



# Rapport annuel

# 2024

# Sommaire

<b>Le mot de la Présidence paritaire</b>	<b>P. 4</b>
<b>Retour sur les temps forts de l'année</b>	<b>P. 6</b>
<b>Nos activités régionales 2024</b>	<b>P. 8</b>
<b>La gouvernance paritaire</b>	<b>P.12</b>
<b>Nos missions</b>	<b>P.16</b>
<b>Chaîne de valeur Opco EP</b>	<b>P.18</b>
<b>Défi 1 : Développer l'accès aux compétences pour tous</b>	<b>P.20</b>
Partenaire clé des entreprises de proximité	P. 26
Acteur majeur de l'alternance en France	P. 28
Un accompagnement tout au long du parcours	P. 30
<b>Défi 2 : Conseiller et agir au plus près des territoires</b>	<b>P.32</b>
Une excellence opérationnelle au service des compétences	P. 38
Une proximité de chaque instant	P. 40
<b>Défi 3 : Anticiper et accompagner les transformations</b>	<b>P.42</b>
Observer les transformations et certifier les compétences	P. 48
Accompagner la transition écologique et énergétique des entreprises de proximité	P. 50
Réussir le virage numérique	P. 52
<b>Notre organisation</b>	<b>P.54</b>
Une organisation efficace, toujours plus digitale et orientée service	P. 54
Le développement des compétences commence chez Opco EP	P. 56
<b>France Travail et Opco EP</b>	<b>P.58</b>
<b>Bilan financier</b>	<b>P.60</b>
<b>La liste des branches professionnelles et l'interprofession</b>	<b>P.62</b>

**Dans un contexte de transformation économique, technologique et démographique, le monde du travail est bouleversé. Les entreprises doivent faire face à des tensions accrues en matière de recrutement et adapter les compétences des équipes pour rester compétitives et attractives. Le développement du capital humain est essentiel pour relever ces défis.**

Depuis sa création, Opco EP se mobilise pour soutenir les entreprises de proximité et leurs salariés, en apportant des solutions adaptées aux enjeux de chaque branche professionnelle, comme de l'interprofession, en tenant compte de toutes les singularités territoriales.

#### **Développer l'accès aux compétences pour tous**

L'accès à la formation, y compris en alternance, est crucial pour sécuriser le parcours professionnel des individus et répondre aux besoins des entreprises. Dans un marché du travail en constante évolution, Opco EP agit pour garantir une montée en compétence accessible à tous les salariés, quels que soient leur niveau de qualification, leur secteur d'activité ou la taille de leur entreprise, favorisant ainsi une employabilité durable.

#### **Conseiller et agir au plus près de nos bénéficiaires**

La proximité avec les entreprises et les salariés est au centre de l'organisation d'Opco EP. Avec des conseillers présents sur tout le territoire, un service d'interlocution et un accompagnement sur mesure, l'opérateur de compétences propose des solutions concrètes et adaptées aux réalités locales, en s'appuyant sur sa connaissance fine des spécificités des métiers de proximité.

#### **Accompagner les transformations**

Les mutations à l'œuvre dans notre société imposent une adaptation continue des compétences. En anticipant ces évolutions, Opco EP propose des solutions adéquates pour aider les entreprises de proximité à devenir plus durables et compétitives, tout en offrant aux salariés des perspectives d'évolution et de sécurisation de leur parcours professionnel. ●



**Aline Mougenot (CFTC),**  
Présidente d'Opco EP

**E**n 2024, Opco EP a été un levier stratégique pour la transformation des compétences et la dynamisation des territoires. Dans un contexte politique et économique incertain, Opco EP a démontré en 2024, encore une fois, sa capacité à être le partenaire clé des entreprises de proximité, et de leurs salariés, en offrant un accompagnement stratégique au quotidien aux 54 branches professionnelles. Avec 615 537 stagiaires formés dans l'Hexagone et dans les territoires ultramarins, l'opérateur n'a cessé de développer son offre de services et son action pour l'évolution des parcours professionnels et l'anticipation des transitions. Au titre de l'alternance, 195 630 individus ont bénéficié d'une formation en 2024, soit près d'un contrat sur cinq en France, grâce à Opco EP.

L'ambition d'Opco EP s'est aussi traduite par des actions à forte portée symbolique et opérationnelle, telles que sa participation à Worldskills Lyon 2024, illustrant sa volonté de hisser les métiers de proximité à un niveau d'excellence et de reconnaissance internationale. Cette dynamique répond à une double exigence : valoriser les savoir-faire locaux et anticiper les compétences clés de demain.

Le Conseil d'administration place la proximité et l'agilité au cœur de sa stratégie : 95 implantations, un réseau dense de conseillers accessibles rapidement, et une plateforme de services ouverte de 5h à 23h garantissent une réponse efficiente aux besoins des entreprises. L'extension de ses missions, notamment la gestion des contrats transfrontaliers confiée par l'État, confirme sa légitimité institutionnelle et son expertise opérationnelle.

En 2025, Opco EP entend consolider sa position de catalyseur d'innovation sociale, de performance économique et de cohésion territoriale. En investissant dans la qualité, l'accessibilité et l'adaptation des parcours, l'opérateur a l'intention d'accompagner durablement les mutations sectorielles, d'anticiper les besoins en compétences et de soutenir l'inclusion professionnelle à tous les niveaux. Cette réussite est le fruit d'un dialogue politique soutenu du Conseil d'administration conjugué à la dynamique impulsée par la Direction générale.

**Une double exigence : valoriser les savoir-faire locaux et anticiper les compétences clés de demain."**

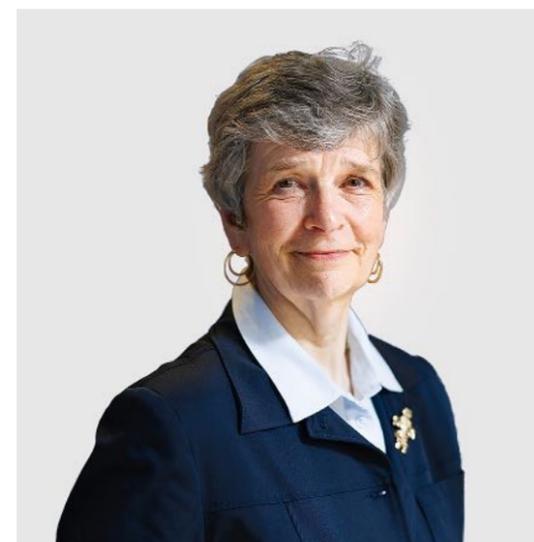
**L'égalité d'accès à l'apprentissage et la sécurisation des parcours sont des enjeux majeurs."**

**L'**année écoulée a été marquée par des avancées majeures pour notre opérateur. Le 25 avril 2024, le Conseil d'administration a actualisé ses orientations stratégiques en ajoutant une cinquième priorité en faveur de la transition écologique et énergétique (TEE). Une volonté affirmée d'accompagner nos entreprises et leurs salariés dans l'adaptation de leurs compétences aux enjeux environnementaux, pour un avenir plus durable. Ainsi, 1 114 000 euros ont été signés en faveur de la TEE, dans le cadre d'un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). Parallèlement, 6 000 diagnostics ont été menés auprès des entreprises de proximité pour les accompagner concrètement dans cette transition. En 2024, Opco EP a initié plusieurs actions significatives en collaboration avec les branches professionnelles et les territoires. Un vaste chantier d'harmonisation des barèmes de prise en charge a été lancé. Par ailleurs, nous avons franchi une étape clé vers la décarbonation, avec une collecte désormais 100 % dématérialisée. Dans cette dynamique de modernisation et de simplification de l'accès aux services, nous proposons une plateforme en ligne – Edflex – offrant un large éventail de contenus à destination des entreprises.

L'égalité d'accès à l'apprentissage et la sécurisation des parcours sont des enjeux majeurs. Pour lever les obstacles et encourager la mobilité européenne et internationale, Opco EP a organisé, le 13 mars 2024 à La Rochelle, le colloque « Les dialogues de la mobilité ». Cet événement a réuni des CFA, des entreprises, des jeunes et des partenaires institutionnels afin d'identifier des solutions concrètes pour faciliter la mobilité des apprentis. Cette initiative vise à offrir à ces derniers de nouvelles opportunités en adéquation avec les besoins des territoires et des entreprises.

En 2025, grâce à la mobilisation de nos administrateurs, équipes et partenaires, nous continuerons à innover et à anticiper les évolutions du monde du travail, pour un avenir où chaque jeune, entreprise et salarié trouve sa place dans une économie en pleine évolution.

**Céline Schwebel (CPME),**  
Vice-Présidente d'Opco EP



# Retour sur les temps forts de l'année



18 JANVIER

## Vœux aux collaborateurs

Près de 1 000 collaborateurs se sont réunis au théâtre Mogador pour le bilan 2023, présenté par la Présidence paritaire, la Direction générale et le Comité exécutif. Témoignages, conférence sur l'IA par Jérémy Lamri et moments conviviaux ont rythmé la journée.



25 AU 28 JANVIER

## Festival international de la bande dessinée d'Angoulême

Opcop EP a dévoilé *Voyage au cœur de l'alternance*, un support original, ludique et pédagogique qui valorise l'alternance auprès des jeunes et du grand public.

7 FÉVRIER

## Partenariat avec Eco CO2

Opcop EP poursuit son engagement en faveur de la transition écologique et énergétique et signe un partenariat avec Eco CO2. Objectif : proposer des actions de sensibilisation aux économies d'énergie à destination des entreprises de proximité.



13 MARS

## Colloque sur la mobilité internationale des apprentis

En réunissant acteurs de la formation et de la jeunesse, ce colloque a mis en lumière les leviers pour encourager la mobilité des apprentis, en Europe et à l'international. Les témoignages, retours d'expérience et échanges de bonnes pratiques ont souligné ses effets positifs sur l'insertion professionnelle, l'ouverture culturelle et l'égalité des chances.



160 participants



DU 10 AU 15 SEPTEMBRE

## Compétition mondiale Worldskills Lyon 2024

Première participation d'Opcop EP à cette compétition, véritable vitrine de l'excellence des savoir-faire. (voir p. 31).



## Plateforme Certification Opcop EP

Opcop EP a lancé une solution globale dédiée aux branches professionnelles certificatrices pour faciliter et sécuriser l'administration des parcours de certification. Cette solution s'appuie sur une plateforme de gestion dématérialisée et un accompagnement individualisé des équipes d'Opcop EP.

## 1<sup>re</sup> année complète du Hub de l'alternance

2024 marque le 1<sup>er</sup> anniversaire du Hub de l'alternance, plateforme incontournable pour professionnels et futurs apprentis. Un succès manifeste : 1,2 million de visiteurs uniques sur 12 mois, dont 24 747 sur le simulateur.

6107 profils déposés

2877 offres (hors La bonne alternance)

# Nos activités régionales 2024

## Auvergne-Rhône-Alpes

### Favoriser l'emploi des publics prioritaires



Après la fermeture d'un site bancaire dans le Rhône, Opco EP a été mandaté dans le cadre d'une convention de revitalisation pour favoriser l'emploi de publics fragiles, notamment via l'alternance. Grâce à

son réseau, les besoins des entreprises ont été identifiés, des postes ouverts et les parcours sécurisés. Bilan : 184 entreprises sensibilisées, 76 engagées via des emplois adaptés, 17 CFA mobilisés et 32 contrats signés.

## Bourgogne-Franche-Comté

### Structurer les stages d'immersion

Opco EP, avec le soutien du Conseil régional, aide les entreprises à structurer le parcours d'intégration des stagiaires. On outille les entreprises pour favoriser la découverte des métiers, valider les projets professionnels et encourager l'alternance.



Objectif : sécuriser le parcours, limiter les ruptures de contrat et renforcer l'attractivité des métiers.

## Bretagne

### Mobilisation de fonds de revitalisation pour les entreprises

Dans le cadre d'un plan de revitalisation, Opco EP et SODESI accompagnent les entreprises de Morlaix, Haut-Léon et Landivisiau. Une centaine de visites ont été prévues pour cerner les besoins RH et accompagner 15 TPE-PME dans le recrutement, l'intégration et la formation des collaborateurs.

## Centre-Val de Loire

### Sécuriser les parcours professionnels et l'alternance

Sous une bannière commune, Opco EP, la Région Centre-Val-de-Loire, France Travail et trois autres Opco ont un objectif commun : soutenir l'apprentissage, la formation continue et l'orientation professionnelle en facilitant les synergies entre financeurs et en proposant des solutions adaptées au territoire.



## Corse

### Tandem : renforcer le lien tuteur/apprenti

Opco EP finance un parcours de mentorat inversé entre maître d'apprentissage et alternant. Une expérimentation visant à favoriser les échanges intergénérationnels et l'innovation, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.



## Île-de-France

### Favoriser l'intégration professionnelle

Opco EP soutient la formation en français professionnel de salariés allophones avec une prise en charge jusqu'à 3 000 euros par personne. Les objectifs initiaux sont dépassés avec 146 salariés formés dans 50 entreprises en 2024.

## Grand Est

### Maintenir l'emploi des seniors

Opco EP agit pour l'insertion professionnelle des seniors en facilitant leur montée en compétence ou leur reconversion. Partenariats et cofinancements ont fait naître le MODOP EDEC régional et le parcours interdispositifs avec Transitions Pro pour maintenir leur employabilité.

## Hauts-de-France

### Contribuer à la professionnalisation des managers

Opco EP déploie un parcours de professionnalisation fondé sur les besoins identifiés par des analyses PCRH. Il accompagne les transitions professionnelles et renforce les compétences des managers de proximité. Il offre l'opportunité d'être éligible à la certification CléA Management.

## Pays de la Loire

### Accompagner la transition écologique

Opco EP réalise un diagnostic territorial pour évaluer la maturité verte des entreprises ligériennes et proposer conseils et formations pour faire face



aux enjeux climatiques. Plus de 600 entreprises et 190 salariés ont été accompagnés dans leur transition.

## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

## Les métiers de proximité : moteur de vitalité

S'appuyant sur les programmes Action Cœur de Ville et Petites Villes de Demain, Opco EP aide les entreprises de proximité à anticiper leurs besoins en compétences sur le territoire. Avec les acteurs locaux, il a accompagné, par exemple, la création de sections coiffure et esthétique sur Arles ou l'ouverture d'une section pâtisserie sur Briançon.

## GRAND EST

## Transitions professionnelles en Grand Est : une étude commune

En octobre, Opco EP et Transitions Pro Grand Est ont présenté une étude sur les transitions professionnelles dans les entreprises de proximité de la région. Élaboré en étroite concertation, ce rapport dresse un panorama complet des pratiques de reconversion et d'évolution des compétences au sein des entreprises de proximité dans le Grand Est.

## NORMANDIE

## CEP : une coopération renforcée

Avec Avenir Actifs, Opco EP sécurise le parcours des salariés en facilitant la reconversion et l'accès à la formation. En effet, l'opérateur en conseil en évolution professionnelle (CEP) mobilise son offre

de services pour sécuriser les projets de reconversion pris en charge par Transitions Pro et cofinancés par l'Opco EP, ainsi que pour développer la formation des salariés grâce à la promotion conjointe de l'entretien professionnel auprès des entreprises.



## NOUVELLE-AQUITAINE

## Accompagner la transition numérique

Opco EP accompagne les entreprises de moins de 50 salariés pour moderniser leurs outils, notamment en cybersécurité et en digitalisation de la relation client. Via des financements et un partenariat, il les fait bénéficier d'un diagnostic et de formations adaptées, déjà suivies par 61 salariés.



## OCCITANIE

## EDEC « IA », pour l'avenir des TPE-PME

Opco EP pilote l'EDEC « IA » pour la transformation numérique des TPE-PME face aux défis de l'IA et de l'automatisation. Avec la DREETS, il offre un parcours de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. Financé jusqu'à 70 %, il les aide à adapter leur organisation, renforcer leur management et faire monter en compétence leurs équipes, pour gagner en compétitivité.

# Focus outre-mer

## GUYANE

## Développer l'alternance

Opco EP soutient les apprentis en accompagnant la construction d'une mobilité Drom-Hexagone. Deux apprenties du CFA de la CMA ont réalisé une immersion dans le CFA Hôtellerie-Restaurant-Alimentation d'Auvergne-Rhône-Alpes. Elles y ont découvert de nouvelles techniques de pâtisserie, enrichissant leur pratique professionnelle et leur projet d'avenir.

## LA RÉUNION

## Master class : des formations de renom

Opco EP a organisé quatre master class animées par trois Meilleurs Ouvriers de France (MOF) et un Champion de France du dessert. Près de 50 salariés se sont formés en charcuterie, glacerie, snacking salé et pâtisserie « Péi ». Une initiative qui facilite l'accès à la formation, transmet des savoir-faire et promeut le terroir réunionnais à travers des créations originales.



## GUADELOUPE

## Eco CO2 : un programme pour initier des bonnes pratiques TEE

Dans le cadre des missions confiées par l'État, Opco EP accompagne et sensibilise aux enjeux environnementaux, via des programmes comme Eco CO2. Il a accompagné 16 entreprises, avec des diagnostics de leur consommation énergétique pour réduire les dépenses et adopter de bonnes pratiques en matière d'environnement.



## MARTINIQUE

## Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme

Lors des Journées nationales d'action contre l'illettrisme, des actions ont été menées pour sensibiliser les entreprises et renforcer la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, en partenariat avec l'ANLCI. Objectif : améliorer l'accès à la formation des salariés, notamment via le dispositif Clé'Action porté et financé par Opco EP dans les Drom.

# La gouvernance paritaire

**Le Conseil d'administration, composé de 60 membres d'Opco EP, occupe une place centrale dans la gouvernance de l'opérateur de compétences. Composé à parts égales de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, il incarne le dialogue social au cœur de sa stratégie.**

## Les missions du Conseil d'administration (CA)

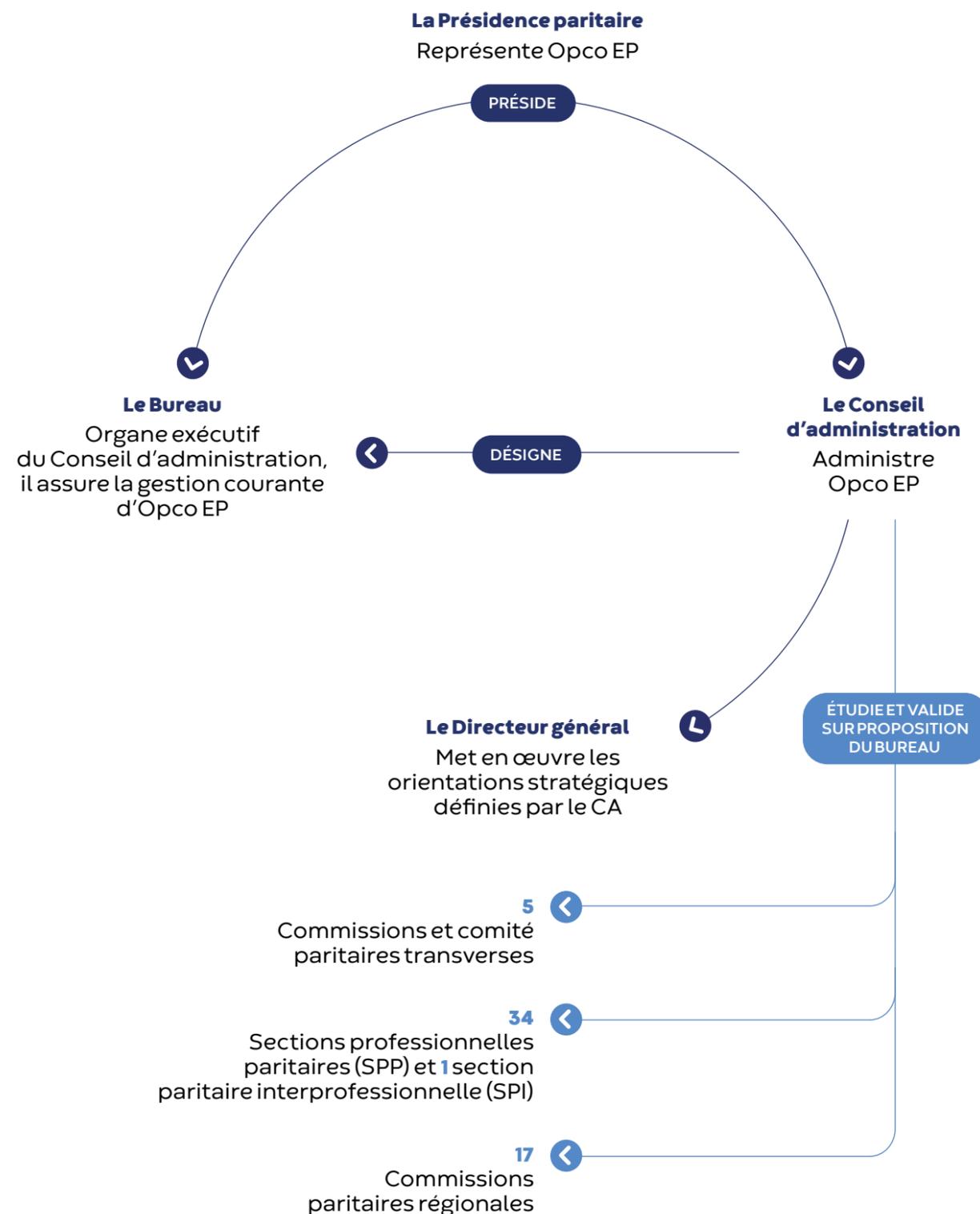
- > **Définir** les orientations stratégiques en matière de développement des compétences pour les secteurs couverts par Opco EP.
- > **Valider** les budgets et contrôler leur exécution, notamment les fonds mutualisés consacrés à la formation professionnelle.
- > **Superviser** les actions et dispositifs mis en œuvre pour accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, dans leurs démarches de formation.
- > **Veiller** au respect des missions de service public confiées à Opco EP, en lien avec les politiques de l'État et des branches professionnelles.

## Des commissions et un comité par expertise

Des commissions et comité spécifiques constituent le CA.

- > **La Commission financière** élabore les budgets et examine les comptes.
- > **La Commission de certification** instruit et suit les demandes de certification et d'observation des branches professionnelles et l'interprofession, y compris pour les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).
- > **La Commission apprentissage et professionnalisation** assure et organise le suivi et l'appui technique sur le champ de l'alternance en lien avec les branches professionnelles et fait des propositions au CA.
- > **La Commission immobilière** prépare le schéma directeur immobilier, qui est ensuite validé par le CA.
- > **Le Comité des risques et d'audit** veille à l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques.

# Une organisation paritaire



# Le Conseil d'administration d'Opco EP

**En 2024, le CA s'est réuni 11 fois, ponctuant l'année de décisions structurantes autour des orientations stratégiques, des dispositifs de formation et de l'accompagnement proposé aux entreprises de proximité issues des 54 branches professionnelles et de l'interprofession.**

## Les cinq grandes orientations

- 1. Permettre** aux potentiels bénéficiaires un accès plus large à la formation professionnelle et à l'alternance.
- 2. Accompagner** les branches professionnelles, les entreprises et les individus dans l'anticipation des mutations de l'emploi, des qualifications et des compétences.
- 3. Soutenir** les entreprises dans leur effort d'investissement formation dans les compétences et les qualifications pour et par l'emploi.
- 4. Optimiser** l'articulation entre les branches professionnelles, les Commissions paritaires régionales (CPR) et les acteurs du territoire en vue de la mise en œuvre des missions d'Opco EP.
- 5. Promouvoir et sensibiliser** aux enjeux des transitions énergétique, démographique, numérique, écologique, et favoriser la décarbonation des parties prenantes du champ d'Opco EP.

## Les temps forts et décisions du CA en 2024

### 28 JUIN

Définition des axes de coopération pour la mise en œuvre de la convention-cadre de coopération 2025-2027 autour de la valorisation des métiers, de l'apprentissage, de l'inclusion et de l'environnement.

### 8 OCTOBRE

Validation de l'offre collective transverse « actions de formation clés en main », destinée à répondre rapidement aux besoins communs des branches.

### 28 OCTOBRE

Refonte du service « administrer » de l'offre de services d'Opco EP avec une organisation clarifiée entre offre socle et offre additionnelle.

### 21 NOVEMBRE

Engagement pour le dispositif FSE+, en appui à des projets structurants de formation des salariés.

### 20 DÉCEMBRE

Reconduction de trois enveloppes mutualisées pour un montant de 7,1 M€, en faveur de la transition écologique, les formations certifiantes, et en soutien des TPE de moins de 50 salariés n'ayant pas envoyé de salariés en formation depuis plus de trois ans ou primo-demandeuses.



## 30 représentants salariés

- M<sup>me</sup> MOUGENOT Aline, Présidente d'Opco EP (CFTC) (1)
- M. FREYBURGER Éric (CFE-CGC), 2<sup>e</sup> Vice-Président (3)
- M<sup>me</sup> LISOIE Cécile (CFDT), Trésorière adjointe (4)
- M<sup>me</sup> LOUSSOUARN-PERON Joëlle (CGT) (7)
- M. SACQUEPÉE Patrice (CGT-FO), Secrétaire (5)
- M. ARGENCE Jean-Marie (CFTC)
- M. BAUMANN Serge (CGT-FO) (11)
- M<sup>me</sup> BOURDON Magali (CGT) (14)
- M. BOUKARABILA Thierry (CGT-FO) (18)
- M. BRETON Romain (CFTC) (19)
- M. CARRARA Philippe (CFE-CGC)
- M. CORDRAY Norbert (CGT)
- M<sup>me</sup> DAVID Céline (CFE-CGC)
- M<sup>me</sup> DEGRELLE Christelle (CFE-CGC) (21)
- M. DERKAOUI Philippe (CFE-CGC) (22)
- M. DUMONT Maxime (CFTC) (25)
- M<sup>me</sup> FERHATI Laila (CGT) (26)
- M. GHORIS Yannick (CFDT) (28)
- M. HERNANDEZ Dominique (CFTC)
- M. HUCK Julien (CGT)
- M. JOVANOVIC Stevan (CFDT) (30)
- M<sup>me</sup> KETFI Amel (CGT) (32)
- M<sup>me</sup> LEBIS Anne-Marie (CGT-FO) (33)
- M. LECUYER Jean-François (CFE-CGC) (34)
- M<sup>me</sup> MANSOUR Nassima (CFDT) (35)
- M<sup>me</sup> PRAT-EYMERIC Stéphanie (CGT-FO) (38)
- M. SCHERDING Roland (CFTC) (40)
- M. TOUCHET Luc (CFDT) (41)
- M<sup>me</sup> VEITL Sylvia (CGT-FO) (43)
- M<sup>me</sup> ZINZIUS Sabrina (CFDT) (44)

## 30 représentants employeurs

- M<sup>me</sup> SCHWEBEL Céline, 1<sup>re</sup> Vice-Présidente d'Opco EP (CPME) (2)
- M<sup>me</sup> LE ROUEIL Anne-Marie (U2P) (8)
- M<sup>me</sup> AMMELOOT Frédérique (CPME) (10)
- M. ANELOT René (CPME)
- M. AVENAS Michel (U2P) (9)
- M. BELGY Benoît (U2P), 3<sup>e</sup> Vice-Président
- M. BENSOUSSAN Jean-Louis (CPME) (12)
- M<sup>me</sup> BERENGUEL Martine (U2P) (13)
- M. BOUDJEMA Rachid (U2P) (17)
- M<sup>me</sup> BROUARD Mariette (CPME)
- M. CARIBAUT David (U2P) (15)
- M. CHEVÉE Éric (CPME) (16)
- M. DARTOIS Guillaume (U2P) (20)
- M<sup>me</sup> DELORME Nathalie (U2P) (23)
- M. DELOGE Étienne (CPME)
- M. DUMESNIL Gilles (U2P) (24)
- M. FOULLON Patrick (CPME) (27)
- M<sup>me</sup> GABRIEL Céline (CPME)
- M<sup>me</sup> GAERTNER Alexandra (U2P)
- M. GAUTHERON Jean-Michel (CPME), Secrétaire adjoint (6)
- M. GIRMA Vincent (CPME)
- M. GOUT Jean-Marc (U2P) (29)
- M. LEDANIEL Laurent (U2P) (31)
- M. MARET Grégoire (CPME) (36)
- M. MUNEROT Laurent (U2P), Trésorier
- M. NAMIN Lionel (U2P) (37)
- M. ORAIN Michel (CPME)
- M. REZA-TOFIGHI Amir (CPME) (39)
- M. SCAFARTO Alain (CPME)
- M<sup>me</sup> TOURTEREL Marie-Christine (U2P) (42)

# Nos missions

## Accompagner pour faire grandir en compétence

Opco EP est au service de 54 branches professionnelles et de l'interprofession du champ de l'artisanat, des services de proximité et des professions libérales, qui rassemblent 442 700 entreprises et 2,5 millions de salariés.

Son rôle repose sur trois missions essentielles.

- **Accompagner** les entreprises de proximité dans la gestion des compétences et la formation de leurs salariés.
- **Éclairer** les branches professionnelles sur les transitions et l'évolution des métiers et des qualifications.
- **Promouvoir** l'alternance et participer à la découverte des métiers de proximité.

## Proximité et accessibilité

Avec près de 1 100 collaborateurs et 95 implantations répartis dans l'Hexagone et en outre-mer, Opco EP garantit un accompagnement de proximité à ses bénéficiaires, au plus près des bassins d'activité. Pour chaque entreprise, un conseiller référent est disponible à proximité, dans un rayon de moins de deux heures. Un service d'interlocution téléphonique opérationnel de 5 heures à 23 heures, grâce aux équipes basées à La Réunion et en Guadeloupe, propose une amplitude horaire adaptée au rythme des dirigeants de TPE-PME.

## Un accompagnement sur mesure

Opco EP propose une offre de services spécialement conçue pour répondre aux besoins des entreprises de proximité et de leurs salariés. Cette offre s'adapte aux spécificités des métiers de l'artisanat, des services de proximité et du cadre de vie, qu'elles concernent les ressources humaines, la transition énergétique et environnementale ou encore le numérique. L'objectif est d'accompagner les entreprises dans leurs projets de développement et de transformation, en fournissant des solutions personnalisées et accessibles. Grâce à ses plateformes de services en ligne dédiées aux entreprises, aux opérateurs de formation ou même aux jeunes candidats à l'alternance, Opco EP propose des outils et ressources adaptés avec lesquels les bénéficiaires suivent leurs démarches en toute simplicité. ●



**Arnaud Muret,**  
Directeur général  
d'Opco EP

**E**n 2024, face aux défis économiques, écologiques et démographiques, nous avons intensifié notre action pour mieux accompagner les 442 700 entreprises de notre champ. Ensemble, avec nos équipes, nos partenaires sociaux, les branches professionnelles et les acteurs de terrain, nous avons renforcé un modèle d'accompagnement fondé sur l'agilité, l'écoute et l'impact.

Cette dynamique collective s'inscrit dans une vision stratégique : faire de la formation et de l'alternance des leviers de transformation économique, sociale et territoriale. Grâce à cette mobilisation, 195 630 contrats ont été signés, dont 66 % instruits en moins de 24 heures. Une performance rendue possible par une organisation réactive, centrée sur les bénéficiaires.

Notre stratégie repose également sur la digitalisation au service de l'humain. En 2024, 99 % des 177 115 contrats d'apprentissage ont été traités de manière dématérialisée, avec un délai moyen réduit à 10,7 jours. Les contrats de professionnalisation suivent la même tendance, avec 77 % signés en digital.

Anticiper les mutations du travail est un pilier de notre action : nous avons produit des études prospectives afin d'accompagner au mieux les branches professionnelles et les métiers de l'interprofession, telles que celle sur les jeunes en entreprise de proximité réalisée avec le Céreq. Nous avons aussi renforcé nos engagements pour l'inclusion en agissant contre l'illettrisme, l'illectronisme et en soutenant les personnes en situation de handicap, avec l'ANLCI et l'Agefiph.

En 2025, nous poursuivrons cette ambition collective : accompagner la montée en compétence, valoriser les métiers de proximité et faire émerger des solutions durables, à la croisée des besoins économiques, des transitions sociétales et des aspirations individuelles.



**Notre stratégie repose également sur la digitalisation au service de l'humain."**

- Entreprises
- Apprenants
- Jeunes
- CFA/OF



### Conseil et proximité

Interlocution, conseil et accompagnement

**45 980**

rendez-vous d'accompagnement des entreprises réalisés par les conseillers

**34 445**

pré-diagnostics

Téléconseillers

**452 000** et **133 000**

appels entrants appels sortants

soit

**585 000**

appels traités

### Outils numériques

Plateformes de services en ligne

Portail entreprises, portail OF, portail apprentissage, e-collecte, Hub de l'alternance



Chaîne  
de valeur  
**Opco EP**

### Production et contrôle

Traitement des dossiers

**195 630**

contrats d'alternance

**246 547**

actions de formation individuelles

Contrôles antifraude

**46 000**

contrôles

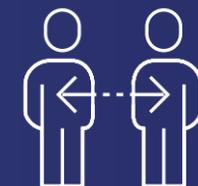
Financement

**137,2 M€**

au titre du PDC

**2 046,5 M€**

au titre de l'alternance



AU SERVICE DE NOS BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DE L'INTERPROFESSION

- Entreprises
- Salariés
- Jeunes

### Infrastructure et données

CRM, système de gestion, applicatifs métiers, entrepôt de données...

### Centre d'intelligence et d'analyse

Observation

**159**

livrables relatifs aux études et observations

Certifications

**11** certifications

terminées et 38 travaux en cours



**442 700**

entreprises

dont

**99 %**

de moins de 50 salariés

**2,5**

millions de salariés

**54**

branches professionnelles & interprofession



**Développer  
l'accès aux  
compétences  
pour tous**

# L'alternance, levier d'insertion professionnelle pour les jeunes

Face à un marché du travail en pleine mutation, les nouvelles générations cherchent du sens dans leur quotidien, une place reconnue et des perspectives d'évolution concrètes. Aussi, l'alternance s'impose comme une réponse efficace en tant que levier d'insertion, basé sur la transmission directe des compétences. Dans les entreprises de proximité, l'alternant, encadré par un tuteur expérimenté, apprend en situation réelle et monte en compétence rapidement. Dans les TPE-PME, il devient un maillon essentiel auquel on confie le savoir-faire et les méthodes de travail.



Pour que les jeunes bénéficient de cette transmission dans les meilleures conditions, Opco EP facilite et accompagne la construction des contrats, la promotion de l'alternance, la mise à disposition d'outils et le partage de bonnes pratiques. ●



**C'est  
une expérience  
très forte,  
j'apprends  
beaucoup  
de nouvelles  
techniques."**

**Éva,**

en apprentissage dans  
une pâtisserie bretonne



**Notre  
rencontre est  
une sacrée  
aventure.  
Jean-Michel,  
c'est presque  
un deuxième  
père pour  
moi."**

**Jarrood,**

ex-apprenti boulanger devenu  
Responsable en Normandie



## **Soutenir les métiers de proximité tout en développant l'alternance, tel est le leitmotiv d'Opco EP pour faire grandir les talents**

Dans un contexte de mutations profondes – technologiques, environnementales, sociales –, la formation constitue un levier déterminant pour garantir l'employabilité. L'alternance, en particulier, s'impose comme une voie d'excellence pour accompagner les jeunes, en combinant acquisition de compétences et expérience concrète en entreprise.

En 2024, près de 615 537 salariés ont été formés avec le soutien d'Opco EP, dont près de 196 000 dans le cadre de parcours en alternance. Cette progression, + 3 % par rapport à 2023<sup>(1)</sup>, illustre l'engagement d'Opco EP à répondre aux besoins de qualification des entreprises de proximité, tout en facilitant la construction de trajectoires professionnelles durables.

### **Des entreprises indispensables**

Les entreprises de proximité jouent un rôle central dans le développement de l'alternance, en offrant aux jeunes un accès direct aux pratiques professionnelles. Face aux évolutions du marché du travail, elles s'appuient sur ce modèle pour former leurs futurs collaborateurs. Aux côtés des CFA, Opco EP les accompagne pour renforcer les compétences et favoriser l'intégration professionnelle des jeunes.

### **Soutenir les métiers de proximité**

Grâce à une présence territoriale forte, Opco EP agit au plus près des besoins des entreprises et des salariés. Il mobilise ses ressources, finance les formations et simplifie les démarches, créant une dynamique vertueuse entre CFA, employeurs et alternants, au service d'une insertion pérenne et adaptée aux enjeux de demain. ●

(1) DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>



# Opco EP, partenaire clé des entreprises de proximité

Les métiers des 54 branches professionnelles et l'interprofession relevant du champ d'Opco EP font partie de notre quotidien. À leurs côtés, tout au long de l'année, l'opérateur de compétences accompagne les entreprises de proximité dans le développement des compétences de leurs salariés. Objectif : simplifier l'accès à la formation et à l'alternance.



Issues des secteurs de l'artisanat, des professions libérales, du commerce et des services, les entreprises de proximité font vivre le tissu économique français. Ancrées au cœur des territoires, elles répondent à des besoins essentiels et structurent la vie locale. Avec 94 % d'entre elles comptant moins de 11 salariés, ces TPE-PME sont particulièrement exposées aux difficultés de recrutement, à la nécessité de fidéliser leurs équipes et à l'impératif d'adaptation à la transition numérique et écologique.

Dans un contexte de forte tension sur le marché du travail, où les besoins en compétences évoluent rapidement, l'alternance représente une voie privilégiée d'insertion professionnelle pour les jeunes et une réponse aux enjeux de recrutement des entreprises.

Par nature, les TPE-PME sont vulnérables aux évolutions rapides du marché du travail. Le taux de rupture des contrats d'apprentissage – près d'un quart des jeunes concernés, selon la DARES – souligne l'importance de sécuriser les parcours d'insertion professionnelle, en particulier dans les formations de niveau

secondaire. Ce constat appelle un accompagnement renforcé et structuré.

## Un accompagnement ciblé pour faire face aux défis

Pour les aider à faire face, Opco EP agit comme un partenaire de confiance en mobilisant des dispositifs adaptés aux besoins de chaque structure. Il facilite l'accès à la formation via le plan de développement des compétences, soutient les transitions avec le FNE-Formation, et accompagne les recrutements grâce à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) offre un accompagnement sur mesure aux dirigeants dans la structuration de leur politique RH. Ces outils sont mis en œuvre en lien étroit avec les branches professionnelles, les partenaires sociaux, ainsi que les acteurs institutionnels et territoriaux. Leur efficacité repose également sur l'ancrage territorial d'Opco EP, qui assure une réponse réactive et contextualisée aux besoins exprimés.

**2,264**  
millions d'euros  
engagés au titre de la PCRH

**9,5**  
millions d'euros  
engagés au titre des cofinancements  
POEC/POA/HOPE

**844**  
entreprises  
accompagnées dans le cadre  
du dispositif PCRH relevant  
de 44 branches sur 17 territoires

## Valoriser les métiers, renforcer les filières

En parallèle, Opco EP œuvre à la valorisation des métiers à travers la participation à des salons, des événements territoriaux, des dispositifs visant à encourager l'alternance. Son action contribue à faire émerger des vocations durable et à renforcer l'attractivité de filières parfois méconnues mais essentielles à la cohésion sociale. ●



# FOCUS



## Opco EP au plus près des branches

Les équipes d'Opco EP animent les Sections paritaires professionnelles (SPP) et interprofessionnelles (SPPI) et répondent aux besoins des Commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNE-FP). Pour maintenir ce lien privilégié, des rendez-vous réguliers sont organisés, dans une démarche de concertation continue, pour répondre à leurs besoins.

**226**  
rendez-vous avec les représentants  
nationaux des branches

**219**  
réunions avec les  
CPNE-FP

**6**  
rencontres  
interbranches

# Opco EP, acteur majeur de l'alternance en France

En finançant un contrat d'apprentissage sur cinq, Opco EP contribue activement au développement et à la sécurisation de l'alternance. L'opérateur facilite la mise en relation entre les candidats et les entreprises. Pour les jeunes, l'apprentissage représente un véritable levier vers l'insertion professionnelle.



Opco EP est un acteur clé au sein de l'écosystème. Il accompagne, instruit et traite efficacement et rapidement les dossiers puisque 44 % des contrats sont établis en moins de 48 heures. À l'heure où l'alternance s'est développée en France (+ 3 % de hausse des contrats d'apprentissage par rapport à 2023), l'opérateur démontre sa capacité à absorber un volume croissant de dossiers, tout en simplifiant au maximum les démarches de ses bénéficiaires.

**4** apprentis sur 10 ont moins de 20 ans

Souvent détenteurs d'un CAP ou d'un bac pro, ils décrochent généralement un emploi stable et durable à l'issue de leur alternance

**V**oie d'excellence à la fois pédagogique et professionnelle, l'alternance favorise l'acquisition de multiples compétences et répond aux besoins des entreprises de proximité. Véritable tremplin professionnel pour les jeunes qui ont déjà un pied dans le monde du travail, elle a aussi pour vertu de faire découvrir à l'employeur un talent et l'accompagne par le développement de ses compétences.

## Un intermédiaire précieux

Avec 195 630 contrats signés en 2024, dont 177 115 contrats d'apprentissage et 15 642 contrats de professionnalisation,

## Sécuriser les parcours d'alternance

Entre janvier et avril 2024, 20 ateliers de partage de bonnes pratiques ont été organisés dans toutes les régions. Animés en collaboration avec les missions locales, ils ont réuni 205 CFA pour les aider à identifier les solutions existantes pour épauler les jeunes qui rencontrent des difficultés (logement, transport...) afin de mieux les éviter. En complément, 35 ateliers CFABrick réunissant 245 CFA ont été animés sur d'autres thématiques pour la sécurisation des parcours. Ce dispositif vise à soutenir les CFA dans l'amélioration de l'accompagnement des apprentis, en particulier ceux confrontés à des situations de précarité. ●

# FOCUS



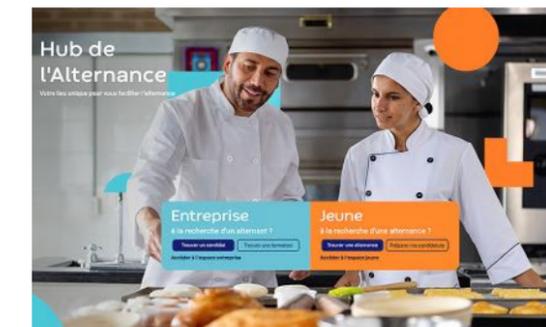
## Entretiens avec plus de 1 000 CFA 2024 : préparation de la rentrée

Pour la cinquième année, l'opération 1000 CFA initiée par Opco EP a mobilisé les conseillers qui ont rencontré les CFA, avec les objectifs suivants.

- Identifier les besoins spécifiques des CFA pour favoriser la promotion et le développement de l'apprentissage : handicap, mobilité, transition écologique...
- Accroître les interactions entre les entreprises, les CFA et les jeunes.
- Soutenir la mise en place d'outils : mobilité des apprentis, sécurisation des parcours, formation au tutorat, actions en faveur de la mixité, de l'inclusion et du handicap.

**L'accompagnement d'Opco EP s'appuie sur une offre de services et des possibilités de financement diversifiées pour la formation et l'apprentissage. Les outils mis à disposition des bénéficiaires simplifient les démarches et l'expérience utilisateur.**

## Hub de l'alternance : et si on se rencontrait ?



Véritable « site de rencontre professionnel », le Hub de l'alternance met en relation les jeunes en quête d'une alternance, les entreprises qui recrutent et les CFA. En 2024, ce sont 1 247 178 visites qui ont été enregistrées sur le site.



## Invest CFA : une subvention pour la qualité de la formation !

Depuis 2020, Opco EP lance chaque année son appel à projets pour aider les CFA à moderniser leurs équipements pédagogiques et à innover dans l'apprentissage. En 2024, 11,6 millions d'euros ont profité à 241 CFA pour le développement de 408 projets.

# Un accompagnement tout au long du parcours

De l'orientation à l'insertion professionnelle en passant par le financement, l'accompagnement et la mobilité européenne et internationale, Opco EP est présent à chaque étape du parcours d'alternance. En lien étroit avec les entreprises, les jeunes et les opérateurs de formation, il agit comme un facilitateur déployant des solutions concrètes, adaptées aux besoins de chacun. Que ce soit pour déposer une offre, signer un contrat, moderniser les outils pédagogiques ou compléter sa formation à l'étranger, Opco EP s'engage pour une alternance accessible, de qualité, et tournée vers l'avenir.

## Bouger hors de France

Pour les apprentis, la mobilité européenne et internationale est un moyen de découvrir une autre culture et d'autres méthodes de travail. Elle est aussi un plus pour le CFA ou l'opérateur de formation qui la propose, tout comme pour l'entreprise qui accueille le jeune. Des référents mobilité au sein des CFA jouent un rôle clé puisqu'ils recherchent des partenaires à l'étranger, pilotent les aspects logistiques, accompagnent les entreprises concernées, etc.



## Dialogues de la mobilité

Le 13 mars, à La Rochelle, Opco EP a rassemblé 160 participants venus de toute la France dans le cadre des Dialogues de la mobilité. Apprentis, entreprises, CFA et institutionnels ont échangé sur les enjeux de la mobilité internationale. Celle-ci est un gage d'employabilité au niveau européen et de reconnaissance des compétences. Elle offre aussi l'avantage de développer des soft skills clés comme l'autonomie, l'adaptabilité, la confiance en soi et l'ouverture interculturelle, autant d'atouts appréciés par les employeurs.

## Apprentissage transfrontalier

Reconnu pour son expertise en matière d'apprentissage et sa capacité à gérer de larges volumes de données, Opco EP s'est vu confier par l'État, en octobre 2023, la gestion des contrats d'apprentissage transfrontaliers pour le compte de l'ensemble des Opco. Grâce à des accords bilatéraux entre les États, des apprentis étudient, par exemple, dans un CFA en France et découvrent leur futur métier dans une entreprise en Allemagne. 2024 a été la première année du lancement de ce dispositif. ●

## Bouge ton avenir

**28 branches et 91 métiers sont présents sur la plateforme. Les nouveaux venus en 2024 : cabinets dentaires, cabinets médicaux, pharmacie d'officine, promotion immobilière et sociétés d'expertises et d'évaluations. Une campagne sur les réseaux sociaux a généré 13 millions de vues et 100 000 clics.**

EN SAVOIR +



## Opco EP présent aux Worldskills Lyon 2024, compétition mondiale !

Du 10 au 15 septembre, Opco EP a participé à la 47<sup>e</sup> compétition mondiale des métiers. Sept jeunes talents ont représenté les métiers des branches sous la bannière de l'équipe de France : la coiffure, la réfrigération technique, la pâtisserie-confiserie, les soins et l'esthétique, l'art floral et, enfin, la maintenance des matériaux ont brillé. Bravo à eux !

EN SAVOIR +



## Cap sur la mobilité ultramarine !



Afin d'assurer l'équité et la continuité territoriale dans l'accès aux formations,

Opco EP a mis en place une aide financière à destination des alternants ultramarins.



## Opco EP à l'écoute des apprentis en difficulté

**Expérimentale en 2023, la hotline de soutien aux apprentis a été pérennisée en 2024 : 3 090 appels entrants au total et six salariés formés à la prise en charge à distance. Les apprentis qui rencontrent des problèmes dans leur entreprise ou leur CFA peuvent appeler des conseillers, qui les écoutent et les dirigent vers les services compétents. Un appui concret !**



**Conseiller  
et agir**  
au plus près  
des territoires

# Nos Implantations



95

implantations  
territoriales

1098

collaborateurs  
au 31 décembre 2024

5

centres  
d'appel

Une amplitude  
horaire élargie  
du centre d'appel

De 5 h à 23 h

## Être au cœur des territoires pour mieux accompagner les entreprises et agir avec l'ensemble des acteurs locaux

Opco EP a déployé une organisation territoriale de proximité, avec des délégations régionales organisées avec des équipes en charge du conseil, de l'action territoriale et de l'alternance, dans l'Hexagone comme en outre-mer. Leurs missions : accompagner les entreprises locales et leurs salariés face aux enjeux de formation professionnelle et d'emploi, en particulier dans un contexte de transition économique, écologique et sociale.

À l'écoute des réalités locales, Opco EP identifie les besoins en compétences et répond aux défis spécifiques des entreprises de proximité. Grâce à sa présence nationale, l'opérateur travaille en synergie avec les acteurs de l'écosystème pour proposer des solutions sur mesure, renforcer l'alternance et garantir l'accès à la formation partout en France.

**Engagé pour le développement des compétences, Opco EP répond aux enjeux des branches professionnelles et aux attentes spécifiques de ses bénéficiaires.**

Opco EP accompagne au quotidien les 54 branches professionnelles et l'interprofession relevant de son champ. Concrètement, cela passe par les missions d'observation, l'accompagnement de la certification, mais aussi par un appui aux CPNE-FP et par la définition des barèmes et critères de prise en charge via les SPP et la SPPI.

**Présent de bout en bout**

Opco EP a pour mission d'informer et d'accompagner les branches professionnelles, l'interprofession et toutes les entreprises qu'elles couvrent. Cela se traduit par l'observation des impacts des mutations et l'anticipation de leurs besoins en compétences au regard des transitions, mais aussi par la mise en place d'accompagnements, allant même jusqu'à la création de nouvelles certifications.

En dialogue permanent avec ses bénéficiaires, Opco EP est acteur sur toute la chaîne de valeur : conception, déploiement des dispositifs et analyse des résultats. Partenaire stratégique des TPE-PME, l'opérateur déploie ainsi une offre de services complète les rendant aptes à relever les défis du monde de demain. ●



# Une excellence opérationnelle au service des compétences

Avec près de 463 000 départs en formation en 2024, Opco EP démontre sa capacité à absorber un volume important de dossiers, contrats et données, dans des délais courts, tout en simplifiant l'expérience bénéficiaire.



**L'**opérateur informe et donne accès à de nombreux dispositifs, qui font grandir les talents des TPE-PME.

Il traite divers dispositifs : alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) et formation de leurs tuteurs, mise en place d'un diagnostic RH, accès aux financements correspondants...

En 2024, 175 600 entreprises ont ainsi bénéficié des formations financées via Opco EP. Grâce à l'automatisation et la dématérialisation, le traitement de ce volume de dossiers est optimisé.

## Dématérialiser pour simplifier

En 2024, 95 % des actions individuelles de formation financées dans le cadre du plan de développement des

compétences ont été gérées numériquement. Le délai moyen d'instruction s'élève à dix jours et il faut quatre jours en moyenne pour l'engagement. 48 % des dossiers sont instruits en moins de deux jours. La dématérialisation concerne aussi 99 % des contrats d'apprentissage (contre 96 % en 2023) et 77 % pour la professionnalisation (contre 68 % en 2023). Le portail Action Apprentissage est devenu l'interface destinée aux CFA : un contrat peut ainsi être géré 100 % en ligne, du montage avec les différentes parties prenantes au paiement (gestion des avenants et des ruptures, édition des pro forma et dépôt des factures, etc.).

## Écouter pour mieux conseiller

Pour répondre aux questions des chefs d'entreprise, le centre d'appel s'adapte à leurs contraintes horaires, en étant joignable de 5h à 23h. En 2024, 452 000 appels entrants et 133 000 appels sortants ont été émis, avec un taux de satisfaction de 97 %. En 2024, Opco EP a mis en place un médiateur pour résoudre des différends et prévenir les potentielles procédures judiciaires. Il facilite le dialogue entre les parties, clarifie les positions, motivations et attentes de chacun, suscite un accord entre les parties et aide à sa formalisation.

**25 982**  
stagiaires

concernés par le Fonds national de l'emploi



**Grâce à l'engagement de nos équipes et à l'optimisation continue de nos processus, Opco EP confirme son rôle de partenaire au service des branches, des entreprises et des salariés."**

**Fabien Roulet,**  
Directeur des opérations



## Lutter contre la fraude

Parce que les financements liés à la formation professionnelle et à l'alternance attirent un nombre croissant de fraudeurs, Opco EP a, en 2024, pris des dispositions de prévention et de contrôle. Pour protéger l'intégrité de son écosystème, l'opérateur s'emploie notamment à détecter les faux contrats d'apprentissage comme les usurpations d'identité dont sont victimes les CFA et opérateurs de formation. Toute suspicion entraîne rapidement le blocage des comptes suspects et l'annulation des dossiers frauduleux. Par ailleurs, fin octobre, un questionnaire qualité a été envoyé aux apprentis. Ceux-ci devaient indiquer si les équipements déclarés par les CFA leur avaient bien été remis. En 2025, le questionnaire sera pérennisé. ●

**347 886**  
stagiaires

et 76 132 entreprises  
bénéficiaires du PDC-50

**177 115**  
contrats

d'apprentissage

**15 642**  
contrats

de professionnalisation

**2 873**  
contrats

Pro-A

# Une proximité de chaque instant

Implantés au plus près des territoires, les conseillers d'Opco EP accompagnent au quotidien les entreprises de proximité et leurs salariés dans leurs besoins de formation.



travail, dialogue social, etc. La PCRH est financée à 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés et à 50 % au-delà.

### Accompagner les transitions

Grâce au FNE-Formation (Fonds national de l'emploi – Formation), 2 550 entreprises de proximité ont pu bénéficier en 2024 d'une aide financière de l'État pour former 25 982 salariés sur des sujets en lien avec la transition numérique, écologique, démographique, alimentaire et agricole.

### Engagement pour l'outre-mer

Grâce à une approche adaptée aux réalités locales et à la force de son réseau de proximité, Opco EP déploie sur ces territoires des dispositifs renforcés : financements bonifiés selon les critères de branche, accompagnement social des apprentis les plus en difficulté, prestations de conseil RH et appui à la mobilité des salariés, des formateurs et des apprentis, lutte contre l'illettrisme avec le dispositif CLE'Action.

En Martinique, des salariés d'ASEP, entreprise d'aide à domicile, ont pu en bénéficier afin de renforcer leurs compétences de base. Des partenariats avec LADOM, le SMA ou Eco CO2 contribuent également à renforcer son action de proximité sur ces territoires. ●

**A**u plus près des bassins d'activité, les conseillers Opco EP rencontrent quotidiennement les TPE-PME pour faire le point sur leurs besoins en matière de formation et d'emploi. Les CFA et opérateurs de formation bénéficient, eux aussi, de cette proximité, qui est renforcée par notre action avec les acteurs régionaux et locaux. Chaque Commission paritaire régionale (CPR) propose un plan d'action régional (PAR) qui fixe les projets, actions et objectifs destinés à conduire le déploiement de la stratégie d'Opco EP dans sa région.

### Prestation de conseil RH

En 2024, Opco EP a organisé 844 PCRH (prestations de conseil en ressources humaines). Pendant six jours, en moyenne, un spécialiste traite diverses problématiques : gestion prévisionnelle des emplois et compétences, recrutement, développement de l'attractivité, intégration des salariés, organisation du

EN VIDÉO



**46 020**  
rendez-vous entreprises  
(à 98 % satisfaites)

**3 046**  
rendez-vous CFA  
(à 99 % satisfaits)

**17**  
plans d'action régionaux  
(166 actions dont 77 cofinancées)

**14**  
conventions pour des services complémentaires et des cofinancements au profit des branches, des entreprises et des territoires

**15**  
délégations régionales  
13 en métropole, 1 en Antilles-Guyane et 1 à l'île de la Réunion

**“ Au-delà de nos missions régaliennes, nous développons et déployons des solutions pour les branches professionnelles et pour les entreprises afin de répondre aux besoins et enjeux de chacun.”**

**Armelle Robert,**  
Directrice du développement des compétences et du réseau



**FOCUS**



### Les entretiens « REFLEx », qu'est-ce que c'est ?

Ce pré-diagnostic opérationnel, utilisé par le conseiller lors de visites réalisées dans les entreprises, sert à :

- > réaliser un état des lieux général de la situation de l'entreprise ;
- > identifier ses besoins en termes d'évolutions métiers, compétences et mutations ;
- > construire un plan d'accompagnement.

**34 445**  
pré-diagnostic  
en 2024 dont **1 444** traitant des évolutions numériques, **189** du handicap et **5 935** de la TEE



**Anticiper  
et accompagner  
les  
transformations**

# Une étude pour mieux comprendre l'insertion des jeunes : les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité

## 30 %

des jeunes en emploi dans une entreprise de proximité viennent d'une formation en alternance

## 31 %

sont issus d'un niveau CAP/BEP

## 30 %

sont issus d'un niveau bac

## TOP 3

des secteurs recrutant durablement les alternants

## 75 %

Pharmacie d'officine

## 61 %

Coiffure

## 60 %

Esthétique et cosmétique

# Céreq

Dans le cadre de sa mission d'observation et d'analyse, Opco EP a collaboré avec le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) pour produire l'étude « Les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité ». Basée sur les données de l'enquête Génération 2017, l'étude apporte un éclairage essentiel sur la période charnière que sont les trois premières années de vie professionnelle des jeunes après leurs études, mettant en lumière leur transition vers l'emploi et les défis qui y sont liés.

### Un univers accueillant, qui attire les jeunes

Les entreprises de proximité sont essentielles pour l'emploi des jeunes et leur insertion professionnelle, car elles emploient proportionnellement plus de jeunes que le reste des entreprises françaises. Un jeune sur cinq a travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité et un sur huit jeunes y travaille actuellement. Ces entreprises attirent en majorité des femmes, avec un niveau bac ou bac+2, dans les secteurs des services à la personne et de l'artisanat.

### L'observation du monde du travail par Opco EP

Avec cette étude, les branches professionnelles cernent mieux les dynamiques d'emploi et les attentes des jeunes actifs. En identifiant les profils recrutés et les conditions d'intégration, elle constitue un outil stratégique pour anticiper les évolutions du marché du travail et adapter les dispositifs de formation et d'alternance. ●

Pour découvrir l'étude complète, scannez ce QR Code



**Opco EP accompagne les branches professionnelles pour analyser les impacts de transition sociétale, économique, technologique et environnementale. L'opérateur aide les entreprises de proximité à se doter des compétences de demain. Il réalise de nombreuses actions pour accompagner les entreprises dans les enjeux de la transition.**

La transition – écologique, numérique, énergétique, démographique ou encore agricole et alimentaire – impacte notre monde. En 2024, 41 % des TPE-PME se disent déjà affectées par le changement climatique (d'après une étude d'Axa Prévention) et 79 % d'entre elles pensent que le numérique apporte des bénéfices réels (+3 points par rapport à 2023, d'après le baromètre France Num). Prêtes à se transformer, les entreprises de proximité ont cependant besoin d'accompagnement.

**Observation et appui concret**

Très présent sur le terrain, Opco EP observe concrètement les évolutions de l'économie et de la société. L'opérateur publie chaque année des études qui rendent compte des transformations des emplois et des compétences, alimentant notamment la stratégie de certification des branches et des TPE-PME qu'elles représentent. Il contribue aux démarches de certification afin que ces entreprises disposent de talents adaptés au monde actuel.

Sur la question écologique et énergétique, Opco EP a signé avec l'État un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans lequel il accompagne les branches professionnelles via des diagnostics et des outils pour développer les compétences de leurs salariés et attirer les futurs talents : mise à disposition de contenus pour une meilleure appropriation, webinaires thématiques pour le partage de bonnes pratiques, ateliers de sensibilisation, financement de formations et d'accompagnement sur mesure. ●



# Observer les transformations et certifier les compétences

Pour toujours mieux éclairer les branches professionnelles et l'interprofession, Opco EP et les observatoires partenaires décryptent par des études et analyses prospectives les évolutions des activités économiques et leurs impacts en termes de métiers et de compétences. Opco EP accompagne également les branches professionnelles dans leurs projets de certification professionnelle au regard de ces transformations.



**159**  
travaux  
d'observation  
réalisés

**18**  
projets  
de certification  
finalisés et enregistrés  
en 2023-2024

**G**âce à une analyse fine des données territoriales et sectorielles, les observatoires développent des outils et réalisent des études pour accompagner l'évolution des emplois, métiers et qualifications, en lien avec l'activité des différents secteurs économiques. Ces travaux nourrissent également les référentiels métiers et participent à l'actualisation des certifications professionnelles. En parallèle, la mission de certification menée par Opco EP s'inscrit dans une logique de qualité et de reconnaissance des compétences professionnelles. En accompagnant les branches dans la création ou le renouvellement des certifications professionnelles en vue d'un enregistrement aux répertoires

nationaux (RNCP ou RS), Opco EP contribue à ce que les parcours métiers soient lisibles, qualifiants et porteurs d'avenir.

### Repérer les tendances sur le terrain

Il faut prendre la mesure de toutes les mutations en cours (démographiques, sociales, territoriales, techniques, numériques, environnementales) pour former efficacement les talents de demain. Face à ces enjeux, les observatoires analysent les besoins en emploi et en compétences des branches professionnelles, entreprises et salariés dans l'ensemble des territoires hexagonaux et ultramarins. En 2024, 159 livrables d'observation ont été produits.

**17**  
panoramas  
de territoires

**29**  
panoramas  
de branches

### Panoramas éclairants

Opco EP mobilise ses données statistiques et son expertise pour éclairer les décisions des branches professionnelles. Ses travaux offrent des repères (panoramas, chiffres clés), approfondissent des enjeux comme la transition écologique (pour les branches promotion immobilière, combustibles, remontées mécaniques, prestataires de services du tertiaire) ou l'égalité femmes-hommes (pour les branches détaillants de chaussures, habillement, articles textiles).

Les observatoires partenaires d'Opco EP – métiers de l'alimentation de détail, professions libérales – publient également chaque année tableaux de bord, baromètres et études pour accompagner les branches de leur périmètre.

### Certifier les compétences

Pour les entreprises comme pour les salariés, la certification des compétences est un enjeu majeur. Opco EP accompagne cette démarche : analyse des besoins en compétences, structuration des référentiels de certification, enregistrement auprès des instances compétentes... Ainsi, les qualifications proposées s'alignent correctement avec les évolutions des métiers. En 2024, onze travaux ont été achevés, dont dix déposés au RNCP (CQP de dermo-cosmétique, de clerc gestionnaire et de clerc assistant). ●

# FOCUS



## Alternance : un suivi précis

Opco EP publie depuis 2020 un bilan annuel de l'alternance : branches qui y ont le plus recours, métiers plébiscités, profil des alternants... tout y est ! L'opérateur réaffirme ainsi le statut majeur de l'alternance en France. Un contrat sur cinq est signé avec des entreprises de proximité !

# Accompagner la transition écologique et énergétique des entreprises de proximité

Dans le cadre de la loi climat et résilience, adoptée en 2021, l'État a chargé Opco EP d'informer et d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, dans leur transition écologique en les sensibilisant aux défis du développement durable et des compétences nécessaires pour y faire face. Cette transition concerne de nombreux aspects de leurs activités : gestion des déplacements, approvisionnements, adaptation aux nouvelles réglementations... Autant de leviers qui nécessitent des réponses adaptées à chaque secteur et des actions concrètes pour soutenir les entreprises de proximité.



besoins en compétences et construire des stratégies adaptées (certifications, financement de formations, plans d'action).

- En proposant un accompagnement de proximité aux entreprises, avec des conseillers mobilisés pour identifier leurs besoins, les aider à recruter, former leurs équipes ou les orienter vers des experts spécialisés.
- En développant les compétences des salariés et en facilitant l'intégration de nouvelles fonctions liées à la transition écologique (RSE, achats responsables), afin d'adapter les métiers existants et de préparer l'avenir.

## EDEC transition écologique : vers une adaptation des compétences

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) signé entre l'État et Opco EP sur la transition écologique et énergétique a également entraîné des travaux prospectifs approfondis avec plusieurs branches pour mesurer les impacts de

cette transition sur les activités, les métiers et les compétences et définir les axes d'un plan d'action. Par ailleurs, plus de 8 000 départs en formation ont été financés au bénéfice de près de 2 000 entreprises, dont une majorité comptant moins de 11 salariés. Loin des modèles classiques, les actions de formation soutenues par Opco EP se distinguent par leur ancrage dans les pratiques métiers. La transition écologique et énergétique n'est pas une nouvelle famille de métiers, mais bien une transformation progressive des gestes professionnels existants : réduction de la consommation énergétique, gestion des déchets, achats responsables, nouvelles technologies sobres... autant de leviers qui nécessitent des solutions sur mesure. ●

**E**n réponse à ces nouvelles missions confiées par l'État, et dans la continuité des travaux engagés dans le cadre de l'EDEC signé en 2023 pour un montant de 1 114 000 euros, Opco EP a renforcé son action en déployant une offre de services concrète et sur mesure.

- En soutenant les branches professionnelles à travers des études prospectives utiles pour anticiper les

# FOCUS



## (Re)découvrez notre manifeste RSE



EN VIDÉO



## La parole aux branches

Considérée comme une contrainte, la transition écologique et énergétique peut aussi représenter une opportunité pour les entreprises de proximité : elle renforce leur compétitivité et leur fait adopter des pratiques plus durables et anticiper les exigences réglementaires à venir.



**"Nous ne voulions pas seulement sensibiliser, mais transformer l'essai. Comprendre comment nos métiers allaient évoluer avec la transition écologique était une priorité."**

**Emmanuelle Rey** (FPI)



**"La transition écologique n'est plus une idée lointaine, elle est en cours. Il est nécessaire d'en finir avec le cliché du promoteur bétonneur : nous sommes engagés dans une démarche qui prend en compte les enjeux environnementaux, et cela passe aussi par un accompagnement fort sur la montée en compétence."**

**Emmanuel Brie** (CFDT)

Retrouvez aussi les commentaires de Frédérique Ammeloot (CPME), Stéphane Cleret (CFDT), Pierre Scholl (CGT), Laurent Battier (DSF), Joaquim Somares (CFDT) et Stéphane Coffin (CPME) via ce QR Code :



# Réussir le virage numérique

Dans un monde en pleine mutation, les entreprises de proximité n'échappent pas à la révolution technologique. L'intelligence artificielle, autrefois réservée aux grandes entreprises, devient aujourd'hui un outil accessible à toutes, y compris aux plus petites structures, à condition qu'elles soient bien accompagnées.

## Accompagner les entreprises dans la transition

Opco EP s'engage aux côtés des TPE-PME pour faire de la transition numérique et technologique un levier de croissance durable. Son action repose sur une connaissance fine des métiers, enrichie par des enquêtes de terrain régulières menées pour détecter les besoins réels des entreprises. Objectif : proposer des réponses concrètes et sur mesure.



## Formation, conseil, orientation

Pour aider les entreprises à franchir le cap, Opco EP mobilise des dispositifs ciblés pour les dirigeants, salariés et apprentis. Ces formations s'accompagnent d'un appui global : conseil personnalisé, orientation vers des financements adaptés, mise en relation avec des partenaires technologiques et pédagogiques. Un accompagnement à 360°, aligné avec les ambitions et contraintes de chaque structure.

## Se préparer aux enjeux de demain

La maîtrise des données, l'usage responsable des outils numériques ou encore la transparence des algorithmes sont autant de défis à relever. Aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement de suivre le mouvement, mais de prendre part activement à la transformation. Opco EP se positionne comme un acteur clé de cette dynamique, en mettant la formation et l'accompagnement au cœur de la stratégie numérique des entreprises de proximité. ●



# FOCUS



## Soutenir les TPE-PME dans l'intégration de l'intelligence artificielle dans leurs activités

Une action portée par Opco EP et cofinancée par la DREETS Occitanie a pour ambition d'aider les entreprises à appréhender et à s'approprier les nouveaux usages et innovations du numérique. La priorité est donnée à l'intelligence artificielle, qui représente un levier de compétitivité pour les TPE-PME grâce au gain de productivité et de qualité qu'elle apporte.

EN SAVOIR +



## Retour sur la conférence annuelle Opco EP 2024



La conférence annuelle Opco EP 2024 s'est tenue sous le signe de l'anticipation, de l'adaptation et de l'innovation. Parmi les temps forts de cette édition, une table ronde

consacrée à l'intelligence artificielle (IA). Intitulée « IA et entreprises de proximité : quels usages dans les TPE-PME ? », elle a réuni des experts du numérique, des chefs d'entreprise engagés dans des démarches innovantes, ainsi que des représentants de la formation professionnelle. Au cœur des échanges : les usages concrets de l'IA dans les petites structures, les freins à lever, les compétences à développer et les leviers pour une intégration réussie et éthique.

**99 %**  
des contrats  
d'apprentissage  
instruits

sont dématérialisés

# Une organisation efficace, toujours plus digitale et orientée service

En 2024, les systèmes d'information d'Opcoc EP ont connu une évolution profonde. Des projets technologiques structurants ont été menés à bien. L'expérience utilisateur s'est améliorée grâce à la dématérialisation des services. Les gestionnaires et les conseillers de l'opérateur bénéficient d'outils puissants pour faire vivre l'offre d'Opcoc EP partout en France.



## Plan stratégique des systèmes d'information

En lien avec les Directions métiers et la Direction générale, la DOSI a formalisé le Schéma Directeur des Systèmes d'Information 2024-2026 (SDSI). Aligné sur les enjeux stratégiques d'Opcoc EP, il est animé par des comités de pilotage, huit s'étant tenus l'an passé. Le SDSI pose un cadre de gouvernance et généralise le management de projets à l'échelle de l'organisation.

## Nombreux projets technologiques

En 2024, le système d'information de gestion des contrats (Harmony) a été optimisé, tout comme celui du CRM (Diapason). Au total, six versions majeures ont été livrées, au profit de la Direction des opérations comme de la Direction du développement des compétences. Le déploiement du Hub de l'alternance s'est également poursuivi. Pour les entreprises et les opérateurs de formation, le portail Mes services en ligne a été consolidé.

Dans le cadre de la nouvelle mission confiée par l'État, l'organisation a construit le socle applicatif pour la bonne gestion des contrats transfrontaliers. Elle a également clôturé les derniers dossiers des apprentis sans contrat. Au global, la modernisation de l'infrastructure s'est poursuivie, entraînant une baisse des coûts.

## Innovation et anticipation

Pour renforcer sa vision stratégique, Opcoc EP réalise des études dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) et analyse les potentialités de la data. Grâce à une veille constante, l'opérateur anticipe les évolutions et prépare son développement futur. Avec la Direction générale, la DOSI a réalisé en 2024 un exercice de crise cybersécurité pour simuler une attaque informatique, tandis qu'avec la Direction des opérations, elle a construit un dispositif inédit de lutte contre la fraude (voir page 39).



**2024 fut une année de structuration et d'évolution. Avec énergie et enthousiasme, la DOSI poursuit sa mission au service de la performance."**

**Jérôme Guiot,**  
Directeur de la DOSI



**E**n avril, la DSI est devenue la DOSI (Direction de l'organisation et des systèmes d'information) : partenaire stratégique des métiers, la DOSI appuie et conseille ces derniers au quotidien. 40 nouveaux talents ont rejoint l'entité, portant ses effectifs à 60 collaborateurs. Au premier semestre, tout au long de cette transformation, les systèmes d'information sont restés pleinement opérationnels, tant en interne qu'en externe.

## Des solutions numériques au service des bénéficiaires

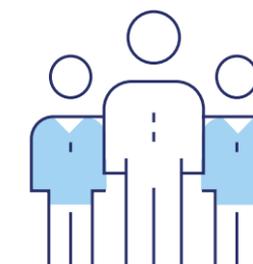
Sécurisé, performant et interopérable, le système d'information d'Opcoc EP offre des services numériques fluides et personnalisés. Les gestionnaires qui traitent les dossiers dématérialisés et les conseillers qui font vivre l'offre de l'opérateur sur le terrain sont les premiers utilisateurs de ces outils, au service des bénéficiaires et des parties prenantes. ●

**500 000 euros**

d'économies réalisées grâce à la rationalisation du socle d'infrastructure IT

**99,8 %**

**C'est le taux** de disponibilité pour les applications majeures de l'opérateur



**50 collaborateurs** sur 60 de la DOSI formés en 2024

# Le développement des compétences commence chez Opco EP

Expert dans le développement des compétences des salariés des entreprises de proximité, l'opérateur le prouve également auprès de ses propres équipes ! En 2024, il a une fois de plus démontré son engagement auprès de ses salariés.



**C**hez Opco EP également, les talents se développent. En tant qu'employeur attentif au bien-être de ses collaborateurs, l'opérateur rassemble près de 1 100 collaborateurs sur 95 sites. En 2024, 76 % d'entre eux ont bénéficié de formations, avec 183 actions réalisées. Grâce à la nouvelle plateforme collaborative LMS, Opco EP a modernisé l'apprentissage, tout en créant 15 binômes de mentorat pour transmettre le savoir des managers expérimentés aux nouveaux arrivants. En outre, 23 coachings managériaux et six parrainages ont été mis en place pour renforcer les compétences internes.

## Accompagnement humain

Prendre soin de ses collaborateurs, c'est mettre en place des actions concrètes : soutien post-recrutement, accompagnement après une absence prolongée, préparation au congé maternité, médiation en cas de conflit, aide aux aidants familiaux, soutien aux travailleurs handicapés... Ces dispositifs individuels sont essentiels pour renforcer la qualité du collectif de travail.

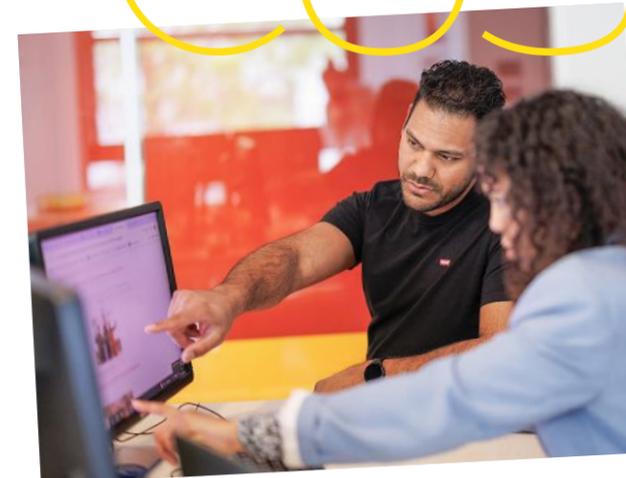
## Mobilité interne en hausse

En 2024, 12 000 candidatures ont été examinées. Le délai moyen entre l'ouverture d'un poste et la validation d'un candidat a été réduit à 44 jours, contre 67 jours en 2023. Les managers se déclarent de plus en plus satisfaits du processus de recrutement, avec un taux de satisfaction de 98 %, contre 93 % en 2023. Au total, 182 recrutements ont été réalisés en 2024, soit une moyenne de 15 par mois. Près d'un tiers des embauches, 68 sur 182, proviennent de la mobilité interne, une augmentation significative par rapport aux 43 mobilités enregistrées en 2023.

## Bien-être au travail

Des actions majeures en santé et sécurité ont été mises en place en 2024. 95 DUERP (documents uniques

# FOCUS



d'évaluation des risques professionnels) ont été finalisés et une évaluation des risques psychosociaux a donné lieu à un plan d'action actuellement déployé. Des dispositifs de sécurité tels que les DATI (dispositifs d'alarme pour travailleurs isolés) et les DAE (défibrillateurs automatisés externes) ont été mis au point. Par ailleurs, en partenariat avec Sorcova Health, sept webinaires et deux ateliers ont été organisés, abordant des thèmes essentiels comme les gestes et postures, la prévention des risques et les addictions. Le 27 juin, Opco EP a reçu le Trophée de l'Innovation RH pour sa solution Sorcova et son dispositif « Bienveillours », dans le cadre duquel des collaborateurs formés écoutent, détectent et orientent, en complément des RH, des représentants des salariés et des référents harcèlement.

En matière d'environnement, l'opérateur a réalisé son bilan carbone, une étape clé dans son engagement durable. Enfin, des travaux ont été réalisés pour préparer l'emménagement des collaborateurs parisiens dans les nouveaux locaux d'Opco EP, au Phare, place de la Nation à Paris. ●

## Cap sur la qualité !

Opco EP a engagé une démarche structurée d'amélioration continue. L'ensemble des activités et des collaborateurs sont impliqués dans cette dynamique avec pour objectif de se mettre en situation favorable à une éventuelle certification ISO 9001.

**“ La démarche qualité vise une amélioration continue de nos processus, afin de répondre pleinement aux attentes de nos bénéficiaires et de nos parties prenantes. ”**

**Émeline Vital,**  
Directrice des ressources humaines et des affaires générales d'Opco EP



## Un dialogue social dynamique

**L'année 2024 a été marquée par un dialogue social dynamique, dans un contexte de renouvellement des mandats des membres du CSE. Neuf accords collectifs ou avenants ont été signés, en plus de deux décisions unilatérales de l'employeur. Au total, 63 réunions et groupes de travail ont été organisés avec les représentants du personnel, ainsi que 72 réunions avec les représentants de proximité, couvrant l'ensemble du territoire.**

# France Travail et Opco EP : exemple d'un partenariat institutionnel au service de l'emploi et des compétences

Opco EP et France Travail poursuivent une ambition commune : anticiper les besoins en compétences et, chacun sur son champ, accompagner les entreprises pour les aides à recruter, notamment en mobilisant des dispositifs de formation et de qualification, au plus près des réalités des territoires et des métiers.



Un partenariat qui prend vie à travers de nombreuses actions concrètes, parmi lesquelles la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), qui anticipe les besoins de secteurs en tension en construisant des parcours de formation collectifs, adaptés aux spécificités des métiers et des territoires.

Grâce à ce dispositif cofinancé et coconstruit, des milliers de demandeurs d'emploi accèdent chaque année à ces parcours et les entreprises de proximité peuvent recruter des profils opérationnels. Cette synergie constitue un levier indispensable pour répondre efficacement aux défis du marché du travail et soutenir l'économie locale. Par ailleurs, les deux opérateurs ont conclu début 2025 un partenariat expérimental dont les objectifs sont les suivants.

- Identifier des opportunités d'embauche à destination des demandeurs d'emploi inscrits chez France Travail.
- Détecter les besoins en emploi des entreprises et/ou d'accompagnement du recrutement.

- Apporter une réponse aux besoins de recrutement hors alternance déjà traités via l'offre d'intermédiation d'Opco EP.
- Améliorer les processus de recherche de candidats et de recrutement des TPE-PME qui ne transmettent pas systématiquement au Service Public de l'Emploi (SPE) leurs intentions d'embauche hors alternance, en déployant un nouveau service résultant de la complémentarité des deux partenaires.
- Renforcer le partenariat sur les territoires entre les agences de France Travail et Opco EP en régions pour répondre aux besoins en recrutement et en compétences des entreprises relevant du champ d'intervention d'Opco EP, en mobilisant les dispositifs de formation (POE...).
- Veiller à la complémentarité des offres de services d'Opco EP et France Travail et mener des actions communes en évitant les doublons (rationalisation de l'offre de services des acteurs de l'emploi en vue d'améliorer la lisibilité pour les entreprises et les demandeurs d'emploi) et en intervenant sur le « marché caché » de l'emploi.

Le premier territoire d'expérimentation est le département du Rhône. ●

**2144**  
personnes  
accompagnées dans  
le cadre de la POEC

## Le regard de Thibaut Guilluy sur Opco EP

### Quel rôle attribuez-vous à Opco EP dans l'évolution de l'emploi et de la formation en France ?

Vous, Opco EP, jouez un rôle essentiel dans le soutien à l'évolution de l'emploi et de la formation en France, avec plus de 2,4 millions de salariés et 99 % d'entreprises de moins de 50 salariés. Vous êtes au cœur de l'accompagnement des chercheurs d'emploi à la reconversion et à l'évolution professionnelle avec l'alternance par exemple (20 % des alternants en France passent par vous !) ou les formations préalables à l'embauche avec plus de 10 800 entrées en POEC entre 2022 et 2024. Désormais, avec la création de France Travail, nous devons, avec vous, aller plus loin dans la coopération et concrétiser sur le terrain le Réseau pour l'emploi dont Opco EP fait partie intégrante.

### Quelles complémentarités voyez-vous entre les actions de France Travail et celles d'Opco EP ? Et quelles actions communes pour mieux répondre aux besoins des entreprises de proximité ?

La synergie entre France Travail Pro et Opco EP est à l'œuvre depuis longtemps (moyens humains, budget formation des chercheurs d'emploi...) pour accompagner les recrutements des entreprises de proximité. Avec France Travail Pro, nous avons l'ambition de devenir un vrai partenaire RH pour les entreprises et notamment les TPE-PME qui n'ont justement pas de service RH.

Cette ambition, elle se traduit sur le terrain avec la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation sur les territoires. Les « Task Forces Entreprises » et les comités locaux pour l'emploi en sont les parfaites illustrations. Aller à la rencontre de 600 000 employeurs chaque année d'ici à 2027, c'est l'un des objectifs que s'est fixé France Travail Pro. Accompagner les employeurs de façon coordonnée et proactive pour accélérer les recrutements et répondre à la promesse du « dites-le nous une fois », c'est l'ambition des « Task Force Entreprises » qui nous rassemblent sur le terrain. Nous avons besoin de l'engagement de l'ensemble de vos équipes pour y parvenir. Nous devons également concentrer notre action sur les dispositifs les plus efficaces, miser sur les formations liées à une embauche. Les formations courtes avant embauches, ce sont 106 000 bénéficiaires en 2024 et ainsi, huit chercheurs d'emploi sur dix retrouvent un emploi dans les six mois. Il y a aussi l'immersion professionnelle qui permet à sept chercheurs d'emploi sur dix de retrouver un emploi dans les six mois. C'est en jouant collectif que nous contribuons à créer un marché du travail dynamique où compétences et besoins des entreprises se rencontrent efficacement. ●



**La synergie entre France Travail Pro et Opco EP est à l'œuvre depuis longtemps pour accompagner les recrutements des entreprises de proximité."**

**Thibaut Guilluy,**  
Directeur général  
de France Travail

# Bilan financier

## Bilan (en euros)

ACTIF	12/2024			12/2023		
	Brut	Amort. et prov.	Net			
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>						
Immobilisations incorporelles	45 055 617	33 815 652	11 239 964	12 920 607	Fonds associatifs sans droits de reprise	385 945 877
Immobilisations corporelles	176 000 470	33 321 613	142 678 856	128 265 165	Réserves	0
Immobilisations financières	1 519 232	0	1 519 232	1 992 037	Report à nouveau	131 418 420
					Résultat de l'exercice	25 889 949
					Subventions d'investissement	0
Total actif immobilisé (total I)	222 575 319	67 137 266	155 438 053	143 177 809	Total fonds propres (total I)	543 254 245
<b>ACTIF CIRCULANT</b>					<b>FONDS DÉDIÉS</b>	
					Fonds dédiés	0
France compétences	1 489 306 466	0	1 489 306 466	1 893 927 059	Total fonds dédiés (total II)	0
					<b>Provisions pour risques</b>	
Créances sur autres subventions	11 449 395	0	11 449 395	20 694 333	Provisions pour risques	3 998 254
					Provisions pour charges	24 614 349
Adhérents et comptes rattachés	102 114 038	0	102 114 038	104 848 781	Provisions pour risques (total III)	28 612 603
					<b>Dettes</b>	
État	33 193 096	0	33 193 096	66 118 529	France compétences	1 820 105
					Dettes financières (dont soldes créditeurs de banque)	30
<b>Autres créances</b>					Adhérents et comptes rattachés	1 621 189 166
- Transfert et attributions	0	0	0	0	Dettes fournisseurs	7 137 665
- Autres	419 470	0	419 470	15 190 553	Dettes fiscales et sociales	35 439 348
					Dettes sur immobilisations	1 317 025
Valeurs mobilières de placement	350 254 467	0	350 254 467	50 357 803	Autres dettes	22 848 678
Disponibilités	157 148 744	0	157 148 744	444 940 447		
Charges constatées d'avance	2 107 361	0	2 107 361	2 327 409	Produits constatés d'avance	39 812 224
Total actif circulant (total II)	2 145 993 036	0	2 145 993 036	2 598 404 914	Total dettes (total IV)	1 729 564 241
<b>Total général (I+II)</b>	<b>2 368 568 355</b>	<b>67 137 266</b>	<b>2 301 431 089</b>	<b>2 741 582 724</b>	<b>Total général (I+II+III+IV)</b>	<b>2 301 431 089</b>

Ces résultats ont été arrondis à la décimale supérieure.

## Compte de résultat (en euros)

	12/2024	12/2023	Variation	%
<b>PRODUITS DE FORMATION</b>				
<b>Concours de France compétences</b>				
- Au titre des collectes légales	433 334 333	435 725 648	-2 391 314	-1 %
- Au titre de la péréquation	999 049 786	1 493 451 375	-494 401 589	-33 %
<b>Contributions supplémentaires</b>	<b>110 334 520</b>	<b>107 289 903</b>	<b>3 044 617</b>	<b>3 %</b>
<b>Subventions de formation</b>				
- Fonds social européen (FSE)	-116 012	-827 324	711 312	-86 %
- Aides de l'État	3 082 201	2 669 073	413 128	15 %
- Aides des régions et autres collectivités locales	10 855 666	26 756 041	-15 900 375	-59 %
<b>Transfert de France compétences</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Produits divers de gestion courante</b>				
- Transferts de fonds mutualisés	0	7 623 685	-7 623 685	-100 %
- Transferts de charges métiers	0	0	0	
- Autres	565 995	256 700	309 295	120 %
<b>Reprises de provisions</b>			<b>0</b>	
- Formation (dont accompagnement tutoral)	0	6 175 263	-6 175 263	-100 %
- Reversement France compétences	0	0	0	
Total des produits de formation (I)	1 557 106 489	2 079 120 363	-522 013 874	-25 %
<b>CHARGES DE FORMATION</b>				
- Coûts des actions de formation	1 414 952 555	1 975 594 686	-560 642 131	-28 %
- Transferts de fonds mutualisés	0	7 623 685	-7 623 685	-100 %
- Fonctionnement des CFA, reversement apprentissage	8 200 349	12 517 288	-4 316 939	-34 %
- Reversement collecte France compétences – CIF	-41 241	123 895	-165 136	-133 %
Reversement France compétences pour excédents financiers	0	0	0	
Reports en fonds dédiés	0	0	0	
Autres charges de formation	412 324	-19 286 281	19 698 606	-102 %
Total des charges de formation (II)	1 423 523 987	1 976 573 272	-553 049 285	-28 %
<b>Résultat de formation (I-II)</b>	<b>133 582 502</b>	<b>102 547 091</b>	<b>31 035 411</b>	<b>30 %</b>
<b>Produits de fonctionnement (III)</b>				
Subvention de fonctionnement	1 533 910	1 977 711	-443 801	-22 %
Transferts de charges	7 034 172	3 161 399	3 872 773	123 %
Transferts de charges de fonctionnement	0	0	0	
Reprises de provisions pour risques et charges	1 307 428	3 733 441	-2 426 013	-65 %
Utilisation des fonds dédiés	0	0	0	
Autres produits	285 813	245 838	39 975	16 %
Total des produits de fonctionnement (III)	10 161 323	9 118 389	1 042 933	11 %
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>				
Achats et autres charges externes	28 447 366	38 336 489	-9 889 123	-26 %
Impôts et taxes	1 620 060	1 450 314	169 746	12 %
Charges de personnel	84 253 304	78 502 390	5 750 914	7 %
Dotations aux amortissements et aux provisions	16 216 207	8 813 294	7 402 913	84 %
Reports en fonds dédiés	0	0	0	
Autres charges	6 506 236	7 904 996	-1 398 760	-18 %
Total des charges de fonctionnement (IV)	137 043 174	135 007 483	2 035 690	2 %
Résultat de fonctionnement (III-IV)	-126 881 851	-125 889 094	-992 757	1 %
<b>Résultat d'activité (I-II+III-IV)</b>	<b>6 700 651</b>	<b>-23 342 003</b>	<b>30 042 654</b>	<b>-129 %</b>
Produits financiers (V)	22 386 097	20 417 227	1 968 870	10 %
Charges financières (VI)	5	150 504	-150 499	-100 %
<b>Résultat financier (V-VI)</b>	<b>22 386 092</b>	<b>20 266 722</b>	<b>2 119 369</b>	<b>10 %</b>
Produits exceptionnels (VII)	119 868	7 225 412	-7 105 544	-98 %
Charges exceptionnelles (VIII)	1 028 926	1 092 160	-63 233	-6 %
<b>Résultat exceptionnel (VII-VIII)</b>	<b>-909 059</b>	<b>6 133 252</b>	<b>-7 042 311</b>	<b>-115 %</b>
Impôt sur les sociétés (IX)	2 287 735	2 401 407	-113 672	-5 %
<b>Résultat de l'exercice (I-II+III-IV+V-VI+VII-VIII+IX)</b>	<b>25 889 949</b>	<b>656 564</b>	<b>25 233 385</b>	<b>3843 %</b>

# La liste des branches professionnelles et l'interprofession

**IDCC 0184** – Imprimerie de laabeur 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<sup>(1)</sup>

**IDCC 0733** – Détaillants en chaussures

**IDCC 0759** – Services funéraires

**IDCC 0843** – Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)

**IDCC 0915** – Sociétés d'expertises et d'évaluations

**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 prothèse dentaire

**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'expertises 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 de l'esthétique et de la parfumerie

**IDCC 3127** – Entreprises de services à la personne

**IDCC 3235** – Commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté

**IDCC 3239** – Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – Interprofession du champ d'intervention d'Opco EP

(1) Fusion avec la branche de l'Imprimerie.

Crédits photo : Mattis Esnault/Capa Pictures ; Christel Sasso/Capa Pictures ; Romain Philippon/Capa Pictures ; Marc Chesneau ; Opco EP – Maquette : EPOKA – Impression : Grafik Plus 14, rue Joseph et Étienne Montgolfier, 93110 Rosny-sous-Bois.



