



MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

CONCLUE ENTRE

L'ÉTAT

ET

L'AFDAS,

Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

afDas

DEMAIN SERA FORMATION

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

CONCLUE ENTRE

L'ETAT

ET

L'AFDAS,

Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6332-2, R. 6332-17, D.6332-18 et R. 6332-19 ;

Vu le décret n°2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret du 1er avril 2019 portant nomination du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;

ENTRE

L'AFDAS, sis 66 Rue Stendhal, 75020 Paris, représenté par Isabelle GENTILHOMME, Présidente, René FONTANARAVA, Vice-président et Thierry TEBOUL, Directeur général, agréé par arrêté du 29 mars 2019.

ET

L'Etat, représenté par Bruno LUCAS, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention

L'AFDAS est chargé de mettre en œuvre la politique de formation définie par les partenaires sociaux, dans le cadre législatif et réglementaire posé par le code du travail.

Il lui appartient de définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des actions de formation ainsi que l'offre de service proposée aux entreprises adhérentes, et aux individus de son ressort.

- il veille à assurer le développement et le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et à prendre en compte la mobilité européenne et internationale des apprentis ;
- il assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises, et des individus (et notamment aux publics dits spécifiques : intermittents du spectacle, artistes-auteurs, pigistes, sportifs de haut niveau, ...), en matière d'appui à leur stratégie (en particulier RH), d'information et d'accompagnement dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation, et dans l'ingénierie de financement des parcours développant les compétences et les qualifications ; il contribue au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, avec une attention particulière aux entreprises de certains territoires prioritaires (fragilisés ou d'industrie) ; il appuie les structures d'insertion par l'activité économique

- Il informe les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et les accompagne dans l'analyse et la définition des besoins en compétences pour leurs projets de développement durable et de transition écologique et énergétique ; il contribue à la sensibilisation des entreprises sur le handicap, l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels, la transformation digitale et les cybermenaces.
- L'AFDAS est également en charge, pour les branches professionnelles de son ressort,
 - o d'apporter un appui technique notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), particulièrement par des travaux et actions d'observatoires de l'emploi ;
 - o de déterminer des coûts des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et procéder à des contrôles afin de s'assurer de la qualité des informations effectuées.
 - o et de soutenir le développement des certifications.
- Enfin, il a pour mission d'accompagner les mutations sociétales, économiques, écologiques, et de contribuer à des projets relevant de son champ de compétences et touchant aux compétences, aux qualifications et à l'emploi, en participant à la dynamique de France Travail.

L'Etat s'assure, en particulier, d'une utilisation des fonds de la formation professionnelle par l'AFDAS conforme aux dispositions législatives et réglementaires et de la participation de l'opérateur de compétences aux politiques publiques portées par l'Etat, notamment ses actions en faveur de la lutte contre l'illettrisme, l'appui aux structures d'insertion par l'activité économique.

Article 2 : Diagnostic partagé

Conformément au II. de l'article D. 6332-18 sus visé, l'opérateur de compétences a transmis au ministre chargé de la formation professionnelle un diagnostic sur l'expression des besoins en compétences à court, moyen et long terme et sur les perspectives des secteurs professionnels dont relèvent les entreprises adhérentes de l'OPCO, avec une identification des problématiques transversales à plusieurs branches adhérentes.

S'agissant de la conclusion d'une deuxième Convention d'objectifs et de moyens, AFDAS a transmis un bilan de la COM pour la période 2020-2022. Les éléments du diagnostic partagé s'appuient ainsi sur ce bilan.

Les secteurs de la culture, du sport, des industries créatives et récréatives ont été très impactés par la crise sanitaire et ses conséquences. Entre 2020 et 2021 une partie importante des activités de ces branches ont été totalement à l'arrêt, en particulier les salles de spectacle et de cinéma, les parcs de loisirs, les casinos, les activités physiques et sportives.

Dans ce contexte, et parce que la saisonnalité et les conditions de travail sont des marqueurs de certains secteurs, des évolutions professionnelles sont envisagées par une partie des salariés qui se tournent vers des secteurs proposant des rythmes de travail plus réguliers. Ces départs se traduisent aujourd'hui par des difficultés de recrutement importantes, comme par exemple, parmi les techniciens salariés intermittents du spectacle, les salariés saisonniers, les éducateurs sportifs.

Développement et ajustement des compétences, attractivité, marque employeur sectorielle, promotion des métiers, diversification des viviers de recrutement et fidélisation sont des réflexions transverses aux branches.

Parallèlement, le confinement a modifié les habitudes de consommation installant les plateformes dans le paysage concurrentiel de l'offre de médias, de culture, de loisirs, de sports. L'un des enjeux réside dans la valorisation de l'humain, du lien social comme avantage compétitif de l'offre des branches par rapport aux autres formes de concurrence. Plus loin, est à noter la nature, aussi, des modifications profondes que les plateformes impliquent sur l'écosystème de la création, et son financement, par exemple.

Plus globalement, toutes les transformations structurelles (développement de l'IA, transition écologique, ...), qui impliquent des changements sociétaux, souhaités / soutenus ou non par la puissance publique, ont un impact sur les compétences, les qualifications, l'emploi et le travail.

Le Spectacle vivant et enregistré

Les branches sont confrontées à des tensions de recrutement sur certains métiers comme les techniciens du spectacle vivant ou les administrateurs de production, les animateurs 2D/3D, les techniciens lumière, ... Ces

tensions annoncent des pénuries, y compris pour de grands rendez-vous comme les JOP 2024, et d'autres encore. La promotion des métiers et la formation auront un rôle clé à jouer pour pallier ces difficultés.

Par ailleurs, la fermeture des salles pendant le confinement transforme les habitudes de consommation des spectateurs, qui se tournent davantage vers les plateformes en ligne. Le CNC révélait que la fréquentation des salles de cinéma, au mois de septembre 2022, avait atteint un seuil critique avec 7,38 millions d'entrées, soit le plus bas niveau depuis 40 ans.

Dans un contexte économique contraint, les acteurs du spectacle vivant et enregistré cherchent à faire évoluer leur modèle économique, en développant des partenariats, l'offre commerciale, des rencontres à valeur ajoutée en présentiel, ... tout en étant attentifs à la poursuite du soutien du financement public.

S'agissant de l'audiovisuel, ce secteur est depuis un certain temps impacté par l'évolution constante des outils numériques tels que les outils de captation (VFX, virtual production,) dans la production audiovisuelle, la mise en œuvre du DAB+ en radio etc. La crise sanitaire a eu pour conséquence d'accélérer la transformation des techniques de production. Ces évolutions nécessitent une forte montée en compétences techniques.

Communication, médias, éditions, télécommunications

L'évolution des pratiques et l'arrivée des plateformes ont bouleversé les secteurs de la Presse et des éditions. Sous l'effet conjoint de l'érosion des revenus des ventes papier et de la diminution des ressources publicitaires, le chiffre d'affaires de la Presse écrite a chuté de 37 % en 10 ans. Dans les éditions, c'est l'édition phonographique qui a été le premier secteur confronté à la numérisation des usages et à la nécessité de repenser son modèle économique. L'essor du numérique a donné un nouvel élan à la diffusion et à la consommation de la musique enregistrée, permettant au secteur de renouer avec la croissance.

Dans ce contexte, les compétences digitales et d'analyse de données sont très recherchées dans les secteurs de la presse, de la publicité, des éditions : il y a beaucoup à faire pour donner à voir et attirer, dans les branches du ressort de l'OPCO, pour des métiers très demandés dans tous les secteurs d'activité.

Les entreprises de la publicité connaissent également des réorganisations du paysage concurrentiel depuis l'arrivée des GAFAM, et les annonceurs s'équipent et développent petit à petit des compétences relevant du domaine d'expertise des agences et régies. Dans ce contexte, développer une expertise pointue ou une valeur ajoutée spécifique afin d'avoir un coup d'avance sur les généralistes ou les annonceurs semble clé pour les structures les plus petites.

D'autre part, les deux grands défis sont la responsabilité écologique et sociale et la cybersécurité. Impact carbone de la production physique mais aussi de la pollution numérique sont des enjeux cruciaux à intégrer dans les process de production (édition de livres, éditions musicales et phonographiques, distribution directe) et dans la communication avec les publics (publicité, ...). En outre, l'économie de la data et la hausse des pratiques digitales créent un besoin exponentiel en compétences de cybersécurité et en formations numériques de pointe (tous les métiers du jeu vidéo, l'enjeu démocratique de former les professionnel-le-s aux langages des machines et à l'éducation à l'information, ...).

Le secteur des télécommunications, enfin, qui décommissionne le cuivre et déploie la fibre optique et les technologies 4G/5G/IoT, qui contribue aux villes durables, et qui est doit satisfaire la demande de données hébergées sur le sol européen, est face à des défis colossaux : recrutement d'installateur de fibre optique, de techniciens de datacenters, de techniciens de maintenance facilities, ...), besoins d'évolutions des compétences,

Tourisme et loisirs

Les entreprises et structures des loisirs et du tourisme, espaces de loisirs, d'attraction et culturels, hôtellerie de plein air, casinos et organismes de tourisme font face à l'évolution des attentes des publics en matière d'exigence de qualité relationnelle, d'excellence de l'accueil et de services personnalisés.

En réponse, l'hôtellerie de plein air a su se réinventer et faire évoluer son offre : montée en gamme, animations (espaces bien-être qui se développent), courts séjours, séminaires. Elle est confrontée néanmoins aux enjeux de pouvoir d'achat, de mobilités, de risque climatique, de sûreté, de sécurité, de santé... Et les

casinos, qui travaillent fortement sur l'expérience clients, font face à la rude concurrence des jeux en ligne (légaux ou illégaux), notamment, tout en subissant aussi les effets de l'inflation.

Les besoins en attractivité, en recrutement et en fidélisation sont énormes, notamment dans les métiers de la restauration, de l'animation, de la vente, de l'accueil, de la maintenance, du nettoyage, de la sécurité. Spécificité forte et défi important pour le recrutement et la formation : ces besoins concernent en partie des besoins saisonniers. La formation & l'accompagnement continu sur la dimension « managériale » des managers opérationnels, afin de s'adapter aux évolutions du rapport au travail & de la diversité au sein des entreprises (notamment intergénérationnelle), et de favoriser la qualité de vie au travail, est cruciale.

Sport / golf

Les branches du sport et du golf connaissent un fort développement, résultat des phénomènes de démocratisation et de massification du sport (progression de la pratique et nombre de licenciés).

Par ailleurs, la perspective de la tenue de grands événements sportifs contribue au développement du secteur. Ces événements sont également l'occasion de mettre en lumière et de pousser des projets sportifs d'utilité sociale concourant à l'expansion du secteur de l'insertion professionnelle par le sport.

Ce développement a un impact fort sur

- les métiers, notamment de l'encadrement, du sport professionnel, de gestion et d'administration. Dans le golf, de surcroît, les métiers du terrain sport (jardiniers, intendants de terrain), les métiers de l'accueil et de la vente, les métiers de la restauration, les métiers de l'enseignement sont en croissance.
- la fonction employeur dans les structures associatives, qu'il faut consolider et outiller, notamment sur les enjeux de gestion RH, administrative, réglementaire, commerciale, ..., et sur la prévention des VHSS.
- les compétences : polyvalence, relation clients, vente, développement, gestion de projet, compétences numériques, compétences en développement durable et RSE, ...

Les évolutions de modèles économiques, avec la contraction des aides publiques, et pour les golfs la concurrence internationale et le changement climatique, appellent donc des analyses et actions particulières, sur les mutations de modèles d'affaires, les métiers, et les compétences.

Article 3 : Contribution de l'opérateur de compétences pour répondre à ces besoins en compétences

En réponse au diagnostic mentionné à l'article 2, afin de répondre aux besoins des branches et des entreprises adhérentes, l'opérateur de compétences déploie des services permettant d'assurer ses missions et en particulier les points clés de son offre de service que sont :

⇒ L'axe alternance

Lors de la COM 2020-2022, l'AFDAS avait escompté une croissance de 5% par an pendant 3 ans du nombre d'alternants. Sur la seule année 2021, elle aura été de 72%. Les ambitions affichées pour cette nouvelle COM visent à poursuivre cette dynamique. Avec 42 000 apprentis en 2022, l'AFDAS engage entre 5 et 6% du nombre total d'apprentis en France. Sans présumer outre mesure de la linéarité de cette croissance, les indicateurs génériques en annexe font donc état d'une croissance de 5 000 apprentis par an sur la COM 2023-2025. Le service de proximité comme les outils de gestion développés lors de la COM précédente permettent d'envisager cet objectif ; avec une volonté d'augmenter le taux de pénétration des entreprises de l'alternance, tout en tenant compte de la nature des entreprises (13500 entreprises du champ de l'OPCO n'ont pas de salarié permanent), et du faible taux de renouvellement des apprentis dans les petites structures. Le suivi du taux de rupture de ces contrats fera l'objet d'une attention particulière, et d'actions de sensibilisation et d'enquête.

⇒ L'axe plan développement des compétences

La COM à venir repose sur plusieurs leviers :

- Promouvoir de manière plus prégnante l'acculturation à de nouveaux formats de formation (FOAD, AFEST, VAE)
- Promouvoir des contenus moins longs et plus centrés sur la professionnalisation des collaborateurs

- Promouvoir le recours à l'appui-conseil avant la demande de formation insuffisamment qualifiée pour ne pas « surfinancer » des parcours de sensibilisation ou de découverte d'une expertise, et favoriser les entrées en formation directement sur des contenus
- Articuler les modalités de financements légaux, conventionnels et volontaires (pour les entreprises uniquement) afin d'optimiser les budgets de chacun des dispositifs
- Pour les publics spécifiques, promouvoir les dispositifs à de nouveaux accédants en veillant à élargir le nombre de bénéficiaires.
- Veiller à ce que l'accès à la formation soit d'un niveau au moins équivalent à la population sur la catégorie des plus de 40 ans, afin de sécuriser les parcours professionnels des publics notamment intermittents du spectacle, et de tenir compte de l'allongement des carrières, la formation tout au long de la vie étant un des leviers pour ce faire.
- Quel que soit l'âge, il convient de contribuer aussi à la construction de parcours de transition professionnelle individuelle ou collective et de reconversion professionnelle ; et à l'inclusion, à la sécurisation des parcours, au maintien dans l'emploi.
- Sensibiliser aux enjeux de handicap, d'égalité professionnelle, de prévention des VHSS, de transition écologique, de cybermenaces, ; développer les compétences de management et de gestion
- Poursuivre la concertation et la coopération avec les autres financeurs des publics spécifiques : Pôle Emploi, les Associations Transitions Pro, la Caisse des Dépôts et Consignations, ou l'Agence Nationale du Sport pour les sportifs de Haut-niveaux et potentiellement les sportifs professionnels.

⇒ L'axe résorption des tensions en recrutement

La crise sanitaire a révélé une nouvelle tension sur le marché de l'emploi, notamment dans le secteur culturel, sur les métiers techniques, tout en accentuant ceux déjà existants dans le champ du tourisme et du sport. A ce titre, et à l'instar d'autres Opérateurs de compétences historiquement inscrits dans cette démarche, la question de la promotion des métiers constituera un nouvel enjeu pour les branches constitutives de l'AFDAS. Mobilisé depuis 2022 sur un vaste plan en faveur de l'inclusion avec des initiatives dans quasiment tous les secteurs couverts par l'Opcv, l'AFDAS souhaite aussi s'engager sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur l'insertion de publics éloignés de l'emploi.

Ces services doivent toutefois continuer de s'inscrire dans le respect des orientations définies par l'Etat pour une trajectoire globale de maîtrise des frais de gestion et de mission des OPCO, notamment pour l'alternance.

Article 4 : Identification des objectifs et de la stratégie de l'opérateur de compétences

Dans le cadre du diagnostic mentionné à l'article 2 et des contributions identifiées à l'article 3, il est convenu avec l'opérateur de compétences de suivre 10 indicateurs qualitatifs et / ou quantitatifs, 5 étant communs à l'ensemble des opérateurs de compétences et donnés par l'Etat et 5 autres étant spécifiques à l'opérateur de compétences :

Pour les permanents :

Indicateurs communs :

Indicateur commun pour les permanents n°1 : action de l'OPCO en faveur de l'Alternance

(Rappel 2022 : 18 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2022)

11 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2023

10 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2024

9 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2025

(Rappel 2022 : Diminution de 26 % des contrats de professionnalisation en 2022)

0 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2023

0 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2024

0 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2025

Indicateur commun pour les permanents n°2 : actions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

(Rappel du taux de pénétration 2022 (nombre d'entreprises de moins de 50 salariés ayant fait l'objet d'un financement dans les 3 dernières années / nombre total des entreprises) : 51,78% (sur l'année 2021)

Taux de pénétration 2023 : **51,78%**

Taux de pénétration 2024 : **51,86%**

Taux de pénétration 2025 : **51,89%**

Indicateur commun pour les permanents n°3 : capacité de l'OPCO à aller chercher des cofinancements externes

Rappel 2022 : 83 % légales, 10,27 % supplémentaires, 7,07 % cofinancements ;

Part des différentes sources de revenus en 2023 : 87,13 % légales, 9,70 % supplémentaires, 3,17 % cofinancements

Part des différentes sources de revenus en 2024 : 87,17% légales, 9,74% supplémentaires, 3,09 % cofinancements

Part des différentes sources de revenus en 2025 : 87,20 % légales, 9,79 % supplémentaires, 3,01 % cofinancements ;

Indicateur commun pour les permanents n°4 : gestion administrative des dossiers

Dossiers sans cofinancement :

Rappel 2022 = **89%**

Respect des délais 2023 = **90%**

Respect des délais 2024 = **91%**

Respect des délais 2025 = **92%**

Dossiers avec cofinancement :

Rappel 2022 = **90%**

Respect des délais 2023 = **90%**

Respect des délais 2024 = **91%**

Respect des délais 2025 = **92%**

Coût de la gestion administrative (montant en € par dossier)

Rappel 2022 = **55,27 €**

Coût 2023 = **53,72 €**

Coût 2024 = **52,87 €**

Coût 2025 = **51,57 €**

Même en projetant des gains de productivité visant à réduire le coût marginal, il faut tenir compte ici de l'inflation, de l'augmentation de la MS (recrutement pérenne ou ponctuel, prestations d'appui, NAO, contrôle interne, ...), des conséquences des évolutions législatives, réglementaires et techniques décidées par l'Etat (réformes, nouveaux projets, expérimentations, modification de CERFA, de SI, ...), et de l'augmentation des objectifs.

Indicateur commun pour les permanents n°5 : mission d'accompagnement des entreprises en matière de transition écologique

Nombre d'entreprises accompagnées en 2023 = **2300**

Nombre d'entreprises accompagnées en 2024 = **2900**

Nombre d'entreprises accompagnées en 2025 = **3500**

Conformément à l'article L. 6523-1-1 et l'article R. 6523-2-4-1, l'AFDAS a conclu pour la gestion des contributions au titre de la formation professionnelle des employeurs relevant de son champ professionnel, une convention pour les territoires suivants : Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion. Cette convention a pour objet la réalisation sur ces territoires des missions de l'opérateur de compétences non implanté au bénéfice de ses entreprises. Elle précise les orientations,

priorités de formation, décisions de gestion et conditions de prise en charge des actions de formation, ainsi que les modalités de rendu-compte.

L'activité et l'utilisation des fonds gérés localement feront l'objet d'un suivi et d'un contrôle spécifique dans le cadre des modalités de suivi mentionné à l'article 6-1 de la présente convention.

Indicateurs spécifiques :

Indicateur spécifique pour les permanents n° 1 : Nombre de demandeurs d'emploi formés (POE et Cpro)

Nombre de demandeurs d'emploi formés (POE et Cpro)	
Réalisé 2022	5 592
2023	6 229
2024	7 029
2025	7 829

Indicateur spécifique pour les permanents n° 2 : Nombre d'appuis conseils dans les TPME

Nombre d'appuis conseils dans les TPME	
Réalisé 2022	613
2023	651
2024	726
2025	800

Indicateur spécifique pour les permanents n° 3 : Nombre de projets de certifications et d'ingénierie de formation

Nombre de projets de certifications et d'ingénierie de formation	
Réalisé 2022	78
2023	85
2024	100
2025	115

Indicateur spécifique pour les permanents n° 4 : Taux de satisfaction des adhérents par rapport à l'offre de service

Taux de satisfaction des adhérents par rapport à l'offre de service	
Réalisé 2022	88%
2023	88%
2024	89%
2025	90%

Indicateur spécifique pour les permanents n° 5 : Taux de pénétration des entreprises utilisatrices de l'alternance

Taux de pénétration des entreprises utilisatrices de l'alternance	
Réalisé 2022	34%
2023	35%
2024	36%
2025	37%

➤ Pour les intermittents et les pigistes de la presse écrite

Indicateur commun pour les intermittents et les pigistes n°1 : Activité de l'OPCO envers les intermittents / pigistes de la presse écrite

		2022	2023	2024	2025
Nombre d'individus ayant bénéficié d'une prise charge par l'OPCO durant l'année		14341	17130	19130	21130
Nombre d'intermittents (ayant droit) / pigistes de la presse écrite		149 353	149 353	149 353	149 353
Indicateur n°1	Accès à la formation	10%	11%	13%	14%

Indicateur commun pour les intermittents et les pigistes n°2 : Gestion administrative des dossiers

	Réalisé 2022	2023	2024	2025
Nombre de dossiers reçus complets faisant l'objet d'une prise en charge dans un délai inférieur ou égal à 30 jours	15 227			
Nombre de dossiers reçus complets	15 130	17 130	19 130	21 130
Nombre de factures	17 823	20 179	22 535	24 891
Taux de respect des délais de paiement	87%	88%	89%	90%
Montant des engagements	36 750 281 €	41 608 216 €	46 466 151 €	51 324 087 €
Coût Gestion administrative des dossiers (en K€)	1 759 036 €	1 814 620 €	1 769 160 €	1 721 882 €
Indicateur d'éclairage coût par dossier	53,38 €	48,64 €	42,46 €	37,42 €
Indicateur d'éclairage Taux de gestion	4,79%	4,36%	3,81%	3,35%

Indicateurs spécifiques pour les intermittents et les pigistes de la presse écrite

Indicateur spécifique pour les intermittents et les pigistes n° 1 : Taux de satisfaction particuliers

Réalisé 2022	95%
2023	95%
2024	96%
2025	97%

Indicateur spécifique pour les intermittents et les pigistes n° 2 : Nombre d'appuis conseils carrière

Réalisé 2022	1090
2023	1 250
2024	1 400
2025	1 550

Indicateur spécifique pour les intermittents et les pigistes n° 3 : Nombre de réunions d'information collectives

Réalisé 2022	110
2023	152
2024	152
2025	152

Indicateur spécifique pour les intermittents et les pigistes n° 4 : Conformité des IDS formés à la structure par âge de la population

Réalisé 2022	47%
2023	48%
2024	49%
2025	50%

Cet indicateur contribue à veiller au maintien dans l'emploi dans chacune des catégories, avec une vigilance particulière sur les seniors. L'un des objectifs est de viser à ce que l'écart entre les intermittents formés et la répartition des intermittents par tranche d'âge des intermittents de plus de 40 ans tende vers 0.

Indicateur spécifique pour les intermittents et les pigistes n° 5 : % de primo accédants IDS

Réalisé 2022	37%
2023	38%
2024	39%
2025	40%

Article 5 : Objectifs et moyens affectés aux activités de l'OPCO : les frais de gestion, de mission et d'information

Le plafond de frais maximum est défini aux articles 5-1 à 5-4.

5-1 Frais de gestion :

Les sommes perçues au titre des fonds mentionnés aux 1° et c du 3° de l'article L. 6123-5 et de l'article L.6332-1-2, soient les fonds gérés au titre des dotations de France Compétences et des versements supplémentaires (conventionnels des branches et volontaires des entreprises) sont estimées à :

Pour les permanents :

- 610 811 811 € de fonds gérés en 2023
- 627 102 388 € de fonds gérés en 2024
- 643 466 829 € de fonds gérés en 2025

Pour les intermittents et les pigistes

- 56 213 222 € de fonds gérés en 2023
- 58 461 751 € de fonds gérés en 2024
- 60 800 221 € de fonds gérés en 2025

Pour le plafond des frais de gestion définis au I de l'article R. 6332-17, l'AFDAS s'engage au respect d'un montant maximal de dépenses égal à :

Pour les permanents :

- 3,24 % des fonds gérés, soit au plus 19 805 973 € en 2023 ;
- 3,17 % des fonds gérés, soit au plus 19 878 235 € en 2024 ;
- 3,10 % des fonds gérés, soit au plus 19 953 388 € en 2025 ;

Pour les intermittents et les pigistes :

- 3,27 % des fonds gérés, soit au plus 1 839 817 € en 2023 ;
- 3,08 % des fonds gérés, soit au plus 1 797 827 € en 2024 ;
- 2,89 % des fonds gérés, soit au plus 1 754 157 € en 2025 ;

5-2 Frais d'information et de mission

Pour le plafond des frais d'information et de mission définis au II de l'article R. 6332-17, l'AFDAS s'engage au respect d'un montant maximal de dépense :

Pour les permanents :

- 15 622 348 € en 2023 ;
- 15 679 346 € en 2024 ;
- 15 738 625 € en 2025 ;

Pour les intermittents et les pigistes :

- 3 823 795 € en 2023 ;
- 3 736 524 € en 2024 ;
- 3 645 763 € en 2025 ;

5-3 Frais globaux de gestion, d'information et de mission

Les plafonds globaux des frais de gestion, d'information et de missions sont donc de :

Pour les permanents :

- 35 428 321 € en 2023 ;
- 35 557 582 € en 2024 ;
- 35 692 013 € en 2025 ;

Pour les intermittents et les pigistes :

- 5 663 611 € en 2023 ;
- 5 534 351 € en 2024 ;
- 5 399 920 € en 2025 ;

5-4 Modulation des frais de gestion

Option 1 conforme au R 6332-19 sans modulation

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 6332-19, les frais de gestion, d'information et de mission de l'opérateur de compétences sont au prorata des différentes sections financières.

Il en résulte la répartition les clés de répartition prévisionnelles suivantes :

Pour les permanents :

	2023		
	Sommes gérées	en %	Montant FGM
Alternance	525 634 798 €	86,06%	30 923 299 €
PDC – 50 salariés	24 012 584 €	3,93%	1 412 138 €
Conventionnel	46 164 429 €	7,56%	2 716 478 €
Volontaire	15 000 000 €	2,45%	880 340 €
TOTAL	610 811 811 €	100,00%	35 932 255 €

	2024		
	Sommes gérées	en %	Montant FGM
Alternance	540 078 798 €	86,12%	31 056 178 €
PDC – 50 salariés	24 012 584 €	3,83%	1 381 156 €
Conventionnel	48 011 006 €	7,66%	2 762 312 €
Volontaire	15 000 000 €	2,39%	861 870 €
TOTAL	627 102 388 €	100,00%	36 061 516 €

	2025		
	Sommes gérées	en %	Montant FGM
Alternance	554 522 798 €	86,18%	31 193 666 €
PDC – 50 salariés	24 012 584 €	3,73%	1 350 109 €
Conventionnel	49 931 447 €	7,76%	2 808 805 €
Volontaire	15 000 000 €	2,33%	843 366 €
TOTAL	643 466 829 €	100,00%	36 195 946 €

Option 2 conforme au R 6332-19 avec modulation

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 6332-19, sur la base d'une comptabilité analytique et de la demande de l'AFDAS, la répartition des frais de gestion, d'information et de mission fait l'objet de la modulation suivante sur les sections financières sur les bases suivantes :

	2023				
	Collecte Globale	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
Fonds gérés (dotations + VS)	610 811 811 €	24 012 584 €	525 634 798 €	46 164 429 €	15 000 000 €
Taux de frais de gestion	3,24%	7,62%	3,00%	3,91%	2,80%
Taux de frais de mission	2,56%	6,01%	2,36%	3,09%	2,20%
Taux Global	5,80%	13,62%	5,36%	7,00%	5,00%
Frais de gestion	19 805 973 €	1 828 962 €	15 751 173 €	1 806 555 €	419 283 €
Frais de Mission	15 622 348 €	1 442 630 €	12 424 046 €	1 424 955 €	330 717 €
Plafond des frais	35 428 321 €	3 271 592 €	28 175 219 €	3 231 510 €	750 000 €

	2023	
	Collecte Globale	IDS et PIGISTES
<i>Fonds gérés (IDS et pigistes)</i>	56 213 222 €	56 213 222 €
Taux de frais de gestion	3,27%	3,27%
Taux de frais de mission	6,80%	6,80%
Taux Global	10,08%	10,08%
Frais de gestion	1 839 817 €	1 839 817 €
Frais de Mission	3 823 795 €	3 823 795 €
Plafond des frais	5 663 611 €	5 663 611 €

	2024				
	Collecte Globale	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
<i>Fonds gérés (dotations + VS)</i>	627 102 388 €	24 012 584 €	540 078 798 €	48 011 006 €	15 000 000 €
Taux de frais de gestion	3,17%	7,62%	2,92%	3,91%	2,80%
Taux de frais de mission	2,50%	6,01%	2,30%	3,09%	2,20%
Taux Global	5,75%	13,62%	5,53%	7,00%	5,00%
Frais de gestion	19 878 235 €	1 828 962 €	15 751 173 €	1 878 817 €	419 283 €
Frais de Mission	15 679 346 €	1 442 630 €	12 424 046 €	1 481 954 €	330 717 €
Plafond des frais	35 557 582 €	3 271 592 €	28 175 219 €	3 360 770 €	750 000 €

	2024	
	Collecte Globale	PDC -50
<i>Fonds gérés (IDS et pigistes)</i>	58 461 751 €	58 461 751 €
Taux de frais de gestion	3,08%	3,08%
Taux de frais de mission	6,39%	6,39%
Taux Global	9,47%	9,47%
Frais de gestion	1 797 827 €	1 797 827 €
Frais de Mission	3 736 524 €	3 736 524 €
Plafond des frais	5 534 351 €	5 534 351 €

	2025				
	Collecte Globale	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
<i>Fonds gérés (dotations + VS)</i>	643 466 829 €	24 012 584 €	554 522 798 €	49 931 447 €	15 000 000 €
Taux de frais de gestion	3,10%	7,62%	2,84%	3,91%	2,80%
Taux de frais de mission	2,45%	6,01%	2,24%	3,09%	2,20%
Taux Global	5,55%	13,62%	5,08%	7,00%	5,00%
Frais de gestion	19 953 388 €	1 828 962 €	15 751 173 €	1 953 970 €	419 283 €
Frais de Mission	15 738 625 €	1 442 630 €	12 424 046 €	1 541 232 €	330 717 €
Plafond des frais	35 692 013 €	3 271 592 €	28 175 219 €	3 495 201 €	750 000 €

	2025	
	Collecte Globale	PDC -50
<i>Fonds gérés (IDS et pigistes)</i>	60 800 221 €	60 800 221 €
Taux de frais de gestion	2,89%	2,89%
Taux de frais de mission	6,00%	6,00%
Taux Global	8,88%	8,88%
Frais de gestion	1 754 157 €	1 754 157 €
Frais de Mission	3 645 763 €	3 645 763 €
Plafond des frais	5 399 920 €	5 399 920 €

Article 6 : Suivi de la convention d'objectifs et de moyens

6-1 Les modalités de suivi

Le Conseil d'Administration de l'AFDAS, dans le cadre de ses prérogatives, et par délégation son équipe opérationnelle, veilleront à la bonne réalisation de cette convention d'objectifs et de moyens. Le Conseil d'Administration continuera d'être mis en situation, en particulier à l'occasion de sa séance relative aux orientations stratégiques et de cadrage budgétaire, et à l'occasion du suivi des indicateurs et des budgets, de prendre, avec l'information précise sur les résultats de l'activité et les finances de l'OPCO, les résolutions utiles et nécessaires.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6332-18, Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an pour suivre l'exécution de la présente convention sur la base des indicateurs actualisés.

Cette rencontre doit permettre aux parties d'apprécier chaque année le niveau de réalisation des objectifs partagés, le respect des plafonds de frais au regard des engagements souscrits par l'organisme, l'activité passée et les objectifs de l'OPCO, et le réexamen éventuel des moyens ou des objectifs de l'OPCO.

À cette occasion, les plafonds de frais de l'organisme pourront être réexaminés sur la base d'éléments d'information objectifs.

Pour éclairer au mieux ce cette rencontre annuelle de suivi de la convention d'objectifs et de moyens, l'administration de réserve le droit de demander la transmission de données complémentaires ne figurant pas initialement parmi les indicateurs, en lien avec le Contrôleur Général et Financier.

Par ailleurs, l'AFDAS s'engage à informer, par tout moyen et sans délai, de la modification des éléments de contexte susceptibles d'impacter les équilibres généraux de la convention, qu'il s'agisse de l'absence de réalisation des objectifs ou de l'absence du respect des plafonds de frais initialement déterminés dans la convention.

6-2 Le mécanisme d'alerte

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-22, s'il est constaté un dépassement des plafonds prévus à l'article R. 6332-18, l'AFDAS sera invité, après une mise en demeure motivée, à présenter aux services de l'État la justification de ce dépassement dans le délai d'un mois. A défaut de justifications utiles dans le délai imparti, le ministre chargé de la formation professionnelle pourra :

1° Adresser à l'opérateur de compétences une notification afin de procéder aux mesures correctives, ces mesures devant faire l'objet d'un suivi permettant d'apprécier la réponse apportée par l'opérateur de compétences ;

2° Décider le versement au Trésor public par l'opérateur de compétences d'une somme correspondant en tout ou partie au montant du dépassement constaté ;

3° Nommer un administrateur provisoire au sein de l'opérateur de compétences ;

4° Retirer l'agrément de l'opérateur de compétences.

Article 7 : Durée de la convention d'objectifs et de moyens

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023 et court jusqu'au 31 décembre 2025.

Fait à Paris, en deux exemplaires, le 07 novembre 2023.

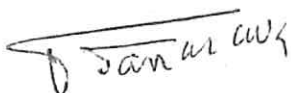
AFDAS, représenté par :
La Présidente du Conseil d'administration



afDas

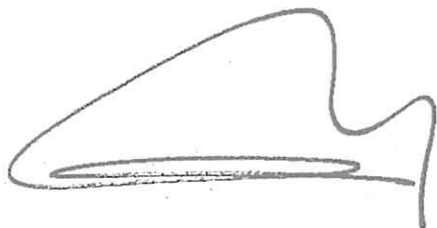
66 rue Stendhal
CS 32016
75990 PARIS Cedex 20
Tél. : 01 44 78 39 39

Mme Isabelle GENTILHOMME
et par :
Le Vice-Président du Conseil d'administration



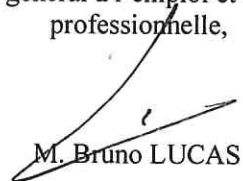
M. René FONTANARAVA

Co - signé par :
Le Directeur de l'opérateur de compétences



M. Thierry TEBOUL

L'Etat, représenté par :
le Délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle,



M. Bruno LUCAS