RÉINVENTER

Rapport annuel Rétrospective 2018

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

SOMMAIRE

Rétrospective 2018

p. 2 Édito des Présidentes

p. 6 (se) challenger

p. 12 (se) rapprocher

p. 22 (se) mobiliser

p. 34 L'Afdas en chiffres

C'est tout un art… de devenir un OPCO.
Pour la première fois, l'Afdas publie un double rapport d'activité, réuni en un seul document organisé selon deux sens de lecture. Il présente, d'une part, le bilan 2018 et, d'autre part, l'opérateur de compétences agréé en 2019. Il souligne une année 2018 exceptionnelle pour l'ensemble du champ de la formation professionnelle, et pour l'Afdas. Tout en poursuivant son action en faveur du développement de la formation dans les secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, notre OPCA a dû se préparer à devenir un OPCO. Un double défi que nos équipes et l'ensemble des partenaires sociaux ont relevé ensemble avec succès, en construisant l'édifice d'un nouvel opérateur de compétences, qui accueille aujourd'hui de nouvelles branches venant renforcer encore la cohérence des métiers et des secteurs couverts.

Pour sa dernière année en tant qu'OPCA-OPACIF-OCTA, l'Afdas a une nouvelle fois enregistré des records de collecte qui ont permis à un nombre toujours plus important de salariés, de demandeurs d'emploi, d'intermittents, de pigistes ou d'artistes-auteurs de se former et de développer leurs qualifications et leurs compétences. Et comme il le fait depuis plus de 45 ans, l'Afdas a continué à accompagner les entreprises de ces secteurs qui sont tout aussi diverses que les actifs qu'elles emploient, dans leur développement et leur transformation. ➔

De gauche à droite : Angeline Barth, Vice-présidente, et Isabelle Gentilhomme, Présidente de l'Afdas.

Parallèlement, il a aussi su garantir son avenir et assurer sa pérennité. Alors que la nouvelle réforme de la formation professionnelle prévoyait de diviser par deux le nombre d'OPCA, l'Afdas est parvenu à faire partie des 11 opérateurs de compétences agréés le 1er avril 2019 par le ministère du Travail. Un agrément preuve de reconnaissance d'une triple capacité : celle dont nous avons fait montre jusqu'ici à répondre aux besoins de nos branches, de nos adhérents et des publics particuliers ; celle que nous avons su développer pour attirer de nouveaux secteurs d'activité ; et, enfin, celle d'avoir réussi à nous donner les moyens de remplir demain les missions confiées aux OPCO par l'État.

En 2018, une page s'est ainsi tournée et un nouveau chapitre s'ouvre pour l'Afdas.
Avec un périmètre élargi et une croissance de son activité, notre OPCO ressort plus fort pour faire face aux nombreux défis qui l'attendent.
Grâce à la mobilisation de ses collaborateurs, des partenaires sociaux et du Conseil d'Administration, l'OPCO Afdas est résolument prêt à accompagner tous ses publics face aux transformations actuelles et futures de leurs métiers, car demain sera résolument formation !

Les Présidentes
de l'Afdas

2018

en chiffres

COLLECTE GLOBALE AFDAS

301 M€
dont **68,2 M€** au titre
de la taxe d'apprentissage

ACTIONS DE FORMATION

151 603

ENTREPRISES COTISANTES

40 472

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION
DES SALARIÉS PERMANENTS
ET DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

25 %

NOMBRE D'ORGANISMES
DE FORMATION
FINANCÉS PAR L'AFDAS

8 636

SUBVENTIONS

36,1 M€

Chaque année, les équipes de l'Afdas relèvent un challenge : permettre à un nombre toujours plus important de salariés et de particuliers de partir en formation pour répondre à leurs besoins en compétences. En 2018, le défi a été relevé grâce à un niveau de collecte croissant et une hausse des financements mobilisés.

Challenger – *ÉTYM.* – 1884 ◇ mot anglais, « défi », emprunté à l'ancien français chalenge « débat, chicane ». ■ Forme populaire du latin *calumnia* → calomnie. Du mot « challenge » : épreuve sportive dans laquelle le vainqueur détient un prix, un titre jusqu'à ce qu'un vainqueur nouveau l'en dépossède. *FIG.* : entreprise difficile dans laquelle on se lance pour gagner, comme par défi.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

[SE] CHALLENGER

Challenger – *ÉTYM.* – 1884 ◇ mot anglais, « défi », emprunté à l'ancien français chalenge « débat, chicane ». ■ Forme populaire du latin *calumnia* → calomnie. Du mot « challenge » : épreuve sportive dans laquelle le vainqueur détient un prix, un titre jusqu'à ce qu'un vainqueur nouveau l'en dépossède. *FIG. :* entreprise difficile dans laquelle on se lance pour gagner, comme par défi.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

Fort de la confiance et du soutien des adhérents et des partenaires sociaux, l'Afdas a enregistré une nette hausse de ses ressources. Avec, à la clé, toujours plus de moyens pour répondre aux besoins de formation et d'accompagnement des entreprises et des publics particuliers.

301 M€

collectés

Des secteurs d'activité dynamiques. La plupart des secteurs d'activité du champ de l'Afdas ont créé de nouveaux emplois. Ce dynamisme s'est traduit par une augmentation de leur masse salariale ayant entraîné mécaniquement une hausse des besoins et donc des dépenses liées à la formation.

Des contributions volontaires toujours soutenues. Les entreprises ont versé à l'Afdas des contributions volontaires pour être accompagnées dans leur mutation économique. Même chose pour de nombreux adhérents qui ont reconduit ou augmenté les fonds versés en 2017, quand d'autres ont décidé pour la première fois de choisir l'Afdas pour la gestion de tout ou partie de leur plan de formation. Au total, les contributions volontaires ont progressé de 3,2 %. Une augmentation qui témoigne de la reconnaissance par l'ensemble des acteurs de la qualité des services que leur apporte l'Afdas au travers, notamment, de l'optimisation de l'affectation des fonds, de la recherche de financements complémentaires ou d'une ingénierie de formation sur mesure.

Un nouveau record de collecte. Après la croissance enregistrée ces dernières années, l'Afdas a de nouveau réalisé une collecte record historique, avec 301 M€ collectés contre 291 M€ en 2017 (+ 3,3 %). La collecte de la taxe d'apprentissage (OCTA) a augmenté de 2,8 %, et celle des contributions légale, conventionnelle et volontaire (OPCA) a progressé de 3,7 % par rapport à 2017. La collecte de CIF (OPACIF) a quant à elle connu une croissance de 3,2 %. Même chose pour les fonds complémentaires issus de la péréquation (24,40 M€) provenant essentiellement des contrats de professionnalisation et de ceux issus de partenariats (11,80 M€) avec les financeurs de l'écosystème emploi-formation (FPSPP, Régions, FSE…).

Afdas/Jean-Michel Sicot – ENACR/Rosny-sous-Bois (93)/2017

Une augmentation du nombre de stagiaires dans la majorité des dispositifs*

* Par rapport à l'année 2017.

CPF[1] PERMANENTS en 2018 : 7 375 **– 3,8 %**	CPF[1] IDS en 2018 : 1 698 **– 40,2 %**	FONCTIONS TUTORALES en 2018 : 1 359 **+ 173,4 %**	CPF[1] PIGISTES en 2018 : 50 **+ 4,2 %**
PLAN DE FORMATION PERMANENTS en 2018 : 100 657 **+ 21,1 %**	CIF[2] CDI en 2018 : 1 366 **+ 43,6 %**	CIF[2] CDD en 2018 : 250 **+ 39,7 %**	CIF[2] PIGISTES en 2018 : 18 **+ 63,6 %**
PLAN DE FORMATION PIGISTES en 2018 : 158 **+ 79,5 %**	CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION en 2018 : 7 074 **+ 9,6 %**	PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION IDS en 2018 : 927 **– 58,3 %**	PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION PIGISTES en 2018 : 26 **+ 8,3 %**
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION PERMANENTS en 2018 : 16 815 **+ 10,2 %**	DEMANDEURS D'EMPLOI en 2018 : 1 312 **+ 171,6 %**	PLAN DE FORMATION IDS en 2018 : 12 993 **+ 34,4 %**	CIF[2] IDS en 2018 : 729 **+ 40,7 %**
FORMATIONS TUTEURS en 2018 : 1 159 **+ 35,8 %**	FONDS DES AUTEURS en 2018 : 5 057 **– 4,3 %**		

1 - Compte personnel de formation.

2 - Congé individuel de formation.

Une forte hausse du nombre de formations et de bénéficiaires. L'année 2018 a de nouveau permis à l'Afdas de démontrer sa capacité à remplir sa mission de développement de la formation pour laquelle il est agréé par l'autorité administrative. L'engagement de formation a ainsi enregistré une croissance record de + 18,6 % par rapport à 2017, permettant de financer 22 861 actions de formation supplémentaires. Au total, 112 224 personnes ont été formées avec l'aide de l'Afdas, ce qui représente un taux d'accès à la formation de 25 %. Des performances qui positionnent l'organisme comme un véritable fonds d'investissement formation au service des entreprises et des ayants droit et témoignent de la pertinence des choix politiques des partenaires sociaux dans la gouvernance paritaire de l'Afdas.
À cela une bonne raison : les représentants des salariés et des employeurs sont tous des professionnels au plus près des réalités et enjeux des dix secteurs d'activité couverts par l'Afdas et partagent les mêmes réflexions et orientations stratégiques. Réunis autour de la même vision d'une formation qui accompagne les transformations des organisations et des métiers, ils s'accordent collectivement pour optimiser l'utilisation des ressources et adapter de façon très réactive les règles de gestion tout au long de l'année en fonction des priorités et des besoins.

FOCUS

Des conditions de prise en charge stabilisées en 2018, pour une meilleure visibilité des ayants droit

Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir en 2018 le niveau de financement de 2017 pour l'ensemble des formations (parcours certifiants ou diplômants financés sur les dispositifs de période de professionnalisation ou CPF) avec le même objectif d'optimiser les fonds disponibles par la mutualisation au bénéfice de tous et de chacun.
Ainsi, les trois règles de gestion du Compte Personnel de Formation (CPF) ont été reconduites à l'identique : prise en charge du coût de la formation dans la limite de 35 €/heure ; abondement lorsque le nombre d'heures dont dispose le bénéficiaire est insuffisant pour réaliser la formation ; prise en charge de la rémunération horaire du salarié dans la limite du coût horaire de la formation si celle-ci se déroule pendant le temps de travail.
De même, l'augmentation de l'enveloppe par entreprise pour financer la période de professionnalisation a été maintenue, la mutualisation interbranches permettant aux entreprises d'engager des dépenses au-delà des seules contributions de leur secteur d'activité. Enfin, afin de favoriser le départ en formation de leurs collaborateurs, les TPE ont bénéficié du remboursement d'un forfait salaire, pour des actions financées dans le cadre du plan de formation.

Pour toujours mieux répondre aux besoins de ses adhérents, l'Afdas s'est rapproché d'eux. Et avec eux, de leurs salariés permanents ou intermittents, des pigistes et des artistes-auteurs, ainsi que de tous ses partenaires de l'éco-système emploi-compétences. Une proximité accrue qui s'est traduite par toujours plus d'échanges, de conseils et d'informations sur l'ensemble du territoire.

Rapprocher – *ÉTYM.* – XIVe ◇ de re–et approcher ■ Verbe transitif : mettre plus près de quelqu'un, de quelque chose. Verbe pronominal : venir plus près

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

(SE) RAPPROCHER

Rapprocher – *ÉTYM.* – XIVe ◇ de re–et approcher ■ Verbe transitif : mettre plus près de quelqu'un, de quelque chose. Verbe pronominal : venir plus près

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

Afdas/Jean-Michel Sicot – École Louis-Lumière/Saint-Denis (93)/2017

Afdas/Jean-Michel Sicot – École Louis-Lumière/Saint-Denis (93)/2017

Afin d'anticiper la future loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » visant notamment à développer la formation au sein des entreprises de moins de 50 salariés, l'Afdas a souhaité dès 2018 renforcer le maillage de son réseau territorial. En témoignent l'ouverture de nouvelles implantations à Dijon, Orléans et Nantes, et la décision prise par le Conseil d'Administration d'en ouvrir de nouvelles en 2019, à Clermont-Ferrand et à Caen. Cette couverture accrue du territoire profite aux adhérents en facilitant les échanges avec les conseillers entreprises, qui peuvent répondre plus rapidement à leurs sollicitations et se déplacer sur leurs sites. Les nouveaux bureaux permettent également à l'Afdas de se rapprocher davantage des publics particuliers (salariés permanents, intermittents, artistes-auteurs, pigistes) pour mieux les accompagner et les orienter dans leurs projets, soit en les accueillant sur place, soit en assurant des permanences régulières dans des villes environnantes. En 2018, plusieurs nouvelles permanences mensuelles ont ainsi été lancées à Nancy, Besançon, Nevers, Lons-le-Saunier ou au Havre en complément de celles déjà ouvertes à Poitiers, Nîmes, Metz ou Bayonne. Parallèlement à l'ouverture de nouveaux bureaux, l'Afdas a préparé en 2018 pour 2019, le renforcement de son implantation régionale avec quatre nouvelles délégations : Île-de-France, Normandie, Pays de la Loire, et Martinique Guadeloupe Guyane, en plus des huit existantes. Une initiative qui vise à se rapprocher des acteurs institutionnels et des partenaires en charge des thématiques emploi-compétences au sein des grands bassins d'emploi.

47

conseillers
dont 25 en régions

Un accueil et un accompagnement sur mesure des particuliers. Dans les bureaux de l'Afdas et les permanences hebdomadaires ou mensuelles assurées dans les villes où il n'est pas implanté, les conseillers ont accueilli plus de 12 000 particuliers, dont 8 500 intermittents du spectacle, reçus tous les jours de la semaine le matin sans rendez-vous. Cet accompagnement sur mesure, qui permet aux individus de s'informer sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier puis de construire leur projet personnel d'évolution professionnelle, a débouché sur plus de 18 061 entretiens individuels avec un conseiller, tous types d'entretiens confondus. Parmi ceux-ci, 4 058 l'ont été dans le cadre du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle). La plateforme d'accueil téléphonique créée par l'Afdas en 2017 pour la prise en charge du CEP a, en outre, reçu 1 000 appels par mois pour une prise en charge personnalisée des demandes de CEP de niveau 1 (accueil et information) préalables aux rendez-vous en face-à-face avec un conseiller (niveau 2) et au financement (niveau 3).

12 000

particuliers dont 8 500 intermittents
ont été accueillis par nos conseillers

Informer pour mieux orienter.
Financements, dispositifs, transformation des métiers, loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »… Pour aider les entreprises et les particuliers à se retrouver dans le domaine de la formation professionnelle et à en saisir toutes les opportunités, l'Afdas a déployé de nombreuses actions d'information. Outre les ressources (guides, fiches, observatoires des métiers…) accessibles à tous sur le site afdas.com, des newsletters mensuelles au format numérique (35 en 2018) ont été adressées aux différents publics (entreprises, particuliers, organismes de formation) et près de 1 000 opérations d'e-mailing au total (lettres institutionnelles, invitations à des matinales, webconférences, campagnes…) adressées dans l'année.

Des rencontres en live ou en ligne.
Seuls ou avec des partenaires tels que l'APEC, les conseillers et les experts de l'Afdas ont animé en 2018 de nombreux ateliers, webconférences et réunions en direction des adhérents et des publics particuliers sur des thématiques variées : l'entretien professionnel, la qualité de vie au travail, le rôle RH des managers, le recrutement sur les réseaux sociaux, l'alternance, le CEP, le CPF, la VAE… L'Afdas a également participé à une cinquantaine d'événements sur tout le territoire : Festival de Cannes, FIPA de Biarritz, Festival du cinéma de Brive, les Rencontres de la photographie d'Arles, Francophonies de Limoges… Autant d'opportunités d'informer à la fois ses publics sur les dispositifs de formation, mieux leur faire connaître les services offerts par l'Afdas ou encore échanger avec l'écosystème sur les grands enjeux RH et compétences des différents secteurs couverts par l'OPCO.

Yves Muchembled, Directeur du Développement et du Réseau de l'Afdas

« Pour anticiper la réforme de la formation professionnelle qui demande aux OPCO de resserrer l'accompagnement des TPE-PME, nous avons accéléré le processus de maillage du territoire de notre réseau ».

Afdas/Jean-Michel Sicot – FEMIS/Paris 18-/2018

Réforme : mission explication. Sans savoir s'il serait agréé comme OPCO par le Gouvernement au 1er avril 2019, l'Afdas a souhaité informer ses publics des bouleversements apportés par la nouvelle loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Outre des webconférences dédiées, des réunions d'information ont été organisées en novembre et décembre 2018 dans toutes les régions, dans le cadre du « Tour de France de la réforme ». Sur chacune de ses 19 étapes, un membre du Comité de direction et un délégué régional de l'Afdas sont venus décrypter les enjeux de la réforme et les nouvelles dispositions en matière de formation auprès des adhérents.

Toujours plus de dématérialisation pour simplifier l'accès à la formation. Sans attendre « MyA », le nouveau système d'information qui fluidifiera en 2020 la relation avec les adhérents *(voir p. 30 – Perspectives 2019)*, l'Afdas s'est efforcé de simplifier la vie de ces derniers pour toujours plus faciliter l'accès à la formation. Outre le guichet unique Globaldec, qui, depuis 2017, permet en une seule opération de calculer et de payer en ligne les contributions de formation continue et taxe d'apprentissage, de nombreuses démarches ont été dématérialisées en 2018 : transmission électronique des contrats de professionnalisation, inscription en ligne à de nombreuses formations (RGPD par exemple…), vérification du respect des critères qualité et recherche d'un organisme de formation… Résultat : un gain de temps pour toutes les entreprises, dont les TPE, en particulier, qui ne disposent pas d'équipes dédiées aux RH. Par exemple, grâce à la nouvelle possibilité de remonter automatiquement les données de leur fichier « salariés » dans les bases de l'Afdas via un accès sécurisé, le temps de saisie des demandes de prise en charge a été divisé par 3.

Afdas/Jean-Michel Sicot - ENAOR/Rosny-sous-Bois (93)/2017

Des partenariats innovants pour former les professionnels là où ils sont. Pour mieux répondre aux besoins de formation des professions de la culture, l'Afdas multiplie les initiatives en coopération avec les acteurs du secteur. Avec Avignon Festival et Compagnies, qui accueille chaque été près de 600 compagnies théâtrales, il a par exemple, monté un programme de formation très innovant. Le principe ? Déplacer la formation et les formateurs là où se trouvent les responsables de compagnies, pour la plupart de très petite taille. Pendant dix jours, dix modules de trois heures ont été dispensés chaque matin à raison d'un thème différent par jour sur des aspects juridiques et administratifs de leur activité. Tout en facilitant l'accès à la formation d'un public peu enclin à fréquenter les organismes de formation, ce dispositif, pris en charge à 100 % par l'Afdas, permet de diffuser des connaissances de base sur des thèmes clés pour l'avenir des compagnies. Il donne aussi envie à leurs dirigeants d'aller plus loin et d'approfondir leurs compétences grâce aux offres de formation référencées par l'Afdas. La même démarche a été déployée en 2018 avec les photographes, à l'occasion des Rencontres de la Photographie d'Arles, ainsi qu'avec les techniciens du spectacle lors des Nuits de Fourvière de Lyon. Dernier exemple de cette logique partenariale : le soutien apporté au Syndicat national de la critique de cinéma (SNCC), qui souhaite professionnaliser ce métier. Après l'organisation, lors du Festival de Cannes 2018, d'une table ronde consacrée à la formation à cette spécialité à la frontière de la cinéphilie et du journalisme, l'Afdas accompagne le SNCC dans la création prochaine d'une certification, en coopération avec les écoles de cinéma et de journalisme.

Tout savoir sur le spectacle vivant

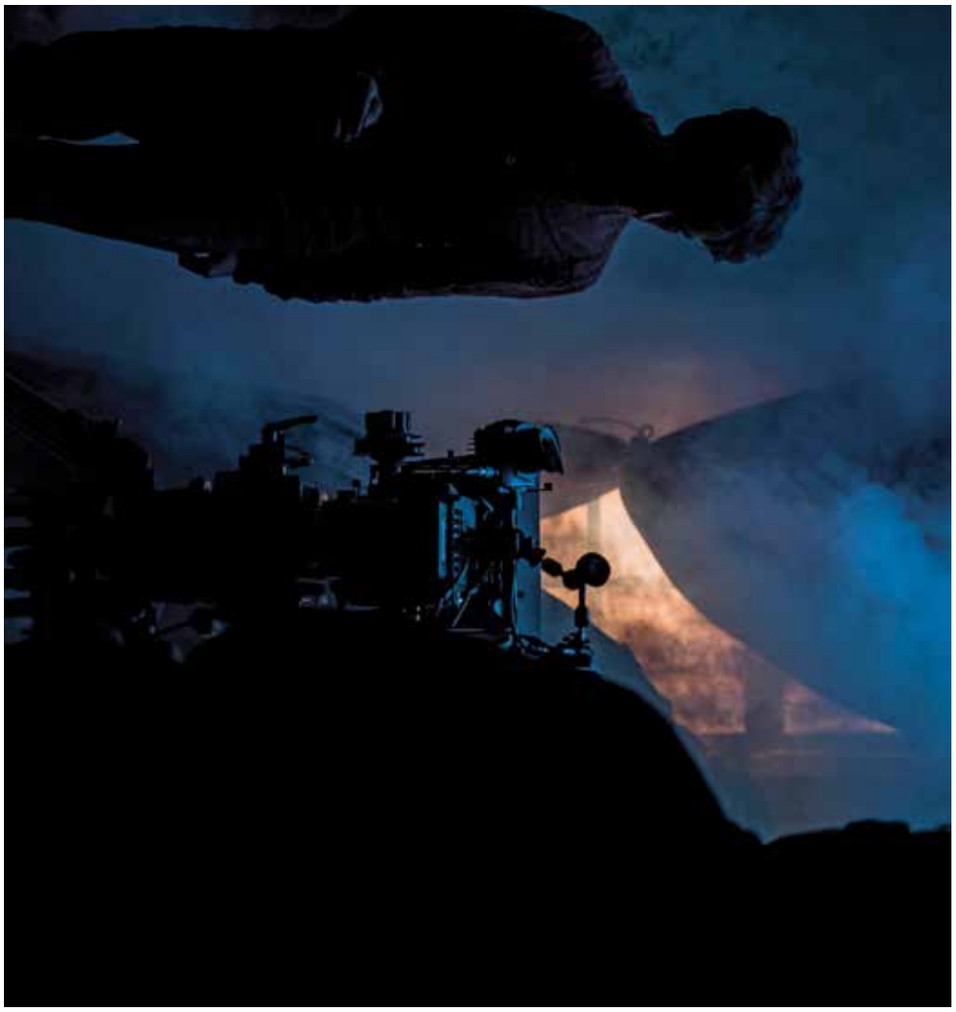
Dans le cadre de l'Observatoire des métiers du spectacle vivant, la CPNEF-SV et l'Afdas ont publié en mars 2018 le premier guide des métiers du secteur (artistes-interprètes, techniciens, personnel administratif). Disponible en ligne et conçu comme une boîte à outils, ce guide inédit apporte des réponses sur mesure aux différents publics : employeurs et DRH pour identifier leurs besoins en compétences, professionnels qui souhaitent préparer une évolution ou une reconversion, ou encore jeunes et acteurs de l'orientation pour s'informer sur les métiers et les débouchés.

© Afdas/Jean-Michel Sicot - École Louis-Lumière/Saint-Denis (93)/2017

© Afdas/Jean-Michel Sicot - ENACR/Rosny-sous-Bois (93)/2017

© Afdas/Jean-Michel Sicot - ENACR/Rosny-sous-Bois (93)/2017

© Afdas/Jean-Michel Sicot - École Louis-Lumière/Saint-Denis (93)/2017



© Afdas/Jean-Michel-Sicot - FEMIS/Paris 18e/2018

En 2018, nos 200 collaborateurs se sont mobilisés et ont mobilisé leurs expertises pour accompagner les branches, les entreprises et les publics particuliers ainsi que les organismes de formation partenaires. Et permettre ainsi à l'Afdas de jouer son rôle de véritable « hub » de compétences au travers de nouveaux projets et services.

Mobiliser - *ÉTYM.* – 1787 ◇ de *mobile* ■ Verbe transitif : faire appel à, mettre en jeu (des facultés intellectuelles ou morales). Verbe pronominal : se rassembler pour passer à l'action.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

[se] MOBILISER

Mobiliser - *ÉTYM.* – 1787 ◇ de *mobile* ■ Verbe transitif : faire appel à, mettre en jeu (des facultés intellectuelles ou morales). Verbe pronominal : se rassembler pour passer à l'action.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

Observer et décrypter pour aider à décider. Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 et pour le compte des partenaires sociaux des branches de son périmètre, l'Afdas assure le fonctionnement opérationnel des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). Pilotés par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation (CPNEF) des branches, ces observatoires permettent d'orienter les politiques d'emploi et de formation de ces dernières, d'éclairer les entreprises dans leur politique RH mais aussi d'aider les individus dans la gestion de leur parcours professionnel. De nouveaux travaux ont été lancés ou achevés en 2018, à l'image d'une étude qui révèle les besoins en compétences et les nombreuses opportunités d'emploi du secteur du film d'animation. Deux nouvelles cartographies ont également été produites sur les métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels et sur ceux de l'audiovisuel, ainsi que le portrait statistique des 35 066 journalistes titulaires d'une carte de presse. Dans le cadre de l'EDEC Culture, Création et Communication *(voir p. 29)*, un contrat d'études prospectives (CEP) a également été lancé pour étudier les impacts du digital et des datas sur les métiers de la publicité à l'horizon 2020-2022, dont les conclusions seront publiées à l'automne 2019.

10

observatoires

prospectifs gérés par l'Afdas en 2018 sur les secteurs historiques

Les territoires se font « tirer le portrait ». L'harmonisation et la consolidation des données des observatoires ont permis à l'Afdas et aux CPNEF d'engager un nouveau champ d'exploration des questions emploi-formation au niveau territorial. Cette démarche a abouti en 2018-2019 à la publication de « portraits de territoires ». Accessibles à tous sur le site internet de l'Afdas, ces études proposent pour chacune d'entre elles une analyse des métiers, des emplois et des entreprises des secteurs du champ couvert par l'Afdas, pour mieux piloter les politiques emploi-formation locales. À terme, l'Afdas projette de réaliser des portraits similaires à l'échelle de zones d'emploi remarquables, comme Avignon (spectacle vivant), Angoulême (cinéma d'animation) ou Marseille (audiovisuel). Une ambition qui s'inscrit dans la nouvelle mission confiée aux OPCO de développer une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale.

Des TPE aux grands groupes : des solutions « compétences » adaptées à chacun. Pour répondre aux enjeux compétences des TPE-PME, qui représentent 98 % de ses adhérents, l'Afdas a continué à enrichir en 2018 son offre clé en main. Réunissant 1 000 formations référencées (dont 300 éligibles au CPF) et pouvant être financées à 100 % par l'Afdas, elle couvre désormais la quasi-totalité des besoins transverses des entreprises de petite taille et de leurs salariés : bureautique, langues, sécurité, management, efficacité professionnelle, gestion de projet, digital/numérique, RSE et égalité femmes-hommes *(voir encadré p. 28)* ou encore RGPD *(voir encadré ci-contre)*… Autant de formations à coûts préférentiels dont la qualité pédagogique est garantie par l'Afdas et qui seront assurées par des prestataires référencés dans toutes les régions.

Innovation : une formation certifiante au RGPD
Pour permettre à ses adhérents de respecter le RGPD (règlement général sur la protection des données) en vigueur depuis mai 2018, l'Afdas et deux autres OPCA se sont associés pour lancer une offre de formation certifiante innovante. Conçue avec DPMS, spécialiste dans la protection des données personnelles, et Daesign, spécialiste des serious games et du digital learning, celle-ci comprend des parcours multimodaux, mixant distanciel (serious game, e-learning gamifié, tutorat asynchrone, mobile learning…) et présentiel, dans le but de sensibiliser l'ensemble du personnel d'une entreprise à la protection des données personnelles.

Des réponses à la demande et sur mesure. Pour répondre aux besoins spécifiques de certains de ses adhérents, l'Afdas accompagne ces derniers dans la mise en place de projets collectifs de formation pour leur personnel. En 2018, par exemple, plusieurs grandes entreprises de la presse, de l'audiovisuel ou du spectacle vivant ont fait ainsi appel à lui sur des problématiques variées : accompagnement de leur transformation, développement de l'employabilité, reclassement dans le cadre d'un plan social, évolution digitale des métiers… Pour la réussite de tels projets, et au-delà des aspects pédagogiques, l'intervention de l'Afdas consiste également à accompagner ses adhérents dans le choix des dispositifs les mieux adaptés et des financements les plus intéressants. Dans le cadre de l'ouverture par Gaumont/Europacorp d'un nouveau complexe de cinéma innovant à Marseille, il a, par exemple, mis en place une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour 38 nouveaux collaborateurs, financée par Pôle Emploi et le plan conventionnel.

La POE collective : un outil plébiscité par les branches. La POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) est doublement vertueuse. Elle permet à la fois aux demandeurs d'emploi de tout âge de (re)trouver un emploi, et aux entreprises d'obtenir les compétences qui leur font défaut grâce à des formations sur mesure. La performance de ce dispositif explique pourquoi plusieurs branches ont demandé à l'Afdas de les accompagner dans l'organisation de nouveaux programmes en 2018 (élaboration des cahiers des charges des formations, subventions pour cofinancer les coûts pédagogiques…). Plusieurs POEC ont ainsi été déployées dans toutes les régions dans le film d'animation, les loisirs, la presse, la distribution directe et la publicité. À la clé ? Des formations débouchant sur des métiers en tension comme développeur Web, référent web polyvalent, agent de restauration en espaces de loisirs, animateur 2D-3D, distributeur d'imprimés publicitaires ou encore vendeur en boutique d'espace de loisirs.

Des qualifications qui débouchent sur des emplois. L'Afdas a poursuivi en 2018 son action d'accompagnement des branches pour répondre aux besoins en formations qualifiantes de leurs entreprises. Cela, en intégrant des cursus diplômants ou certifiants à leur liste de formations éligibles au CPF, ou en les aidant dans la conception d'un nouveau CQP (certification de qualification professionnelle), et à être éligibles au contrat de professionnalisation. Par exemple, le CQP d'animateur radio a fêté en 2018 sa 9e promotion. Créé en 2010 à la demande de la branche audiovisuel à travers sa CPNEF, ce certificat inscrit au RNCP est obtenu après une formation en alternance de 420 heures à l'INA (Institut national de l'audiovisuel). Il offre des débouchés : depuis sa création, la très grande majorité de ses 99 diplômés a été recrutée par des radios publiques, privées ou associatives.

Appuis-conseils RH et RSE : le consulting enfin accessible aux TPE-PME. Plus de 98 % des adhérents de l'Afdas sont des TPE-PME dont les dirigeants se consacrent essentiellement au développement de leur activité. Par manque de temps ou d'informations, le pilotage des ressources humaines passe au second plan. Pour améliorer leurs pratiques RH, dix branches professionnelles et l'Afdas proposent une prestation sur mesure innovante : l'appui-conseil RH. Le principe ? Un accompagnement sur mesure par le consultant d'un cabinet spécialisé, sur une durée de cinq jours étalés sur plusieurs mois. Après une phase de diagnostic, le consultant accompagne le chef d'entreprise dans la conception, la mise en œuvre et le suivi d'un plan d'action. Pour faciliter l'accès à l'offre à tous ses adhérents, l'Afdas a sélectionné et référencé 60 cabinets qui couvrent l'ensemble du territoire et l'outre-mer. En 2019, l'Afdas et les branches auront étendu ce dispositif à la thématique de la RSE pour aider les entreprises à initier une stratégie RSE (égalité femmes-hommes, environnement, parties prenantes…), tout en se conformant aux réglementations en vigueur.

100 % gratuit pour les TPE-PME. Financées dans le cadre de l'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences EDEC Culture, Création et Communication *(voir p. 29)*, les offres d'appuis-conseils, qui répondent pleinement à l'objectif de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de développer la formation au sein des TPE-PME, sont prises en charge à 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

60 cabinets
d'appui-conseil RH et RSE
partout en France

© Afdas/Jean-Michel Sicot - FEMIS/Paris 18e/2018

FOCUS

Hope : l'insertion des réfugiés au service des entreprises

Après la réussite d'un premier programme Hope* dans le spectacle vivant et dans les loisirs, l'Afdas, en partenariat avec l'AFPA, le CFPTS, Pôle Emploi et l'OFII, en a initié de nouveaux en 2018-2019 avec le secteur des musiques actuelles. Ce dispositif innovant et solidaire permet d'accompagner l'intégration de réfugiés par la formation tout en répondant aux besoins en compétences des adhérents. Cela, en associant une POEC pour l'apprentissage du français et un contrat de professionnalisation de six à huit mois renouvelable pour se former à un métier : électricien du spectacle (musiques actuelles - 12 bénéficiaires) ou agent de propreté et d'hygiène (Parc Astérix - huit bénéficiaires en 2018 et huit autres en 2019).

* Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi.

Un engagement fort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Afdas mène de nombreuses actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Membre du comité du ministère de la Culture dédié à cette problématique, il référence dans son catalogue d'offres clé en main des programmes de formation « Recruter sans discriminer » qui permettent aux adhérents de plus de 250 salariés de répondre aux obligations de la loi égalité-citoyenneté du 27/01/2017. Le catalogue propose également plusieurs formations dédiées, dont une certification, qui abordent les questions de développement personnel, de marketing de soi ou encore de leadership au féminin. Par ailleurs, la thématique égalité femmes-hommes est abordée dans son offre d'appui-conseil RSE destinée notamment aux TPE-PME *(voir p. 26)*. L'engagement de l'Afdas se concrétise aussi par des actions de sensibilisation, comme en 2017, un film d'animation présentant un état des lieux de la situation et une exposition sur la question des stéréotypes en partenariat avec Pôle emploi programmée en 2019. L'OPCO a également initié pour ses différentes branches des afterworks et des clubs RH permettant aux femmes de créer du réseau et d'échanger sur leurs pratiques. Enfin, en matière de formation initiale, les partenaires sociaux de l'Afdas ont intégré des critères relatifs à l'égalité femmes-hommes dans leur politique d'attribution des fonds libres de la taxe d'apprentissage aux écoles et aux CFA de leur branche.

3,2 M€

de financements supplémentaires pour les branches de l'Afdas pour la période 2018-2020 dans le cadre de l'EDEC Culture, Création et Communication

© Afdas/Jean-Michel Sicot – CFPTS/Bagnolet (93)/2018

EDEC Culture, Création et Communication : des financements pour booster l'action des branches sur l'emploi et les compétences. Reçus ! L'Afdas et les 10 branches de son périmètre ont été lauréats de l'appel à projets « soutien aux démarches prospectives » lancé par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Une réussite qui s'est traduite par la signature en octobre 2018 d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC Culture, Création et Communication) conclu avec les ministères du Travail et de la Culture. Cet accord national s'accompagne d'un budget de 3,2 M€ sur la période 2018-2020, financé à 50 % par l'Afdas et à 25 % par chacun des ministères, permettant de conduire de nouvelles actions destinées à accompagner le développement des compétences de la filière selon quatre axes : la rénovation et l'adaptation de l'offre de formation et de certification ; le renforcement de l'accompagnement des TPE-PME et l'appui à la RSE ; la sécurisation des parcours professionnels des salariés et le développement de l'attractivité de certains métiers de la filière ; la production d'études prospectives et la mise à jour des données existantes des branches.

De nombreuses actions en cours ou en projet. Plusieurs réalisations s'inscrivent déjà dans ces axes, comme l'appui-conseil RH ou RSE *(voir p. 26)*, le CEP publicité ou une expérimentation d'Action de formation en situation de travail (AFEST) dans le cinéma d'animation pour mettre en œuvre un CQP d'expert technique numérique. D'autres sont en préparation, comme une offre d'accompagnement à la certification ou la déclinaison de l'appui-conseil au digital. Depuis sa signature, l'EDEC Culture, Création et Communication devrait s'élargir pour intégrer plusieurs des branches qui ont rejoint l'Afdas le 1er avril 2019.

Le tourisme déjà. En association avec l'OPCO en charge de la branche hôtellerie-restauration, l'Afdas aura participé également à l'EDEC pour les branches dont les activités sont liées au tourisme en décembre 2018. Comme l'EDEC Culture, Création et Communication, il est structuré selon quatre axes : développer la fréquentation touristique et améliorer la qualité et l'accueil des publics et de la clientèle ; développer l'attractivité des métiers liés au tourisme, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels ; gérer l'impact de la transition numérique sur les RH au quotidien et renforcer les compétences des entreprises ; partage et valorisation des outils, échanges de bonnes pratiques et expérimentations territoriales. Dans ce cadre, l'Afdas développe notamment un projet sur la prévention des risques en matière de sûreté, afin de créer des formations ciblant, en particulier, le spectacle vivant (festivals) et les parcs de loisirs.

68,2 M€

collectés par l'Afdas
au titre de la taxe d'apprentissage (+ 3 % par rapport à l'année précédente) auprès de 16 479 entreprises

7074

contrats de professionnalisation
financés par l'Afdas en 2018
contre
6 457 en 2017 soit **+ 10 %**

Alternance et apprentissage. Depuis 2015, l'Afdas accompagne les branches à la fois dans leur volonté d'investir dans l'alternance pour contribuer à la lutte contre le chômage des jeunes et dans le recours croissant de ses adhérents à cette voie de qualification professionnelle qui s'inscrit dans la tradition du compagnonnage de ses métiers. L'année 2018 l'a confirmé une nouvelle fois.

Toujours plus de contrats de professionnalisation. Plus de 10 % ! C'est la croissance du nombre de contrats de professionnalisation financés et gérés par l'Afdas en 2018 par rapport à 2017. Comme en 2016 et 2017, les branches ont reconduit leur « coup de pouce de l'alternance » (1 141 797 €) permettant de financer des coûts pédagogiques afin de lever les freins à la signature de nouveaux contrats.

Un soutien à l'apprentissage sans attendre la réforme. Pour sa dernière année de collecte de la taxe d'apprentissage, l'Afdas a enregistré un nouveau record de collecte en convainquant de nouvelles entreprises (les branches presse, parcs de loisirs, publicité, notamment) de lui verser leur contribution. 68,2 M€ ont été collectés début 2019 auprès des entreprises, soit une progression de + 3 % en un an et de + 22 % en quatre ans. En attendant d'assurer la gestion des contrats d'apprentissage dès 2020 *(voir p. 20 – Perspectives 2019)*, l'Afdas et les branches ont continué à se mobiliser pour soutenir les filières d'excellence d'apprentissage grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage collectés auprès des adhérents. Ceux-ci ont permis de soutenir 124 établissements (soit un de plus qu'en 2017), répondant à des indicateurs de performance et de RSE instaurés par les partenaires sociaux.

« L'alternance, ça n'a que des avantages ! C'est à la fois une autre façon d'embaucher, un moyen de transmettre les savoirs mais aussi un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de former les jeunes aux technologies émergentes qui transforment nos métiers. »

Stanislas Surun, Directeur Des Ressources Humaines de la société Magnum, Président du GEIQ RSE, Président de la CPNEF du Spectacle Vivant

« Dès 2018, nous avons voulu aider nos partenaires organismes de formation à se préparer aux changements importants apportés par la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et poursuivrons nos actions en ce sens au quotidien. »

Élodie Lombardo, Directrice de l'Innovation Sociale et de l'Ingénierie de Projets de l'Afdas

« Dans le secteur de l'opéra et des orchestres, l'alternance permet la transmission professionnelle des savoir-faire, des savoir-être et de la culture de nos entreprises. Et c'est aussi un moyen privilégié et sécurisant de recruter des jeunes très bien formés à nos métiers, dont certains, très spécifiques, sont sous tension. »

Loïc Lachenal, Directeur de l'Opéra de Rouen

Une année charnière dans l'accompagnement des organismes de formation. En 2018-2019, l'action de l'Afdas auprès des organismes de formation s'est déployée sur deux grands axes. Le premier s'inscrit dans la poursuite de l'application de la réforme 2015 de la formation professionnelle. Dans le prolongement des actions menées en 2017, ses équipes ont continué à aider les organismes qui n'étaient pas encore référencés dans datadock à respecter les conditions et les process de la certification exigés par le décret « Qualité de la formation » du 30 juin 2015. Trois cents nouveaux organismes ont été accompagnés, portant ainsi le catalogue de l'Afdas à 14 500 organismes référencés. Parallèlement, la cellule de contrôle mise en place par l'Afdas début 2018 a réalisé 133 contrôles de service, fait et mené en propre 12 audits qualité.
Le second axe d'action visait à accompagner les organismes de formation dans l'appropriation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui introduit de nombreuses nouveautés. En complément de multiples articles de la newsletter adressée aux organismes consacrés au décryptage de la réforme, des réunions plénières ont été organisées en Île-de-France et en régions à l'automne 2018 ainsi qu'une webconférence qui a réuni 500 participants en novembre 2018.
La loi introduira à partir de 2021 un nouveau référentiel qualité qui exigera de faire appel à un organisme certificateur pour obtenir la certification qualité.

14 500
organismes de formation
référencés dans le catalogue de l'Afdas

FOCUS

Sarawak mise à nouveau sur l'alternance

Afin de répondre aux évolutions de ses métiers et ses besoins importants de recrutement dans un secteur qui ne connaît pas la crise, le Groupe Sarawak (350 collaborateurs), spécialisé dans la communication et l'externalisation des ressources commerciales et marketing, a de nouveau choisi l'alternance après l'avoir abandonnée il y a plusieurs années à la suite de difficultés organisationnelles. Avec l'accompagnement et les conseils de l'Afdas, l'entreprise a créé à la rentrée 2018, en coconstruction avec une école, une classe 100 % « Sarawak » réunissant 24 élèves (dont 60 % de « décrocheurs ») recrutés en contrat de professionnalisation avec un programme et un rythme adaptés au contexte de l'entreprise.

Opéra de Paris : une fidélité sans faille au contrat de professionnalisation. En septembre 2018 et pour la quatrième année consécutive, l'Opéra national de Paris a recruté 34 alternants en contrat de professionnalisation avec le soutien de l'Afdas. Deux programmes distincts ont été mis en œuvre : l'un regroupant des musiciens, des chanteurs, des chefs de chant, un metteur en scène, un chargé des éditions et un chargé de production/médiation culturelle, l'autre réunissant des costumiers/habilleurs, maquilleurs/coiffeurs/perruquiers, un menuisier, un tapissier et matériaux composites. Les programmes de formation (de 250 heures à 417 heures), dont les coûts pédagogiques sont financés à 65 % par l'Afdas, sont adaptés à chaque métier et animés par des professionnels de l'Opéra. La force de ce dispositif réside dans le décloisonnement des disciplines en mixant les différents stagiaires dans des ateliers où ils doivent collaborer et se codévelopper par l'observation et le coaching. Et tout au long de l'année, les 34 futurs artistes et artisans, qui sont encadrés et accompagnés par des professionnels de haut niveau profitent de la programmation artistique pour se confronter à l'exigence de la scène.

Assises de l'alternance : l'Afdas lance la mobilisation. L'Afdas a organisé le 11 octobre 2018 à la Philharmonie de Paris les « 1ères assises de l'alternance dans les secteurs de la culture, la création et la communication » en présence de 200 participants. Ponctuée par de nombreux témoignages et retours d'expérience, cette manifestation inédite visait à lancer la mobilisation de tous les acteurs de l'écosystème emploi-compétences des secteurs du champ de l'Afdas et à fixer un nouveau contrat d'objectifs pour accélérer le développement de l'alternance et de l'apprentissage. Les échanges ont notamment permis d'identifier des solutions innovantes pour lever les freins à l'intégration de jeunes alternants dans les métiers couverts par l'Afdas (taille des entreprises, production en mode projet, saisonnalité de certaines activités, déficit d'informations sur les dispositifs…) et profiter des nouvelles opportunités offertes par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

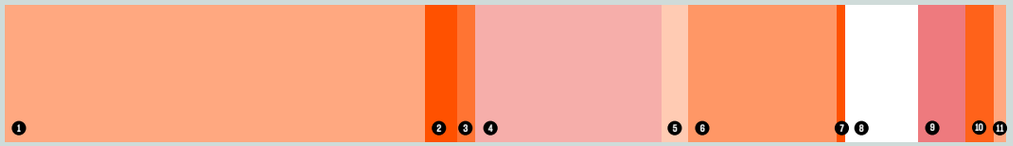
Thargo invente l'« alternance-régie ». Avec le soutien de l'Afdas, l'organisme de formation solidaire Thargo a lancé début 2019 une formation en alternance de référent Web polyvalent très innovante dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Cette formation s'adresse à des personnes non titulaires du baccalauréat qui, après une POE de six mois, sont formées en contrat de professionnalisation au métier de consultant Web. Thargo intervient dans les TPE des secteurs du champ de l'Afdas qui ne possèdent pas de compétences digitales en interne. Lorsqu'ils sont en entreprise, les alternants réalisent une véritable mission : création d'un site Web, présence sur les réseaux sociaux. Puis ils reviennent en centre de formation non seulement pour continuer à apprendre mais aussi pour rendre compte de l'avancée de leur mission et des problématiques rencontrées avec leur formateur qui joue alors un rôle de consultant senior et de coach. Ce format inédit, à mi-chemin entre l'alternance et la régie, offre une vraie valeur ajoutée à l'employeur qui recrute un alternant bénéficiant de l'accompagnement d'un expert.

L'AFDAS en chiffres

Les adhérents et ayants droit

Nos adhérents en 2018

RÉPARTITION DES ENTREPRISES COTISANTES PAR BRANCHE



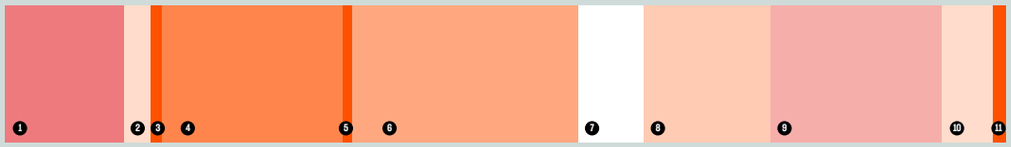
1. Spectacle vivant **18 060**
2. Exploitation cinématographique **848**
3. Distribution de films **139**
4. Audiovisuel **7 601**
5. Édition phonographique **1 059**
6. Publicité **6 403**
7. Distribution directe **42**
8. Loisirs **3 164**
9. Presse écrite et agences de presse **1 889**
10. Édition du livre **1 027**
11. Divers **240**

Entreprises cotisantes de l'Afdas* :

40 472

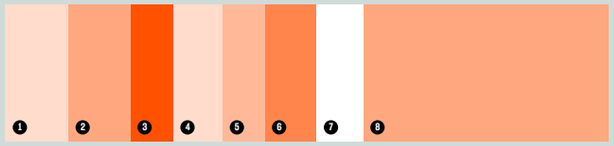
*Hors Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO).

RÉPARTITION DES SALARIÉS PERMANENTS PAR BRANCHE



1. Spectacle vivant **35 128**
2. Exploitation cinématographique **7 952**
3. Distribution de films **1 453**
4. Audiovisuel **55 233**
5. Édition phonographique **2 203**
6. Publicité **67 754**
7. Distribution directe **19 064**
8. Loisirs **37 627**
9. Presse écrite et agences de presse **50 891**
10. Édition du livre **15 117**
11. Divers **3 721**

RÉPARTITION DES ENTREPRISES COTISANTES SUR LE TERRITOIRE ET PAR EFFECTIF



1. Auvergne-Rhône-Alpes **4 200**
2. Centre Ouest **4 173**
3. Grand Est **2 850**
4. Hauts-de-France - Normandie - Île de La Réunion **3 312**
5. Nouvelle-Aquitaine **2 837**
6. Occitanie **3 482**
7. Provence-Alpes - Côte d'Azur - Corse **3 148**
8. Siège, Guadeloupe, Martinique, Guyane **16 470**

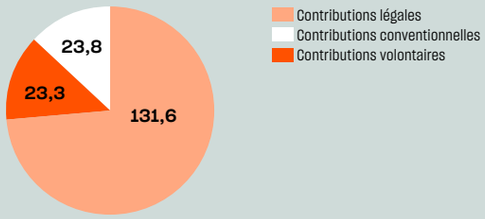
Moins de 11 salariés et employant uniquement des intermittents	**36 999**
11 à 49 salariés	**2 798**
50 à 299 salariés	**576**
300 salariés et plus	**99**

239 561 salariés intermittents
(Source : Caisse des congés spectacles)
296 143 salariés permanents

La collecte OPCA

L'OPCA Afdas : mission accomplie en 2018

RÉPARTITION DE LA COLLECTE OPCA PAR TYPE DE CONTRIBUTION (M€)



Collecte* de l'OPCA en 2018 :
* Collecte légale, conventionnelle et versements volontaire.

178,7 M€

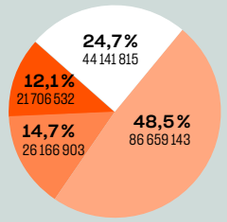
soit

59,4 %

de la collecte globale de l'Afdas

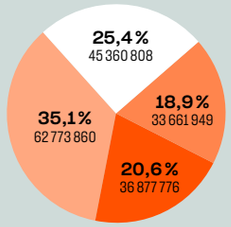
Les ressources OPCA

RESSOURCES PAR DISPOSITIF EN VOLUME (professionnalisation, Plan de formation, CPF) et contribution FPSPP



Professionnalisation	24,7 %
Plan de formation	48,5 %
CPF	14,7 %
Sous-total	**87,9 %**
FPSPP	12,1 %

CONTRIBUTIONS COLLECTÉES AU TITRE DE L'OPCA RÉPARTIES PAR EFFECTIF D'ENTREPRISE



- Moins de 11 salariés et employant uniquement des intermittents
- De 11 à 49 salariés
- De 50 à 299 salariés
- 300 salariés et plus

CONTRIBUTIONS COLLECTÉES AU TITRE DE L'OPCA RÉPARTIES PAR BRANCHE

Spectacle vivant	16,9 %
Exploitation cinématographique	1,6 %
Distribution de films	0,6%
Audiovisuel	31,0 %
Édition phonographique	0,7 %
Publicité	18,9 %

Distribution directe	1,8 %
Loisirs	7,2 %
Presse écrite et agences de presse	14,9 %
Édition du livre	3,5 %
Divers	2,9 %

Les dépenses OPCA

DÉPENSES DE FORMATION DE L'OPCA
PAR RÉGIME (M€)

Professionnalisation	**117,4** M€
Plan de formation	**119,5** M€
CPF	**55,4** M€

NOMBRE D'ACTIONS PAR DISPOSITIF

Plan de formation	**113 808**
Périodes de professionnalisation	**17 768**
Contrats de professionnalisation	**7 074**
POE	**1 312**
Tutorat dont fonction tutorale 1 359	**2 518**
Compte personnel de formation	**9 123**

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
DE LA FORMATION+

Salariés permanents ayant obtenu une formation	**86 786**
Intermittents formés	**14 586**

À RETENIR

43 %
des CPF
conduisent
à une certification
linguistique.

41 %
des CPF
sont réalisés
hors temps de travail,
ce qui démontre
une bonne appropriation
du dispositif
par les salariés
permanents.

Dépenses
de formation
de l'OPCA :
292,3 M€

Actions de
formation :
151 603

Taux d'accès à
la formation 2018
des salariés
permanents :
30,1 %

Les observatoires des métiers

La connaissance des métiers et des besoins en compétences au service de l'évolution des professions. L'Afdas consacre un montant de sa collecte, négocié avec sa tutelle, au fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) : cartographie des métiers, étude de faisabilité de certification, analyse de l'évolution des métiers constituent des ressources documentaires indispensables à l'élaboration des politiques de formation des branches.

1 076 842 €
Dépenses des observatoires et
des études et recherches en 2018

LES OBSERVATOIRES EN 2018

Budget brut des observatoires	**948 670** €
Budget brut des études et recherches	**575 453** €
Dont plateforme interbranches	**257 969** €

LES OBSERVATOIRES EN 2019

Budget brut des observatoires	**995 355** €
Budget brut des études et recherches	**626 315** €
Dont plateforme interbranches	**313 157** €

La collecte OPACIF

L'OPACIF Afdas : l'individu acteur de son parcours

COLLECTE DE L'OPACIF EN 2018

Collecte légale	**42,1** M€
Collecte conventionnelle	**2,1** M€

Subvention obtenue au titre du
CIF et du bilan de compétences : **1,5** M€

Les dépenses OPACIF

Dépenses de formation en 2018 :
72,7 M€
Au total,
2 363
actions de formation financées
dans le cadre de l'OPACIF
dont
2 035
CIF CDI et CDD/intermittents
du spectacle acceptés en 2018,
dont
786
abondés par le dispositif
Compte personnel
de formation (CPF)

Le taux d'acceptation
des CIF CDI est de
73 %
contre 61% en 2017

Le taux d'acceptation
des CIF CDD/intermittents
du spectacle est de
94 %
contre 93% en 2017

61 %
des bénéficiaires
de CIF avaient
un niveau
3, 4, 5 ou infra 5
à leur entrée en CIF

La durée moyenne d'un CIF varie de
791 h à 827 h
selon le public
(CDD, CDI, intermittents du spectacle)

Le coût moyen d'un CIF : entre
25,2 et 28,7 k€

300
congés
Bilans de
compétences
financés en 2018,
contre 251
en 2017

28
validations des acquis de
l'expérience (VAE) financées
par l'OPACIF de l'Afdas
(329 VAE financées au
total par l'Afdas tous
dispositifs confondus)

L'Afdas étant un opérateur CEP, les frais de gestion en OPACIF sont principalement dédiés à sa réalisation.

PLUS DE CEP

2018	**2 763**
1er niveau (accueil individualisé)	**2 294**
2e niveau (conseil personnalisé)	**506**
3e niveau (accompagnement à la mise en œuvre du projet)	**545**

Nombre de
bénéficiaires
du CEP
2 763

Nombre
de visites
sur le site
MON-CEP.AFDAS.COM
60 195

En synthèse

COLLECTE FPC
(collecte sur masses salariales n-1)

2018	**222,9** M€	**+4 %**
2017	**215,2** M€	

NOMBRE D'ACTIONS FINANCÉES

2018	**159 023**	**+17 %**
2017	**136 162**	

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION
DES SALARIÉS PERMANENTS

2018	**30 %**	**+4** points
2017	**26 %**	

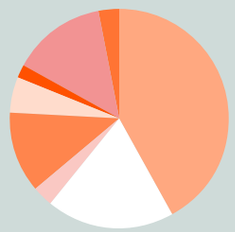
La collecte OCTA

Collecte de l'OCTA en 2018 :
68,2 M€
(salaires 2018 collectés en 2019)

Nombre d'entreprises contributrices :
16 479

Nombre d'établissements bénéficiaires :
3 149
(Écoles et CFA)

RÉPARTITION PAR MONTANT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE
PAR BRANCHE



Audiovisuel et édition phonographique	**42,0 %**
Publicité et distribution directe	**19,0 %**
Loisirs	**3,1 %**
Presse écrite et agences de presse	**11,7 %**
Édition du livre	**5,4 %**
Divers	**2,0 %**
Spectacle vivant	**13,9 %**
Exploitation cinématographique et distribution de films	**2,9 %**

Les dépenses OCTA

La collecte a permis : de financer plus d'établissements ; de garantir un enseignement de qualité et pertinent pour les branches de l'Afdas ; soutenir des projets thématiques en lien avec les politiques publiques (handicap, mixité, accompagnement 1er emploi…) ; valoriser des associations œuvrant pour l'égalité professionnelle lutte contre le décrochage scolaire, insertion et réinsertion des publics fragilisés dans les métiers de l'audiovisuel, facilitation de l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers du numérique….

Fraction régionale :

33,1 M€

RÉPARTITION DES FONDS PAR CATÉGORIE, HORS FRACTION RÉGIONALE (M€)

Fonds libres (nets)		9 M€
Fonds fléchés		24,9 M€
Répartition des fonds fléchés	Quota (dédié au financement des formations par apprentissage dans les CFA et les sections d'apprentissage)	15,9 M€
	Catégorie A (pour les niveaux 5, 4 et 3)	5,2 M€
	Catégorie B (pour les niveaux 2 et 1)	2,8 M€
	Catégorie AD (activité dérogatoire)	1 M€

Les ressources artistes-auteurs

Artistes-auteurs : une appétence pour la formation de plus en plus avérée !

Depuis 2013, les artistes-auteurs ont accès à la formation et bénéficient d'une offre riche et adaptée à leurs besoins.

Contribution totale des artistes-auteurs en 2018 :

9,6 M€

RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS EN M€

	2017	2018
AGESSA	5,4 M€	5,6 M€
Maison des Artistes	3,1 M€	3,2 M€
SPRD	1 M€	0,8 M€
TOTAL	9,5 M€	9,6 M€

DÉPENSES DE FORMATION DES ARTISTES-AUTEURS

	2017	2018
Dépenses de formation	13,3 M€	12,4 M€
Artistes-auteurs formés	3 713	3 827
Actions de formation réalisées	5 285	5 057

La proximité

En 2018, l'Afdas étend son implantation dans les territoires.

1
siège social à Paris

8
délégations régionales

6
bureaux : Dijon, Rouen, Nantes, Toulouse, Orléans, Saint-Denis de la Réunion

Une présence
déléguée dans les départements d'outre-mer

Toujours plus proches… par nos activités

En 2018, l'Afdas confirme son action sur le terrain pour satisfaire les besoins de ses ayants droit :

167
permanences ou réunions collectives en extérieur

98 025
demandes de formation, tous dispositifs confondus, soit une augmentation de

8 %
par rapport à 2017

Les partenariats institutionnels : confiance et intérêts convergents

Une relation de confiance s'est construite avec les partenaires financiers au fil des années. Les subventions mobilisées par l'Afdas constituent des ressources complémentaires en faveur de ses publics. Ces ressources permettent d'accompagner les entreprises.

ACTIONS DE PARTENARIAT : SUBVENTIONS (M€)

Partenaires	FPSPP	EDEC	Régions	**TOTAL**
Nombre de projets	16	14	15	45
Nombre de salariés	14 663	67	477	15 207
Montant subvention M€	11,4	0,1	0,3	11,8
Principaux projets	FSPP ENT- 11TPE 2018 : 24 % MUTECO 2017 : 22 % Expé Terr - CIF portable 00373 00374 00375 : 12 %			

L'Afdas a également bénéficié de la péréquation sur les contrats de professionnalisation.

La satisfaction des ayants droit : l'autre préoccupation…

Des enquêtes annuelles visent à évaluer la satisfaction des bénéficiaires sur la qualité de service de l'Afdas, la qualité de la formation et son impact.

8
enquêtes réalisées en 2018 dans les délégations régionales

Taux de satisfaction pour les bénéficiaires du CEP ayant répondu à notre enquête :

Satisfaction de l'accueil :
97 %

Satisfaction du service assuré par les conseillers CEP :
88 %

Satisfaction CIF

Satisfaction globale vis-à-vis de leur formation :
80 %

Obtention du diplôme :
90 %

L'expertise

Toujours plus experts… de l'accès à la formation

L'Afdas a référencé près de
1 070 formations
à tarifs négociés sur l'ensemble des territoires, dont
560 en Île-de-France

L'engagement

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
Réservée aux demandeurs d'emploi, la POE leur permet de suivre une formation sur mesure, le plus souvent certifiante, pour acquérir les compétences indispensables à leur embauche dans une entreprise identifiée, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel.

En 2018, le nombre de stagiaires était de :

108
pour les POE individuelles

1 204
pour les POE collectives

Le contrat de professionnalisation
Le Conseil d'Administration de l'Afdas a décidé de soutenir les entreprises qui embauchent des jeunes en alternance grâce à un fonds de soutien spécifique, **« coup de pouce de l'alternance ».**

C'est ainsi **1 141 797 €** qui ont permis d'assurer une prise en charge totale des parcours de formation de plus de **768** jeunes dans le cadre de contrats de professionnalisation.

L'Afdas a financé ainsi près de **7 074** contrats de professionnalisation, dont **71 %** pour les demandeurs d'emploi.

15 % de ces demandeurs d'emploi avaient plus de 26 ans.

RÉINVENTER

Rapport annuel Perspectives 2019

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

SOMMAIRE

Perspectives 2019

p. 2 3 Questions à...

p. 6 (S') ouvrir

p. 18 (S') adapter

p. 24 (se) transformer

p. 32 Conseil d'Administration

p. 34 Nos implantations

« L'Afdas est l'un des rares **OPCO** qui ont eu leur destin en main. Nous nous sommes mutuellement choisis, avec les nouvelles branches qui nous ont rejoints. Et ce que nous avons réinventé reste un choix guidé par la cohérence et non pas une contrainte. »

1

Quel est le principal challenge des services de l'Afdas depuis son agrément en tant qu'OPCO le 1er avril 2019 ?

THIERRY TEBOUL • Nous devons tenir une double promesse : celle de continuer à accompagner les branches historiques de l'Afdas et celle d'intégrer les nouvelles branches qui nous ont rejoints en tenant compte de toutes leurs spécificités. Mais je suis confiant pour une raison simple : il existe de nombreuses convergences entre leurs métiers et une vraie cohérence entre les activités des 17 secteurs du nouveau champ de l'Afdas. C'est d'ailleurs cette recherche de cohérence qui a guidé le Conseil d'Administration lors des mois qui ont précédé l'agrément. L'objectif n'était pas coûte que coûte d'intégrer de nouvelles branches pour atteindre une taille critique mais de se choisir mutuellement. Et c'est ce qui a été fait. Soit parce qu'elles connaissent les mêmes mutations économiques que nos branches historiques, donc des problématiques de formation semblables ; soit parce que leurs populations ont, comme celles de l'ex-OPCA, des carrières discontinues ou courtes comme c'est le cas des circassiens et des danseurs, et maintenant des sportifs et des mannequins. À cela s'ajoutent de nombreux autres traits de ressemblance entre « anciennes » et « nouvelles » branches : le même rapport au public, un fonctionnement par économie de projet, des activités saisonnières, ou encore une chaîne de valeur qui les réunit. C'est le cas pour les médias, le divertissement, les télécoms avec la logique de convergence des contenus et des contenants. D'où de nombreuses passerelles mais aussi des projets communs comme les Jeux Olympiques de 2024 à Paris, où existent des problématiques emploi/formation autour de l'événementiel, de la culture, du sport, de la communication, des télécommunications. Avec à la clé, pour l'Afdas, le challenge passionnant de mettre tout cela en musique… ➔

« Il nous faut gagner en expertise sur les questions de certification pour devenir des “faiseurs” et non plus seulement des managers de certifications. »

Thierry Teboul, Directeur général de l'Afdas

2

Même si elles partagent de nombreux points communs, comment réussir à bien fonctionner à 44 branches ?

THIERRY TEBOUL • C'est effectivement un autre enjeu de l'agrément. Pour le relever, l'ensemble des branches ont décidé d'innover sur le plan politique. Cela, en constituant une nouvelle gouvernance organisée autour de cercles concentriques, formés par sept pôles paritaires interbranches. Dans chacun d'entre eux se rassemblent des branches qui rencontrent les mêmes problématiques, ont des choses à se dire et apprennent à travailler ensemble. Par exemple, nous avons créé un pôle « médias » alors qu'il existait jusqu'ici une section presse et une section audiovisuel séparées, confrontées pourtant aux mêmes problématiques emploi-compétences pour leurs journalistes, notamment. Cette logique d'ouverture et de coopération ne s'arrête pas aux seules frontières de l'Afdas. Nous devrons aussi travailler avec d'autres OPCO pour répondre aux attentes qui sont celles de ceux qui nous agréent. Un exemple : la culture, l'événementiel et le sport sont tous concernés par les questions de sécurité et de sûreté qui ne sont pas à l'Afdas mais dans un autre OPCO. Même chose pour l'hôtellerie-restauration gérée par un autre OPCO, alors que le tourisme, les casinos ou encore les parcs de loisirs ont des besoins en compétences dans ces métiers.

3

Que doit faire l'Afdas pour réussir sa transition d'Opca/Octa/Opacif/Opco ?

THIERRY TEBOUL • Nous allons en premier lieu tout faire pour conserver l'âme de l'Afdas, cultiver son savoir-faire et son ADN fondés sur la proximité, l'expertise et l'engagement. Car c'est aussi cela, qui a été reconnu par l'État lors de notre agrément. Mais nous devons aussi nous réinventer pour réussir nos nouvelles missions. Pour cela, nous avons plusieurs défis à relever. Le premier est de renforcer encore notre culture de l'accompagnement des TPE. Le deuxième est de développer en interne des compétences nouvelles. C'est le cas de l'apprentissage et de l'alternance sur lesquels nous avons beaucoup travaillé ces quatre dernières années avec les branches et les adhérents. Mais la feuille de route du Gouvernement est claire. Il souhaite les développer fortement pour lutter contre le chômage des jeunes. Nous devons donc faire plus et mieux. Il nous faut également gagner en expertise sur les questions de certification pour devenir des « faiseurs » et non plus seulement des managers de certifications. Même chose sur l'observation de l'emploi et des compétences pour la rendre plus utile et aider les individus et les entreprises à mieux décider en matière de formation. Enfin et surtout, ne soyons pas des cordonniers mal chaussés ! À l'heure où la transformation de l'Afdas exige beaucoup d'efforts et une remise en cause pour nos collaborateurs, notre mission est de les accompagner le mieux possible. Pour qu'ils soient à leur tour à même de bien aider nos adhérents et leurs salariés.

« Nous devrons aussi travailler avec d'autres OPCO pour répondre aux attentes qui sont celles de ceux qui nous agréent. »

Pour répondre au cahier des charges des futurs OPCO fixé par le Gouvernement dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, l'Afdas a ouvert dès 2018 de nouvelles pistes de développement. Il les a concrétisées en 2019 en s'ouvrant à de nouvelles branches et de nouveaux métiers qui partagent de nombreux enjeux communs avec ses secteurs « historiques ».

Ouvrir - *ÉTYM.* – Fin Xe ◇ du latin populaire *operire*, de aperire « ouvrir », sous l'influence du contraire *cooperire* « couvrir » ■ Verbe transitif : créer ou permettre d'utiliser (un moyen d'accéder, d'avancer, une voie). Verbe pronominal : se présenter, s'offrir comme une voie d'accès, un chemin.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

(s')ouvrir

Ouvrir - *ÉTYM.* – Fin Xe ◇ du latin populaire *operire*, de aperire « ouvrir », sous l'influence du contraire *cooperire* « couvrir » ■ Verbe transitif : créer ou permettre d'utiliser (un moyen d'accéder, d'avancer, une voie). Verbe pronominal : se présenter, s'offrir comme une voie d'accès, un chemin.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

44 branches, un même défi

À première vue, tout différencie un fournisseur d'accès Internet d'un club de football, une compagnie théâtrale d'un casino, un parc de loisirs d'un quotidien régional, ou une société de production audiovisuelle d'une société d'animation commerciale. Et pourtant, les branches professionnelles auxquelles appartiennent ces acteurs économiques ont convergé pour retenir l'Afdas comme opérateur de compétences. Un choix qui s'explique par les nombreuses caractéristiques et défis que partagent les entreprises et les salariés qu'elles représentent.

Un même rapport au public. Le spectacle vivant, l'hôtellerie de plein air, les clubs de sport, les parcs de loisirs ou les casinos reçoivent des spectateurs ou des clients sur leurs sites. D'où de nombreuses problématiques métier communes comme l'accueil du public, la sécurité, des prestations d'hôtellerie et restauration ou encore la promotion/vente (guichets, réseaux sociaux…).

Un fonctionnement par économie de projet. Un film, une pièce de théâtre, la tournée d'un orchestre ou une saison sportive réclament de mobiliser des compétences sur une période limitée exigeant des modalités de recrutement et de gestion des ressources humaines particulières.

Une diversité d'acteurs et de structures. Des TPE de quelques salariés (spectacle vivant, production audiovisuelle, édition…) à des grands groupes (audiovisuel, télécoms, médias…) en passant par des PME (parcs de loisirs ou publicité, par exemple), le champ couvert par l'Afdas réunit des entreprises de tailles diverses. La même diversité caractérise la structure des branches, qui peuvent regrouper un à plusieurs secteurs d'activité régis par plusieurs conventions collectives différentes.

Une majorité de TPE. Si toutes les tailles d'entreprise cohabitent, 98 % des adhérents de l'Afdas, toutes branches confondues, réunissent moins de 50 salariés. D'où un besoin fort d'être accompagné sur les questions d'emploi/compétences/RH/formation.

Des rythmes de travail atypiques. Mannequins, comédiens, musiciens, techniciens du spectacle et de l'audiovisuel, employés des parcs de loisirs, pigistes, auteurs… de nombreux professionnels ont en commun une activité irrégulière ou saisonnière, qui nécessite des modalités de formation et de gestion des carrières adaptées.

Des filières économiques cohérentes. Plusieurs secteurs couverts par l'Afdas se réunissent dans des chaînes de valeur cohérentes. Par exemple, l'audiovisuel, les médias et les télécoms, qui se regroupent ou coopèrent étroitement à l'heure de la convergence de plus en plus marquée des contenus et des contenants. De même, la filière de la création (comédiens, cinéastes, danseurs, musiciens…) a besoin des chaînes de valeur de la production et de la distribution pour faire aboutir et diffuser ses projets. Dernier exemple : l'activité des festivals, des stades, des établissements culturels, des casinos, des parcs de loisirs et de l'hôtellerie de plein air s'inscrit dans l'économie touristique d'un territoire.

Des mutations économiques majeures. Les métiers et les professionnels du périmètre de l'Afdas sont impactés par la transformation digitale, qui modifie en profondeur leurs modèles économiques (production, diffusion, distribution, marketing…). Un phénomène qui s'accompagne pour certains d'entre eux, comme les télécoms, le divertissement ou les médias, d'une concentration croissante de leur secteur et de la concurrence d'acteurs internationaux.

Des projets fédérateurs. À l'image des JO de 2024, qui mobiliseront de nombreux métiers des industries créatives et récréatives couverts par l'Afdas (sport, tourisme, audiovisuel, presse, publicité, événementiel…), des grands événements réunissent leurs acteurs sur des projets communs.

Six mois pour réussir à se réinventer.
La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018. Ce texte, qui réforme en profondeur le paysage de la formation professionnelle, prévoyait notamment de remplacer les 21 OPCA existants par 11 nouveaux OPCO (opérateurs de compétences) structurés autour de filières économiques cohérentes. Dès les premiers éléments de la loi connus, l'Afdas s'est mobilisé pour répondre au cahier des charges de l'État fixant de nouvelles missions aux OPCO et exigeant des ex-OPCA d'intégrer de nouveaux secteurs d'activité. Après six mois de mobilisation du Conseil d'Administration, des partenaires sociaux des branches et des équipes de l'Afdas, ce dernier a obtenu l'agrément de l'État le 29 mars dernier. Tout en conservant son ADN, il a élargi son périmètre d'intervention à sept nouveaux secteurs (31 700 adhérents) s'ajoutant à ses dix secteurs d'activité historiques (40 472 adhérents).

L'Afdas, c'est aussi les DOM !
Par l'arrêté du 29 mai 2019, l'Afdas a été désigné OPCO autorisé à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion, pour les 44 branches de son périmètre.

L'OPCO en chiffres

44
branches

70 000
entreprises tous secteurs confondus

Une mobilisation exceptionnelle pour accueillir les nouvelles branches

Pour réussir l'intégration du jour au lendemain de plus de 75 % d'entreprises supplémentaires, l'Afdas a mis en place un dispositif exceptionnel qui avait été anticipé dans les semaines précédentes. Dès le 2 avril 2019, les nouveaux adhérents ont pu contacter l'Afdas par téléphone sur des lignes dédiées à chaque nouvelle branche. De même, des adresses mail propres à chaque branche ont été créées. La Direction de la Communication a également édité sept brochures – une par branche – présentant le fonctionnement et les différentes offres de services de l'Afdas accessibles aux entreprises et aux salariés. De nombreux « welcome days » ont, d'autre part, été organisés dès le mois d'avril 2019 dans les bureaux, délégations et permanences de l'OPCO, pour initier la relation entre les nouveaux adhérents et leur conseiller. Enfin, en collaboration avec les anciens OPCA, les équipes informatique de l'Afdas ont assuré le transfert des données de tous les nouveaux adhérents dans le système d'information de l'Afdas, afin de pouvoir gérer les dossiers en cours et les nouvelles demandes de prise en charge.

« La désignation de l'Afdas offre une véritable opportunité de tirer parti de la convergence des métiers entre les secteurs du sport, de la culture et des médias, qui présentent des caractéristiques d'emploi et besoins de compétences proches, et dont les entreprises partagent de nombreux enjeux. Pour relever les défis qui se présentent, le CoSMoS est certain qu'il pourra s'appuyer sur l'expertise, les réseaux et l'expérience de l'Afdas. »

Philippe Diallo, Président du CoSMoS

« Nous souhaitons par ce courrier rappeler notre attachement à l'Afdas et souligner sa pertinence dans le champ des métiers créatifs et numériques… Aussi, nous vous demandons de bien vouloir permettre à l'Afdas de pouvoir continuer d'assurer sa mission. »

Extrait du courrier adressé à Muriel Pénicaud par **Marie-Pierre Bordet**, Présidente de la Fédération de la publicité

« Nous vous demandons de bien vouloir permettre à l'Afdas de continuer d'exercer ses prérogatives sur son champ d'application et de compétence et d'assurer ainsi l'efficience dont il fait preuve pour la transition professionnelle de nos salariés. »

Extrait du courrier adressé à Muriel Pénicaud par **Arnaud Bennet**, Président du Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC)

L'OPCO

Depuis le 1er avril 2019, l'Afdas est l'OPCO englobant 44 branches professionnelles et fédère près de 70 000 entreprises tous secteurs confondus dont 98 % emploient moins de 50 salariés.

Bienvenue aux 7 nouvelles branches !

SPORT

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

PLUS DE :

23 000

structures & employeurs (dont 70 % de clubs de sport et une majorité d'associations)

89 000

salariés (dont 60 % de moniteurs ou éducateurs sportifs et environ 7 000 sportifs professionnels)

Principaux enjeux compétences et formation

_ Forte croissance des structures et des effectifs de la branche ces dernières années, s'accompagnant de besoins de structuration des entreprises et de mutualisation des moyens.

_ Accompagnement de nombreuses mutations : diversification et individualisation des pratiques, accueil de nouveaux publics, émergence du sport santé et du sport en entreprise, nouveaux types d'équipements sportifs, développement d'événements et de manifestations de grande envergure…

_ Parcours des sportifs de haut niveau et des sportifs professionnels (fin de carrière).

_ Jeux Olympiques et Paralympiques en France en 2024.

ORGANISMES DE TOURISME

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

1 390

structures (offices de tourisme, comités départementaux et régionaux du tourisme, Gîtes de France) dont 38 % ont fait l'objet d'une fusion ou sont en cours de fusion

13 400

salariés (dont 3 180 saisonniers et 1 280 guides conférenciers)

Principaux enjeux compétences et formation

_ Fort impact du numérique sur les attentes des touristes, leur orientation et l'offre de services qui nécessite le recrutement de profils ayant des compétences digitales.

_ Besoins en compétences d'animation d'un collectif.

_ Professionnalisation des dirigeants et création d'un management intermédiaire pour accompagner le regroupement des structures.

_ Baisse des financements publics entraînant un besoin de développer des offres de services payantes donc des activités de commercialisation, de marketing et de facturation.

HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

3 600

entreprises (la France est n°1 en Europe de ce type d'hébergement)

49 300

salariés dont 10 300 salariés permanents (maintenance et administration essentiellement) et une grande proportion de saisonniers (entretien, restauration/bar, animation). Autres métiers permanents ou saisonniers : accueil-vente, sécurité-gardiennage.

+ Développement d'activités de loisirs, de sport et de divertissement pour faire face à la concurrence des plateformes d'hébergement en ligne.

Principaux enjeux compétences et formation

_ Recrutement et fidélisation des saisonniers.

_ Impact du numérique sur la vente et le marketing.

_ Optimisation des ressources énergétiques des campings et gestion écoresponsable des espaces paysagers.

SEPT PÔLES PARITAIRES SECTORIELS AU SERVICE DES SYNERGIES

Afin de favoriser le partage d'expérience entre branches professionnelles et le déploiement d'actions communes sur des problématiques transversales comme les certifications intersectorielles ou encore l'alternance, les 17 secteurs d'activité sont regroupés en sept pôles paritaires sectoriels :

SPECTACLE ET CRÉATION – MÉDIAS – COMMUNICATION ET INDUSTRIES CRÉATIVES – TÉLÉCOMMUNICATIONS – SPORT – LOISIRS ET DIVERTISSEMENT – TERRITOIRES ET TOURISME

La création des pôles ne remet pas en cause la plateforme inter-CPNEF lancée en 2017 par les branches et l'Afdas. Réunissant désormais les CPNEF des 44 branches, cette plateforme permet de mieux faire travailler entre eux les observatoires et de développer les synergies. Cela pour générer des certifications et des formations répondant à des problématiques de compétences communes à plusieurs secteurs (dans le domaine du numérique, par exemple) mais aussi pour faciliter la circulation des professionnels d'un secteur à l'autre afin d'améliorer l'emploi.

L'AFDAS, C'EST AUSSI…

240 entreprises [1] ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation ont choisi de le rejoindre à l'image, par exemple, du Club Med, de Belambra, de l'Institut de France, de la Cité des Sciences et de la Réunion des Musées Nationaux.

(1) Au 1er juillet 2019.

ET L'AFDAS, C'EST TOUJOURS… SES DIX SECTEURS HISTORIQUES

Spectacle vivant	18 060 entreprises
Audiovisuel	7 601 entreprises
Distribution de films	139 entreprises
Exploitation cinématographique	848 entreprises
Distribution directe	42 entreprises
Loisirs	3 164 entreprises
Édition	1 027 entreprises
Presse	1 889 entreprises
Publicité	6 403 entreprises
Édition phonographique	1 059 entreprises

GOLF

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

523
établissements
dont une majorité de petites structures (commerciales ou associatives)

5 200
salariés
Principaux métiers : jardiniers (52 % des effectifs de terrain), fonctions de mécanicien, fontainier et caddy master assurées par des salariés polyvalents, vente

+ Pratique sportive en fort développement (+ 33 % de pratiquants entre 2007 et 2018).

+ Prestations complémentaires fréquentes (boutique, location, bar, restaurant, hôtel, piscine).

Principaux enjeux compétences et formation

_ Essor des pratiques environnementales (optimisation des ressources énergétiques, gestion écologique et entretien responsable des terrains).

_ Promotion des métiers de l'entretien (jardinage et mécanique) pour répondre aux besoins de recrutement des espaces paysagers.

_ Impact du numérique promotion commerciale, nouvelles offres digitales (practices connectés, par exemple).

TÉLÉCOMS

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

780
entreprises (opérateurs de télécommunications, fournisseurs d'accès Internet, créateurs et producteurs de sites ou de portails Internet, agrégateurs et éditeurs de contenus, câblo-opérateurs…)

76 100
salariés
Nombre d'emplois directs en diminution dans un contexte de décélération du marché français des télécoms depuis 2011

+ Principaux métiers et poids dans les effectifs : technique (y compris métiers du contenu, de l'innovation et de la prospective) 42 % ; commercial (relation client, vente et marketing) 43 % ; fonctions support (RH, comptabilité, finances,…) 15 %.

Principaux enjeux compétences et formation

_ D'ici 2022, cinq technologies impacteront en profondeur les métiers des télécoms et les compétences nécessaires pour les exercer : big data et analytique ; intelligence artificielle ; objets connectés ; réseaux virtualisés ; espaces de travail virtuels.

CASINOS

STRUCTURES, ACTIVITÉS, SALARIÉS ET MÉTIERS

200
casinos et 9 clubs de jeux

16 000
emplois et 3 familles de métiers principales : exploitation jeux (croupier, contrôleur aux entrées, opérateur vidéo, caissier, responsable salles de jeux…) ; exploitation hors jeux (accueil, cuisinier, serveur, régisseur, musicien, responsable sécurité…) ; administration-gestion (informatique, numérique, marketing, communication…)

+ Un casino réunit obligatoirement 3 activités : l'animation-spectacle, la restauration et le jeu.

Principaux enjeux compétences et formation

_ Modernisation des établissements liée à la concurrence des jeux en ligne et à l'évolution des aspirations de la clientèle : rénovation des installations, nouveaux produits, nouveaux concepts de complexes de loisirs intégrés, développement de nouvelles formes électroniques de jeux de table.

_ Renforcement des activités d'entertainment, spectacles et loisirs pour attirer de nouveaux clients.

_ Prévention de l'abus de jeux (addiction des joueurs).

_ Lutte contre les mouvements d'argent suspects.

MANNEQUINS

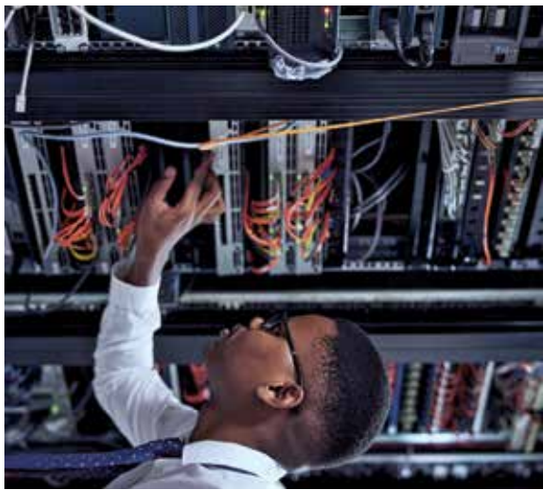
+ La branche du mannequinat a aussi rejoint l'Afdas : elle a fusionné avec la branche des prestataires techniques du spectacle vivant.

L'ensemble des chiffres des sept branches présentées ci-dessus sont issus des rapports de branches.

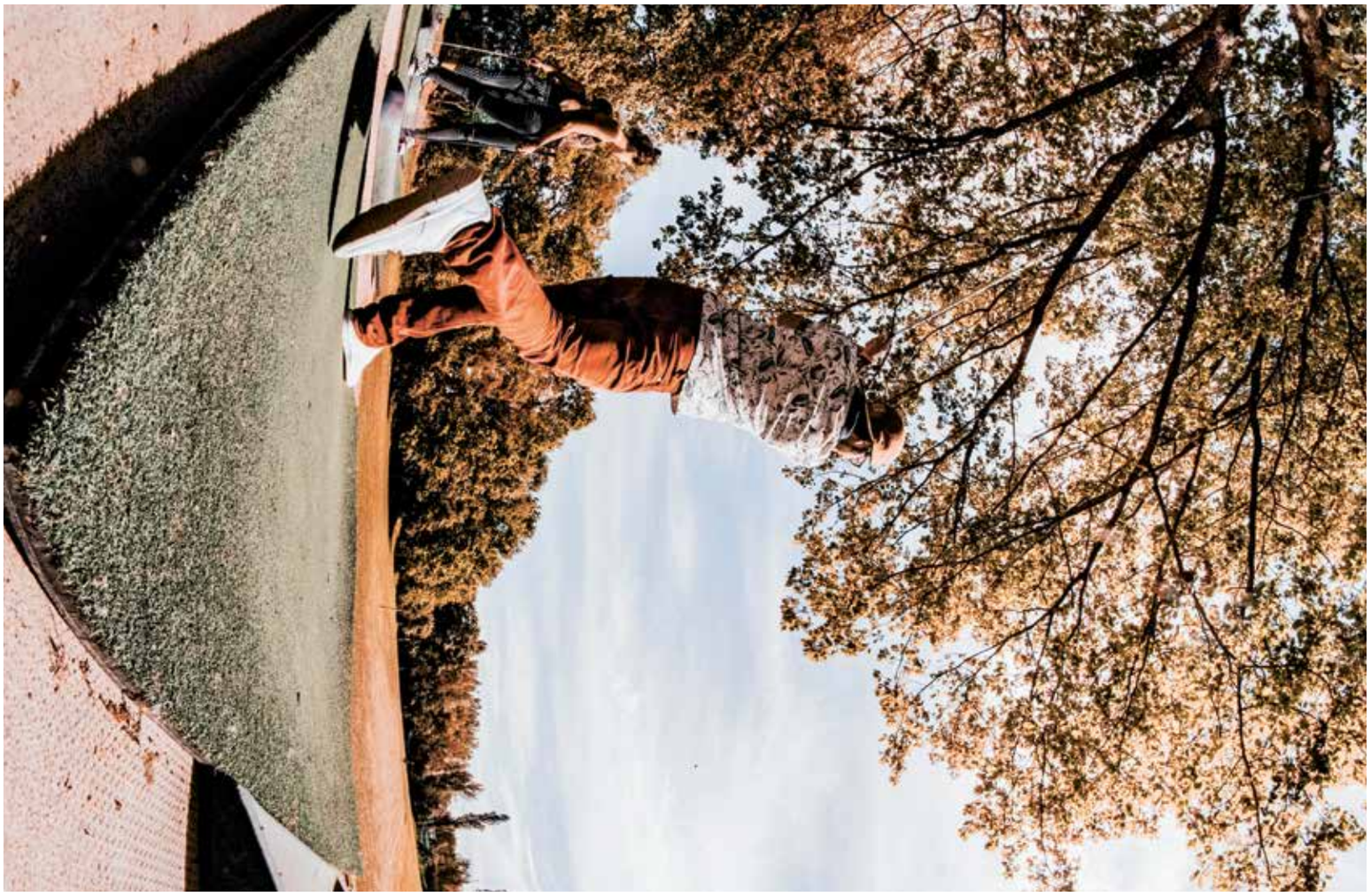
© Unsplash - Jonathan Chng

© Adobe Stock – David Prahl

© iStock – PeopleImages



© Pic&Pick - La Baze



Nouvelles missions, nouveaux dispositifs pour les entreprises et les salariés, nouveaux modes de financement… La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur le monde de la formation et les relations entre tous les acteurs de son écosystème. Avec à la clé, pour l'Afdas, la nécessité de s'adapter et d'adapter son offre de services.

Adapter - *ÉTYM.* – 1270 ◇ latin *adaptare* « ajuster à », de *ad* et *aptus* « apte » ■ Verbe transitif : approprier (quelque chose, quelqu'un) à (quelque chose, quelqu'un), mettre en harmonie. Verbe pronominal : se mettre en harmonie avec (les circonstances, le milieu).

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

(S')ADAPTER

Adapter - *ÉTYM.* – 1270 ◇ latin *adaptare* « ajuster à », de *ad* et *aptus* « apte » ■ Verbe transitif : approprier (quelque chose, quelqu'un) à (quelque chose, quelqu'un), mettre en harmonie. Verbe pronominal : se mettre en harmonie avec (les circonstances, le milieu).

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

Les missions de l'Afdas devenu OPCO

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui a créé les OPCO fixe à ces derniers des missions bien précises. Décryptage et éclairage de leur déclinaison pour l'Afdas sur son nouveau périmètre réunissant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Accompagner le développement de l'alternance et assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches. Cette mission conforte le choix que fait l'Afdas depuis 2015 de promouvoir cette modalité pédagogique dans ses secteurs. Mais elle prend une nouvelle dimension avec la réforme. Jusqu'ici, l'Afdas ne gérait que les seuls contrats de professionnalisation. Désormais, il assurera aussi dès 2020 l'instruction et la gestion des contrats d'apprentissage qui se développent rapidement dans ses secteurs historiques et sont également très prisés par certaines des nouvelles branches qui l'ont rejoint, comme les télécoms. D'où la création d'un nouveau service de dix collaborateurs dédié à l'apprentissage et l'alternance. Autre nouveauté : l'Afdas sera également chargé d'accompagner les branches et les entreprises qui souhaitent créer leur propre CFA.

Accompagner les entreprises dans le développement de la formation et particulièrement les TPE-PME. La réforme demande ainsi aux OPCO « d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ».
Une mission clé, pour l'Afdas, sachant que 98 % de ses adhérents sont des entreprises de moins de 50 salariés. Et qu'il a anticipé en développant son maillage territorial *(voir p. 12 – Rétrospective 2018)*.

Le rôle financier de l'Afdas
En tant qu'OPCO, l'Afdas finance principalement :
- **le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés**
- **les contrats en alternance (professionnalisation, apprentissage, Pro-A)**
- **la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

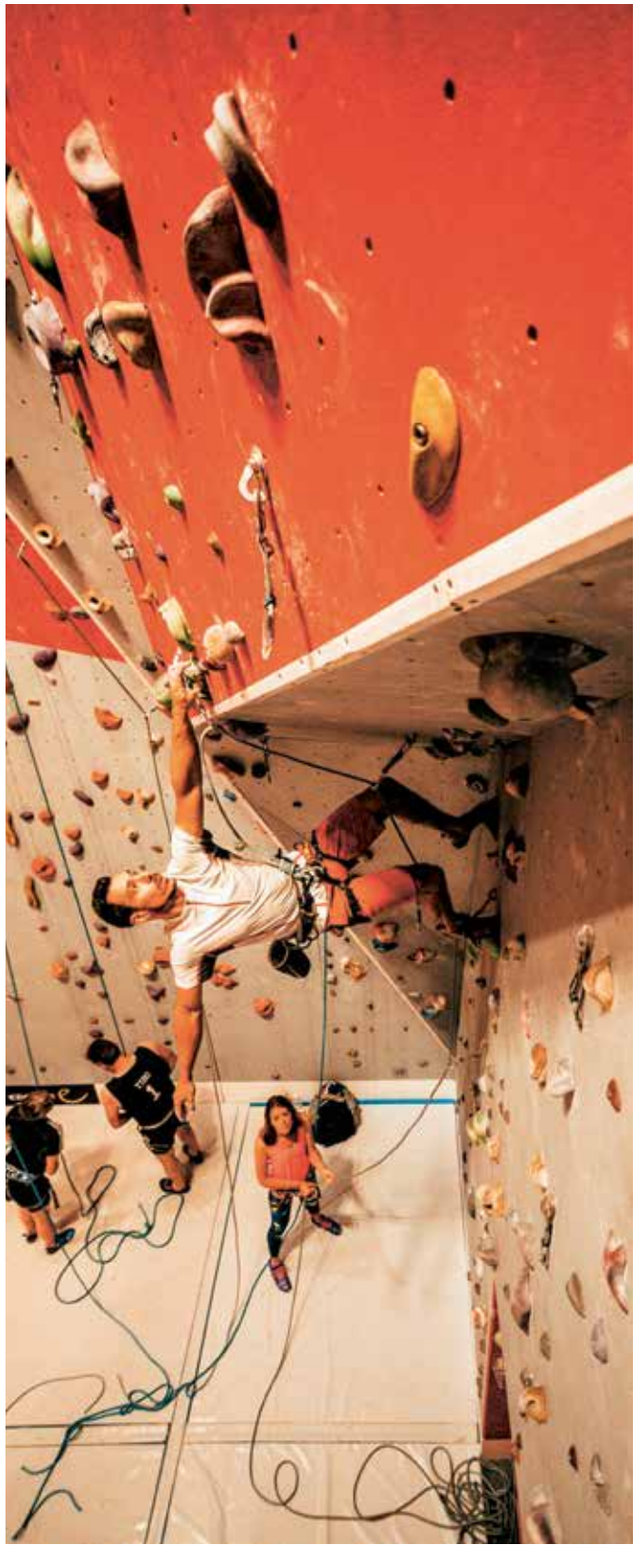
L'Afdas, qui n'assurera plus à terme la collecte des fonds de la formation professionnelle auprès de ses adhérents, est également habilité à gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires), afin de développer une offre de services destinée aux branches et aux entreprises.

Accompagner les branches professionnelles dans le développement de certifications et l'observation de l'emploi ainsi que dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de chaque branche (à l'échelle des territoires, notamment). Si l'observation de l'emploi n'est pas une nouveauté pour l'Afdas, qui accompagne les observatoires des branches, l'enjeu sera demain d'aller plus loin et de mieux la diffuser. D'où la décision de spécialiser quatre collaborateurs dans cette activité, au lieu d'une seule collaboratrice jusqu'à maintenant. Quant au domaine de la certification, il représente un nouveau métier, pour l'OPCO, qui intègre également l'accompagnement des organismes de formation.

Développer l'accès à la formation pour les publics spécifiques (intermittents du spectacle, pigistes, artistes-auteurs) et gérer leurs contributions pour assurer le financement de leurs formations. Une mission spécifique à l'OPCO qu'il assure depuis sa création mais qui exige d'inventer de nouvelles offres pour continuer à conseiller ces publics attachés à l'Afdas à l'heure où celui-ci ne sera plus opérateur du CEP à partir de 2020.

Réforme : l'Afdas se mobilise sur les nouveaux dispositifs de formation

L'Afdas accompagne les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation introduits par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », à l'image du contrat de professionnalisation expérimental, ou de la FOAD et de l'AFEST.



© Pic&Pick - La Baze

Contrat de professionnalisation expérimental. Identique au contrat de professionnalisation dans ses modalités et le public auquel il s'adresse, ce nouveau dispositif, lancé à titre expérimental pour une durée de trois ans, permet de construire un parcours en alternance, individualisé et sur mesure, pour un collaborateur qui a besoin d'acquérir des compétences complémentaires, selon un référentiel défini par l'employeur et le salarié avec l'appui de l'Afdas. La principale différence avec un contrat de professionnalisation classique repose sur le fait que la formation ne doit pas forcément viser une classification reconnue par la convention collective, un diplôme, un titre ou une certification de qualification professionnelle. D'une durée de six mois à trois ans, le parcours de formation, qui peut intégrer différentes modalités pédagogiques (présentiel, digital, situation de travail…), est validé par l'Afdas en fonction des compétences à acquérir, en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. L'OPCO qui prend en charge les coûts pédagogiques assure également le suivi du parcours et contribue à l'évaluation du dispositif expérimental selon un cahier des charges établi par le ministère du Travail. Plusieurs adhérents ont déjà investi ce dispositif facilitant l'intégration de ces nouveaux collaborateurs en les formant sur les compétences spécifiques et requises : l'Opéra national de Paris, Orange, SFR, le Télégramme…

Nouvelles modalités de l'action de formation : FOAD et AFEST. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » élargit et assouplit la définition de l'action de formation professionnelle, en reconnaissant notamment la formation à distance (FOAD) et ses différentes modalités (MOOC, digital learning…), ainsi que l'action de formation en situation de Travail (AFEST). Deux décrets définissent leurs conditions de mise en œuvre. Une FOAD doit ainsi comprendre : une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; l'information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. L'organisation d'une AFEST s'appuie sur : l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ; la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, 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'expliciter les apprentissages ; des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. Dans le cadre de l'EDEC Culture, Création et Communication *(voir page 29 – Rétrospective 2018)*, l'Afdas, qui a expérimenté avec succès l'AFEST avec neuf entreprises en 2016-2017, lance prochainement une offre d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 250 salariés. Cette offre concerne les entreprises qui souhaitent mettre en place une AFEST pour former leurs salariés. L'Afdas prendra en charge son coût : en totalité pour les entreprises de moins de 50 salariés et en partie pour celles de 50 à 250 salariés.

Pour satisfaire les exigences de son nouveau statut d'opérateur de compétences, l'Afdas et ses 200 collaborateurs ont fait leur « révolution ». Ils se sont engagés dans une transformation majeure de la « maison » Afdas. Expertises, réseau, gouvernance, organisation, système d'information, offre… tout change et se transforme pour accélérer le développement de la formation dans les secteurs de son champ d'intervention.

Transformer – *ÉTYM.* – v. 1295 latin ◇ *transformare* « former *(formare)* au-delà *(trans)* » ■ Verbe transitif : faire passer d'une forme à une autre, donner un autre aspect, d'autres caractères formels à. Verbe pronominal : devenir différent ou autre en prenant la forme, l'aspect, la nature de quelqu'un ou quelque chose.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

[SE] TRANSFORMER

Transformer – *ÉTYM.* – v. 1295 latin ◇ *transformare* « former *(formare)* au-delà *(trans)* » ■ Verbe transitif : faire passer d'une forme à une autre, donner un autre aspect, d'autres caractères formels à. Verbe pronominal : devenir différent ou autre en prenant la forme, l'aspect, la nature de quelqu'un ou quelque chose.

© 2018 Dictionnaires Le Robert – Le Petit Robert de la langue française

Les collaborateurs, premiers acteurs du « nouvel » Afdas. Une transformation peut en cacher… beaucoup d'autres. Effectif depuis le 1er avril, l'agrément de l'Afdas en tant qu'opérateur de compétences se concrétise par de nombreuses évolutions pour l'organisme et ses équipes, qui doivent remplir les nouvelles missions que lui délègue l'État. Certaines de ses activités comme la collecte disparaissent progressivement. D'autres se renforcent (accompagnement des TPE-PME, études et observation de l'emploi, par exemple) ou se créent (gestion de l'apprentissage, certification…). Autant de bouleversements qui s'accompagnent d'un véritable changement de « business model » dans un contexte de très forte croissance liée à l'arrivée de sept branches supplémentaires. Depuis avril 2019, le champ de l'Afdas couvre 70 000 entreprises tous secteurs confondus, 506 000 salariés permanents et 240 000 salariés intermittents, s'élargissant ainsi à de nouveaux métiers (croupier, sportif professionnel, ingénieur réseaux, mannequin, agent d'office de tourisme…).

De nouveaux outils et une organisation entièrement renouvelée. Parallèlement, l'Afdas est engagé dans une vaste transformation digitale pour mieux servir ses publics et gagner en agilité, condition nécessaire pour devenir un OPCO moderne. Outre le déploiement imminent d'un nouveau système d'information *(voir p. 30)*, la suite d'outils Microsoft 3.6.5 est ainsi venue remplacer en mars 2019 l'ancien environnement Lotus, qui ne répondait plus aux pratiques digitales actuelles. Avec à la clé, pour les collaborateurs de l'Afdas, la nécessité de maîtriser un nouvel environnement bureautique qui modifie en profondeur la façon de travailler et fait la part belle aux modes collaboratifs jusqu'ici peu développés. Enfin, pour assurer ses nouvelles missions, répondre aux objectifs de performance attendus par l'État et accroître sa couverture de services, l'Afdas a entièrement repensé son organisation et ses processus : création de nouveaux métiers, directions et délégations ; renforcement de l'implantation dans les territoires ; centralisation des opérations de gestion au plan national ; nouveaux niveaux de management…

Une transformation d'abord humaine. Au cœur – et en première ligne – de toutes ces transformations se trouvent les salariés de l'Afdas, qui sont ou seront nombreux à voir leur métier changer ou s'adapter. Par exemple, la mise en service du nouveau système d'information qui centralisera et automatisera les opérations de gestion verra une grande partie des gestionnaires évoluer vers une activité de conseil, pour mieux répondre aux besoins des TPE-PME. D'autres salariés vont devenir plus polyvalents, ou développer leur expertise sur de nouvelles offres. Et tous vont devoir maîtriser de nouveaux outils et élargir leur champ d'intervention aux sept branches qui ont rejoint l'Afdas. Bref, le projet du « nouvel » Afdas est aussi et avant tout un projet humain.

© iStock – Jacob Lund

Deux ans de conduite du changement. La Direction des Ressources Humaines a élaboré un vaste dispositif de conduite et d'accompagnement du changement dès les premiers mois de 2018. Avec un plan de formation inédit par son ampleur afin d'assurer la montée en compétence des collaborateurs, ou, pour certains, leur reconversion. Pour répondre à l'arrivée des nouvelles branches et assurer de nouvelles activités, un plan de recrutement a également été mis en place, intégrant le transfert de salariés des anciens OPCA. Enfin et surtout, en plus des aspects sociaux, cette conduite du changement est aussi « culturelle ». D'où de nombreuses actions de communication et d'explication menées dès 2018 pour embarquer l'ensemble des équipes dans la réussite d'un projet majeur dans l'histoire et pour l'avenir de l'Afdas.

60

C'est le nombre de nouveaux collaborateurs ayant intégré l'Afdas suite à sa réorganisation

Une transformation gravée dans la pierre. Des chantiers dans le chantier ! Pour remplir ses nouvelles missions et réussir l'intégration des nouveaux secteurs, la transformation de l'Afdas est aussi immobilière. La création en régions de nouveaux bureaux et délégations, l'arrivée de 60 collaborateurs et la réorganisation de différents services ont exigé d'investir dans de nouveaux locaux ou de réaménager les existants. Le siège parisien de l'Afdas accueille la nouvelle délégation d'Île-de-France. Entre mai et novembre 2019, cinq phases de travaux ont été menées à bien pour réaménager 1 200 m², tout en veillant à améliorer les conditions de travail des équipes.

Une offre de services qui se renouvelle et s'élargit aux nouvelles branches. Des dispositifs qui sortent du champ d'intervention de l'Afdas ou disparaissent et de nouvelles missions qui lui sont confiées : dès le début de l'année 2019, les équipes de l'Afdas ont préparé le renouvellement de son offre pour répondre aux attentes de ses publics. Exemples des premières réalisations et des projets en cours.

→ **Création d'offres « certification »** pour les branches et les organismes de formation dans le cadre de la libéralisation de la certification (référencement au RNCP ou répertoire spécifique, qualité…)

→ **Création d'offres d'appui-conseil** sur les ressources humaines, sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur le digital et la GPEC pour les TPE-PME

→ **Intégration de formations** répondant aux besoins spécifiques des nouvelles branches dans l'offre clé en main

→ **Lancement de POEC** pour des entreprises des nouvelles branches (télécoms, casinos…)

→ **Accompagnement des branches et des entreprises** dans la création de CFA

→ **Conseil aux entreprises** pour leur stratégie d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage)

→ **Accompagnement dans le déploiement** du contrat professionnel expérimental

→ **Création d'un nouveau dispositif d'accompagnement** en orientation professionnelle se substituant au CEP (dont l'Afdas ne sera plus opérateur à partir de 2020) à destination des entreprises pour leurs salariés

« Coût-contrat » des contrats d'apprentissage : l'Afdas au rendez-vous ! Délais tenus : dans le temps record de trois semaines, l'Afdas, les branches et leurs CPNEF ont répondu à la nouvelle obligation inscrite dans la réforme de proposer à France compétences un « coût-contrat » déterminant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Chacun des titres de chaque branche a ainsi été étudié pour proposer un coût. Et quasiment 100 % des coûts-contrats ont été validés.

Nouvelle identité pour un nouvel Opco.
Pour que sa transformation soit complète, l'Afdas s'est doté d'une nouvelle identité graphique, laquelle se devait de représenter le nouvel univers de l'Opco, la diversité de ses secteurs et de ses métiers mais aussi de mettre en avant la cohérence de l'ensemble de ses composantes. La cohérence a donc été le parti pris du travail de refonte identitaire, reflet graphique de la cohésion des branches.
La nouvelle identité est portée par le nouveau logo qui traduit la proximité de l'Afdas avec ses publics, la diversité de ces derniers et le fait que l'Opco est tourné vers l'avenir. L'Afdas devient le point de rencontre, le vecteur de synergies entre tous les acteurs de la formation et le porteur de sa propre réinvention.
Pour accompagner ce nouveau logo, une nouvelle signature – « Demain sera formation » – réaffirme l'action prioritaire de l'Afdas et son regard vers le futur.

My A

une révolution digitale orientée client

En devenant opérateur de compétences, l'Afdas doit relever un double défi : remplir de nouvelles missions et absorber une croissance de 75 % du nombre de ses adhérents dont une majorité de TPE-PME. Pour répondre à ces enjeux, mais aussi poursuivre la transformation digitale initiée par l'Afdas il y a quelques années, son Conseil d'Administration a décidé dès 2017 d'investir dans un nouveau système d'information de type CRM*. Baptisé « My A », celui-ci va révolutionner la relation de l'Afdas avec l'ensemble de ses publics et partenaires. Basé sur la solution logicielle Salesforce, il dématérialisera 100 % des échanges entre les collaborateurs de l'Afdas (conseillers, gestionnaires…) et leurs interlocuteurs, dans une logique de workflow. Chaque public (individus, entreprises, organismes de formation) disposera d'un portail dédié pour accomplir l'ensemble des tâches administratives dont la plupart étaient jusqu'à maintenant effectuées sur papier : demandes de formation, inscriptions, gestion des contrats d'alternance et d'apprentissage, facturation des formations par les organismes… Autant de données qui seront visibles et partagées avec les équipes de l'Afdas et dont le traitement s'accompagnera de l'envoi de notifications en temps réel. Orienté client et interfacé avec les systèmes extérieurs (entreprises adhérentes, services de l'État…), « My A » s'appuiera sur des processus automatisés et sécurisés qui permettront d'accélérer la gestion de nombreuses activités au bénéfice de l'ensemble des publics. La plateforme, qui fait l'objet d'une phase de tests depuis le mois d'août 2019, sera mise en service début 2020 et s'enrichira au fil des mois de nouvelles fonctionnalités. Un vaste plan de conduite du changement sera déployé en parallèle, aussi bien en direction des équipes de l'Afdas que des différents publics.

* Customer relationship management / management de la relation client.

© iStock – anneleven

« Orienté client, le nouveau système d'information de l'Afdas simplifiera et allégera les démarches de nos différents publics, tout en leur offrant une vision ouverte et transparente sur nos actes de gestion. »

Valérie Schaekowiez,
Directrice des Opérations de l'Afdas

CONSEIL d'Administration

de l'Afdas au 1er juillet 2019

COLLÈGE « EMPLOYEURS »

EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DISTRIBUTION DE FILMS

Maïlis BONNEAU
Fédération Nationale des Éditeurs de Films – FNEF

Agathe de FOUCHER
Fédération Nationale des Cinémas Français - FNCF

AUDIOVISUEL

Emmanuel BOUTTERIN
FESAC – Syndicat National des Radios Libres - SNRL

François CAILLE
FESAC – Union Syndicale de la Production Audiovisuelle – USPA

Frédéric GOLDSMITH
FESAC – Union des Producteurs de Cinéma – UPC

Guillaume GRONIER
FESAC – Association des Chaînes Conventionnées Éditrices de Services – ACCES

Jean-Yves MIRSKI
FESAC – Fédération des Industries du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia - FICAM

Kévin MOIGNOUX
FESAC – Syndicat des Radios Indépendantes – SIRTI

Cécile MONTHIERS
FESAC – Association des Chaînes Conventionnées Éditrices de Services – ACCES

Émilie TREBOUVIL
FESAC – Syndicat National de l'Édition Phonographique – SNEP

SPECTACLE VIVANT

Philippe CHAPELON
FESAC – Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacle – SNES

Aurélie FOUCHER
FESAC – Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique – PROFEDIM

Isabelle GENTILHOMME
Présidente du Collège Employeurs, Présidente du Conseil d'Administration.
FESAC – Syndicat National Du Théâtre Privé - SNDTP

Philippe GRIMM
FESAC – Syndicat des Entreprises Artistiques et Culturelles – SYNDEAC

Laurence RAOUL
Syndicat National des Scènes Publiques – SNSP

Malika SEGUINEAU
FESAC – Syndicat National du Spectacle Musical et de Variété – PRODISS

LOISIRS

Pierre PERROY
Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels – SNELAC

Karine RAYNAUD
Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels – SNELAC

PUBLICITÉ

Marie-Pierre BORDET
Association des Agences Conseils en Communication – AACC

Amélie CAYZAC,
Trésorière Adjointe
Association des Agences Conseils en Communication – AACC

Stéphane DOTTELONDE
Union des Médias et Supports Publicitaires - UMSP

Valérie SEGARD
Union des Médias et Supports Publicitaires – UMSP

DISTRIBUTION DIRECTE

Anne-Lise BOUCLY
Syndicat de la Distribution Directe - SDD

PRESSE ÉCRITE ET AGENCES DE PRESSE

Yves BONNEFOY,
Secrétaire
Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale – SPQR

Cécile ROUVEYRAN
Fédération Française des Agences de Presse - FFAP

Frédéric SIBILLE
Fédération Nationale de la Presse Spécialisée - FNSP

Rémi VINCENT
Syndicat des Éditeurs de la Presse Magazine – SEPM

ÉDITION

Axelle CHAMBOST
Syndicat National de l'Édition – SNE

Sophie WALDTEUFEL
Chambre Syndicale de l'Édition Musicale – CSDEM

CASINOS

Sylvie BARRUCAND
Casinos de France

Benjamin CASTALDO
Syndicat des Casinos Modernes de France – SCMF

SPORT

Nicolas BARBEAU
Conseil Social du Mouvement Sportif – CoSMoS

Philippe DIALLO
Conseil Social du Mouvement Sportif – CoSMoS

Patricia JARLOT
Conseil Social du Mouvement Sportif – CoSMoS

Laurent MARTINI
Conseil Social du Mouvement Sportif – CoSMoS

Gianluca MEREGALLI
Conseil Social du Mouvement Sportif – CoSMoS

Romain VIEVILLE
Conseil Social du Mouvement Sportif - CoSMoS

TOURISME

Christophe MARCHAIS
Tourisme et Territoires – FNOT

Rémi PESCHIER
Fédération Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air – FNHPA

TÉLÉCOMS

Thomas BRAYARD
HumApp

Laurence BERTHONNEAU
HumApp

Anne BOURGUIGNAT
HumApp

Jean-Pierre CHARON
HumApp

Jérôme FRERI
HumApp

Rozen THOMAS
HumApp

COLLÈGE « SALARIÉS »

CGT

Angeline BARTH
Présidente du Collège Salariés, Vice-présidente du Conseil d'Administration.
Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle – FNSAC-CGT

Fabien BEIERSDORFF
CGT-Commerce

Bouziane BRINI
Union des Syndicats des Personnels de l'Animation et des Organisations sociales sportives et Culturelles – USPAOC-CGT

Valérie DOIGNON
Syndicat National des Journalistes – SNJ–CGT

Gaëtan GALLIER
Syndicat Français des Artistes Interprètes – SFA-CGT

Pascal LEFEBVRE
Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication – FILPAC-CGT

Didier LELLIS
Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication – FILPAC-CGT

Chrystelle MAHIEU
Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication – FILPAC-CGT

William MAUNIER
Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle - FNSAC-CGT

Frédéric SALGUES
Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication – FILPAC-CGT

Rémi VANDER HEYM
Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles – SYNPTAC-CGT

Emmanuel VIRE
Syndicat National des Journalistes – SNJ-CGT

CFDT

Gilles BRUCHIER
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Marie BUARD
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Nicolas-Guy FLORENNE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

René FONTANARAVA,
Trésorier
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Françoise JARDOT
Fédération Communication, Conseil, Culture - F3C-CFDT

Agnès LAHANA
Fédération des Services – CFDT

Rémi LOURDELLE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Christophe PAULY
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Marion PELISSIE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Denis PIRES
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Martine PROSPER
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

Pierre VANTORRE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

FO

Bernard ALLAIN
Fédération des Employés et Cadres - FOCOM

Jérôme ARGER-LEFEVRE
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse – FASAP-FO

Carmelina FORMOND
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse – FASAP-FO

Thierry NOLEVAL
Secrétaire adjoint
Syndicat National de la Presse, de l'Édition et de la Publicité - SNPEP FO

Yann POYET
Syndicat National de l'Éducation Permanente, de l'Animation, de l'Hébergement et du Tourisme – SNEPAT FO

Patrice SACQUEPEE
Fédération des Employés et Cadres – FOCOM

CGC

Nadège BAGOT
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – CFE-CGC

Patrick BIHOREAU
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – FCCS CFE-CGC

Jacques COMETS
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – SNCTPP CFE-CGC

Pierre-Alain DURAT
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – CFE-CGC

Thierry JAVELLO
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – CFE-CGC-INOVA

Didier LEBOUCHER
Fédération CGC Culture, Communication, Spectacle – FCCS CFE-CGC

SOLIDAIRES

Laurent GERARD
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires

Mylène GIRARDEAU
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires

Roseline ROY
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires

CFTC

Hubert CAZENAVE
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC

Anne CHATAIN
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC

Imane HARRAOUI
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC

Damien MOUCHET
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC

Nos implantations

SIÈGE SOCIAL – DÉLÉGATION ÎLE-DE-FRANCE
66 rue Stendhal, CS 32016,
75990 Paris Cedex 20
Tél. : 01 44 78 39 39

DÉLÉGATION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
56 rue Smith, 69002 Lyon
Tél. : 04 72 00 23 00
lyon@afdas.com

BUREAU DE CLERMONT-FERRAND
31 rue Gonod,
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 19 34 08
clermont-fd@afdas.com

DÉLÉGATION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, CORSE
40 boulevard de Dunkerque,
CS 70522,
13471 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 99 41 98
marseille@afdas.com

DÉLÉGATION OCCITANIE
Immeuble le Thèbes,
68 allée de Mycènes,
34000 Montpellier
Tél. : 04 91 99 34 53
montpellier@afdas.com

BUREAU DE TOULOUSE
Centre d'affaires Multiburo,
59 allée Jean Jaurès,
31000 Toulouse
Tél. : 05 67 31 45 06
05 67 31 45 55
toulouse@afdas.com

DÉLÉGATION NOUVELLE-AQUITAINE
74 rue Georges Bonnac,
Les Jardins de Gambetta,
Tour 2, 33000 Bordeaux
Tél. : 05 56 48 91 80
bordeaux@afdas.com

DÉLÉGATION CENTRE-OUEST
19 rue des Veyettes,
35000 Rennes
Tél. : 02 23 21 12 60
rennes@afdas.com

BUREAU DE NANTES
Centre d'affaires Buro Club
2 rue de Crucy,
44000 Nantes
Tél. : 02 23 21 12 60
nantes@afdas.com

BUREAU D'ORLÉANS
Centre d'affaires
Regus Orléans Coligny,
Immeuble Val de Loire,
4 passage de la Râpe,
45000 Orléans
Tél. : 02 23 21 12 60
orleans@afdas.com

DÉLÉGATION GRAND EST, BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
8 rue Gustave Adolphe Hirn,
CS 90180,
67005 Strasbourg Cedex
Tél. : 03 88 23 94 70
strasbourg@afdas.com

BUREAU DE DIJON
Maison des entreprises,
6 allée André Bourland,
21000 Dijon
Tél. : 03 80 77 85 90
dijon@afdas.com

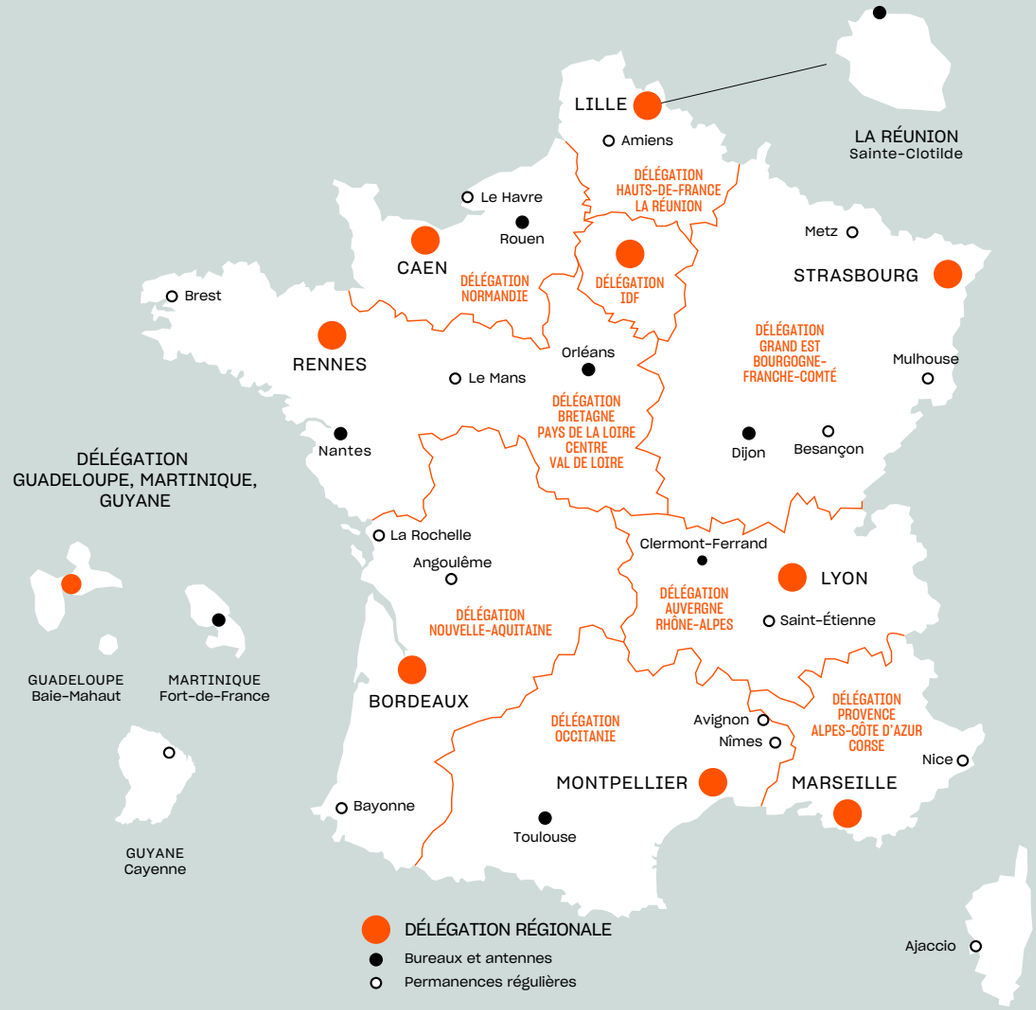
DÉLÉGATION HAUTS-DE-FRANCE
Immeuble le Vendôme,
50 rue Gustave Delory,
59000 Lille
Tél. : 03 20 17 16 80
lille@afdas.com

ANTENNE DE L'ÎLE DE LA RÉUNION
Centre d'affaires
de la SEMIR,
14 rue de Guadeloupe
ZA Foucherolles,
97490 Sainte-Clotilde
Tél. : 02 62 92 10 43
reunion@afdas.com

DÉLÉGATION NORMANDIE
Espace Conquérant
Centre d'affaires
3 place Jean Nouzille
14000 CAEN
normandie@afdas.com

BUREAU DE ROUEN
Centre d'affaires Regus
72 rue de Lessard,
76100 Rouen
Tél. : 02 77 41 20 57
normandie@afdas.com

DÉLÉGATION GUADELOUPE, MARTINIQUE, GUYANE
Immeuble Simkel,
3617 boulevard du Marquisat
de Houelbourg, ZI Jarry,
97122 Baie-Mahault
gmg@afdas.com

BUREAU MARTINIQUE
Immeuble Équinoxes,
Lot. Dillon Stade,
11 rue des Arts et Métiers,
97200 Fort-de-France
gmg@afdas.com

Une proximité renforcée avec les publics entreprises et particuliers sur tout(s) le(s) territoire(s)