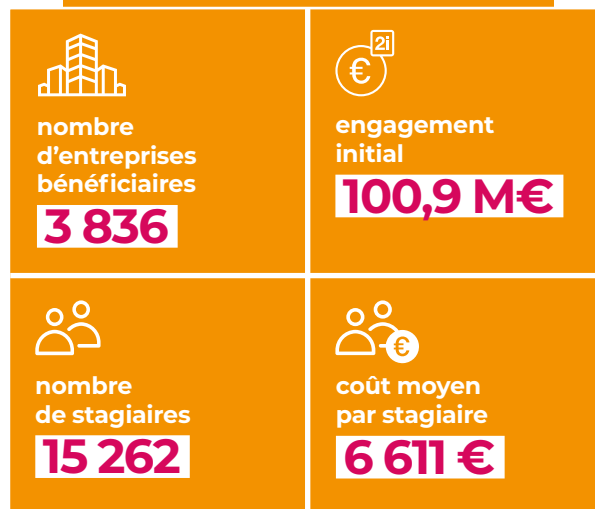
Le parcours de professionnalisation peut être construit sur mesure afin d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Il peut également permettre d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences certifiants.

L'objet de ce contrat de professionnalisation n'est donc plus exclusivement l'acquisition d'une qualification, mais l'acquisition de compétences associées à un métier exercé au sein de l'entreprise.

Globalement sur les 2 055 stagiaires en contrat de professionnalisation expérimental en 2022 :

- 78 % sont répartis dans 3 branches : métallurgie, maroquinerie et habillement

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



- 54 % sont des femmes, ce qui est un taux plus élevé que pour les contrats de professionnalisation classiques (44 %)
- En majorité ces contrats se déroulent en formation interne. On note pour certains programmes la mise en œuvre d'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail).

➤ 2i Contrat de pro accompagné : un nouveau service pour faciliter le recrutement et l'insertion

Depuis fin 2021, OPCO 2i a mis en place un service accessible à toutes les entreprises : 2i contrat de professionnalisation accompagné.

L'objectif est de faciliter le recrutement et l'insertion professionnelle via un contrat de professionnalisation de type III (reconnaissance CCN) ou un contrat de professionnalisation expérimental.

Les entreprises sont accompagnées par un organisme de formation architecte (OFA) pour définir leur besoin en compétences, intégrer le candidat et le former sur mesure, mobiliser les compétences internes pour faciliter le transfert de savoirs et savoir-faire. L'OFA va notamment élaborer un référentiel de compétences, positionner l'alternant, élaborer le parcours de la formation professionnalisant (et pouvant intégrer différentes

modalités pédagogiques, comme de l'AFEST) et construire les séquences de formation, former les formateurs et tuteurs internes à l'entreprise, faire la gestion administrative du contrat. La prestation de l'OFA et la réalisation de la formation sont financées par OPCO 2i.

Profil global des 1 661 stagiaires

- 84 % sont répartis dans 3 branches : maroquinerie, habillement et textile
- 76 % sont des femmes. Cela représente un taux plus élevé que pour des contrats de pro global (44 %). La maroquinerie, habillement et textile contribuent à l'augmentation la part de femmes dans le dispositif.

Part des entreprises de moins de 50 salariés

La grande majorité des contrats de pro accompagnés sont signés dans des entreprises de moins de 50 salariés :

- 74 % des entreprises
- 45 % des stagiaires

Avantages du dispositif

Un bilan qualitatif du service 2i contrat de pro accompagné a été effectué sur la base de retours d'entreprises auprès des conseillers OPCO 2i. Les entreprises ont relevé les avantages suivants :

- 2i contrat de pro accompagné permet l'embauche et l'intégration de profils éloignés de l'emploi avec l'acquisition de compétences spécifiques
- Le dispositif permet la transmission des savoir-faire et gestes

2i contrat de pro accompagné

8,5 M€ engagés

pour 1 661 stagiaires

Le nombre de stagiaires a augmenté de 11 % par rapport à 2021 (+ 163).

propres à certains métiers, avec la possibilité de mobiliser toutes les modalités pédagogiques existantes

- Le suivi de l'OFA comme tierce personne extérieure à l'entreprise a été très apprécié par l'entreprise et les apprenants : aide à la structuration du parcours de formation, formation des tuteurs et formateurs internes, gestion et suivi administratif du contrat.

Parmi les freins à la mise en œuvre du dispositif, la méconnaissance de celui-ci ou la nécessaire implication des entreprises dans la mise en place du parcours, ont été notamment relevés. ■

Entreprises de moins de 50 salariés

13 741 alternants

en 2022





Pro-A : une progression impulsée par la Convention relance industrie

Le nombre de stagiaires en PRO-A a quasiment doublé entre 2021 et 2022. Cela s'explique par le fait que la Convention relance industrie a permis de mettre en place des parcours dans le cadre de la PRO-A avec un financement plus important. L'objectif de la Convention relance industrie, négociée avec l'Etat, était d'accompagner les entreprises pour former leurs salariés afin de répondre aux enjeux de mutations technologiques et/ou de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

En 2022, OPCO 2i a déployé un plan de communication spécifique pour la promotion de la PRO-A dans le cadre de la Convention relance industrie : newsletters informatives, organisation de moments d'échanges sur le sujet lors des « Jeudis de la relance » et des « Ateliers compétences » organisés avec nos groupes et grands comptes.

Newsletters mensuelles

4 newsletters

- rappel du dispositif, lien vers les listes de formations éligibles
- nouvelles règles de financement à partir du 1^{er} juillet

Réunions externes dédiées

8 réunions

- les « jeudis de la relance »
- les « ateliers compétences »

Actions internes

Dynamisation auprès des équipes

- Directeurs,
- Référénts dédiées aux cofinancements,
- Référénts alternance

Les actions PRO-A éligibles sont les certifications inscrites dans les accords de branche et dans les priorités du plan de Relance Industrie (transition écologique, technologies d'avenir et relance sociale et territoriale).

> Les formations en PRO-A

Voici les trois formations les plus suivies dans le cadre de la PRO-A :

- Animateur d'équipe autonome de production : 12 %
- Technicien de maintenance industrielle : 11 %
- Responsable d'équipe autonome : 9 %

Les chiffres de la PRO-A dans le cadre de la PRO-A « classique » (PRO-A Alternance) et ceux dans le cadre de la Convention relance industrie (PRO-A Convention)

	Engagements initial (M€)		Nombre stagiaires		Nombre entreprises	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
PRO-A Alternance	0,88	0,59	328	194	84	64
PRO-A Convention	0,66	4,45	95	610	17	214

> Répartition par branche

Les 3 branches les plus mobilisées sont :

- La Métallurgie
- La Chimie
- L'industrie Papier Carton

PROMOTION DE L'ALTERNANCE



nombre d'entreprises bénéficiaires

254



engagement initial

5,04 M€



nombre de dossiers

779



coût moyen par stagiaire

6 469 €



ALTERNANCE



Investissements CFA

► Faire bénéficier les apprentis et les entreprises des dernières technologies et d'infrastructures modernes

La loi du 5 septembre 2018 a changé les règles de financement de l'apprentissage. Les opérateurs de compétences ont la possibilité d'apporter des subventions aux CFA pour leurs investissements. Dans ce cadre, le Conseil d'administration d'OPCO 2i, attaché au développement de l'alternance dans l'Industrie, a réservé un budget sur les fonds alternance pour soutenir les CFA. Cet accompagnement des CFA dans leurs projets d'investissements s'inscrit dans l'objectif d'OPCO 2i de répondre au plus près aux besoins des entreprises : grâce à ces financements, leurs futurs apprentis peuvent apprendre leur métier en bénéficiant de machines et de matériel modernes, dans des lieux adéquats à leur formation.

► Deux vagues de dépôt de demandes

Deux vagues de dépôt des demandes d'aide financière sont ouvertes par an.

En 2022, la première vague a eu lieu du 1^{er} février au 4 mars, et la seconde vague a eu lieu du 1^{er} juin au 1^{er} juillet.

C'est dans ce cadre qu'OPCO 2i est devenu dès 2020 le « centralisateur » de l'ensemble des demandes d'investissement CFA, pour les 32 branches couvertes. L'aide financière pour les CFA peut aller jusqu'à 50 % de leurs investissements. Les CFA peuvent également prétendre à des financements par les

Régions, Départements, Universités... L'objectif de ces aides est de permettre aux apprentis de bénéficier des meilleures conditions possibles de formation et aux entreprises de bénéficier des dernières technologies et structures d'apprentissage.

► Types d'investissements financés

EQUIPEMENTS

- Equipements pédagogiques (machines)
- Pièces pour des machines
- Applications (programmation robotique)
- Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
- Infrastructures informatiques, casques, écrans, pc, casques de réalité virtuelle
- Mobilier de salles de cours

TRAVAUX ET RÉNOVATIONS

- Réfection d'un plateau technique
- Extension d'infrastructures
- Mises aux normes
- Aménagements de salles de cours

IMMOBILIER

- Achat de structures
- Construction de bâtiment

OPCO 2i finance en priorité :

- Les projets d'investissements ayant déjà bénéficié d'un premier financement de la part d'OPCO 2i dans le cadre d'un plan de financement pluriannuel ;
- Les projets d'installation de plateaux techniques ou équipements nécessaires aux diplômes et titres professionnels « cœur de métiers et métiers stratégiques », et « interindustriels ».

► Certaines conditions sont à remplir

Pour bénéficier de ces aides, le projet du CFA demandeur doit être financé à minima à 50 % par d'autres financements que ceux demandés à OPCO 2i (Région, fonds propres, emprunt, autres...) et le CFA doit accueillir au moins 10 % d'apprentis dans le secteur d'une des branches couvertes par OPCO 2i ou au moins 20 % d'apprentis dans des entreprises relevant des branches couvertes par OPCO 2i. Les demandes s'effectuent via un formulaire à disposition des CFA sur le site internet d'OPCO 2i.

► Bilan 2022 des investissements CFA de d'OPCO 2i

Sur les 184 dossiers de demandes reçus par OPCO 2i en 2022, 162 dossiers ont reçu un avis favorable à une demande de soutien financier, suite à l'accord de la CPNE de la branche concernée, de la commission alternance d'OPCO 2i et du Conseil d'administration. ■

TÉLÉCHARGER
LE FORMULAIRE





GILLES RODE

Directeur Général - Pôle Formation UIMM Savoie

OPCO 2i soutient la rénovation des locaux du Pôle Formation UIMM Savoie

Installé à la Motte-Servolex près de Chambéry, le Pôle Formation (AFPI et CFAI) a inauguré en février 2023 ses nouveaux locaux, concrétisant ainsi un projet de rénovation des bâtiments lancé en 2019 et mené à bien grâce au soutien d'OPCO 2i.

« Cette transformation d'envergure visait à répondre durablement aux besoins de formation et de recrutement des entreprises Industrielles de notre territoire sur les métiers en tension, en leur proposant un Centre de Formation moderne et attractif. L'objectif recherché était de pouvoir offrir à terme une offre de formation en apprentissage plus complète à un public diversifié et de pouvoir répondre efficacement aux enjeux et objectifs stratégiques de l'ensemble des branches industrielles sur le développement de l'alternance et de l'apprentissage. L'investissement immobilier a consisté en la construction d'un bâtiment principal et en la rénovation d'un bâtiment annexe afin de concentrer et d'optimiser les activités de formation réparties historiquement sur plusieurs bâtiments industriels datant des années 90.

L'augmentation des surfaces obtenues permet désormais de disposer de 6 400 m² de surfaces dédiées aux formations industrielles (soit +40 %), avec notamment 4 ateliers de production pédagogique et 50 salles de formation qui ont pu être livrés dans les temps dans le courant de l'année 2022.

Porté par le CFAI de Savoie, cet investissement de 11,5 M€ TTC a bénéficié principalement du soutien des branches de la Métallurgie (UIMM), d'OPCO 2i et de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'aide d'OPCO 2i en détail

Le soutien financier d'OPCO 2i s'est inscrit dans le cadre d'un cofinancement avec l'UIMM, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, BPI Territoire d'Industrie la SCI, et l'AFPI Savoie + CFAI de Savoie.

L'accompagnement d'OPCO 2i s'est concrétisé via une demande de financement pluriannuel 2020-2021

soutenu par la CPNEFP de la Métallurgie pour l'obtention d'une aide de 3,08 M€ en 2020 et de 2,68 M€ en 2021, (soit 50 % du projet global).

Nous tenons à remercier ici OPCO 2i pour son important soutien financier, décisif dans le lancement, le montage et la réalisation des différentes phases du projet. Ce soutien nous permet aujourd'hui de mettre à disposition un outil de formation moderne, attractif et efficace !

Dans le prolongement de l'investissement immobilier, OPCO 2i a été sollicité en 2022 pour compléter la modernisation du mobilier et des équipements (informatique, tableaux interactifs). La politique d'investissement régulière des dernières années sera poursuivie par le CFAI de Savoie pour moderniser les équipements (machines et appareils didactiques), dans l'alignement des innovations technologiques des filières industrielles concernées : Chaudronnerie-Soudage / Productique-Usinage / Conduite d'Équipements et Maintenance Industrielle / Electrotechnique. En complément, une évolution est engagée vers la transformation numérique et la digitalisation des outils et supports de formation au sein du réseau des Pôles Formation de la branche. »



ZOOM SUR...

API Convergence : simplifier les échanges avec les CFA

Dans le cadre de la dématérialisation des dossiers d'apprentissage entre Opérateurs de compétences et CFA, OPCO 2i utilise la norme API Convergence Apprentissage CFA/OPCO afin de simplifier les échanges avec les CFA, via un flux de données échangées entre le Système d'information du CFA et le système d'information de chaque OPCO.

Cette norme permet :

- des échanges sécurisés grâce aux clés d'authentification ;
- des factures non rejetées grâce à la synchronisation des informations ;
- un gain de temps par la dématérialisation des factures, certificats de réalisation et conventions de formation ;
- une norme en cours d'adoption par tous les OPCO pour une gestion homogène ;
- un rapprochement facilité par la consultation directe dans le système de gestion de données d'OPCO 2i.

Les chiffres API Convergence 2022 :

- 284 CFA transmettant via l'API.
- 52 048 factures pour un total de 156 M€ facturés
- 3 955 contrats d'apprentissage transmis

Lire le témoignage de Polyvia formation sur API Convergence dans Faits Marquants, page 11.

44,5 M€
pour 104 CFA

Essentiellement pour des équipements pédagogiques et des travaux/immobilier



Augmentation
des actions
mutualisées
vers l'alternance
et l'attractivité
des métiers

03 BRANCHES

Des branches mobilisées 60

AMEUBLEMENT, BOIS, JOUETS ET PUÉRICULTURE

Fabrication de l'ameublement 64
Jeux, jouets et puériculture 66
Menuiseries, charpentes
et constructions industrialisées
et portes planes 68
Panneaux à base de bois 70

CAOUTCHOUC

Caoutchouc 72

CHIMIE

Chimie 74

ÉNERGIE ET SERVICES ÉNERGÉTIQUES

Industries électriques et gazières 76
Services d'efficacité énergétique 78

INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE ET LUXE

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie 80
Cordonnerie multiservice 82
Couture parisienne 84
Cuir et peaux 86
Habillement 88
Horlogerie 90
Industrie de la chaussure
et des articles chaussants 92
Maroquinerie 94
Textile 96

MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE, VERRE

Carrières et matériaux 98
Industrie cimentière 100
Cristal, verre et vitrail 102
Fabrication mécanique du verre 104
Industries céramiques 106
Tuiles et briques 108

MÉTALLURGIE ET RECYCLAGE

Métallurgie 110
Recyclage 112

PAPIER CARTON

Industrie Papier Carton 114

PÉTROLE

Industries pétrolières 116

PHARMACIE

Industrie pharmaceutique 118
Fabrication et commerce
des produits à usage pharmaceutique,
parapharmaceutique et vétérinaire 120

PLASTURGIE, NAUTISME ET COMPOSITES

Industrie et services nautiques 122
Plasturgie et composites 124

DES BRANCHES MOBILISÉES



Recrutement et évolution des métiers au cœur des actions

Pour apporter des solutions adaptées aux nouveaux enjeux liés à la performance de l'industrie française, OPCO 2i s'appuie sur les travaux réalisés par ses commissions statutaires, ses sections paritaires professionnelles ainsi que ceux réalisés par les CPNE (commissions paritaires nationales de l'emploi). Une organisation qui a permis de déployer de nombreuses actions concrètes en 2022, validées par son conseil d'administration.

Avec plus de 900 actions et projets déployés en 2022 dans le cadre des Commissions GEPP & observations et Certification, OPCO 2i est entré en 2022 dans une phase de déploiement opérationnel. La création de l'Observatoire Compétences Industries en 2021 a ainsi amorcé la publication de nombreuses études interindustrielles ou sectorielles.

> Le grand retour des salons

Cette dynamique se retrouve également avec une présence soutenue des branches professionnelles sur les salons partout sur le territoire, pour valoriser les métiers de l'industrie et évoquer auprès du public les enjeux liés au recrutement, à l'alternance et l'orientation. Worldskills, salons jeunes d'avenir, Je filme le métier qui me plaît, Je filme ma formation, Apprentiscène, Semaine de l'industrie... pour ne citer que les principales manifestations, ont constitué les moments forts de 2022.

> Des campagnes digitales autour de l'attractivité des métiers

La thématique du recrutement a mobilisé « physiquement » les représentants des branches sur les salons, elle est aussi très présente dans de nombreuses actions digitales déployées. Parmi ces initiatives, figurent la création de plateforme de contenus destinés à valoriser une filière. Citons en 2022, le lancement du site www.metiers-ciment.com par la branche du ciment, www.metierspleinsdennergie.fr pour la branche Services d'efficacité énergétique ou www.monavenirdanslenucleaire.fr pour la promotion des métiers de l'Industrie électrique et gazière. Ce sont également de nombreuses campagnes de communication ciblées comme la ligue Aura de rugby pour le recyclage, la semaine des industries de santé pour l'industrie pharmaceutique ou encore la campagne « L'équipe nautique recrute » lors du salon nautique pour les industries et services nautiques ou la campagne #meublezvousfrançais pour l'ameublement.

> Des actions pour accompagner les transitions

La thématique « transitions » se retrouve dans différentes actions menées par les branches. Ainsi, certaines branches se sont positionnées sur des transitions numériques et écologiques. C'est le cas des branches cuirs et peau/habillage/marochinerie ou encore de la Chimie dans le cadre de son EDEC, avec une certification aux compétences numérique (PIX). La transition écologique est fortement mise en avant à travers des études et diagnostics sectoriels publiés sur le site de l'Observatoire Compétences Industries.

> Création et rénovation de CQP

Enfin, la certification gagne elle aussi du terrain. 22 branches sur 32 ont une politique de certification et proposent plus de 330 certifications différentes. En 2022, près de 10 000 personnes ont reçu une certification de l'interindustrie. Plusieurs branches professionnelles se sont ainsi lancées dans la création ou la rénovation de CQP : la branche « Menuiseries, charpente et constructions industrialisées et porte planes » a ainsi déposé son CQP, un travail initié en 2019. Pour valoriser davantage la certification, de nombreuses branches ont pu déployer dès avril 2022 les outils de communication interindustriels mis à disposition pour leurs entreprises et leurs actifs : mini-site, la diffusion de livrets, d'affiches... ■

EN
SAVOIR
PLUS



Branches professionnelles : principaux chiffres 2022

Tous dispositifs confondus

BRANCHES	Engagement initial (M€)	Engagement conventionnel	Nombre de stagiaires	Nombre de dossiers	Nombre d'entreprises bénéficiaires
AMEUBLEMENT	42,50	3 214	14 669	6 227	1 613
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE, CADEAUX	29,02	6 637	6 124	3 374	712
CAOUTCHOUC	22,63		7 563	3 791	257
CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	28,83		23 966	10 667	1 379
CÉRAMIQUE	3,56		1 944	820	127
CHAUSSURE	5,33		1 892	781	137
CHIMIE	143,41		86 842	34 254	2 257
CIMENT	4,71		3 702	1 284	21
CORDONNERIE MULTISERVICE	1,56		328	188	94
COUTURE	7,78		1 265	888	109
CRISTAL, VERRE ET VITRAIL	4,97		2 431	979	91
CUIRS ET PEAUX	1,16		437	233	54
EXPLOITATIONS THERMIQUES	35,32		8 982	5 317	255
FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE	12,98		6 085	2 151	82
HABILLEMENT	23,39	215	5 665	2 889	703
HORLOGERIE	0,91		178	119	45
IEG	87,91		8 221	6 751	176
INDUSTRIES ET SERVICES NAUTIQUES	14,25		3 105	1 861	669
INDUSTRIES PHARMACEUTIQUES ET VÉTÉRINAIRES	17,26		7 572	3 280	489
JOUETS ET PUERICULTURE	3,17	57	1 259	552	137
MAROQUINERIE	29,67		5 525	3 895	330
MENUISERIES, CHARPENTES INDUSTRIALISÉES	7,20		2 101	997	260
MÉTALLURGIE	988,98		433 178	191 818	20 668
PANNEAUX À BASE DE BOIS	2,16		1 394	380	37
INDUSTRIE PAPIER CARTON	26,54		12 763	5 106	729
PÉTROLE	17,84		3 776	2 472	98
PHARMACIE	95,59		52 216	15 998	851
PLASTURGIE	70,37	4 164	43 944	17 378	1 837
RECYCLAGE	14,41		8 677	4 974	760
TEXTILE	33,45		12 999	5 909	1 074
TUILES ET BRIQUES	3,78		5 243	1 909	20
ENTREPRISES SANS CCN	42,31	14	8 908	3 612	452
INTERINDUSTRIE	1 822,94	14 301	782 954	340 854	36 451



Prospective : des EDEC au service des branches

Les entreprises et les salariés font face à de profondes mutations économiques et doivent s'adapter en permanence aux évolutions de l'emploi et des compétences. Pour accompagner les branches dans cette démarche, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a mis en place des accords avec OPCO 2i autour de la mise en œuvre d'un plan d'action négocié : les « EDEC » (Engagements de développement de l'emploi et des compétences).

Les EDEC ont vocation à encourager et soutenir des projets visant à sécuriser, maintenir, développer l'emploi et les compétences des filières ou des territoires fragilisés par les évolutions économiques. Ces subventions, allouées par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, permettent la mise en œuvre d'un plan opérationnel d'actions de développement de l'emploi et des compétences comprenant des actions de prospective et d'ingénierie de formation et de certification (construction d'outils numériques de prospective, construction de référentiels métier ou formation, élaboration de parcours emploi/formation, la construction d'outils visant à favoriser l'attractivité des métiers d'une branche ou d'un secteur, etc.)

Depuis la création d'OPCO 2i, plusieurs EDEC ont été prolongés et de nouveaux ont été signés. Pour ces EDEC, OPCO 2i a été désigné comme organisme relais ayant pour mission la mise en œuvre opérationnelle des actions. Pour l'année 2022, plusieurs travaux ont été réalisés dans le cadre de ces EDEC : EDEC PASS industries, EDEC aéronautique et spatial, EDEC des industries de la mer, EDEC des industries de santé, EDEC des filières électronique et photonique, EDEC de la filière automobile, EDEC de la filière nucléaire, EDEC pour la filière des gaz, de la chaleur et des solutions énergétiques associées... ■

EDEC DES INDUSTRIES DE LA MER

Métallurgie, Nautisme

Du 05/12/2019 au 31/12/2022 • Budget : 2 137 476 €

En lien avec le CinaV (campus des métiers et des qualifications des industries de la mer), 27 métiers ont pu être étudiés sous l'angle spécifique de la filière des industries de la mer. L'objectif de cette étude était de disposer d'une analyse quantitative, reproductible dans les années à venir, permettant de continuer à alimenter les travaux et aboutissant à des propositions et recommandations. L'enquête a été ciblée sur 1 050 entreprises et a donné lieu à une présentation pour chaque métier de la situation actuelle et des besoins en compétences.

EN
SAVOIR
PLUS



EDEC DES GAZ, DE LA CHALEUR ET DES SOLUTIONS

ÉNERGÉTIQUES ASSOCIÉES

Industries électriques et gazières, équipements thermiques

Du 30/09/2021 au 30/09/2023 • Budget : 1,5 M€

Dans le cadre d'un EDEC, signé en septembre 2021, une étude prospective à horizon 2030 des métiers et compétences de la filière des gaz, de la chaleur et des solutions énergétiques associées été réalisée par le cabinet LHH et Adecco Analytics. Cette étude met en évidence que la filière pourrait représenter jusqu'à 401 000 emplois durables en 2030. L'année 2022 a été également marquée par le lancement du portail « Compétences énergies » qui héberge des ressources sur les métiers et les opportunités d'emploi au sein des entreprises de la filière.

EDEC AUTOMOBILE

Métallurgie, Plasturgie et Caoutchouc

Du 12/04/2021 au 30/09/2023

Budget : 1 730 000 €

Une étude de la perception de la filière automobile par les différentes cibles (salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, prescripteurs) a été réalisée et des recommandations d'actions concrètes ont été proposées au niveau national et territorial afin de développer l'attractivité de la filière. L'étude a permis d'identifier comment la filière automobile est perçue, de déceler les freins et leviers au recrutement dans la filière. À l'issue de ce travail un plan d'action détaillé avec des fiches actions a été proposé. Un travail a été effectué pour actualiser la feuille de route emploi-formation à horizon 2030 de la filière automobile en instaurant une démarche systémique impliquant l'ensemble des acteurs. Il a tenu compte des différentes études prospectives menées, des projets et actions réalisés par l'écosystème de la filière automobile et s'est basé sur des ateliers animés en région. Il servira de ressource pour alimenter les échanges sur le nouveau contrat stratégique de filière.

EN
SAVOIR
PLUS



EN
SAVOIR
PLUS



EDEC ÉLECTRONIQUE ET PHOTONIQUE

Métallurgie

Du 12/11/2019 au 30/06/2023 • Budget : 521 200 €

Une étude prospective a été réalisée sur l'identification des métiers et des compétences en tension en électronique et en photonique et la mise en place de nouvelles stratégies pour y répondre. Une mise à jour de la cartographie de l'offre de formation des deux filières, électronique et photonique a été effectuée.



Un kit de promotion des métiers a été réalisé pour chacune des deux filières. La filière électronique a proposé une conférence sur l'électronique, réalisé une vidéo de présentation de la chaîne de valeur de l'électronique et sa contribution aux enjeux sociétaux, une interview, ainsi qu'une vidéo de présentation du dispositif.



La filière photonique a réalisé 4 interviews métiers, une web série, mis en place une plateforme orientation photonique, une frise interactive métiers et formation de la photonique, 2 modules interactifs, ainsi qu'une vidéo de présentation du dispositif.

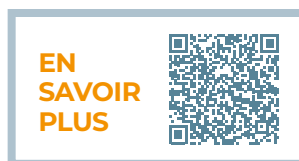


EDEC DES INDUSTRIES DE SANTÉ

Industrie pharmaceutique,
médicament à usages vétérinaire,
métallurgie

Du 10/07/2019 au 31/12/2022 • Budget : 1 479 000 €

Dans le cadre de l'EDEC « Industries de santé », les branches concernées ont souhaité capitaliser sur l'étude inter-industrielle conduite par OPCO 2i portant sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et compétences. Elles ont souhaité disposer d'un diagnostic approfondi précisant les enjeux de transition écologique, les impacts de la transition les métiers et compétences sur leur périmètre.



L'année 2022 a été marquée par l'actualisation des référentiels d'activités et de compétences sur les métiers juridiques et compliance réglementaire, qualité, mais aussi sur les métiers de la maintenance et métiers du numérique.



Enfin, les industries de la santé ont réalisé un autodiagnostic et des modules de sensibilisation des salariés à la cybersécurité et une étude de la maturité numérique des industries de santé.



EDEC DU NUCLÉAIRE

Métallurgie, Industries électriques
et gazières

Du 01/03/2021 au 31/10/2024
Budget : 1 578 363.75 €

Le secteur du nucléaire a entamé une démarche de montée en compétences de sa filière. Pour l'accompagner, elle s'appuie sur un rapport complet, comprenant synthèse et infographie pour analyser la situation actuelle de la filière en termes d'attractivité et de mixité. Cette étude permet à la fois de cartographier et analyser les événements existants et d'investir pour améliorer la présence de la filière mais aussi de définir un plan d'actions adéquat.



À partir de ces travaux une campagne de communication a été lancée en 2023, dans le cadre de l'EDEC, à l'occasion de la 1^{ère} semaine des métiers du nucléaire. Les membres de l'EDEC ont souhaité mener un état des lieux très détaillé, des formations qualifiantes initiales et continues et une cartographie des besoins en compétences, emplois et métiers dans la filière nucléaire.





Ameublement, bois, jouets et puériculture

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

L'Ameublement français a déployé une campagne de communication et de promotion des métiers de la Branche : « #Meublezvousfrançais ». L'objectif est de sensibiliser tous les consommateurs, grand public et acheteurs professionnels, à un choix responsable pour aménager les lieux de vie. « #Meublezvousfrançais » entend ainsi valoriser une production de qualité et engagée pour l'emploi et l'environnement.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

42,5 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	31,64 M€
CONVENTIONNEL	3,21 M€
RELANCE INDUSTRIE	2,21 M€
FONCTION TUTORALE	1,72 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1,40 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,09 M€
PDC (dont actions collectives)	0,96 M€
COFINANCEMENTS	0,24 M€
PROA ALTERNANCE	0,002 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,001 M€
FORMATION TUTEUR	0,001 M€



STAGIAIRES

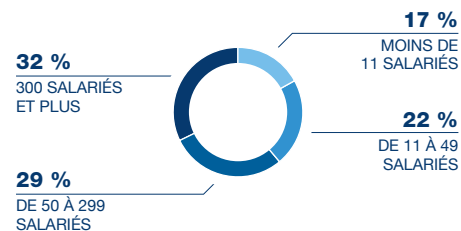
14 669
stagiaires

2 154
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 897 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONVENTIONNEL	8 980
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 172
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2 154
PDC (dont actions collectives)	1 994
RELANCE INDUSTRIE	1 993
FONCTION TUTORALE	1 462
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	202
COFINANCEMENTS	151
ACTIONS COLLECTIVES (w)	1
PROA ALTERNANCE	1
FORMATION TUTEUR	-

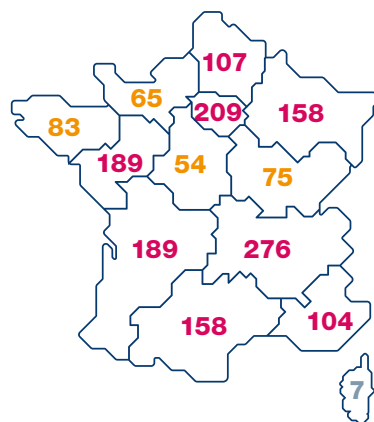


ENTREPRISES

1 613
entreprises
bénéficiaires

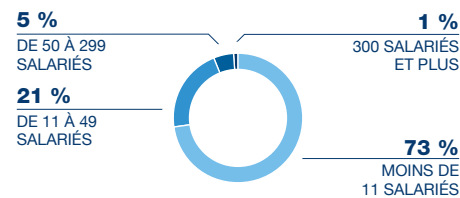
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 246
FONCTION TUTORALE	1 004
RELANCE INDUSTRIE	451
CONVENTIONNEL	278
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	270
VERSEMENT VOLONTAIRE	192
PDC (dont actions collectives)	142
COFINANCEMENTS	38
PROA ALTERNANCE	4
ACTIONS COLLECTIVES (w)	1
FORMATION TUTEUR	1



Ameublement, bois, jouets et puériculture

JEUX, JOUETS ET PUÉRICULTURE



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

3,17 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2,48 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,21 M€
PDC (dont actions collectives)	0,13 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,10 M€
FONCTION TUTORALE	0,08 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,07 M€
CONVENTIONNEL	0,06 M€
COFINANCEMENTS	0,03 M€



STAGIAIRES

1 259

stagiaires

189

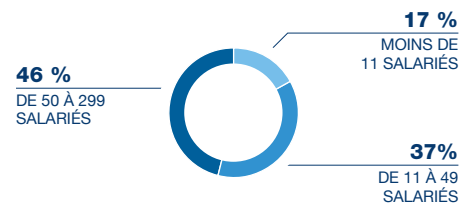
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 517 €

coût moyen
par stagiaire

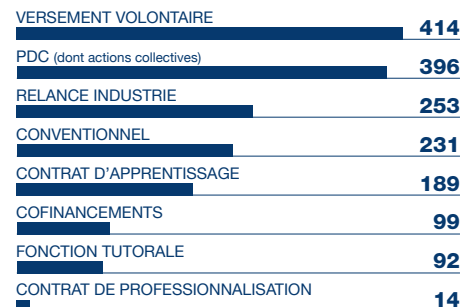
RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT



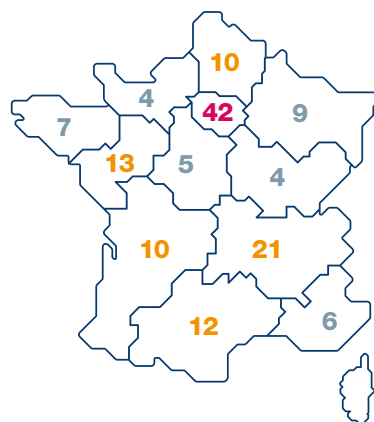
ENTREPRISES

137

entreprises
bénéficiaires

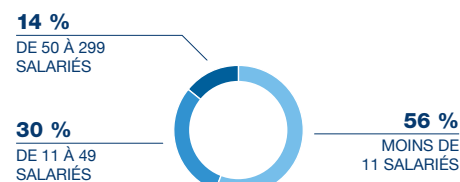
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



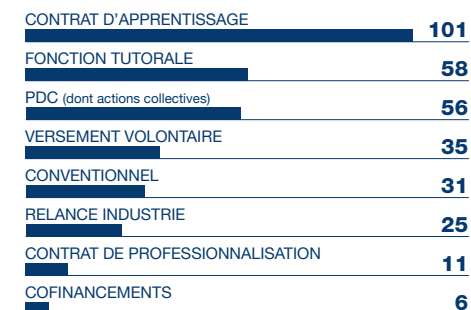
RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT





Ameublement, bois, jouets et puériculture

MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche professionnelle est arrivée au bout de son projet de dépôt de son CQP Menuisier Industriel Fabrication Fenêtres & Portes au RNCP. Les réflexions avaient été initiées en 2019 avec la réalisation d'une étude d'opportunité qui avait démontré les enjeux importants dans la création de ce CQP (recrutement, fidélisation, évolution des compétences). Cette certification permet notamment aux certifiés de réaliser les missions suivantes :

- la programmation de machine ;
- le débit, l'usinage et le profilage de pièces ;
- l'assemblage des éléments ;
- le montage des ouvertures ;
- la pose de quincailleries et du vitrage.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

7,20 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5,29 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,59 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,46 M€
PDC (dont actions collectives)	0,30 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,30 M€
FONCTION TUTORALE	0,17 M€
COFINANCEMENTS	0,08 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,006 M€
FORMATION TUTEUR	0,002 M€



STAGIAIRES

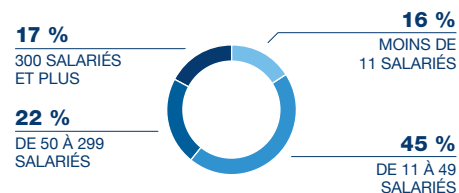
2 101
stagiaires

358
stagiaires
en contrat d'apprentissage

3 428 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	805
VERSEMENT VOLONTAIRE	767
RELANCE INDUSTRIE	475
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	358
FONCTION TUTORALE	138
COFINANCEMENTS	109
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	56
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	2
FORMATION TUTEUR	-

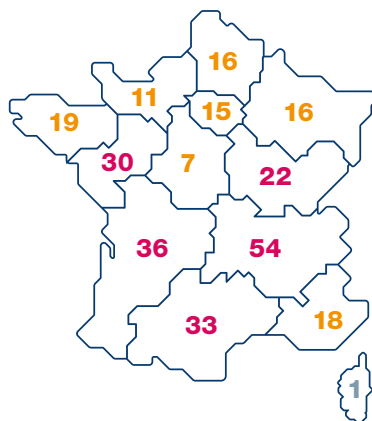


ENTREPRISES

260
entreprises
bénéficiaires

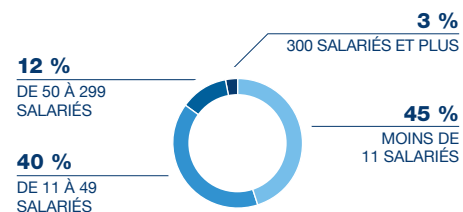
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	171
PDC (dont actions collectives)	124
FONCTION TUTORALE	90
VERSEMENT VOLONTAIRE	75
RELANCE INDUSTRIE	47
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	25
COFINANCEMENTS	13
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1
FORMATION TUTEUR	1



Ameublement, bois, jouets et puériculture

PANNEAUX À BASE DE BOIS

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La CPNEFP de la Fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois a lancé une étude permettant d'identifier et de mesurer les écarts entre les compétences des métiers du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois avec celles des compétences référencées dans les CQP de la fabrication de l'ameublement. L'étude permet d'identifier les différents métiers du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois et les compétences nécessaires à la maîtrise des métiers et de réaliser une analyse comparative des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de l'industrie des panneaux à base de bois avec les référentiels des CQP de la fabrication de l'ameublement existants et identifier les écarts.



ENGAGEMENTS

2,16 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1,74 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,23 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,08 M€
PDC (dont actions collectives)	0,04 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,03 M€
COFINANCEMENTS	0,02 M€
FONCTION TUTORALE	0,01 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,004 M€
FORMATION TUTEUR	0,001 M€



STAGIAIRES

1 394

stagiaires

104

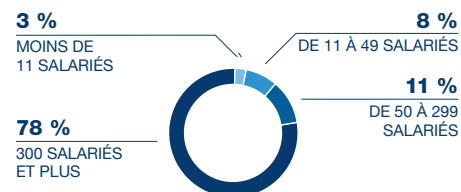
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 550 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	1 136
PDC (dont actions collectives)	123
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	104
RELANCE INDUSTRIE	93
COFINANCEMENTS	29
FONCTION TUTORALE	15
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1
FORMATION TUTEUR	-



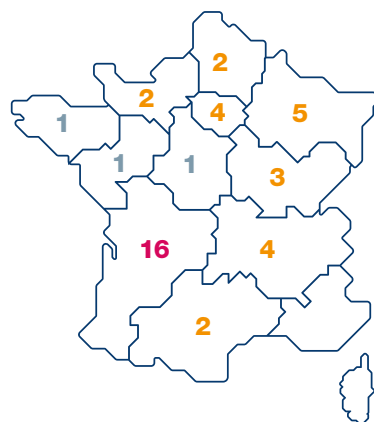
ENTREPRISES

37

entreprises
bénéficiaires

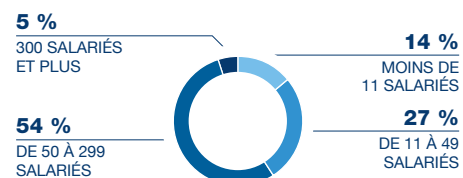
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	27
VERSEMENT VOLONTAIRE	13
PDC (dont actions collectives)	9
COFINANCEMENTS	5
FONCTION TUTORALE	5
RELANCE INDUSTRIE	4
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1
FORMATION TUTEUR	1



Caoutchouc

CAOUTCHOUC



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

22,63 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15,58 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2,67 M€
RELANCE INDUSTRIE	1,81 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,80 M€
PDC (dont actions collectives)	0,48 M€
COFINANCEMENTS	0,19 M€
FONCTION TUTORALE	0,03 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,02 M€
PROA ALTERNANCE	0,09 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,009 M€
FORMATION TUTEUR	0,007 M€



STAGIAIRES

7 563

stagiaires

1 005

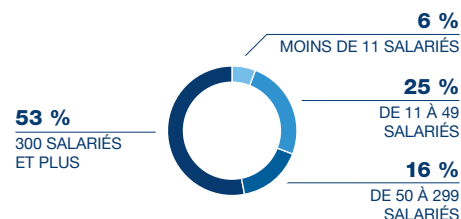
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 992 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	4 341
RELANCE INDUSTRIE	2 119
PDC (dont actions collectives)	1 549
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 005
COFINANCEMENTS	372
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	365
FONCTION TUTORALE	39
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	5
PROA CONVENTION RELANCE	5
PROA ALTERNANCE	2
FORMATION TUTEUR	-



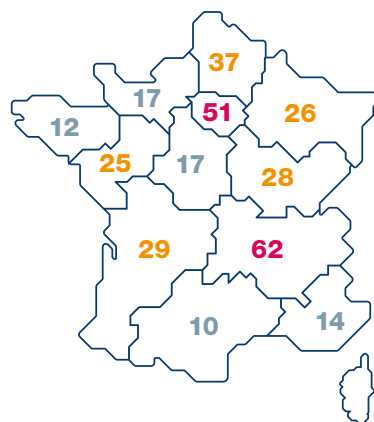
ENTREPRISES

257

entreprises
bénéficiaires

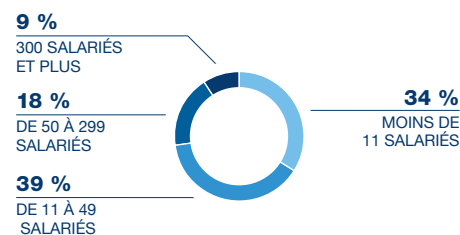
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	160
VERSEMENT VOLONTAIRE	151
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	115
RELANCE INDUSTRIE	83
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	39
FONCTION TUTORALE	29
COFINANCEMENTS	22
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	3
PROA CONVENTION RELANCE	3
FORMATION TUTEUR	2
PROA ALTERNANCE	1



Chimie

CHIMIE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Les entreprises de la Chimie font face à un double défi : le renouvellement des compétences des salariés et l'évolution des métiers liés aux transformations numériques, énergétiques et écologiques. Pour les accompagner et les aider à relever ce défi, la branche professionnelle de la Chimie s'est concentrée sur les volets numériques et a développé plusieurs outils dans le cadre d'un Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) :

- parcours e-learning nouveaux entrants ;
- parcours e-learning sur l'introduction à la digitalisation ;
- certification aux compétences numériques (PIX).



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

143,41 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	90,29 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	30,60 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	8,07 M€
RELANCE INDUSTRIE	7,96 M€
PDC (dont actions collectives)	3,44 M€
COFINANCEMENTS	1,54 M€
FONCTION TUTORALE	0,81 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,44 M€
ACTIONS COLLECTIVES (v)	0,11 M€
FORMATION TUTEUR	0,10 M€
PROA ALTERNANCE	0,03 M€



STAGIAIRES

86 842

stagiaires

6 575

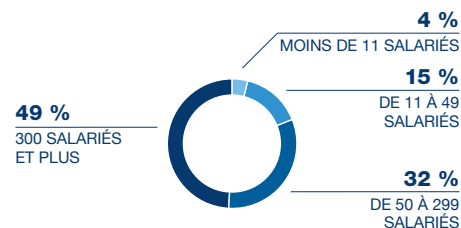
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 651 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	67 513
PDC (DONT ACTIONS COLLECTIVES)	10 248
RELANCE INDUSTRIE	9 474
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6 575
COFINANCEMENTS	2 888
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 061
FONCTION TUTORALE	860
PROA CONVENTION RELANCE	57
ACTIONS COLLECTIVES (VV)	47
PROA ALTERNANCE	7
FORMATION TUTEUR	-



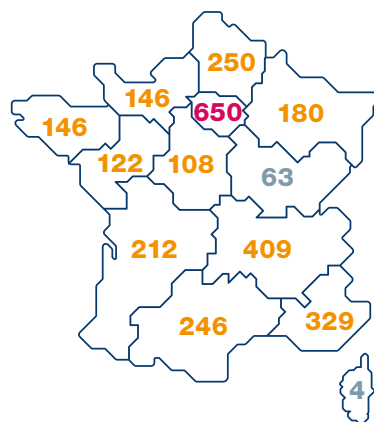
ENTREPRISES

2 257

entreprises
bénéficiaires

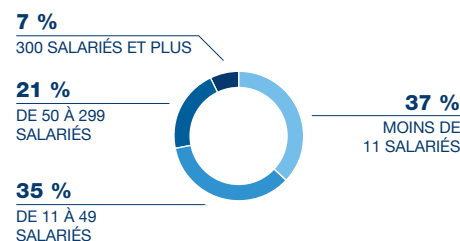
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 368
PDC (dont actions collectives)	1 175
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 087
RELANCE INDUSTRIE	525
FONCTION TUTORALE	502
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	337
COFINANCEMENTS	205
FORMATION TUTEUR	57
ACTIONS COLLECTIVES (VV)	27
PROA CONVENTION RELANCE	21
PROA ALTERNANCE	5



Énergie et services énergétiques

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche professionnelle des industries Électriques et Gazières doit faire face à des défis colossaux, notamment sur le plan des ressources humaines. Les effectifs vont grimper, les métiers vont se transformer. Ses objectifs sont de développer son attractivité auprès du grand public et de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle notamment par la Pro A et en réécrivant leurs fiches métiers.

Du côté des filières :

- Nucléaire : poursuite du développement de son site de promotion des métiers et formations.
- Gaz, chaleur et solutions énergétiques : une étude prospective sur l'emploi et les compétences (la filière représentera jusqu'à 401 000 emplois durables en 2030).
- Électrique : une enquête sur les besoins en recrutement de la filière avec une approche régionalisée.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

87,91 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	80,95 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3,04 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	2,04 M€
RELANCE INDUSTRIE	1,38 M€
PDC (dont actions collectives)	0,36 M€
COFINANCEMENTS	0,08 M€
FONCTION TUTORALE	0,06 M€
FORMATION TUTEUR	0,01 M€



STAGIAIRES

8 221

stagiaires

4 795

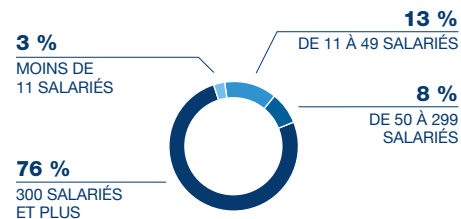
stagiaires
en contrat d'apprentissage

10 693 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4 795
VERSEMENT VOLONTAIRE	2 255
RELANCE INDUSTRIE	1 387
PDC (dont actions collectives)	936
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	430
COFINANCEMENTS	84
FONCTION TUTORALE	57
FORMATION TUTEUR	-



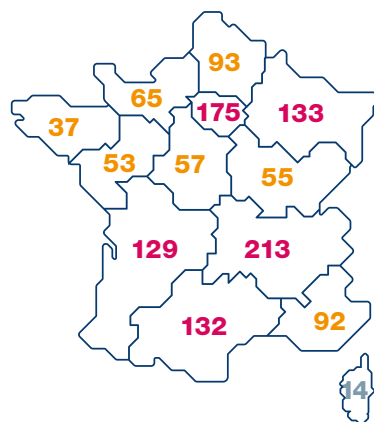
ENTREPRISES

176

entreprises
bénéficiaires

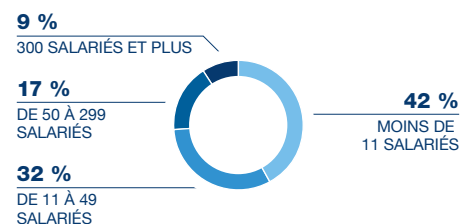
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

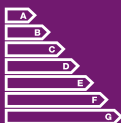
PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	104
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	98
VERSEMENT VOLONTAIRE	85
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	34
FONCTION TUTORALE	33
RELANCE INDUSTRIE	33
COFINANCEMENTS	6
FORMATION TUTEUR	4



Énergie et services énergétiques

SERVICES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche professionnelle des services d'efficacité énergétique réaffirme son besoin de poursuivre le développement de ses outils de promotion et d'attractivité de ses métiers et formations auprès des jeunes et du grand public. Dans un premier temps, elle a développé sa communication digitale à travers les réseaux sociaux et le référencement de son site internet. Dans un second temps, la branche s'est outillée pour être présente sur les salons de l'emploi et de l'orientation et ainsi être au plus proche des publics scolaires, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion. Pour cela, elle s'est dotée de casques de réalité virtuelle présentant leurs métiers et environnement de travail.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

35,32 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	28,56 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	2,63 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1,65 M€
MESURE D'URGENCE	1,21 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,67 M€
PDC (dont actions collectives)	0,41 M€
FONCTION TUTORALE	0,15 M€
COFINANCEMENTS	0,04 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,007 M€
FORMATION TUTEUR	0,005 M€



STAGIAIRES

8 982

stagiaires

1 748

stagiaires
en contrat d'apprentissage

3 933 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	5 685
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 748
RELANCE INDUSTRIE	1 622
PDC (dont actions collectives)	1 203
MESURE D'URGENCE	703
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	223
FONCTION TUTORALE	158
COFINANCEMENTS	94
PROA CONVENTION RELANCE	1
FORMATION TUTEUR	-



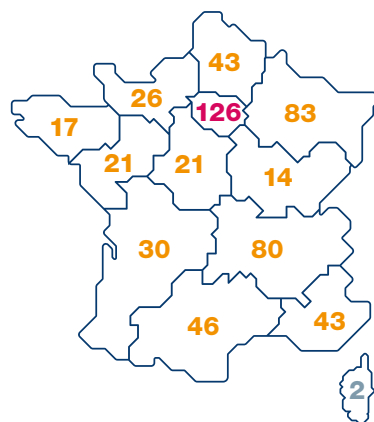
ENTREPRISES

255

entreprises
bénéficiaires

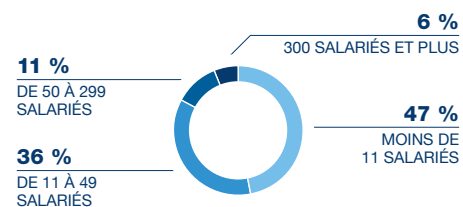
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	178
PDC (dont actions collectives)	131
VERSEMENT VOLONTAIRE	85
FONCTION TUTORALE	81
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	33
RELANCE INDUSTRIE	28
MESURE D'URGENCE	25
COFINANCEMENTS	5
FORMATION TUTEUR	2
PROA CONVENTION RELANCE	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

En 2022, la branche professionnelle s'est lancée dans la rénovation de son CQP Chargé(e) en gemmologie appliqué. Ce(cette) professionnel(le) de la joaillerie "réalise une expertise technique et scientifique des gemmes afin de déterminer leur authenticité et leur valeur". Le dépôt de la certification renouvelée est prévu courant du 1^{er} semestre 2023.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

29,02 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	19,97 M€
CONVENTIONNEL	6,64 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,73 M€
FONCTION TUTORALE	0,64 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,50 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,26 M€
PDC (dont actions collectives)	0,23 M€
COFINANCEMENTS	0,06 M€
FORMATION TUTEUR	0,003 M€



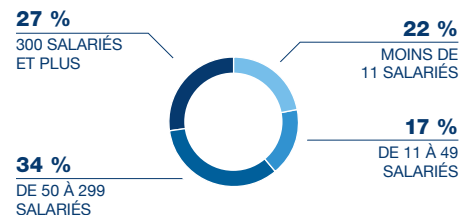
STAGIAIRES

6124
stagiaires

1 309
stagiaires
en contrat d'apprentissage

4 739 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

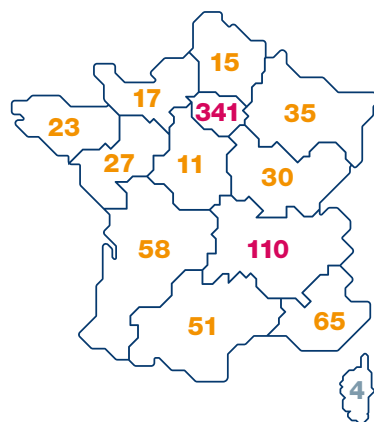
CONVENTIONNEL	4 058
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 309
FONCTION TUTORALE	703
RELANCE INDUSTRIE	471
PDC (DONT ACTIONS COLLECTIVES)	378
VERSEMENT VOLONTAIRE	369
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	85
COFINANCEMENTS	18
FORMATION TUTEUR	-



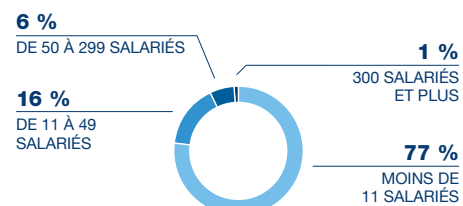
ENTREPRISES

712
entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	562
FONCTION TUTORALE	432
CONVENTIONNEL	229
PDC (dont actions collectives)	113
VERSEMENT VOLONTAIRE	75
RELANCE INDUSTRIE	58
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	40
COFINANCEMENTS	9
FORMATION TUTEUR	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

CORDONNERIE MULTISERVICE



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

1,56 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1,19 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,11 M€
FONCTION TUTORALE	0,08 M€
PDC (dont actions collectives)	0,08 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,80 M€
COFINANCEMENTS	0,02 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,006 M€



STAGIAIRES

328

stagiaires

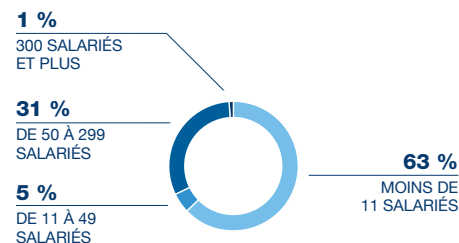
89

stagiaires
en contrat d'apprentissage

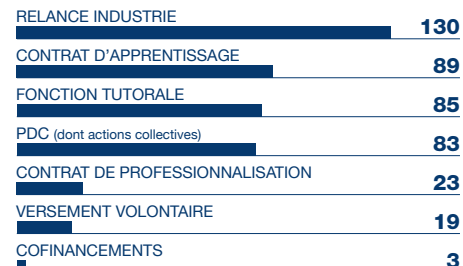
4 769 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

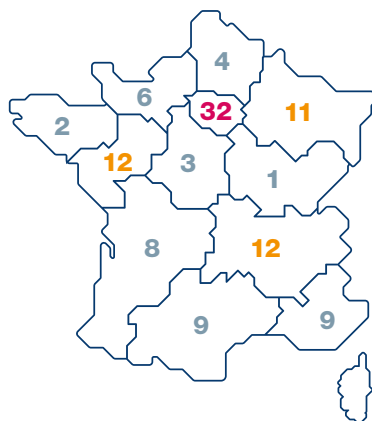


ENTREPRISES

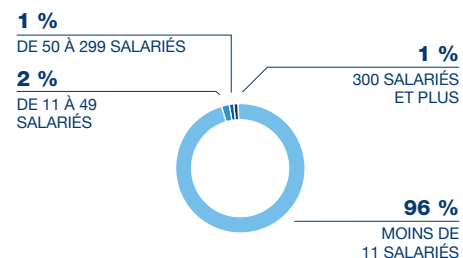
94

entreprises
bénéficiaires

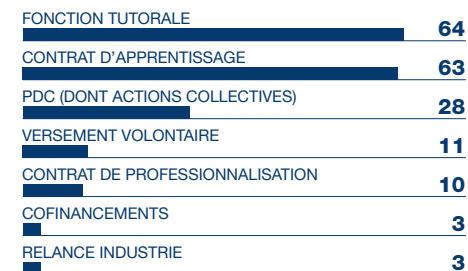
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT





Industries créatives et techniques, mode et luxe

COUTURE PARISIENNE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Afin de répondre aux enjeux importants en matière d'emploi et de formation en lien avec la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (loi AGECE notamment), la branche professionnelle a lancé des travaux de création d'une certification relative à l'upcycling/surcyclage. Cette certification permettra aux certifiés de mettre en valeur les pièces des vêtements pour proposer une nouvelle création originale avec le savoir-faire haut-de-gamme.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

7,78 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6,53 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,58 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,46 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,07 M€
FONCTION TUTORALE	0,05 M€
PDC (dont actions collectives)	0,04 M€
MESURE D'URGENCE	0,04 M€
COFINANCEMENTS	0,005 M€



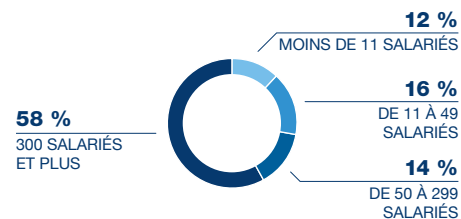
STAGIAIRES

1 265
stagiaires

527
stagiaires
en contrat d'apprentissage

6 153 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

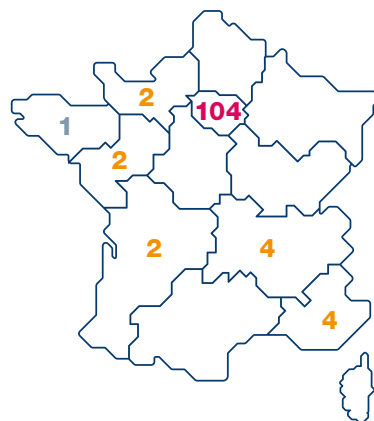
VERSEMENT VOLONTAIRE	534
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	527
FONCTION TUTORALE	120
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	80
PDC (dont actions collectives)	70
MESURE D'URGENCE	56
RELANCE INDUSTRIE	46
COFINANCEMENTS	2



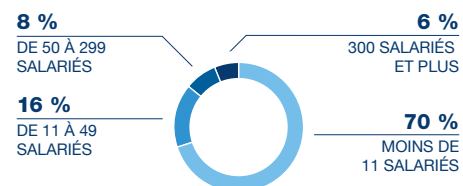
ENTREPRISES

109
entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	96
FONCTION TUTORALE	69
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	23
VERSEMENT VOLONTAIRE	16
PDC (dont actions collectives)	13
MESURE D'URGENCE	12
RELANCE INDUSTRIE	5
COFINANCEMENTS	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

CUIRS ET PEAUX

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Dans un contexte de fort impact des coûts de l'énergie, des coûts de matières premières et des transports et afin d'anticiper l'impact des renouvellements dû à la pyramide des âges, la branche professionnelle a déployé un accord de mesures d'urgence. L'objectif était d'accompagner la préservation et la transmission des savoir-faire et de développer les formations liées aux process de fabrication : impact du numérique, nouvelles machines, réduction de l'impact écologique.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

1,16 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	0,55 M€
MESURE D'URGENCE	0,26 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,15 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,07 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,06 M€
PDC (dont actions collectives)	0,04 M€
FONCTION TUTORALE	0,19 M€
COFINANCEMENTS	0,005 M€
FORMATION TUTEUR	0,003 M€



STAGIAIRES

437

stagiaires

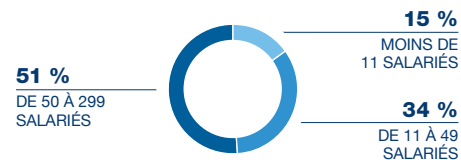
38

stagiaires
en contrat d'apprentissage

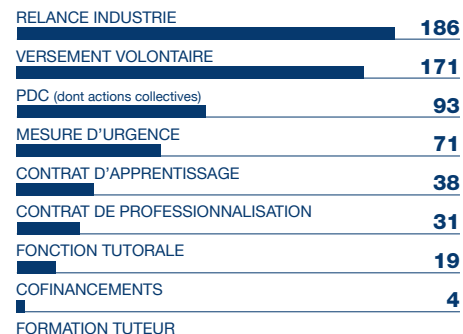
2 662 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

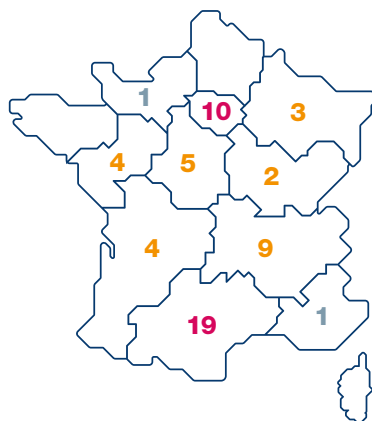


ENTREPRISES

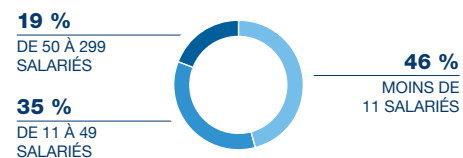
54

entreprises
bénéficiaires

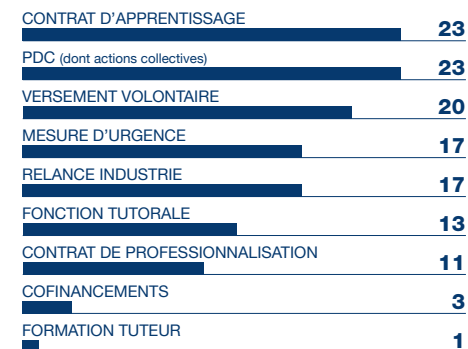
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT





Industries créatives et techniques, mode et luxe

HABILLEMENT

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

L'accord de mesures d'urgence en faveur de l'emploi a permis l'accompagnement de près de 750 salariés sur des parcours de formation dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire, de la mise au point de nouveaux processus ou procédés de production. L'objectif était de réduire l'impact écologique des entreprises mais également d'accompagner ces dernières à l'introduction du numérique dans les activités de conception, de fabrication et de commercialisation.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

23,39 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15,75 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2,88 M€
RELANCE INDUSTRIE	1,85 M€
MESURE D'URGENCE	0,97 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,54 M€
PDC (dont actions collectives)	0,50 M€
FONCTION TUTORALE	0,49 M€
CONVENTIONNEL	0,21 M€
COFINANCEMENTS	0,18 M€
PROA ALTERNANCE	0,003 M€



STAGIAIRES

5 665

stagiaires

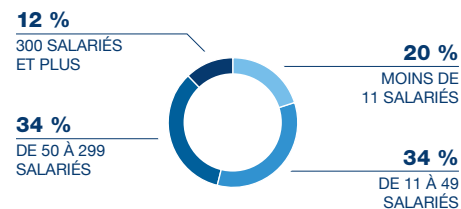
1 216

stagiaires
en contrat d'apprentissage

4 129 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

RELANCE INDUSTRIE	1 704
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 216
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 200
PDC (dont actions collectives)	1 008
MESURE D'URGENCE	779
FONCTION TUTORALE	544
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	531
CONVENTIONNEL	310
COFINANCEMENTS	167
PROA ALTERNANCE	1

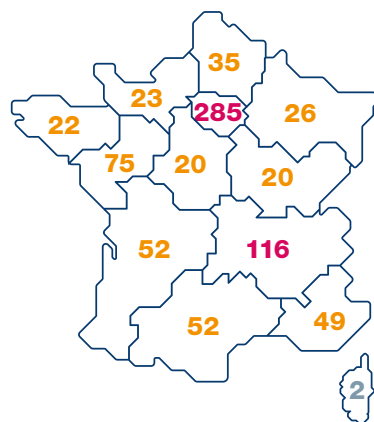


ENTREPRISES

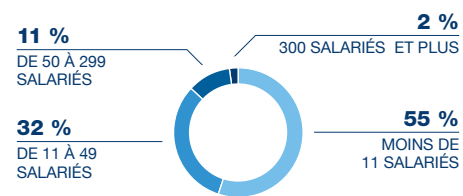
703

entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	516
FONCTION TUTORALE	319
PDC (dont actions collectives)	201
VERSEMENT VOLONTAIRE	150
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	127
RELANCE INDUSTRIE	119
MESURE D'URGENCE	67
CONVENTIONNEL	47
COFINANCEMENTS	33
PROA ALTERNANCE	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

HORLOGERIE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche professionnelle a lancé les travaux de réinscription de son offre de certification auprès de France Compétences.

Les CQP suivants sont concernés par ces travaux :

- CQP Horloger qualifié,
- CQP Technicien d'atelier en horlogerie



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

0,91 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	0,69 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,09 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,04 M€
PDC (dont actions collectives)	0,03 M€
FONCTION TUTORALE	0,03 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,02 M€



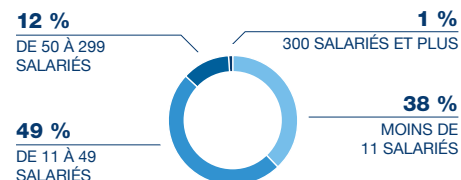
STAGIAIRES

178
stagiaires

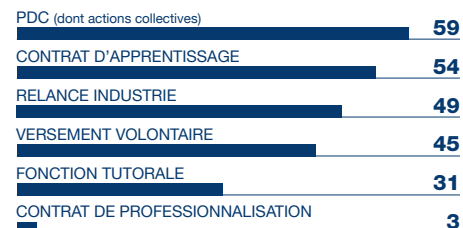
54
stagiaires
en contrat d'apprentissage

5 128 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



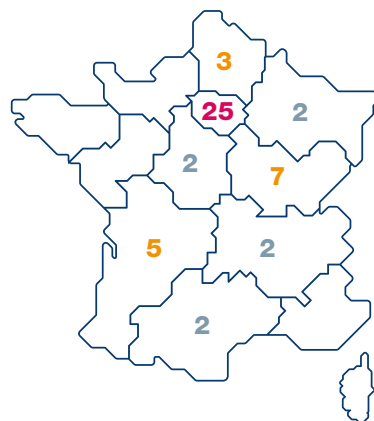
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT



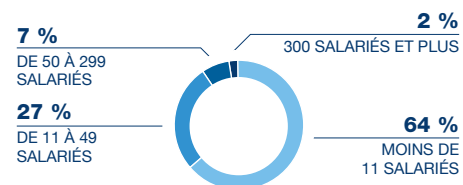
ENTREPRISES

45
entreprises
bénéficiaires

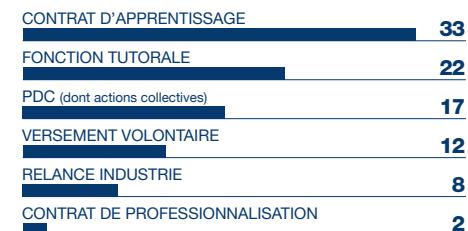
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT





Industries créatives et techniques, mode et luxe

INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Des actions liées aux enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été déployées avec l'organisation d'ateliers webinaires destinés à mettre en valeur l'intérêt de s'engager sur ce thème, d'identifier les facteurs clés de succès de toute démarche et présenter des initiatives inspirantes. Ces ateliers interactifs ont permis aux participants de partager sur leurs pratiques, leurs projets et leurs difficultés.

Les CQP suivants sont concernés par ces travaux :

- CQP Horloger qualifié,
- CQP Technicien d'atelier en horlogerie



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

5,33 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	3,08 M€
MESURE D'URGENCE	1,10 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,36 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,33 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,23 M€
PDC (dont actions collectives)	0,09 M€
FONCTION TUTORALE	0,08 M€
COFINANCEMENTS	0,03 M€
PROA ALTERNANCE	0,006 M€



STAGIAIRES

1 892

stagiaires

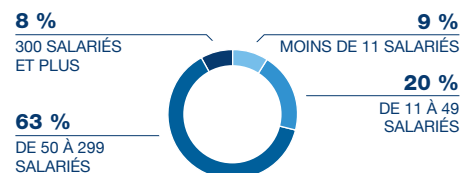
214

stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 815 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

MESURE D'URGENCE	715
RELANCE INDUSTRIE	579
VERSEMENT VOLONTAIRE	245
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	214
PDC (dont actions collectives)	203
FONCTION TUTORALE	73
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	71
COFINANCEMENTS	36
PROA ALTERNANCE	2

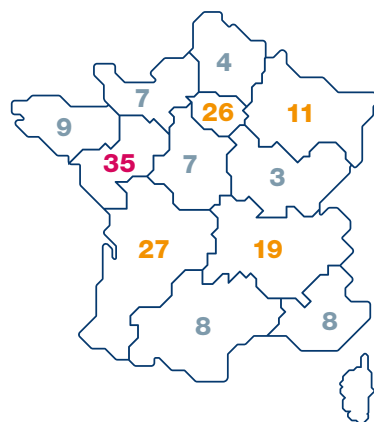


ENTREPRISES

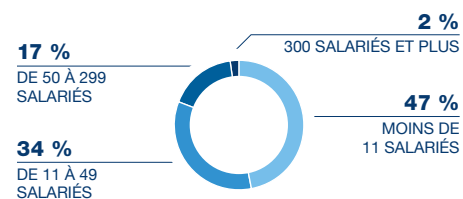
137

entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	81
MESURE D'URGENCE	49
PDC (dont actions collectives)	48
FONCTION TUTORALE	41
VERSEMENT VOLONTAIRE	34
RELANCE INDUSTRIE	31
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	27
COFINANCEMENTS	10
PROA ALTERNANCE	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

MAROQUINERIE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

L'accord de mesures d'urgence déployé a permis d'accompagner les entreprises bénéficiaires et d'anticiper les évolutions des processus liés au nouveau contexte de production en France. Il a permis de développer les compétences digitales pour faire face à l'évolution technologique des fabrications, mais également de développer les compétences techniques nécessaires à la fabrication de composants, travaux de piqure, préparation, finition et assemblage. 1 275 salariés ont ainsi bénéficié d'une formation dans le cadre de cet accord.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

29,67 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15,15 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	10,90 M€
MESURE D'URGENCE	1,74 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,76 M€
FONCTION TUTORALE	0,42 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,36 M€
PDC (dont actions collectives)	0,19 M€
COFINANCEMENTS	0,10 M€
PROA ALTERNANCE	0,03 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,003 M€



STAGIAIRES

5 525

stagiaires

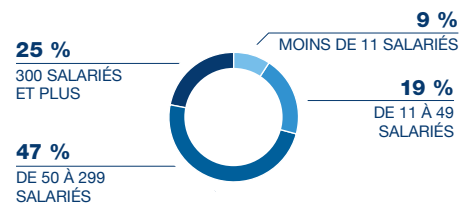
1 080

stagiaires
en contrat d'apprentissage

5 369 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 933
MESURE D'URGENCE	1 323
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 080
RELANCE INDUSTRIE	662
VERSEMENT VOLONTAIRE	579
PDC (dont actions collectives)	427
FONCTION TUTORALE	411
COFINANCEMENTS	130
PROA ALTERNANCE	15
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1

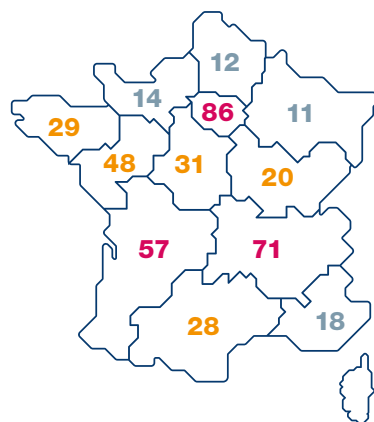


ENTREPRISES

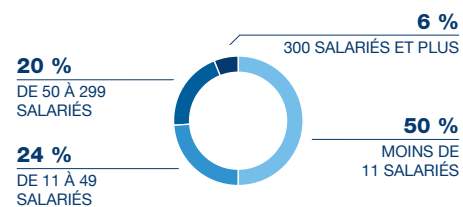
330

entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	232
FONCTION TUTORALE	140
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	112
VERSEMENT VOLONTAIRE	93
MESURE D'URGENCE	87
PDC (dont actions collectives)	81
RELANCE INDUSTRIE	68
COFINANCEMENTS	19
PROA ALTERNANCE	5
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1



Industries créatives et techniques, mode et luxe

TEXTILE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Le Hackathon (compétition d'innovation) a réuni des étudiants de différentes disciplines (7 formations Textile différentes) pour travailler sur l'écoconception, la valorisation et l'allongement de la durée de vie des textiles, les circuits courts... Cet événement a permis de valoriser les métiers de la branche et d'apporter un regard neuf sur des enjeux communs liés à l'économie circulaire.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

33,45 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	20,73 M€
RELANCE INDUSTRIE	3,99 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	3,70 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2,68 M€
PDC (dont actions collectives)	1,27 M€
FONCTION TUTORALE	0,51 M€
COFINANCEMENTS	0,46 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,06 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,02 M€
FORMATION TUTEUR	0,02 M€
PROA ALTERNANCE	0,01 M€



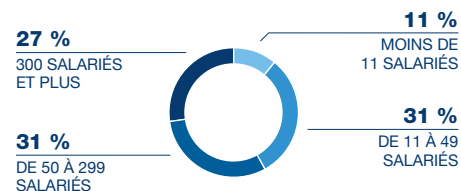
STAGIAIRES

12 999
stagiaires

1 419
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 573 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

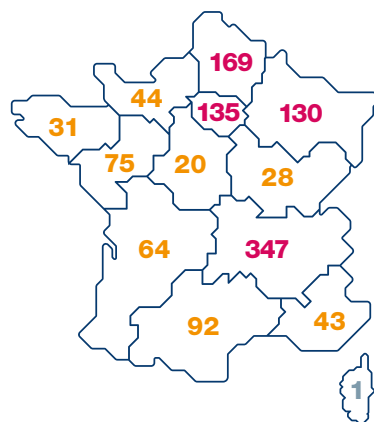
VERSEMENT VOLONTAIRE	6 781
RELANCE INDUSTRIE	3 562
PDC (dont actions collectives)	3 276
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 419
COFINANCEMENTS	675
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	507
FONCTION TUTORALE	475
PROA ALTERNANCE	10
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	8
PROA CONVENTION RELANCE	8
FORMATION TUTEUR	-



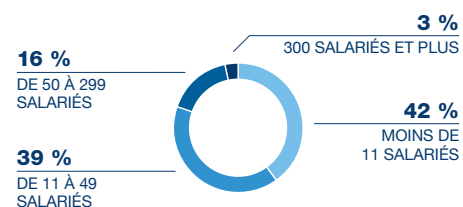
ENTREPRISES

1 074
entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	582
PDC (dont actions collectives)	532
VERSEMENT VOLONTAIRE	401
FONCTION TUTORALE	288
RELANCE INDUSTRIE	257
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	140
COFINANCEMENTS	80
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	4
FORMATION TUTEUR	4
PROA CONVENTION RELANCE	4
PROA ALTERNANCE	1



Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

CARRIÈRES ET MATÉRIAUX

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Comme chaque année, la branche professionnelle des carrières et matériaux a travaillé sur la réalisation des tableaux de bord emploi-formation en partenariat avec le CERC. Ces tableaux de bords permettent d'avoir une vision à un niveau régional de l'activité économique des entreprises, de l'emploi, des salariés et de l'activité formation des entreprises. Par ailleurs, la branche poursuit activement ses démarches pour la promotion des métiers avec la création de films métiers et la participation à des salons nationaux comme le Mondial des métiers et territoriaux.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

28,83 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15,83 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	6,60 M€
PDC (dont actions collectives)	2,67 M€
RELANCE INDUSTRIE	2,24 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,82 M€
COFINANCEMENTS	0,26 M€
FONCTION TUTORALE	0,22 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,14 M€
PROA ALTERNANCE	0,02 M€
FORMATION TUTEUR	0,02 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,001 M€



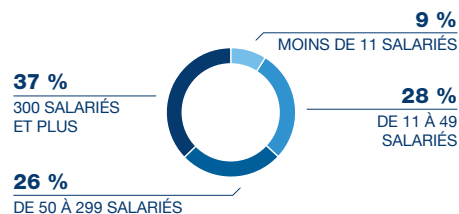
STAGIAIRES

23 966
stagiaires

1 071
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 203 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

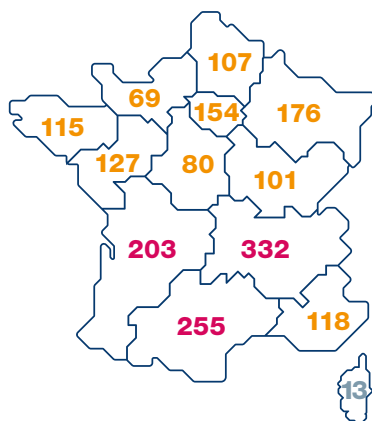
VERSEMENT VOLONTAIRE	15 742
PDC (dont actions collectives)	7 434
RELANCE INDUSTRIE	2 677
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1 071
COFINANCEMENTS	442
FONCTION TUTORALE	179
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	128
PROA CONVENTION RELANCE	18
PROA ALTERNANCE	12
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1
FORMATION TUTEUR	-



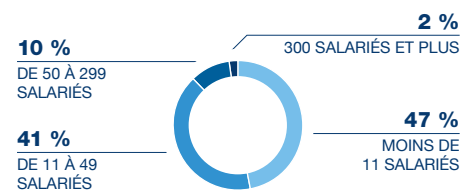
ENTREPRISES

1 379
entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	1 042
VERSEMENT VOLONTAIRE	549
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	429
RELANCE INDUSTRIE	204
FONCTION TUTORALE	143
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	67
COFINANCEMENTS	48
FORMATION TUTEUR	21
PROA CONVENTION RELANCE	17
PROA ALTERNANCE	5
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1



Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

INDUSTRIE CIMENTIÈRE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Comme chaque année, la branche professionnelle des carrières et matériaux a travaillé sur la réalisation des tableaux de bord emploi-formation en partenariat avec le CERC. Ces tableaux de bords permettent d'avoir une vision à un niveau régional de l'activité économique des entreprises, de l'emploi, des salariés et de l'activité formation des entreprises. Par ailleurs, la branche poursuit activement ses démarches pour la promotion des métiers avec la création de films métiers et la participation à des salons nationaux comme le Mondial des métiers et territoriaux.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

4,71 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2,91 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,46 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,21 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,09 M€
PDC (dont actions collectives)	0,03 M€
FORMATION TUTEUR	0,02 M€
COFINANCEMENTS	0,002 M€
FONCTION TUTORALE	0,001 M€



STAGIAIRES

3 702

stagiaires

187

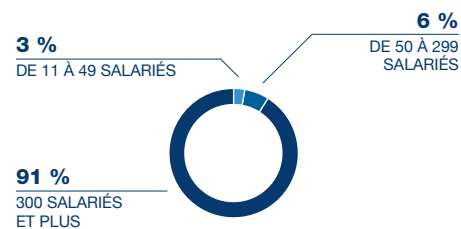
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 272 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	3 416
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	187
RELANCE INDUSTRIE	176
PDC (dont actions collectives)	130
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	27
COFINANCEMENTS	18
FONCTION TUTORALE	2
FORMATION TUTEUR	-



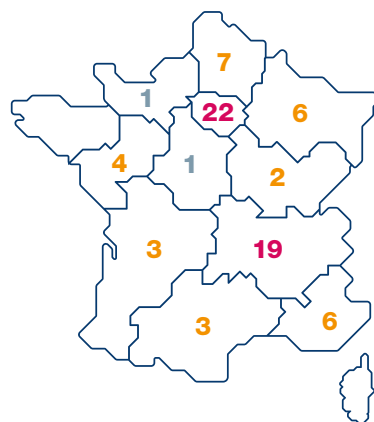
ENTREPRISES

21

entreprises
bénéficiaires

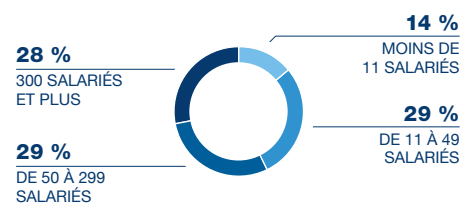
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15
VERSEMENT VOLONTAIRE	10
PDC (dont actions collectives)	9
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	5
RELANCE INDUSTRIE	5
FORMATION TUTEUR	4
COFINANCEMENTS	2
FONCTION TUTORALE	2



Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

CRISTAL, VERRE ET VITRAIL

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche Cristal, Verre et Vitrail et la branche Fabrication mécanique du verre sont associées. L'Assemblée générale de l'ONU a adopté une résolution proclamant 2022 « *Année internationale du Verre* ».

Cette résolution des Nations Unies est un événement unique dans l'histoire du verre. En effet, pour l'ensemble de ses acteurs, ce fut l'occasion de mettre en avant les métiers et les savoir-faire : transmettre aux nouvelles générations l'histoire du verre, de sa création à sa transformation, afin d'attirer les jeunes vers les métiers verriers. Cette ambition a été réalisée à travers une série d'actions et d'événements tels que :

- les conférences et salons ;
- la création d'un site Internet ;
- la réalisation d'une mini-série « *Parlons verre* » ;
- la réalisation et la diffusion de kits pédagogiques...



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

4,97 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2,26 M€
MESURE D'URGENCE	1,16 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,50 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,49 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,45 M€
PDC (dont actions collectives)	0,07 M€
FONCTION TUTORALE	0,03 M€
COFINANCEMENTS	0,01 M€
FORMATION TUTEUR	-



STAGIAIRES

2 431

stagiaires

139

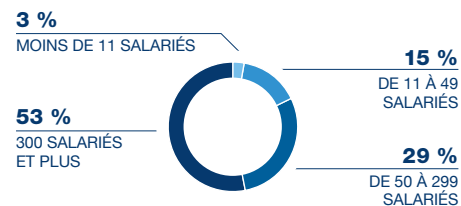
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 043 €

coût moyen
par stagiaire

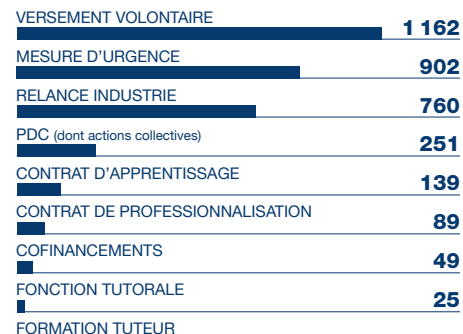
RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT



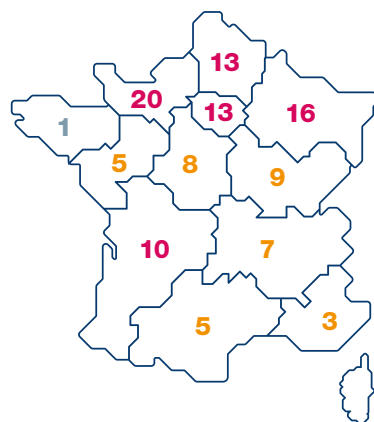
ENTREPRISES

91

entreprises
bénéficiaires

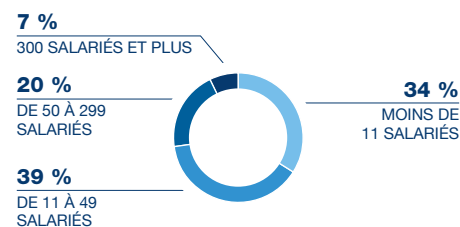
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



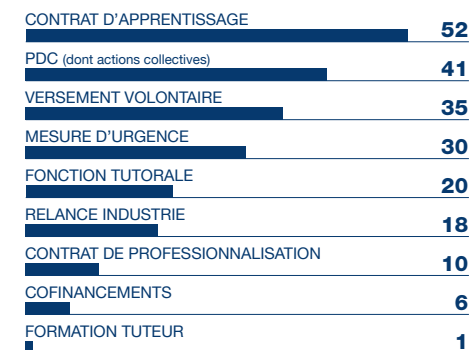
RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT





Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE



PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche Fabrication mécanique du verre et la branche Cristal, Verre et Vitrail sont associées. L'Assemblée générale de l'ONU a adopté une résolution proclamant 2022 « *Année internationale du Verre* ».

Cette résolution des Nations Unies est un événement unique dans l'histoire du verre. En effet, pour l'ensemble de ses acteurs, ce fut l'occasion de mettre en avant les métiers et les savoir-faire : transmettre aux nouvelles générations l'histoire du verre, de sa création à sa transformation, afin d'attirer les jeunes vers les métiers verriers.

Cette ambition a été réalisée à travers une série d'actions et d'événements tels que :

- les conférences et salons ;
- la création d'un site Internet ;
- la réalisation d'une mini-série « *Parlons verre* » ;
- la réalisation et la diffusion de kits pédagogiques...



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

12,98 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	8,28 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2,14 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,82 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,55 M€
COFINANCEMENTS	0,09 M€
FONCTION TUTORALE	0,04 M€
PDC (dont actions collectives)	0,04 M€
FORMATION TUTEUR	0,008 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,003 M€



STAGIAIRES

6 085

stagiaires

544

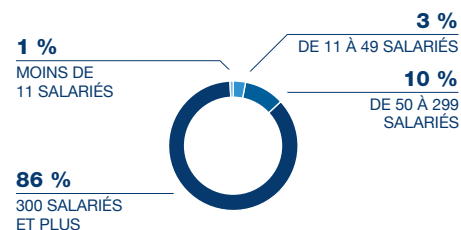
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 133 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	4 929
RELANCE INDUSTRIE	756
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	544
COFINANCEMENTS	315
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	299
PDC (dont actions collectives)	99
FONCTION TUTORALE	32
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	2
FORMATION TUTEUR	-



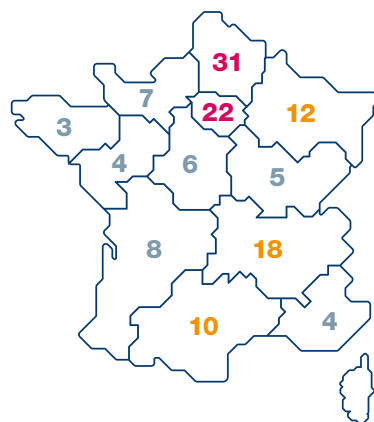
ENTREPRISES

82

entreprises
bénéficiaires

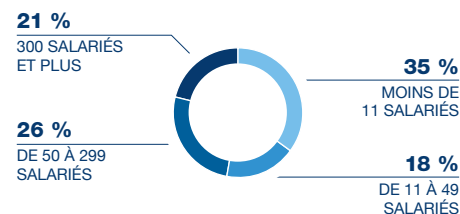
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	65
VERSEMENT VOLONTAIRE	37
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	26
FONCTION TUTORALE	24
RELANCE INDUSTRIE	20
PDC (dont actions collectives)	18
COFINANCEMENTS	11
FORMATION TUTEUR	4
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	2



Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

INDUSTRIES CÉRAMIQUES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Afin de promouvoir ses métiers, les partenaires sociaux ont choisi de faire réaliser des vidéos métiers et un film manifeste.
La branche a terminé la rénovation de son BTS Industries Céramiques.
Le diplôme inclut désormais les dernières technologies de fabrication telles la 3D, l'injection, ou le contretypage 3D.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

3,56 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2,23 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,54 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,28 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,27 M€
PDC (dont actions collectives)	0,15 M€
FONCTION TUTORALE	0,05 M€
COFINANCEMENTS	0,03 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,003 M€



STAGIAIRES

1 944

stagiaires

160

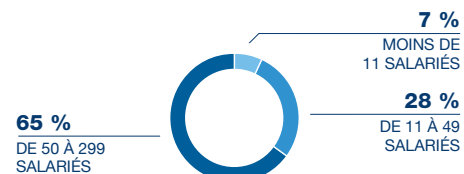
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 831 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	1 343
PDC (dont actions collectives)	416
RELANCE INDUSTRIE	290
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	160
COFINANCEMENTS	50
FONCTION TUTORALE	46
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	33
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1



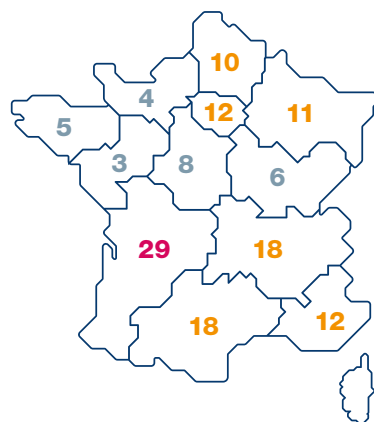
ENTREPRISES

127

entreprises
bénéficiaires

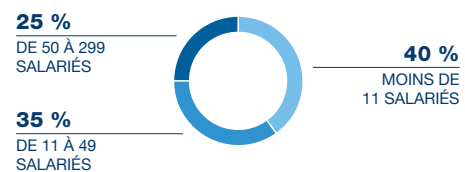
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	75
VERSEMENT VOLONTAIRE	50
PDC (dont actions collectives)	46
FONCTION TUTORALE	34
RELANCE INDUSTRIE	31
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	17
COFINANCEMENTS	7
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	1



Matériaux pour la construction et l'industrie, verre

TUILES ET BRIQUES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche professionnelle a fait réaliser une enquête de diagnostic de la situation des entreprises de sa filière dans le contexte de crise énergétique. Cette enquête réalisée a permis de :

- dresser un état des lieux de l'activité des entreprises en 2022 et de leurs perspectives 2023-2024 ;
- d'évaluer les pratiques et les besoins en recrutement ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées ;
- d'apprécier l'effort de formation anticipé ainsi que les besoins en formation/compétences.

Les résultats de l'étude devront permettre de dresser un état des lieux de la situation et des besoins des entreprises.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

3,78 M€

d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1,81 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,70 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,14 K€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,05 M€
PDC (dont actions collectives)	0,02 M€
FORMATION TUTEUR	0,02 M€
FONCTION TUTORALE	0,01 M€
COFINANCEMENTS	0,008 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,003 M€



STAGIAIRES

5 243

stagiaires

119

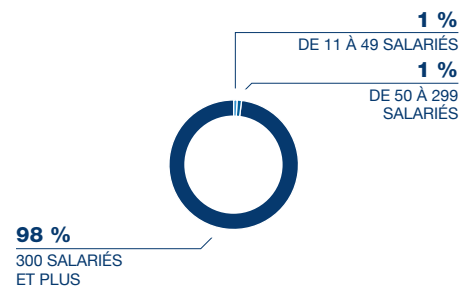
stagiaires
en contrat d'apprentissage

721 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	5 074
RELANCE INDUSTRIE	322
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	119
PDC (dont actions collectives)	57
COFINANCEMENTS	11
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	9
FONCTION TUTORALE	7
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	4
FORMATION TUTEUR	-



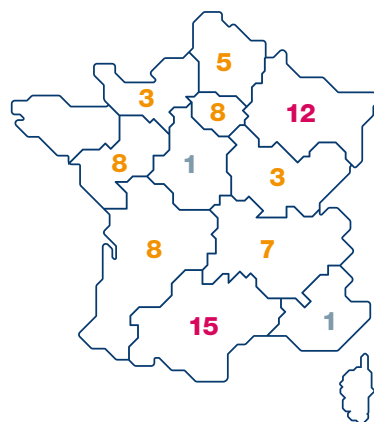
ENTREPRISES

20

entreprises
bénéficiaires

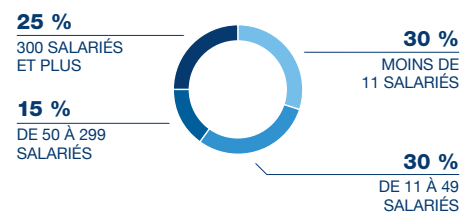
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	13
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	12
PDC (dont actions collectives)	10
RELANCE INDUSTRIE	6
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4
FORMATION TUTEUR	3
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	2
COFINANCEMENTS	2
FONCTION TUTORALE	2



Métallurgie et recyclage

MÉTALLURGIE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

L'Observatoire paritaire de la métallurgie a lancé une étude pour tenter d'identifier ce que pourrait être une pédagogie de l'alternance de qualité, à travers l'analyse de pratiques en œuvre au sein de la branche professionnelle de la métallurgie, mais également dans d'autres branches et d'autres pays.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

988,98 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	659,23 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	131,87 M€
RELANCE INDUSTRIE	89,60 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	47,29 M€
PDC (dont actions collectives)	34,80 M€
COFINANCEMENTS	12,11 M€
FONCTION TUTORALE	8,24 M€
PROA CONVENTION RELANCE	3,50 M€
MESURE D'URGENCE	1,52 M€
PROA ALTERNANCE	0,45 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,23 M€
FORMATION TUTEUR	0,15 M€
CONVENTIONNEL	-



STAGIAIRES

433 178

stagiaires

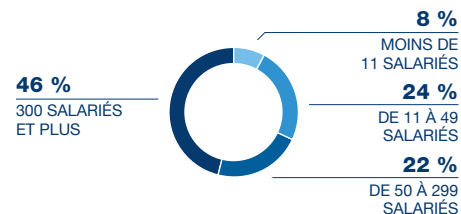
42 742

stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 283 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	278 835
RELANCE INDUSTRIE	100 185
PDC (DONT ACTIONS COLLECTIVES)	94 293
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	42 742
COFINANCEMENTS	21 471
FONCTION TUTORALE	7 009
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	6 795
MESURE D'URGENCE	1 208
PROA CONVENTION RELANCE	488
PROA ALTERNANCE	142
ACTIONS COLLECTIVES (VV)	107
CONVENTIONNEL	3
FORMATION TUTEUR	-

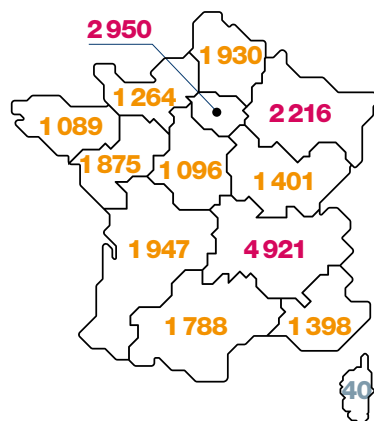


ENTREPRISES

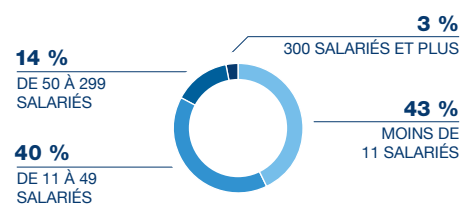
20 668

entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	12 515
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	11 153
VERSEMENT VOLONTAIRE	10 324
RELANCE INDUSTRIE	5 889
FONCTION TUTORALE	4 486
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1 989
COFINANCEMENTS	1 444
PROA CONVENTION RELANCE	156
FORMATION TUTEUR	140
MESURE D'URGENCE	116
ACTIONS COLLECTIVES (VV)	60
PROA ALTERNANCE	42
CONVENTIONNEL	1



Métallurgie et recyclage

RECYCLAGE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Une action de promotion des métiers a été mise en œuvre avec la ligue AURA de Rugby.

Son objectif : expliquer la pluralité des métiers, les processus déployés sur les sites, le caractère innovant du secteur et enfin, son utilité environnementale et sociétale. Pour cette opération, la branche a donné de la visibilité des métiers du recyclage sur l'ensemble du village « AURA Rugby Tour 2023 » (banderoles, oriflammes, logo sur le bus...) et a proposé des animations, présenté ses métiers et décliné des actions en faveur de la transition écologique auprès des jeunes, du grand public et des collectivités.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

14,41 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	8,31 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,70 M€
PDC (dont actions collectives)	1,45 M€
RELANCE INDUSTRIE	1,29 M€
COFINANCEMENTS	0,89 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,58 M€
FONCTION TUTORALE	0,18 M€
FORMATION TUTEUR	0,004 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	-



STAGIAIRES

8 677

stagiaires

601

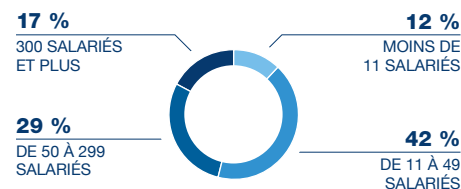
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 661 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	4 549
PDC (dont actions collectives)	3 527
RELANCE INDUSTRIE	1 310
COFINANCEMENTS	1 034
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	601
FONCTION TUTORALE	163
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	94
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	6
FORMATION TUTEUR	-



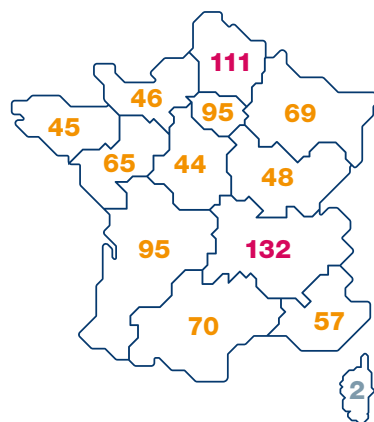
ENTREPRISES

760

entreprises
bénéficiaires

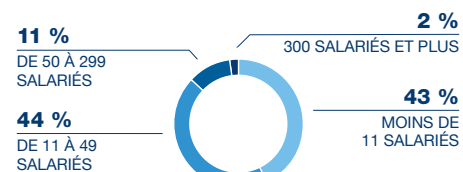
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	566
VERSEMENT VOLONTAIRE	353
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	268
RELANCE INDUSTRIE	127
FONCTION TUTORALE	116
COFINANCEMENTS	69
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	45
FORMATION TUTEUR	10
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	2



Papier carton

INDUSTRIE PAPIER CARTON

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche de l'Industrie Papier Carton a souhaité évaluer les besoins en recrutement de ses entreprises à court/moyen terme (2022/2023) et d'ici 2030. L'enjeu de l'étude est de dénombrer et de dresser les profils de recrutement d'ici 2030 pour élaborer une politique de branche adaptée aux besoins des entreprises. Le périmètre des métiers s'étend sur les 6 métiers de la maintenance, les 4 métiers de la production et les 4 métiers de la transformation.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

26,54 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15,48 M€
RELANCE INDUSTRIE	3,94 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	3,86 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1,20 M€
PDC (dont actions collectives)	1,02 M€
COFINANCEMENTS	0,60 M€
PROA CONVENTION RELANCE	0,28 M€
FONCTION TUTORALE	0,13 M€
PROA ALTERNANCE	0,02 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,01 M€
FORMATION TUTEUR	0,004 M€



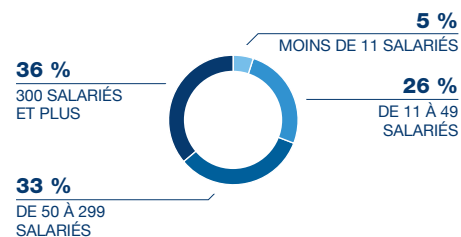
STAGIAIRES

12 763
stagiaires

994
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 080 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

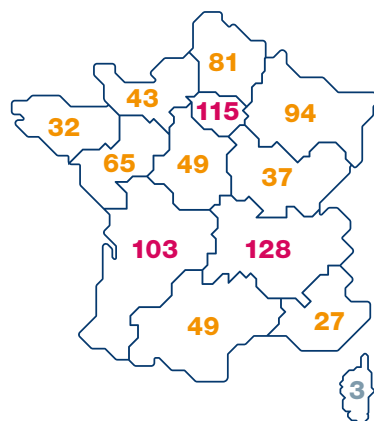
VERSEMENT VOLONTAIRE	8 207
RELANCE INDUSTRIE	3 306
PDC (dont actions collectives)	2 919
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	994
COFINANCEMENTS	708
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	137
FONCTION TUTORALE	115
PROA CONVENTION RELANCE	34
ACTIONS COLLECTIVES (v)	6
PROA ALTERNANCE	2
FORMATION TUTEUR	-



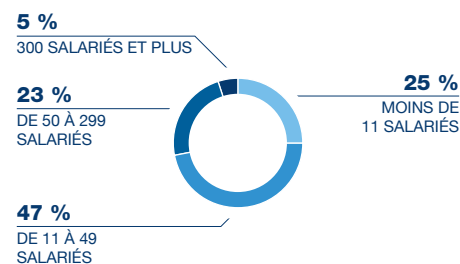
ENTREPRISES

729
entreprises
bénéficiaires

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	403
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	359
VERSEMENT VOLONTAIRE	334
RELANCE INDUSTRIE	201
FONCTION TUTORALE	75
COFINANCEMENTS	68
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	63
PROA CONVENTION RELANCE	12
ACTIONS COLLECTIVES (v)	6
FORMATION TUTEUR	4
PROA ALTERNANCE	2



Pétrole

INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche des industries du pétrole, des énergies et de la mobilité, doit faire face aux forts enjeux des évolutions industrielles liées à la transition énergétique et plus spécifiquement à la décarbonation de son activité. En 2022, elle a mené une réflexion stratégique sur ses métiers émergents, ses nouveaux besoins de formation et les passerelles existantes pour accompagner au mieux les évolutions de son secteur d'activité.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

17,84 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	12,77 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3,39 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	1,22 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,24 M€
PDC (dont actions collectives)	0,18 M€
COFINANCEMENTS	0,03 M€
FONCTION TUTORALE	0,007 M€
FORMATION TUTEUR	0,006 M€



STAGIAIRES

3 776

stagiaires

846

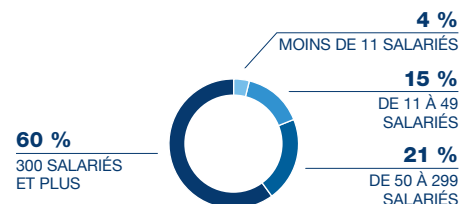
stagiaires
en contrat d'apprentissage

4 725 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	1 694
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	846
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	810
PDC (dont actions collectives)	521
RELANCE INDUSTRIE	258
COFINANCEMENTS	100
FONCTION TUTORALE	13
FORMATION TUTEUR	-



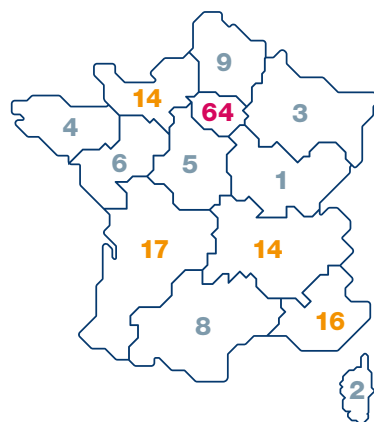
ENTREPRISES

98

entreprises
bénéficiaires

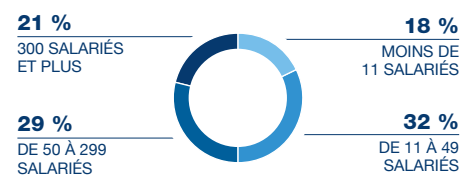
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	54
PDC (dont actions collectives)	40
VERSEMENT VOLONTAIRE	35
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	33
RELANCE INDUSTRIE	14
FONCTION TUTORALE	7
COFINANCEMENTS	5
FORMATION TUTEUR	3



Pharmacie

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

L'industrie pharmaceutique française se porte bien. Elle exporte la moitié de sa production et depuis la crise du Covid, d'importants efforts sont faits pour augmenter la production nationale. Elle rencontre cependant des problématiques de recrutement et de diversification des profils et des compétences. L'année 2022 a été une année forte en projets de promotion des métiers, avec notamment la première édition de la semaine des industries de santé qui a rencontré un vif succès avec de nombreux événements régionaux. Les transitions écologiques et numériques ont également fait l'objet d'études approfondies pour accompagner au mieux les entreprises.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

95,59 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	53,50 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	31,52 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4,71 M€
RELANCE INDUSTRIE	3,68 M€
PDC (dont actions collectives)	1,07 M€
COFINANCEMENTS	0,80 M€
FONCTION TUTORALE	0,28 M€
ACTIONS COLLECTIVES (w)	0,02 M€
FORMATION TUTEUR	0,01 M€



STAGIAIRES

52 216

stagiaires

4 008

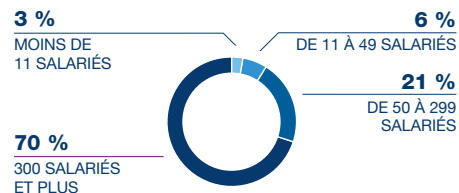
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 831 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	43 280
RELANCE INDUSTRIE	6 120
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4 008
PDC (dont actions collectives)	2 960
COFINANCEMENTS	1 877
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	579
FONCTION TUTORALE	347
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	12
FORMATION TUTEUR	-



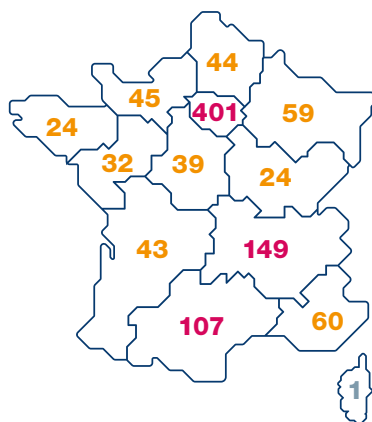
ENTREPRISES

851

entreprises
bénéficiaires

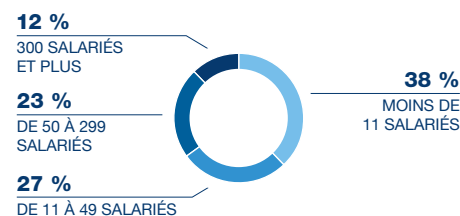
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	531
PDC (dont actions collectives)	399
VERSEMENT VOLONTAIRE	393
FONCTION TUTORALE	184
RELANCE INDUSTRIE	177
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	162
COFINANCEMENTS	68
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	11
FORMATION TUTEUR	7



Pharmacie

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

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Une industrie orientée vers la recherche du bien-être des humains mais aussi des animaux, avec pour mot d'ordre l'innovation. C'est un secteur qui va bien et qui de ce fait doit faire face à la croissance de ses effectifs. La branche met en place de nombreux projets orientés vers la communication et l'information sur les opportunités de métiers et de carrières du secteur. Ces projets ont abouti à la refonte du site internet de l'observatoire des métiers et qualifications et la création de vidéos métiers pour les réseaux sociaux afin d'accroître son attractivité.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

17,26 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	11,58 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	2,34 M€
RELANCE INDUSTRIE	1,30 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,80 M€
PDC (dont actions collectives)	0,75 M€
COFINANCEMENTS	0,26 M€
FONCTION TUTORALE	0,21 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,01 M€
FORMATION TUTEUR	0,007 M€



STAGIAIRES

7 572

stagiaires

882

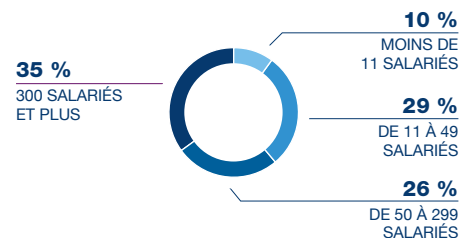
stagiaires
en contrat d'apprentissage

2 279 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	4 497
PDC (dont actions collectives)	1 987
RELANCE INDUSTRIE	1 226
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	882
COFINANCEMENTS	733
FONCTION TUTORALE	213
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	103
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	4
FORMATION TUTEUR	-



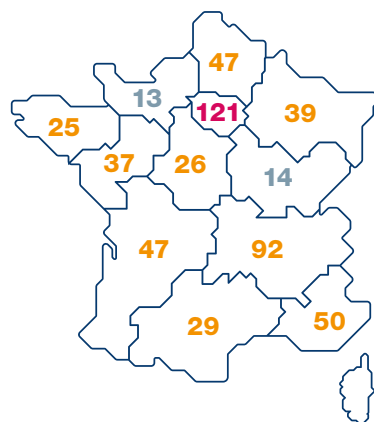
ENTREPRISES

489

entreprises
bénéficiaires

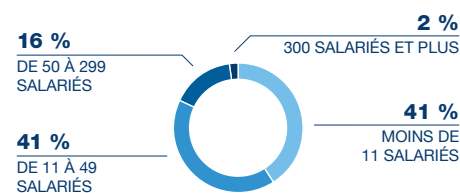
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	275
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	253
VERSEMENT VOLONTAIRE	200
RELANCE INDUSTRIE	115
FONCTION TUTORALE	113
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	47
COFINANCEMENTS	36
FORMATION TUTEUR	5
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	3



Plasturgie, nautisme et composites

INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

La branche des industries et services nautiques a lancé, à l'occasion d'une conférence de presse au salon Nautic de Paris, une campagne de communication multicanale d'envergure nationale. L'objectif est de promouvoir les métiers et les besoins en recrutement du secteur. Intitulée « *L'Équipe nautique recrute* », cette campagne a pour ambition d'être déclinée au plus près des bassins d'emploi et plus particulièrement sur les régions littorales, afin de toucher prioritairement les jeunes et les personnes en reconversion professionnelle.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

14,25 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	11,19 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	0,78 M€
PDC (dont actions collectives)	0,61 M€
RELANCE INDUSTRIE	0,60 M€
FONCTION TUTORALE	0,57 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	0,33 M€
COFINANCEMENTS	0,16 M€
FORMATION TUTEUR	0,001 M€



STAGIAIRES

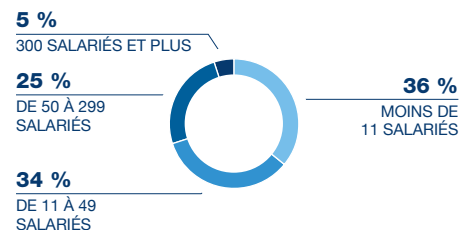
3 105
stagiaires

738
stagiaires
en contrat d'apprentissage

4 588 €
coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	1 275
VERSEMENT VOLONTAIRE	859
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	738
RELANCE INDUSTRIE	712
FONCTION TUTORALE	484
COFINANCEMENTS	225
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	96
FORMATION TUTEUR	-

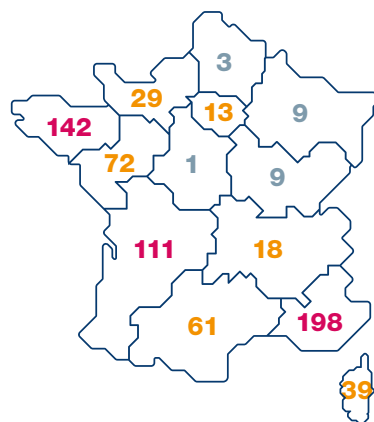


ENTREPRISES

669
entreprises
bénéficiaires

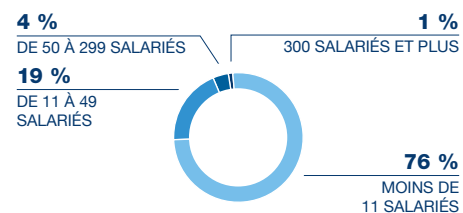
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	427
FONCTION TUTORALE	364
PDC (dont actions collectives)	299
VERSEMENT VOLONTAIRE	116
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	83
RELANCE INDUSTRIE	79
COFINANCEMENTS	28
FORMATION TUTEUR	1



Plasturgie, nautisme et composites

PLASTURGIE ET COMPOSITES

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES EN 2022

Le Lab'mobile PUXI est un véhicule destiné à faire découvrir la plasturgie grâce à son dispositif digital. Il permet aussi de former les futurs acteurs de la plasturgie à l'aide des machines qu'il embarque et favorise ainsi la découverte de la filière plasturgie et composites, en sensibilisant les jeunes aux formations et aux métiers de la filière.



Pour en savoir plus



ENGAGEMENTS

70,37 M€
d'engagement initial

RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS

PAR AXE DE FINANCEMENT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	38,33 M€
VERSEMENT VOLONTAIRE	12,50 M€
RELANCE INDUSTRIE	8,78 M€
CONVENTIONNEL	4,16 M€
PDC (dont actions collectives)	2,92 M€
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2,03 M€
COFINANCEMENTS	1,19 M€
FONCTION TUTORALE	0,36 M€
FORMATION TUTEUR	0,05 M€
ACTIONS COLLECTIVES (vv)	0,03 M€



STAGIAIRES

43 944

stagiaires

2 528

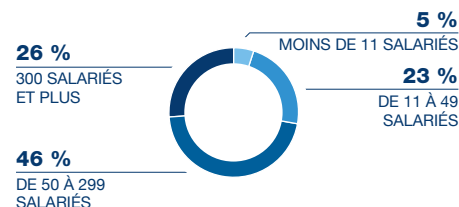
stagiaires
en contrat d'apprentissage

1 601 €

coût moyen
par stagiaire

RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

VERSEMENT VOLONTAIRE	30 473
PDC (dont actions collectives)	8 735
RELANCE INDUSTRIE	7 397
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2 528
COFINANCEMENTS	1 895
CONVENTIONNEL	1 603
FONCTION TUTORALE	328
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	327
ACTIONS COLLECTIVES (v)	11
FORMATION TUTEUR	-



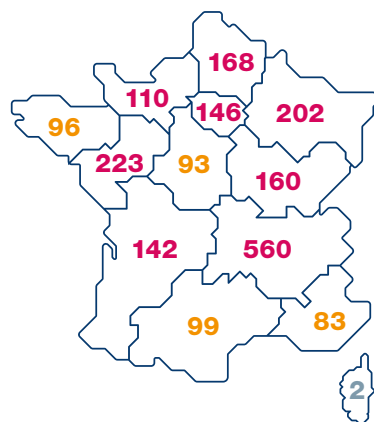
ENTREPRISES

1 837

entreprises
bénéficiaires

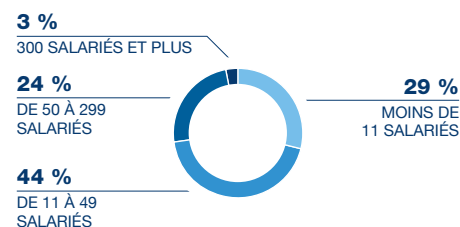
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES

PAR RÉGION



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR TAILLE



RÉPARTITION DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

PAR AXE DE FINANCEMENT

PDC (dont actions collectives)	1 090
VERSEMENT VOLONTAIRE	1 028
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	913
RELANCE INDUSTRIE	603
CONVENTIONNEL	298
FONCTION TUTORALE	222
COFINANCEMENTS	173
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	141
FORMATION TUTEUR	49
ACTIONS COLLECTIVES (v)	8

NOS IMPLANTATIONS EN RÉGION



HAUTS-DE-FRANCE

ZAC du bord des Eaux
BP 20066
62252 HÉNIN-BEAUMONT CEDEX

GRAND EST

2 rue des Hérons
67960 ENTZHEIM

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

5a rue Bougauld
39100 DOLE

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

60 avenue Jean-Mermoz
La cité des entreprises
69372 LYON CEDEX 08

**PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
- CORSE**

Tour Méditerranée
65 avenue Jules-Cantini
13298 MARSEILLE CEDEX 20

OCCITANIE

11 boulevard des Récollets
CS 97802
31078 TOULOUSE CEDEX 4

NOUVELLE-AQUITAINE

Parc de Chavailles II
5 rue Christian-Franceries
CS 62040
33525 BRUGES CEDEX

CENTRE-VAL DE LOIRE

7 route d'Orléans
45380 La Chapelle Saint-Mesmin

PAYS DE LA LOIRE

10 chemin du Vigneau
Parc Solaris - BP 50283
44803 SAINT-HERBLAIN CEDEX

BRETAGNE

75 rue Janssen
CS 60341
29806 BREST CEDEX 9

NORMANDIE

10 rue Alfred-Kastler
14000 CAEN

ÎLE-DE-FRANCE

17 rue du Midi
CS 50092
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

GUADELOUPE

AKTO
Immeuble BRAVO Voie Verte
BP 2393 97122 BAIE-MAHAULT

MARTINIQUE

AKTO
1 Domaine de Montgéralde
Route de Chateauboeuf
97200 FORT DE FRANCE

GUYANE

AKTO
1897 route de Montjoly
CS 30810 97338 CAYENNE

LA RÉUNION

AKTO
5 rue André Lardy
97438 SAINTE-MARIE

MAYOTTE

AKTO
BP 469 Kawéni
97600 MAMOUDZOU

**CONSULTEZ
NOS PAGES
RÉGIONS**





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

www.opco2i.fr