

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



04

Le mot des présidents

06

L'Opco EP en chiffres

08

La gouvernance

10

Interview d'Arnaud Muret

11

Opco EP : une équipe

12

Actualités

16

BRANCHES PROFESSIONNELLES :  
À LA RECHERCHE DES MÉTIERS  
DU « MONDE D'APRÈS »

22

2021, UNE GRANDE  
ANNÉE DE L'ALTERNANCE

32

TPE-PME :  
DES COMPÉTENCES  
POUR LA RELANCE

40

Les comptes  
Bilan financier

42

Carte des implantations  
Les branches de l'Opco EP

# 2021, une année riche en défis

Entre crise et reprise, entre activité partielle et pénurie de compétences, entre confinement et transformation des organisations, l'année 2021 aura été riche en défis pour la formation et les compétences dans les entreprises. Dans toute la diversité de leurs secteurs professionnels, les entreprises de proximité et leurs salariés ont souvent dû se réinventer pour survivre et se développer dans un environnement incertain.

Tout au long de cette année, les équipes de l'Opco EP ont déployé toute leur expertise auprès des branches professionnelles, des CFA, des alternants, des salariés et des entreprises, en particulier les TPE-PME, pour les aider à relever ces défis et à s'approprier les outils mis à leur disposition pour le faire. L'organisation a été finalisée, les territoires et les branches se sont dotés d'outils de planification stratégique, et les services ont su faire face à une augmentation très importante de l'activité en matière d'alternance et de financement de la formation. Une réussite collective qui pose les bases d'améliorations et d'innovations futures.



U2P

Philippe Gaertner  
Président

“Une mobilisation  
exceptionnelle  
des équipes.”

Cette année 2021 aura été très intense pour l'Opco EP. La mobilisation exceptionnelle des équipes sur nos 3 grandes missions - accompagnement des branches, développement de l'alternance et accompagnement des TPE-PME - est allée de pair avec la poursuite de la réponse concertée à la crise sanitaire.

Je voudrais insister sur 3 volets de l'action de l'Opco EP.

La mission d'observation des évolutions des métiers et des besoins de formation s'est poursuivie sur les territoires et dans les branches. Il s'agit d'un rôle fondamental de l'Opco EP, qui conditionne l'efficacité de son action. En 2021, deux grandes tendances se sont détachées : les difficultés de recrutement et les besoins de reconversion. Mais c'est surtout la précision et la granularité de l'observation qui font sa pertinence.

Parallèlement, l'Opco EP a pu pleinement déployer son expertise en direction de l'alternance et des TPE-PME. Sur ces deux activités, le travail des deux années précédentes aura permis d'atteindre des résultats exceptionnels. 2021, en particulier, aura été l'année de l'apprentissage, avec une augmentation de 62 % du nombre de contrats signés.

La crise sanitaire a continué à faire planer son ombre sur l'économie et l'emploi. Dans ce contexte, l'Opco EP a joué tout son rôle dans le déploiement des outils de politique publique mis en place pour atténuer les effets de la pandémie sur les entreprises et les salariés. Sur le FNE-Formation, la prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME, les mesures d'accompagnement des reconversions, en particulier Transco, l'Opco EP a été en première ligne.

Sur ces trois volets, les équipes de l'Opco EP ont été exemplaires et ont su démontrer toute la valeur de l'action d'un Opco pour les branches, les salariés et les entreprises relevant de son champ de compétence. Le tout en maintenant une gestion financière exemplaire et rigoureuse de l'organisme.



l'Opco EP s'est constitué en avril 2019. En 2020, il a déployé sa gouvernance paritaire. En 2021, la transition s'est achevée et l'Opco est devenu pleinement opérationnel, en même temps que les dernières étapes de la réforme étaient franchies.

Une dimension de l'Opco EP s'est particulièrement illustrée au cours de cette année 2021 : c'est la dimension territoriale. La proximité est inscrite dans le nom de notre organisme, et ce n'est pas un hasard si notre Opco est celui dont le réseau local est le plus dense. Avec 1 078 collaborateurs et 95 implantations territoriales, de pair avec un centre de contact accessible sur une vaste amplitude grâce à l'implication des Drom et une utilisation pertinente du digital, les entreprises et les branches accèdent à notre expertise et à notre accompagnement dans les meilleures conditions de pertinence et de rapidité.

Le réseau des Commissions paritaires régionales (CPR) a achevé de se mettre en place en 2021, avec l'installation des dernières CPR dans les Drom. Les CPR ont pu commencer à fonctionner et à jouer pleinement leur rôle d'expérimentation et de déclinaison territoriale des priorités. La dynamique des plans d'action régionaux (PAR) s'est mise en route, et près de 350 projets d'expérimentation de terrain, inscrits dans les bassins d'emploi, ont pu être identifiés.

Parallèlement, l'Opco EP a poursuivi sa mission essentielle d'appui aux branches professionnelles, en proposant notamment son accompagnement aux CPNE pour l'établissement des plans stratégiques de branche (PSB). 200 réunions avec les CPNE, 580 échanges nationaux avec les branches montrent que l'expertise de l'Opco EP en la matière est attendue, reconnue et recherchée. En croisant les priorités des PAR et des PSB, l'Opco EP peut accéder à un haut degré de connaissance des enjeux « compétences » des entreprises. C'est aussi ce qui lui permet de rendre un service de proximité de haute qualité.



CGT-FO

Sylvia Veitl  
Vice-présidente

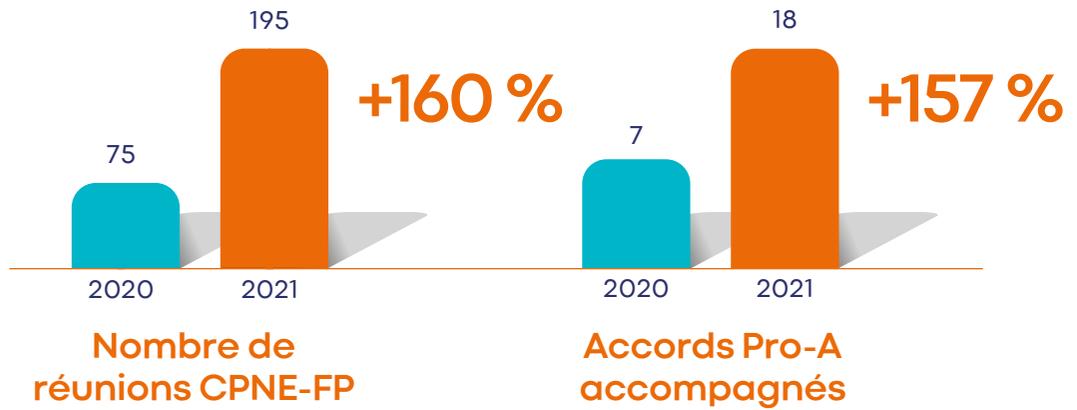
“2021 a démontré  
la force du réseau  
de l'Opco EP.”



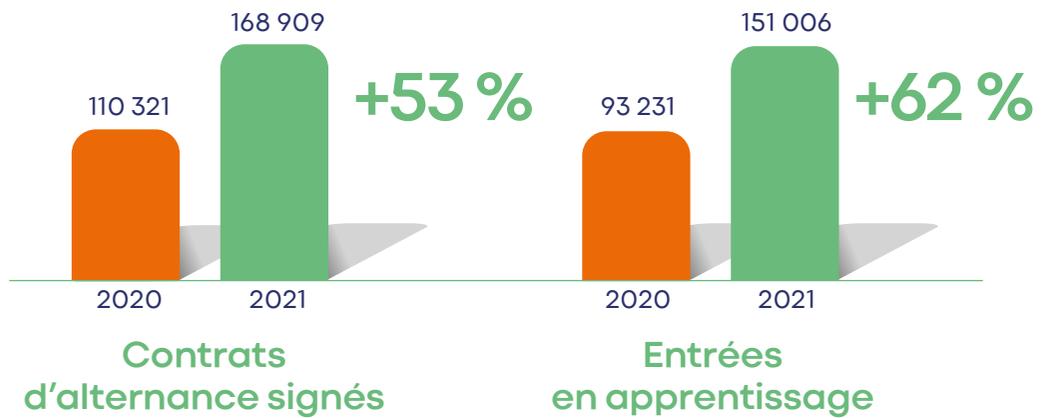
2021

Une activité en hausse

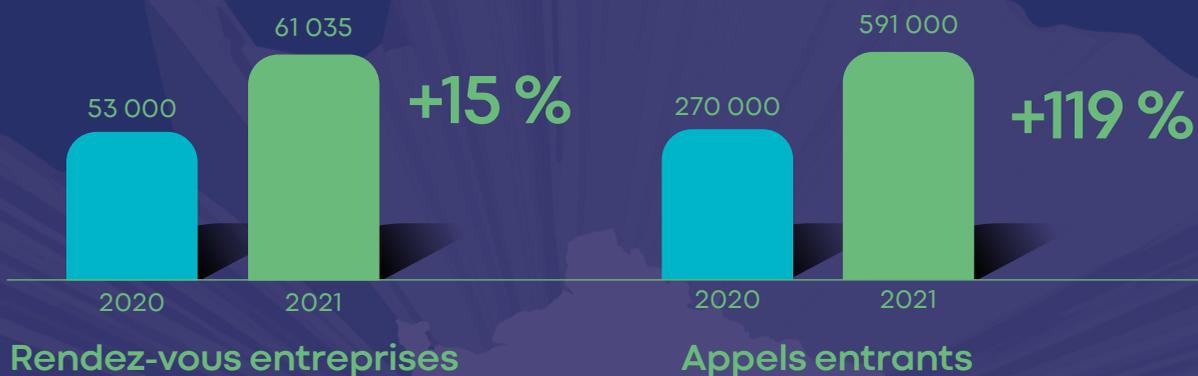
## ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES



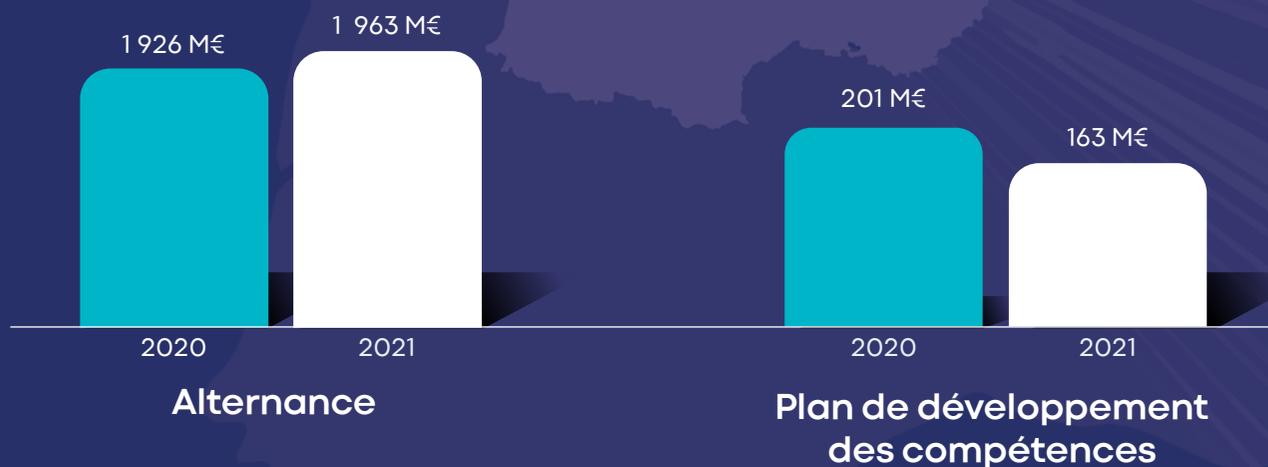
## ALTERNANCE



## SUR LE TERRAIN



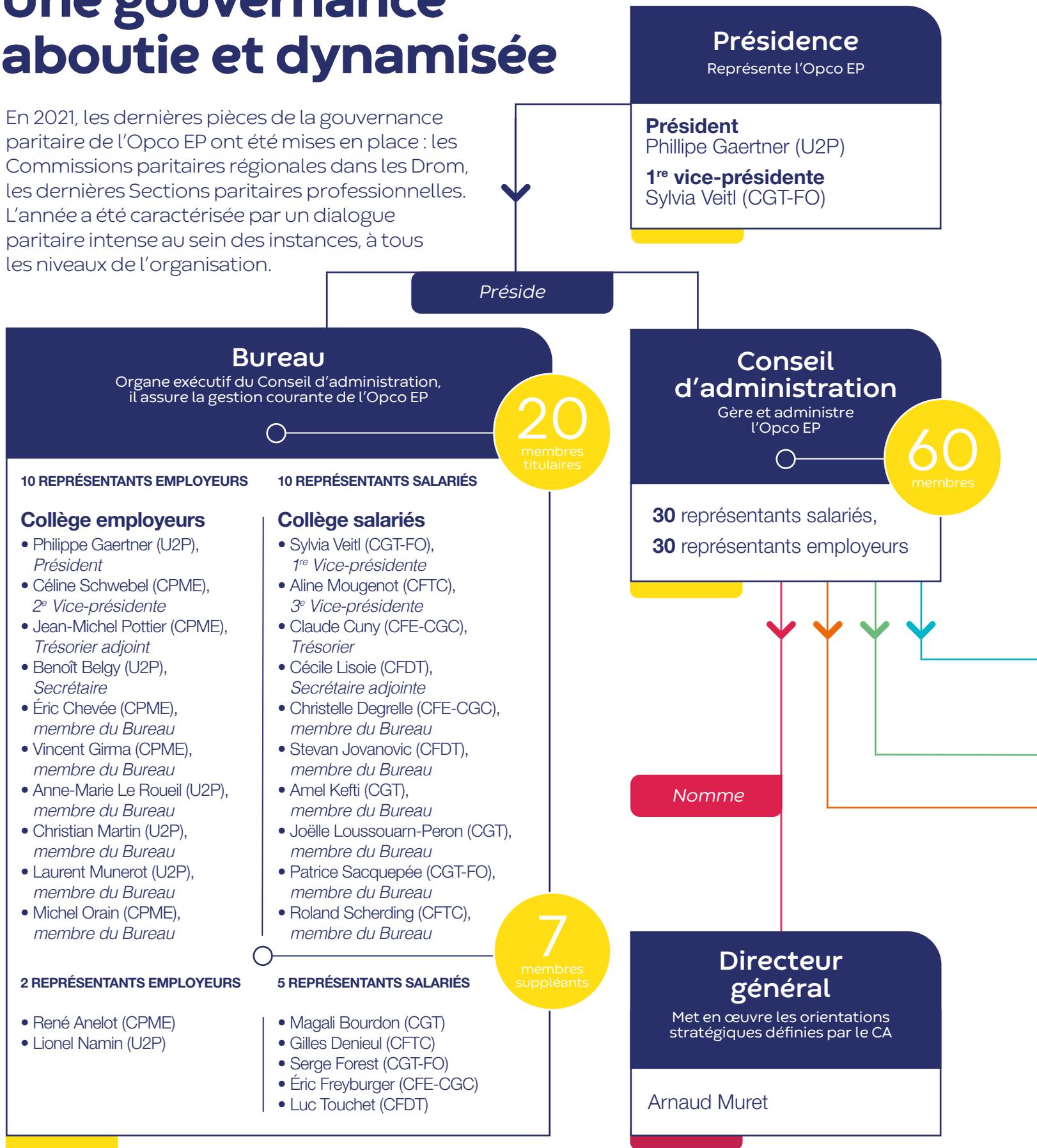
## ENGAGEMENTS BRUTS



# 2021, Une gouvernance aboutie et dynamisée

En 2021, les dernières pièces de la gouvernance paritaire de l'Opco EP ont été mises en place : les Commissions paritaires régionales dans les Drom, les dernières Sections paritaires professionnelles. L'année a été caractérisée par un dialogue paritaire intense au sein des instances, à tous les niveaux de l'organisation.

LA GOUVERNANCE



### Commission financière

Élabore les budgets et examine les comptes

20 membres

### Commission Apprentissage & professionnalisation

Apporte un appui technique pour la fixation des niveaux et critères de prise en charge des contrats d'alternance, de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A), formule des propositions pour la promotion des dispositifs de formation en alternance, assure le suivi et la mise en œuvre de la convention-cadre de coopération

Valide les subventions d'investissement à destination des CFA

20 membres

### Comité de nomination

Sélectionne les candidatures au poste de DG

20 membres

### Commission Immobilière

Applique la politique immobilière définie par le CA Diagnostic du patrimoine Opco EP réalisé sur 95 sites

20 membres maximum

### Commission de certification

Appuie les travaux de certification commandés par les branches professionnelles

20 membres

### Comité des Risques et d'Audit

Surveille l'efficacité du contrôle interne et de la gestion des risques

20 membres

Détermine le champ d'action

Délègue

Crée

### Sections paritaires professionnelles et interprofessionnelles (SPP ET SPPI)

Appuient et suivent les missions de l'Opco EP pour une ou plusieurs branches professionnelles

32 SPP et 1 SPPI installées

30 membres maximum

### Commissions paritaires régionales (CPR)

Suivent la mise en œuvre des politiques de l'Opco en régions  
18 CPR installées  
18 plans d'action régionaux élaborés dont 4 focus Drom

20 membres maximum

# 2021, une année de concrétisation pour Opco EP



Arnaud Muret

Directeur général de l'Opco EP



Qu'est-ce qui caractérise l'année 2021 pour l'Opco EP ?

2020 avait été marquée par la nécessité de mener de front le déploiement de la gouvernance de l'Opco EP et la réponse à une crise sanitaire qui a pris tout le monde par surprise par sa soudaineté et son intensité. Nous avons abordé 2021 avec beaucoup plus d'assurance, des outils déjà éprouvés et une expérience renforcée. Cela nous a permis de passer à la vitesse supérieure dans la poursuite de nos trois missions (l'appui aux branches professionnelles, le développement de l'alternance, l'accompagnement des entreprises et des salariés) avec la structuration d'une offre de services. Les résultats sont là : plus de 600 000 stagiaires formés, plus de 150 000 contrats d'apprentissage financés, 40 000 dossiers FNE financés, près de 600 000 appels entrants et près de 100 000 appels sortants gérés par le centre de contact... C'est une performance quantitative mais aussi qualitative, avec un taux de satisfaction post-rendez-vous de 96 % et 97 % respectivement pour les entreprises et les CFA, et des retours de terrain extrêmement positifs. Je tiens également à saluer la bonne gestion de notre Opco.

Qu'est-ce qui a permis à l'Opco EP d'atteindre ces résultats ?

C'est avant tout grâce à la forte mobilisation de toutes les équipes malgré un contexte de crise sanitaire persistant et la mise en place d'une

organisation pérenne dès le 1<sup>er</sup> juillet. Nous avons également déroulé notre projet de transformation en capitalisant sur l'expérience des années précédentes. Notre offre de services s'est structurée pour adresser toutes les parties prenantes (branches professionnelles, entreprises, salariés, jeunes...). L'automatisation et l'industrialisation de notre chaîne de production ont été des sujets majeurs, également. Depuis septembre 2021, la chaîne de traitement du contrat d'apprentissage est automatisée de bout en bout, ce qui a permis de faire passer le taux de dématérialisation de la gestion des contrats d'apprentissage à 69 % sur l'année 2021, contre 38 % en 2020.

Vous avez entrepris en 2020 une démarche qualité...

L'engagement d'Opco EP dans une démarche qualité vise à répondre à des enjeux externes et internes proposant d'améliorer sans cesse la qualité du service fourni aux bénéficiaires et partenaires (Branches, Entreprises, individus, organismes de formation et CFA) ainsi que La satisfaction de ces derniers.

Et pour conclure ?

Après une année 2020 marquée par le déploiement de la gouvernance paritaire, 2021 aura été l'année de la mise en place de la gouvernance opérationnelle, mais aussi une année charnière pour l'industrialisation de notre outil de production. Le tout en mettant en œuvre une gestion financière efficace et rigoureuse qui a porté ses fruits. Autant de mouvements qui se poursuivent en 2022.

# Une gouvernance opérationnelle au service de la proximité

Dès 2019, le choix a été fait de conduire la transformation de manière à la fois progressive, concertée et déterminée. Un dialogue social approfondi a permis de déployer une organisation qui respecte les engagements pris vis-à-vis des collaborateurs tout en étant à la hauteur des enjeux de service de l'Opco EP. En 2021, la gouvernance opérationnelle de l'Opco a ainsi pu être complétée. Parallèlement, l'accord d'harmonisation sociale est venu consacrer et encadrer la démarche RH et managériale de l'organisation.

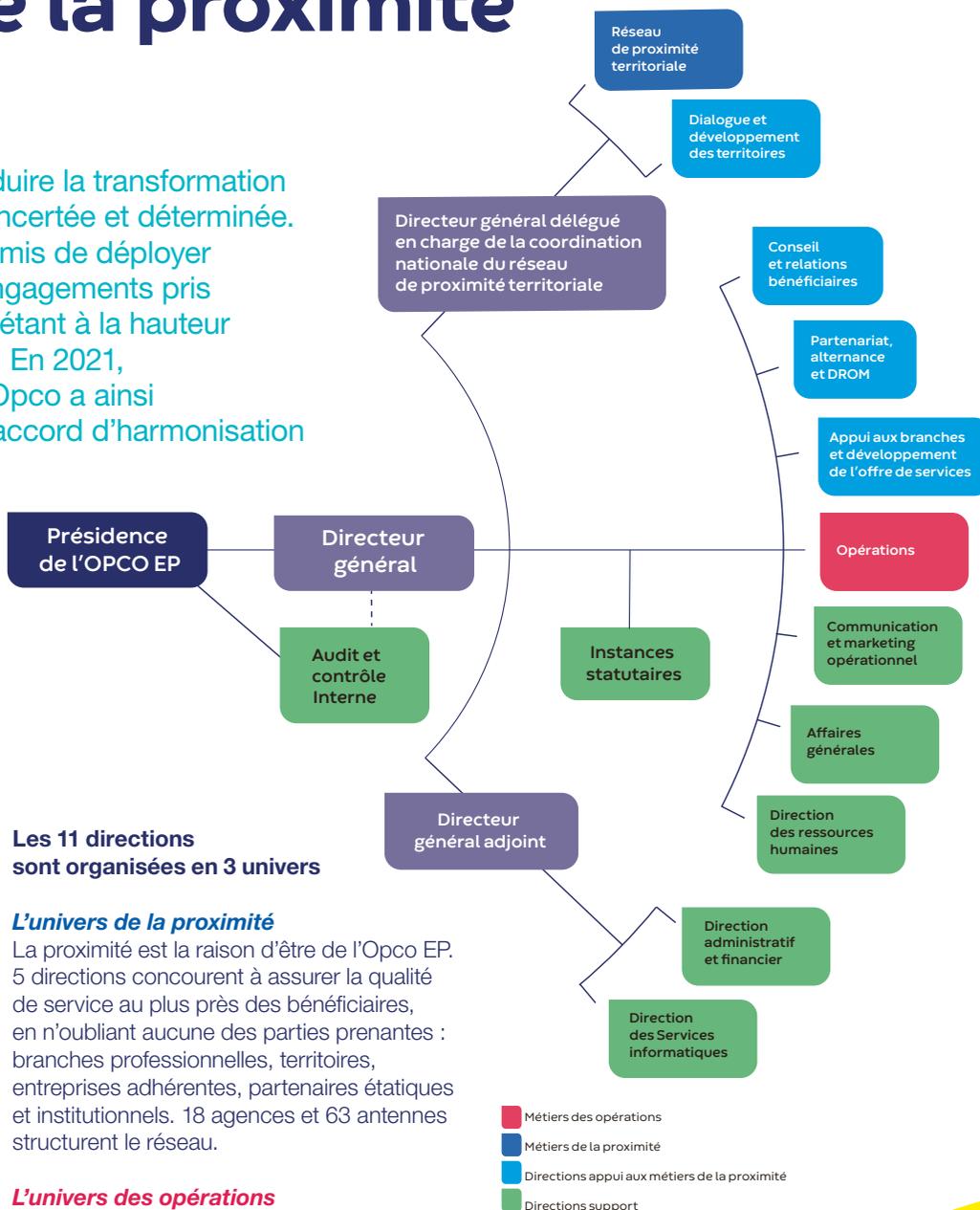
## UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE PÉRENNE

Plusieurs principes ont été respectés pour aboutir à cette organisation :

- aucun collaborateur n'est laissé de côté ;
- tous les collaborateurs continuent à exercer leur métier respectif à l'emplacement géographique où ils travaillaient au temps des OPCA ;
- seuls les liens hiérarchiques changent, pour la majorité des collaborateurs.

Les négociations autour de l'harmonisation sociale, ouvertes en mars 2021, ont abouti en novembre à la signature d'un accord avec les représentants du personnel. Une culture managériale de dialogue a ainsi permis de finaliser la transition entre les anciens OPCA et la nouvelle organisation en respectant au maximum les attentes et les contraintes de chacun. Le territoire national a été divisé en 5 zones d'agilité partagée (ZAP) qui réunissent chacune plusieurs régions. Ces zones constituent un niveau intermédiaire qui permet une coordination plus pertinente entre le national et le terrain.

Fin 2021, toutes les directions sont installées et actives, en mesure de produire des bilans distincts qui, ensemble, composent le tableau de l'activité globale de l'Opco EP, en interne comme en externe.



## Les 11 directions sont organisées en 3 univers

### L'univers de la proximité

La proximité est la raison d'être de l'Opco EP. 5 directions concourent à assurer la qualité de service au plus près des bénéficiaires, en n'oubliant aucune des parties prenantes : branches professionnelles, territoires, entreprises adhérentes, partenaires étatiques et institutionnels. 18 agences et 63 antennes structurent le réseau.

### L'univers des opérations

Cet univers ne comporte qu'une direction, mais elle est essentielle : c'est la direction des Opérations (DO). Elle coordonne l'excellence opérationnelle des 50 centres de gestion présents dans toutes les ZAP et des 9 centres d'appel.

### L'univers du support

Les 5 directions support créent et entretiennent les conditions de l'efficacité des autres directions, en veillant à ce qu'elles bénéficient des moyens humains, matériels, financiers, technologiques et pédagogiques de leurs ambitions.

2021

# Actualités de l'Opco EP



Mai 2021

## Une offre de services validée

Le 5 mai 2021, le Conseil d'administration a validé le contenu de l'offre de services de l'Opco EP et ses grands principes.

Cette offre évolutive repose sur trois fondamentaux. Elle comporte une offre socle, universelle, et une offre additionnelle, optionnelle, au choix des branches et des entreprises. Elle est adaptée aux enjeux emploi-compétences, à savoir soutenir le recrutement et l'alternance, optimiser le parcours professionnel et accompagner les mutations des entreprises. Elle est, enfin, dédiée à chacune des trois cibles bénéficiaires que sont les branches professionnelles, les entreprises et les personnes dans et hors de l'emploi.



Juillet 2021

## La structure opérationnelle est en place

L'organisation opérationnelle de l'Opco EP est finalisée. 3 univers, 11 directions, 5 zones d'agilité partagée : au terme d'un processus de concertation approfondi conduit à un bon rythme mais sans précipitation, Opco EP adopte une structure conçue pour répondre de façon optimale aux attentes des adhérents, tout en donnant aux collaborateurs les moyens de leur efficacité.

Janvier 2021...

## Invest'CFA : vague 1

Au terme d'un appel à projets lancé à l'automne 2020, l'Opco EP conclut en janvier des conventions avec les CFA pour le financement de plus de 500 projets d'investissement. Digitalisation de l'offre, formation à distance, renouvellement de l'équipement... 10 M€ sont consacrés à doper l'efficacité des CFA dans leur mission pédagogique.

... août 2021

## Invest'CFA : vague 2

La démarche d'investissement dans les équipements des CFA est relancée en août, avec une clôture de l'appel d'offres au 22 septembre. Bilan : 564 projets financés pour 246 CFA, avec une aide globale de plus de 13 M€.



Avril 2021

## Un engagement fort face à la crise

Certaines branches sont particulièrement touchées par la crise économique. L'Opco EP signe une convention avec la DGEFP en vue de mobiliser d'importants moyens en faveur des entreprises en activité partielle et/ou en difficulté. L'Opco EP poursuit ainsi le traitement des dossiers de financement avec le FNE-Formation dans le cadre de la politique anti-crise mise en place en 2020 par le Gouvernement.



Juillet 2021

## Plus qu'un nouveau site, une plateforme digitale vers l'Opco EP

L'Opco EP lance son nouveau site Internet, pensé pour répondre efficacement aux attentes et aux demandes des entreprises et des autres parties prenantes – salariés, branches, prestataires de formation. Le site est conçu comme la porte d'entrée, pour chaque profil d'utilisateur, de la relation digitale entre Opco EP et ses interlocuteurs. L'information est personnalisée par profil (entreprise, salarié ou demandeur d'emploi, jeune, prestataire de formation) et par région.

Septembre 2021

## Top départ : 14 plans d'action régionaux et 4 focus outre-mer

Des plans d'action évolutifs qui articulent priorités de l'Opco EP et réalités régionales : c'est ce que l'Opco EP et ses Commissions partenaires régionales (CPR) sont en mesure de présenter début septembre, un an après la mise en place de la première CPR. Les 18 plans d'action régionaux (PAR), dont 4 focus outre-mer, sont consultables sur un site dédié, par.Opcoep.fr. Ils évoluent au fil de leur réalisation et de leur évaluation.





### Septembre 2021

## Un contrat d'apprentissage en moins de 24h !

L'Opco EP capitalise sur l'expérience acquise lors de la gestion sans flux papier des apprentis sans contrat : les entreprises comme les CFA peuvent désormais engager les dossiers d'apprentis en automatisation totale de bout en bout, avec possibilité de signature électronique. L'ensemble du processus, pour un dossier complet, peut se faire en moins de 24 heures, contre 3 semaines en 2020. Le taux de dématérialisation est passé de 34 % à 75 % en un an ! La digitalisation et la simplification de la relation CFA/entreprise/Opco EP continuent à progresser.

### Octobre 2021

## Le réseau des CPR déjà au complet

L'Opco EP installe sa dernière Commission paritaire régionale (CPR) en Guyane le 22 octobre. Venant juste après l'inauguration des CPR de La Réunion (30 août), la Guadeloupe (18 octobre) et la Martinique (20 octobre), l'événement marque l'achèvement du réseau régional de l'Opco EP. La première CPR avait été inaugurée en août 2020 en Bretagne : il aura fallu à peine plus d'un an pour formaliser cette démarche d'ampleur. Étant entendu que les représentants de l'Opco EP dans les Drom n'avaient pas attendu cette officialisation pour agir et innover.



### Novembre 2021

## Harmonisation sociale : accord conclu

La direction de l'Opco EP et les représentants des salariés signent l'accord d'harmonisation sociale, après 8 mois de négociation et 21 réunions.

### Décembre 2021

## Collecte des fonds de formation : passage de flambeau

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la tâche de collecter les fonds de la formation et de l'apprentissage auprès des entreprises, historiquement dévolue aux OPCA, est transférée à l'Urssaf et à la MSA. L'Opco EP reste collecteur des fonds conventionnels et volontaires, et du solde de la collecte 2021. Tout au long de l'année, les services concernés de l'Opco EP ont travaillé à effectuer ce transfert dans les meilleures conditions techniques. Les RH ont anticipé la reconversion en interne des collaborateurs impliqués dans cette mission.



2021

# La richesse des territoires

## Normandie

### Un dispositif innovant pour former de futurs chefs d'entreprise

L'Opco EP en Normandie a mis en place une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) d'un type très particulier. Son but est de lutter contre le chômage en accompagnant des demandeurs d'emploi dans la création (ou la reprise) de leur propre entreprise, dans le bassin d'emploi de Rouen. 399 heures de formation, assurées en grande partie par des professionnels en activité et délivrées dans un espace de coworking propice à la création d'un réseau, conduisent à un « pitch » final devant un jury d'experts. 68 % des participants à ce dispositif, lancé il y a 6 ans, ont déjà créé leur entreprise.

## Bretagne

### Valorisation des données de l'Opco EP

Les équipes de l'Opco EP en Bretagne ont décidé de mettre en valeur les données collectées sur les entreprises (via l'enquête REFLEx) et les CFA, en partenariat avec le département géomatique de l'université de Rennes II. Résultat : un outil de cartographie et de visualisation en ligne a pu être élaboré, au bénéfice de l'offre de services de l'Opco EP en Bretagne (meilleure perception des besoins). L'outil permet également de proposer des portraits de territoires aux partenaires institutionnels (Pôle emploi, Conseil régional, DREETS...). La mission d'observation de l'Opco EP s'en trouve renforcée et pérennisée, avec la création d'un poste associé.

## Hauts-de-France

### Les pâtisseries mobilisés pour l'insertion professionnelle de jeunes « décrocheurs »

En partenariat avec la Mission locale de Roubaix, l'Afpa et la Chambre des métiers de Tourcoing, l'Opco EP en Hauts-de-France a lancé une expérimentation avec la branche professionnelle pâtisserie pour intégrer des jeunes en rupture avec le système scolaire. 20 jeunes « décrocheurs » ont ainsi pu rencontrer et dialoguer avec deux chefs d'entreprise de la branche, participer à un atelier théâtre et mettre « la main à la pâte » au centre de formation boulangerie-pâtisserie de la chambre des métiers. Le bilan de l'opération reste à tirer mais la mobilisation des acteurs a été exceptionnelle.

## Pays de la Loire

### Faire se rencontrer envies de mobilité et métiers en tension

L'Opco EP des Pays de la Loire a mis en place une convention de partenariat avec l'association Transitions Pro de la région pour favoriser la mobilité professionnelle. L'Opco apporte son réseau de branches professionnelles et d'adhérents, sa connaissance des métiers en tension, des besoins de recrutement et des entreprises qui recherchent des profils, sa capacité d'ingénierie financière. 6 plateformes Transco ont pu être déployées, et Transitions Pro a reproduit le partenariat avec l'ensemble des Opco.

## Corse

### Conseils RH et formation : l'Opco EP se met au service des TPE-PME

L'Opco EP en Corse assure conseil et intermédiation pour permettre aux entreprises de bénéficier des aides publiques exceptionnelles mises en place pour accompagner la relance.

C'est ainsi que 75 parcours de formation ont pu être financés dans une variété de branches, essentiellement dans des entreprises de moins de 11 salariés. Parallèlement, l'Opco EP a permis à 9 entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'un accompagnement RH par l'intermédiaire de la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH).

## Auvergne-Rhône-Alpes

### Une rencontre interbranches autour du « monde d'après »

Une cinquantaine de représentants des branches et de l'interprofession relevant du champ de l'Opco EP se sont rencontrés à Lyon le 23 novembre 2021. Objectif : permettre aux acteurs des branches d'échanger entre eux tout en engageant une réflexion sur le monde d'après la pandémie. Les présidents de la CPR Auvergne-Rhône-Alpes en ont énuméré les grands enjeux : outre les difficultés de recrutement, ils ont mentionné « la révolution numérique, le développement de l'intelligence artificielle, les nouvelles façons de consommer et de travailler, le changement climatique... », tout en soulignant l'importance de la formation pour relever tous ces défis.

## Provence-Alpes-Côte d'Azur

### « Ambassadeur de ma ville » : former les artisans et commerçants au développement touristique et économique

L'Opco EP en Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est inscrit dans une initiative de l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) en faveur du développement des cœurs de ville. Il s'agit de territoires en rénovation qui se préparent à accueillir davantage de visiteurs. L'Opco EP a mis en place un programme de formation en 4 à 5 jours pour aider les artisans et commerçants à mieux connaître et valoriser leur ville, à mieux présenter leur offre commerciale, à développer leur visibilité en ligne et à mieux accueillir les touristes étrangers. En 2021, 32 participants dans 6 villes différentes ont été formés. 7 autres villes suivront en 2022.

## Île-de-France

### Retour à l'emploi pour 10 demandeurs d'emploi en situation de handicap

Permettre à des demandeurs d'emploi en situation de handicap de retrouver un emploi qualifié : tel est l'objectif d'une action de formation qui s'est déroulée en 2021 et a permis à 10 demandeurs d'emploi handicapés de devenir assistants coordinateurs dans le secteur des services à la personne. L'Opco EP en Île-de-France a mobilisé ses partenaires pour identifier un métier pertinent et repérer les candidats potentiels. Un parcours de formation sur mesure a ensuite été construit et déployé via le dispositif POEC. L'implication des entreprises à chaque étape et l'accompagnement en matière d'aménagement du poste de travail ont contribué au succès de l'opération.

## Martinique

### Préparer et sécuriser des parcours d'alternants en boulangerie-pâtisserie

L'Opco EP en Martinique a identifié des besoins en recrutement dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie, dans les métiers de boulanger, de pâtissier et de vendeur. Une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) a été mise en place pour préparer les candidats à des contrats d'alternance dans ces entreprises. Au programme : découverte des métiers, soft skills, savoirs de base, accompagnement à la recherche de contrat. Une réponse pragmatique à un besoin de terrain identifié via les diagnostics des conseillers Opco EP.

## Guyane

### Recruter et former des gardiens d'immeubles

Grâce à l'accompagnement de l'Opco EP en Guyane, deux entreprises de l'immobilier ont identifié un nouveau besoin de recrutement d'ici 2025 : celui de 70 gardiens d'immeubles, un métier jusqu'à présent absent de leurs structures. En partenariat avec Pôle emploi, Opco EP a entrepris de rechercher des candidats et de les former par l'intermédiaire de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Plusieurs demandeurs d'emploi ont déjà pu être préqualifiés et poursuivent leur formation en contrat d'alternance.

## Guadeloupe

### Un appui RH auprès des TPME

Dans le cadre de sa convention avec la DEETS, l'Opco EP en Guadeloupe a déployé des prestations de conseil en ressources humaines (PCRH) auprès des TPME du territoire. Celles-ci rencontrent en effet souvent des difficultés à structurer leurs missions RH. Les principaux thèmes abordés ont été l'accompagnement dans la reprise post-Covid, le recrutement et l'intégration des salariés, l'organisation du travail et la qualité de vie au travail, la GPEC ou encore la professionnalisation de la fonction RH en entreprise.



## Bourgogne-Franche-Comté

### Accompagner la formation en interne des TPE-PME : opération réussie

Face aux défis de l'époque, les TPE-PME peinent à trouver le temps et les moyens d'adapter les compétences de leurs salariés. L'Opco EP en Bourgogne-Franche-Comté a mobilisé son expertise et des fonds Région-FSE pour permettre aux petites entreprises de former leurs salariés en interne. Dans les entreprises identifiées, un expert pédagogique repère et accompagne le formateur interne, l'aide à construire le programme de formation, à le déployer et à l'évaluer a posteriori. L'Opco EP prend en charge la rémunération de l'expert, du formateur interne et des salariés pendant leur formation. 26 actions de ce type ont pu être menées en 2021, avec des retombées positives aussi bien pour les salariés que pour les entreprises.

## Centre-Val de Loire

### Des ateliers RH pour booster la reprise d'activité

Pour répondre aux besoins RH des entreprises de proximité et accompagner la reprise d'activité, l'Opco EP en Centre-Val de Loire a imaginé une solution clés en main : les Ateliers RH. Un panel d'entreprises a été constitué, et un premier groupe de 4 TPE-PME de tailles et de secteurs différents a été réuni. Un diagnostic collectif a conduit à identifier 4 problématiques communes : QVT, parcours professionnel, recrutement et intégration, marque employeur. Cette démarche expérimentale, combinant accompagnement collectif et individuel, a permis de répondre à des besoins concrets et avérés des entreprises accompagnées, tout en renforçant l'implication des entreprises adhérentes dans l'action de l'Opco EP.

## Occitanie

### Fémin'IT : former les salariées les moins qualifiées au digital

La transformation numérique des entreprises suppose d'élever le niveau de maîtrise du digital de l'ensemble de leurs salariés. Les données de l'enquête REFLEx ont permis à l'Opco EP en Occitanie d'identifier un public prioritaire en la matière : les femmes faiblement qualifiées. Dans le cadre de l'ADEC Inclusion numérique, l'Opco EP a donc lancé l'expérimentation Fémin'IT, avec le soutien de la DREETS. Un catalogue de formations pertinentes a été rassemblé, afin de proposer aux entreprises des actions clés en main. Bilan en 2021 : 185 stagiaires formées dans 15 entreprises, pour un total de 6 700 heures de formation.

## La Réunion

### Sensibiliser aux services à la personne avec la Fondation des Apprentis d'Auteuil

Opco EP a accompagné les jeunes Réunionnais à la découverte des métiers des services à la personne, en partenariat avec la Fondation des Apprentis d'Auteuil océan Indien. 14 jeunes ont suivi une formation sur mesure de 3 mois intitulée « SKOLA ». Au terme d'un parcours intensif, ils ont pu valider plusieurs certificats, dont le titre professionnel « assistant de vie aux familles », le CléA et le permis de conduire. Certains d'entre eux ont été intégrés dans les entreprises participantes.

## Nouvelle-Aquitaine

### Un fonds de rebond pour « former plutôt que licencier »

La crise sanitaire a fortement affecté l'activité des entreprises et fragilisé l'emploi. L'Opco EP en Nouvelle-Aquitaine s'est mobilisé pour soutenir entreprises et salariés dans cette épreuve. Grâce à une aide du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, l'Opco EP a pu mettre en place un « fonds de rebond » pour prendre en charge les dépenses de formation et de conseil des entreprises en difficulté ou en reprise d'activité. Avec un objectif : former plutôt que licencier. Un budget de 334 000 € a été engagé au bénéfice des entreprises – des TPE de moins de 11 salariés pour les deux tiers d'entre elles.

## Grand Est

### Pepite : aider les TPE à recruter

Les très petites entreprises ont souvent des difficultés à recruter, par manque de temps, de compétences RH et de connaissance des institutions. L'Opco EP en Grand Est a mis en place un outil spécifique, Pepite, complémentaire des solutions des acteurs de l'emploi, qui permet à l'entreprise de trouver plus facilement des profils cohérents avec son besoin, avec un double niveau de service : l'Opco EP propose des profils issus d'établissements de formation de son réseau ; si l'entreprise ne trouve pas ce qu'elle cherche, elle est mise en relation avec les autres acteurs de l'emploi. 13 partenaires ont été mobilisés pour mettre en place cette expérimentation.



2021

**MISSION :**

**ACCOMPAGNER  
LES BRANCHES  
PROFESSIONNELLES**

## LES BRANCHES SE MOBILISENT POUR LE « MONDE D'APRÈS »

Les branches professionnelles définissent l'ADN de l'Opco EP. L'accord conclu entre les partenaires sociaux des branches constitutives est le préalable nécessaire, fixé par la loi, à l'agrément de l'Opco par l'État. L'Opco EP est ainsi avant tout la réunion de ses 54 branches adhérentes en 2021. Elles constituent son « champ d'intervention », dont la « cohérence » et la « pertinence économique » fondent la légitimité.

La mission « accompagnement des branches » de l'Opco EP est définie par la loi. Elle consiste en un triple « appui technique », visant à accompagner les branches professionnelles :

- « pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ;
- « pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation » ;
- « pour leur mission de certification ».

Fort de son maillage territorial, de son appui actif aux Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) des différentes branches professionnelles et des 33 SPP, l'Opco EP a apporté tout au long de 2021 un soutien précieux aux entreprises et aux salariés relevant de son champ d'intervention.

# UNE ORGANISATION AU SERVICE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

**M**ieux accompagner les problématiques métiers et compétences des différentes professions, pour pouvoir y apporter les meilleures réponses en matière de formation, d'alternance, de financement et d'accompagnement : c'est la mission de l'Opco EP sur son champ de compétence, dessiné par ses 54 branches adhérentes. Pour être à la hauteur des enjeux, l'Opco EP s'est doté de structures et de pratiques adaptées.

## UNE OFFRE DE SERVICES À DESTINATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

En juillet, le Conseil d'administration a validé la structuration de l'offre de services. Un volet complet est consacré à l'accompagnement des branches professionnelles. Ainsi, l'offre de service permet d'apporter un éclairage dans la définition de la stratégie emploi-compétences, d'identifier les priorités en matière d'emploi-compétences et de mettre en place un plan d'action, de déployer les solutions qui permettent aux entreprises de mieux recruter, mieux former et d'accélérer leur transformation mais également d'assurer le suivi des ressources budgétaires des branches.

## UN FORT INVESTISSEMENT DANS LES CPNE-FP

Les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle constituent, pour chaque branche, le lieu où les partenaires sociaux échangent et prennent des décisions sur les enjeux de formation, de développement des compétences et d'évolution des métiers dans la profession. L'Opco EP propose ses services dans 54 CPNE-FP.

En 2021, les équipes de l'Opco EP ont participé à 199 réunions de CPNE-FP. En moyenne, chaque CPNE-FP a donc reçu l'Opco 4 fois dans l'année. 7 branches ont fait appel à l'Opco tous les mois en 2021 pour participer à la CPNE-FP.

À ces rencontres se sont ajoutés 578 rendez-vous avec des représentants nationaux des branches. L'Opco EP a eu des contacts avec 98 % d'entre elles.

Cette participation intense aux travaux des branches signe le rôle clé de l'Opco EP sur tous les sujets formation, compétences et métiers. Les thématiques abordées ont inclus tout particulièrement les suivantes :

- les priorités des branches en matière d'alternance et de développement des compétences ;
- des actions collectives dans le cadre du Code des marchés publics ;
- le suivi des travaux de certification ;
- le déploiement de Pro-A, notamment dans le cadre du plan de relance.



**578 rencontres** ont été organisées entre l'Opco EP et les représentants nationaux des branches.

## UN RÉSEAU DE SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES POUR PILOTER LES RESSOURCES

À l'échelon politique, l'Opco EP a finalisé la création des Sections paritaires professionnelles (SPP) et de sa Section paritaire professionnelle et interprofessionnelle (SPPI). Il en existe désormais 33, dont 26 « monobranches » et 7 « interbranches ». Organes de gouvernance internes à l'Opco EP, ces dernières ont pour mission de piloter les ressources disponibles en matière de formation et d'alternance en tenant compte des priorités des branches. Leurs propositions sont ensuite validées par le Conseil d'administration.



## UNE MISSION D'OBSERVATION

L'Opco EP aide les branches à développer une meilleure vision des besoins du terrain en matière de compétences, de recrutement, de formation et d'évolution des métiers.

Les enquêtes REFLEx (près de 50 000 enquêtes remplies au cours de l'année) constituent une des sources de données utilisées par l'Opco EP pour mieux connaître la réalité des métiers et des compétences par profession.

Les équipes de l'Opco ont par ailleurs amorcé 33 panoramas de branche, 1 panorama interbranches et 2 enquêtes thématiques (une sur le recrutement et la formation dans la branche de l'habillement, une sur l'égalité hommes/femmes dans la branche des combustibles).

Les travaux engagés autour de l'observatoire de l'alternance ont par ailleurs permis de mieux connaître les enjeux en matière d'apprentissage et de professionnalisation pour les différentes branches, avec notamment la réalisation de 65 reportings trimestriels par branche et territoire.

→ Tous ces supports et démarches, ainsi que d'autres, ont été mobilisés pour permettre à l'Opco EP de mener à bien sa mission d'observation, qui vise à permettre aux branches, aux entreprises et aux salariés d'anticiper les transformations à venir. C'est la mission « GPEC » de l'Opco.

## LES PLANS STRATÉGIQUES DE BRANCHE

Parallèlement à la démarche territoriale engagée autour de plans d'action régionaux (PAR), l'Opco EP a conduit au sein des CPNE-FP un travail considérable d'accompagnement pour aider les branches à structurer leur plan stratégique pour le maintien, le développement et l'anticipation des compétences.

36 branches ont ainsi défini leurs priorités dans un Plan stratégique de branche (PSB). 34 branches ont entamé la même démarche pour 2022.

Les priorités identifiées dans les PSB ont été croisées avec celles des PAR afin d'articuler la vision « branche » et la vision « territoire ».

L'objectif est d'aboutir à un processus constant d'information, d'expérimentation et d'amélioration continue de l'action formation par territoire et par branche. Il s'agit de mobiliser des ressources nationales et locales pour produire un accompagnement pertinent au plus proche du terrain de l'entreprise et du salarié, dans leur réalité professionnelle et territoriale.

ZOOM SUR

## ANTICIPER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



La transition écologique, énergétique et environnementale représente l'enjeu le plus important pour notre avenir commun. Elle requiert une transformation des compétences, qu'il est essentiel de savoir anticiper. L'Opco EP propose aux branches de cartographier leur situation en matière d'impact de la transition écologique sur les métiers de leur secteur. 32 branches sont ouvertes à une offre de services sur ce sujet. 7 d'entre elles ont déjà formalisé cette priorité par écrit. 16 branches n'auront pas le choix : la loi leur impose des obligations en la matière.

# LES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN ACTIONS



MISSION BRANCHES

**59 projets de certification** pour 32 branches ont été qualifiés et priorisés par la commission de certification de l'Opco EP

Les actions des branches professionnelles en matière de formation et de développement des compétences prennent différentes formes. Il peut s'agir :

- d'accords d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) portant sur une problématique précise sur un territoire donné ;
- de travaux d'observation des métiers et des compétences dans la branche au national ou dans une région ;
- d'accords Pro-A visant à flécher des financements vers les métiers en tension pour les publics les moins diplômés ;
- de la création ou du renouvellement de certifications de qualification portant sur des métiers du secteur ;
- de la promotion des métiers de la branche...

FOCUS

## LES CERTIFICATIONS, UN ENJEU MAJEUR

Dans un monde où les techniques et les métiers évoluent à grande vitesse, il est essentiel que les contenus et les thèmes de formation soient actualisés le plus rapidement possible. De plus, les entreprises ont besoin de savoir qui détient quelles compétences, et les salariés ont besoin de faire connaître et valoriser les leurs. D'où l'importance des certifications conçues par les branches professionnelles, au plus près de la réalité des métiers et des entreprises.

L'Opco EP joue un rôle essentiel auprès des branches pour les accompagner dans la formalisation et l'enregistrement des certifications des branches. L'enregistrement au RNCP et au répertoire spécifique détermine

en effet l'accès des formations à certains financements (notamment le CPF), et représente un signal de qualité en soi.

En 2021, la commission de certification de l'Opco EP a qualifié et priorisé 59 projets de certification pour 32 branches.

La direction ABDOS a par ailleurs entamé des travaux sur 27 certifications : 16 projets de révision (pour faire évoluer des certifications ou renouveler leur enregistrement) et 11 projets de création. 6 certifications ont été finalisées et enregistrées, 5 dossiers ont été déposés à France compétences et étaient en attente de décision à la fin de 2021.

Il ne s'agit pas non plus de certifier pour certifier : il arrive que les travaux de l'Opco EP aboutissent à l'interruption d'un projet de certification après la conduite d'une étude d'opportunité.

## PRO-A, LA DYNAMIQUE EST LANCÉE !

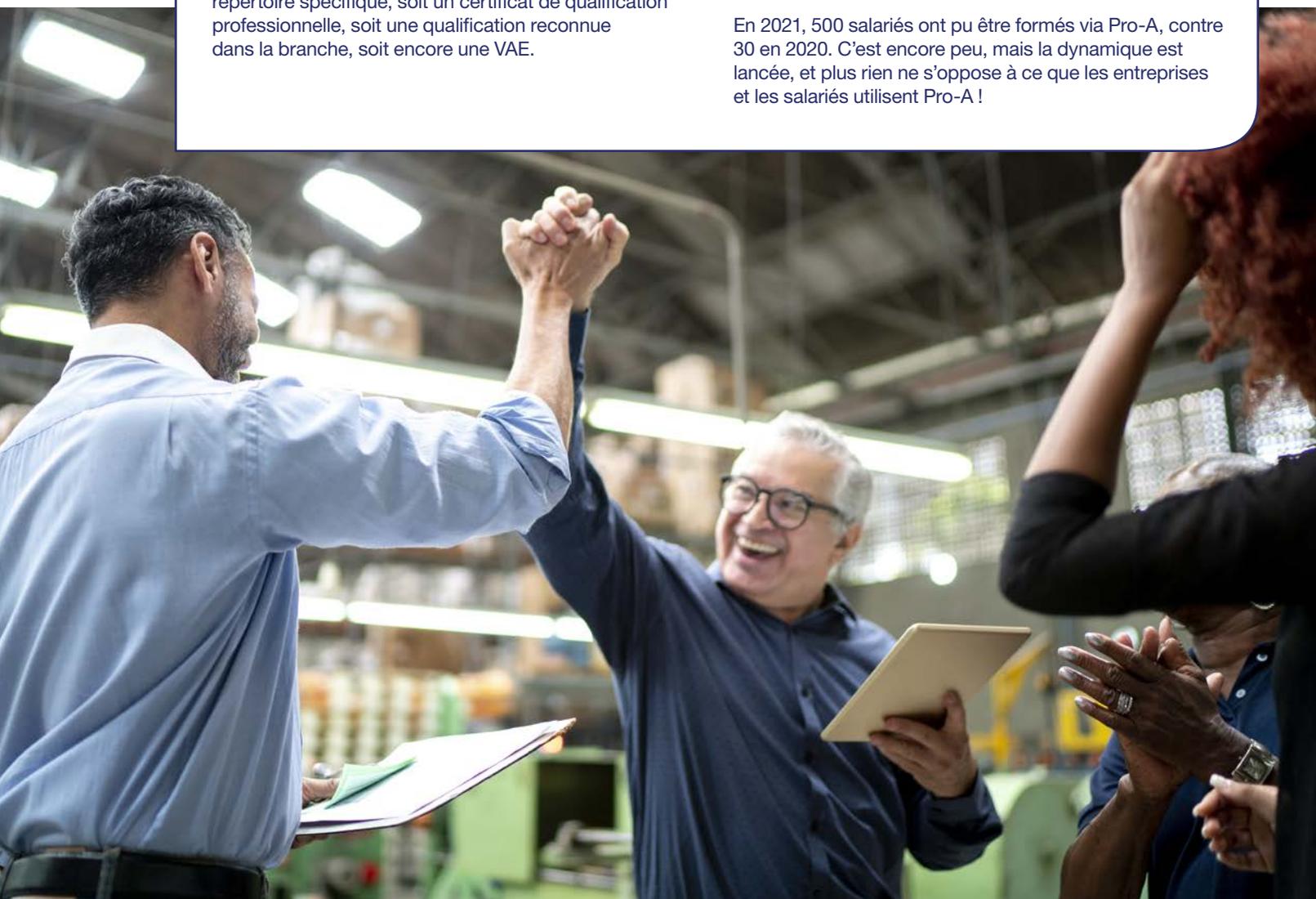
La reconversion ou promotion par l'alternance, Pro-A, a été créée par la réforme de 2018 en lieu et place de l'ancienne période de professionnalisation. Comme cette dernière, Pro-A s'adresse aux salariés en poste et permet de sécuriser les parcours professionnels des bénéficiaires en finançant des formations en alternance, en dehors de tout processus de recrutement (à la différence de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation).

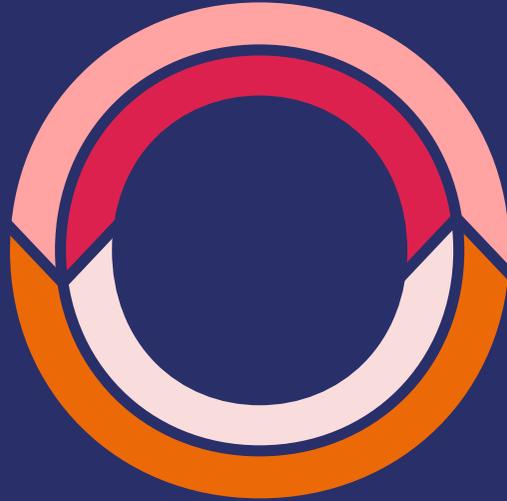
Le dispositif Pro-A a été conçu avant la crise sanitaire, mais il répond parfaitement aux enjeux de la période actuelle : il cible les salariés les moins diplômés (bac+2 au maximum), pour leur permettre soit de changer de métier, soit de progresser dans leur parcours professionnel. Il conduit à préparer soit une certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique, soit un certificat de qualification professionnelle, soit une qualification reconnue dans la branche, soit encore une VAE.

La mise en œuvre de la Pro-A requiert cependant une ingénierie technico-pédagogique particulière : un accord de branche doit définir les certifications accessibles via le dispositif. Ces certifications doivent correspondre à des métiers identifiés comme étant en tension ou d'avenir dans le secteur.

Le rôle de l'Opco EP est ici particulièrement stratégique. L'enjeu est d'articuler connaissance des métiers, des certifications, des compétences, des entreprises et des enjeux économiques et sociaux de chaque branche. Il s'agissait surtout de mettre en route un dispositif qui a un fort potentiel de demande mais qui suppose au départ la négociation d'accords dans chaque branche ! Ralenti par la crise sanitaire, le processus a pu monter en puissance au cours de l'année. En 2021, l'Opco EP a ainsi accompagné 18 accords Pro-A. 12 de plus ont été amorcés en vue d'une conclusion en 2022. Signalons qu'au total, les branches adhérentes des 11 Opco ont à ce jour validé 86 accords Pro-A, soit une moyenne de 8 accords par Opco.

En 2021, 500 salariés ont pu être formés via Pro-A, contre 30 en 2020. C'est encore peu, mais la dynamique est lancée, et plus rien ne s'oppose à ce que les entreprises et les salariés utilisent Pro-A !





2021

**MISSION :**  
**DÉVELOPPER**  
**L'ALTERNANCE**

## **2021, UNE GRANDE ANNÉE DE L'ALTERNANCE**

La mission « développement de l'alternance » est la première mentionnée parmi celles que le Code du travail fixe aux opérateurs de compétences : ceux-ci doivent en effet « assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches » (article L.6332-1).

Les pédagogies de l'alternance cumulent les avantages. En mutualisant le financement de ces formations, France compétences et les Opco s'assurent que le plus grand nombre de personnes et d'entreprises puissent accéder à l'alternance, sous ses deux modalités - apprentissage et professionnalisation.

Pour l'Opco EP, l'alternance revêt une importance toute particulière. Les branches qui le constituent réunissent des petites entreprises de proximité, souvent de tradition artisanale, pour lesquelles le recrutement en alternance est essentiel. Ce n'est pas un hasard si 1 contrat d'alternance sur 5, en 2021, a été signé par des entreprises du périmètre de compétence de l'Opco EP. Dans un contexte exceptionnel, l'Opco EP a été à la hauteur de sa mission de financement, tout en améliorant considérablement la qualité et la rapidité du service.

# DÉVELOPPER L'ALTERNANCE AU CŒUR DES ENTREPRISES

**P**our les entreprises, l'alternance est une ressource essentielle. Elle leur permet de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi et de les former à leur métier, tel qu'il se pratique dans le contexte de leur organisation. Elle est un moyen de trouver et fidéliser de nouveaux profils. Elle constitue une réponse souvent bienvenue à un certain nombre de situations de pénurie de compétences. En 2021, l'Opco EP a mis toute son expertise en œuvre pour répondre le plus efficacement et rapidement possible à l'augmentation de la demande d'alternance.

MISSION ALTERNANCE

## DES RECRUTEMENTS EN ALTERNANCE EN FORTE CROISSANCE

Selon l'enquête Besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi, 58 % des entreprises rencontraient des difficultés à recruter début 2022. Début 2021, le chiffre était de 45 % : l'augmentation reflète l'accroissement des difficultés de recrutement au 2<sup>e</sup> semestre 2021. Cette situation, conjuguée à l'aide exceptionnelle apportée par l'État, contribue à expliquer l'augmentation considérable des nouveaux contrats d'alternance en 2021.

C'est ainsi qu'en 2021, les entreprises adhérentes de l'Opco EP ont recruté **151 006 nouveaux apprentis financés par l'Opco EP**, contre 93 231 en 2020 (+62%). Les contrats de professionnalisation, après avoir reculé de près de moitié en 2020,

sont repartis légèrement à la hausse en 2021 : **17 903 contrats** ont été signés, contre 17 090 en 2020 (+5%). Le contrat de professionnalisation conserve une spécificité : il peut être conclu avec un demandeur d'emploi quel que soit son âge.

Au total, les entreprises adhérentes ont donc recruté en 2021 près de 170 000 alternants (168 909), soit 53 % de plus qu'en 2020. Cela représente 20 % des recrutements en alternance par les entreprises du privé au cours de l'année, alors que les branches constitutives de l'Opco EP rassemblent environ 15 % des salariés du privé. Cette surreprésentation découle en grande partie de la composition économique et sectorielle de l'Opco : ce sont majoritairement des TPE engagées dans les services de proximité, qui ont traditionnellement recours à l'alternance.

**151 006**  
nouveaux apprentis  
financés par l'Opco EP,  
en 2021\*

\* 93 231 apprentis en 2020

**L'apprentissage devient à la fois** plus simple d'accès, plus rapide à traiter et moins pesant en matière de trésorerie.

### UN SERVICE SIMPLIFIÉ ET DIGITALISÉ POUR L'APPRENTISSAGE

Pour faciliter la vie des entreprises et lever les obstacles techniques et administratifs de l'apprentissage, l'Opco EP mise sur ses deux principaux atouts : la proximité du service et l'expertise en matière de dématérialisation.

En 2020 avait été lancé le portail « Action Apprentissage », qui permet à l'entreprise de donner un mandat au CFA pour transmettre à l'Opco EP le contrat et la convention de formation. Ce portail est monté en puissance et s'est enrichi de nouvelles fonctionnalités.



À l'automne 2021, une nouvelle étape a été franchie, avec la possibilité d'engager un contrat d'apprentissage en ligne en 24 heures et de le mettre à la facturation en 2 jours. Dès la saisie du contrat, l'entreprise reçoit très rapidement son numéro d'enregistrement, ce qui lui permet de faire immédiatement ses demandes d'aides publiques.

Les conseillers de l'Opco EP sont à la disposition des entreprises pour les aider à s'approprier ces nouvelles possibilités. L'apprentissage devient à la fois plus simple d'accès, plus rapide à traiter et moins pesant en matière de trésorerie.



## LAETITIA

Laetitia, dirigeante d'une entreprise de services à la personne à Laval.

### TÉMOIGNAGE

#### « L'ALTERNANCE EST UN VRAI TREMPLIN DANS LA VIE PROFESSIONNELLE »

« Dans notre domaine d'activité, le recrutement est sans cesse d'actualité. L'apprentissage a plusieurs vertus, et c'est notamment un bon moyen de recrutement. Il permet d'accompagner des jeunes dans la découverte et la formation à nos métiers, qui sont assez spécifiques, avec des méthodes et des process qui sont les nôtres. »

« Quand ils arrivent, les apprentis ont un temps de découverte de chaque poste occupé, au bureau et sur le terrain. Nous leur donnons ainsi une vision globale de l'entreprise. Ils ont un tuteur de référence qui va les former et les accompagner tout au long de l'année sur le métier qui est le sien. Il y a une vraie complicité qui s'installe entre les deux. »

« Sur la dernière année, nous avons eu deux apprentis plutôt orientés administratif et commercial. Aujourd'hui, nous voulons développer l'apprentissage pour le métier d'assistante ménagère. Dans le service à la personne, c'est assez novateur. »

« Moi-même, j'ai commencé en apprentissage, en BTS par alternance. Mon BTS m'a permis de devenir directrice de l'entreprise, que je dirige aujourd'hui depuis 20 ans. L'alternance, c'est un vraiment un tremplin dans la vie professionnelle. »



## ANTIOCHE

apprentie à la librairie Folies d'Encre à Montreuil.

### TÉMOIGNAGE

Antioche est en brevet professionnel librairie en apprentissage à la librairie Folies d'Encre, à Montreuil (93).

« Mes missions à la librairie sont plutôt polyvalentes. Je fais à la fois de la réception, de l'accueil, je range des livres en rayons, et je fais du conseil client. À l'école, nous avons des types de cours très variés, notamment sur les différents types de rayons. Par exemple, en « jeunesse », on va nous parler de développement de l'enfant, pour savoir quel type de livre est adapté à quel type d'âge. »

« Le format apprentissage me plaît beaucoup, il me permet d'être entourée d'une grande équipe qui apporte des visions différentes du métier, avec des gens qui ont des parcours différents. En plus de cela, on est rémunéré. Cela m'a permis d'avoir un début d'indépendance vis-à-vis de mes parents. »

« Je me sens chez moi, ici ! J'ai l'impression de m'être trouvée une 2<sup>e</sup> famille avec tous mes collègues ! »

# L'OPCO EP, PARTENAIRE DE PROXIMITÉ DES OFA

Les organismes de formation des apprentis (OFA) ont connu une transformation profonde après la réforme de 2018. Leurs conditions de création, leurs activités, leurs financements, leur cadre réglementaire ont été modifiés profondément. Ils ont ensuite dû affronter les impacts liés à la crise sanitaire en 2020, imposant des mutations pédagogiques importantes, et enfin une augmentation considérable du nombre de contrats en 2021 à la suite des mesures de soutien gouvernemental. Tout au long de l'année 2021, l'Opco EP a accompagné les OFA de son champ de compétence pour faire de ces changements une opportunité. Avec trois grandes orientations : le conseil de proximité, la simplification administrative, le soutien à l'investissement.

## ÉCOUTER ET ACCOMPAGNER EN PROXIMITÉ

L'Opco EP s'est tenu aux côtés des OFA tout au long de l'année 2021, à la fois en restant à leur disposition quotidiennement et en allant au-devant de leurs attentes. Pour illustration, les équipes rencontrent l'intégralité des OFA chaque année, réalisent la cartographie de leurs besoins et apportent des solutions immédiatement opérationnelles. Au total, en 2021, l'Opco EP a organisé 2 000 rendez-vous avec des OFA et a réalisé 1 123 entretiens d'accompagnement.

Le digital est un autre moyen d'entrer en communication avec les OFA dans leurs territoires, par l'organisation de webinaires et la mise à disposition de documents et de guides. En 2021, l'Opco EP a notamment :

- organisé plusieurs webinaires dédiés aux OFA, sur les évolutions de l'apprentissage (18 février), sur l'accueil des stagiaires en situation de handicap (29 juin), sur la facturation simplifiée (22 juillet)... ;
- diffusé de nombreux supports de communication pédagogiques sur les préoccupations spécifiques des OFA sous forme de fiches (FAQ OFA), de guides (« L'alternance : un principe, 2 contrats ») ou de newsletters (« Informations aux prestataires de formation »).

Le secret de la proximité reste l'articulation entre ces grandes initiatives de communication et la relation personnelle et directe de l'Opco EP avec chaque OFA au plus près dans les territoires.

## SIMPLIFIER LES DÉMARCHES

L'Opco EP s'est fixé pour objectif de rendre simples et transparentes les démarches liées au dépôt des contrats, à leur validation et à leur financement.

Les OFA, comme les entreprises, ont ainsi accès depuis septembre 2021 à l'automatisation de bout en bout de la saisie et du traitement des dossiers d'apprentissage. Depuis juillet 2021, les OFA bénéficient par ailleurs d'une fonctionnalité de signature électronique. De plus, le travail conduit par le collectif inter-Opco complète le dispositif : les OFA transmettent leurs dossiers issus de leur système d'information via une interface créée par l'inter-Opco. Désormais, un dossier complet déposé par voie numérique sur les portails de l'Opco bénéficie d'une garantie d'engagement en moins de 24 heures et de paiement en 15 jours.

C'est donc à la fois une simplification et une accélération considérables des démarches des OFA. Ces résultats font suite à un investissement continu de l'Opco EP, qui a permis la gestion d'une forte augmentation des flux d'apprentis.

## ZOOM SUR

### 2018-2022 : LA TRANSFORMATION DES OFA

**1<sup>er</sup> janvier 2019** : l'âge maximal pour signer un contrat d'apprentissage passe de 25 ans à 29 ans révolus. Les OFA deviennent organismes de formation et doivent déposer une déclaration d'activité à leur création. En revanche, l'autorisation de la Région n'est plus requise pour l'ouverture d'une section.

**1<sup>er</sup> janvier 2020** : les Opco assurent le financement par contrat des OFA. Fin du financement par conventionnement avec les Conseil régionaux.

**1<sup>er</sup> janvier 2022** : les OFA doivent être certifiés Qualiopi. Les OFA créés avant la loi doivent avoir achevé leur transformation statutaire en organismes de formation.

## VÉRONIQUE FURLAN

directrice générale de la SEPR (Lyon), qui comprend un CFA des métiers de l'imprimerie.

### TÉMOIGNAGE



#### « NOS APPRENANTS PEUVENT MANIER LES OUTILS QU'ILS RENCONTRERONT EN ENTREPRISE »

« Pour améliorer nos outils techniques et nous situer toujours un peu en avance de ce qu'est la technique en entreprise, nous avons présenté un dossier de financement pour une presse à plat, fort attendue par les profs et les élèves.

Elle permet à nos apprenants de manier les derniers outils du marché, qu'ils rencontreront dans le monde du travail. Nous sommes vraiment contents ! Nous avons besoin de cet équipement, nous l'avons eu quand il fallait, comme il fallait, dans de bonnes conditions.

Nos étudiants sont ravis. Nous sommes en croissance d'effectifs cette année, nous avons donc de plus en plus de besoins. C'est très important, d'être accompagnés comme ça, et nous espérons que cela va durer ! ».

### INVESTIR POUR MIEUX FORMER LES APPRENTIS

Dès 2020, l'Opco des entreprises de proximité s'est engagé pour soutenir les organismes de formation par apprentissage, sur le champ d'activité des métiers de l'Opco EP, dans leur effort d'investissement pour les équipements nécessaires à la réalisation des formations.

Engagée sur l'ensemble du territoire, cette offre aux OFA leur apporte la possibilité d'investir dans des équipements métiers et digitaux qui concourent à améliorer la qualité de l'apprentissage et à renforcer l'attractivité des filières de formation en apprentissage.

L'appel d'offres réalisé en 2020 a permis la validation de **273** dossiers OFA, soit 55 % des dossiers déposés en métropole et dans

les Drom, représentant **521** projets, soit 37 % des projets déposés. Ceux-ci couvraient des investissements en **équipements digitaux** et en **équipements métiers non digitaux**, pour un montant validé de **10 648 922 €**. Le bilan réalisé au terme de la réalisation des investissements s'élève à 9 376 399 €, soit 88 % du montant accordé.

Un nouvel appel à projets lancé en août 2021 a validé **246** dossiers OFA, soit 73 % des dossiers déposés, 564 projets, soit 64 % des projets déposés pour un financement total de **13 256 387 €**. **73 % des engagements portent sur des équipements métiers et 27 % sur des équipements digitaux.**

L'équipement représente un enjeu très important pour les OFA. Il conditionne l'efficacité pédagogique, le maintien à jour de l'outil, mais aussi l'image de l'apprentissage auprès des candidats et de leur famille.

#### ZOOM SUR

### TENDANCES : QUELLES SONT LES ATTENTES DES CFA ?

Début 2021, comme l'année précédente, des conseillers ont fait le tour des CFA qui forment aux métiers des branches adhérentes de l'Opco EP. Objectif : recueillir les ressentis et les attentes des CFA par rapport aux services de l'Opco. La comparaison des deux vagues fait apparaître des évolutions frappantes.

- En 2020, les CFA souhaitent qu'on les aide davantage à trouver des entreprises recruteuses qu'à mobiliser des jeunes pour l'apprentissage. En 2021, c'est l'inverse : les vocations de jeunes sont la première préoccupation des CFA.
- Les modalités pédagogiques et les contraintes sanitaires liées au Covid sont des sujets moins sensibles en 2021 pour les CFA.
- La mobilité des jeunes à l'international et vers les Drom intéresse une minorité déjà importante de CFA (36 %).

# L'OPCO EP, ACTEUR NATIONAL DU SOUTIEN À L'ALTERNANCE

**D**ès le début de la pandémie, l'alternance a été identifiée comme un levier d'action en faveur des entreprises et des jeunes mis en difficulté par la crise. En août 2020, une aide à l'alternance a été mise en place, entraînant une demande accrue de recrutements en apprentissage et en contrat de professionnalisation. En mobilisant ses moyens et ses équipes, l'Opco EP s'est montré à la hauteur de cet afflux de dossiers et des enjeux de la crise.

## DES SUBVENTIONS FORTEMENT MOBILISÉES

Le succès de l'aide exceptionnelle à l'alternance (5 000 € pour l'embauche d'un mineur, 8 000 € pour un majeur) auprès des entreprises de proximité doit beaucoup au travail de terrain de l'Opco et à la digitalisation de la relation avec les CFA et les entreprises. Le système d'information permet en effet à l'entreprise de demander

très rapidement la subvention. Celle-ci est en principe versée mensuellement avant paiement du salaire de l'apprenti.

Dans le déploiement de cette aide, l'Opco EP a montré sa capacité à s'intégrer avec agilité dans l'écosystème technique et institutionnel qui entoure ce financement exceptionnel, afin de garantir une efficacité maximale au service des alternants et des entreprises.

## ZOOM SUR

### LES APPRENTIS EN MILIEU CARCÉRAL

En 2020, l'Opco EP avait reçu officiellement la mission de gérer la question des apprentis sans contrat. L'Opco s'était parfaitement acquitté de la tâche. Celle-ci a par ailleurs été pour les équipes de l'Opco EP l'occasion d'approfondir leur expertise en matière de gestion dématérialisée.

C'est en raison de cette expertise que l'Opco EP s'est vu en 2021 confier une mission d'ampleur plus réduite mais de grande importance : la gestion des dossiers d'apprentis en milieu pénitentiaire. Il s'agit d'une expérimentation lancée pour 3 ans par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, et qui consiste à permettre à de jeunes détenus

(moins de 30 ans) de se former par l'apprentissage en vue de leur réinsertion. La procédure est spécifique : un engagement d'apprentissage se substitue au contrat d'apprentissage. L'établissement pénitentiaire le remplit, et le transmet avec les documents nécessaires à l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), qui le transmet à l'Opco EP. Celui-ci se charge de la gestion du financement.



# PROMOUVOIR L'ALTERNANCE DANS LES TERRITOIRES



L'implantation territoriale de l'Opco EP lui permet de faciliter la rencontre entre les acteurs de l'alternance : jeunes, entreprises, CFA et organismes de formation, financeurs...

Par sa connaissance approfondie du tissu économique, du réseau de prestataires et des institutions partenaires, l'Opco EP est en mesure de promouvoir l'alternance sur chaque bassin d'emploi, dans les secteurs économiques couverts par les branches adhérentes. Quelques exemples.

## ÉCHANGE ET COMMUNICATION, CLÉS DE LA RÉUSSITE

L'Opco EP en Centre-Val de Loire a lancé une expérimentation pour sécuriser les parcours des alternants. Après avoir consulté l'ensemble des intervenants de l'alternance en région, l'Opco EP a sélectionné un consultant pour accompagner 30 binômes entreprise/alternant et animer 6 ateliers territoriaux rassemblant les différents acteurs. L'objectif à long terme est d'amener l'ensemble des parties prenantes à se parler et échanger sur les bonnes pratiques pour sécuriser l'alternance.

Dans le même esprit, l'Opco EP Auvergne-Rhône-Alpes a proposé d'accompagner les entreprises dans le recrutement d'apprentis, grâce à une formation-action délivrée par un consultant expert. En 4 séquences de 2 heures à distance, celui-ci donne aux entreprises les principales clés pour recruter et accueillir un alternant dans les meilleures conditions.

À chaque fois, il s'agit pour l'Opco EP de mobiliser à la fois sa maîtrise technique des dispositifs d'alternance et sa connaissance des acteurs du territoire pour faciliter les recrutements.

## EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES FORMES D'ALTERNANCE

La réforme de 2018 a mis en place une expérimentation jusqu'à fin 2023 autour du contrat de professionnalisation. Elle vise à élargir le champ des formations accessibles à la professionnalisation en permettant à l'Opco, à l'entreprise et au salarié de définir ensemble le parcours de professionnalisation et les compétences visées.

C'est dans ce cadre que l'Opco EP a mis en place le « contrat Boussole » en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à La Réunion. Il s'agit d'un contrat de professionnalisation expérimental de 6 mois minimum, qui vise à l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Il inclut 227 heures de formation à des savoir-être et savoir-vivre professionnels, définis par chaque entreprise en concertation avec l'Opco EP, et s'adresse à des publics prioritaires.

## PRÉPARER L'ALTERNANCE EN AMONT

L'alternance peut également être utilisée, dans un objectif analogue, dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). C'est ce qu'a déployé l'Opco EP en Martinique sur les métiers de la boulangerie-pâtisserie. Il s'agit de préparer les jeunes sélectionnés à être en mesure de suivre une formation en alternance dans une entreprise du secteur, notamment par le développement des soft skills nécessaires, puis par l'accompagnement à la recherche d'un contrat d'alternance.

**61 contrats**  
**Boussole** sur  
les métiers de la  
boulangerie-pâtisserie



# PROMOUVOIR L'ALTERNANCE AUPRÈS DES JEUNES

**L**a pédagogie de l'alternance constitue une véritable chance pour les stagiaires et les apprentis. Elle représente pour eux la possibilité de découvrir un métier simultanément sous l'angle de la pratique et celui de la théorie, tout en acquérant une expérience de travail et en augmentant considérablement leurs probabilités d'insertion professionnelle. C'est aussi un moyen de financer sa formation initiale et son diplôme. Le développement exceptionnel qu'ont connu les contrats d'alternance en 2021 peut faire espérer qu'un seuil qualitatif et quantitatif dans la valorisation de cette modalité pédagogique a enfin été franchi. L'Opco EP s'y est employé, en informant les publics concernés, en communiquant sur les métiers et en facilitant les démarches des jeunes dans la conclusion de leurs contrats avec les entreprises d'un côté, les CFA et les organismes de formation de l'autre.

MISSION ALTERNANCE



## SIMPLIFIER L'ACCÈS À L'ALTERNANCE POUR LES JEUNES

Qu'est-ce qui freine l'accès d'un jeune à l'alternance ? Il y a plusieurs facteurs :

- le difficile accès à la connaissance concrète des types de contrats (apprentissage et professionnalisation) ;
- la dispersion des informations et des interlocuteurs (entreprises, centres de formation, Opco...);
- la dimension administrative – aussi bien la part à assumer par le jeune que celle qui s'impose à l'entreprise et peut la dissuader de se lancer dans l'aventure.

### L'Opco EP a travaillé sur ces différents points de blocage.

Lancé le 30 novembre 2020, le hub de l'alternance comporte 3 entrées, une pour les entreprises, une pour les organismes de formation/CFA, une pour les jeunes. Cette entrée « jeunes » a fait l'objet d'une communication renforcée en 2021.

À elle seule, elle répond à l'essentiel des difficultés rencontrées par les jeunes sur le chemin de l'alternance, en fournissant :

- une information complète, simple et concrète sur l'apprentissage et la professionnalisation ;

- un outil de simulation du salaire perçu dans les contrats en alternance ;
- un outil de construction du CV ;
- une information sur les salons de l'emploi et de l'alternance ;
- un listing d'entreprises à contacter ;
- un moteur de recherche de formations par domaine et secteur géographique.

Parallèlement, la simplification, via la dématérialisation, des démarches de l'alternance pour les entreprises et les CFA/organismes de formation bénéficie indirectement aux jeunes. Dès lors que l'embauche d'un apprenti ne représente plus une charge de travail administrative, cette modalité de recrutement devient autrement plus attractive pour les TPE-PME, et les candidatures sont accueillies beaucoup plus favorablement.

## FAIRE CONNAÎTRE ET DÉCOUVRIR LES MÉTIERS ET LES CARRIÈRES

Mais au-delà des obstacles matériels, beaucoup d'idées reçues s'interposent encore entre les jeunes et l'alternance. L'Opco EP a déployé des moyens pour lutter contre ces représentations. Il s'agit de faire connaître et aimer des métiers soit ignorés, soit mal considérés.



### Top 10 des branches

#### Apprentissage

- 1 Boulangerie/pâtisserie
- 2 Coiffure
- 3 Immobilier
- 4 Interprofession
- 5 Personnel prestataires de services secteur tertiaire
- 6 Pharmacies
- 7 Esthétique, cosmétique et parfumerie
- 8 Entreprises des services à la personne
- 9 Dentistes
- 10 Détail de l'habillement et des articles textiles

#### Contrat de professionnalisation

- 1 Personnel prestataires de services secteur tertiaire
- 2 Dentistes
- 3 Interprofession
- 4 Entreprises des services à la personne
- 5 Notaires
- 6 Pharmacies
- 7 Immobilier
- 8 Coiffure
- 9 Boulangerie/pâtisserie
- 10 Esthétique, cosmétique et parfumerie

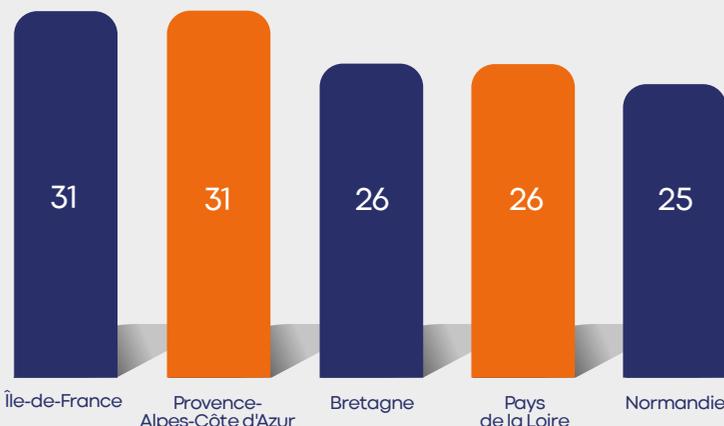
### Les principaux diplômes préparés



● Contrat d'apprentissage ● Contrat de professionnalisation

au 31/12/2021

### Top 5 des régions



Alternants pour 10 000 habitants



2021

**MISSION :**

**SOUTENIR LES TPE-PME  
ET LEURS SALARIÉS**

## **TPE-PME : DES COMPÉTENCES POUR LA RELANCE**

Depuis la réforme de 2018, le financement du plan de développement des compétences (PDC) par les Opco est fléché vers les entreprises de moins de 50 salariés. La mission confiée aux Opco consiste à « assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises », avec 2 objectifs principaux :

- « améliorer l'information et l'accès des salariés » des TPE-PME « à la formation professionnelle » ;
- les « accompagner [...] 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 » (article L.6332-1).

Pour l'Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité, cette mission est particulièrement significative. L'Opco EP réunit en effet des branches professionnelles et des entreprises qui se caractérisent le plus souvent par des effectifs de petite taille et une activité inscrite dans le territoire. 99,4% des entreprises adhérentes comptent moins de 50 salariés et 81% des collaborateurs des entreprises adhérentes de l'Opco EP travaillent dans une structure de moins de 50 personnes. En 2021, l'Opco EP a continué à déployer ses équipes sur le territoire pour répondre aux attentes des TPE-PME.

# 2021 : RETOUR À UNE « NOUVELLE NORMALITÉ »

**C**'était l'une des grandes attentes de l'année 2020 : le « retour à la normale » allait nous faire reprendre le cours des choses tel qu'il avait été interrompu en mars 2020. En réalité, la crise sanitaire a entraîné trop de transformations dans les perceptions et dans la réalité du monde du travail et de la formation pour qu'il soit possible de revenir simplement à l'état antérieur une fois la tempête passée. Et ce d'autant moins que la pandémie s'est installée dans la durée. Cependant, après la grande rupture qu'a constituée le premier confinement du printemps 2020, l'activité a bel et bien repris, avec des contraintes en évolution constante.

L'Opco EP, après une année 2020 passée sous le signe conjoint du déploiement de sa structure et de la gestion de l'urgence, a donc renoué en 2021 avec une forme de normalité, doublement nouvelle par rapport à l'avant-crise. Nouvelle parce que l'Opco, lui-même, n'existe que depuis 2019 et a vécu en 2021 sa première année de plein fonctionnement ; et nouvelle, également, parce que l'environnement économique et social s'est transformé sous l'effet de la crise sanitaire. En 2021, l'Opco EP a donc pu mettre toute son expertise acquise au cours des mois précédents au service des entreprises adhérentes et de la formation de leurs salariés dans les bassins d'emploi.

## RÉPONDRE AUX ENJEUX DES TPE-PME : LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'Opco EP est avant tout l'allié des entreprises de moins de 50 salariés dans le financement et le déploiement de leur plan de développement des compétences. C'est l'une de ses missions fondamentales.

En 2021, l'Opco EP a engagé 163 M€ pour financer la formation des salariés des TPE-PME dans le cadre de leurs plans de développement des compétences. Ce chiffre correspond à 270 917 salariés ayant bénéficié de formations mises en place grâce au conseil et à l'expertise des conseillers Opco EP sur tout le territoire.

À ces engagements s'ajoutent les sommes gérées dans le cadre des versements conventionnels (57 M€) et volontaires (72 M€), pour des montants en augmentation très sensible par rapport à 2020.

## FAIRE FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Le 2<sup>d</sup> semestre de 2021 a été marqué par d'importantes tensions de recrutement dans un certain nombre de secteurs, dont quelques-uns correspondent à des branches adhérentes de l'Opco EP.

En novembre 2021, 63% des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête REFLEx ont eu du mal à recruter.

Sur le podium des professions les plus touchées, on trouve les branches du froid, de la coiffure et des services à la personne, mais beaucoup d'autres activités sont affectées par le phénomène.

L'Opco EP a d'abord contribué à limiter ces tensions de recrutement par l'accompagnement des entreprises dans le recrutement des alternants (*voir p.24*). L'Opco EP a également coordonné près de 2 800 entrées en formation sur près de 250 actions mises en place via la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), et 105 actions de formation via la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Dans tous les cas, l'Opco a déployé son action au plus près des territoires, en cohérence avec les besoins exprimés

des branches, et en s'assurant de la pertinence des actions par la connaissance des enjeux sur les bassins d'emploi et le contact permanent avec les entreprises.

## PROXIMITÉ ET DISPONIBILITÉ

L'efficacité de l'accompagnement des entreprises par l'Opco EP repose en grande partie sur sa capacité d'écoute et de réaction rapide au plus près du terrain.

En 2021, l'Opco EP a géré plus de deux fois plus d'appels entrants que l'année précédente (591 000 contre 270 000). 146 000 d'entre eux ont concerné des formations hors alternance, 194 000 portaient sur les services en ligne mis en place pour simplifier la vie des entreprises.

Dès janvier, des cellules de support d'expertises ont été mises en place dans chaque domaine de compétence, afin que les équipes soient à même de faire les réponses les plus qualitatives dans les meilleurs délais. D'un point de vue quantitatif, le centre de contact a été en mesure de répondre aux appels d'entreprises sur une vaste amplitude horaire, de 5h à 23h, à partir de novembre 2021, grâce à la coordination des Drom, en particulier l'antenne de La Réunion, et de la métropole. C'est cette articulation du distanciel et du contact direct, qui génère la proximité et la disponibilité des équipes de l'Opco EP auprès de ses adhérents.

# L'OPCO EP À L'ÉCOUTE DES TERRITOIRES

Le service rendu par l'Opco EP aux entreprises se fonde sur la qualité de sa relation aux bassins d'emploi et sur une connaissance approfondie et actualisée des réalités économiques et sociales des territoires.

## POURSUITE ET DÉVELOPPEMENT DES ENQUÊTES REFLEX

Le dispositif REFLEX a continué à fonctionner avec une efficacité accrue en 2021. Près de 50 000 enquêtes ont été complétées tout au long de l'année, permettant un suivi fin de l'évolution des attentes et ressentis des entreprises dans chaque région. REFLEX – acronyme de Repérage Flash Emploi – est un outil à double niveau : il permet à l'Opco EP de mieux connaître les besoins des entreprises et des territoires – c'est un outil d'observation ; et il permet aux entreprises de se situer par rapport à leur propre environnement – c'est un outil d'information. Les enquêtes peuvent déboucher sur des prises de rendez-vous avec les entreprises pour évoquer des problématiques d'emploi, de formation ou de recrutement. En 2021, plus de 500 rendez-vous d'entreprises se sont organisés de cette manière.

## DES STRATÉGIES TERRITORIALES : LES PAR

La démarche territoriale de l'Opco EP se structure à l'échelle des régions. Autour des Commissions paritaires régionales (CPR) se mettent en place des stratégies territoriales, formalisées au sein des plans d'action régionaux (PAR). Ceux-ci intègrent et déclinent les grandes orientations de l'Opco EP à l'échelle nationale en les articulant aux besoins spécifiques de la région et de ses différents bassins d'emploi.

Les PAR, documents dynamiques et évolutifs, accompagnent le déploiement constant de l'action de l'Opco EP dans les bassins d'emploi, garantissant la proximité et la cohérence locale des initiatives. 18 PAR ont été mis en place. Chaque région a édité son PAR, et un site Internet dédié permet de suivre l'évolution de leur mise en œuvre et de leur mise à jour.

ZOOM SUR

## LE TOUR DE FRANCE DE L'OPCO EP

Entre juillet et décembre 2021, les équipes de l'Opco EP étaient sur les routes. En 16 étapes, le van Opco EP a organisé à travers la France entière des événements d'information et d'échange au cœur des villes moyennes, avec des focus régionaux thématiques. Les conseillers ont ainsi pu aller au-devant des entreprises pour expliquer les nouveaux dispositifs, répondre aux questions, accompagner les projets de formation et répondre aux besoins de recrutement.

**Une centaine de collaborateurs de l'Opco EP se sont mobilisés sur tout le territoire. L'opération a été l'occasion de prendre contact avec plus de 30 000 entreprises et de nouer ou renouer des liens avec près de 140 représentants d'institutions locales. En moyenne, 6 entreprises ont été accueillies par le van Opco EP à chaque étape.**



Dispositif REFLEX : près de **50 000 enquêtes** ont été complétées

# LES AIDES EXCEPTIONNELLES AUX ENTREPRISES

**E**n 2021, les aides exceptionnelles mises en place en 2020 pour lutter contre les effets de la crise sanitaire sur les entreprises et les salariés ont été prolongées et même parfois élargies pour accompagner la reprise. Tout comme il l'a fait pour l'alternance (p. 28), l'Opco EP a mis son expertise au service du déploiement de ces dispositifs, en ciblant tout particulièrement les TPE-PME.

MISSION TPE-PME



## LE FNE-FORMATION : UN LEVIER DE FINANCEMENT POUR LA REPRISE

Le déploiement du FNE a constitué un levier fort pour l'accompagnement des entreprises concourant à l'ajustement des compétences des salariés dans un contexte de reprise d'activité, en particulier dans les entreprises en difficulté. C'est ainsi que plus de 27 000 bénéficiaires issus de 5 741 entreprises ont bénéficié du soutien au départ en formation par le FNE par l'intermédiaire de l'Opco EP.

Rappelons que le FNE-Formation a été mobilisé dès avril 2020 pour financer la formation dans les entreprises en activité partielle. En 2021, l'aide a été reconduite et étendue à d'autres situations : les entreprises en difficulté, puis, à partir du 1<sup>er</sup> juillet, les entreprises confrontées à des mutations technologiques ou économiques, ou contraintes de se

réorganiser pour sauvegarder leur compétitivité. Les formations doivent être organisées en parcours et correspondre à certains objectifs (reconversion, certification, anticipation des mutations, compétences « crise Covid »).

Le dispositif s'est donc élargi tout en gagnant en complexité. L'intermédiation de l'Opco EP a ainsi joué un rôle fondamental dans la diffusion de cette aide, en particulier au profit des TPE-PME, qui bénéficient d'un financement à 100 % (entreprises de moins de 300 salariés).

## ACCOMPAGNER LA POLITIQUE RH DES TPE-PME

L'aide publique exceptionnelle portait également sur l'accompagnement RH des TPE-PME. Les plus petites entreprises n'ont souvent pas les moyens d'avoir un DRH dédié, moins encore un service RH. La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH), réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, met à leur disposition un expert RH dont la prestation est cofinancée partiellement ou totalement par l'État et l'Opco EP. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un financement à 100 %. C'est un moyen pour elles de professionnaliser la fonction RH, notamment sur les missions recrutement, formation et gestion des parcours. 620 entreprises en ont bénéficié en 2021 par l'intermédiaire de l'Opco EP.

**27 000 bénéficiaires**  
issus de **5 741 entreprises**  
ont bénéficié du soutien  
au départ en formation

## L'INVESTISSEMENT DE L'OPCO EP DANS LES PLATEFORMES TRANSCO



Lancées au début de 2021, les plateformes « Transitions Collectives », ou Transco, visent à organiser les reconversions et les transitions professionnelles dans ou vers les secteurs qui en ont le plus besoin, en se fondant sur des partenariats régionaux.

On a pu constater qu'en l'absence d'impulsion des DREETS et des DEETS dans les régions et les départements, la mobilisation partenariale tend à rester atone. L'Opco EP s'est engagé dans plusieurs régions dans la démarche Transco. La concentration des moyens de l'Opco EP (services distanciels, conseillers, responsables de projets régionaux) sur les

territoires ne conduit pas, du fait de la poursuite des aides d'État et de la reprise économique, à de nombreux parcours de transition professionnelle. Mais elle a induit un effet de « halo » sur les autres dispositifs emploi et formation. Dans les régions qui ont conclu un partenariat Transco, on constate en effet une intensification de l'accès à la formation et aux dispositifs portés par l'Opco EP à des niveaux de 50 à 70 % supérieurs au niveau national. L'Opco EP a conduit plus de 14 000 enquêtes REFLEx dans le seul cadre de la campagne Transco.



## L'OPCO EP ET LE SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ S'ENGAGENT DANS LES DROM

Autre exemple de synergie vertueuse avec des partenaires institutionnels : l'Opco EP et le SMA ont signé le 25 novembre 2021 une convention-cadre de partenariat en faveur d'un objectif que les deux structures partagent : l'insertion professionnelle des jeunes les plus éloignés de l'emploi dans les Drom. Les CPR de Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion ont toutes participé à l'événement.

Le Service Militaire Adapté, rattaché à la Direction générale des outre-mer (DGOM), assure depuis plus de 60 ans des missions d'insertion dans les territoires

ultra-marins. La convention-cadre sert de base à des conventions pour chacun des territoires. Ces conventions viseront à coordonner les actions, les informations et les dispositifs des deux réseaux pour optimiser les actions d'insertion et de lutte contre le chômage dans chacun des territoires.

**Le Service Militaire Adapté assure depuis plus de 60 ans des missions d'insertion**

# UNE OFFRE DE SERVICES STRUCTURÉE

**E**n 2021, l'Opco EP a franchi une étape importante dans la structuration, la mise en forme et la communication de son offre aux bénéficiaires : branches, entreprises, individus. L'offre, bien sûr, continue à s'enrichir et à évoluer. Mais son organisation générale est précisée et permet de répondre clairement à la question « qu'est-ce que l'Opco EP peut faire pour nous ? ».

L'année 2021 a été l'occasion de discuter activement en interne de l'offre de l'Opco EP. Celle-ci a fait l'objet d'une validation paritaire en mai.

## L'OFFRE AUX BRANCHES

Les services aux branches professionnelles couvrent les domaines suivants.

- **Visibilité** : via les enquêtes REFLEx, les branches acquièrent des données sur la situation des métiers, du marché de l'emploi et des entreprises dans leur secteur.
- **Certifications professionnelles** : l'Opco EP apporte son expertise pour prioriser, formaliser et déposer les projets de certification.
- **Financement** : au sein des SPP, l'Opco EP aide les branches à déterminer le financement et les niveaux de prise en charge des formations et des contrats d'alternance. Dans les branches où il existe un versement conventionnel, il gère les fonds correspondants au service du plan de développement des compétences des entreprises du secteur.
- **Stratégie** : l'Opco EP intervient au sein des CPNE-FP pour aider à la conception des plans stratégiques de branche.

## L'OFFRE AUX ENTREPRISES

Le lancement du nouveau site Internet en juillet a été l'occasion de mettre en valeur l'offre de services aux entreprises, structurée en 4 familles d'objectifs.

- **Financement** : l'Opco EP permet aux entreprises d'accéder aux financements de leur plan de développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés ou contributrices volontaires ou conventionnelles), aux subventions du FNE-Formation, au financement de l'alternance.
- **Information** : via les FAQ juridiques, la base documentaire à disposition, les événements et conférences, mais aussi le contact avec les conseillers, les entreprises peuvent s'informer sur tout ce qui touche

au développement des compétences dans leur secteur.

- **Accompagnement** : le chef d'entreprise peut être accompagné dans ses recrutements (POE ou alternance), le choix des formations (via un catalogue clés en main), la reconversion des salariés (Transco), le diagnostic performances et compétences de son entreprise.
- **Soutien** : l'Opco EP soutient les entreprises dans l'établissement de leur politique RH (via la PCRH), dans l'adaptation aux mutations de l'environnement, dans l'expérimentation emploi-compétences, dans le déploiement de formations en situation de travail.

## L'OFFRE AUX PERSONNES

Les individus, qu'ils soient salariés, jeunes ou demandeurs d'emploi, trouvent auprès de l'Opco EP, dans le périmètre des secteurs professionnels qu'il couvre...

- **Information** : par l'intermédiaire du profil « salarié » du site Internet ou via le hub de l'alternance, jeunes et salariés accèdent à toute l'information nécessaire sur le financement de leur formation ou sur les possibilités en matière d'alternance.
- **Mise en relation** : les conseillers orientent les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi vers les interlocuteurs pertinents (Pôle emploi, CEP, organismes de formation...), et mettent en relation jeunes et entreprises recrutant les alternants.
- **Financement** : l'Opco EP permet aux différents publics d'accéder aux dispositifs de financement correspondant à leurs objectifs (alternance, POE, PDC...), en lien avec les acteurs pertinents (CFA, organismes de formation, Transitions Pro, Pôle emploi, entreprises...).
- **Gestion de dossier** : sans en être les destinataires directs, les individus bénéficient de la gestion dématérialisée et simplifiée de l'alternance et de la formation mise en place par l'Opco EP.

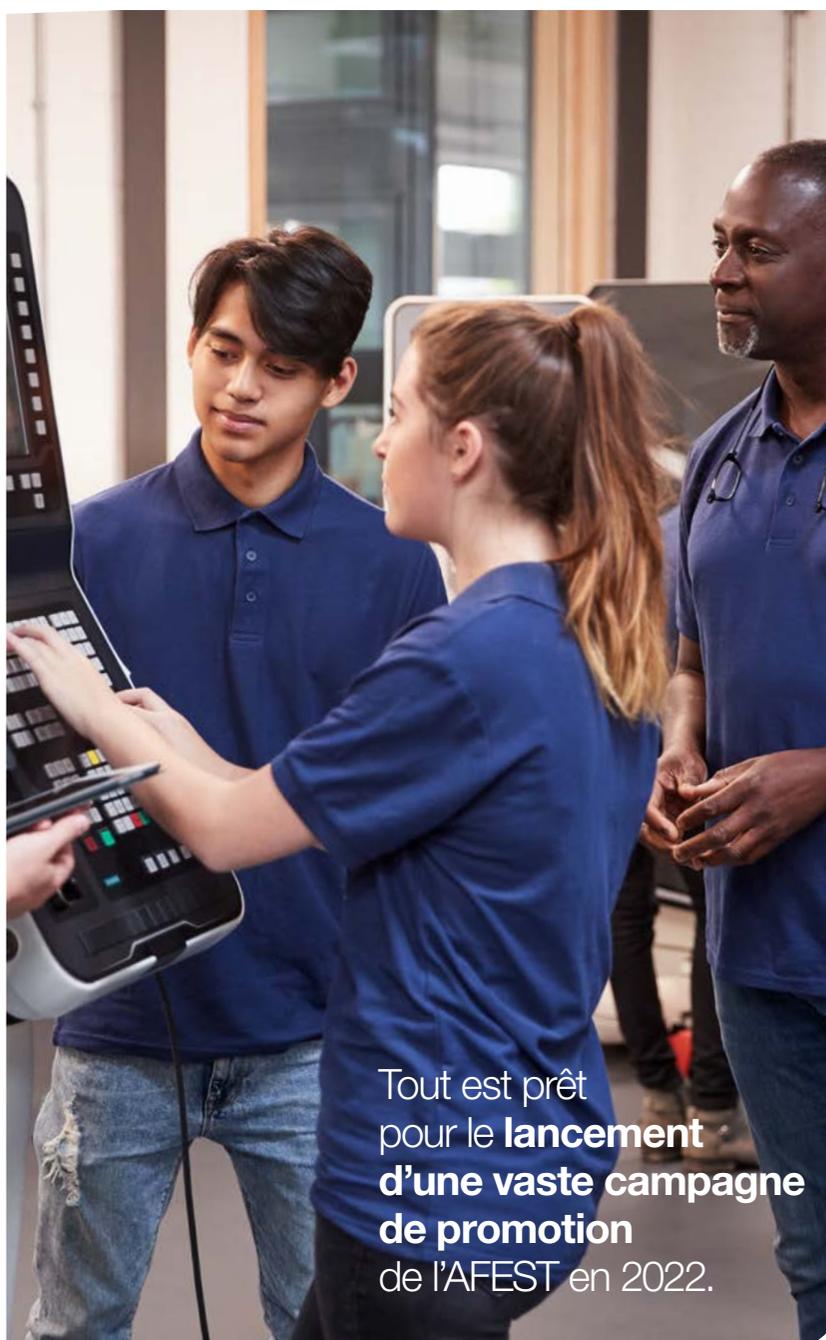
## LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

L'une des missions assignées aux Opco par le Code du travail consiste à promouvoir la formation en situation de travail (AFEST). Celle-ci suppose le respect d'un certain nombre de conditions : présence d'un formateur/tuteur, alternance de travail et de phases réflexives, évaluation des compétences pendant et au terme de la formation.

En 2021, la direction de l'accompagnement des branches et de l'offre de services a posé les bases d'un vaste projet de développement d'une offre AFEST de l'Opco EP. 8 chantiers ont été soumis par la direction générale au Conseil d'administration :

- développement de l'offre de services AFEST ;
- financement ;
- sensibilisation des branches ;
- AFEST et certification ;
- AFEST et alternance ;
- AFEST et organisation du travail ;
- AFEST et formation des équipes Opco EP ;
- communication et promotion de l'AFEST.

Un guide pratique a été esquissé. L'Opco EP a accompagné sur la question la branche des experts en automobile. Une campagne de sensibilisation des conseillers appui aux branches a été conduite. Dans les Hauts-de-France, les équipes de l'Opco EP ont organisé un webinar sur la question en décembre. À la fin de l'année, tout était prêt pour le lancement d'une vaste campagne de promotion de l'AFEST en 2022.



Tout est prêt pour le **lancement d'une vaste campagne de promotion** de l'AFEST en 2022.

# Les comptes

## Bilan financier

### Bilan (en euros)

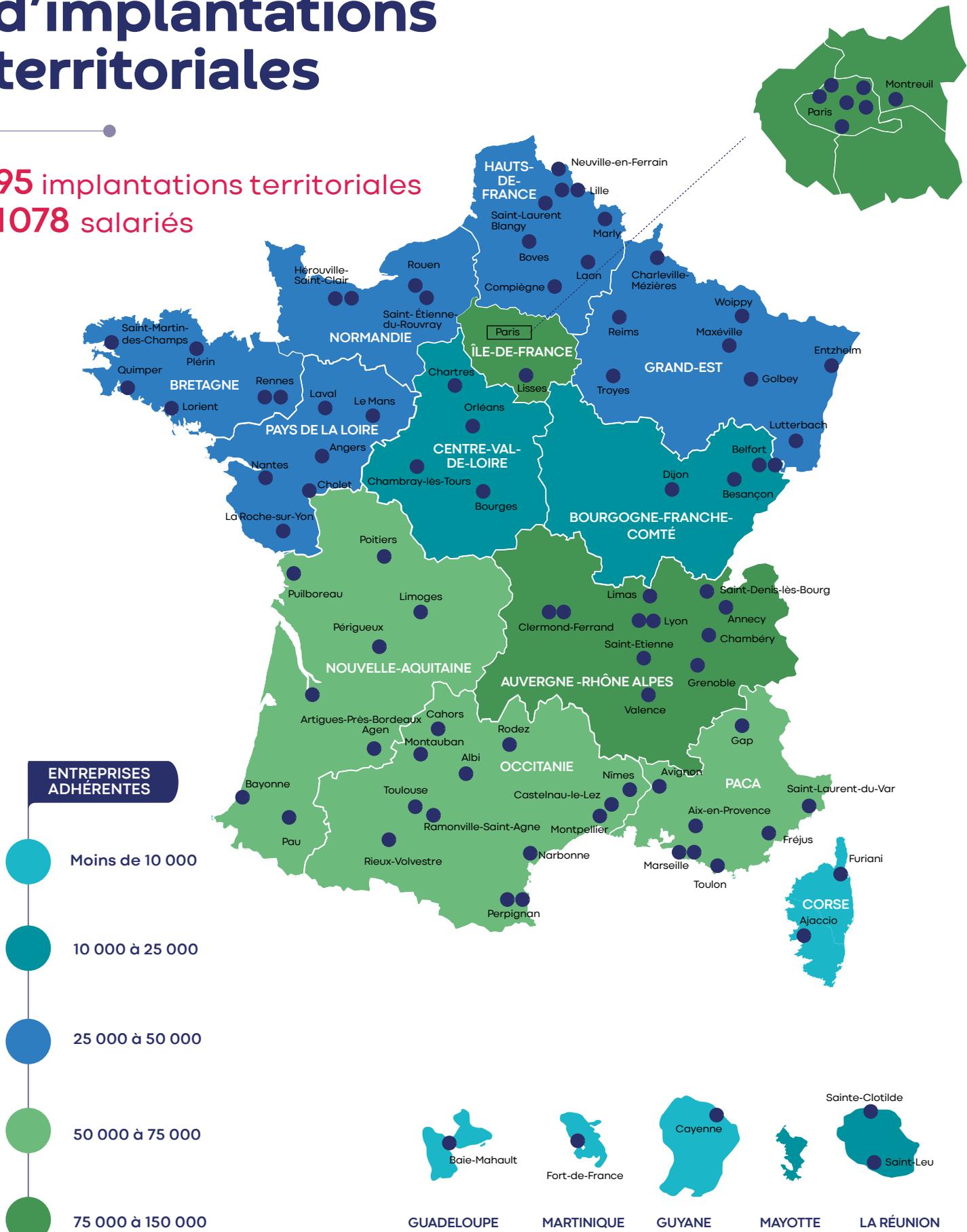
ACTIF	2021			2020	PASSIF	2021		2020
	Brut	Amort. et prov.	Net					
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>					<b>FONDS PROPRES</b>			
Immobilisations incorporelles	49 540 019	32 780 850	16 759 169	15 043 959	Fonds associatifs sans droits de reprise	411 104 556	411 104 556	
Immobilisations corporelles	83 697 403	37 208 783	46 488 620	47 426 175	Réserves			
Immobilisations financières	2 015 631		2 015 631	2 120 690	Report à nouveau	57 800 379	30 840 775	
					Résultat de l'exercice	61 123 615	26 960 032	
					Subventions d'investissement			
<b>Total I</b>	<b>135 253 053</b>	<b>69 989 633</b>	<b>65 263 420</b>	<b>64 590 824</b>	<b>TOTAL I = situation nette</b>	<b>530 028 550</b>	<b>468 905 364</b>	
					<b>FONDS DÉDIÉS (II)</b>	<b>252 160</b>	<b>338 427</b>	
<b>ACTIF CIRCULANT</b>					<b>PROVISIONS</b>			
France compétences	1 516 382 185		1 516 382 185	970 252 469	Provisions pour risques	3 027 269	3 063 119	
					Provisions pour charges	21 520 718	18 806 691	
Créances sur autres subventions	14 508 930		14 508 930	31 474 390	<b>TOTAL III</b>	<b>24 547 987</b>	<b>21 869 810</b>	
					<b>DETTES</b>			
Adhérents et comptes rattachés	337 831 613		337 831 613	360 833 786	France compétences	47 916 535	31 725 696	
État	45 564 109		45 564 109	40 920 478				
Autres créances :					Dettes financières (dont soldes créditeurs de banque)	729 859 465	434 274 149	
– Transfert et attributions					Adhérents et comptes rattachés	1 794 177 164	1 338 111 245	
– Autres	22 087 326	6 028 363	16 048 964	36 585 632	Dettes fournisseurs	7 978 197	7 663 625	
Valeurs mobilières de placement	398 614 322		398 614 322	177 796 205	Dettes fiscales et sociales	70 848 745	79 744 591	
					Dettes sur immobilisations	1 249 471	8 166	
					Autres dettes	52 117 713	35 377 270	
Disponibilités	901 182 233		901 182 233	773 135 938	Produits constatés d'avance	38 290 039	39 624 229	
Charges constatées d'avance	1 870 251		1 870 852	2 052 852	<b>TOTAL IV</b>	<b>2 742 437 330</b>	<b>1 966 528 972</b>	
<b>TOTAL II</b>	<b>3 238 040 969</b>	<b>6 038 363</b>	<b>3 232 002 607</b>	<b>2 393 051 748</b>	<b>TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV)</b>	<b>3 297 266 028</b>	<b>2 457 642 573</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL (I+II)</b>	<b>3 373 294 022</b>	<b>76 027 995</b>	<b>3 297 266 028</b>	<b>2 457 642 572</b>				

## Compte de résultat (en euros)

	2021	2020	Évolut. %
<b>PRODUITS DE FORMATION</b>			
<b>Concours de France compétences</b>			
– Au titre des collectes légales	739 649 310	690 372 835	7 %
– Au titre de la péréquation	1 340 941 846	1 107 038 764	21 %
Contributions supplémentaires	90 546 207	82 859 824	9%
<b>Subventions de formation</b>			
– Fonds social européen (FSE)	379 188	791 844	-52 %
– Aides de l'État	940 858	1 230 346	-24 %
– Aides des Régions et autres collectivités locales	47 332 018	28 168 031	68%
Transfert de France compétences	95 606 838	81 421 091	17 %
<b>Produits divers de gestion courante</b>			
– Transferts de fonds mutualisés	8 333 301	25 367 880	-67 %
– Transferts de charges métier			
– Autres	3 737 044	85 077 717	-96 %
<b>Reprises de provisions</b>			
– Formation (dont accompagnement tutorial)	4 091	6 036 653	-100 %
– Reversement France compétences			
<b>TOTAL PRODUITS DE FORMATION (1)</b>	<b>2 327 470 703</b>	<b>2 108 364 986</b>	<b>10 %</b>
<b>CHARGES DE FORMATION</b>			
– Coûts des actions de formation	1 806 428 674	1 561 985 092	16 %
– Transferts de fonds mutualisés	8 333 301	25 367 880	-67 %
– Fonctionnement des CFA, reversement apprentissage	11 983 864	10 648 922	13 %
– Reversement collecte France compétences-CIF	319 634 338	301 027 827	6 %
<b>Reversement France compétences pour excédents financiers</b>			
Reports en fonds dédiés	5 000	264 041	-98 %
Autres charges de formation	1 867 553	86 014 563	-98 %
<b>TOTAL CHARGES DE FORMATION (2)</b>	<b>2 148 252 731</b>	<b>1 985 308 325</b>	<b>8 %</b>
<b>RÉSULTAT DE FORMATION (1-2)</b>	<b>179 217 973</b>	<b>123 056 660</b>	<b>46 %</b>
Subvention de fonctionnement	2 630 201	2 132 454	23 %
Transferts de charges	2 683 136	1 427 343	88 %
Transferts de charges de fonctionnement			
Reprises de provisions pour risques et charges	666 184	505 967	32 %
Utilisation des fonds dédiés	86 267	487 281	-82 %
Autres produits	271 901	715 457	-62 %
<b>TOTAL PRODUITS DE FONCTIONNEMENT (3)</b>	<b>6 337 689</b>	<b>5 268 502</b>	<b>20 %</b>
Achats et autres charges externes	37 838 578	40 669 473	-7 %
Impôts et taxes	1 099 879	1 566 497	-30 %
Charges de personnel	69 428 018	71 973 401	-4 %
Dotations aux amortissements et aux provisions	12 330 508	9 638 378	-28 %
Reports en fonds dédiés			
Autres charges	4 197 078	3 125 493	34 %
<b>TOTAL CHARGES DE FONCTIONNEMENT (4)</b>	<b>124 894 062</b>	<b>126 973 243</b>	<b>-2 %</b>
<b>RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT (3 – 4)</b>	<b>-118 556 373</b>	<b>-121 704 741</b>	<b>-3 %</b>
<b>RÉSULTAT D'ACTIVITÉ (1-2+3-4)</b>	<b>60 661 600</b>	<b>1 351 920</b>	<b>4 387 %</b>
Produits financiers (5)	389 389	766 970	-49 %
Charges financières (6)	2 080	50 804	-49 %
<b>RÉSULTAT FINANCIER (5-6)</b>	<b>363 309</b>	<b>716 167</b>	<b>-49 %</b>
Produits exceptionnels (7)	1 070 434	35 777 977	-97 %
Charges exceptionnelles (8)	865 266	10 685 998	-92 %
<b>RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (7-8)</b>	<b>205 168</b>	<b>25 091 979</b>	<b>-99 %</b>
Impôt sur les sociétés (activités non lucratives des personnes morales) (9)	106 462	200 031	-47 %
<b>RÉSULTAT DE L'EXERCICE (1-2+3-4+5-6+7-8-9)</b>	<b>61 123 615</b>	<b>26 960 034</b>	<b>127 %</b>

# Notre réseau d'implantations territoriales

95 implantations territoriales  
1078 salariés



# La liste des branches

Opcoc EP apporte un appui technique aux 53 branches professionnelles et aux entreprises de l'interprofession de son champ d'activité

- IDCC 0184** – Imprimerie de labeur et industries graphiques
- IDCC 0240** – Personnel des greffes des tribunaux de commerce
- IDCC 0454** – Remontées mécaniques et domaines skiables
- IDCC 0614** – Industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes
- IDCC 0733** – Détaillants en chaussures
- IDCC 0759** – Pompes funèbres
- IDCC 0843** – Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)
- IDCC 0915** – Sociétés d'expertise en matière d'évaluations industrielles et commerciales
- IDCC 0953** – Charcuterie de détail
- IDCC 0959** – Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- IDCC 0992** – Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers
- IDCC 0993** – Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires
- IDCC 1000** – Personnel des cabinets d'avocats
- IDCC 1850** – Avocats salariés
- IDCC 1043** – Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- IDCC 1147** – Personnel des cabinets médicaux
- IDCC 1267** – Pâtisserie
- IDCC 1286** – Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)
- IDCC 1404** – Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)
- IDCC 1408** – Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- IDCC 1412** – Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes
- IDCC 1483** – Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- IDCC 1499** – Miroiterie, transformation et négoce du verre
- IDCC 1504** – Poissonnerie
- IDCC 1512** – Promotion immobilière
- IDCC 1527** – Immobilier
- IDCC 1589** – Mareyeurs-expéditeurs
- IDCC 1605** – Entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation
- IDCC 1611** – Entreprises de logistique de communication écrite directe
- IDCC 1619** – Cabinets dentaires
- IDCC 1621** – Répartition pharmaceutique
- IDCC 1875** – Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires
- IDCC 2564** – Vétérinaires praticiens salariés
- IDCC 1921** – Personnel des huissiers de justice
- IDCC 1951** – Cabinets ou entreprises d'expertise en automobile
- IDCC 1978** – Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- IDCC 1982** – Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- IDCC 1996** – Pharmacie d'officine
- IDCC 2098** – Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- IDCC 2205** – Notariat
- IDCC 2219** – Taxis
- IDCC 2272** – Assainissement et maintenance industrielle
- IDCC 2329** – Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation et personnel salarié – non-avocat
- IDCC 2332** – Entreprises d'architecture
- IDCC 2596** – Coiffure et professions connexes
- IDCC 2697** – Personnel des structures associatives cynégétiques (chasse)
- IDCC 2706** – Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- IDCC 2785** – Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- IDCC 2978** – Personnel salarié des agences de recherches privées
- IDCC 3013** – Librairie
- IDCC 3032** – Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers
- IDCC 3127** – Entreprises privées de services à la personne
- IDCC 3239** – Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Crédits photo : Istock – Thierry BORREDON – Conception-réalisation : agence White 



Ce rapport d'activité a été imprimé sur X-Per, papier certifié FSC® fabriqué à partir de ressources issues de forêts gérées durablement sur le plan environnemental, social et économique. Ce document a été imprimé par une entreprise certifiée Imprim'vert® qui s'est engagée dans la gestion de ses déchets dans des filières agréées.

