

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2020

COVID-19

Dossier

P.18

LA FORMATION
ARME ANTICRISE SANITAIRE



02

Le mot des présidents

04

Les chiffres clés

06

La gouvernance

08

Témoignages
des administrateurs

10

L'Opco EP en actions

12

Actualité



Dossier
COVID-19

18

LA FORMATION,
ARME ANTICRISE
SANITAIRE

20

1 - L'Opco EP au service
des branches professionnelles
dans la tourmente

22

2 - L'Opco EP aux côtés
des TPE-PME dans la crise

28

3 - L'Opco EP et l'alternance
au temps de la covid-19

36

Carte des implantations
et liste des branches



L'Opco EP, l'Opco des Entreprises de Proximité



EN CHIFFRES
2020

54
branches
professionnelles

1 054
collaborateurs

402 000
entreprises couvertes

3 millions
de salariés

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) est l'un des 11 Opco agréés par arrêté le 29 mars 2019 pour contribuer à l'accompagnement des entreprises, des salariés et des branches professionnelles dans le développement et le maintien des compétences. Créé comme les autres opérateurs de compétences à la suite de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'Opco EP rassemble 54 branches professionnelles et les entreprises de l'interprofessionnel relevant de son champ de compétence.

Les missions de l'Opco EP

L'Opco EP poursuit 3 principales missions au service de ses adhérents.

APPUYER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

L'Opco EP apporte un appui technique aux branches professionnelles dans la définition et la mise en œuvre de leurs priorités en matière d'emploi et de formation, de certifications professionnelles, de définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

ASSURER UN SERVICE DE PROXIMITÉ AUX TPE-PME DE MOINS DE 50 SALARIÉS

L'Opco EP accompagne les TPE-PME en les aidant à analyser et à définir leurs besoins de formation, notamment au regard des mutations économiques. Il favorise l'accès des salariés de ces entreprises à la formation, notamment par le financement du plan de développement des compétences et en s'appuyant sur son réseau de proximité.

FINANCER LES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE

L'Opco EP assure le financement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des périodes de promotion ou reconversion par l'alternance (ProA), en appliquant les niveaux de prise en charge fixés par les branches de certifications professionnelles, de définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Philippe Gaertner président (U2P)



2020 aura été une année exceptionnelle à bien des égards pour l'Opco EP. Les délégations de gestion avaient à peine pris fin (au 31 décembre 2019) que le Conseil d'administration et les équipes de l'Opco EP ont dû affronter, en plein déploiement des nouvelles missions, une crise sanitaire d'une ampleur inégalée depuis l'après-guerre. Le défi opérationnel était triple :

- Assurer la continuité de service.
- Adapter l'offre de service et déployer dans un temps record un plan anticrise afin d'aider les entreprises à surmonter la crise.
- Tout en répondant dans l'urgence aux besoins immédiats de nos parties prenantes confrontées aux périodes de confinement et à leurs suites.



2020, l'Opco EP plus que jamais aux côtés des entreprises durant la crise sanitaire.



Sur tous ces points, les objectifs ont été tenus, voire dépassés. En particulier, l'Opco EP a su renforcer son action aux côtés des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés et des prestataires de formation durant la crise sanitaire. Un plan anticrise a pu être mis en place dès la fin mars, prévoyant la prise en charge totale des formations à distance pour les adhérents, puis de toutes les formations (distancielles, présentielles et hybrides) des entreprises de moins de 50 salariés. Nous avons immédiatement consulté les branches, inégalement affectées, sur leurs besoins et leurs priorités. Sans oublier le soutien au recrutement via la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC avec plus de 4 000 entrées en formation) et le contact direct avec les adhérents – une entreprise sur 7 ayant fait l'objet d'une visite ou d'un contact.

Nous avons ainsi pu accompagner la reprise des formations après le premier confinement. Avec succès, en particulier pour l'apprentissage, qui a connu une année 2020 record, avec plus de 93 000 contrats signés par les adhérents de l'Opco EP.

Les outils qui seront nécessaires pour relever les défis de 2021 ont ainsi pu être mis à l'épreuve et améliorés. Après l'année fondatrice qu'a été 2019, 2020 marque une entrée en action réussie.



Sylvia Veitl vice-présidente (FO)



Si la crise sanitaire a dominé l'actualité économique et sociale de 2020, l'Opco EP a pu déployer des actions sur la base des orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration. Celles-ci sont au nombre de 4 :

- Garantir à tous les potentiels bénéficiaires un accès plus large à la formation professionnelle et à l'alternance.
- Accompagner les branches professionnelles, les entreprises et les individus dans l'anticipation des mutations de l'emploi, des qualifications et des compétences.
- Appuyer les entreprises dans leur effort d'investissement formation dans les compétences et les qualifications pour et par l'emploi.
- Mettre en œuvre une structure et une organisation territoriales garantes du double impératif de proximité et de dynamisme du développement des missions de l'Opco EP et de ses orientations stratégiques.



Malgré un contexte inédit, l'Opco EP a continué à assurer ses missions.



Ces 4 orientations contribuent à l'accomplissement de nos 3 missions principales : apporter un appui aux branches professionnelles, assurer un service de proximité aux entreprises de moins de 50 salariés, développer l'alternance. Avec des résultats significatifs :

- 32 branches professionnelles relevant de l'Opco EP ont ainsi bénéficié en 2020 de notre accompagnement dans l'élaboration de leur plan stratégique.
- L'alternance a fait l'objet d'une activité intense de la part de l'Opco EP : nouveaux contrats, reprise des contrats antérieurs, cartographie des CFA, création du hub de l'alternance, gestion des apprentis sans contrat pour l'ensemble des Opco...
- Les collaborateurs de l'Opco EP ont conduit 53 824 visites ou entretiens qualifiés auprès des entreprises adhérentes et assuré le financement de plus de 320 000 actions de formation individuelles pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

L'année 2020 a également été une année d'installation de l'ensemble des instances afin de répondre aux enjeux de proximité inhérents et aux besoins des entreprises et des salariés de notre champ de compétence adhérents, répartis sur tout le territoire métropolitain et dans les DROM, avec notamment la mise en place des sections paritaires professionnelles (SPP), des commissions paritaires régionales (CPR), pour l'heure uniquement en France métropolitaine en raison de la crise sanitaire.

Nous sommes ainsi désormais pleinement opérationnels pour accompagner les branches professionnelles, les très petites et moyennes entreprises (TPME) dans leurs politiques de formation et la valorisation des compétences et des qualifications de leurs salariés sur tout le territoire y compris en outre-mer.

2020 en chiffres

Alternance

110 321

contrats d'alternance signés

dont **93 231** entrées en apprentissage
et **17 090** contrats de professionnalisation signés



1 926 M€
engagés

48 137

dossiers apprentis
sans contrat traités

4

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

Plan de développement des compétences

321 259

formations individuelles

23 419

formations collectives

201 M€ 

MOBILISÉS SUR LA CONTRIBUTION LÉGALE
(moins de 50 salariés) dont

- les actions 100 % FOAD
- les actions en appui aux politiques publiques en faveur de l'emploi et de la formation
 - FNE 9,6 M€ engagés
 - EDEC IAC, HOPE et POEC (8 183 bénéficiaires accompagnés pour 18,7 M€ engagés)

29 M€ sur les contributions conventionnelles,
49 M€ sur les contributions volontaires

Insertion

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI
(COLLECTIVE OU INDIVIDUELLE) :

4 291 entrées en formation 16,6 M€ 

Sur le terrain

35 391

diagnostics réalisés

53 000 rendez-vous entreprises

16 901 rendez-vous CFA

2 894 rendez-vous partenaires

322 000

contacts gérés

par le centre de contact

Accompagnement des branches

35

plans stratégiques
de branche définis

7 accords ProA signés

20 branches

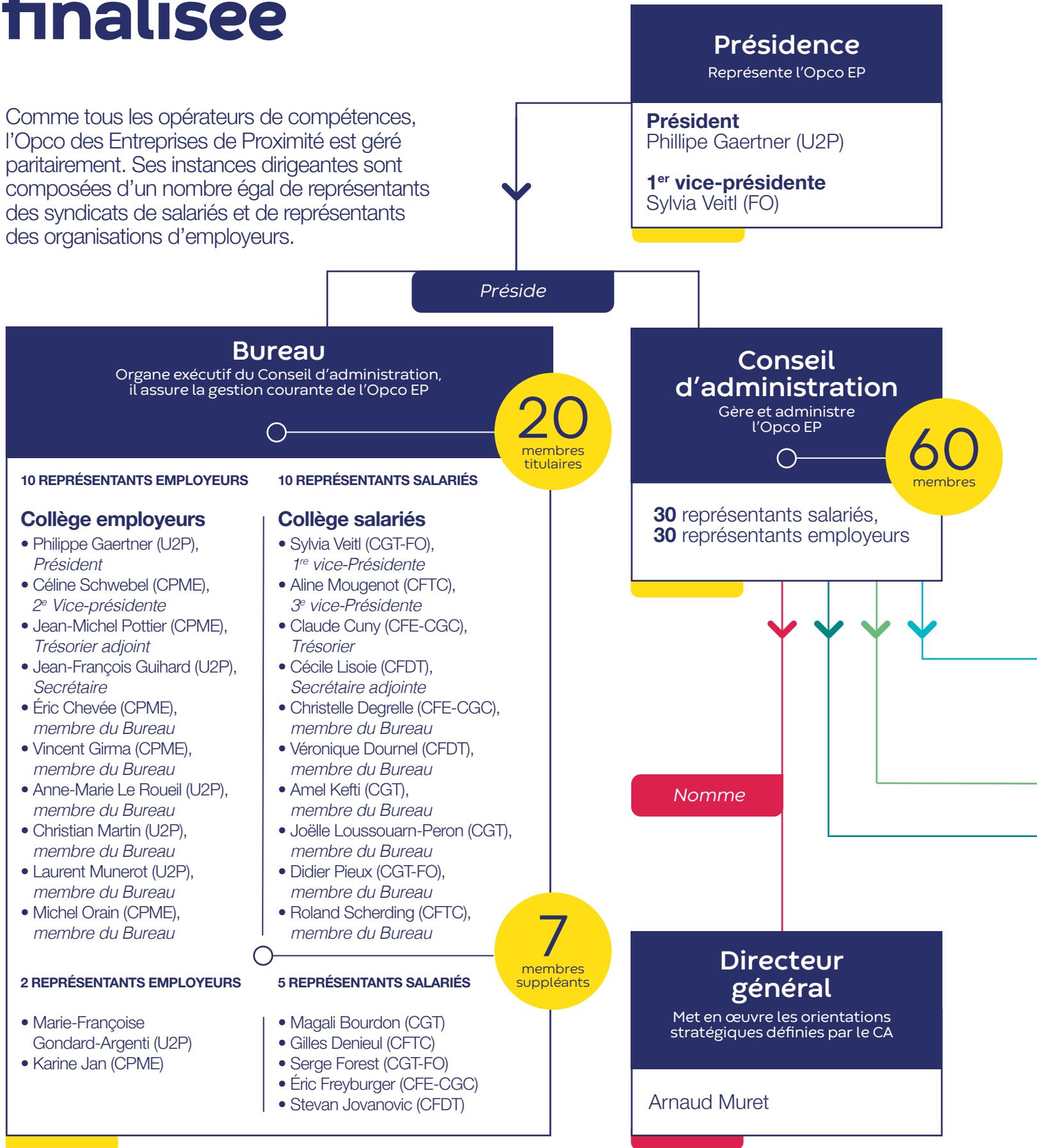
ACCOMPAGNÉES DANS 4 EDEC
COMPÉTENCES DANS LE CADRE DU PIC

6 certifications enregistrées
aux répertoires nationaux,

12 en cours d'instruction ou de finalisation

2020, une gouvernance finalisée

Comme tous les opérateurs de compétences, l'Opco des Entreprises de Proximité est géré paritairement. Ses instances dirigeantes sont composées d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et de représentants des organisations d'employeurs.



Commission financière

Élabore les budgets et examine les comptes

20
membres

Comité de nomination

Sélectionne les candidatures au poste de DG

20
membres

Commission de certification

Appui aux travaux de certification commandés par les branches professionnelles

20
membres

Commission Apprentissage & professionnalisation

Appui technique pour la fixation des niveaux et critères de prise en charge des contrats d'alternance, de la promotion ou reconversion par alternance (ProA), 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

Validation de 10,6 M€ d'investissement à destination de 270 CFA représentant 575 projets

20
membres

Commission Immobilière

Applique la politique immobilière définie par le CA Diagnostic du patrimoine Opco EP réalisé sur 98 sites

20
membres maximum

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 (SPP)

Appui et suivi des missions de l'Opco EP pour une ou plusieurs branches professionnelles

32 SPP installées

30
membres maximum

Commissions paritaires régionales (CPR)

Suivi de la mise en œuvre des politiques de l'Opco EP au niveau régional

13 CPR installées - 4 à venir
18 PAR (plans d'action régionaux) élaborés dont 1 INTERDROM

20
membres maximum

Témoignages

La parole aux administrateurs

La parole à

Joëlle LOUSSOUARN-PERON
(CGT)

La parole à

Patrice SACQUEPEE
(FO)

Les partenaires sociaux ont, dès l'accord de constitution et dans les statuts, instauré des Sections paritaires professionnelles (SPP). Elles se sont constituées sous 3 formes : des SPP monobranches, des SPP multibranches et une SPP interprofessionnelle.

La mise en place des SPP constitue une reconnaissance de l'importance des branches professionnelles dans les orientations et la stratégie de l'Opco, au travers de leurs spécificités. Elles forment la représentation opérationnelle des CPNE-FP au sein de l'Opco EP.

Des conseillers et secrétaires d'instance organisent, participent, accompagnent, informent lors des travaux des SPP.

Les membres des SPP arbitrent en faveur d'une plus grande cohérence des barèmes et des niveaux de prise en charge, elles mettent en œuvre les orientations de formation et notamment les actions prioritaires de la branche.

Les branches professionnelles sont incontournables au sein de l'Opco EP, par leurs différences, leurs spécificités, leurs orientations stratégiques, leurs besoins, leurs innovations. Elles participent à la conduite des politiques de proximité de l'Opco EP et à la promotion de la formation professionnelle et de l'alternance, en métropole et dans les DROM.

La parole à

Céline SCHWEBEL
(CPME)

L'accompagnement de l'Opco sur le plan de développement des compétences (PDC) consiste à rechercher l'appui de co-financeurs en s'adressant à des institutionnels tels que l'État, les régions, l'Europe pour assurer le développement des projets de formation des entreprises. Le soutien aux entreprises dans leur investissement formation est également assuré.

Accompagner les entreprises, c'est aussi mettre à leur disposition un réseau de collaborateurs dont les missions consistent à analyser leurs besoins, à les informer et les conseiller sur les dispositifs et modalités existants et à les rendre accessibles selon leur situation spécifique. L'accompagnement, c'est également prendre en charge la gestion à proprement parler des demandes de formation et leur financement selon les barèmes définis par les branches et l'Opco.

En termes d'offre de formation, l'Opco met à disposition des actions clés en main pour en faciliter l'accès au plus grand nombre. Lorsque des besoins spécifiques sont exprimés, les conseillers sont à la disposition de l'entreprise pour rechercher l'offre la plus adaptée. Cet accompagnement est présent et mobilisable sur la totalité du territoire, y compris les DROM, grâce à un maillage territorial fin.

Lors de la négociation de l'accord portant création de l'Opco, les organisations syndicales ont choisi de mettre en place une commission certification statutaire avec pour mission de préparer les décisions du CA.

Elle vise à harmoniser, favoriser la mutualisation, et définir les priorités pour en assurer la planification de la mise en œuvre des travaux de certification commandés par les branches professionnelles et le cas échéant la SPPI (Section paritaire professionnelle de l'interprofession).

Elle assure leur suivi dans la durée de vie et analyse le potentiel de transversalité pour chaque projet afin de repérer les blocs de compétences qui pourraient être communs entre plusieurs certifications de branches ou interbranches.

L'Opco a ainsi la capacité d'accompagner les branches sur toute la « chaîne de valeur » de la certification (étude d'opportunité, fabrication et administration).

La commission certification a fait l'état des lieux des 54 branches afin d'élaborer une feuille de route pour ses futurs travaux ; toutes les branches au travers de leur CPNE-FP ou CPPNI ont été sollicitées afin de recueillir leurs besoins.

La commission a aussi une mission d'observation portant sur les travaux des observatoires ; observations liées aux évolutions des métiers impactant les certifications, les emplois, les métiers et leur qualification et compétences. La GPEC et/ou GPECT en sont des éléments majeurs notamment à l'aune de la mise en œuvre des transitions collectives pour le repérage des métiers émergents et/ou porteurs.

La parole à

Anne-Marie LE ROUEIL

(U2P)

Nous ne pouvons que nous féliciter des excellents chiffres enregistrés en matière d'alternance et notamment de la reprise des contrats d'apprentissage dits « stockés » en 2020, des plus de 420 000 contrats signés au plan national contre 353 000 en 2019, dont plus de 100 000 dans le périmètre de l'Opco EP.

Ces résultats, bien qu'ils doivent être nuancés en fonction des secteurs d'activité concernés, ont été rendus possibles grâce :

- à la forte mobilisation des organisations professionnelles et des membres du Conseil d'administration de l'Opco EP ;
- à l'implication des branches professionnelles pour le maintien de l'emploi par l'alternance ;
- au travail important des services techniques qui ont œuvré tout au long de 2020, et dans un contexte particulier, pour développer les outils et procédures permettant de faciliter la gestion des contrats d'alternance pour les prestataires de formation et de nos entreprises adhérentes et en particulier les plus petites d'entre elles.

La parole à

Éric FREYBURGER

(CFE-CGC)

La crise inédite que nous avons connue en 2020 a favorisé pour l'Opco EP et comme pour beaucoup d'autres organisations l'accélération de la dématérialisation des processus déjà engagée dans le cadre de sa stratégie digitale. En mars 2020, lors du premier confinement, l'Opco EP a dû s'adapter à un mode d'organisation à distance très rapidement. La continuité de service aux branches professionnelles, aux entreprises et aux prestataires de formation a été totalement assurée grâce à la mobilisation de tous les salariés.

Il a fallu assurer le traitement des reports de formation, les formations interrompues, et le basculement, lorsque cela était possible, en formation à distance. Mais aussi la mise en place des formations au sein d'entreprises en activité partielle... Puis également renseigner sur les aides et les dispositifs mis en place pour assurer la formation des salariés.

Pour l'alternance, alors qu'une forte baisse des contrats d'apprentissage était anticipée, les mesures gouvernementales et surtout le travail au quotidien des hommes et des femmes de l'Opco EP ont conduit à la signature de plus de 110 000 contrats d'alternance et ont permis à l'Opco EP d'être reconnu pour enregistrer les 48 000 dossiers d'apprentis sans contrat.

Enfin, le pilotage de l'Opco par le Conseil d'administration, au travers des commissions et des groupes de travail, a pu être assuré avec quelques ajustements. Les administrateurs ont ainsi pu remplir leur mission... à distance.

La parole à

Aline MOUGENOT

(CFTC)

L'accord constitutif de l'Opco EP pose déjà les bases d'un maillage territorial au plus proche des entreprises et des salariés, en prévoyant que le Conseil d'administration s'appuie sur une Commission paritaire régionale dans chaque région administrative. Tout au long de 2019, nous avons travaillé pour obtenir un consensus entre les organisations signataires sur la notion de « territorialité ». Après la signature du règlement intérieur, nous avons enfin pu mettre en place nos Commissions paritaires régionales. Il y a donc 13 Commissions paritaires en France métropolitaine, et bientôt dans chaque DROM.

Les CPR ont deux missions principales :

- la mise en œuvre, au niveau régional, de la politique définie par l'Opco EP ;
- la représentation territoriale de l'Opco EP auprès de l'État en régions, du conseil régional, de tous les acteurs locaux et de tous nos partenaires.

Ces missions s'inscrivent dans un plan d'action régional, qui assure l'articulation en régions de stratégies des branches. Aujourd'hui, dans le cadre de ces plans d'action, 340 projets ont déjà émergé.

La parole à

Yannick GHORIS

(CFDT)

« Prévu dès la création de l'Opco EP, un dispositif est envisagé dans les statuts et le RI pour réaliser la surveillance de l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques pour le compte du Conseil d'administration.

L'audit interne est une « analyse » menée par un ou plusieurs experts, avec un œil impartial et si possible indépendant, sur un ou des aspects précis de l'entreprise. Les missions d'analyse et d'évaluation menées par le Contrôle interne et l'Audit permettent ainsi de proposer des axes d'amélioration continue dans l'objectif de réduire de manière significative les risques qui peuvent peser sur l'organisation, à tout point de vue (opérationnel, conformité, financier, etc.).

Un programme annuel est mis en place pour veiller au respect des procédures et au contrôle des missions de l'Opco. Le comité a commencé ses travaux en novembre 2020. Les premiers retours font apparaître des risques maîtrisés.



OPCO EP
EN ACTION
CONCRÉTISATION

2020, une année décisive pour l'Opco EP

10

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

2019 avait été l'année de création de l'Opco des Entreprises de Proximité, constitué le 8 mars et officiellement agréé le 1^{er} avril. 2020 en marque l'année de concrétisation : les OPCA constitutifs ont disparu, l'Opco EP s'est mis en place officiellement le 1^{er} janvier 2020. Une année en grande partie modelée par la crise sanitaire qui a requis une réaction rapide et des actions d'urgence. Mais également une année de déploiement des ressources et du réseau, en direction de l'écosystème de l'apprentissage, des territoires et des branches professionnelles.

Une gouvernance finalisée

Sur fond de crise sanitaire, l'Opco EP a déployé sa gouvernance régionale avec l'installation des 13 Commissions paritaires régionales (CPR) de l'hexagone permettant un étroit dialogue avec les acteurs régionaux. La mise en place des CPR a permis de lancer l'élaboration des 14 plans d'action régionaux (13 de métropole et INTERDROM) adoptés par le Conseil d'administration, assurant le déploiement des politiques générales de l'Opco et les priorités des branches professionnelles,

Cette année 2020 aura donc été l'occasion à la fois de mettre la continuité de service à l'épreuve de la crise et poser les bases de l'action de l'Opco EP pour les années à venir.

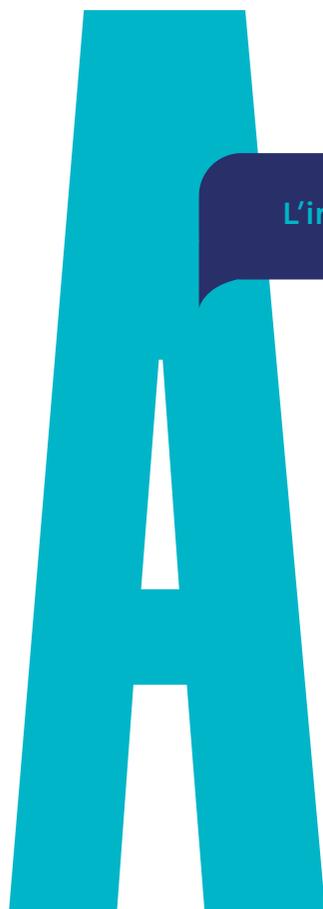
telles que définies dans les plans stratégiques de branches (PSB), aux spécificités de chaque territoire. Parallèlement, 32 Sections paritaires professionnelles (SPP) et une Section paritaire interprofessionnelle (SPPI) ont été mises en place au cours de l'année, pour piloter les ressources en matière de formation et d'apprentissage en fonction des priorités des branches, et validées par le Conseil d'administration.

Le soutien des TPE-PME dans la crise

L'Opco EP est doublement dédié aux TPE-PME. En tant qu'Opco, le financement de la formation des entreprises de moins de 50 salariés fait partie de sa mission. L'Opco EP s'adresse en outre prioritairement aux petites et moyennes entreprises par la mise en place d'un service de proximité : c'est la logique de son périmètre. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 99 % de ses adhérents et 76 % des salariés représentés. L'Opco EP a donc immédiatement déployé ses moyens pour assurer à la fois la continuité de la formation pendant la crise et la préparation de la reprise dans les TPE-PME.

Une référence pour l'apprentissage

En 2020, l'Opco EP a poursuivi les travaux débutés en 2019. En renforçant le portail dédié Action Apprentissage couplé avec les actions menées par le réseau de proximité et le centre de contact, les opérations liées à la conclusion et à la gestion des contrats d'apprentissage ont pu être considérablement simplifiées et fluidifiées pour l'ensemble des acteurs – CFA, entreprises et apprentis. Ce savoir-faire a permis à l'Opco EP de devenir l'Opco de référence pour la gestion des apprentis sans contrat. L'année s'est terminée, enfin, sur le lancement du « hub de l'apprentissage ».



L'interview

Arnaud Muret
Directeur
général
de l'Opco EP

Arnaud Muret a été nommé directeur général de l'Opco EP en 2019. Il revient sur cette année 2020 où les équipes de l'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) ont dû être présentes sur tous les fronts.

Concrètement, quels moyens ont été mis en œuvre par Opco EP en 2020 ?

Arnaud Muret : L'Opco EP a pu disposer en 2020 de 2,3 Md€ de ressources. Son budget de fonctionnement s'est élevé à 121,7 M€, avec 469 M€ de fonds propres. Plus de 1,9 Md€ ont été mobilisés pour financer des contrats en alternance et 201 M€ pour le plan de développement des compétences. Près de 10 M€ au titre du FNE-Formation sont venus compléter les financements, nous permettant d'assurer une prise en charge des formations à 100 % pour les entreprises en situation de chômage partiel.

La mobilisation de nos 1 054 collaborateurs a été déterminante. Il a fallu, avec constance et réactivité, assurer l'universalité de l'accès à la formation et à l'alternance aux 3 millions de salariés de nos 402 000 entreprises adhérentes ; accompagner les branches ; tout en déployant un réseau très maillé sur les territoires pour agir au plus proche de nos bénéficiaires. Cela a nécessité une adaptation de notre organisation, qui a travaillé en mode préfiguration et dans un souci de dialogue social. Les changements ont visé notamment nos activités de gestion des opérations et nos méthodes de travail. Ces transformations ont été rendues possibles par l'intensification de notre stratégie numérique.

Quel impact la situation sanitaire a-t-elle eu sur l'activité de l'Opco ?

A.M. : À la demande du Conseil d'administration, nous avons privilégié la réponse immédiate aux besoins des entreprises et l'accom-



EN 2020

OPCO

EP

**S'EST ATTACHÉ
À ÊTRE L'ALLIÉ
DE TOUS**

pagement des OF et CFA, plutôt que les travaux de structuration interne de l'Opco. Pour autant, ceux-ci n'ont pas été interrompus. Une organisation préfiguratrice et un mode projet ont été mis en place. Le CSE a été installé et un dialogue a été instauré avec ses membres. Compte tenu des enjeux importants de transformation, le projet d'entreprise Transform'2022 a été engagé et nous pouvons nous féliciter d'avoir pu mener à bien les projets dans les temps au titre de l'année 2020, malgré le contexte de crise.

La transformation en cours se fait en maintenant l'emploi dans les régions. Le modèle mis en œuvre, alliant humain et technologie, permet de construire une organisation qui ne nécessite pas une centralisation géographique du travail. Par cette approche, aujourd'hui, dans certains créneaux horaires, les réponses aux bénéficiaires qui appellent sont apportées par des collaborateurs installés à l'île de La Réunion. C'est toute l'entreprise qui est en mouvement, dans toutes les régions.

Quel bilan tirez-vous de cette année 2020 ?

A.M. : 2020 a été une année extrêmement riche. Nous avons basculé, en quelques mois, d'un modèle à un autre, dans une période de complexité inédite. Fin 2020, quasiment toutes les instances politiques prévues par nos textes ont été installées – commissions du Conseil d'administration, Sections paritaires professionnelles (SPP), Commissions paritaires régionales (CPR). Nous avons pu élaborer et valider successivement les orientations stratégiques, la convention d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022, les plans stratégiques des branches, les plans d'action régionaux. Des travaux ont été initiés pour refondre l'offre de services. Les conditions sont réunies pour une mise en mouvement très active et opérationnelle de l'Opco EP pour les années à venir. Je pense que nous pouvons, collectivement, nous montrer satisfaits et fiers du travail accompli et je tiens à remercier les collaborateurs pour leur engagement.



Mars 2020

Le Conseil d'administration adopte le règlement intérieur et les orientations stratégiques

Un peu moins de deux semaines avant le premier confinement, le Conseil d'administration de l'Opco EP s'est réuni le 5 mars 2020 pour adopter son règlement intérieur et ses orientations stratégiques. 4 grandes orientations ont été retenues : garantir aux salariés et futurs salariés des entreprises adhérentes l'accès le plus large à la formation professionnelle et à l'alternance ; accompagner les branches, les entreprises et les personnes dans l'anticipation des mutations de l'emploi et des compétences ; aider financièrement les entreprises à former et recruter en alternance ; déployer une organisation territoriale de proximité réactive et de qualité. L'adoption du règlement intérieur ouvrait par ailleurs la voie à la mise en place des Commissions paritaires régionales (CPR) et des Sections paritaires professionnelles (SPP).



Mars 2020

Accompagner les organismes de formation et les CFA

Dès le 23 mars, l'Opco EP lance un plan massif d'accompagnement des organismes de formation et des CFA frappés par le premier confinement. Tout est mis en œuvre pour informer, sécuriser les paiements, éviter les problèmes de trésorerie, dématérialiser les démarches, recenser et promouvoir les prestations de formation à distance.



Mars 2020

Tous sur le pont pour assurer la continuité de service

Dès les premiers jours du confinement, les équipes de l'Opco EP se sont réorganisées pour assurer la continuité du service auprès des branches professionnelles, des entreprises et des prestataires de formation. Une cellule de suivi composée de 9 directeurs est mise en place. La relation est gérée via les outils dématérialisés (réunion à distance, site Internet...). Une adresse mail d'urgence est créée pour accéder aux centres de contact. Un vaste programme d'information est mis en place.



Mars 2020

Lancement de l'enquête « REFLEx » spécial crise, une arme contre l'incertitude

L'enquête REFLEx réalisée du 25 mars au 11 mai par les conseillers auprès de 4 308 entreprises a permis de mieux appréhender les impacts de la crise, les attentes des entreprises en matière de formation et de besoin en emploi. Il est ressorti des différences notables selon les branches professionnelles de l'impact de la crise ; mais les deux tiers des entreprises se sont dites intéressées par des financements pour la formation à distance. Infographie disponible sur le site Internet.

Avril 2020

Continuité de service, acte 2 : un vaste plan d'action pour les entreprises et les branches adhérentes



L'Opco EP, sous l'impulsion de son Conseil d'administration, lance un plan anticrise (PAC) en vue d'accompagner et soutenir les salariés des TPE-PME de ses branches adhérentes pendant la durée du confinement ainsi que la sortie de crise. Ce plan permet le développement de formations ouvertes et à distance (FOAD) à destination de leurs salariés, qu'elles soient ou non en activité partielle 100 % prise en charge. Ce plan comprend également des actions de soutien en faveur des branches professionnelles et en faveur des organismes de formation afin de rendre accessibles les formations à distance.

Juillet 2020

Lancement d'un plan d'action alternance de proximité



Au milieu de l'été, pour préparer la rentrée et la reprise de l'activité, l'Opco EP lance un plan d'action en direction de l'alternance, en 5 points : sécuriser les contrats d'alternance, promouvoir les métiers qui recrutent, simplifier les démarches pour les entreprises, accompagner les CFA, innover avec les partenaires de l'alternance. Ce plan sera accompagné d'une campagne digitale nationale d'envergure y compris dans les DROM.

Aout-Septembre 2020

Installation de la première CPR : le réseau de proximité se structure !



Malgré le contexte de crise, l'Opco EP a installé la première Commission paritaire régionale (CPR) fin août, en Bourgogne-Franche-Comté. La Bretagne a suivi le 28 août et la région Centre-Val de Loire le 31 août puis les 9 autres en métropole. L'installation des CPR DROM a été reportée en 2021.

Septembre 2020

Plus que jamais aux côtés des apprentis sans contrat



La loi du 30 juillet 2020 prolonge provisoirement le délai pendant lequel un apprenti peut rechercher un employeur, en passant de 3 à 6 mois, pour toutes les entrées en apprentissage entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre. Problème : il faut financer la formation théorique délivrée par le CFA pendant cette période. Un arrêté du 29 septembre confie officiellement à l'Opco EP – même si le fait était connu dès l'été – la gestion de ces financements pour l'ensemble des Opco, reconnaissant ainsi son savoir-faire en matière de gestion dématérialisée et de relation client.

Novembre 2020

Un nouveau hub pour l'alternance !



Le hub de l'alternance réunit en une seule et même plateforme digitale les services permettant à l'ensemble des acteurs du secteur de concrétiser des projets d'emploi, en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. Ils disposent de 3 entrées, entreprises, candidats à l'emploi, organismes de formation ou CFA, où chacun peut ainsi disposer d'informations et de services pertinents, en complément de l'accompagnement de proximité assuré par les équipes sur tout le territoire, y compris dans les DROM. Rationalisation, simplification, dématérialisation en sont les maîtres mots.

ACTUS

régionales 2020



PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR



POE individuelle tiers de confiance : réactivité et opérationnalité

En s'appuyant sur ses fortes relations historiques avec Pôle emploi au niveau régional, l'Opco EP en Provence-Alpes-Côte d'Azur a été en mesure de proposer aux adhérents du territoire des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI). À la différence des POE collectives, les POEI sont financées essentiellement par Pôle emploi, qui peut cependant en confier la gestion à un Opco. Par le biais de l'Opco EP, les branches de la boulangerie et des services à la personne ont notamment pu mobiliser le dispositif, qui a profité à 109 demandeurs d'emploi. Ceux-ci ont bénéficié d'une formation en amont de leur recrutement, pour un total de près de 29 000 heures de formation représentant près de 400 000 €.

NORMANDIE

Le programme Draccare : accompagner les mutations économiques



Le programme Draccare a été mis en place pour soutenir les entreprises normandes dans leur besoin d'innovation. Il s'agit également de les doter de compétences stratégiques pour les appuyer dans leur développement économique. Six parcours spécifiques sont proposés pour s'adapter au monde de demain : Manager l'innovation, Nommer et former un référent cybersécurité, Devenir manager 2.0, Passer de gestionnaire à accompagnateur RH, Développer sa marque employeur, Favoriser l'intelligence économique et stratégique.

Le dispositif a profité à 25 entreprises en 2020. Leurs dirigeants et managers ont pu être formés aux enjeux de la transformation économique et numérique. 102 salariés ont pu également bénéficier de ces formations pour s'adapter, sécuriser leurs parcours et maintenir leur employabilité.

BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

Un partenariat fructueux avec la Région au service de l'alternance



En 2020, les adhérents de l'Opco EP en Bourgogne-Franche-Comté ont bénéficié du partenariat de l'Opco avec le Conseil régional. La Région proposait une prime à l'embauche de 1 000 à 2 000 €, selon les caractéristiques de la personne embauchée, pour les entreprises qui concluaient des contrats de professionnalisation en CDI. Grâce à cette mesure incitative, le taux de contrats de professionnalisation conclus en CDI par l'Opco EP en BFC est passé de 18 % à 30 %. Un véritable effet levier pour l'insertion durable !

Bien que l'année 2020 ait été très particulière pour les contrats de professionnalisation, dont le nombre a diminué partout en France du fait de l'élargissement massif de l'apprentissage, ce sont plus de 80 000 € de prime qui ont été versés aux entreprises de la région pour près de 70 contrats.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Répondre aux besoins emploi-formation des entreprises et des saisonniers

Les entreprises de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables font face à d'importants besoins de compétences et d'emplois saisonniers, auxquels se sont ajoutées cette année les contraintes de la crise sanitaire. Le Domaine skiable de la Rosière, en Savoie, compte 64 équivalents temps plein à l'année, mais plus du double (135) en saison. Les solutions identifiées par l'Opco EP apportent des réponses précises et fines aux besoins de l'entreprise : 6 cofinancements de formations mobilisant des fonds FSE, 3 financements FNE, un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation. D'autres entreprises de la branche en région ont eu recours aux services de l'Opco EP, dont : Les Portes du Mont-Blanc (7 dossiers de formation pour plus de 30 000 €, avec fonds FSE) et la Compagnie du Mont-Blanc (près de 38 000 € en fonds FNE, plus deux actions FSE).

DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER



Les DROM se mobilisent pour la relation client

Imaginée en 2019, la mobilisation conjointe des équipes des DROM et de la métropole pour étendre l'amplitude horaire de disponibilité de l'Opco EP s'est mise en place et renforcée en 2020. L'équipe de Piton Saint-Leu, sur l'Île de La Réunion, a ainsi rejoint le dispositif, en venant en soutien des équipes de métropole pour répondre aux entreprises entre 13 h et 17 h (heure locale). Grâce au décalage horaire, la participation des conseillers réunionnais permet ainsi de traiter le pic d'appels de fin de matinée et de couvrir la pause déjeuner en métropole. En mobilisant en outre les équipes de la Martinique, de la Guadeloupe, de Guyane, l'Opco EP sera à même d'apporter ce service étendu, via le numéro unique, sur 8 fuseaux horaires.

CENTRE-VAL DE LOIRE



Observer pour agir : REFLEX au service de l'emploi des TPE-PME

En Centre-Val de Loire, l'Opco EP a déployé une série d'actions en direction des TPE-PME. Grâce aux près de 1 000 questionnaires REFLEX administrés tout au long de l'année, en 3 vagues successives, des priorités territoriales et sectorielles ont pu être identifiées en matière de recrutement. Dans la continuité, 6 actions de POEC ont été déployées en 2020 : 3 en Indre-et-Loire pour les branches coiffure et services à la personne, une en Loir-et-Cher dans la coiffure, une en Eure-et-Loir dans la branche boucherie, et une dans le Loiret en interprofession. Les 6 actions, pour un montant de financement de 224 859 €, ont permis l'embauche de 58 stagiaires

CORSE

La vidéo qui rassemble !



À l'origine, il y a l'initiative du Crefop de réunir l'ensemble des acteurs impliqués en région pour communiquer sur l'apprentissage via les réseaux sociaux. Dans ce cadre, l'Opco EP Corse a proposé la réalisation d'une vidéo testimoniale sur le sujet. L'idée a été retenue par l'ensemble des partenaires (État, institutions, Opco...). Conçue pour s'adresser aux jeunes et à leurs parents, la vidéo vise à valoriser l'apprentissage et à renforcer l'attractivité des métiers de l'artisanat, illustrée pour le champ de compétence de l'Opco EP par les métiers de la boulangerie, de la boucherie et de la chocolaterie.

<https://tousapprentis.corsica>

HAUTS-DE-FRANCE

Welcome to ALL : l'Opco EP s'engage pour la dynamisation des centres-villes



En Hauts-de-France, l'ouverture du « Louvre-Lens » et l'inscription du bassin minier au patrimoine mondial de l'Unesco ont donné naissance à la nouvelle destination touristique ALL (Autour du Louvre-Lens), marque déposée. L'Opco EP, très impliqué dans les actions en faveur des centres-villes, pour les branches de services et commerces de proximité, s'est naturellement intégré à la démarche partenariale dans le cadre d'un ADEC « Welcome To All » porté par la Direccte et la Mission Autour du Louvre-Lens. Deux autres Opco participent également : AKTO (pour la restauration) et AFDAS (pour le tourisme). Il s'agit de mettre en place des formations innovantes pour répondre aux besoins des entreprises du territoire, et étudier la possibilité de développer une certification et/ou un label touristique « Autour du Louvre-Lens ».

ÎLE-DE-FRANCE



Un Mooc pour la qualité de vie dans les services à la personne

L'Opco EP a pris l'initiative d'un projet partenarial réunissant la Direccte IDF, la CRAMIF, l'ANACT-ARACT et la branche des entreprises privées des services à la personne, au bénéfice de ces dernières. Il s'agissait de sensibiliser et former les acteurs du secteur à la qualité de vie au travail, un enjeu majeur pour l'emploi comme pour la qualité des services de la branche, dans un contexte d'accroissement de la demande.

Pour s'adapter aux profils des apprenants, les partenaires ont choisi de développer un Mooc, conçu et animé par l'université de Caen et diffusé sur la plateforme France Université Numérique. Le Mooc comprend également des mises à jour sur les impacts de la crise Covid survenue en cours de programmation. Les 4 sessions ont réuni près de 10 000 apprenants. Le cours reste disponible dans sa version « archivée » sur www.fun-mooc.fr.

BRETAGNE

L'intégration renforcée par l'apprentissage



Au dernier trimestre 2020, l'Opco EP en Bretagne a mis en place une action de formation destinée à l'intégration par l'emploi de 11 jeunes suivis par les missions locales, très éloignés de l'emploi et souvent atteints de handicap.

Le dispositif choisi est la préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA), qui vise à donner aux jeunes les bases nécessaires à l'entrée en contrat d'apprentissage dans les métiers des services et commerces de proximité. L'opération a lieu en partenariat avec l'Institut Marie-Thérèse Solacroup (IMTS) de Dinard. Grâce au travail accompli, la première promotion a pu se mettre au travail dans les tout premiers jours de 2021.

NOUVELLE-AQUITAINE



Digitalisation : des référents numériques pour accompagner les TPE-PME

Via la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), l'Opco EP s'est fixé comme objectif de transmettre un ensemble de compétences numériques de base à des demandeurs d'emploi, afin de les rendre aptes à devenir référents numériques au sein de TPE-PME.

Les petites entreprises ont besoin d'employés polyvalents sur le domaine, capables de gérer tous les aspects de base de la communication digitale : création et administration de sites, maîtrise des réseaux sociaux, création graphique, rédaction de contenu, webmarketing... Une POEC Numérique de 399 heures, dont 105 heures en entreprise, a donc été déployée au profit de 12 demandeurs d'emploi. La formation s'inscrit dans le cadre d'un parcours plus long qualifiant, dénommé Designer Web (titre de niveau III), proposé en alternance à l'issue de la POEC.



GRAND EST

L'Opco EP au service de l'économie circulaire

L'Opco EP en Grand Est mène depuis plusieurs années un programme de développement de l'économie circulaire auprès de ses adhérents, soutenu par le Fonds Social Européen et l'État, et s'appuyant sur des territoires dits « pilotes ». C'est ainsi qu'ont émergé, en 2020, des expérimentations sur différents bassins d'emploi avec des acteurs locaux.

L'Opco EP a ainsi organisé et animé, en octobre 2020, un « Atelier de détection des opportunités » sur le territoire de Mulhouse-Sud Alsace, à destination notamment des TPE-PME, en partenariat avec Mulhouse Alsace Agglomération, la Maison de l'Emploi de Mulhouse et de la Formation, le Technopole et Initiatives Durables. L'objectif de la démarche était de réduire les coûts de fonctionnement et/ou générer des gains additionnels par des actions simples, rapides et efficaces grâce à l'économie circulaire. Plus de 45 flux ont été générés par les entreprises présentes. D'autres initiatives de ce type se développent sur le territoire du Grand Est et augurent des résultats prometteurs à venir.

OCCITANIE



Cyber'Secur, ou la sécurité des données à portée des TPME

La crise sanitaire a renforcé le recours à la dématérialisation, et donc les besoins en cybersécurité des TPME. Avec son offre Cyber'Secur, lancée 2 ans plus tôt avec le soutien de la Dreet, l'Opco EP en Occitanie était prêt à y répondre. Plus de 600 entreprises ont été sensibilisées à ces thématiques via différents canaux : site web dédié (3 860 visiteurs uniques), hotline, ressources pédagogiques en ligne, visites par nos conseillers, événementiel (Rencontres de la Cybersécurité en Occitanie en septembre 2020, avec près de 1 000 visiteurs), webinaires, vidéos « La Minute Sécurité », affiches, flyers, etc. 500 salariés ont été amenés à se former à la cybersécurité grâce à la pluralité de solutions mises à disposition : Moot gratuit, application mobile et catalogue de formation dédié. Enfin, 30 entreprises ont mené à terme leur engagement en réalisant auprès de consultants experts un audit flash et un accompagnement personnalisé pour parachever leur démarche.



PAYS DE LOIRE

Les rendez- vous du jeudi pour accompagner les CFA

En 2020, l'Opco des Entreprises de Proximité s'est fixé pour ligne d'action d'informer et accompagner les Centres de formation d'apprentis. En Pays de la Loire, les conseillers sont régulièrement en contact avec les CFA. Les questions sont récurrentes, les besoins d'information importants. Fort de ce constat, l'Opco EP en Pays de la Loire a décidé de leur proposer un rendez-vous récurrent en visioconférence : les jeudis de l'alternance. À partir de mi-novembre 2020, ces réunions virtuelles d'une heure ont rassemblé les CFA autour d'un ou plusieurs experts (parfois externes) traitant d'une thématique donnée. Près de 400 participants ont profité des informations et des réponses délivrées. Une démarche qui se développe sur l'ensemble des territoires.

LA FORCE

ARME ANTICRISE SANITAIRE

SOMMAIRE

1

L'Opco EP au service des branches dans la tourmente

Les branches professionnelles relevant de l'Opco EP ont affronté des situations très différentes, qui ont requis des réponses adaptées.

P. 20

2

L'Opco EP aux côtés des TPE-PME dans la crise

Dès le 1^{er} confinement, l'Opco EP a déployé auprès des entreprises ses ressources en matière d'accompagnement, de financement et de conseil.

P. 22

3

L'Opco EP et l'alternance au temps de la Covid 19

La crise a été l'occasion pour l'Opco EP de renforcer ses liens avec les CFA/organismes de formation, les apprentis/stagiaires et leurs employeurs.

P. 28

TRANSFORMATION

La crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 a accéléré les transformations à l'œuvre dans le monde de la formation. Dans le même temps, elle a mis une grande partie des TPE-PME à rude épreuve. L'Opco EP accompagne les branches professionnelles, les entreprises et leurs salariés et les changements en cours en adaptant ses 3 missions au contexte de crise.

1 L'OPCO EP AU SERVICE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA TOURMENTE

Tous les secteurs d'activité n'ont pas été affectés de la même manière par la crise consécutive à la pandémie de Covid-19. L'Opco EP s'est employé à accompagner les branches professionnelles dans l'identification des besoins des différents secteurs en matière de formation et de développement des compétences. Dans la poursuite de cette mission, l'Opco EP a mis toutes ses ressources à disposition des branches pour les aider à y voir plus clair dans la situation, à définir leurs priorités, à déployer des réponses adaptées.

Mobilisé pour diagnostiquer, informer, cibler

La crise a mis certains secteurs à l'arrêt, en a ralenti d'autres, et en a soumis d'autres encore, plus rarement, à un surcroît d'activité. Les 54 branches qui forment l'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) se répartissent entre ces 3 catégories, avec toutes les nuances possibles et des situations évolutives au fil des mois. Les équipes de l'Opco EP se sont mobilisées pour aider les branches à diagnostiquer la situation, à informer leurs adhérents, à cibler les dispositifs d'aide à la formation, tout en assurant la continuité et la préparation de l'après-crise en matière d'offre de formation et de certification.



Construire les stratégies de branche

L'Opco EP a déployé toute l'année son offre d'accompagnement des organisations sectorielles dans l'élaboration de leurs plans stratégiques de branches (PSB). 35 branches ont eu recours à cet accompagnement, qui comprend 3 grands volets :

- L'établissement du diagnostic, qui inclut l'accompagnement des observatoires, l'analyse croisée des données, l'appui à la politique de certification.
- L'identification des priorités, qui implique l'appui à la définition de priorités à 3 ans dans le cadre de l'alternance, de l'emploi et de la gestion des parcours professionnels, ainsi que du soutien au développement global des entreprises.
- La définition et la mise en œuvre d'un plan d'action, avec accompagnement du montage des projets, du déploiement de l'offre en direction des entreprises, de la mise en œuvre d'actions de communication.

75 réunions ont eu lieu

entre les équipes de l'Opco EP et les interlocuteurs au sein des Commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNE-FP).



Informer pour prioriser

Pour agir, il faut y voir clair. En déployant le dispositif Questionnaire REFLEx branches à partir du printemps 2020 auprès des CPNE-FP, l'Opco EP a aidé les branches professionnelles à définir les besoins opérationnels de leurs entreprises adhérentes, à la fois sur le long terme et en réponse à la crise. Citons quelques exemples :

- Une partie des branches du tertiaire et des services ont déployé le recours à la formation à distance.
- Certaines, dont l'immobilier, ont eu besoin de développer en urgence, mais aussi sur la durée, le travail à distance, à la fois en interne et dans la relation client.
- L'imprimerie et la sérigraphie ont des besoins importants en compétences commerciales pour conquérir de nouveaux marchés.
- Les services à la personne, l'esthétique, les services funéraires ont des attentes en matière d'évolution de la gestion des ressources humaines.
- Le commerce de l'habillement, frappé par l'interdiction de la vente en présentiel, doit se doter de compétences numériques pour développer notamment l'e-commerce.
- Les remontées mécaniques, au-delà de la question de la crise sanitaire, doivent intégrer les problématiques environnementales.

Ces outils d'observation contribuent à alimenter à la fois les observatoires et les branches professionnelles dans la définition des priorités de ces dernières en matière de formation et d'emploi.

Témoignage

Florence MAURY
présidente de la CPNE-FP
des cabinets médicaux

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance des savoir-faire et des compétences du salarié. C'est avantageux pour le salarié, qui voit ses compétences et ses acquis reconnus, avec normalement une valorisation du salaire. Pour l'employeur, c'est une garantie de compétence et de sécurité des tâches et des responsabilités qu'il va pouvoir confier aux salariés.

L'Opco EP nous a accompagnés de A à Z dans la mise en place du CQP d'assistante médicale. Il nous a d'abord aidés dans la rédaction des référentiels et donc dans la structuration de l'architecture de la formation ; mais aussi dans la mise en œuvre de l'appel à candidatures nécessaire au choix des organismes, étape essentielle pour garantir la qualité, la sécurité, la performance des formations envers le public visé. L'accompagnement de l'Opco EP nous a aidés également à garantir le respect du cahier des charges, de la législation, des attentes et des besoins des salariés et des employeurs. À présent, ce CQP existe et les formations vont commencer !

L'OPCO EP AUX CÔTÉS DES TPE-PME DANS LA CRISE

Conformément à sa mission d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés, l'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) s'est tenu aux côtés des TPME et de leurs salariés tout au long de la crise. Dès la fin du mois de mars, l'Opco EP a déployé son plan anticrise pour aider les entreprises adhérentes - et plus particulièrement les TPME - à répondre aux difficultés soulevées par le confinement. Il s'agissait d'assurer la continuité des services tout en traitant les urgences : financement des formations, mobilisation des fonds FNE, aide à la gestion RH, diffusion d'informations aux adhérents par tous les canaux. L'action anticrise s'est poursuivie au-delà du premier confinement, dans l'objectif d'aider les TPME à se doter des compétences nécessaires pour préparer l'après-crise.





Les enjeux de la crise : urgence et continuité

Dès le 16 mars 2020, organismes de formation et CFA ont dû fermer leurs portes, suite à l'épidémie de Covid-19. Le lendemain commençait le premier confinement, qui devait durer jusqu'à la réouverture partielle le 11 mai. Par la suite, l'activité économique a connu des limitations plus ou moins importantes suivant la situation sanitaire et les secteurs d'activité, jusqu'au second confinement de novembre-décembre. L'action de l'Opco EP auprès des entreprises s'est inscrite à la fois dans l'urgence et dans une vision à moyen et long termes de leurs besoins.

L'urgence : les défis du confinement pour les parties prenantes

Les défis posés par le premier confinement en matière de formation étaient multiples :

- Pour les entreprises, il a fallu assurer le passage au télétravail, lorsqu'il était possible. Cela supposait un déploiement et une prise en main rapide d'outils de travail à distance dont les salariés n'étaient pas toujours familiers, induisant une conversion rapide au management d'équipe à distance.
- Dans certaines branches professionnelles, l'activité s'est intensifiée. Il a fallu la réorganiser, suscitant là aussi des besoins de formation.
- Pour les salariés en activité partielle, s'est posée la question du maintien des compétences pendant le confinement.
- Pour les organismes de formation, il a fallu gérer les annulations, les reports et la conversion au distanciel, lorsque c'était possible, de l'offre de formation existante.

Construire les stratégies de branche

Pour être en mesure d'aider les entreprises et les parties prenantes à répondre à ces urgences, l'OpcoEP devait être en mesure d'assurer la continuité de ses propres services. Cela a nécessité la gestion des activités à distance pour toutes les équipes. Grâce au travail de digitalisation entrepris en amont, il a été possible d'instaurer dans un temps record les dispositions pour permettre le travail à distance.

Les instances de gouvernance ont également dans un temps record adopté ce mode de travail à distance.

Le plan anticrise de l'Opco EP

Première étape : les organismes de formation et les CFA

L'acte 1 du plan « continuité de service » s'est adressé aux organismes de formation. Il s'agissait notamment de sécuriser les paiements et de prévenir les difficultés de trésorerie, en faisant le point sur les dossiers, en privilégiant la subrogation, en simplifiant et accélérant la gestion.

Après une rapide phase pilote dans 3 régions (Centre-Val de Loire, Normandie et Pays de Loire), le dispositif a pu être déployé sur tous les territoires par la mobilisation de plus de 220 conseillers. Début avril, 500 organismes supplémentaires s'étaient déjà inscrits sur la plateforme de services en ligne.

Autre action : la réalisation d'un inventaire des formations existantes, en sollicitant les organismes de formation eux-mêmes dès la mi-avril.

Deuxième étape : le financement des formations avec le plan anticrise

L'acte 2 s'est adressé aux entreprises, et plus particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés. Le plan incluait :

- La prise en charge à 100 % des formations en distanciel pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour les collaborateurs en activité partielle ou non, en tenant compte des priorités et de la situation des branches.
- La recherche de partenariats pour le financement des formations en distanciel des entreprises de 50 salariés et plus via le FNE-Formation. L'Opco EP est intervenu pour les frais annexes.
- Le financement de l'achat de matériel informatique pour les salariés qui n'en possédaient pas, via une aide versée à l'organisme de formation.

Après le confinement, l'aide financière a été étendue à l'ensemble des formations, en distanciel ou en présentiel, ces dernières étant à nouveau autorisées.

À la différence des grandes entreprises, les très petites entreprises n'ont pas toujours de service RH structuré. L'une des missions de l'Opco EP consiste précisément à permettre aux TPE-PME de déployer une politique emploi/formation à la hauteur des enjeux. Face à la crise, la réponse de l'Opco a consisté à articuler son offre existante (financement du plan de développement des compétences, POEC, conseil en RH...) et les dispositifs d'exception (FNE-Formation) en un plan anticrise (PAC) ambitieux.

L'accompagnement RH

L'Opco EP est également intervenu pour aider les entreprises dans la poursuite de leurs recrutements, via la préparation opérationnelle à l'emploi collective ou individuelle. Plus de 4 000 départs en formation ont pu être financés, à hauteur de 16,2 M€ d'engagements.

Un accompagnement RH plus global a été déployé via la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH).

Plus généralement, les conseillers Opco EP ont assuré plus de 50 000 rendez-vous auprès des entreprises, et réalisé des enquêtes REFLEx auprès de 32 000 d'entre elles.

Une communication de soutien d'envergure

Dès l'annonce de la mise en place du premier confinement, l'Opco EP a mis en place une communication de proximité, articulant plus de 100 actions sur tous canaux : site Internet, réseaux sociaux, e-mailings, newsletters, webinars... Le but était d'informer régulièrement les cibles des aides et dispositifs mis en œuvre, afin notamment d'éviter les ruptures dans la gestion des dossiers.

Parallèlement, le Conseil d'administration a validé la mise en place d'une vaste campagne d'information dans la presse quotidienne régionale et sur les réseaux sociaux pour positionner l'Opco EP en allié des entreprises relevant de son champ. L'un des objectifs était de promouvoir la formation professionnelle et l'alternance comme leviers stratégiques de sortie de crise auprès des entreprises.

Les jeunes ont également été ciblés sur les réseaux sociaux, afin de promouvoir l'alternance et les métiers des branches professionnelles relevant de l'Opco EP.

Financements du plan
de développement
des compétences

125 M€

42 M€ (distanciel) + 83 M€ (présentiel)

153 000 stagiaires

63 000 (distanciel) + 90 000 (présentiel)

35 000 entreprises

12 000 (distanciel) + 23 000 (présentiel)

Financements
FNE-Formation

9,6 M€

25 000 stagiaires

838 entreprises

Communication

22 campagnes

150 000 entreprises touchées

45 % de taux d'ouverture moyen

Conseil en ressources
humaines

1 M€

136 entreprises accompagnées

19 conventions et avenants signés

Préparations opérationnelles
à l'emploi collectives

344 actions de POEC

4 144 formations

16,5 M€ engagés

ACCOMPAGNER LA FORMATION INTERNE

Il n'est pas rare qu'une entreprise qui souhaite former un ou plusieurs salariés à une compétence donnée dispose déjà en interne d'un collaborateur expert qui maîtrise cette compétence. Mais former est un métier : être expert du domaine ne suffit pas.

C'est pourquoi l'Opco EP a proposé une modalité innovante d'accompagnement de la formation interne dans les TPE. Un prestataire externe, lorsque nécessaire, vient en appui de la démarche de formation, pour aider l'expert interne à effectuer la transmission pédagogique. 7 collaborateurs de l'Opco EP ont été mobilisés pour construire ce projet, auxquels se sont joints 14 relais régionaux. 26 coachs pédagogiques ont été sélectionnés en régions.

L'Opco EP a par ailleurs continué à promouvoir les contrats de professionnalisation interne renforcée (anciennement « Visions Pro »), qui reposent sur une même logique de recours à un prestataire externe. 2 146 contrats de ce type ont été mis en place, dont les deux tiers en CDI, pour un total de 12 M€.

Témoignage

Séverine COGE-KLEIN

gérante Azaé

vice-présidente Club SAP Normandie

Le plan anticrise de l'Opco EP a été une vraie opportunité pour mon entreprise de services à la personne. La réactivité de l'Opco EP, l'accompagnement sans faille de ma conseillère et son regard expert ont permis d'adapter les dispositifs à mes besoins. Les formations mises en place ont répondu à un besoin immédiat et permis un accompagnement plus global des collaborateurs dans la gestion de cette crise à leur niveau. On en ressort plus fort. Simplicité, rapidité, souplesse et efficacité sont les termes que j'utiliserai pour définir le plan anticrise de l'Opco EP et l'accompagnement dont mes collaborateurs et moi-même avons bénéficié.

L'information, nerf de la guerre anticrise

La période qui s'est ouverte avec le premier confinement en mars 2020 a été marquée avant tout par les incertitudes. Incertitudes scientifiques sur la nature et l'ampleur du danger, surtout dans les premières semaines ; incertitudes sur la durée de la crise ; incertitudes sur la résilience de l'économie ; mais aussi, incertitudes sur l'évolution du cadre réglementaire et législatif de la vie d'entreprise et en particulier de la formation.

L'Opco EP s'est employé à réduire l'incertitude autant que possible pour les adhérents, en leur assurant un accès optimal à l'information. Il a été possible de relever ce défi grâce à l'engagement des 1 054 collaborateurs de l'Opco EP, à l'effort de redéploiement interne des compétences, aux investissements déjà consentis en matière de digitalisation.

L'information a emprunté plusieurs canaux

La proximité digitale

La situation particulière a conduit l'Opco EP à privilégier une « proximité distancielle », paradoxe qui prend tout son sens en période de confinement. Grâce aux efforts de développement déployés en 2019, l'Opco a été en mesure de proposer une relation client digitalisée optimisée en 2020.

- Les interfaces « entreprises », « organismes de formation » et « CFA » étant en place, il a été possible de réagir rapidement aux événements. La relation digitale a gagné en rapidité et en fiabilité.
- Déjà structurée fin 2018 via le portail « Action Apprentissage » avec les CFA, la relation digitale avec les interlocuteurs « alternance » (CFA et organismes de formation, entreprises, apprentis et stagiaires) s'est structurée et fluidifiée autour du nouveau hub de l'alternance lancé à la fin de l'année (voir p.31).
- L'Opco EP a organisé une dizaine de webinars entre février et septembre, totalisant près de 12 000 inscrits.

Instaurer des dispositifs d'aide est une chose ; faire en sorte qu'ils soient mobilisés par ceux qui en ont besoin en est une autre. Tout au long de l'année 2020, l'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) a déployé d'importants moyens pour faire parvenir aux entreprises et à leurs salariés les informations pertinentes, en fonction de leur situation – taille, secteur, situation économique, besoins de formation... Avec un objectif : donner aux adhérents un maximum de visibilité sur leur environnement et l'avenir immédiat.

La proximité territoriale

L'Opco EP a mobilisé et redéployé son réseau de conseillers pour rester au plus près des questionnements des entreprises et anticiper leurs besoins. Pour optimiser l'accès à l'information, plusieurs initiatives ont été prises :

- Des collaborateurs ont été accompagnés pour se recentrer sur la relation client. Le nombre de conseillers de proximité est passé de 200 à 300.
- L'amplitude horaire de disponibilité du centre de contact a été étendue, en mobilisant les conseillers de métropole et des DROM, ce qui a permis de jouer sur les fuseaux horaires.
- Les collaborateurs de l'Opco EP ont établi des contacts interpersonnels directs avec les entreprises, les organismes de formation et les partenaires, physiquement quand cela était possible ou à distance. 35 391 diagnostics ont été réalisés ; près de 17 000 CFA ont été rencontrés ; près de 3 000 rendez-vous avec des partenaires institutionnels ont été organisés.



REFLEx : UN OUTIL POUR RÉDUIRE LES INCERTITUDES

En 2020, l'Opco EP a déployé le dispositif REFLEx, qui permet de conduire des enquêtes extensives auprès des adhérents de façon régulière. Une première vague a été réalisée tout au long du premier confinement.

L'objectif de REFLEx est multiple :

- Dégager une vision globale de la situation des entreprises adhérentes au regard de leur situation économique et de leurs besoins de formation, pour pouvoir mieux cibler les actions.
- Mieux connaître la situation des différentes branches professionnelles, pour aider celles-ci à établir leur stratégie.
- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de préparer l'après-crise en améliorant les compétences de leurs collaborateurs.

La première vague de l'enquête, au printemps, a interrogé 4308 entreprises. Elle a permis d'établir une typologie des entreprises face au confinement, avec 3 types de profils :

34 % d'entreprises à l'arrêt, réticentes à recourir à la formation à distance.

60 % d'entreprises à l'activité perturbée, très sensibles aux formations à distance et en attente de financements.

6 % d'entreprises dont l'activité n'a pas changé ou s'est accrue, partagées sur le sujet de la formation à distance.

Le dispositif REFLEx offre ainsi aux entreprises la possibilité de faire remonter leurs besoins et de se situer par rapport à leur secteur. Il nourrit simultanément la réflexion stratégique de l'Opco EP à tous les niveaux, national, territorial et sectoriel.

DÉVELOPPER LES CERTIFICATIONS PERTINENTES

L'Opco EP diffuse l'information, mais il la fait aussi remonter. Pour aider les entreprises à préparer l'après-crise, il est essentiel de leur permettre de se doter des compétences nécessaires, et donc de développer les formations et les certifications pertinentes. L'Opco EP a accompagné 19 branches adhérentes dans l'élaboration et, pour 10 d'entre elles, la mise en œuvre de leur stratégie de certification. 6 certifications ont été enregistrées aux répertoires nationaux, et 12 autres étaient soit en phase d'instruction soit dans les derniers stades de finalisation avant dépôt.

Grâce à son expertise et aux données qu'il collecte, l'Opco EP est ainsi en mesure d'aider les branches à produire le plus rapidement possible les référentiels de formation et de certification nécessaires pour répondre aussi vite que possible aux besoins de compétences des entreprises.

L'OPCO EP ET L'ALTERNANCE AU TEMPS DE LA COVID-19

A sa création en 2019, l'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) s'est vu attribuer, comme les autres Opco, une nouvelle mission : promouvoir et financer l'apprentissage, dans un contexte où la création, le financement et la gestion des Centres de formation d'apprentis (CFA) se trouvaient considérablement simplifiés. Grâce aux efforts déployés tout au long de 2019 pour tisser le lien avec les CFA, l'Opco EP s'est trouvé en situation et en capacité de réagir efficacement face à la crise. L'année 2020 s'est ainsi terminée sur des recrutements records dans l'apprentissage. Et l'Opco EP, dont les adhérents comptent certaines des branches les plus utilisatrices de contrats en alternance, est devenu un acteur de référence dans le domaine, et s'est même vu attribuer la gestion des apprentis sans contrat.

Promotion de l'alternance : des objectifs dépassés

L'Opco des Entreprises de Proximité (Opco EP) a connu une grande année 2020 du point de vue de l'apprentissage : plus de 93 000 contrats ont été signés, soit 50 % de plus qu'en 2019. Ce résultat spectaculaire est en partie contrebalancé par le recul des contrats de professionnalisation, dont le nombre diminue de plus de moitié à un peu plus de 17 000. Il reste qu'en additionnant les deux dispositifs, l'alternance a progressé de 10 %, et ce pendant une année de crise.

Une forte croissance malgré la crise

Ce dynamisme a plusieurs causes. Il y a, bien sûr, l'engagement des branches professionnelles en faveur de l'emploi des jeunes, à un moment où le besoin en compétences se fait de plus en plus criant. Mais le soutien gouvernemental a été indubitablement décisif : les aides de 5 000 à 8 000 € pour l'embauche d'apprentis ou de contrats de professionnalisation ont convaincu les entreprises. Une autre cause de ce succès tient au fait que certaines branches professionnelles adhérentes de l'Opco EP ont été moins touchées par la crise sanitaire. Enfin, il y a eu report partiel de la professionnalisation sur l'apprentissage, depuis que ce dernier est devenu plus accessible. Mais, comme on l'a vu, ce report n'est pas une substitution totale, puisque le nombre total d'alternants a augmenté significativement.

Des investissements 2019 qui paient en 2020

Parallèlement à ces nouvelles entrées en alternance, Opco EP a également repris la gestion d'environ 90 000 contrats engagés au cours des années antérieures. Grâce au travail de digitalisation, d'automatisation et de suivi des relations avec les CFA débuté en 2019, l'ensemble a pu se dérouler dans les meilleures conditions. L'inventaire des CFA a par ailleurs permis de produire et mettre à disposition en ligne une cartographie complète des CFA financés par l'Opco EP.

L'Opco EP s'impose ainsi comme un acteur efficace et incontournable du développement de l'alternance, au service des TPE, des branches et des jeunes.

BON À SAVOIR

PRO-A : PARÉS POUR 2021 !

À côté de l'apprentissage (jeunes de moins de 30 ans) et de la professionnalisation (jeunes de moins de 26 ans et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus), la ProA représente le 3^e pilier de l'alternance. Héritière de la période de professionnalisation, la reconversion ou promotion par l'alternance, ou ProA, s'adresse aux salariés en poste dont le niveau d'études est inférieur à la licence. Elle permet de préparer soit le certificat CléA ou CléA numérique, soit une des certifications listées par un accord de branche. La mise en œuvre du dispositif ProA suppose donc que de tels accords soient négociés et étendus.

En 2020, le travail de négociation des branches professionnelles s'est engagé. Un premier accord a été étendu en juillet 2020. Au total, l'année s'est achevée avec 7 accords signés et 8 en cours de rédaction. **Le déploiement de la ProA pourra donc réellement commencer en 2021.**

En chiffres



1,9 Md€
ENGAGÉS



L'alternance, une réponse à la crise

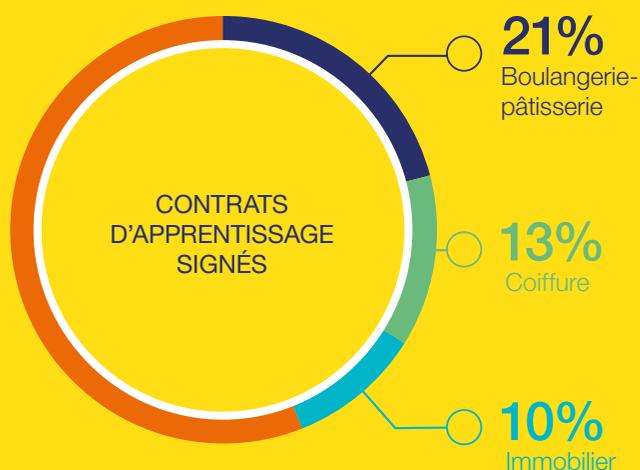
Dès l'été, l'Opco des Entreprises de Proximité, les partenaires sociaux et l'État ont partagé une volonté forte de promouvoir l'alternance face à la crise. L'Opco EP s'est mis en ordre de marche pour fluidifier les relations et les démarches entre tous les acteurs de l'alternance et faciliter encore le recours à cette modalité de recrutement/formation. En s'appuyant sur deux leviers : le sens du service de proximité et la dématérialisation.

Un plan d'action « Alternance de proximité »

Très vite, les remontées de l'enquête REFLEx, menée auprès des entreprises, ont confirmé cette intuition – il est apparu que le recrutement en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pouvait représenter un moyen pertinent de préparer l'après-crise, en mobilisant notamment les aides de l'État dans le cadre du plan de relance.



Le top 3 des branches de l'Opco EP



Les trois premières branches représentent 44 %

des contrats d'apprentissage
signés par les entreprises
adhérentes de l'Opco EP en 2020.

Témoignage

Laurence LACOMBE

formatrice - chargée de relation,
CFA-MFR, Saint-Germain-Lespinnasse (42)

S'il y a bien une chose qui fait la force de l'Opco EP – et je travaille avec 9 opérateurs différents – c'est son MAILLAGE TERRITORIAL ! Avec l'Opco EP, le travail est rendu facile, fluide, le moindre petit problème est résolu grâce aux assistants de gestion départementaux, que nous pouvons joindre en direct, ce qui amène beaucoup de réactivité. Nous pouvons adresser des mails à des vraies personnes qui nous répondent avec de vraies adresses mail !... Surtout ne changez rien, c'est un réel plaisir de travailler avec vous !

Digitalisation et simplification des démarches

Ces grandes orientations se sont traduites par un faisceau d'actions :

- La montée en puissance du portail Mes services en ligne pour accélérer et dématérialiser les démarches liées à l'alternance pour les entreprises.

- Le développement du portail Action Apprentissage, lancé fin 2019 mais renforcé en 2020. Dédié aux CFA, il permet à ceux-ci une gestion facile, rapide et optimale des contrats en ligne.

- La mise en relation des entreprises désireuses de recruter en apprentissage avec les CFA qui proposent les offres de formation correspondantes, via une offre de services dédiée : CFAcil'. Présentée en septembre, l'offre a déjà pu être améliorée en bénéficiant des retours du terrain.

L'accent a été mis tout au long de l'année sur la proximité des conseillers, la rapidité du service, la digitalisation des procédures. L'Opco EP, en améliorant son service de façon continue, bénéficie d'une forte reconnaissance des partenaires.

L'Opco EP a enfin lancé en novembre le hub de l'alternance, qui réunit sur une même plateforme les entreprises, les jeunes et les CFA et organismes de formation sur l'ensemble des secteurs couverts par les branches de l'Opco EP. Au tout début de 2020, la plateforme comptait déjà 11 000 pages vues et 9 000 visiteurs uniques.

Témoignage

Bernard PERRET

Président SEPR - Lyon

*Notre participation (en 2020) aux ateliers de la CFABrik** nous a permis de partager notre expérience en matière de formation en apprentissage et d'échanger sur des problématiques communes telles que la formation à distance, l'engagement dans une démarche qualité,... Cette communauté collaborative soumet à la critique des CFA les réflexions et les pistes d'action pour chacun d'entre eux.*

* Un cycle de rencontres, de partage et de formation pour apprendre, partager, et construire ensemble les CFA de demain, lancé à l'initiative de l'Opco EP.

Le dispositif « apprentis sans contrat »

L'État a confié à l'Opco EP la gestion de l'indemnisation des CFA pour les apprentis sans contrat. Cette mission était fondée sur la capacité de gestion nationale du dispositif par l'Opco EP au regard de son organisation et de ses outils dématérialisés. Le dispositif, mis en place à l'été 2020, a permis aux apprentis de bénéficier de 3 mois supplémentaires pour trouver un employeur, en assurant pour les CFA un financement dans l'attente de la signature du contrat par l'apprenti avec un employeur. Un assouplissement bienvenu dans un contexte tendu.

Une mission d'intérêt général

En juillet, au moment de fixer les grandes orientations du plan de relance, l'État a décidé de miser sur l'alternance, et notamment sur l'apprentissage. Il y avait cependant un obstacle de taille à lever : la réticence d'une partie des entreprises à embaucher en période de difficultés et d'incertitudes. Deux mesures ont donc été prises pour faciliter la conclusion des contrats : l'aide financière exceptionnelle à l'embauche d'alternants, d'une part, la prolongation du délai de recherche d'un employeur par les apprentis d'autre part.

En temps normal, en effet, un jeune accepté dans un CFA dispose de 3 mois pour trouver un employeur et conclure un contrat d'apprentissage. Pendant cette période, le jeune a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 (article 75) a porté cette durée à 6 mois, pendant lesquels l'apprenti peut commencer sa formation théorique.

Pour permettre aux CFA de faire face au financement de la formation en l'absence de contrat d'apprentissage, un décret du 24 août 2020 a décidé qu'un seul Opco centraliserait les paiements. La prise en charge des apprentis sans contrat est fixée à 500 € par mois et par apprenti. Un arrêté du 29 septembre 2020 attribue cette mission à l'Opco EP.

Un projet mis en place dans l'urgence

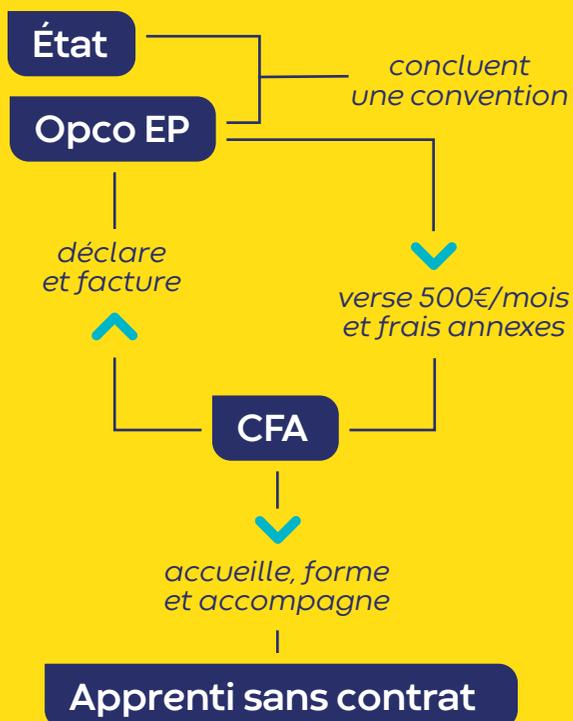
Pour l'Opco EP, le défi était ambitieux : il s'agissait de créer une nouvelle chaîne de production, depuis le dépôt de la demande du CFA jusqu'à la facturation. La conception et le développement ont été achevés en 2 mois et demi, avec une mise en œuvre progressive. Le projet a été conduit en mode itératif : à chaque étape, le dispositif est testé et mis en production, brique après brique.

Pour l'interface avec les CFA, nous pouvions déjà compter sur notre portail Action Apprentissage, et sur la relation tissée de façon volontariste tout au long de 2019. 51 000 dossiers d'apprentis sans contrat ont été déposés sur le portail. Début janvier 2021, il en restait un peu moins de 40 000, 7 000 apprentis ayant trouvé une entreprise et 3 000 ayant abandonné.

En confiant cette mission à l'Opco EP, les autorités ont reconnu son savoir-faire et son efficacité en matière de digitalisation et de conduite de projet.



48 137 DOSSIERS
D'APPRENTIS SANS
CONTRAT DÉPOSÉS
SUR LE PORTAIL



Les apprentis sans contrat : fonctionnement

Le fonctionnement du dispositif est simple et entièrement dématérialisé. Les CFA qui souhaitent bénéficier du dispositif ont déclaré à l'Opco EP l'accueil du jeune. Si celui-ci ne trouvait pas de contrat dans les 3 mois, l'Opco EP a alors versé sur facture du CFA un montant de 500 € par mois ainsi, éventuellement, que le remboursement des frais annexes (hébergement et restauration). Dès le recrutement de l'apprenti par une entreprise, l'Opco dont relève celle-ci a pris le relais du financement pour la suite du contrat. L'Opco EP a conclu une convention avec l'État pour le suivi, les modalités et le financement de cette mission.

Le déploiement de la ProA pourra donc réellement commencer en 2021.

LOI n° 2020-935

du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 :

« Article 75 : I - Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6222-12-1 du Code du travail, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de six mois. Cette disposition s'applique uniquement aux cycles de formation débutés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020.

Les modalités de prise en charge financière de cette période par les opérateurs de compétences sont précisées par décret. [...] »

Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage :

« Article 1 : La prise en charge financière de la période mentionnée à l'article 75 de la loi du 30 juillet 2020 susvisée est assurée par l'opérateur de compétences désigné par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle, avec lequel l'État conclut une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge financière. »

« Article 3 : En l'absence de conclusion d'un contrat d'apprentissage au cours des six mois suivant le début du cycle de formation, le centre de formation d'apprentis bénéficie, au titre de l'apprenti concerné, d'une prise en charge par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 1^{er} du présent décret d'un montant forfaitaire mensuel de 500 euros. [...] »

Arrêté du 29 septembre 2020 relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage :

« Article 1 : L'opérateur de compétences mentionné à l'article 1^{er} du décret du 24 août 2020 susvisé est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité. [...] »



Témoignage

Stéphane RÉMY

sous-directeur Politiques de formation
et du contrôle

Nous avons fait confiance et choisi l'OpcoEP pour gérer le dispositif 3-6 mois compte tenu de son expérience : il est aujourd'hui le principal Opco qui assure le traitement des contrats d'apprentissage, sur des secteurs transversaux et dont la culture est aussi très marquée par cette filière d'excellence, je pense notamment aux métiers de l'artisanat. L'OpcoEP travaille avec une diversité de CFA et il a résolument fait le choix d'une politique volontariste d'innovation et de proximité en faveur des dispensateurs de formation par apprentissage.

Le distanciel, grand gagnant de la crise

La crise sanitaire a eu un impact profond sur le secteur de la formation lui-même. Les CFA, mais aussi les organismes de formation (en alternance ou non) ont été doublement affectés : d'un point de vue économique et organisationnel (report et suppression de sessions) ; en matière pédagogique, qu'il s'agisse du contenu des formations ou des modalités d'enseignement (passage en formation à distance).

L'accompagnement des CFA et des organismes de formation

Dès le 23 mars, quelques jours après le début du confinement, l'Opco EP était en mesure de lancer son plan massif d'accompagnement des CFA et des organismes de formation. C'était l'acte 1 du plan de continuité de service – l'acte 2 étant le plan anticrise en direction des entreprises.



Le plan comportait un volet organisationnel : aider les organismes à faire le point sur leurs dossiers et sur leurs financements, à traiter les problèmes d'encours et de trésorerie, les problèmes d'annulation et de report. Après une rapide phase de test sur 3 régions (Centre-Val de Loire, Normandie, Pays de Loire), le dispositif a été étendu à toute la France, grâce au déploiement de plus de 220 conseillers dès début avril.

Le site web de l'Opco EP a été actualisé pour apporter l'information pertinente au bon moment. Le travail antérieur de dématérialisation de la relation avec les CFA et organismes de formation s'est révélé payant : dès le début d'avril, on comptait 500 inscriptions supplémentaires sur la partie « organismes de formation » de l'interface Mes services en ligne. Les équipes du centre de contact ont également été mobilisées pour répondre aux demandes via une adresse mail dédiée. Les dossiers ont ainsi pu être suivis et traités plus rapidement.

Transformation pédagogique : l'essor du distanciel

La crise a apporté un coup d'accélérateur à une tendance de fond dans le monde de la formation : le développement du distanciel. Le confinement, mais aussi les mesures sanitaires liées au déconfinement, ont rendu indispensable le développement, chaque fois que possible, de l'enseignement à distance. Cette évolution concerne aussi bien l'alternance que les autres formations.

Le distanciel revêt une importance particulière en matière de formation à distance. Si la partie théorique de l'apprentissage pouvait déjà, légalement, se faire à distance depuis la loi travail de 2016 (lorsque c'était possible), le décret qui en prend acte n'est paru que le 30 mars 2020, en réponse à la crise. Pouvoir former à distance, c'est aussi, souvent, résoudre le problème de « triangulation spatiale » qui se pose à l'alternant – à savoir, les déplacements entre son domicile, l'entreprise et le CFA ou l'organisme de formation.

Dès le départ, l'Opco EP a annoncé le remboursement de toutes les formations à distance pendant le confinement. L'Opco a également apporté son aide aux entreprises et aux stagiaires pour trouver des formations à distance. Un fichier de près de 800 organismes délivrant des formations en distanciel et éligibles au plan de financement exceptionnel a été mis à disposition dès le mois d'avril – de pair avec la remise en avant du Guide d'achat en FOAD.

BON À
SAVOIR

FORMATIONS À DISTANCE : LES CONTENUS

La crise n'influe pas seulement sur les modalités pédagogiques : elle affecte également les contenus – adapter une formation en présentiel au format distanciel ne s'improvise pas – et les sujets eux-mêmes. Ainsi retrouve-t-on, parmi les 8 types de formation à distance proposés par l'Opco EP en remboursement à 100 % aux entreprises de moins de 50 salariés, la thématique « Management à distance & télétravail » et « E-commerce : franchir le pas »... Mais aussi « Savoir gérer son temps et ses priorités » et « Savoir gérer son stress en situation de travail », des matières transversales qui s'appliquent tout particulièrement aux situations de travail créées par la crise sanitaire.

Confinement, les organismes de formation témoignent

Témoignage

Jean-François MILLET

ingénieur conseil et formation
ICF Millet (Centre-Val de Loire)

L'accès en ligne à la plateforme de gestion des dossiers de formation est un réel avantage pour piloter en direct nos actions de formation. Il nous permettra de gagner en efficacité et en temps.

Témoignage

Rémi CLIQUENNOIS

responsable administratif et financier
de l'Académie des Langues (Normandie)

La trésorerie est un élément crucial pour perdurer dans le temps, sans savoir combien de temps va durer ce confinement. L'Opco EP a fait preuve de réactivité en prenant contact directement avec nous pour permettre le paiement rapide de factures en attente et soulager l'attente, parfois un peu longue, que nous pouvions avoir.

Témoignage

Thierry GOURRET

formateur au sein de la société Human DP
(Normandie)

La démarche visant à régulariser certains dossiers en cours et par conséquent à accélérer le paiement de ces actions est particulièrement appréciable. Elle m'a également permis de découvrir la plateforme qui, au regard des démarches effectuées, est simple et facile à utiliser.

Notre service de proximité



36



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

98
implantations
territoriales
au 31/12/2020

1054
salariés

Saint-Barthélemy

Saint-Martin

Guadeloupe

Guyane

Mayotte

Baie-Mahault

Martinique

Piton
Saint-Leu

Réunion

La liste des branches

Opcw EP apporte un appui technique aux 54 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** - Sérigraphie et procédés numériques
- IDCC 0733** - Commerce de détaillants de la chaussure
- IDCC 0759** - Pompes funèbres
- 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 extra-hospitaliers
- 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 1043** - Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- IDCC 1147** - Personnel des cabinets médicaux
- IDCC 1267** - Pâtisserie
- IDCC 1286** - Détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- 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** - Commerce de détail de la poissonnerie
- IDCC 1512** - Promotion immobilière
- IDCC 1527** - Immobilier
- IDCC 1589** - Mareyeurs-expéditeurs
- IDCC 1605** - Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation
- IDCC 1611** - Logistique de communication écrite directe
- IDCC 1619** - Cabinets dentaires
- IDCC 1621** - Répartition pharmaceutique
- IDCC 1850** - Avocats salariés
- IDCC 1875** - Cabinets et cliniques vétérinaires
- IDCC 1921** - Huissiers de justice
- IDCC 1951** - Cabinets 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 2111** - Salariés du particulier employeur
- 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 2395** - Assistants maternels du particulier employeur
- IDCC 2564** - Vétérinaires praticiens salariés
- 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

Les comptes

Bilan financier

Bilan global

ACTIF	2020			2019	PASSIF	2020	2019
	Brut et prov.	Amort	Net				
ACTIF IMMOBILISÉ					FONDS PROPRES		
Immobilisations incorporelles	42 321 027	27 277 068	15 043 959	15 373 216	Fonds associatifs sans droits de reprise	411 104 556	411 104 556
Immobilisations corporelles	82 418 089	34 991 914	47 426 175	49 176 221	Réserves	0	0
Immobilisations financières	2 120 690		2 120 690	2 110 073	Report à nouveau	30 840 775	-53 315 129
					Résultat de l'exercice	26 960 032	84 155 904
					Subventions d'investissement		0
Total I	126 859 806	62 268 983	64 590 824	66 659 510	TOTAL I = situation nette	468 905 364	441 945 332
					FONDS DÉDIÉS (II)	338 427	895 588
ACTIF CIRCULANT					PROVISIONS		
France compétences	970 252 469		970 252 469	169 598 397	Provisions pour risques	3 063 119	40 000
Créances sur autres subventions	31 474 390		31 474 390	48 612 217	Provisions pour charges	18 806 691	26 008 793
					TOTAL III	21 869 810	26 048 793
Adhérents et comptes rattachés	360 833 786		360 833 786	378 563 400	DETTES		
État	40 920 478		40 920 478	31 135 333	France compétences	31 725 696	18 436 196
Autres créances :					Dettes financières (dont soldes créditeurs de banque)	434 274 149	214 178 112
- Transfert et attributions			0		Adhérents et comptes rattachés	1 338 111 245	565 439 159
- Autres	42 624 085	6 038 454	36 585 632	82 082 146	Dettes fournisseurs	7 663 625	15 143 613
Valeurs mobilières de placement	177 796 205		177 796 205	254 344 766	Dettes fiscales et sociales	79 744 591	90 207 210
					Dettes sur immobilisations	8 166	
Disponibilités	773 135 938		773 135 938	516 953 120	Autres dettes	35 377 270	117 314 784
Charges constatées d'avance	2 052 852		2 052 852	2 193 613	Produits constatés d'avance	39 624 229	60 533 714
TOTAL II	2 399 090 202	6 038 454	2 393 051 748	1 483 482 992	TOTAL IV	1 966 528 972	1 081 252 789
TOTAL GÉNÉRAL (I+II)	2 525 950 008	68 307 436	2 457 642 572	1 550 142 501	TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV)	2 457 642 572	1 550 142 501

Compte de résultat global de formation

	2020	2019	Évolut. %
PRODUITS DE FORMATION			
Concours de France compétences			
- Au titre des collectes légales	690 372 835	394 782 281	75 %
- Au titre de la péréquation	1 107 038 764	177 404 673	524 %
Contributions supplémentaires	82 859 824	192 581 967	-57 %
Subventions de formation			
- Fonds social européen (FSE)	791 844	25 064 241	-97 %
- Aides de l'État	1 230 346	935 938	31 %
- Aides des Régions et autres collectivités locales	28 168 031	1 502 054	1775 %
Transfert de France compétences	81 421 091	33 552 161	143 %
Produits divers de gestion courante			
- Transferts de fonds mutualisés	25 367 880	53 572 158	-53 %
- Transferts de charges métier		0	
- Autres	85 077 717	615 561	13 721 %
Reprises de provisions			
- Formation (dont accompagnement tutoral)	6 036 653	0	
- Reversement France compétences	0		
TOTAL PRODUITS DE FORMATION (1)	2 108 364 985	880 011 034	140 %
CHARGES DE FORMATION			
- Coûts des actions de formation	1 561 985 092	429 586 677	264 %
- Transferts de fonds mutualisés	25 367 880	48 555 963	-48 %
- Fonctionnement des CFA, Reversement Apprentissage	10 648 922	56 163 921	-81 %
- Reversement Collecte France Compétences-CIF	301 027 827	115 085 812	162 %
Reversement France Compétences pour excédents financiers			
Reports en fonds dédiés	264 041	4 874 595	-95 %
Autres charges de formation	86 014 563	18 400 823	367 %
TOTAL CHARGES DE FORMATION (2)	1 985 308 325	672 667 791	195 %
RÉSULTAT DE FORMATION (1-2)	123 056 660	207 343 243	-41 %
Subvention de fonctionnement	2 132 454	3 894 523	-45 %
Transferts de charges	1 427 343	2 467 073	-42 %
Transferts de charges de fonctionnement		0	
Reprises de provisions pour risques et charges	505 967	3 077 433	-84 %
Utilisation des fonds dédiés	487 281	0	
Autres produits	715 457	1 405 578	-49 %
TOTAL PRODUITS DE FONCTIONNEMENT (3)	5 268 501	10 844 606	-51 %
Achats et autres charges externes	40 669 473	42 955 880	-5 %
Impôts et taxes	1 566 497	2 223 484	-30 %
Charges de personnel	71 973 401	75 381 269	-5 %
Dotations aux amortissements et aux provisions	9 638 378	9 873 304	-2 %
Reports en fonds dédiés		625 874	
Autres charges	3 125 493	755 679	314 %
TOTAL CHARGES DE FONCTIONNEMENT (4)	126 973 243	131 815 490	-4 %
RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT (3 - 4)	-121 704 742	-120 970 884	1 %
RÉSULTAT D'ACTIVITÉ (1-2+3-4)	1 351 918	86 372 359	-98 %
Produits financiers (5)	766 970	2 102 221	-64 %
Charges financières (6)	50 804	515 209	-90 %
RÉSULTAT FINANCIER (5-6)	716 167	1 587 012	-55 %
Produits exceptionnels (7)	35 777 977	8 901 128	302 %
Charges exceptionnelles (8)	10 685 998	12 316 224	-13 %
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (7-8)	25 091 978	-3 415 097	-835 %
Impôt sur les sociétés (activités non lucratives des personnes morales) (9)	200 031	388 370	-48 %
RÉSULTAT DE L'EXERCICE (1-2+3-4+5-6+7-8-9)	26 960 032	84 155 904	-68 %

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.

