



2019

ÉTUDE DE L'ACTIVITÉ FORMATION

dans les secteurs
de la Communication
graphique

Données 2018



CGM

COMMUNICATION
GRAPHIQUE ET
MULTIMÉDIA

mandaté par l'OPCO des Entreprises de proximité



SOMMAIRE

Le champ d'action d'AGEFOS PME-CGM en 2018 _____	6
Les moyens financiers destinés à la formation ____	10
Les engagements de financement _____	14
Le plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés _____	16
Le plan de formation des entreprises de 11 salariés et plus _____	22
La professionnalisation _____	28
La période de professionnalisation _____	29
Le contrat de professionnalisation _____	32
Le compte personnel de formation _____	36
L'aide aux demandeurs d'emploi _____	40
Les mesures en faveur du développement des compétences _____	41
L'apprentissage _____	43
L'accompagnement de proximité _____	46
Annexes _____	47

L'ESSENTIEL

Après une année 2017 relativement stable où les entreprises adhérentes se sont appropriées les nouvelles dispositions portées par la réforme de 2014, l'activité formation a repris en 2018.

Les accords paritaires de branche¹ ont permis aux entreprises de disposer de moyens financiers supplémentaires pour former leurs salariés. Et les cofinancements ont véritablement dynamisé les versements volontaires qui ont accompagné de nombreux projets de formation. Ainsi, la collecte gérée par AGEFOS PME-CGM (18,84 M€) progresse-t-elle de 2,6 % en 2018. Les contributions supra-légales (conventionnelles et volontaires), versées par les adhérents, représentent 48 % de la collecte gérée (8,98 M€), soit deux points de plus que l'année précédente.

Cette progression de la collecte, malgré un nombre d'adhérents plus faible, est à souligner. En effet, la contraction du secteur se poursuit, même si elle est moindre en 2018 (- 0,7 % d'entreprises et - 3 % de salariés). Il compte désormais 49 079 salariés employés dans 4 115 entreprises.

Dans ce contexte, les engagements financiers progressent de 30 % et le nombre de stagiaires de 20 % avec près de 11 000 bénéficiaires de formation.

Le plan de formation des entreprises est dynamisé par les cofinancements. Près de 9 200 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif en 2018 contre 7 700 l'année précédente faisant progresser le taux d'accès des salariés à la formation. Dans les entreprises de moins de onze salariés, il passe à 21 % (+ 1 point) et à 18 % dans celles de onze salariés et plus (+ 4 points). La durée moyenne de formation augmente dans les TPE (28 heures par stagiaire contre

25 heures en 2017) et reste quasiment stable dans les entreprises de onze salariés et plus (18 heures en moyenne).

Pour faciliter l'accès à la formation des salariés, notamment dans les petites entreprises, AGEFOS PME-CGM propose une nouvelle offre de formation adaptée à leurs contraintes : « 100 % Formation ». Ce dispositif, qui propose un large choix de formations prioritaires en présentiel ou à distance, est financé par les fonds mutualisés d'AGEFOS PME-CGM issus des contributions conventionnelles.

La progression des embauches en contrat de professionnalisation (462 contrats, soit + 8 %) confirme que ce dispositif apporte une réponse adaptée au recrutement et à la formation des salariés qualifiés dans notre secteur d'activité. À l'issue du contrat, 95 % des bénéficiaires ont un emploi et huit sur dix sont en CDI².

La période de professionnalisation et le compte personnel de formation permettent de former davantage de salariés en 2018 pour des actions majoritairement transversales : 236 stagiaires en période de professionnalisation (+ 10 % par rapport à 2017) et 945 en CPF (+ 40 %).

Comme évoqué précédemment, **AGEFOS PME-CGM mobilise de nombreux cofinancements auprès du FPSPP, de l'État et des Régions**. Ces mesures ont bénéficié à plus de 2 300 stagiaires, salariés et demandeurs d'emploi, et ont notamment permis aux entreprises de développer de nouvelles compétences pour maîtriser les mutations technologiques liées au numérique. Deux autres projets, respectivement cofinancés par le FPSPP et l'État, accompagnent la transition numérique dans la branche, grâce, entre autres, à l'adaptation

¹ Accord paritaire national du 7 octobre 2015 (entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises de Logistique de communication écrite directe) et accord paritaire national du 30 octobre 2015 (entreprises relevant de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des Industries graphiques).

² Enquête AGEFOS PME-CGM réalisée en 2018, basée sur les contrats de professionnalisation terminés en 2018.

de l'offre de formation : offre de formation digitale, création d'un nouveau référentiel de formation, rénovation des CQP les plus impactés par les évolutions technologiques, etc. Au total, le montant de ces actions s'élève à près de 6,3 M€ pour 2018 dont la moitié est soutenue par des mesures de cofinancement.

Enfin, **AGEFOS PME-CGM soutient l'apprentissage et la formation des jeunes** en allouant 1,77 M€³ aux établissements de la branche.

La réforme de la formation professionnelle va bousculer ces dispositifs, comme le rôle des branches et des OPCA, remplacés par les OPCO. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » marque en effet une rupture sans précédent dans le paysage de la formation professionnelle :

- Un nouvel organisme public, France Compétences, sera chargé de répartir les fonds de la formation et de veiller à sa qualité. Le gouvernement recentre les contributions légales des entreprises sur quelques priorités fortes, dont l'apprentissage (et particulièrement l'apprentissage), et les demandeurs d'emploi les moins qualifiés. Il n'existe donc plus de lien entre les contributions légales des entreprises et leurs possibilités de financement de la formation.
- Pour faciliter l'accès à la formation, la loi élargit la définition de l'action de formation. Tous les acteurs sont invités à envisager les meilleures solutions pour développer les compétences en privilégiant le résultat et non les moyens. Le nouveau format de l'action libère l'innovation pédagogique et encourage les formations innovantes. La reconnaissance de l'action de formation en situation de travail (AFEST) donne au travail une valeur égale à celle de la formation pour accéder à la compétence et à la certification.
- La loi renforce la responsabilité de l'individu en matière de formation avec la réforme du CPF, l'assouplissement de l'alternance, la création du CPF de transition professionnelle, etc.
- Un nouveau dispositif, Pro A, remplace la période de professionnalisation et permet aux entreprises de former des salariés en fonction des priorités définies par la branche.

Dans ce nouvel environnement, le rôle des branches professionnelles est renforcé. Elles décident de la mise en place et de l'usage des contributions conventionnelles. La réforme leur donne également un rôle majeur en matière d'apprentissage (coût contrat, promotion du dispositif), dans la construction et l'évolution des diplômes.

Les nouveaux OPCO ont vocation à accompagner les branches professionnelles dans l'exercice de leurs compétences en matière d'emploi et de formation. Les partenaires sociaux de la branche des Industries graphiques ont choisi de relever de l'OPCO des entreprises de proximité pour offrir aux entreprises du secteur le service le plus efficace et le plus proche de la réalité du terrain. Ils travaillent à la construction d'un nouvel accord « formation » pour doter la branche des moyens de ses ambitions.

Les changements induits par la réforme posent, pour l'Industrie graphique comme pour toutes les branches professionnelles, la question de l'articulation de leur politique avec les politiques publiques. Aux branches, aussi, de décider si elles prennent en charge ce que l'État a décidé de ne plus accompagner.

³ AGEFOS PME-CGM alloue 1,32 M€ aux seize CFA IG à travers les fonds « requalifiés » de la professionnalisation et répartit 456 k€ entre les établissements de la branche au titre des « fonds libres » de la taxe d'apprentissage.



Entreprises adhérentes

4 115

dont 2 945
imprimeries



Salariés

49 079

dont 37 984
dans les imprimeries



Profil

53 %

d'ouvriers



63 %

sont des hommes

LE CHAMP D'ACTION D'AGEFOS PME-CGM EN 2018

Les entreprises adhérentes

Un nombre d'adhérents en très léger recul (- 0,7 %)

Le nombre d'adhérents, 4 115 entreprises, recule trois fois moins qu'en 2017 (- 30 entreprises).

Dans l'Imprimerie, le nombre d'entreprises est en retrait de 3,5 %. Un recul sensiblement identique à celui enregistré en 2017. Le secteur perd ainsi 99 entreprises, dont dix de 50 salariés et plus qui ont été restructurées ou ont disparu.

Dans les autres secteurs d'activité, l'évolution du nombre d'adhérents est très variable :

- La RBD, en pleine restructuration depuis deux ans, ne perd plus d'adhérents (+ 3 entreprises en 2018)⁴.
- La Sérigraphie gagne neuf adhérents avec la création de TPE, alors qu'elle en avait perdu quinze en 2017.
- Le Routage (239 entreprises) perd à nouveau une dizaine d'entreprises, dont une de cinquante salariés et plus⁵.
- Dans les secteurs connexes, le nombre de TPE continue à progresser mais de façon plus marquée (+ 68 contre + 39 en 2017). La part des entreprises relevant de l'activité « photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau » progresse pour la deuxième année consécutive.

⁴ Les établissements Ardouin (12 salariés) et Fast Brochage (41 salariés) versent à nouveau leurs contributions à AGEFOS PME-CGM.

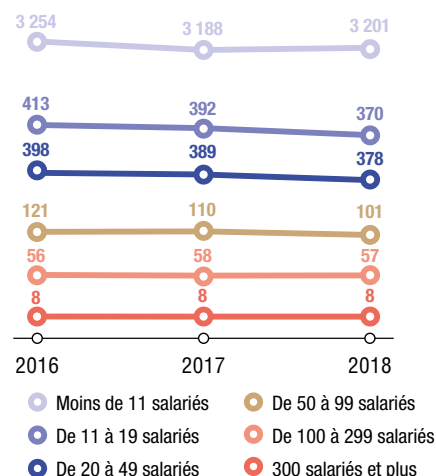
⁵ Poliris (74 salariés) ne verse plus ses contributions à AGEFOS PME-CGM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ADHÉRENTES PAR BRANCHE⁽⁶⁾

Imprimerie	3 044	2 945	↘ - 3,3 %
RBD	82	85	↗ + 3,7 %
Sérigraphie	436	445	↗ + 2,1 %
Routage	250	239	↘ - 4,4 %
Secteurs connexes	333	401	↗ + 20,4 %
Total	4 145	4 115	↘ - 0,7 %
	▲ 2017	▲ 2018	▲ 2018/2017

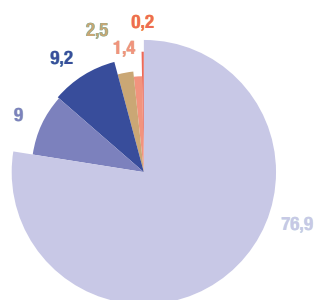
⁽⁶⁾ Les entreprises adhérentes sont celles qui ont versé des contributions au cours de l'année 2018 (solde et acompte).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ADHÉRENTES PAR TAILLE



Comme les années précédentes, **77 %** des entreprises emploient moins de 11 salariés

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE (EN %)



- Moins de 11 salariés (3 201 ent.)
- De 11 à 19 salariés (370 ent.)
- De 20 à 49 salariés (378 ent.)
- De 50 à 99 salariés (101 ent.)
- De 100 à 299 salariés (57 ent.)
- 300 salariés et plus (8 ent.)

Les salariés

Un recul de 3 % des effectifs salariés comme en 2017

Le secteur de la Communication graphique passe sous la barre des 50 000 salariés en 2018 (49 079 salariés) avec des effectifs qui reculent dans les mêmes proportions qu'en 2017 (- 1 671 salariés).

Les effectifs de l'Imprimerie baissent de 4 %, comme en 2017. Ceux de la RBD progressent dans les mêmes proportions que le nombre d'entreprises (+ 3 %).

La Sérigraphie enregistre une légère baisse de ses effectifs malgré la progression du nombre d'adhérents. En effet, dans ce secteur, les nouveaux entrants sont de très petites structures.

Dans le Routage, la baisse des effectifs (- 2 %) est liée à la diminution du nombre d'adhérents.

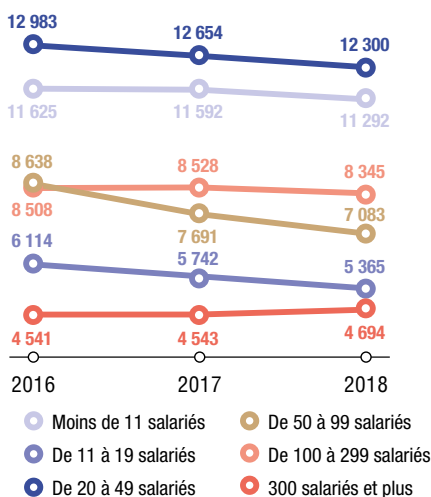
Au total, les effectifs baissent, quelle que soit la taille des entreprises. Seule exception : la tranche des 300 salariés et plus qui voit ses effectifs progresser. Sur huit entreprises, deux ont en effet sensiblement augmenté leurs effectifs⁷.

⁷ Imprimerie Nationale et Société de traitement de presse

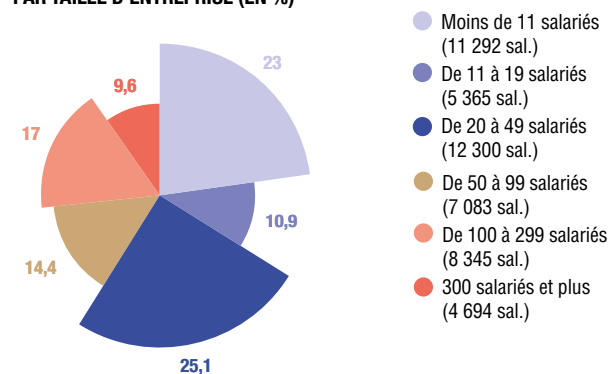
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR BRANCHE

Imprimerie	39 590	37 984	↘ - 4,1 %
RBD	1 127	1 162	↗ + 3,1 %
Sérigraphie	3 435	3 332	↘ - 3,0 %
Routage	5 088	5 000	↘ - 1,7 %
Secteurs connexes	1 510	1 601	↗ + 6,0 %
Total	50 750	49 079	↘ - 3,3 %
	▲ 2017	▲ 2018	▲ 2018/2017

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



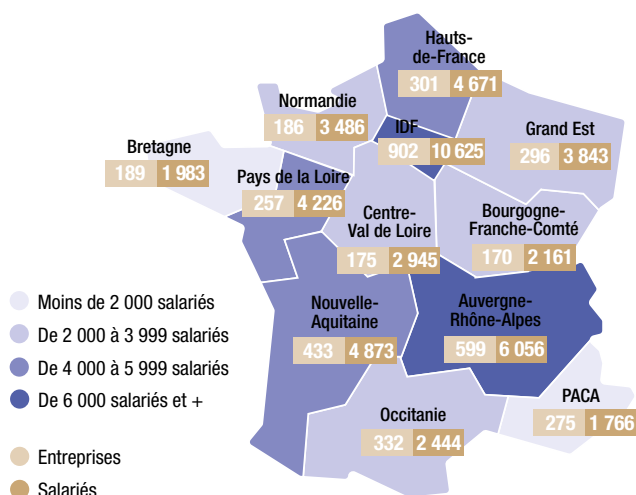
1/4 des salariés sont employés dans des entreprises de 100 salariés et plus, comme les années précédentes

L'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes concentrent toujours 35 % des entreprises et des salariés

Les deux régions qui comptent le plus grand nombre d'entreprises et de salariés restent l'Île-de-France (22 % des entreprises et des salariés) et Auvergne-Rhône-Alpes (15 % des entreprises et 12 % des salariés). C'est en PACA que l'on observe le recul le plus important du nombre d'adhérents en 2018 (- 5,5 % contre - 0,7 % en moyenne au niveau national). C'est en Normandie que le nombre de salariés enregistre la baisse la plus significative (- 8 %)⁸.

⁸ Graph 2000 (50 salariés) est en redressement judiciaire, Diffusion Plus est passée de 300 à 247 salariés, CPC Cotentin (128 salariés) verse désormais ses contributions à OPCA 3+.

NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE SALARIÉS PAR RÉGION



Comme en 2016, 53 % des salariés sont des ouvriers

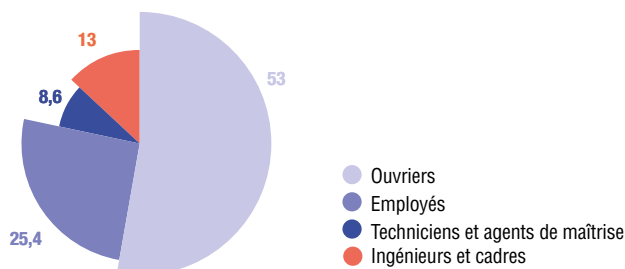
La répartition des salariés par profession et catégorie socio-professionnelle (PCS) évolue peu en 2018. La part des employés gagne deux points (vs ingénieurs et cadres).

Cette répartition diffère selon la taille des entreprises. Dans les structures de moins de onze salariés, on compte 36 % d'ouvriers, contre 58 % dans les entreprises de onze salariés et plus.

Ceci s'explique par le poids naturellement plus important des fonctions transversales dans les petites structures.

63 % des salariés sont des hommes

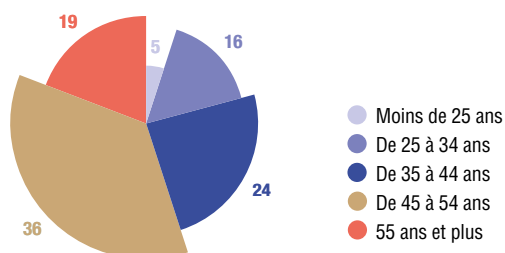
RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR PCS (EN %)



55 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus⁹

L'âge moyen des salariés des Industries graphiques est identique depuis deux ans. Il est de 44 ans en 2017, toutes PCS confondues. 38 % des salariés sont âgés de 50 ans et plus contre 30 % dans l'industrie.

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR ÂGE (EN %)



Source : données du groupe Lourmel 2017

Plus de 5 500 départs à la retraite d'ici 2023

À partir de l'âge des salariés en 2017, nous pouvons estimer qu'environ trois dirigeants sur dix et un salarié sur dix occupant un emploi dans l'impression traditionnelle, le prépresse et la finition devraient partir à la retraite d'ici 2023.

DÉPARTS À LA RETRAITE

Année	2018 ⁽¹⁰⁾	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre	1 044	534	909	1 002	1 054	1 027

Source : données du groupe Lourmel 2017

NB : les prévisions de départ à la retraite sont calculées à partir de l'âge des salariés en 2017. L'analyse admet par postulat que les effectifs actuels seront encore présents dans les entreprises dans les années considérées.

⁹ AGEFOS PME-CGM ne dispose pas de l'ensemble des données relatives à l'âge des salariés dans les entreprises adhérentes. Pour analyser cette variable, nous avons choisi d'utiliser les données du groupe Lourmel dont le champ est plus restreint. Elles se réfèrent aux entreprises relevant des codes Naf 1812Z, 1813Z, 1814Z alors que les données d'AGEFOS PME-CGM concernent les entreprises relevant des CCN de l'imprimerie de labeur et des Industries graphiques, de la Sérigraphie et de la Logistique de communication écrite directe.

¹⁰ Les estimations de départ à la retraite en 2018 intègrent les salariés âgés de 61 ans en 2017 (353 salariés) et ceux âgés de 62 ans et plus (691 salariés).

Ce qui change avec la réforme

La création des OPCO

Depuis 1971, les organismes paritaires ont connu de nombreuses évolutions avec la création des Fonds d'assurance formation (FAF), puis leur transformation en Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et aujourd'hui la mise en place des Opérateurs de compétences (OPCO). À chaque changement de terminologie correspond également un changement de nature. La réforme de 2018 n'échappe pas à la règle.

L'État est largement intervenu pour définir le contour des OPCO afin que les branches professionnelles qui utilisent des compétences comparables (ou proches) soient en situation de travailler ensemble pour favoriser les mobilités professionnelles. La mobilité professionnelle étant plus forte, en France, que la mobilité géographique, la sécurisation des parcours passe par une action interbranches pour favoriser les changements ou évolutions d'emploi au niveau des territoires. La définition des périmètres des OPCO répond à cet objectif.

Les OPCO ont trois missions légales :

- Développer les formations en alternance et tout particulièrement l'apprentissage qui est la première priorité de la réforme ;
- Contribuer au développement de la formation dans les TPE/PME ;
- Accompagner les branches professionnelles dans l'exercice de leurs compétences en matière d'emploi et de formation.

À ces missions légales s'ajoute la possibilité d'exercer des missions complémentaires définies par les branches professionnelles, en direction des branches elles-mêmes, des entreprises ou des salariés.

Les conséquences

La mise en place des OPCO se traduit par une transformation profonde des missions, des moyens et des métiers par rapport à l'activité d'OPCA. Cette mutation doit s'opérer en préservant et développant la capacité de services auprès des entreprises et des salariés. C'est l'enjeu de l'année 2020. C'est aussi tout l'enjeu de l'Industrie graphique qui souhaite offrir le service le plus efficient aux entreprises, en les aidant à anticiper les mutations technologiques.



Collecte « gérée »
par AGEFOS PME-CGM¹¹

18,84 M€

4 115 entreprises
49 079 salariés



Collecte par dispositif
et par taille

10,08 M€

Plan de formation

4,36 M€

Professionnalisation

2,44 M€

Compte personnel de formation

1,96 M€

Service à la branche

4,55 M€

Entreprises de moins de 11 salariés

8,12 M€

Entreprises de 11 à 49 salariés

6,17 M€

Entreprises de 50 salariés et plus



Cofinancements

3,17 M€

de subventions utilisées
pour 6,29 M€
de projets cofinancés

LES MOYENS FINANCIERS DESTINÉS À LA FORMATION

Collecte

Des taux de contribution identiques en 2018

En 2018, les taux des contributions légales et conventionnelles restent inchangés. La contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de onze salariés et à 1 % pour les entreprises de onze salariés et plus. Par ailleurs, les contributions conventionnelles¹² instaurées en 2015 permettent à la branche de disposer de moyens financiers supplémentaires pour renforcer et accompagner la politique de l'emploi et de la formation professionnelle continue (cf annexe 1).

¹² Accord paritaire national du 7 octobre 2015 (entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises de Logistique de communication écrite directe) et accord paritaire national du 30 octobre 2015 (entreprises relevant de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des Industries graphiques).

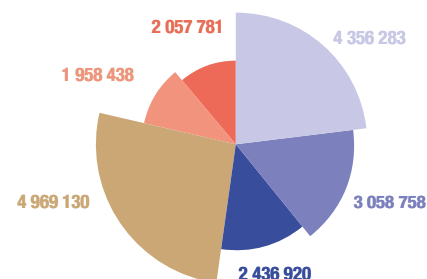
La part des contributions supra-légales progresse de deux points (48 % en 2018)

En 2018, AGEFOS PME-CGM a collecté 23 487 404 €¹³ dont 18 837 311 € sont gérés par l'OPCA, soit une progression de 2,6 % par rapport à 2017. Cette augmentation est liée aux contributions volontaires encaissées en 2018 qui passent de 1,288 M€ à 2,058 M€ (+ 60 %).

En 2018, 52 % de la collecte gérée par l'OPCA relève des contributions légales et 48 % des contributions supra-légales (conventionnelles et volontaires).

¹³ AGEFOS PME-CGM a collecté 4,65 M€ pour autrui : 2,49 M€ ont été reversés au Fongecif au titre du CIF et 2,16 M€ au FPSPP pour soutenir les formations de l'Industrie graphique visant à qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi.

COLLECTE « GÉRÉE » PAR AGEFOS PME-CGM (EN €)
ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET DE 11 SALARIÉS ET PLUS



- Professionnalisation
- Plan de formation
- Compte personnel de formation
- Contribution conventionnelle
- Contribution conventionnelle de service à la branche
- Contribution volontaire

Nombre d'adhérents : 4 115
Collecte totale : 18 837 311 €

NB : la contribution conventionnelle de service à la branche est destinée à contribuer au financement des services de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle (accord paritaire national du 30 octobre 2015 pour les entreprises relevant de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des Industries graphiques).

¹¹ Ne comprend pas les contributions CIF et FPSPP.

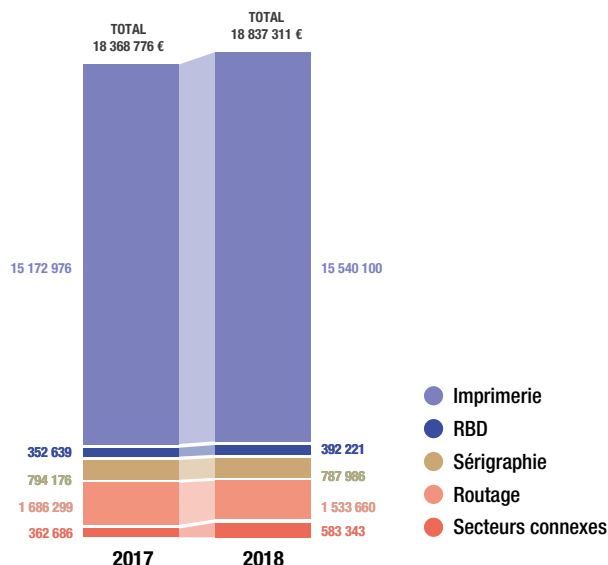
L'Imprimerie et la RBD en légère progression

L'Imprimerie enregistre une collecte en légère progression (+ 2 %) grâce aux contributions volontaires.

Avec l'augmentation du nombre d'adhérents, la RBD et les secteurs connexes affichent une hausse de la collecte, respectivement de 11 % et 61 %.

Dans le secteur de la Sérigraphie, les montants collectés sont quasiment stables (- 1 %) alors que le Routage, impacté par les restructurations, enregistre une plus forte baisse (- 9 %) de l'ensemble de ses contributions.

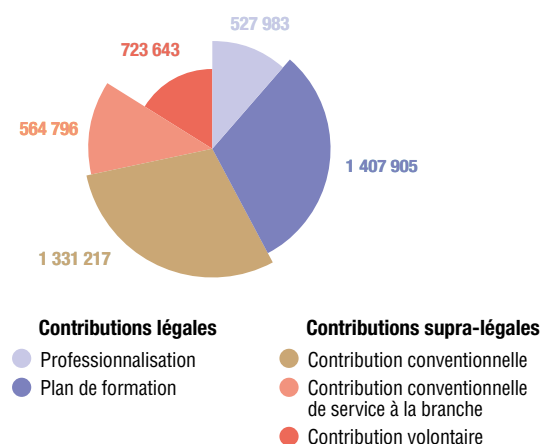
ÉVOLUTION DE LA COLLECTE « GÉRÉE » PAR AGEFOS PME - CGM (EN €) ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET DE 11 SALARIÉS ET PLUS



Moins de 11 salariés : une collecte en progression

La collecte augmente de 9 % grâce à une légère progression du nombre d'adhérents (+ 1 %) et de la masse salariale moyenne (+ 2,5 %) qui entraîne une augmentation des contributions légales et supra-légales. Les contributions volontaires encaissées en 2018 affichent, quant à elles, une augmentation de 57 %, témoignant de la mobilisation croissante des entreprises pour accompagner des projets de formation cofinancés.

COLLECTE ISSUE DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS (EN €)



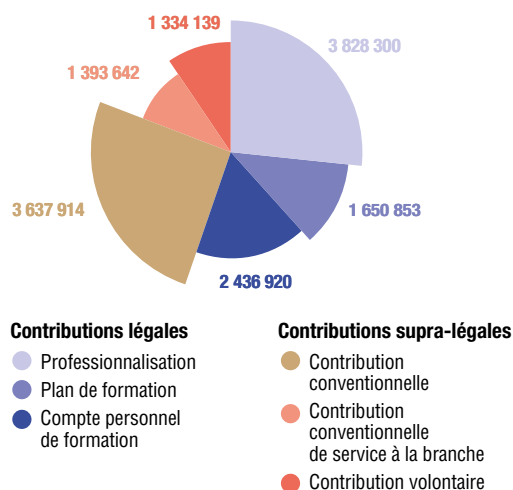
Nombre d'adhérents : 3 223
Collecte globale : 4 555 543 €

11 salariés et plus : une collecte quasiment stable

Avec les restructurations qui affectent les entreprises, l'ensemble des contributions légales et supra-légales baisse de 2 % à 4 %. Seules les contributions volontaires progressent de 60 %, traduisant l'accroissement du nombre de dossiers cofinancés (en particulier par le FPSPP)¹⁴.

¹⁴ FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - Dotations TPE/PME.

COLLECTE ISSUE DES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS (EN €)



Nombre d'adhérents : 892
Collecte totale : 14 281 767 €

Cofinancements

3,2 M€ de subventions pour 6,3 M€ de projets cofinancés

AGEFOS PME-CGM a mobilisé de nombreux cofinancements auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de l'État et des Régions. Le montant total des actions cofinancées s'est élevé à 6,3 M€ en 2018, soit le double de l'année précédente. La moitié de ces investissements a été soutenue par des cofinancements (3,2 M€ en 2018). Les subventions ont émané en très grande majorité du FPSPP (80 % du total des cofinancements mobilisés).

Les projets se sont déclinés en deux volets : des actions de formation au profit des salariés et des demandeurs d'emploi pour adapter leurs compétences aux mutations de la branche et des actions destinées aux organismes de formation partenaires pour les accompagner dans la rénovation des référentiels et créer une nouvelle offre de formation digitalisée.

Plusieurs cofinancements, nationaux ou régionaux, ont permis de former 2 304 stagiaires, salariés et demandeurs d'emploi, soit 40 % de plus qu'en 2017

- La dotation TPE du FPSPP, destinée aux entreprises de moins de onze salariés, a permis d'accompagner 950 stagiaires. Ces formations, le plus souvent liées à des investissements importants, orientés vers la conquête de nouveaux marchés, portent essentiellement sur la gestion de production, le prépresse et la finition.
- La dotation PME du FPSPP (entreprises de onze salariés et plus) a concerné 172 stagiaires pour des actions techniques liées principalement à la normalisation de l'impression, à la conduite offset et à la finition, et des actions transversales (management, conduite du changement, etc.).
- Le FSE a bénéficié à 36 stagiaires qui se sont perfectionnés à la conduite de machines de finition, au management ou à la négociation commerciale.
- La Région Auvergne-Rhône-Alpes, la seule qui continue à accompagner le développement des compétences dans les Industries graphiques, a cofinancé des projets pour 31 salariés.
- 28 stagiaires ont bénéficié d'une formation dans le cadre du chômage partiel, de la POEI¹⁵ et de la POEC¹⁶. Des parcours de découverte de la chaîne graphique ont notamment été organisés en Auvergne-Rhône-Alpes, dans le cadre de la POEC.

¹⁵ POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.

¹⁶ POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective.

- Le cofinancement FNE a été mobilisé dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France pour accompagner l'innovation technologique dans plusieurs entreprises ou pérenniser des structures exposées à des difficultés économiques. Au total, 100 stagiaires ont bénéficié d'actions « cœur de métier » portant sur la gestion des flux de production, la stratégie digitale, la conduite de presses, ou de formations transversales au management ou à la qualité.
- Le FPSPP Numérique est intervenu pour aider les entreprises à s'adapter aux mutations technologiques et à maîtriser les évolutions auxquelles elles sont confrontées. Le premier volet de ce dispositif portait sur l'intégration de compétences digitales dans les métiers existants (prépresse, impression, gestion, etc.) pour 907 salariés. Un second volet, porté par AGEFOS PME-CGM, en partenariat avec le Centre technique du papier, concerne l'Electronique imprimée pour les imprimeurs transformateurs (EIPIT). EIPIT propose de créer des activités et des métiers à partir d'un nouveau modèle industriel pour accompagner le repositionnement stratégique des entreprises. Une dizaine d'entreprises se sont ainsi engagées dans ce projet et près de 80 stagiaires (dirigeants, cadres, ouvriers) ont suivi un ou plusieurs modules de formation.

Deux autres cofinancements permettent d'accompagner les organismes de formation partenaires dans la rénovation de l'offre de formation de branche

- Grâce à une convention cadre signée pour trois ans, l'EDEC Numérique (Engagement de développement de l'emploi et des compétences), intervient auprès des branches adhérentes à AGEFOS PME dont les entreprises et les salariés sont impactés par les évolutions liées au numérique. Le plan d'action, qui se déroule de 2017 à 2019, se décline en quatre volets : accompagnement des TPE/PME à l'intégration de la transition numérique ; adaptation des compétences et des métiers avec la rénovation des référentiels de formation ; création d'outils adaptés aux évolutions liées à la transition numérique ; capitalisation et mutualisation des travaux pour enrichir la réflexion collective. Grâce à ce cofinancement (188 k€ pour un montant global de 626 k€), la branche développe quatre projets pour accompagner la transition numérique : création d'un référentiel de formation destiné aux managers

d'une entreprise plurimédia 4.0 ; rénovation et découpage en blocs de compétences des sept CQP les plus impactés par les évolutions technologiques ; rénovation de l'outil d'évaluation des compétences de la branche, qui va s'enrichir de nouvelles fonctionnalités et acquérir une dimension digitale ; mutualisation des travaux réalisés dans le cadre de l'EDEC pour favoriser les échanges inter-branches.

- La dotation FPSPP SMART PME accompagne les organismes de formations de la branche qui se sont engagés dans la réalisation d'une offre de formation digitalisée, reposant sur un modèle pédagogique en devenir, la réalité virtuelle. Cette offre concerne essentiellement la conduite de presses numériques, la colorimétrie et le contrôle qualité.

RÉPARTITION DES PROJETS COFINANCÉS

	Auvergne- Rhône-Alpes (€)	Hauts-de- France (€)	Ile-de- France (€)	FPSPP (€)	EDEC (€)	Montant subvention utilisée (€)	Stagiaires (nombre)	Montant total action (€)
FPSPP DOTATION TPE				1 116 282		1 116 282	950	2 111 178
FPSPP DOTATION PME				130 245		130 245	172	359 822
FSE			48 055			48 055	36	138 825
CONSEIL RÉGIONAL	36 939					36 939	31	105 724
FPSPP CHÔMAGE PARTIEL				28 735		28 735	6	44 418
FPSPP POEI				8 000		8 000	12	24 689
FPSPP POEC				33 188		33 188	10	44 250
FNE	48 746	114 956				163 702	100	380 559
FPSPP NUMÉRIQUE				1 262 504		1 262 504	987	2 255 484
EDEC NUMÉRIQUE					187 961	187 961		626 536
FPSPP SMART PME ¹⁷				160 000		160 000		200 000
Total	85 685	114 956	48 055	2 738 953	187 961	3 175 609	2 304	6 291 485

¹⁷ SMART PME est une solution globale de sensibilisation, d'accompagnement et de formation, qui doit conduire à une mobilisation massive des dirigeants sur les enjeux du numérique. Ce projet fait partie d'un accompagnement SMART 2.0. Dans le cadre du projet porté par la branche des Industries graphiques, la subvention a permis d'accompagner des organismes de formation pour la construction d'une ingénierie de formation digitale mobilisant les technologies de la réalité virtuelle.

Ce qui change avec la réforme

Des financements légaux régulés par France Compétences

Des mécanismes de péréquation entre organismes paritaires existaient de longue date. Mais la mise en place de France Compétences change la nature même des contributions versées par les entreprises.

En 2021, l'URSSAF reversera à France Compétences l'intégralité des 9,5 milliards d'euros que représente la contribution unique au financement de la formation et de l'apprentissage versée par les entreprises.

France Compétences procèdera ensuite à la redistribution de ces ressources auprès des différents financeurs de la formation : les OPCO, l'État, les Conseils régionaux, la Caisse des dépôts et consignations et les commissions régionales paritaires qui financent le CPF de transition.

Les conséquences

Il n'existe plus aucun lien entre les contributions légales versées par les entreprises et les possibilités de financement de leur politique de formation. L'intégralité des financements légaux est affectée à des dispositifs qui correspondent à des priorités du gouvernement, à charge pour France Compétences de réaliser les arbitrages et ajustement nécessaires.



Nombre de stagiaires

10 868



Engagements
globaux

17,61 M€

LES ENGAGEMENTS DE FINANCEMENT

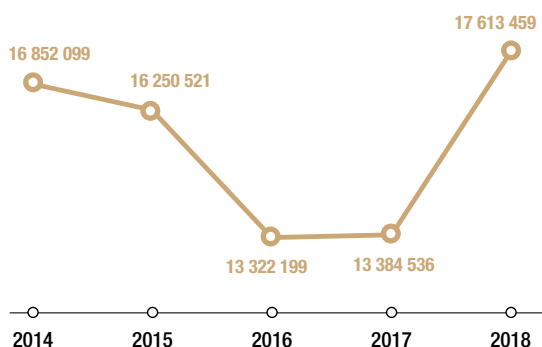
Les engagements et le nombre de stagiaires progressent largement en 2018¹⁸

Avec plus de 17,6 M€, le montant total des engagements progresse de plus de 30 %. Le nombre de stagiaires suit la même tendance : près de 11 000 en 2018, soit + de 20 %.

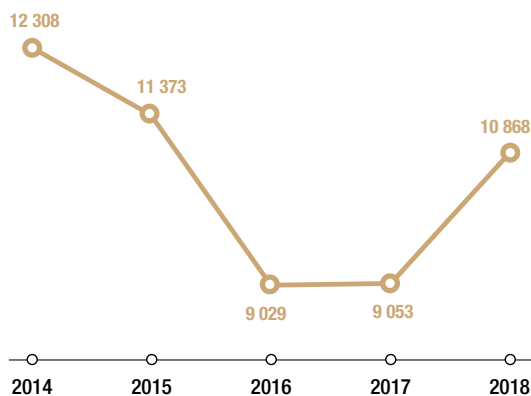
Tous les dispositifs bénéficient de cette hausse, à l'exception de l'aide aux demandeurs d'emploi. Dynamisé par les cofinancements, le plan de formation enregistre la plus forte progression.

¹⁸ Les montants engagés et le nombre de stagiaires tiennent compte de tous les dispositifs de formation : PFE moins de onze salariés, PFE onze salariés et plus, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, formation tuteurs, DIF portable (jusqu'à 2014), CPF (depuis 2015), demandeurs d'emploi. Pour le PFE, les données intègrent également le 100 % Formation, les séminaires initiés par les branches (congrès de la filière graphique, séminaire « All in print »), les actions cofinancées mise à part celles qui rentrent dans le cadre de l'EDEC Numérique et du FPSPP SMART PME (cf « Cofinancements » pages 12 et 13 de cette étude).

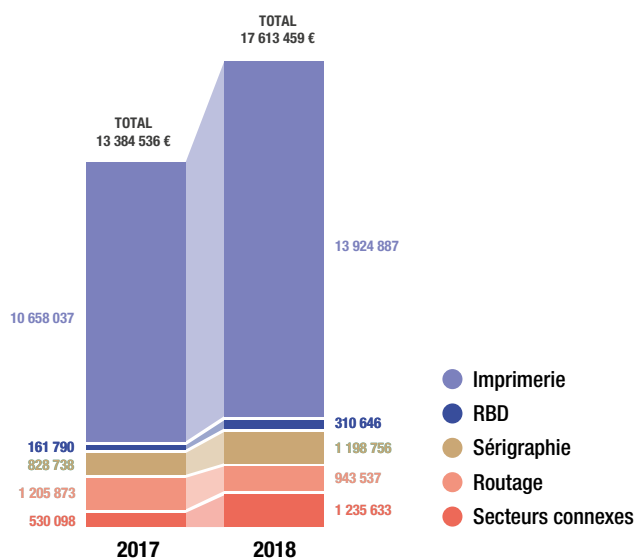
ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS GLOBAUX (EN €)



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES



ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS GLOBAUX
PAR BRANCHE (EN €)



L'augmentation des engagements concerne toutes les branches sauf le Routage, impacté par ses restructurations.

Dans la RBD et les secteurs connexes, les montants engagés doublent. Dans le secteur de la Sérigraphie, ils progressent de 45 % et, dans l'Imprimerie, de 31 %.

Ce qui change avec la réforme

L'usage des contributions conventionnelles décidé par les branches professionnelles

Si l'État a défini plus strictement les conditions d'utilisation des contributions légales des entreprises, il laisse toute liberté aux branches professionnelles pour décider de la mise en place de contributions conventionnelles et de l'usage qui peut en être fait.

De nombreuses branches professionnelles ont créé des obligations de financement de la formation allant au-delà des contributions légales. Les raisons en sont multiples :

- Dans les secteurs où les TPE/PME sont nombreuses, les entreprises qui développent la formation disposent ainsi de moyens pour investir.
- Dans les secteurs à forte mobilité professionnelle, l'entreprise peut ainsi limiter le coût de la formation des salariés qui viendraient à quitter l'entreprise.
- Lorsque les transformations des emplois et métiers sont importantes, il est possible de dégager des moyens pour accompagner les entreprises.
- Une enveloppe mutualisée peut également permettre à un OPCO de financer des actions de formation qui seront proposées gratuitement aux entreprises et dont la valeur peut être supérieure à la contribution de chacune.
- L'OPCO peut aussi offrir des services qui seraient plus onéreux si chaque entreprise les achetait pour elle-même uniquement.
- etc.

Les conséquences

Toutes les branches professionnelles doivent se poser la question du niveau et de l'usage d'une contribution conventionnelle et de son articulation avec les financements légaux. Elles peuvent par exemple :

- Accompagner le développement de l'apprentissage, soit par des aides aux entreprises complémentaires à celles de l'État, soit en intervenant directement auprès des CFA ou des apprentis ;
- Plus largement, promouvoir les métiers, l'alternance et l'embauche de jeunes ;
- Abonder le CPF des salariés pour favoriser ceux qui choisissent d'utiliser leurs droits pour développer des compétences correspondant aux besoins du secteur ;
- Financer les plans de développement des compétences des entreprises, en complément des financements légaux, pour celles de moins de 50 salariés, et soutenir l'investissement individuel des entreprises de 50 salariés et plus ;
- Utiliser ces ressources pour développer des expérimentations, des innovations, des outils de formation, des méthodes, qui pourront ensuite être utilisés directement par les entreprises ou les salariés ;
- Accompagner les organismes de formation du secteur pour garantir une offre spécifique de qualité adaptée aux métiers de la branche.
- etc.

Avec la profonde transformation des financements et des dispositifs du système de formation, le secteur des Industries graphiques est invité à construire sa nouvelle politique formation et à définir ses priorités pour se doter des moyens de ses ambitions.



Collecte

3,46 M€3 223 adhérents
11 615 salariés

Engagements

3,15 M€1 104 dossiers
2 496 stagiaires
69 926 heures stagiairesCaractéristiques
des actions**57 %**

d'actions « cœur de métier »

28 heures

en moyenne

Taux d'accès
des salariés
à la formation**21 %**

LE PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Collecte

Une collecte en progression de 11 %

La collecte réalisée au titre du plan de formation se compose des contributions légales (1 407 905 €), conventionnelles (1 331 217 €) et volontaires (723 643 €). Ces dernières sont majoritairement versées pour soutenir des projets de formation cofinancés par le FPSPP.

La collecte augmente de 11 % : contributions légales et conventionnelles (+ 4 %), contributions volontaires (+ 57 %).

Pour information : le versement moyen s'établit à 308 € (collecte légale) pour l'ensemble des OPCA (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

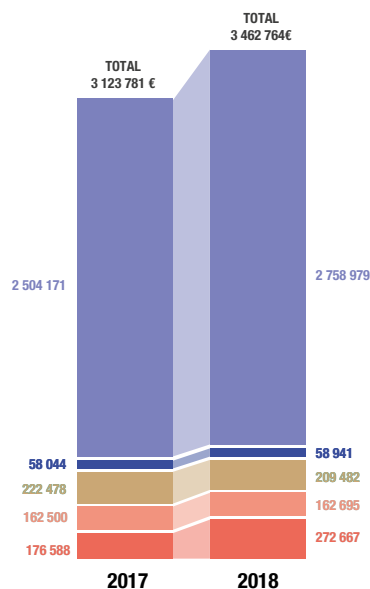
Alors que dans les secteurs de la RBD et du Routage, la collecte reste quasiment stable, elle progresse de 10 % dans l'Imprimerie avec la hausse des contributions volontaires. Dans le secteur de la Sérigraphie, c'est l'inverse qui se produit avec moins de cofinancements, générant moins de versements volontaires.

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

Adhérents (en nb)	3 223	↗ +1,1 %
Effectifs salariés (en nb)	11 615	↗ +0,3 %
Montant collecté ¹⁹ (€)	3 462 764	↗ +10,9 %
Versement moyen (€)	1 074	↗ +9,6 %
	2018	2018/2017

¹⁹ Les montants collectés concernent les collectes encaissées au cours de l'année 2018 (collecte au 28 février et versements enregistrés jusqu'au 31 décembre).

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE PFE MOINS DE 11 SALARIÉS PAR BRANCHE (EN €)



- Imprimerie
- RBD
- Sérigraphie
- Routage
- Secteurs connexes

Caractéristiques de l'activité liée au plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés

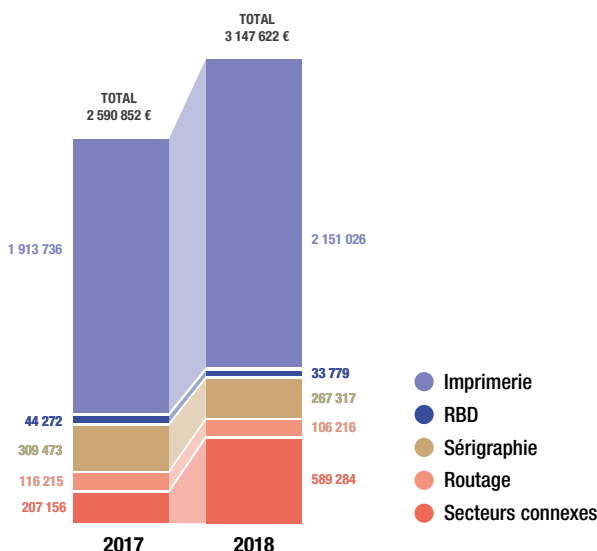
L'activité formation à la hausse en 2018

Cette hausse est notamment liée à la durée moyenne de formation qui s'élève, comme en 2016, à 28 heures (25 heures en 2017).

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ

Nombre de dossiers	1 104	↗ + 2,8 %
Nombre de stagiaires	2 496	↗ + 8,2 %
Engagements (€)	3 147 622	↗ + 21,5 %
Nombre d'heures stagiaires	69 926	↗ + 23,7 %
Engagement moyen par stagiaire(€)	1 261	↗ + 12,2 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	45	↘ - 1,8 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	28	↗ + 14,3 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE (EN €)



L'évolution des engagements suit celle de la collecte enregistrée en 2018 et affiche une nette progression dans l'Imprimerie (+ 12 %) et dans les secteurs connexes avec des montants qui ont plus que doublé. Dans la Sérigraphie et le Routage, les engagements diminuent légèrement malgré une légère progression du nombre de stagiaires. Les durées de formation y sont moins importantes (22 heures en moyenne pour la Sérigraphie et 18 heures pour le Routage contre 27 heures pour l'Imprimerie).

L'activité formation en RBD recule davantage en 2018. La diminution du nombre de dossiers et de stagiaires pèse sur les engagements (- 24 %).

RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Secteurs	Budget annuel mis à disposition	Frais de formation	Autres frais de formation
Imprimerie - RBD	3 000 € et à hauteur du montant de la contribution versée à AGEFOS PME-CGM si celle-ci est supérieure à 3 000 €	40 €/h par stagiaire pour les formations de conduite de machine d'impression et de finition	
Routage	2 250 € et à hauteur du montant de la contribution versée à AGEFOS PME-CGM si celle-ci est supérieure à 2 250 €	30 €/h par stagiaire pour toute autre formation +10 €/h pour les centres habilités CQP	Pas de prise en charge des rémunérations et charges, ni des frais annexes (sauf cofinancement)
Sérigraphie Autres branches	1 500 €	Plafond de 50 €/h par stagiaire pour des actions prioritaires ²⁰	

²⁰ Les thématiques de formations suivantes ont été définies comme prioritaires pour la branche des IG (décision CPNEFP du 12 juin 2017) : CCPI Tutorat en entreprise, CCPI Création d'un module de formation interne, pénibilité au travail, gestes et postures, référents santé et sécurité des entreprises, brevet de secourisme et recyclage, bonnes pratiques en santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux. La prise en charge des frais pédagogiques liés à ces actions est assurée par les fonds mutualisés des contributions légales.

Le taux d'accès à la formation des salariés progresse d'un point (21 %)

Le taux d'accès progresse légèrement, aussi bien dans les structures de 1 à 4 salariés que dans celles de 5 à 10 salariés.

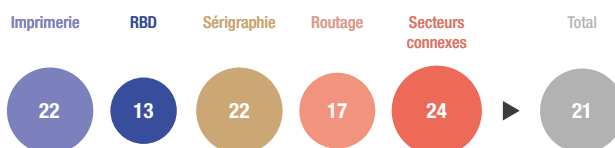
Pour l'ensemble des OPCA, le taux d'accès des salariés à la formation est égal à 9 % (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



Le taux d'accès progresse dans chaque branche sauf en RBD (- 3 points).

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PAR BRANCHE (EN %)



23 % des TPE ont demandé le financement d'un dossier dans le cadre du plan de formation

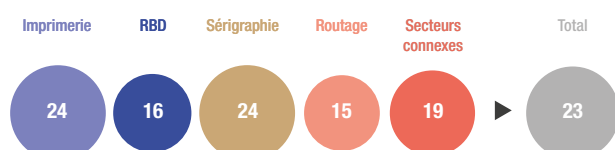
La part des adhérents qui ont recours aux services de l'OPCA diminue de deux points en 2018 et reste deux fois plus importante dans les entreprises de 5 à 10 salariés que dans les très petites entreprises.

PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AUX SERVICES DE L'OPCA PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



La part des adhérents ayant recours aux services de l'OPCA diminue dans l'Imprimerie (- 2 points), la Sérigraphie (- 4 points) et surtout dans la RBD avec deux fois moins d'adhérents. Les entreprises du Routage et des secteurs connexes recourent à l'OPCA dans les mêmes proportions qu'en 2017.

PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AUX SERVICES DE L'OPCA PAR BRANCHE (EN %)



Caractéristiques des actions de formation

Six formations sur dix concernent la chaîne graphique

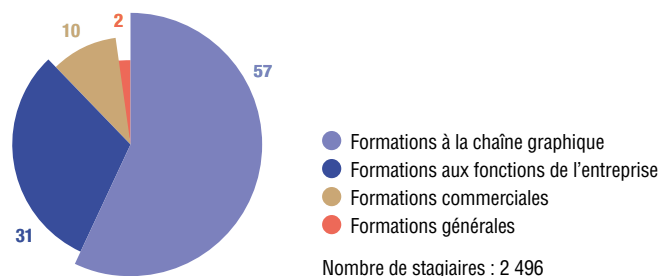
Formations à la chaîne graphique : prépresse, impression traditionnelle, impression numérique, façonnage et routage, multimédia, devis et fabrication/gestion de production, flux de production normalisé/standardisation des procédés, environnement et développement durable.

Formations aux fonctions de l'entreprise : informatique, démarche qualité, manutention/transport/magasinage, direction entreprise/management, comptabilité/gestion et finances, ressources humaines/communication/formation, secrétariat/bureautique, prévention/sécurité.

Formation commerciale : achat, gestion commerciale, vente, marketing.

Formation générale : langues, droit, sciences sociales, économie, droit, développement des capacités comportementales et relationnelles.

RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)

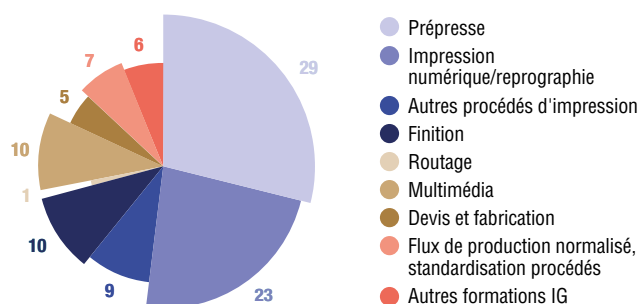


Les actions liées au multimédia se développent

Contrairement aux années précédentes, la part des formations à la chaîne graphique recule (- 9 points) au profit des formations transversales.

La répartition par domaine de formation à la chaîne graphique évolue assez peu en 2018, mis à part les actions multimédia qui se développent (+ 5 points) avec les actions dédiées à WordPress, aux sites Web, aux réseaux sociaux. Parmi les actions relatives à l'impression, les formations à l'impression numérique sont, comme depuis plusieurs années, trois fois plus nombreuses que celles liées aux autres procédés.

RÉPARTITION DES FORMATIONS À LA CHAÎNE GRAPHIQUE SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



La part des formations transversales progresse

La part des formations commerciales est deux fois plus importante qu'en 2018 (+ 5 points) avec le développement d'actions « webmarketing », « gestion commerciale », « relation client dans l'entreprise ».

Parmi les formations aux fonctions de l'entreprise, les actions liées à la manutention/transport (CACES, utilisation des échafaudages, etc.) et à la prévention/sécurité (SST, habilitation électrique, etc.) représentent à nouveau une action sur trois en 2018, notamment sous l'impulsion de la dotation du FPSP. Les formations à la comptabilité (27 % comme en 2017) restent ensuite les plus suivies (cf annexe 3).

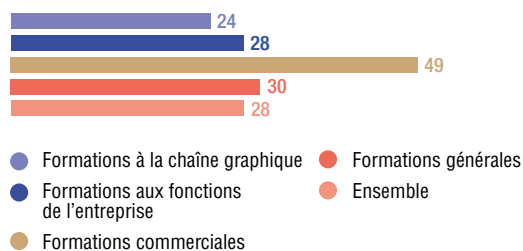
La durée moyenne de formation par stagiaire passe à nouveau à 28 heures

Si la durée moyenne de formation se stabilise dans les formations à la chaîne graphique (24 heures), elle progresse notamment dans les formations commerciales (+ 16 heures) et dans les formations aux fonctions de l'entreprise (+ 5 heures). Le FPSP a permis d'accompagner des projets de formation ambitieux et plus longs, axés sur le développement des leviers économiques de l'entreprise, le management et le pilotage et la gestion des ressources humaines.

Dans l'ensemble des OPCA, la durée moyenne financée par stagiaire s'élève à 31 heures.

(source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

DURÉE MOYENNE DES ACTIONS PAR TYPES DE FORMATION (EN HEURES)



Caractéristiques des stagiaires

En 2018, le taux d'accès à la formation reste stable pour les ouvriers mais progresse pour les employés, ingénieurs et cadres. Comme dans les autres secteurs d'activité, l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) accède davantage à la formation que les ouvriers et les employés.

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PAR PCS (EN %)



En 2018, le taux d'accès progresse de deux points pour les femmes comme pour les hommes.

TAUX D'ACCÈS HOMMES/FEMMES À LA FORMATION (EN %)



Le profil des stagiaires évolue peu

La nature des formations suivies dans les entreprises de moins de onze salariés varie assez peu depuis six ans. Aussi, le profil des stagiaires a-t-il peu évolué (cf annexe 3) :

- 46 % sont des employés.
- 43 % sont âgés de 45 ans et plus, en accord avec la pyramide des âges de la branche.
- 43 % des stagiaires sont des femmes.
- 72 % ont un niveau Bac ou supérieur.



Ce qui change avec la réforme

Du plan de formation au plan de développement des compétences

Si les employeurs ont toujours l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » simplifie le plan de formation rebaptisé « plan de développement des compétences ».

Quelle que soit la taille des entreprises, elle distingue désormais les formations « obligatoires » (celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) des autres qui peuvent se dérouler tout ou partie hors du temps de travail.

Les conséquences

La loi signe la fin de la catégorisation des actions de formation. Il est désormais possible d'inclure différents types d'actions dans le plan de développement des compétences, dès lors que celles-ci constituent un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Outre des formations en présentiel, le plan peut ainsi comprendre des formations réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation en situation de travail (AFEST) (cf partie PFE onze salariés et plus).

Une action de formation très élargie

Donner davantage de liberté et d'opportunités aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux organismes de formation pour développer les compétences des salariés, telle est la volonté qui a présidé à la redéfinition de l'action de formation.

Désormais, l'action de formation se définit uniquement par :

- Des objectifs professionnels : les compétences que la formation doit permettre d'acquérir ;
- Un parcours pédagogique organisant les apprentissages nécessaires.

Le parcours de formation est beaucoup moins normé qu'il ne l'était. Ainsi, il n'est plus nécessaire de faire appel à un formateur ou d'avoir un programme.

Les conséquences

Tous les acteurs sont invités à envisager les meilleurs moyens de développer les compétences en privilégiant le résultat et non les moyens et en utilisant toutes les possibilités qu'offre désormais la réglementation en matière d'organisation des formations.

Dans le secteur des Industries graphiques, les acteurs de la formation doivent également s'approprier cette nouvelle définition pour multiplier les opportunités de développer les compétences des salariés.



Collecte

6,62 M€

892 adhérents

37 464 salariés



Engagements

6,32 M€

2 040 dossiers

6 636 stagiaires

116 605 heures stagiaires

Caractéristiques
des actions**67 %**

d'actions transversales

18 heures

par stagiaire en moyenne

Taux d'accès
des salariés
à la formation**18 %**

LE PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS

Collecte

Une collecte en progression de 4 %

La collecte réalisée au titre du plan de formation se compose des contributions légales (1 650 853 €), conventionnelles (3 637 914 €) et volontaires (1 334 139 €). Ces dernières sont, versées, entre autres, pour soutenir des projets de formation cofinancés, notamment par le FPSPP.

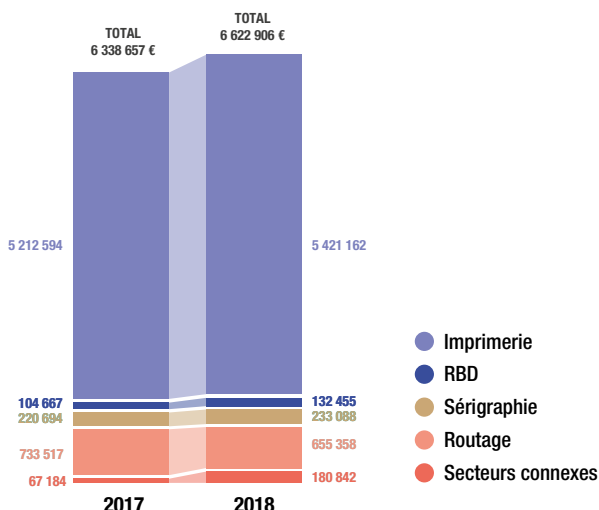
Trois ans après l'entrée en vigueur de la réforme, les entreprises se sont appropriées les nouvelles contributions et construisent leurs projets de formation en tenant compte des moyens financiers qu'elles peuvent mobiliser. En 2018, les contributions volontaires enregistrent une progression de 60 %, ce qui explique les bons résultats de la collecte au titre du plan de formation (+ 4 %) malgré la baisse des contributions légales et conventionnelles (- 4 %).

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

Adhérents (en nombre)	892	↘ - 6,9 %
Effectifs salariés (en nombre)	37 464	↘ - 4,3 %
Montant collecté ²¹ (€)	6 622 906	↗ + 4,5 %
Versement moyen (€)	7 425	↗ + 12,2 %
	2018	2018/2017

²¹ Les montants collectés concernent les contributions encaissées au cours de l'année 2018 (collecte au 28 février et versements enregistrés jusqu'au 31 décembre).

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE PFE 11 SALARIÉS ET PLUS PAR BRANCHE (EN %)



Dans les secteurs de l'Imprimerie et de la Sérigraphie, les montants collectés progressent de plus de 4 % grâce aux contributions volontaires, et ce malgré les restructurations des entreprises. En RBD, les montants collectés augmentent fortement (+ 26 %) grâce à la progression du nombre d'adhérents (+ 4 entreprises par rapport à 2017). Affecté par une baisse des contributions volontaires et du nombre de ses adhérents, le Routage affiche, contrairement aux autres secteurs, un recul de la collecte (- 11 %).

Par taille d'entreprise, la collecte évolue de façon variée. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la collecte augmente de 4 % à 9 % grâce aux contributions volontaires. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution conventionnelle baisse légèrement (- 3 %).

COLLECTE PAR TAILLE D'ENTREPRISE

	Entreprises de 11 à 49 salariés		Entreprises de 50 à 99 salariés		Entreprises de 100 à 299 salariés		Entreprises de 300 salariés et plus	
Adhérents (en nombre)	725	↘ - 6,9 %	101	↘ - 9,0 %	58	↘ - 1,7 %	8	↘ - 11,1 %
Montant collecté (en €)	4 585 691 €	↗ + 3,9 %	895 033 €	↗ + 8,7 %	899 415 €	↗ + 5,8 %	242 767 €	↘ - 3,4 %
Versement moyen (en €)	6 325 €	↗ + 11,6 %	8 862 €	↗ + 19,5 %	15 507 €	↗ + 7,7 %	30 346 €	↗ + 8,7 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017

Caractéristiques de l'activité liée au plan de formation des entreprises de 11 salariés et plus

Une activité formation stimulée par le cofinancement

Grâce aux subventions émanant du FPSPP, les entreprises se sont mobilisées pour développer leurs projets de formation. Avec l'augmentation des cofinancements, des versements volontaires et du nombre de bénéficiaires, les engagements grimpent de 46 % en 2018.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ

Nombre de dossiers	2 040	↗ + 13,5 %
Nombre de stagiaires	6 636	↗ + 24,8 %
Engagements (€)	6 324 788	↗ + 46,3 %
Nombre d'heures stagiaires	116 605	↗ + 15,2 %
Engagement moyen par stagiaire (€)	953	↗ + 17,2 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	54	↗ + 27 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	18	↘ - 7,7 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

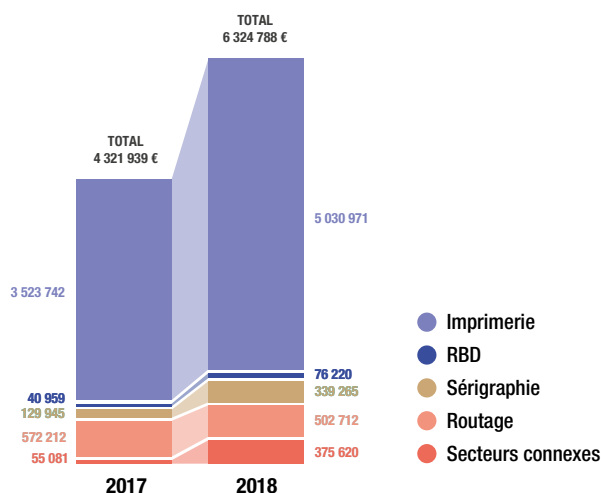
RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Budget annuel mis à disposition	Frais de formation
À hauteur du montant des contributions conventionnelles et volontaires versées à AGEFOS PME-CGM	Prise en charge selon les dispositions légales et conventionnelles
	Plafond de 50 €/h par stagiaire pour des actions prioritaires ²²

²² Les thématiques de formations suivantes ont été définies comme prioritaires pour la branche des IG (décision CPNEFP du 12 juin 2017) : CCPI Tutorat en entreprise, CCPI Création d'un module de formation interne, pénibilité au travail, gestes et postures, référents santé et sécurité des entreprises, brevet de secourisme et recyclage, bonnes pratiques en santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux. La prise en charge des frais pédagogiques liés à ces actions est assurée par les fonds mutualisés des contributions légales.

ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE (EN €)

L'évolution des engagements suit celle de la collecte réalisée en 2018. Ils augmentent dans toutes les branches, à l'exception du Routage. Les montants engagés progressent particulièrement dans la Sérigraphie (x3) qui a bénéficié d'un accompagnement pour cofinancer des projets ambitieux. Au total, 284 stagiaires ont suivi une ou plusieurs actions de formation (184 en 2017).



ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR TAILLE D'ENTREPRISE

	Entreprises de 11 à 49 salariés		Entreprises de 50 à 99 salariés		Entreprises de 100 à 299 salariés		Entreprises de 300 salariés et plus	
Nombre de dossiers	1 166	↗ + 5,5 %	399	↗ + 29,1 %	389	↗ + 47,3 %	86	↘ - 27,7 %
Nombre de stagiaires	3 388	↗ + 15,4 %	1 200	↗ + 23,2 %	1 578	↗ + 71,0 %	470	↘ - 2,9 %
Engagements (€)	4 085 145	↗ + 45,2 %	969 768	↗ + 66,4 %	1 002 795	↗ + 49,3 %	267 080	↗ + 5,0 %
Nombre d'heures stagiaires	68 847	↗ + 8,4 %	17 398	↗ + 13,6 %	22 801	↗ + 50,7 %	7 559	↗ + 4,1 %
Engagement moyen par stagiaire (€)	1 206	↗ + 25,8 %	808	↗ + 35,0 %	635	↘ - 12,7 %	568	↗ + 8,1 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	59	↗ + 33,9 %	56	↗ + 46,5 %	44	↘ - 0,9 %	35	↗ + 0,8 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	20	↘ - 6,1 %	14	↘ - 7,8 %	14	↘ - 11,9 %	16	↗ + 7,2 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017	▲ 2018	▲ 2018/2017

Le taux d'accès des salariés augmente de quatre points

La progression de l'activité formation concerne l'ensemble des salariés, dans tous les types d'entreprises, quelle que soit leur taille, à l'exception de celles de 300 salariés et plus.

À noter : le taux d'accès des salariés, tous OPCA confondus, s'élève à 15,6 % dans les entreprises de 11 à 49 salariés et à 9,6 % dans celles de 50 à 299 salariés (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %) ²³

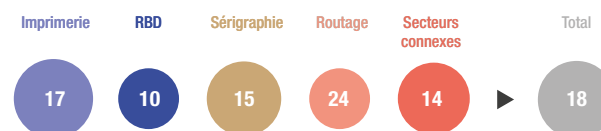


²³ Ce taux est partiel. Il ne tient compte que des stagiaires ayant bénéficié d'une formation prise en charge par AGEFOS PME-CGM. Ne sont pas intégrés les stagiaires ayant suivi des formations financées directement par l'entreprise ou par un OPCA interprofessionnel.

²⁴ Intègre les 126 stagiaires qui ont bénéficié des deux séminaires initiés par les branches (congrès de la filière graphique, séminaire « All in print »).

Tous les secteurs d'activité bénéficient de la progression du taux d'accès des salariés à la formation (+ 2 à + 4 points). La Sérigraphie en profite davantage (+ 6 points).

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS PAR BRANCHE (EN %)



La part des adhérents ayant demandé le financement d'un dossier PFE progresse de neuf points

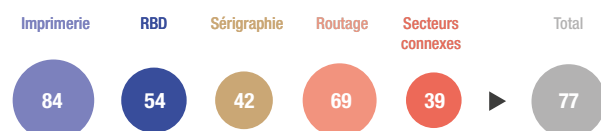
La part des entreprises adhérentes ayant recours aux services de l'OPCA progresse dans les entreprises de moins de 100 salariés.

PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AUX SERVICES DE L'OPCA PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



En 2018, la part des entreprises ayant fait appel à AGEFOS PME-CGM évolue dans l'Imprimerie (+ 11 points) et de façon plus significative dans la Sérigraphie (+ 15 points) où l'activité formation s'est développée.

PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AUX SERVICES DE L'OPCA PAR BRANCHE (EN %)



Caractéristiques des actions de formation

Comme en 2017, sept formations sur dix sont transversales

En 2018, les trois quarts des formations aux fonctions de l'entreprise portent sur les actions obligatoires (+ 9 points par rapport à 2017)²⁵ : 47 % concernent la prévention/sécurité (sauveteur secouriste du travail, sécurité incendie, incendie en unité mobile, etc.) et 26 % les actions à la manutention/transport (CACES, etc.).

²⁵ Les actions prioritaires : CCPI Tutorat en entreprise, CCPI Création d'un module de formation interne, pénibilité au travail, gestes et postures, référents santé et sécurité des entreprises, brevet de secourisme et recyclage, bonnes pratiques en santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux.

Parmi les formations à la chaîne graphique, deux tiers des actions se répartissent de façon à peu près équivalente entre le prépresse, l'impression et le devis/fabrication. Les évolutions majeures concernent la progression des formations liées au multimédia²⁶ (+ 2 points) et à la normalisation des flux de production²⁷ (+ 2 points). Par ailleurs, les « autres formations IG » particulièrement suivies en 2018 (14 % des actions IG) portent essentiellement sur la maintenance préventive, le suivi de production, les actions mises en place dans le cadre du projet d'électronique imprimée pour les imprimeurs transformateurs (EIPIT)²⁸ et les séminaires initiés par les branches²⁹ (cf annexe 4).

²⁶ Formations à des logiciels pour créer des sites web, formation aux réseaux sociaux, etc.

²⁷ Calibration de la presse, colorimétrie, etc.

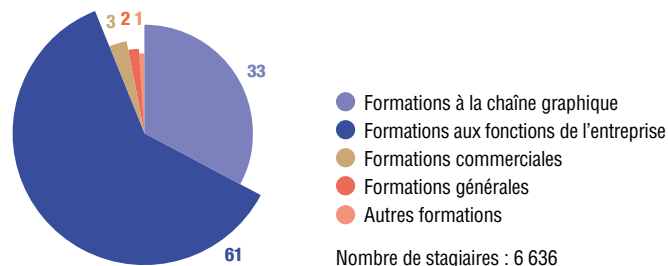
²⁸ Les entreprises engagées dans EIPIT suivent un parcours de formation et d'implantation de l'électronique imprimée. Les collaborateurs concernés (direction, commerciaux, opérateurs, etc.) sont impliqués dans ce parcours pour découvrir et maîtriser les technologies existantes de l'électronique imprimée et appréhender de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux usages.

²⁹ Congrès de la filière graphique pour 73 stagiaires, séminaire « All in print » pour 53 stagiaires.

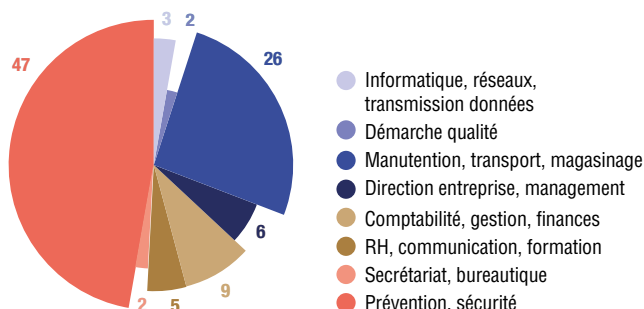
Les thématiques de formation varient selon la taille des entreprises

Plus la taille des entreprises est importante, plus les formations transversales sont nombreuses au détriment des actions « cœur de métier ».

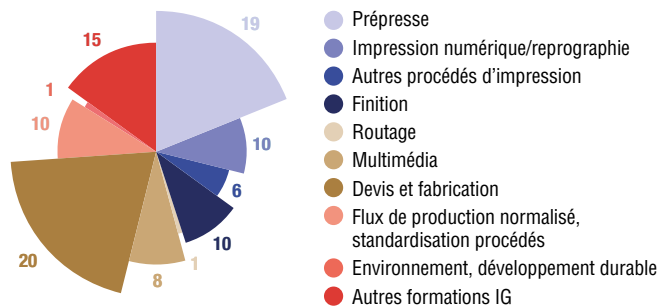
RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



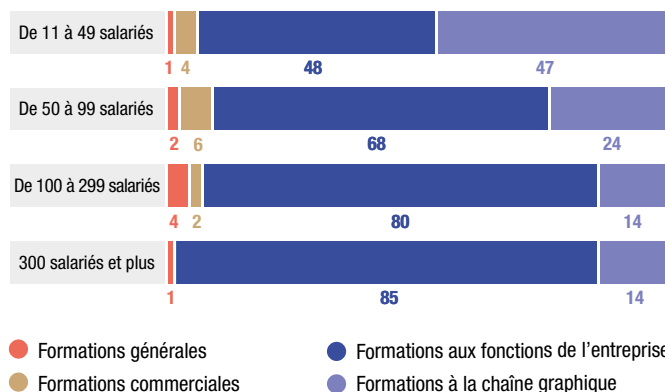
RÉPARTITION DES STAGIAIRES POUR LES FORMATIONS AUX FONCTIONS DE L'ENTREPRISE (EN %)



RÉPARTITION DES FORMATIONS À LA CHAÎNE GRAPHIQUE SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



RÉPARTITION DES TYPES DE FORMATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



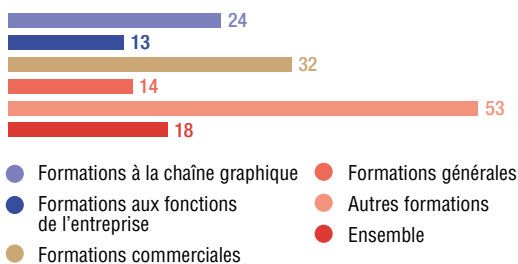
La durée des formations par stagiaire s'établit à 18 heures (19 heures en 2017)

La durée moyenne des formations à la chaîne graphique recule légèrement (- 2 heures), comme celle des formations aux fonctions de l'entreprise (- 3 heures), impactée par l'évolution des formations à la manutention/transport qui sont plus courtes.

La durée moyenne de formation varie selon la taille des entreprises : 21 heures dans les entreprises de 11 à 49 salariés et 16 heures dans les plus grandes structures.

Pour information : pour l'ensemble des OPCA, la durée moyenne de formation par stagiaire s'élève à 20 heures dans les entreprises de 11 à 49 salariés et à 17 heures dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

DURÉE MOYENNE DES ACTIONS PAR STAGIAIRE ET PAR TYPE DE FORMATION (EN HEURES)



Caractéristiques des stagiaires

Le profil des stagiaires évolue peu en 2018

À l'exception de la part des femmes qui recule à nouveau de deux points, comme en 2017, les caractéristiques des stagiaires sont quasiment identiques :

- 50 % des stagiaires sont âgés de 45 ans et plus, en adéquation avec la pyramide des âges de la branche.
- 64 % des bénéficiaires ont un niveau de formation Bac ou infra Bac.
- 43 % sont des ouvriers.
- 33 % sont des femmes.

En 2018, le taux d'accès à la formation progresse pour chaque PCS. Comme dans les autres secteurs d'activité, les ouvriers accèdent deux fois moins à la formation que l'encadrement.

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PAR PCS (EN %)



TAUX D'ACCÈS HOMMES/FEMMES À LA FORMATION (EN %)



En 2018, avec la progression des formations à la manutention/transport, destinées majoritairement aux hommes, le taux d'accès à la formation des hommes dépasse celui des femmes.

Ce qui change avec la réforme

L'action de formation en situation de travail (AFEST) : une véritable reconnaissance du travail et de son caractère formateur

Dans les années 2000, une formation d'adaptation au poste de travail n'était pas considérée comme une véritable formation. Après la réforme du 5 septembre 2018, les entreprises, quelle que soit leur taille, sont invitées à devenir des organisations apprenantes où le travail est la première source de développement des compétences.

Grâce à l'AFEST (action de formation en situation de travail), il est possible d'utiliser le travail de manière organisée pour acquérir des compétences. C'est la fin de l'opposition entre travail et formation et la possibilité de réaliser les deux en même temps.

La mise en œuvre d'une AFEST suppose :

- De définir les compétences à acquérir ;
- D'identifier les situations de travail permettant d'acquérir ces compétences et, le cas échéant, de les adapter pour que le travail ait un caractère pédagogique ;
- De désigner un formateur/tuteur qui accompagnera l'acquisition des compétences ;
- De mettre en place des moments de réflexion qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- D'évaluer les acquis pour conclure l'action et apprécier son résultat.

Les conséquences

Se former en situation de travail nécessite de le faire de manière organisée et professionnelle. Tout l'enjeu est dans l'appropriation de l'AFEST par les entreprises et les organismes de formation, de façon à ce qu'ils puissent l'utiliser facilement et rapidement. Ce nouveau format pourrait permettre de développer de manière spectaculaire l'accès à la formation.

Des moyens mutualisés réservés aux entreprises de moins de 50 salariés

L'État a souhaité conserver des enveloppes financières mutualisées pour accompagner le développement des compétences dans les TPE/PME.

Si toutes les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, seules les entreprises de moins de 50 salariés disposent de moyens financiers pris sur les contributions légales pour financer leur plan de développement des compétences.

Les conséquences

L'enjeu pour l'OPCO est de proposer des modalités de financement qui permettent de prendre en compte toutes les possibilités de développement des compétences offertes par la réforme et qui tiennent compte des freins à la formation dans les petites entreprises. Se posera notamment la question du financement forfaitaire des formations. En effet, on peut de moins en moins se baser sur leur durée car celle-ci est difficile à évaluer quand les modalités pédagogiques des parcours de formation sont diversifiées.



Collecte

4,36 M€

4 115 entreprises adhérentes dont
3 223 de moins de 11 salariés
et 892 de 11 salariés et plus



Collecte par taille

527 983 €

Entreprises de moins de 11 salariés

3,83 M€

Entreprises de 11 salariés et plus



Engagements périodes
de professionnalisation

927 k€

137 dossiers
236 stagiaires
25 922 heures stagiaires

Engagements contrats
de professionnalisation

3,94 M€

462 contrats
253 549 heures stagiaires

LA PROFESSIONNALISATION

Collecte

Une collecte 2018 en léger retrait

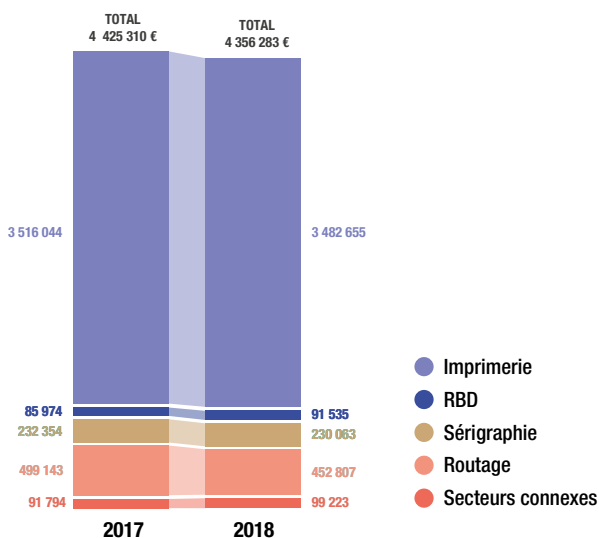
Les fonds collectés au titre de la professionnalisation sont mutualisés et destinés à financer des formations dans le cadre des périodes de professionnalisation et des contrats de professionnalisation.

La collecte 2018 affiche une légère baisse (- 1,6 %), liée à celle du nombre d'adhérents (- 0,7 %). Comme l'année dernière, le montant collecté progresse légèrement dans les entreprises de moins de onze salariés (+ 4 %) et recule dans celles de onze salariés et plus (- 2 %).

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

Adhérents (en nombre)	4 115	↘ - 0,7 %
Montant collecté (€)	4 356 283	↘ - 1,6 %
Versement moyen (€)	1 059	↘ - 0,8 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE PAR BRANCHE (EN %)



LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Caractéristiques de l'activité liée à la période de professionnalisation

Une dernière année de mise en œuvre sans évolutions majeures

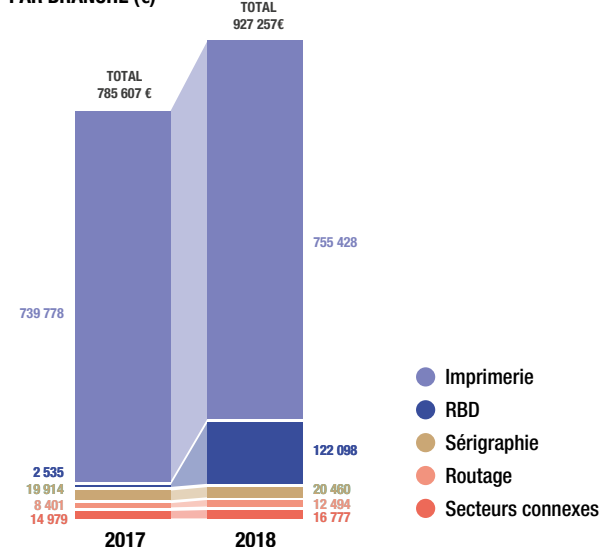
Pour la dernière année de mise en œuvre de ce dispositif, les instances paritaires ont continué à porter les actions qualifiantes, dont les CQP. Dans ce cadre, on enregistre une progression du nombre de stagiaires (+ 10 %) mais surtout des montants engagés (+ 18 %) grâce à l'augmentation de la durée moyenne de formation. Celle-ci passe de 82 heures en 2017 à 110 heures en 2018.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF

Nombre de dossiers	137	↗ + 6,2 %
Nombre de stagiaires	236	↗ + 9,8 %
Engagements (€)	927 257	↗ + 18,0 %
Nombre d'heures stagiaires	25 922	↗ + 46,6 %
Engagement moyen par stagiaire (€)	3 929	↗ + 7,5 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	36	↘ - 19,5 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	110	↗ + 33,5 %
	2018	2018/2017

Le montant des engagements est quasiment stable dans l'imprimerie et la Sérigraphie. Il progresse, par contre, dans le Routage (+ 48 %) mais surtout dans la RBD avec des engagements qui passent de 2 k€ à 122 k€. Dans ce secteur d'activité qui compte très peu de PME, huit salariés d'une entreprise de plus de 100 salariés ont préparé un CQP de conducteur d'encarteuse-piqueuse en 2018.

ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE (€)



RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

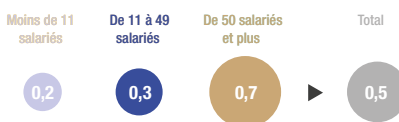
Frais pédagogiques	Salaires et charges	Autres frais de formation
40 €/h par stagiaire (formations à la conduite de machines d'impression et de finition) 30 €/h par stagiaire (autres formations) +10 €/h pour les centres habilités CQP	Si prise en charge : Au réel, dans la limite de 1,5 du plafond mensuel de la sécurité sociale 2018, soit 4 966,50 € Calcul de l'allocation formation (max 80 h/année civile) : 50 % de la rémunération nette de référence	Participation si la distance aller-retour entre le lieu de résidence du stagiaire et le lieu de formation est supérieure à 50 km Hébergement = forfait de 50 €/nuitée y compris dîner et petit déjeuner Restauration = forfait de 5 €/jour Transport = participation plafonnée à 0,20 €/km et à 50 €/jour lorsque la formule hébergement sur le lieu de formation n'est pas retenue par le stagiaire

Le taux d'accès des salariés à la période de professionnalisation (0,5 %) progresse de 0,1 point

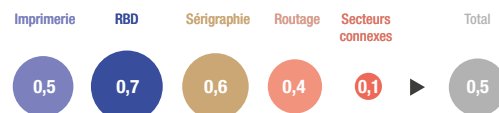
En 2018, le taux d'accès des salariés à la période de professionnalisation progresse particulièrement dans les entreprises de 50 salariés et plus (+ 0,3 point).

Pour information : tous OPCA confondus, le taux d'accès des salariés à la période de professionnalisation s'élève à 6,6 % (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

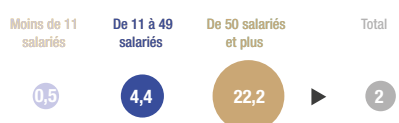
TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



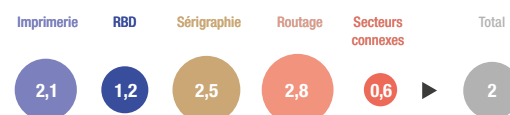
TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR BRANCHE (EN %)



PART DES ADHÉRENTS AYANT ACCÉDÉ À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



PART DES ADHÉRENTS AYANT ACCÉDÉ À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR BRANCHE (EN %)



2 % des entreprises adhérentes utilisent la période de professionnalisation

La part des adhérents ayant utilisé la période de professionnalisation est la même qu'en 2017 dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de la Sérigraphie où elle progresse (+ 1,1 point).

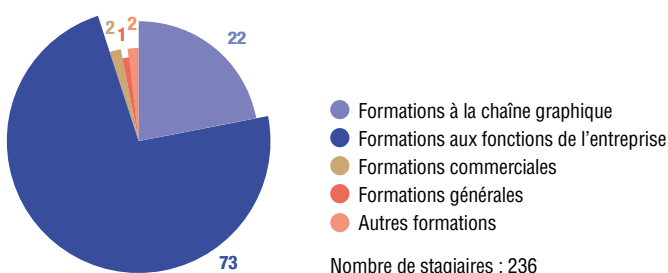
Caractéristiques des actions de formation

Sept formations sur dix sont transversales

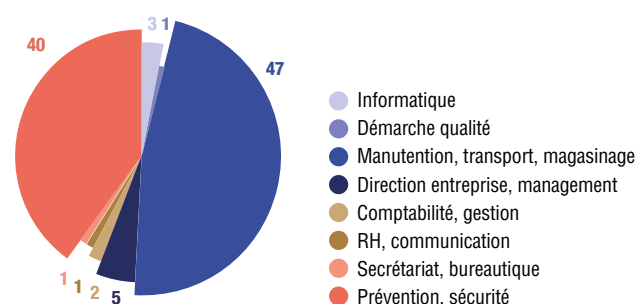
Même si la part des formations à la chaîne graphique progresse en 2018 (+ 5 points), la période de professionnalisation est très largement utilisée pour acquérir des compétences transversales et des certifications inscrites à l'inventaire de la CNCF.

En 2018, seule une cinquantaine de stagiaires bénéficie d'une formation, qualifiante ou certifiante, à la chaîne graphique. Celle-ci aborde essentiellement la conduite de machine à imprimer (offset ou flexographie) ou la finition (massicot, plieuse, encarteuse-piqueuse) et aboutit six fois sur dix à un certificat de qualification professionnelle (CQP). La durée de ces formations augmente en 2018 et passe de 218 heures à 258 heures en moyenne.

RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



RÉPARTITION DES FORMATIONS AUX FONCTIONS DE L'ENTREPRISE SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



Pour la troisième année consécutive, les formations transversales portent essentiellement sur la préparation des sauveteurs secouristes du travail, les habilitations électriques et les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). Ces actions sont de courte durée (41 heures en moyenne comme en 2018).

Caractéristiques des stagiaires

Le profil des stagiaires évolue assez peu

Au vu de la faible évolution des thématiques de formation, le profil des bénéficiaires est assez proche de celui observé en 2017 (cf annexe 5) :

- Six stagiaires sur dix sont des ouvriers non qualifiés ou qualifiés.
- Trois quarts ont un niveau de formation Bac/Bac pro ou inférieur.
- Huit sur dix sont des hommes.
- Deux tiers sont âgés de 35 ans et plus (contre trois quarts en 2017).

Ce qui change avec la réforme

Un nouveau dispositif : Pro A

Réaménagé par l'ordonnance du 21 août 2019, ce nouveau dispositif permet aux entreprises de former des salariés pour des priorités définies par la branche.

Ce dispositif de promotion et reconversion en alternance concerne les salariés en CDI qui ne sont pas déjà titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2 (BTS ou DUT). Mais il peut leur permettre d'obtenir un diplôme sans limitation de niveau.

La promotion et reconversion en alternance vise trois objectifs :

- La réalisation d'une VAE ;
- L'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- Le suivi de formations définies par un accord de branche étendu.

Les formations définies par accord de branche doivent correspondre à des métiers en forte mutation et pour lesquels un risque d'obsolescence des compétences est constaté. Ce qui est le cas, compte tenu, notamment, des évolutions technologiques, pour nombre de métiers de l'imprimerie et des Industries graphiques.

Les conséquences

Il appartient aux branches professionnelles de conclure un accord et de faire procéder à son extension pour que les entreprises et les salariés puissent utiliser ce dispositif.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Caractéristiques de l'activité liée au contrat de professionnalisation

Une réponse adaptée aux besoins de recrutement

Avec 462 contrats de professionnalisation signés en 2018, ce dispositif continue à progresser (+ 8 %) et confirme qu'il constitue une réponse adaptée pour recruter et former des professionnels qualifiés dans notre secteur d'activité.

Le dispositif est largement porté par les contrats « Vision Pro ». Cette formation « sur mesure », qui s'effectue dans l'entreprise, permet de recruter et former des personnes à des compétences techniques spécifiques, en l'absence d'organisme de formation en mesure d'apporter une réponse adaptée (compétences rares ou éloignement des organismes de formation). Ce dispositif bénéficie cependant d'un accompagnement pédagogique grâce à l'intervention d'un prestataire maître d'œuvre externe. 199 contrats de ce type ont ainsi été signés en 2018, soit 43 % des contrats contre 28 % l'année précédente.

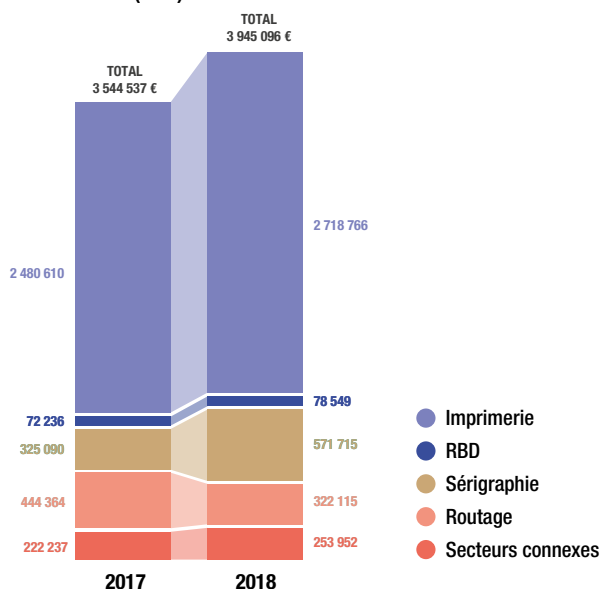
Contrairement au nombre de dossiers, le nombre d'heures stagiaires est quasiment identique à celui enregistré en 2017. Le nombre d'heures d'accompagnement effectuées dans le cadre des contrats « Vision Pro » n'est, en effet, plus comptabilisé dans le nombre d'heures stagiaires global. En effet, l'accompagnement par un prestataire maître d'œuvre subsiste mais son financement ne dépend plus d'un nombre minimum d'heures. Seules les heures de formation sont dorénavant enregistrées. Si on tient seulement compte des heures de formation, on constate que la durée moyenne de formation est proche de celle de l'année dernière (549 heures en 2018 contre 560 en 2017).

À noter : en dehors du financement des contrats de professionnalisation, huit tuteurs ont bénéficié en 2018 d'une formation pour accompagner les salariés embauchés dans le cadre de ce dispositif contre trois en 2017.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF

Nombre de contrats	462	↗ + 7,9 %
Engagements (€)	3 945 096	↗ + 11,3 %
Nombre d'heures stagiaires	253 549	=
Engagement moyen par contrat (€)	8 539	↗ + 3,1 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	15,6	↗ + 11,0 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	549	-
	▲ 2018	▲ 2018/2017

ÉVOLUTION DES ENGAGEMENTS PAR BRANCHE (EN €)



Le montant des engagements progresse particulièrement en Sérigraphie, en raison de l'augmentation du nombre de dossiers (+ 60 %) notamment en « Vision Pro ». En 2018, pour accompagner leur développement, quelques entreprises ont ainsi signé au moins trois contrats de professionnalisation en CDI sur des postes de façonnier, massicotier ou ouvrier polyvalent.

Le Routage connaît une situation inverse. Après une année 2017 particulièrement dynamique, les embauches en contrat de professionnalisation se situent au niveau de 2016.

RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Durée et types d'actions		Forfait pris en charge
Tous types d'actions (sauf CQP IG)	Durée de l'action ≤ 12 mois	15 €/h Contrat « Vision Pro » : 15 €/h 2 400 € d'accompagnement par le prestataire maître d'œuvre
	Durée de l'action entre 13 et 24 mois	9,15 €/h Contrat « Vision Pro » : 9,15 €/h 2 400 € d'accompagnement par le prestataire maître d'œuvre
Actions visant l'obtention de CQP IG	Préresse, commercial, fabricant deviseur	30 €/h Forfait examen CQP : 750 €
	Impression, finition	35 €/h Forfait examen CQP : 1 000 €

Le taux d'accès des salariés progresse

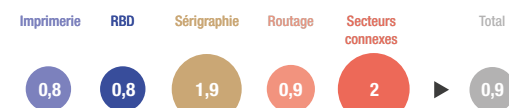
Le taux d'accès des salariés passe de 0,7 point en 2017 à 0,9 point en 2018. Cette augmentation concerne les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour information : pour l'ensemble des OPCA, le taux d'accès des salariés en contrat de professionnalisation s'élève à 1,2 % (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

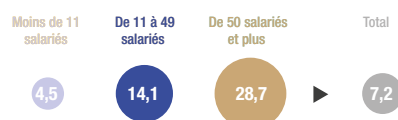
TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



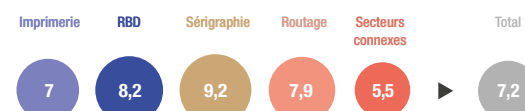
TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR BRANCHE (EN %)



PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE (EN %)



PART DES ADHÉRENTS AYANT RECOURS AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR BRANCHE (EN %)



7,2 % des entreprises ont recours au contrat de professionnalisation (+ 0,3 point)

La progression concerne les entreprises de moins de 50 salariés qui relèvent de l'imprimerie, de la RBD et de la Sérigraphie.

Caractéristiques des actions

Depuis trois ans, un contrat sur deux porte sur le cœur de métier

Les formations relatives à la chaîne graphique enregistrent deux évolutions majeures : les formations liées à l'impression offset/hélio sont nettement plus nombreuses (18 %) que celles liées à l'impression numérique (5 %), contrairement à l'année précédente.

Par ailleurs, les formations aux métiers de la finition et du routage représentent 35 % des actions relatives à la chaîne graphique contre 30 % en 2017. En effet, ces deux secteurs font appel aux contrats « Vision Pro » par manque ou par éloignement des organismes de formation.

Le nombre de formations aboutissant à un CQP est toujours aussi faible : 5 % en 2018 (- 2 points par rapport à 2017).

La durée de la formation évolue peu en 2018 (549 heures en moyenne) et reste nettement plus faible pour les contrats liés au dispositif « Vision Pro » (408 heures en moyenne)³⁰, spécifiquement conçus pour répondre aux besoins de l'entreprise et du salarié.

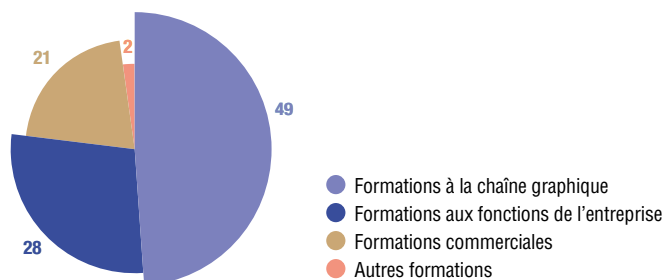
Pour information : la durée moyenne des contrats tous OPCA confondus est de 587 heures en 2017 (source : annexe au projet de loi de finances pour 2019 - données 2017).

³⁰ Rappel : pour les contrats « Vision Pro », le nombre d'heures d'accompagnement n'est plus comptabilisé ce qui entraîne une baisse du nombre d'heures stagiaires enregistré (445 heures en 2017 contre 408 heures en 2018)

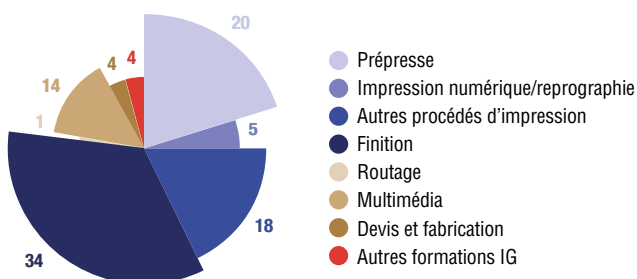
Un tiers des contrats sont des CDI

Les embauches en CDI augmentent dans les mêmes proportions qu'en 2017 (+ 4 points). Cette progression est liée aux contrats « Vision Pro » dont 70 % sont des CDI.

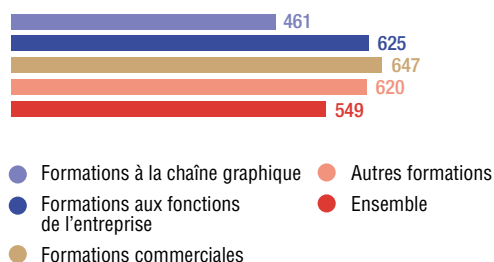
RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



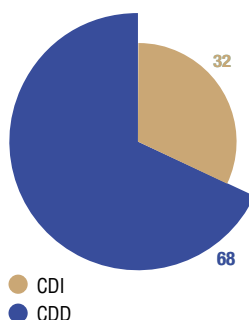
RÉPARTITION DES FORMATIONS À LA CHAÎNE GRAPHIQUE (EN %)



DURÉE MOYENNE DES ACTIONS PAR STAGIAIRE ET PAR TYPE DE FORMATION (EN HEURES)



RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRATS (EN %)



L'insertion professionnelle des bénéficiaires à l'issue d'un contrat de professionnalisation et douze mois après

Les deux enquêtes réalisées par AGEFOS PME-CGM en 2018 confirment que le contrat de professionnalisation est parfaitement adapté pour insérer durablement ses bénéficiaires dans les Industries graphiques.

- À l'issue du contrat, 95 % des bénéficiaires ont un emploi, plus de 80 % sont en CDI. 70 % des bénéficiaires travaillent dans l'entreprise où ils ont effectué leur contrat³¹.
- Douze mois après la fin de leur contrat, 90 % des bénéficiaires ont un emploi. 60 % d'entre eux travaillent toujours dans la même entreprise, dont huit sur dix en CDI³².

³¹ Enquête réalisée sur les contrats terminés en 2018.

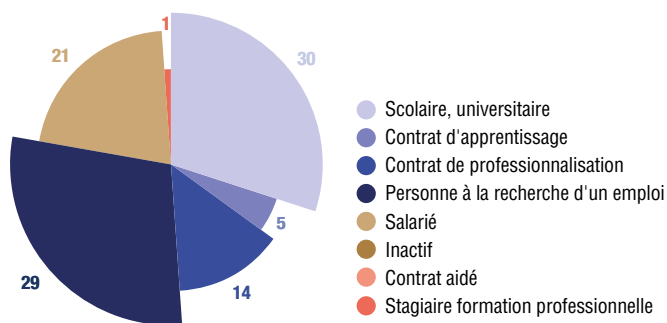
³² Enquête réalisée sur les contrats terminés en 2017.

Caractéristiques des stagiaires

Avec la progression du nombre de contrats « Vision pro », notamment dans les métiers de la finition, le profil des bénéficiaires varie légèrement (cf annexe 6) :

- 42 % ont 26 ans et plus (+ 10 points par rapport à 2017).
- 22 % sont titulaires d'un diplôme de niveau CAP ou du brevet des collèges (+ 4 points par rapport à 2017).
- 46 % sont des femmes (+ 2 points par rapport à 2017).

STATUT DES STAGIAIRES AVANT CONTRAT (EN %)



Ce qui change avec la réforme

Le contrat de professionnalisation est pérennisé, son financement garanti

Au vu de la situation de l'emploi, le gouvernement priorise l'alternance et particulièrement l'apprentissage pour permettre l'accès des jeunes à la qualification et au monde du travail.

Le contrat de professionnalisation est pérennisé, ses conditions de mise en œuvre sont assouplies : durée minimale fixée à six mois, durée portée à 36 mois pour les publics prioritaires.

De plus, le financement de tous les contrats est garanti par France Compétences. Aucun contrat ne peut être refusé pour des raisons financières.



Collecte

2,43 M€

Engagements

2,9 M€

823 dossiers

945 stagiaires dont

592 bénéficiant d'un CPF
pendant le temps de travailCaractéristiques
des formations**45 %**de formations aux fonctions
de l'entreprise quand la formation
a lieu sur le temps de travail**53 %**de formations générales
quand la formation se déroule
hors du temps de travail

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Collecte et activité CPF

Une légère diminution de la collecte

Comme pour la professionnalisation, la collecte affiche un léger retrait (- 2,4 %) lié à celui du nombre d'adhérents. En 2018, la collecte CPF s'élève à 2 436 920 €, avec un versement moyen de 2 732 €.

Un dispositif en constante progression

Depuis trois ans, le nombre de bénéficiaires est en augmentation constante, passant de 55 en 2015 à 664 en 2017. Cette progression se poursuit en 2018 avec 945 stagiaires (+ 42 %). Les engagements augmentent de façon plus marquée (+ 72 %) avec la durée moyenne de formation qui passe de 51 heures à 66 heures.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ CPF

Nombre de dossiers	823	↗ + 55,6 %
Nombre de stagiaires	945	↗ + 42,3 %
Engagements (€)	2 897 818	↗ + 71,9 %
Nombre d'heures stagiaires	62 421	↗ + 83,1 %
Engagement moyen par stagiaire (€)	3 066	↗ + 20,8 %
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	46	↘ - 6,1 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	66	↗ + 28,6 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

RAPPEL DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Nature de l'action de formation	Heures CPF acquises	Abondement sur les fonds du CPF uniquement
Actions éligibles au CPF	Plafond de 50 €/h pour les frais pédagogiques et les frais annexes Prise en charge des rémunérations dans la limite du montant des frais pédagogiques et des frais annexes	12 €/h 15 €/h pour des dossiers spécifiques type CQP
CLEA : socle de connaissances et compétences Accompagnement VAE	Plafond de 50 €/h pour les frais pédagogiques et les frais annexes Prise en charge des rémunérations dans la limite du montant des frais pédagogiques et des frais annexes	Plafond de 50 €/h pour les frais pédagogiques et les frais annexes
Bilan de compétences	Plafond de 75 €/h pour les frais pédagogiques et les frais annexes Prise en charge des rémunérations dans la limite du montant des frais pédagogiques et des frais annexes	Plafond de 75 €/h
Permis de conduire	Avant le 1/7/2018 : plafond de 50 €/h (examens théorique + pratique, dans la limite de 35 heures) Prise en charge des rémunérations dans la limite du montant des frais pédagogiques et des frais annexes À partir du 1/7/2018 : plafond de 40 € sans limitation d'heures	Plafond de 75 €/h Pas d'abondement

Chaque salarié peut mobiliser son CPF tout au long de sa vie professionnelle. Crédité à la fin de chaque année, il permet de cumuler jusqu'à 150 heures pour suivre certaines formations pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Dans les Industries graphiques, la grande majorité des stagiaires effectuent leur formation tout ou partie pendant le temps de travail (63 % en 2018 contre 75 % en 2017).

UTILISATION DU CPF EN 2018

Nombre de dossiers	470	353
Nombre de stagiaires	592	353
Engagements (€)	1 873 609	1 024 209
Nombre d'heures stagiaires	34 708	27 714
Engagement moyen par stagiaire (€)	3 165	2 901
Coût moyen horaire par stagiaire (€)	54	37
Durée moyenne par stagiaire (heures)	59	79

▲ Pendant le temps de travail ▲ Hors du temps de travail

Caractéristiques des formations et des stagiaires

Les types de formations et les profils des stagiaires diffèrent de manière significative selon que la formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Formations pendant tout ou partie du temps de travail

Près de la moitié des formations concerne des actions aux fonctions de l'entreprise

La grande majorité des formations aux fonctions de l'entreprise se répartit entre la manutention/transport (certification CACES³³), la sécurité (certification SST³⁴) et la bureautique (certification TOSA³⁵).

Les actions liées aux formations générales concernent uniquement les langues étrangères et débouchent majoritairement sur une certification « TOEIC³⁶ », « BULATS³⁷ » ou « Bright ».

La part des formations à la chaîne graphique est deux fois plus importante en 2018 (13 % des actions) mais reste limitée par rapport aux actions transversales. Elles débouchent sur une certification TOSA ou PCIE³⁸ dans le domaine du prépresse et sur un CQP pour les actions relevant de la finition. La durée des actions « cœur de métier » est trois fois plus longue (125 heures) que celle des actions transversales.

³³ CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

³⁴ SST : Sauveteur secouriste du travail

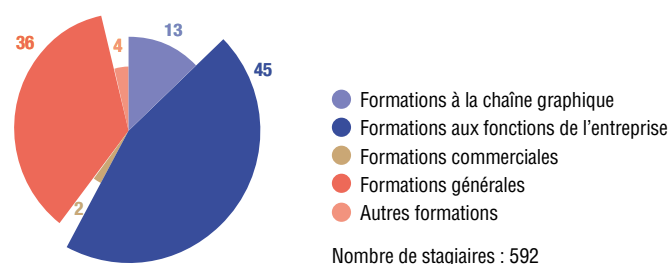
³⁵ TOSA : Test on software applications

³⁶ TOEIC : Test of english for international communication

³⁷ BULATS : Business language testing service

³⁸ PCIE : Passeport de compétences informatiques européen

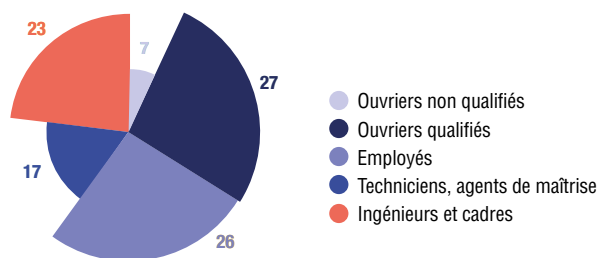
RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES PENDANT TOUT OU PARTIE DU TEMPS DE TRAVAIL (EN %)



La majorité des ouvriers et des employés suit les actions liées à la manutention/transport, à la sécurité et aux Industries graphiques. Les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres bénéficient essentiellement des formations aux langues étrangères.

Par ailleurs, six stagiaires sur dix sont des hommes et huit sur dix sont âgés de 35 ans et plus.

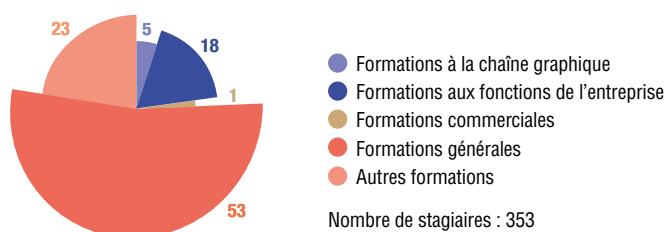
RÉPARTITION PAR PCS DES STAGIAIRES AYANT SUIVI LA FORMATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL (EN %)



Caractéristiques des formations et profil des stagiaires quand la formation se déroule en dehors du temps de travail

La grande majorité des formations concerne l'apprentissage des langues étrangères

RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES STAGIAIRES EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL (EN %)

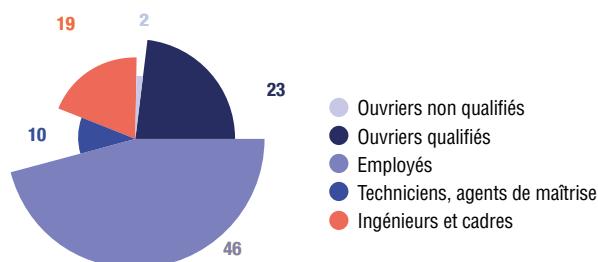


Ces formations en dehors du temps de travail sont réalisées à l'initiative des stagiaires qui n'y associent pas leur employeur. Ce sont essentiellement des cours d'anglais qui aboutissent à une certification « TOEIC³⁹ » ou « BULATS⁴⁰ ». 23 % des actions concernent des bilans de compétences ou les projets de salariés qui souhaitent se réorienter en suivant un stage « de préparation à l'installation ».

Ces actions sont plus longues (79 heures en moyenne). Les stagiaires font le choix d'approfondir les connaissances qu'ils souhaitent développer sur leur temps personnel.

³⁹ TOEIC : Test of english for international communication
⁴⁰ BULATS : Business language testing service

RÉPARTITION PAR PCS DES STAGIAIRES AYANT SUIVI LA FORMATION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL (EN %)



La PCS des bénéficiaires varie en fonction de la typologie des formations suivies. La majorité des actions concerne les employés et l'encadrement. Comme pour les formations effectuées pendant le temps de travail, huit stagiaires sur dix sont âgés de 35 ans et plus. Par contre, la répartition hommes/femmes est différente : les bénéficiaires des formations en dehors du temps de travail sont majoritairement des femmes (54 %).



Ce qui change avec la réforme

Une application mobile dédiée au CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF (compte personnel de formation) est monétisé. Il n'est plus alimenté en heures mais en euros.

L'État a souhaité mettre en place les outils permettant aux salariés d'utiliser directement leurs droits au CPF. Il a confié à la Caisse des dépôts et consignations le développement d'une application mobile dédiée. Son lancement est prévu en novembre 2019.

L'application CPF permettra au bénéficiaire de consulter ses droits, de prendre connaissance de l'offre de formation, de bénéficier d'aides au choix de la formation et de s'inscrire à la formation retenue. Pour l'individu, il s'agit donc à la fois d'un outil d'identification des formations possibles et de gestion de l'achat de formation.

Les conséquences

Les branches professionnelles et les entreprises ont la possibilité de mettre en place une politique d'accompagnement mais également d'abondement des droits des salariés. Cet abondement nécessitera de disposer d'une contribution conventionnelle car les branches professionnelles n'ont pas de ressources légales à cet effet. Le secteur des Industries graphiques devra également mener cette réflexion pour accompagner ou non le CPF.

L'AIDE AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

AGEFOS PME-CGM continue à soutenir le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi

La cessation d'activité d'un organisme de formation, partenaire de la branche, axé depuis plus de trente ans sur la formation des demandeurs d'emploi, a fortement impacté ce dispositif : le nombre de bénéficiaires recule de 30 % en 2018 et les engagements de 20 %.

Parmi les 85 stagiaires qui ont bénéficié d'une formation en 2018, douze l'ont effectuée dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et 23 dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Notons que ces dispositifs qui associent situations de travail et actions de formation et/ou d'accompagnement facilitent le retour à l'emploi des chômeurs.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ

Nombre de dossiers	17	↘ - 43,3 %
Nombre de stagiaires	85	↘ - 29,8 %
Engagements (€)	366 344	↘ - 19,2 %
Nombre d'heures stagiaires	28 454	↘ - 34,8 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	335	↘ - 7,3 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

Caractéristiques des actions et des stagiaires

Huit formations sur dix concernant l'impression ou la finition et aboutissent majoritairement à un CQP

Les actions financées concernent en grande majorité des demandeurs d'emploi, issus de la branche, qui développent des compétences pour retrouver un emploi qualifié dans des métiers en tension où les postes sont difficilement pourvus. En 2018, huit formations sur dix portent sur la conduite de machines offset complexes, la conduite de presses numériques ou la finition.

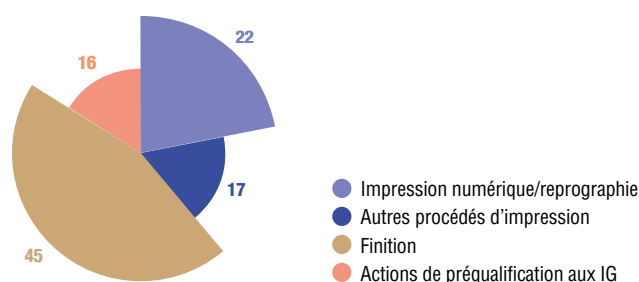
D'autres actions concernent des chômeurs, originaires d'autres secteurs, qui souhaitent apprendre un métier des Industries graphiques. Ainsi, en 2018, près de 20 % des bénéficiaires ont suivi une formation de pré-qualification aux Industries graphiques dans le cadre d'une POEC.

Depuis trois ans, on enregistre une nette progression des actions qualifiantes. En 2018, 60 % des formations engagées au bénéfice des demandeurs d'emploi ont été validées par un CQP contre 50 % l'année précédente.

Le profil des stagiaires évolue avec l'augmentation du nombre de formations en finition. En effet, celles-ci sont essentiellement suivies par des femmes ouvrières qui sont, par ailleurs, majoritaires dans les métiers du façonnage :

- 40 % des bénéficiaires sont des femmes contre 21 % en 2017.
- La part des bénéficiaires de 35 ans et plus progresse, passant de 41 % à 48 %.
- Deux tiers des bénéficiaires ont le statut d'ouvrier contre un quart en 2017.

RÉPARTITION DES FORMATIONS À LA CHAÎNE GRAPHIQUE SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



LES MESURES EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

100 % formation

Une nouvelle formule avec un large choix d'actions aux modalités innovantes

Le dispositif 100 % Formation, qui doit faciliter l'accès des salariés de la branche à la formation, a été redéfini en 2018, à l'occasion d'un appel à projets à destination des organismes de formation. Avec ce dispositif, AGEFOS PME-CGM propose une offre de formation aux modalités innovantes, facile à mettre en œuvre et répondant aux besoins des entreprises et des salariés.

Un large choix de formations digitales⁴¹ est disponible, en e-learning, tutorées, en classe virtuelle. Des formations de courte durée sont proposées en présentiel, sur l'ensemble du territoire, dans les centres de formation ou les entreprises. Les bénéficiaires peuvent aussi opter pour des formations en blended learning⁴².

L'inscription est simplifiée grâce aux conventions de partenariat signées entre AGEFOS PME-CGM et les organismes de formation. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par AGEFOS PME-CGM sur les fonds mutualisés.

Trois axes de formation organisent le dispositif 100 % Formation :

- Axe 1 : cœur de métier, fondamentaux et expertise ;
- Axe 2 : métiers en développement ;
- Axe 3 : actions transversales et réglementaires.

⁴¹ Classe virtuelle : simulation d'une classe réelle, à une date et heure précises, auprès d'apprenants éloignés géographiquement, à l'aide d'outils reproduisant les interactions d'une formation en présentiel. Formation digitale tutorée : outil numérique permettant de se former à distance et à son rythme, tout en bénéficiant de l'accompagnement individualisé d'un tuteur.

⁴² Blended learning : association de différentes méthodes pédagogiques pour répondre à tous les types d'apprentissage.



Un dispositif très largement utilisé

Les entreprises ont plébiscité cette nouvelle offre de formation, dès sa mise en place, au dernier trimestre 2018. 119 stagiaires ont déjà bénéficié de ce dispositif, pour un montant total de 95 281 €. La durée moyenne de la formation est en baisse (15 heures contre 18 heures en 2017) grâce aux nouvelles modalités pédagogiques qui permettent, notamment, de suivre des actions à distance.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ

Nombre de dossiers	50	↗ + 28,2 %
Nombre de stagiaires	119	↗ + 35,2 %
Engagements (€)	95 281	↗ + 38,8 %
Nombre d'heures stagiaires	1 825	↗ + 13,8 %
Durée moyenne par stagiaire (heures)	15	↘ - 15,8 %
	▲ 2018	▲ 2018/2017

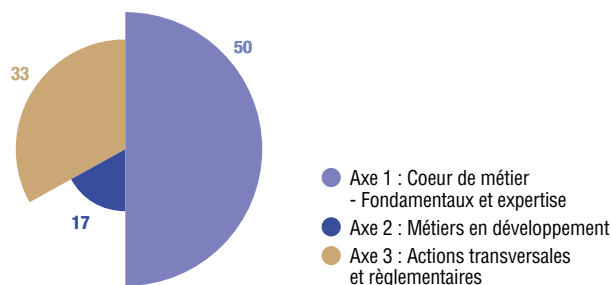
La majorité des bénéficiaires se forme aux actions « cœur de métier »

Ces trois axes de formation ont été diversement investis par les entreprises.

La moitié des actions suivies relève de l'axe 1. Une majorité d'entre elles concerne le contrôle qualité (en amont des fichiers, calibrage pré-presses, calibrage impression). Dans l'axe 2, les formations portent sur les technologies du Web (créer un site Web avec WordPress) et la communication digitale (réaliser des vidéos, référencer un site Web). Dans l'axe 3, les actions concernent essentiellement les entretiens professionnels et d'évaluation et les actions réglementaires (CACES, SST).

Le profil des stagiaires est étroitement corrélé aux thématiques de formation retenues par les entreprises. Près de 50 % des bénéficiaires sont des ouvriers, 23 % des employés.

RÉPARTITION DES AXES DE FORMATION SUIVIS PAR LES STAGIAIRES (EN %)



e-Cographic

Près de 1300 évaluations réalisées en 2018 sur la plateforme

e-Cographic est la plateforme interactive d'évaluation des connaissances et des compétences développée par la branche⁴³.

Grâce à e-Cographic, un salarié ou un demandeur d'emploi peut réaliser une autoévaluation de ses compétences, être accompagné par un responsable de son entreprise, un organisme de formation partenaire⁴⁴, pour identifier des besoins à développer et construire un parcours de formation adapté.

En 2018, 157 utilisateurs ont bénéficié de la plateforme en réalisant au total près de 1 300 évaluations ou autoévaluations. Parmi eux, 71 ont ensuite suivi une formation dispensée par l'un des organismes partenaires. Les évaluations, réalisées par les centres qui les ont accueillis, ont été financées par AGEFOS PME-CGM pour un montant total de 69 600 €.

La plateforme e-Cographic va s'adapter aux nouveaux référentiels des CQP et à leur réorganisation en blocs de compétences. Elle doit aussi se moderniser, s'enrichir de nouvelles fonctionnalités pour devenir un véritable outil de certification, acquérir une dimension digitale et s'appuyer sur une nouvelle ergonomie. Un audit a été mené avec les organismes de formation et a conclu à la nécessité d'une rénovation complète de l'outil.

⁴³ La plateforme est accessible gratuitement sur les sites www.com-idep.fr et www.agefospme-cgm.fr.

⁴⁴ Organismes de formation habilités pour le passage des CQP Industries graphiques.



4,02 M€

Collecte
taxe d'apprentissage



456 k€

Fonds libres de la taxe
d'apprentissage répartis
dans les établissements
de la branche



1,32 M€

Fonds de la professionnalisation
accordés aux CFA IG



16

Centres partenaires
du réseau des CFA IG



821

Apprentis

L'APPRENTISSAGE

Collecte

Des ressources réparties dans les établissements de la branche

En 2018, 456 700 € de fonds libres de la taxe d'apprentissage⁴⁵ ont été versés aux lycées et CFA de la branche (cf annexe 7) en fonction des critères de répartition fixés par le conseil d'administration d'AGEFOS PME, complétés par la Section paritaire professionnelle d'AGEFOS PME-CGM. Ces axes prioritaires favorisent les pédagogies innovantes liées à la digitalisation de la formation ainsi que les centres qui investissent dans de nouveaux matériels en adéquation avec les référentiels des nouveaux diplômes et les besoins des entreprises.

Par ailleurs, la branche mène depuis plus de vingt ans, une politique de partenariat avec les CFA qui préparent aux diplômes du secteur en participant au financement de leurs sections. Elle leur accorde des subventions en vertu de l'accord du 12 octobre 2004 qui lui permet d'affecter 35 % à 50 % de la collecte « professionnalisation » au financement de leurs sections (fonds dits « requalifiés »). En 2018, le montant des fonds accordés aux CFA est supérieur à 1,32 M€ (cf annexe 8).

⁴⁵ AGEFOS PME, OCTA depuis 2016, collecte la taxe d'apprentissage et délègue cette mission à AGEFOS PME-CGM pour les entreprises de la filière de la Communication graphique et du multimédia. Les entreprises qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage ont la possibilité, après s'être acquittées de leur concours financier obligatoire, de verser la totalité de leurs fonds à AGEFOS PME-CGM sans désigner de bénéficiaires. Ces fonds non affectés sont dits « libres ».

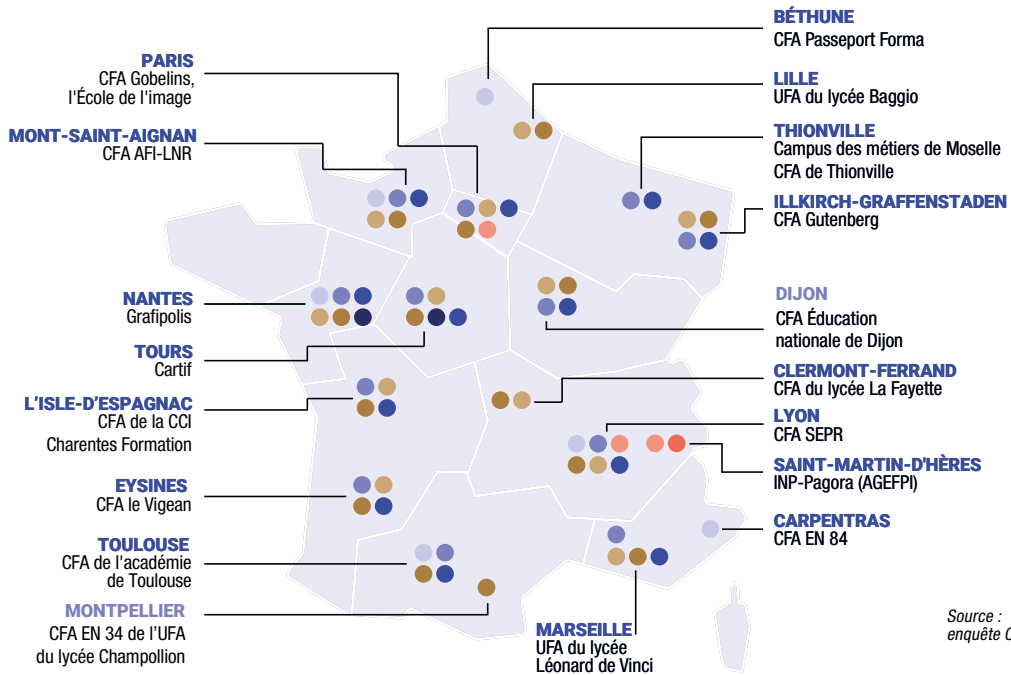
Des acteurs toujours mobilisés pour développer l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage reste une priorité de la branche pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Pour changer le regard porté sur ce dispositif et faire connaître les métiers et les centres de formation du secteur, une campagne de promotion de l'apprentissage, « Le Pouvoir d'apprendre » est déployée depuis 2017. Soutenue et relayée par l'ensemble du réseau des CFA, elle s'appuie sur une communication multicanale avec un ensemble d'outils relais : site Internet dédié (www.lepouvoirdapprendre.fr), vidéos de présentation des métiers des Industries graphiques, interviews diffusées sur YouTube et les réseaux sociaux, plaquette d'information, cartes valorisant les métiers, affiches, post quotidien sur les réseaux sociaux, flipbook, etc.

Grâce à cette campagne de promotion et à la mobilisation des CFA, le nombre d'apprentis augmente depuis deux ans, même si cette progression reste très limitée (+ 17 apprentis en 2018, soit + 2 %). À la rentrée scolaire 2018, 821 apprentis se formaient aux métiers de la Communication graphique et du multimédia pour obtenir un diplôme, du CAP au diplôme d'ingénieur.

L'OFFRE DE FORMATION IG DANS LES CFA

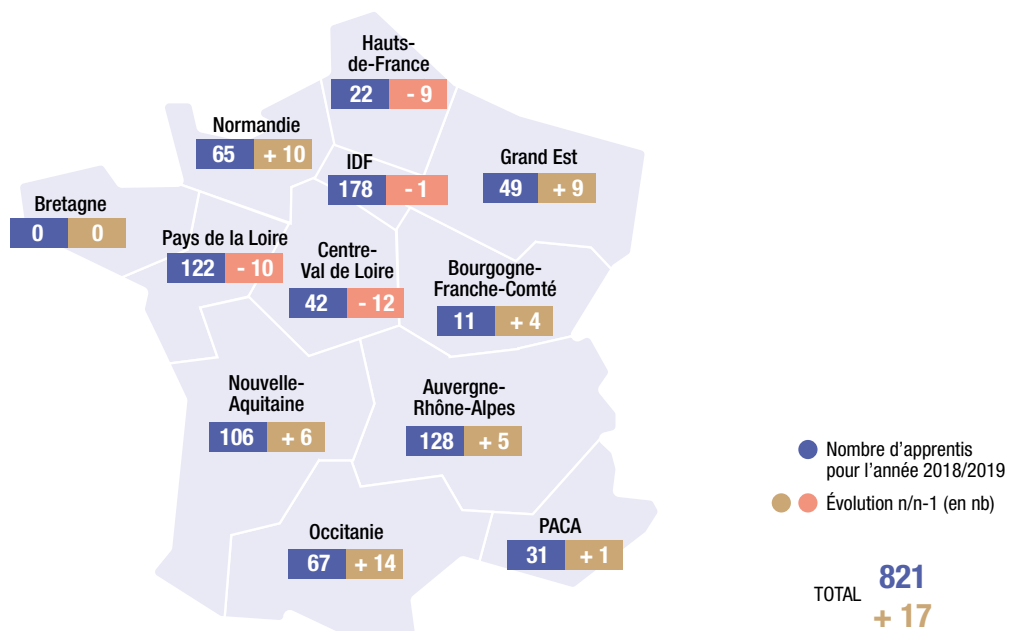


Source :
enquête CFA 2018/2019

- CAP Sérigraphie.
- Bac pro RPIP option PG : Bac pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia option Productions graphiques.
- Bac pro RPIP option PI : Bac pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia option Productions imprimés.
- Bac pro FPIR : Bac pro Façonnage de produits imprimés, routage.
- BTS ERPC option ERPI : BTS Études de réalisation d'un projet de communication option Études de réalisation de produits imprimés.
- BTS ERPC option ERPP : BTS Études de réalisation d'un projet de communication option Études de réalisation de produits plurimédia.
- Licence professionnelle IG : licence professionnelle Management de projets en communication et Industries graphiques (Île-de-France), licence professionnelle Médias imprimés et numériques interactifs (CFA AGEFPI en partenariat avec le CFA SEPR en Auvergne-Rhône-Alpes).
- Diplôme d'ingénieur IG : Sciences du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux.

Remarque : en dehors des seize centres partenaires du réseau des CFA IG, deux autres centres (le CFA EN 84 et le CFA Éducation nationale) accueillent des apprentis IG.

ÉVOLUTION RÉGIONALE DU NOMBRE D'APPRENTIS



Source : enquête CFA 2018/2019



Ce qui change avec la réforme

Le développement de l'apprentissage : une priorité de la réforme

À partir du 1er janvier 2020, l'apprentissage cesse d'être un dispositif de formation initiale inscrit dans un service public sous régulation d'une autorité publique (les Conseils régionaux), pour devenir un marché où tout opérateur respectant les obligations d'un CFA peut intervenir.

- Tout organisme, toute entreprise peut devenir CFA, sous réserve de satisfaire aux obligations d'un centre et d'être certifié selon un référentiel national.
- Diverses mesures facilitent le recours à l'apprentissage (simplification administrative, durée du contrat modulable, mesures incitatives, etc.).
- Tous les contrats d'apprentissage sont financés sur la base de coûts fixés par France Compétences sur proposition des branches professionnelles.
- France Compétences garantit aux OPCO des ressources suffisantes pour financer tous les contrats d'apprentissage.
- Il n'y a plus de carte régionale de l'apprentissage. À compter du 1er janvier 2020, tous les CFA peuvent opérer sur l'ensemble du territoire national.

Les conséquences

Pour répondre à cette priorité, les branches professionnelles pourront :

- Effectuer un travail de repérage des titres ou diplômes adaptés au secteur, sur les métiers spécifiques ou les fonctions supports ;
- Mettre à la disposition des organismes certificateurs et des centres de formation des informations sur les métiers qui recrutent en apprentissage ;
- Envisager de mobiliser les ressources des OPCO pour financer des investissements dans des CFA, les coûts excédant les coûts contrats, les frais annexes des contrats ;
- Encourager des partenariats entre centres pour mutualiser les coûts de certains services ;
- Encourager des diagnostics territoriaux pour identifier des partenariats possibles entre CFA ou avec des entreprises ;
- Poursuivre la promotion de l'apprentissage pour attirer des jeunes dans les Industries graphiques alors que la diversification de l'offre de formation peut renforcer la concurrence entre les secteurs professionnels ;
- Construire des indicateurs de pilotage de la politique de l'apprentissage.



2 008

Entreprises visitées



40

Evènements

Salons nationaux,
régionaux et portes ouvertes

L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

AGEFOS PME-CGM conseille les entreprises, de la conception à la réalisation de leurs projets de formation. Un binôme, composé d'un conseiller formation et d'une assistance administrative, les accompagne au quotidien.

Une forte présence sur le terrain

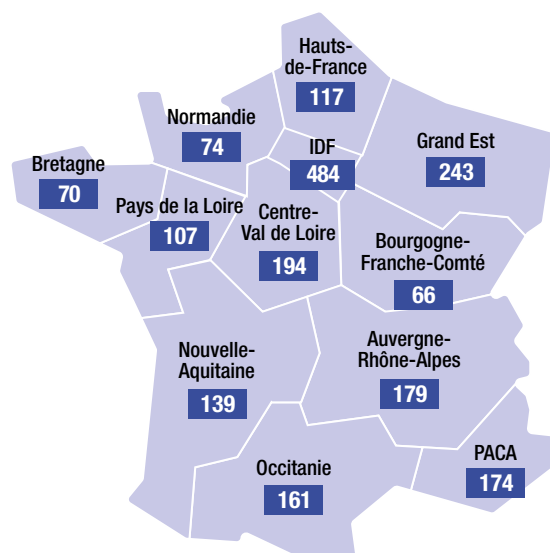
En région, le conseiller formation aide les entreprises à analyser leurs besoins, à choisir le dispositif et le financement les mieux adaptés. Il recherche la meilleure offre de formation et informe les entreprises sur les accords professionnels en vigueur dans la branche et les modalités d'accès à la formation.

Forts de leur ancrage territorial, les douze conseillers formation ont ainsi rencontré près de 50 % de l'ensemble des adhérents en 2018. Parmi les 2008 visites, la moitié concerne des entreprises de moins de onze salariés.

L'assistant administratif, basé au siège d'AGEFOS PME-CGM, assure l'instruction, le suivi et le financement des dossiers.

L'objectif est clairement de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs de formation qui leur sont proposés. Au total, ce sont plus de 11 000 bénéficiaires de formation qui ont été accompagnés en 2018 par les services de proximité et administratif.

NOMBRE DE VISITES PAR RÉGION



Valoriser le secteur, ses métiers et sa filière de formation

AGEFOS PME-CGM contribue toute l'année à la promotion du secteur, de ses métiers et de sa filière de formation. Dans ce cadre, les conseillers formation ont participé à une quarantaine d'événements, en partenariat avec les acteurs de la filière de la Communication graphique :

- Journées « portes ouvertes » des CFA, forums des métiers et de l'orientation ;
- Manifestions régionales ou nationales, salons professionnels, etc.

Ainsi, AGEFOS PME-CGM a-t-il animé un stand aux Olympiades des métiers (Caen) du 28 novembre au 1^{er} décembre 2018. De nombreux imprimés étaient présentés sur un carrousel. Le public pouvait suivre les épreuves d'impression qui se déroulaient chez AFI-LNR (Mont-Saint-Aignan) sur des écrans, en direct sur le stand. Ou pénétrer dans une imprimerie grâce à la réalité virtuelle. 700 livres animés (« flipbook ») ont été distribués.



ANNEXES

ANNEXE 1 : MOYENS FINANCIERS DE L'ACTIVITÉ FORMATION

Collecte

TAUX DE CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

		Imprimerie - RBD	Routage	Sérigraphie	Autres branches
Contributions légales	Plan de formation	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
	Professionalisation	0,15 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %
Contributions conventionnelles	Conventionnelle	0,50 %	0,20 %		
	Service à la branche (plancher : 200 € / plafond : 2 500 €)	0,15 %			
TOTAL		1,20 %	0,75 %	0,55 %	0,55 %

NB : % de la masse salariale brute

TAUX DE CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DE 11 SALARIÉS ET PLUS

		De 11 à 49 salariés		De 50 à 299 salariés		300 salariés et plus
Contributions légales	Professionalisation	0,30 %		0,30 %		0,40 %
	CPF	0,20 %		0,20 %		0,20 %
	Plan de formation	0,20 %		0,10 %		-
	FPSP	0,15 %		0,20 %		0,20 %
	CIF	0,15 %		0,20 %		0,20 %
Contributions conventionnelles	Imprimerie - RBD Conventionnelle	0,50 %		De 50 à 99 salariés 0,20 %	De 100 à 299 salariés 0,10 %	0,10 %
	Imprimerie - RBD Service à la branche (plancher : 200 € / plafond : 2 500 €)	0,15 %		0,15 %		0,15 %
	Routage Conventionnelle	De 11 à 19 salariés 0,20 %	De 20 à 49 salariés 0,40 %	0,40 %		0,40 %

NB : % de la masse salariale brute

COLLECTE PAR BRANCHE ET DISPOSITIF EN 2018

		Adhérents (En nombre)	Effectifs (En nombre)	Collecte PFE ⁴⁶ (en €)	Collecte profession- nalisation (en €)	Collecte CPF (en €)	Versement moyen plan (en €)	Versement moyen prof. (en €)	Versement moyen CPF (en €)
Imprimerie	Entreprises de moins de 11 salariés	2 234	8 281	2 758 979	383 874	0	1 235	172	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	711	29 703	5 421 162	3 098 780	1 974 055	7 625	4 358	2 776
Sous-total Imprimerie		2 945	37 984	8 180 141	3 482 655	1 974 055	2 778	1 183	2 776
RBD	Entreprises de moins de 11 salariés	61	224	58 941	9 023	0	966	148	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	24	938	132 455	82 513	54 102	5 519	3 438	2 254
Sous-total RBD		85	1 162	191 396	91 535	54 102	2 252	1 077	2 254
Sérigraphie	Entreprises de moins de 11 salariés	378	1 390	209 482	56 119	0	554	148	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	67	1 942	233 088	173 945	115 352	3 479	2 596	1 722
Sous-total Sérigraphie		445	3 332	442 571	230 063	115 352	995	517	1 722
Routage	Entreprises de moins de 11 salariés	177	682	162 695	30 253	0	919	171	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	62	4 318	655 358	422 554	262 799	10 570	6 815	4 239
Sous-total Routage		239	5 000	818 054	452 807	262 799	3 423	1 895	4 239
Secteurs connexes	Entreprises de moins de 11 salariés	373	1 038	272 667	48 714	0	731	131	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	28	563	180 842	50 508	30 612	6 459	1 804	1 093
Sous-total Secteurs connexes		401	1 601	453 509	99 223	30 612	1 131	247	1 093
Total	Entreprises de moins de 11 salariés	3 223	11 615	3 462 764	527 983	0	1 074	164	0
	Entreprises de 11 salariés et plus	892	37 464	6 622 906	3 828 300	2 436 920	7 425	4 292	2 732
TOTAL		4 115	49 079	10 085 670	4 356 283	2 436 920	2 451	1 059	2 732

⁴⁶ Comprend les contributions légales, conventionnelles et volontaires

ANNEXE 2 : ENGAGEMENTS DE FINANCEMENT

IMPRIMERIE	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation des moins de 11 salariés	795	1 802	48 298	2 151 026	45	27
Plan de formation des 11 salariés et plus	1 641	5 148	89 376	5 030 971	56	17
Contrat de professionnalisation	315	315	170 266	2 718 766	16	541
Période de professionnalisation	108	188	21 050	755 428	36	112
Compte personnel de formation	823	945	62 421	2 897 818	46	66
Formations tuteurs	3	8	238	4 534	19	30
Formations demandeurs d'emploi	17	85	28 454	366 344	13	335

RBD	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation des moins de 11 salariés	14	30	749	33 779	45	25
Plan de formation des 11 salariés et plus	51	93	1 773	76 220	43	19
Contrat de professionnalisation	9	9	4 884	78 549	16	543
Période de professionnalisation	2	8	1 820	122 098	36	228
Compte personnel de formation	0	0	0	0	0	0
Formations tuteurs	0	0	0	0	0	0
Formations demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0

SÉRIGRAPHIE	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation des moins de 11 salariés	137	299	6 609	267 317	40	22
Plan de formation des 11 salariés et plus	68	284	6 499	339 265	52	23
Contrat de professionnalisation	63	63	36 336	571 714	16	577
Période de professionnalisation	14	20	1 708	20 460	12	85
Compte personnel de formation	0	0	0	0	0	0
Formations tuteurs	0	0	0	0	0	0
Formations demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0

ROUTAGE	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation des moins de 11 salariés	50	119	2 100	106 216	51	18
Plan de formation des 11 salariés et plus	262	1 033	13 055	502 712	39	13
Contrat de professionnalisation	43	43	25 724	322 115	13	598
Période de professionnalisation	11	18	329	12 494	38	18
Compte personnel de formation	0	0	0	0	0	0
Formations tuteurs	0	0	0	0	0	0
Formations demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0

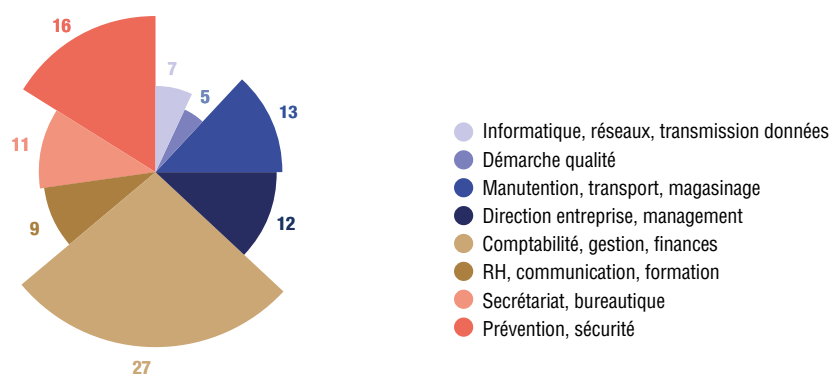
SECTEURS CONNEXES	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation des moins de 11 salariés	108	246	12 171	589 284	48	49
Plan de formation des 11 salariés et plus	18	78	5 902	375 620	64	76
Contrat de professionnalisation	32	32	16 339	253 952	16	511
Période de professionnalisation	2	2	1 015	16 777	17	508
Compte personnel de formation	0	0	0	0	0	0
Formations tuteurs	0	0	0	0	0	0
Formations demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0

TOTAL	DOSSIERS (en nombre)	STAGIAIRES (en nombre)	DURÉE TOTALE (en heures)	TOTAL ENGAGÉ (en €)	COÛT HORAIRE MOYEN/ STAGIAIRE (en €)	DURÉE MOYENNE /STAGIAIRE (en heures)
Plan de formation de moins de 11 salariés	1 104	2 496	69 926	3 147 622	45	28
Plan de formation des 11 salariés et plus	2 040	6 636	116 605	6 324 788	54	18
Contrat de professionnalisation	462	462	253 549	3 945 096	16	549
Période de professionnalisation	137	236	25 922	927 257	36	110
Compte personnel de formation	823	945	62 421	2 897 818	46	66
Formations tuteurs	3	8	238	4 534	19	30
Formations demandeurs d'emploi	17	85	28 454	366 344	13	335

ANNEXE 3 : PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

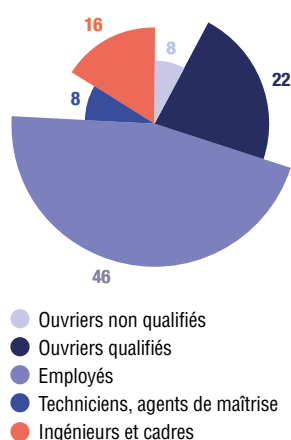
Caractéristiques des actions

RÉPARTITION DES FORMATIONS
AUX FONCTIONS DE L'ENTREPRISE
SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)

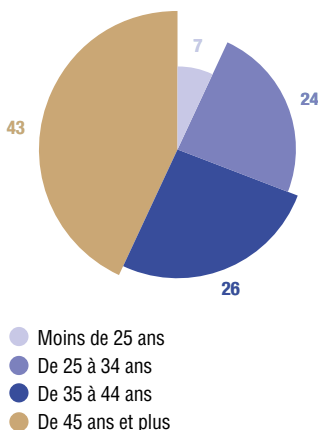


Caractéristiques des stagiaires

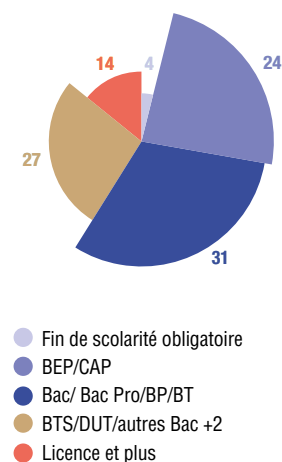
RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR PCS (EN %)



RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR ÂGE (EN %)



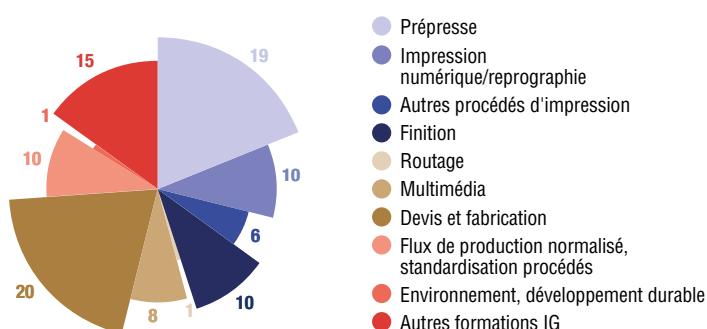
RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR NIVEAU DE FORMATION (EN %)



ANNEXE 4 : PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS

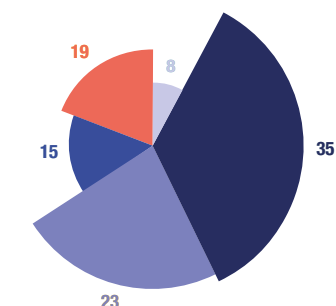
Caractéristiques des actions de formation

RÉPARTITION DES FORMATIONS À LA CHAÎNE GRAPHIQUE
SUIVIES PAR LES STAGIAIRES (EN %)



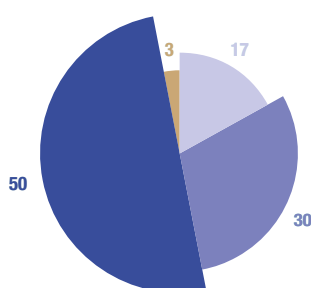
Caractéristiques des stagiaires

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR PCS (EN %)



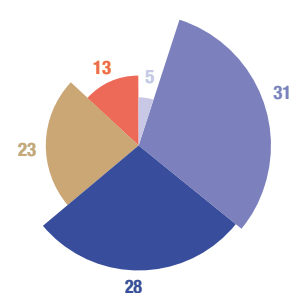
- Ouvriers non qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Employés
- Techniciens, agents de maîtrise
- Ingénieurs et cadres

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR ÂGE (EN %)



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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR NIVEAU DE FORMATION (EN %)

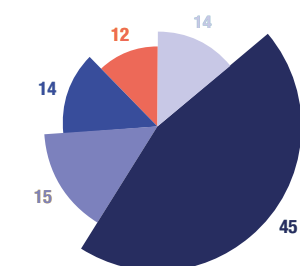


- Fin de scolarité obligatoire
- BEP/CAP
- Bac/ Bac Pro/BP/BT
- BTS/DUT/autres Bac +2
- Licence et plus

ANNEXE 5 : PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

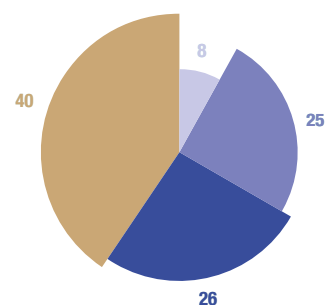
Caractéristiques des stagiaires

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR PCS (EN %)



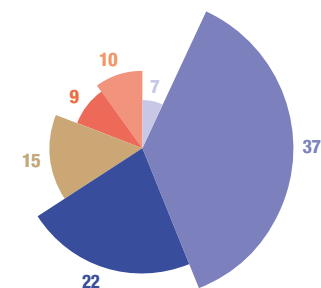
- Ouvriers non qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Employés
- Techniciens, agents de maîtrise
- Ingénieurs et cadres

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR ÂGE (EN %)



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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR NIVEAU DE FORMATION (EN %)

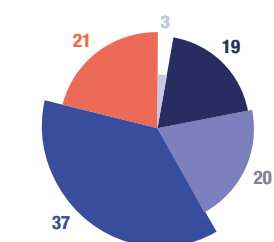


- Fin de scolarité obligatoire
- BEP/CAP
- Bac/ Bac Pro/BP/BT
- BTS/DUT/autres Bac +2
- Licence et plus
- Indéfini

ANNEXE 6 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

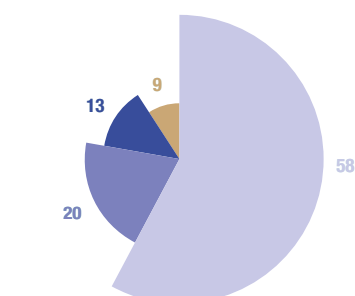
Caractéristiques des stagiaires

RÉPARTITION DU NIVEAU
DE FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES
(EN %)



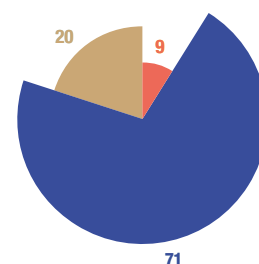
- Brevet des collèges
- Niveau CAP/BEP
- Niveau Bac
- Niveau Bac + 2
- Niveau Bac + 3 et plus

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR ÂGE (EN %)



- Moins de 25 ans
- De 26 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 ans et plus

RÉPARTITION DES CONTRATS
PAR DURÉE (EN %)



- De 6 mois
- De 7 à 12 mois
- De 13 à 24 mois

ANNEXE 7 : TAXE D'APPRENTISSAGE

RÉPARTITION DES FONDS LIBRES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE PAR ÉTABLISSEMENT

Établissement	Montant de la demande de fonds libres 2018	Affectation QUOTA ⁴⁷	Affectation Barème A ⁴⁸	Affectation Barème B ⁴⁸	Total Affectation
AFI-LNR (Mont-Saint-Aignan)	130 000 €	80 000 €	—	—	80 000 €
Grafipolis (Nantes)	180 000 €	75 000 €	—	—	75 000 €
Cartif (Tours)	59 139 €	26 140 €	—	—	26 140 €
Lycée Bayet (Tours)	25 000 €	—	20 000 €	—	20 000 €
CFA Gutenberg (Illkirch-Graffenstaden)	126 000 €	10 000 €	—	—	10 000 €
LP Les Iris (Lormont)	40 800 €	—	21 615 €	—	21 615 €
UFA ADEFA (Marcq-en-Barœul)	100 000 €	5 000 €	—	—	5 000 €
CFA AGEFPI (Saint-Martin-d'Hères)	25 000 €	20 000 €	—	—	20 000 €
INP-Pagora (Saint-Martin-d'Hères)	25 000 €	—	—	15 000 €	15 000 €
LP Étienne Mimard (Saint-Étienne)	14 000 €	—	14 000 €	—	14 000 €
LYCÉE - CFA La Fayette (Clermont -Ferrand)	5 000 €	—	5 000 €	—	5 000 €
Gobelins, l'École de l'image (Paris)	111 320 €	20 000 €	—	30 803 €	50 803 €
CFA SEPR (Lyon)	36 000 €	15 000 €	—	—	15 000 €
LEP SEPR (Lyon)	53 000 €	—	35 000 €	—	35 000 €
CFA École pratique des métiers (Thionville)	4 143 €	4 143 €	—	—	4 143 €
Passeport Forma (Béthune)	30 000 €	—	15 000 €	—	15 000 €
Fondation Don Bosco (Nice)	40 000 €	—	5 000 €	—	5 000 €
Lycée Baggio (Lille)	24 578 €	—	10 000 €	—	10 000 €
Fonds réservés à la promotion des métiers	—	—	—	30 000 €	30 000 €
TOTAL		255 283 €	125 615 €	75 803 €	456 701 €

⁴⁷ Fonds réservés uniquement aux centres de formations d'apprentis

⁴⁸ École dispensant une formation technologique ou professionnelle, habilitée à percevoir la taxe d'apprentissage
Catégorie A : formations de niveau III, IV, V / Catégorie B : formations de niveau I et II

ANNEXE 8 : FONDS REQUALIFIÉS DE LA PROFESSIONNALISATION

	Subventions 2018 (en €) (subvention de base et complémentaire)
Grafipolis - Nantes	190 000 €
CFA AFI-LNR - Mont-Saint-Aignan	190 000 €
CFA SEPR - Lyon	105 000 €
CFA Gobelins, L'École de l'image - Paris	105 000 €
Cartif - Tours	105 000 €
CFA du groupe formation CIFOP - L'Isle d'Espagnac	105 000 €
CFA de l'académie de Toulouse	100 000 €
INP-Pagora (AGEFPI) - Saint-Martin-d'Hères	78 000 €
UFA du lycée Léonard de Vinci - Marseille	70 000 €
CFA Le Vigean - Eysines	60 000 €
CFA Gutenberg - Illkirch-Graffenstaden	60 000 €
UFA du lycée Baggio - Lille	45 000 €
CFA du lycée La Fayette - Clermont-Ferrand	45 000 €
CFA Passeport Forma - Béthune	18 500 €
CFA La Noue - Longvic	15 000 €
CFA EN 84 - Carpentras	15 000 €
CFA École pratique des métiers - Thionville	15 000 €
TOTAL	1 321 500 €



CGM

COMMUNICATION
GRAPHIQUE ET
MULTIMÉDIA

mandaté par l'OPCO des Entreprises de proximité

55 rue Ampère - 75017 Paris
Tél. : 01 44 01 89 89 - Fax : 01 44 01 89 73 - www.agefospme-cgm.fr
Établissement du siège national d'AGEFOS PME
dédié aux secteurs de la Communication Graphique et des Multimédias
AGEFOS PME, 187 Quai de Valmy - 75010 Paris