

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2022

Sommaire

04	Le mot de la Présidence
06	Le Conseil d'administration
08	La gouvernance
10	2022 en chiffres
12	Un déploiement à maturité
14	Nos actualités nationales 2022
16	Nos actualités régionales 2022
20	Le digital, accélérateur de performance et de création de valeur
22	La proximité en actes
24	L'accès aux compétences pour tous
26	Les branches professionnelles et l'interprofession
30	Les entreprises de proximité
36	La formation en alternance
42	Nos perspectives
44	Les comptes - Bilan financier
46	Notre réseau d'implantations
47	La liste des branches

Introduction

Des réponses concrètes au défi des compétences

2022 a confirmé que la formation, le développement des compétences et le recours à l'alternance étaient au cœur des besoins et des attentes des entreprises et des salariés. La crise sanitaire a accéléré les mutations profondes dans le rapport des individus au travail, à la vie professionnelle et à la formation tout au long de la vie. Les transitions écologiques et numériques ont également rebattu les cartes : en rendant toujours plus essentiels l'adaptation et le développement des compétences, dans un monde qui bouge de plus en plus vite. Enfin, dans le même temps, les entreprises de proximité et les branches professionnelles ont été touchées de plein fouet par les tensions sur le recrutement.

Face à ces défis, en 2022, Opco EP a répondu par une croissance qualitative et quantitative de son offre et de son engagement. En nombre de bénéficiaires, en variété de services, en qualité des accompagnements, l'augmentation est sensible. Elle s'est faite en pleine cohérence avec les missions et les priorités stratégiques définies par le Conseil d'administration d'Opco EP, au service de ses bénéficiaires : les branches professionnelles du champ de l'artisanat, des professions libérales et les services du cadre de vie, couvrant plus de 434 600 entreprises et 2,4 millions de salariés. Les pages qui suivent en tracent le panorama.

RETROUVER NOS CONTENUS
EN SCANNANT LES QR CODES
AU FIL DES PAGES



VIDÉOS



PODCASTS



INFOGRAPHIES



INTERNET

PRÉSIDENTE

Aline MOUGENOT

(CFTC)



L'année 2022 a été marquée par une croissance importante de l'activité d'Opco EP au service des bénéficiaires : des salariés, des entreprises de proximité et des branches. Le nombre de stagiaires dont la formation a été financée par Opco EP a augmenté de 11 % avec 691 446 salariés formés, dans plus de 180 000 entreprises (+ 17 %). L'alternance, les formations individuelles et collectives, l'utilisation des fonds FNE, le développement de la Pro-A... Tous les dispositifs ont connu une belle croissance. Plus de 68 000 visites d'entreprises ont été organisées. L'activité au service des branches s'est également intensifiée.

Cet accroissement global de l'engagement d'Opco EP, sur l'ensemble de ses missions, a été rendu possible par le déploiement réussi des équipes et de la gouvernance. À cet égard, je salue le Conseil d'administration, l'ensemble des représentants paritaires engagés dans les instances d'Opco EP, ainsi que les 1 127 collaboratrices et collaborateurs, grâce à qui Opco EP est aujourd'hui en mesure d'agir aussi efficacement.

Aujourd'hui, Opco EP possède le réseau territorial le plus complet de tous les Opco, en cohérence avec sa vocation de service aux professionnels de la proximité. Il est présent dans presque tous les départements, dans toutes les villes de plus de 100 000 habitants, dans les Drom. Chaque entreprise dispose d'un interlocuteur privilégié au sein d'une antenne de l'Opco à moins de 2h de son lieu d'activité. Les équipes de gestion, également, sont présentes sur l'ensemble du territoire et secondent l'action des conseillers de proximité.

C'est notamment la mobilisation de toutes ces ressources qui a permis, en 2022, à Opco EP de développer quantitativement et qualitativement son offre de services, et d'entamer aujourd'hui les prochaines étapes de son évolution et de son développement.

EN SAVOIR +



Vidéo entretien
avec Aline
MOUGENOT



« Un accroissement
de notre activité »

« Nous appuyer sur nos fondamentaux »

Céline SCHWEBEL

VICE-PRÉSIDENTE

(CPME)

En cette quatrième année d'existence d'Opco EP, nous pouvons avancer que la période de transformation consécutive à la réforme de septembre 2018 est arrivée à son terme. Le transfert de la collecte à l'Urssaf au 1^{er} janvier 2022 en aura été le dernier acte.

Sous la présidence de Sylvia VEITL et de Philippe GAERTNER, Opco EP a mis en place ses principaux organes de gouvernance, ainsi que le rôle et les missions qui leur étaient attribués.

Notre singularité et la force de notre action pour le développement des compétences résident dans la richesse de nos différentes représentations paritaires, que ce soit le Conseil d'administration, les branches professionnelles et leurs sections paritaires, ainsi que les Commissions paritaires régionales.



L'année 2022 a été l'année au cours de laquelle l'articulation entre ces différentes instances s'est renforcée. Pour autant, il reste à consolider et augmenter cette synergie afin qu'elle gagne en efficacité et en fluidité.

Si cette année a été marquée par la sortie de la crise sanitaire, il faut souligner que les conséquences de cette crise, ainsi que les effets de la guerre en Ukraine, ont continué à toucher de nombreuses entreprises relevant d'Opco EP : difficultés d'approvisionnement en matières premières, hausse des coûts de l'énergie, inflation ...

Le Conseil d'administration a réagi promptement et a décidé d'accompagner les entreprises en difficulté dans leur besoin de réadapter les compétences des salariés, en leur offrant l'opportunité de « former plutôt que licencier ».

La détermination des instances paritaires à toujours vouloir agir dans l'intérêt des bénéficiaires, ainsi que l'engagement des équipes opérationnelles, que je remercie, a permis à Opco EP de répondre à ces situations pour le moins imprévisibles et de faire preuve d'une véritable capacité d'adaptation.

D'autres chantiers s'ouvrent en cette année 2023, de la transition écologique à la mobilité des compétences, en passant par l'amélioration du service au quotidien. L'organisation complétée et déployée en 2022 nous permet de les aborder sereinement.



Vidéo entretien
avec Céline
SCHWEBEL



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION D'OPCO EP



6

Les quatre orientations stratégiques adoptées dès 2020

Accompagner les branches professionnelles, les entreprises et les individus dans l'anticipation des mutations de l'emploi, des qualifications et des compétences

Garantir à tous les potentiels bénéficiaires un accès plus large à la formation professionnelle et à l'alternance

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 d'Opco EP et de ses orientations stratégiques

○ Conseil d'administration élu le 6 mars 2023
qui succède au Conseil d'administration qui a effectué
la mandature 2019-2023, présidé par Sylvia VEITL et
Philippe GAERTNER, dont le bilan a été unanimement salué.



Photographies
de quelques-uns des
60 administrateurs,
membres du Conseil
d'administration
d'Opco EP,
élu le 6 mars 2023.

30 représentants salariés

- Mme **MOUGENOT Aline**,
Présidente d'Opco EP (CFTC) [1]
- M. GHORIS Yannick (CFDT) [22]
- M. JOVANOVIC Stevan (CFDT) [24]
- Mme LISOIE Cécile (CFDT),
Trésorière adjointe [4]
- Mme MANSOUR Nassima (CFDT) [28]
- M. TOUCHET Luc (CFDT) [33]
- Mme ZINZIUS Sabrina (CFDT) [35]
- M. CARRARA Philippe (CFE-CGC)

- Mme DAVID Céline (CFE-CGC)
- Mme DEGRELLE Christelle (CFE-CGC) [17]
- M. DERKAOUI Philippe (CFE-CGC) [19]
- M. FREYBURGER Éric (CFE-CGC),
2^e Vice-Président [3]
- M. LECUYER Jean-François (CFE-CGC) [27]
- M. ARGENCE Jean-Marie (CFTC)
- M. BRETON Romain (CFTC)
- M. DUMONT Maxime (CFTC)
- M. HERNANDEZ Dominique (CFTC)
- M. SCHERDING Roland (CFTC) [32]
- Mme BOURDON Magali (CGT) [13]

- M. CORDRAY Norbert (CGT)
- Mme FERHATI Leïla (CGT)
- M. HUCK Julien (CGT)
- Mme KETFI Amel (CGT)
- Mme LOUSSOUARN-PERON Joëlle (CGT) [7]
- M. BAUMANN Serge (CGT-FO) [10]
- Mme LEBIS Anne-Marie (CGT-FO) [26]
- M. PIEUX Didier (CGT-FO) [30]
- Mme PRAT-EYMERIC Stéphanie (CGT-FO)
- M. SACQUEPEE Patrice (CGT-FO),
Secrétaire [5]
- Mme VEITL Sylvia (CGT-FO) [34]

30 représentants employeurs

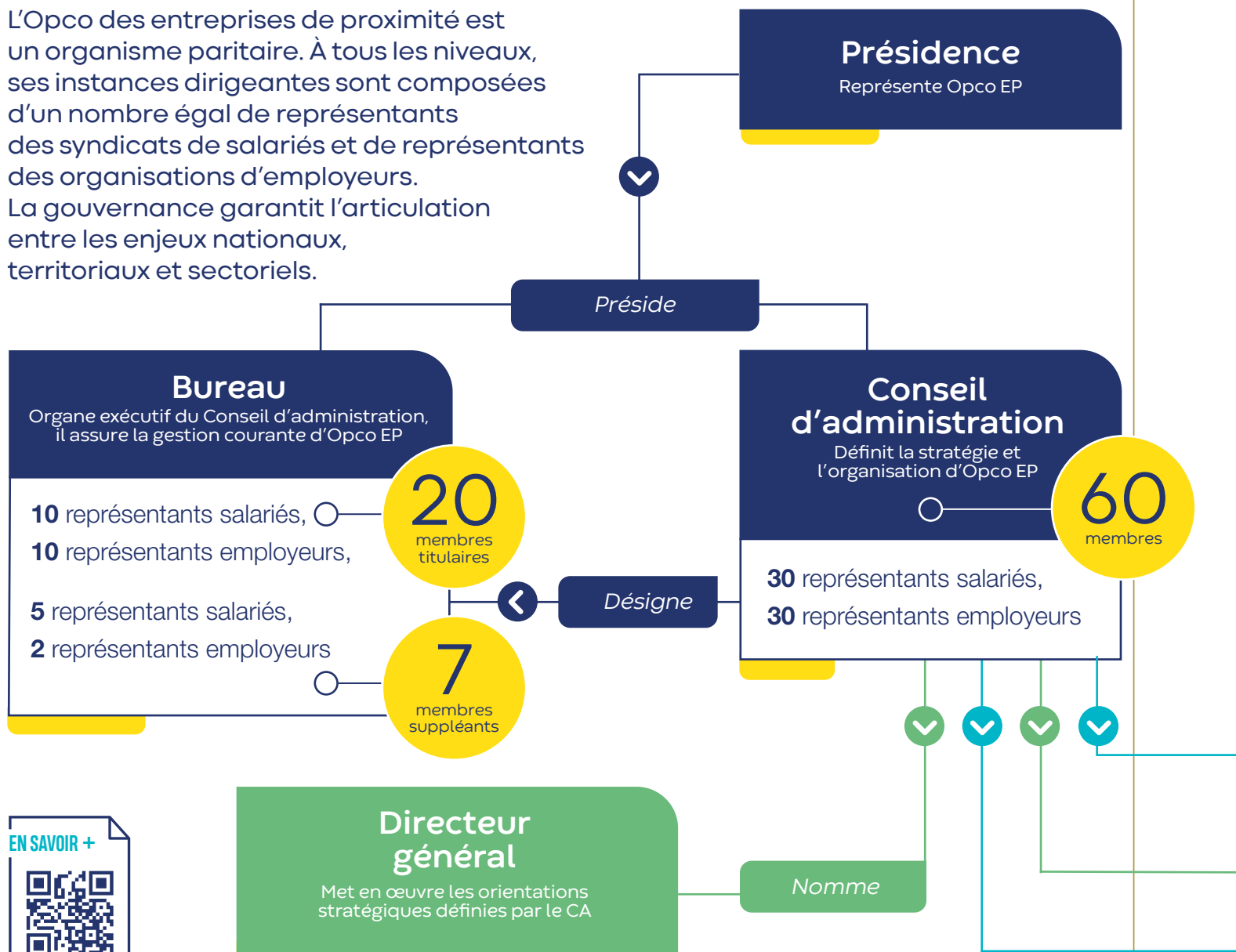
- Mme **SCHWEBEL Céline**,
1^{re} Vice-Présidente d'Opco EP (CPME) [2]
- Mme AMMELOOT Frédérique (CPME)
- M. AVENAS Michel (U2P) [9]
- M. ANELLOT René (CPME)
- M. BELGY Benoît (U2P), 3^e Vice-Président
- M. BENSOUSSAN Jean-Michel (CPME) [11]
- Mme BERENGUEL Martine (U2P) [12]
- M. BOUDJEMA Rachid (U2P)
- Mme BROUARD Marielle (CPME)

- M. CARIBAUT David (U2P) [14]
- M. CHEVÉE Éric (CPME) [15]
- M. DARTOIS Guillaume (U2P) [16]
- Mme DELORME Nathalie (U2P) [18]
- M. DJELLOUL Étienne (CPME)
- M. DUMESNIL Gilles (U2P) [20]
- M. FOULLON Patrick (CPME) [21]
- Mme GABRIEL Céline (CPME)
- Mme GAERTNER Alexandra (U2P)
- M. GAUTHERON Jean-Michel (CPME),
Secrétaire adjoint [6]
- M. GIRMA Vincent (CPME)

- M. GOUT Jean-Marc (U2P) [23]
- M. LE DANIEL Laurent (U2P) [25]
- Mme LE ROUEIL Anne-Marie (U2P) [8]
- M. MARET Grégoire (CPME) [29]
- M. MUNEROT Laurent (U2P), Trésorier
- M. NAMIN Lionel (U2P)
- M. ORAIN Michel (CPME)
- M. REZA-TOFIGHI Amir (CPME) [31]
- M. SCAFARTO Alain (CPME)
- Mme TOURTEREL Marie-Christine (U2P)

La gouvernance

L'Opco des entreprises de proximité est un organisme paritaire. À tous les niveaux, ses instances dirigeantes sont composées d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et de représentants des organisations d'employeurs. La gouvernance garantit l'articulation entre les enjeux nationaux, territoriaux et sectoriels.



Retrouvez la gouvernance en ligne



1060

REPRÉSENTANTS
PARITAIRES COMPOSENT
LES INSTANCES
D'OPCO EP

429

RÉUNIONS EN 2022
(CA, BUREAU, COMMISSIONS,
COMITÉS, SPP, CPR...)

Commission financière

Élabore les budgets et examine les comptes

20
membres

Commission Apprentissage & professionnalisation

Apporte un appui technique pour la fixation des niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage, formule des propositions pour la promotion des dispositifs de formation en alternance, assure le suivi et la mise en œuvre de la convention-cadre de coopération, valide les subventions d'investissement à destination des CFA

20
membres

Commission de certification

Appuie les travaux de certification commandés par les branches professionnelles, mutualise les travaux réalisés par les observatoires paritaires prospectifs de branches et définit les priorités dans les travaux d'Opco EP visant à accompagner les branches et l'interprofession dans la mise en œuvre de leur politique de certification

20
membres

Commission Immobilière

Applique la politique immobilière définie par le CA, réalise le diagnostic du patrimoine immobilier d'Opco EP (96 sites en 2022)

20
membres maximum

Comité des Risques et d'Audit

Propose le programme annuel d'audit et de contrôle interne, en assure le suivi, veille au respect et à l'application des procédures, surveille l'efficacité de la gestion des risques

20
membres

Délègue

Délègue

Valide les décisions des SPP

17 Commissions paritaires régionales

Depuis leur création en 2021, les CPR jouent leur rôle d'expérimentation et de déclinaison territoriale des priorités portées par les branches professionnelles et par le Conseil d'administration d'Opco EP, elles proposent chaque année des Plans d'Action Régionaux (PAR) permettant de faire émerger une diversité de projets de terrain

20
membres maximum

32 Sections paritaires professionnelles et 1 Section paritaire interprofessionnelle

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

30
membres maximum

2022 en chiffres

434 600

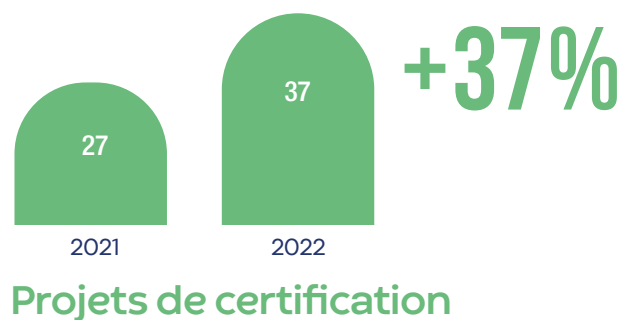
entreprises...
dont 99 % de moins de 50 salariés

2,4 M



de salariés couverts ...
dont 70 % font partie d'entreprises
de moins de 50 salariés

L'accompagnement des branches s'intensifie



Une année forte sur l'alternance

Pro-A

1 500

contrats en 2022,
soit 3 fois plus qu'en 2021
(486 contrats en 2021)

Entrées en
apprentissage

161 000

+3% (156 130 en 2021)

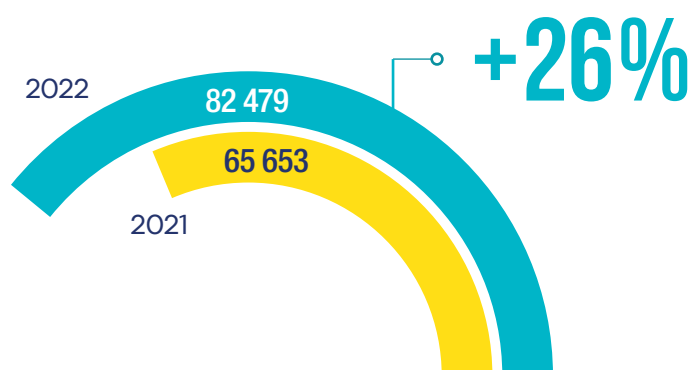
Contrats de
professionnalisation

17 000

Plus de salariés formés dans les TPE-PME



Salariés formés via Opco EP
(alternance comprise)



Entreprises bénéficiaires d'actions
individuelles de formation



Retrouvez les chiffres clés
animés en ligne



Des financements en croissance sur l'année

Alternance

€ +5%

De 1 965,1 M€ en 2021
à 2 068,7 M€ en 2022

Plan de
développement
des compétences
des entreprises de
moins de 50 salariés



De 163 M€ en 2021
à 240,6 M€ en 2022

Un déploiement à maturité

Opco EP a abordé l'année 2022 avec une organisation telle qu'elle est prévue dans ses statuts. Les évolutions qui ont eu lieu en cours d'année avaient pour but non plus de compléter le dispositif, mais d'en améliorer l'efficacité.

Tout était donc en place pour mener à bien dans les meilleures conditions les **trois missions d'Opco EP**, en accomplissant ses **deux grands métiers** via le déploiement de l'**offre de services**.

Nos trois missions

Le soutien aux 53 branches professionnelles et à l'interprofession du champ de compétences d'Opco EP, dans leurs activités d'observation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de certification professionnelle des métiers.

L'accompagnement des TPE-PME de l'artisanat, des professions libérales, des services de proximité et de leurs salariés, dans leur politique de développement des compétences, de recrutement en alternance, d'anticipation des parcours.

La promotion de l'alternance, par le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, la création et la facilitation des liens entre bénéficiaires, entreprises et CFA/organismes de formation.

Nos deux grands métiers

Opérateur de financement des compétences : Opco EP gère les ressources financières mutualisées de l'alternance et de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés relevant de son champ, les barèmes, l'instruction et le règlement des dossiers.

Opérateur de développement des compétences : Opco EP conçoit une offre de services aux parties prenantes (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises, branches professionnelles) et en assure la promotion et la diffusion.

Une offre de services en quatre volets

Financer l'alternance et la formation, en mobilisant les ressources disponibles et en facilitant l'accès aux dispositifs existants.

Informier sur la réglementation juridique et les solutions d'Opco EP, par des ressources en ligne et l'organisation d'événements présentiels et distanciels.

Accompagner les dirigeants d'entreprise dans la gestion de leurs besoins en compétences, le recrutement en alternance ou de demandeurs d'emploi, la reconversion.

Soutenir la transformation des entreprises face aux enjeux de l'avenir, par l'expertise en RH, l'innovation dans la formation, la participation à des expérimentations.

« En 2022, Opco EP a poursuivi son développement »



DIRECTEUR
GÉNÉRAL

Arnaud MURET

En 2022, Opco EP a atteint le stade de la maturité. L'ensemble des composantes, des missions, des organes et des processus assignés aux Opco par la réforme de 2018 étaient en place au 1^{er} janvier. Peut-on dire pour autant qu'Opco EP a atteint son rythme de croisière ? Ce serait suggérer qu'il a cessé d'évoluer et de se développer, ce qui est loin d'être le cas.

Tout au long de l'année, les équipes d'Opco EP ont continué à développer et enrichir l'offre de services, à perfectionner les outils et les services en ligne, à se former pour améliorer leur capacité à accompagner les salariés et les entreprises. La dématérialisation des procédures a encore progressé, atteignant 100 % des demandes de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et 91 % des contrats d'apprentissage. La part des actions mises en place en moins de 20 jours avoisine les ¾ (72 % pour les formations individuelles, 78 % pour l'apprentissage).

Partenaire de la moitié des CFA de France, y compris en outre-mer, Opco EP s'est investi en faveur de l'essor de l'apprentissage, œuvrant à le rendre à la fois plus inclusif et plus innovant. Jeunes peu qualifiés, seniors, travailleurs handicapés, salariés des TPE... les priorités n'ont pas été oubliées.

Parallèlement, l'action en faveur des branches, de leurs observatoires, de leurs certifications s'est intensifiée. En amont, les instances paritaires ont poursuivi leur travail à l'intersection entre les branches et les territoires, pour toujours mieux faire vivre les plans d'action régionaux, en incarnant les priorités stratégiques nationales dans des projets de terrain.

En cette dernière année de la première convention d'objectifs et de moyens mise en place en 2020, Opco EP a pu mobiliser toutes ses ressources au service de sa vocation : développer les compétences des salariés dans les entreprises de proximité.



Vidéo entretien
avec Arnaud
MURET



Nos actualités nationales 2022



Fév.

LANCEMENT DU PORTAIL « MES SERVICES EN LIGNE »

Nouvelle étape de la dématérialisation et de la simplification des démarches pour les entreprises du champ de compétences d'Opco EP : le portail messervicesenligne.opcoep.fr permet aux entreprises d'initier et de suivre leurs demandes de financement (actions de formation et alternance) ou de remboursement, ou encore de transmettre des documents.



Portail
messervicesenligne.opcoep.fr



Fév./avril

L'AFEST'IVAL

La F@briC, le lab innovation d'Opco EP, lance le 17 février 2022 l'Afest'ival, mobilisant neuf équipes dans sept régions, en partenariat avec l'ARACT et le réseau Ma.fest. Chaque équipe est composée d'un conseiller Opco EP, d'un consultant et d'une entreprise. L'objectif : créer un parcours de formation visant à développer une compétence donnée en action de formation en situation de travail.



Mars

POUR L'ENFANCE AVEC LA BRANCHE DES ESAP

Opco EP s'engage auprès de l'État dans le plan « Enfance Ambition Égalité », dans la continuité de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté du Gouvernement. Un accord-cadre est signé avec l'État, par lequel Opco EP et la branche des ESAP s'engagent à financer un plan de formation de professionnels de la petite enfance. Il s'agit d'améliorer la prise en charge des enfants en bas âge, en particulier dans les zones fragiles ou difficiles.



Mars

UNE PLATEFORME DE RESSOURCES POUR LES ENTREPRISES

Opco EP propose aux entreprises de son champ de compétences un accès gratuit à des contenus de formation via une plateforme en ligne, opcoep.edflex.com. Des ressources sous tous les formats (vidéos, Mooc, webinaires, articles...) sur une sélection de sujets.

Avril

OPCO EP EN SOUTIEN AU PEUPLE UKRAINIEN

Face à la situation tragique créée par la guerre en Ukraine, Opco EP mobilise ses ressources et les 17 Commissions paritaires régionales pour favoriser l'insertion professionnelle des Ukrainiens venus se réfugier en France. Parmi les moyens disponibles figurent le programme HOPE et les dispositifs POE. D'autres actions incluent la sensibilisation des branches professionnelles, la mobilisation des entreprises d'insertion, la formation de traducteurs...



TOUS HANSCÈNE !

Le concours Tous HanScène, organisé par l'association TREMPLIN Handicap, propose aux étudiants et aux apprentis de réaliser des vidéos ludiques sur la RSE et le handicap. Opco EP est partenaire de l'opération et membre du jury de la catégorie « Vie étudiante ». Les lauréats gagnent de nombreux prix et la projection de leur film sur grand écran lors de la remise des prix. Une opération renouvelée en 2023.



Vidéo entretien
avec Armelle ROBERT



3^e OPÉRATION « 1 000 CFA » !

Entre mai et juillet 2022, 250 collaborateurs d'Opco EP se sont rendus dans chacun des 1 000 CFA partenaires de l'Opco pour mieux préparer la rentrée. Les sujets abordés incluent l'identification des besoins des territoires, la promotion et la sécurisation de l'apprentissage, la mobilité des apprentis, le développement de la RSE et de l'inclusion.

Juin

PUBLICATION DU BILAN DE L'ALTERNANCE 2021

Pour envisager l'avenir, il faut voir clair dans le présent : disposer de données précises et pertinentes sur l'alternance faisait partie des priorités d'Opco EP. Le bilan 2021 de l'alternance et ses équivalents dans chaque région ont permis de mesurer l'ampleur de la progression en 2021 (+ 24 %). « *Le travail des deux années précédentes nous a valu des résultats qui placent l'alternance comme principal moyen de formation des jeunes* », a commenté Philippe GAERTNER, alors président d'Opco EP.



55 NOUVEAUX ALTERNANTS... CHEZ OPCO EP !

La rentrée scolaire est la période la plus chargée pour les nouveaux contrats d'alternance : plus du tiers des nouveaux contrats sont signés en septembre-octobre chaque année. Opco EP montre l'exemple : 55 jeunes ont été recrutés en alternance en septembre 2022, avec un objectif de 80 pour la campagne 2022-2023.

Nos actualités régionales 2022



Normandie

FORMER LES TUTEURS POUR SÉCURISER L'APPRENTISSAGE

Le rôle de tuteur et de maître d'apprentissage est central dans la réussite d'une formation en alternance – pour l'apprenti comme pour l'entreprise. Opco EP en Normandie a mis en place une action de professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage. L'enjeu est de valoriser la fonction tutorale, d'optimiser l'encadrement des alternants et de réduire le nombre de ruptures de contrat. Vingt-quatre salariés de 20 entreprises ont participé en 2022 à l'opération, reconduite en 2023. La mise en place d'une certification est à l'étude.

16

Nouvelle-Aquitaine

« L'EMPLOI EN FÊTE » À LA ROCHELLE

Le Forum des Pertuis, à La Rochelle, accueillait le 21 juin le premier salon « L'emploi en fête – Excellence Parcours » d'Opco EP. Les jeunes et les demandeurs d'emploi ont pu y rencontrer des entreprises de l'artisanat, découvrir concrètement des métiers, échanger avec les CFA et les conseillers Opco EP. L'objectif : faire connaître les métiers de la proximité et promouvoir la formation en alternance.



EN SAVOIR +



Salon « L'emploi en fête – Excellence Parcours »



Hauts-de-France

DES ASSISES POUR L'ALTERNANCE DANS L'ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ

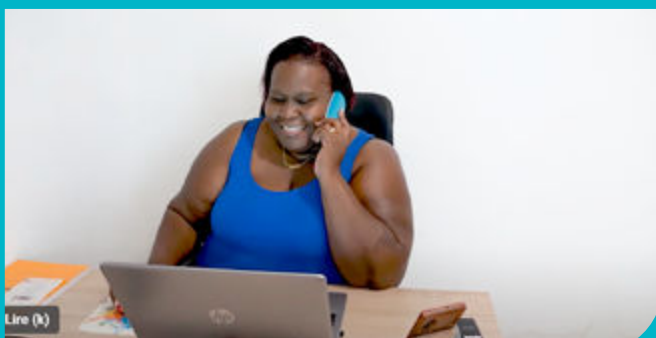
Le 2 juin, Opco EP organisait à Arras les premières Assises de l'alternance et de l'économie de proximité. L'objectif était de mobiliser les acteurs de l'alternance en région et d'affirmer le rôle de « chef de file » d'Opco EP sur la thématique. L'événement a réuni plus de 150 acteurs publics, privés et institutionnels de l'alternance; il a permis d'enclencher des dynamiques et d'alimenter le plan d'action régional de l'Opco en Hauts-de-France sur des sujets précis (sécurisation des parcours d'alternants, marque employeur, mobilité internationale, tuteurs...).

EN DROM

Antilles-Guyane

LUTTER CONTRE LES « 2i » :
ILLETTRISME ET ILLECTRONISME

Les difficultés de lecture et d'écriture, mais aussi la non-maîtrise d'Internet et des logiciels bureautiques, peuvent représenter des handicaps sérieux pour les salariés comme pour les entreprises qui les emploient. Opco EP en Guyane, en Martinique et en Guadeloupe a pris le problème à bras-le-corps, en partenariat avec l'ANLCI. Dans les trois territoires, des actions de formation aux savoirs de base ont été financées et déployées au bénéfice de salariés de TPME. Une action reconduite en 2023. *(Pour plus de détails, lire p. 34.)*



La Réunion

EFFETS MIROIR : UNE OPÉRATION
MÛREMENT RÉFLÉCHIE

Enrichir les savoir-faire locaux d'un secteur, la Miroiterie, tout en optimisant les chances de réussite des apprentis : c'est le but de l'opération « Effets Miroir ». En mars, des apprentis et leur maître d'apprentissage ont quitté La Réunion pour venir deux semaines en métropole, au CFA BTP de Bellerive-sur-Allier. L'objectif : acquérir de nouveaux gestes, non enseignés sur l'île, et renforcer au passage la relation entre maîtres et apprentis. D'autres branches pourraient reproduire l'expérience, rendue possible grâce au soutien de LADOM.



EN SAVOIR +

Opération
"Effets Miroir"

Provence-Alpes-Côte d'Azur

DES ÉTUDES TERRITORIALES POUR Y
VOIR CLAIR

Pour agir, il faut savoir. En région PACA, Opco EP a réalisé en partenariat avec le Carif-Oref deux études ciblées sur les territoires d'Arles et de Grasse, avec tous les acteurs locaux réunis dans le comité de pilotage. Les diagnostics ont permis d'identifier une série d'enjeux territoriaux en matière d'emploi, de formation et de compétences, et d'élaborer des plans d'action prioritaires. Quatre nouvelles études sont en préparation.



Corse

UN TOUR DE CORSE DES COLLÈGES

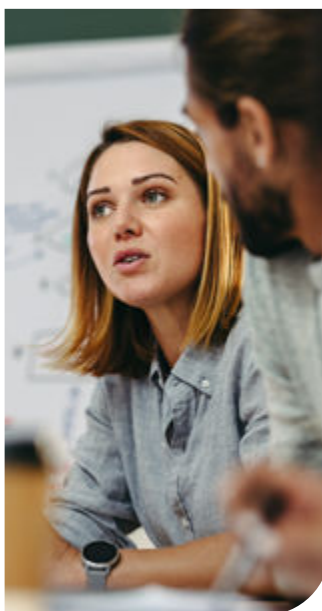
L'alternance n'est pas toujours bien perçue, quand elle est connue, par les jeunes eux-mêmes. Opco EP en Corse est allé à la rencontre des collégiens pour les informer à la fois sur l'apprentissage et sur la réalité de certains métiers en tension. 190 élèves de collège ont reçu la visite d'artisans professionnels et autres ambassadeurs de l'apprentissage – au total, 18 intervenants et trois apprentis témoins. L'opération a atteint ses objectifs et a vocation à se renouveler.



Bretagne

L'ACCOMPAGNEMENT DES RÉFUGIÉS

Dans le cadre de l'Edec conclu entre l'État et l'IAE (insertion par l'activité économique), l'Opco en Bretagne a mis en œuvre un parcours de formation dédié aux personnes réfugiées et déplacées. Le parcours de 50 jours comprend deux modules : langue et culture française, d'une part, métiers de la propreté et de la restauration collective, d'autre part. Deux entreprises ont ainsi accueilli 11 personnes venues de cinq pays différents. L'objectif final est l'insertion professionnelle des personnes.



Grand Est

ATTIRER ET FIDÉLISER LES SALARIÉS : OUTILLER LES TPE POUR FACILITER LE RECRUTEMENT

Pour répondre aux besoins des entreprises de proximité face aux défis du marché de l'emploi, Opco EP en Grand Est a élaboré une solution clé en main sur un jour et demi : attirer et fidéliser les salariés. Cette démarche expérimentale combine accompagnement collectif encadré par un consultant expert en recrutement et bulle d'échange et de partage entre entreprises. Elle a permis de répondre à des besoins avérés par des solutions concrètes et réalistes. Une soixantaine de TPE-PME ont pu bénéficier de cette action en 2022.

Occitanie

UN FORUM POUR L'AVENIR DES JEUNES

Opco EP en Occitanie a organisé, le 30 septembre, le forum Clés d'Avenir à Toulouse pour permettre la rencontre des personnes en recherche de reconversion ou de formation avec les organismes et institutions susceptibles de leur apporter des réponses. Le forum, gratuit et ouvert à tous, accueillait salariés et demandeurs d'emploi sur une journée, ponctuée par 15 ateliers, trois tables rondes et de nombreux témoignages. Quel que soit le stade d'avancement de leur projet de reconversion, les visiteurs sont repartis avec les contacts et les informations nécessaires pour le mener à bien.

Pays de la Loire

UN CONTRAT D'OBJECTIFS POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Face à des enjeux partagés, la Région, l'État, les fédérations professionnelles et Opco EP en Pays de la Loire décident de formaliser leur coopération par la conclusion d'un contrat d'objectifs sectoriel Emploi Formation Orientation. Le but est de renforcer leurs actions respectives et de répondre au mieux aux besoins en compétences des entreprises du territoire. En 2022, les travaux ont permis d'identifier dix métiers prioritaires et de définir dix engagements en matière d'observation, d'orientation, de formation et de recrutement/insertion.

Île-de-France

DÉTENUES : UN MÉTIER POUR PRÉPARER L'APRÈS



Opco EP en Île-de-France a construit un partenariat avec la Région et la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis pour préparer la réinsertion des détenues. Seize d'entre elles ont été formées aux techniques de base de la coiffure, ainsi qu'aux savoir-être nécessaires dans la profession. Les détenues peuvent accéder à une formation certifiante en alternance et sont indemnisées. L'accompagnement se poursuit au-delà de la libération pour accompagner la réinsertion dans l'emploi. Deux nouvelles cohortes sont formées en 2023.

Centre-Val de Loire

SÉCURISER LES PARCOURS EN ALTERNANCE



Comment lutter contre les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage, et s'assurer que les parcours se déroulent au mieux ? Opco EP en Centre-Val de Loire a réuni l'État, la Région, les fédérations professionnelles et la FNADIR, 30 entreprises, 62 CFA et 19 acteurs de l'emploi pour réfléchir au sujet. Un diagnostic a été établi, et des leviers d'action ont été identifiés – notamment la formation des maîtres d'apprentissage, l'adoption de bonnes pratiques RH, le renforcement des relations entre les CFA et les entreprises. Tout est en place pour passer à l'acte.

Auvergne-Rhône-Alpes

DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR TERRITORIALE

Les TPE-PME ont besoin d'attirer des candidats, de fidéliser leurs salariés, et les territoires où elles sont implantées peuvent être un atout. Opco EP a lancé en Auvergne-Rhône-Alpes un programme intégré territorial sur le bassin Haut-Beaujolais/Roannais. Ainsi, 12 entreprises ont été accompagnées et témoignent être désormais en mesure de dynamiser leur marque employeur, leurs pratiques de recrutement et de mettre en avant les atouts de leur territoire. Opco EP a également démontré sa capacité à fédérer les acteurs du territoire au service des transitions professionnelles, du développement des compétences et de l'alternance.

Bourgogne-Franche-Comté

DÉPLOIEMENT DU PROJET HOPE



Opco EP en Bourgogne-Franche-Comté a déployé le projet HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi), qui vise l'insertion par l'emploi de publics de réfugiés, dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie. Ce parcours en deux étapes comprend une formation au français en situation professionnelle, une découverte du métier visé, suivi d'un contrat d'alternance pour monter en compétence et sécuriser l'emploi. Dix stagiaires sont actuellement sous contrat, avec une forte probabilité d'embauche. Un levier d'insertion pour les réfugiés, une solution de recrutement et de fidélisation pour les TPE.

LE DIGITAL, ACCÉLÉRATEUR DE PERFORMANCE ET DE CRÉATION DE VALEUR

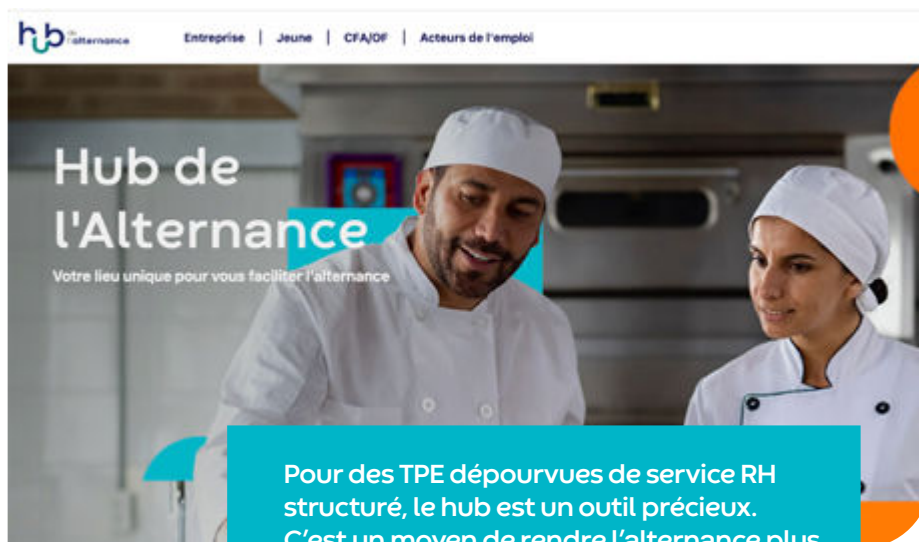
Dès sa création, Opco EP a fait de la transformation numérique et technologique une priorité et un levier de l'amélioration des services rendus à ses parties prenantes. La dématérialisation de l'information fait partie des missions réglementaires des Opco : Opco EP est allé bien au-delà de cette obligation.

2022 a été marquée par des avancées décisives, à la fois pour la dématérialisation de process internes, la dématérialisation des dossiers, la simplification des démarches et l'accès à l'information pour les entreprises, les organismes de formation et d'apprentissage et les branches professionnelles.

ALTERNANCE : Y VOIR PLUS CLAIR, PLUS VITE

L'un des freins majeurs au recours à l'alternance par les entreprises est le manque de visibilité sur le coût du contrat. Les paramètres sont plus nombreux que pour un recrutement classique, et il n'est pas toujours facile de savoir comment s'applique la réglementation ou quelles aides sont accessibles.

Le simulateur alternance mis en ligne par Opco EP sur le hub de l'alternance permet d'obtenir en quelques clics une évaluation du reste à charge pour l'entreprise lors d'un recrutement en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'outil est rapide et intuitif et permet d'atteindre deux niveaux de précision, en fonction de la maturité du projet : une estimation



Pour des TPE dépourvues de service RH structuré, le hub est un outil précieux. C'est un moyen de rendre l'alternance plus facile et accessible à tous, à grande échelle, grâce au digital.

simple à partir de la branche, l'effectif, la certification et la durée de contrat, ou une estimation détaillée intégrant les caractéristiques du candidat et le devis du CFA.

Le hub de l'alternance, un job board et outil digital interconnecté avec d'autres acteurs de la formation, qui permet la rencontre des différents acteurs de l'alternance, mais également aux jeunes de déposer leur CV.

Le hub de l'alternance, c'est :

- le **lieu unique de convergence** des entreprises, des candidats à l'emploi, des CFA et organismes de formation ;
- le **point d'entrée pour découvrir des métiers porteurs d'avenir, s'orienter**, établir un contact, conclure un contrat en alternance, en assurant le suivi administratif et financier.



DÉMATÉRIALISATION : UN CAP DÉCISIF ET UNE AMÉLIORATION CONTINUE

L'accessibilité de l'alternance passe aussi par la simplification et l'accélération du traitement des contrats. Un travail important a été conduit sur ces deux points depuis 2019. Pour l'apprentissage, la dématérialisation passe à la fois par le portail dédié aux CFA et par le portail des entreprises.

Ce dernier a été ouvert en février 2022, et Opco EP a poursuivi l'amélioration continue du service tout au long de l'année.

De nouveaux seuils d'excellence ont ainsi été franchis pour baisser les délais de traitement des dossiers. En 2022 :

100 %

DES DEMANDES DE PRISE EN CHARGE DANS LE CADRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES SE FONT VIA LE PORTAIL

91 %

DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ONT ÉTÉ TRAITÉS DE FAÇON DÉMATÉRIALISÉE

91 % des contrats d'apprentissage ont été traités de façon dématérialisée, contre 69 % en 2021 et 38 % en 2020. **78 %** des dossiers ont été engagés en moins de 20 jours, contre 64 % en 2021.

57 % des contrats de professionnalisation ont été traités en dématérialisation.

98 % des actions de formation individuelles ont été gérées en digital, et **72 %** ont été engagées moins de 20 jours après leur initiation, contre 55 % en 2021.

100 % des demandes de prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences se font via le portail.

Aux côtés de l'expertise et du conseil réalisé par les équipes, les outils digitaux sont un moyen de simplifier et de fluidifier les processus au bénéfice d'un meilleur service aux parties prenantes.

LE PILOTAGE DE LA DONNÉE

En 2022, Opco EP a achevé un pan essentiel de sa transformation. Jusqu'à présent, et depuis leur création en 2019, les Opco avaient continué à assurer la mission phare des Opca, la collecte auprès des entreprises des fonds de la formation et de l'apprentissage. Conformément à la réforme de 2018, cette mission a été transférée à l'Urssaf, et la collecte opérée en mars 2022 aura été la dernière.

Opco EP continuera, cependant, à collecter les versements conventionnels, prévus par des accords des branches constitutives, et les versements pour le financement du dialogue social. Entre septembre et décembre 2022, le nouveau portail Contrib', dédié aux contributions conventionnelles et au dialogue social, a ainsi été créé.



La somme de compétences accumulées au fil des années pour assurer la collecte et sa répartition demeure un atout essentiel d'Opco EP. En octobre 2022, le département s'est réorganisé en un service collecte/référentiels/data métiers. L'objectif : mettre l'expertise du chiffre acquise au service de l'ensemble des activités de l'Opco – tableaux de bord, suivi interne de l'activité, alimentation des études des observatoires... Toutes les données métiers passent par ce service, pour être ensuite diffusées aux différentes directions.

LA PROXIMITÉ EN ACTES

Les 434 600 entreprises du champ d'Opco EP sont majoritairement de toutes petites entreprises, de moins de 11 salariés, qui contribuent à notre cadre de vie, dans tous les territoires, dans les métropoles, les villes et les villages. Via ses 96 implantations au plus près des bassins d'activité, Opco EP accompagne le développement des compétences de celles et ceux qui font vivre ces entreprises.



Chaque entreprise dispose d'un conseiller Opco EP à moins de 2h de son lieu d'activité

La proximité est l'une des quatre grandes orientations stratégiques fixées par le Conseil d'administration d'Opco EP : « Mettre en œuvre une structure et une organisation territoriales garantes du double impératif de proximité et de dynamisme du développement des missions d'Opco EP et de ses orientations stratégiques ». C'est pourquoi d'importants moyens ont été déployés pour faire vivre la proximité concrètement, chaque jour, aux côtés des branches, des entreprises et des salariés.

UN MAILLAGE TERRITORIAL UNIQUE

Opco EP comptait 1 127 salariés au 31 décembre 2022. Parmi eux, 200 conseillers sont répartis sur près d'une centaine de sites géographiques : 91 en France hexagonale et cinq en outre-mer (deux à La Réunion, un respectivement en Guadeloupe, Martinique et Guyane).

Ces 96 sites comprennent et combinent les fonctions suivantes :

- 86 antennes ;
- 43 centres de gestion ;
- 29 centres de support partagé ;
- 5 centres d'appel.

L'organisation territoriale a été pensée autour de cinq zones d'agilité partagée (ZAP) plurirégionales qui assurent la coordination entre le local et le national.

DES OUTILS ET DES HOMMES POUR CRÉER DU LIEN

La capacité d'Opco EP à intervenir au plus près des entreprises repose sur une combinaison de moyens :

- l'accessibilité de l'information, via les plateformes digitales ;
- l'automatisation et la dématérialisation pour les demandes les plus standardisées ;
- l'expertise de conseillers qui sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises et des acteurs territoriaux de la formation au quotidien ;
- des centres d'appel disponibles et réactifs.

96

SITES OPCO EP,
PARTOUT EN FRANCE,
Y COMPRIS
DANS LES DROM

LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT : LE LAB

La F@briC, laboratoire d'innovation collaborative, a continué ses travaux de recherche en aidant les CFA à augmenter le taux de réussite des apprentis, à amener les TPE à promouvoir la mobilité des apprentis, à convaincre les TPE qui ignorent l'apprentissage d'y recourir. Six solutions ont été identifiées, et quatre expérimentations sont en cours. Cette démarche expérimentale,



qui se poursuit en 2023, permet à Opco EP de continuer à approfondir ses métiers et ses missions, d'identifier de nouvelles difficultés, et d'apporter de nouvelles solutions.

UNE GOUVERNANCE DÉCENTRALISÉE : LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES

Parallèlement au réseau opérationnel, Opco EP a également déployé une gouvernance territorialisée. Elle s'articule autour de 17 Commissions paritaires régionales (CPR) représentant les branches bénéficiaires d'Opco EP dans chacune des 13 régions en France métropolitaine et dans quatre départements et régions d'outre-mer – Guyane, Guadeloupe, Martinique, La Réunion. Ces dernières ayant été installées en fin 2021, **l'année 2022 a été la première année au cours de laquelle l'ensemble des CPR étaient installées.**

Les CPR suivent la mise en œuvre, dans les régions, des politiques décidées par Opco EP à l'échelon national. Elles ont également un rôle de promotion de l'innovation régionale et territoriale en matière d'accès à la compétence. Cette dernière mission s'incarne dans la conception et le suivi d'un plan d'action régional (PAR). Ces PAR sont l'un des moyens par lesquels la politique promue par Opco EP s'incarne dans des actions de terrain.

LES MOYENS DE LA PROXIMITÉ

Pour faire de la promesse de proximité une réalité, Opco EP déploie une diversité de moyens techniques et humains. Il s'appuie notamment sur une Académie de la proximité pour former ses conseillers du terrain et des centres d'appel, et sur une dynamique collective tournée vers l'avenir et le développement.

L'EXPERTISE DES CONSEILLERS : L'ACADÉMIE



Pour améliorer en permanence la qualité du service aux parties prenantes, Opco EP a choisi de se doter d'un outil interne de formation et d'accompagnement. C'est l'Académie de la proximité, qui s'est véritablement mise en place en 2022.

L'Académie est conçue comme la combinaison d'un site physique de formation, situé à Lyon, et d'un média digital au service des collaborateurs. Ce dernier, intitulé Orée, allie information, formation et

partage de bonnes pratiques. L'ensemble doit permettre aux collaborateurs d'Opco EP de développer et d'entretenir leurs compétences pour optimiser le service rendu aux parties prenantes.

En 2022, 14 collaborateurs ont ainsi été formés pour devenir formateurs internes. Huit parcours d'intégration ont été réalisés, et 85 collaborateurs ont suivi le parcours d'intégration « métiers du conseil », avec un taux de satisfaction de 94 %.

85

COLLABORATEURS ONT SUIVI LE PARCOURS D'INTÉGRATION « MÉTIERS DU CONSEIL », AVEC UN TAUX DE SATISFACTION DE 94 %

97%

LE NIVEAU DE SATISFACTION POST-RDV CONSEILLERS AUPRÈS DES ENTREPRISES EST DE 97 % EN 2022 ET 98 % POUR LES POST-RDV CONSEILLERS AUPRÈS DES CFA

L'ACCÈS AUX COMPÉTENCES POUR TOUS

Dans l'accomplissement de ses missions, Opco EP est amené à favoriser l'accès à la compétence et à la formation de tous les publics, notamment de ceux qui en ont le plus besoin. En 2022, à nouveau, les politiques mises en œuvre par Opco EP ont illustré l'une de ses orientations stratégiques : « Garantir à tous les potentiels bénéficiaires un accès plus large à la formation professionnelle et à l'alternance ».

L'OPCO DES PETITES ENTREPRISES

Tous les Opco ont, parmi leurs missions, celle d'accompagner la formation des salariés des entreprises de moins de 50 personnes. Mais Opco EP est, en plus, dédié aux entreprises de proximité – c'est-à-dire, essentiellement des TPE : entreprises artisanales, professions libérales, petits commerces, services aux particuliers... Dans l'ensemble de l'économie, 97 % des entreprises françaises sont des entreprises de moins de 50 salariés. Ce taux monte à 99 % pour Opco EP.



77 %

DES NOUVEAUX CONTRATS D'ALTERNANCE ONT ÉTÉ SIGNÉS DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS, CONTRE 42 % EN MOYENNE DANS L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE
(CHIFFRES : DARES 2022)

L'ALTERNANCE AU SERVICE DE TOUS LES PUBLICS

Les années 2021 et 2022 ont été marquées par un fort accroissement du nombre de contrats d'alternance. Ainsi, en 2022, dans le champ d'Opco EP :

66 %

SONT DES FEMMES, CONTRE 45 % EN MOYENNE

36 % des nouveaux contrats d'apprentissage préparent à des diplômes inférieurs au bac, contre 21,4 % en moyenne.

33 % des apprentis ont 18 ans ou moins, contre 31 % en moyenne.

Globalement, les contrats d'alternance financés par Opco EP correspondent à des publics plus jeunes et moins qualifiés, recrutés en majorité par des TPE.

COMPÉTENCES ET HANDICAP

L'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu d'équité, mais aussi d'efficacité pour les entreprises. Les petites structures ont particulièrement besoin d'aide et d'accompagnement sur ce sujet. C'est la raison pour laquelle Opco EP a signé un accord-cadre de participation nationale avec l'AGEFIPH pour la période 2021-2024.

L'accord se décline territorialement, avec la signature de conventions régionales. En 2022, Opco EP a ainsi formalisé son partenariat avec l'AGEFIPH en Île-de-France, en mai, et en Bourgogne-Franche-Comté, en octobre. En PACA et en Corse, plusieurs actions ont été conduites au cours de l'année, avec notamment l'organisation de webinaires d'information sur le handicap dans le contexte de l'apprentissage.

Plusieurs dispositifs sont en effet mobilisés en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les CFA : la majoration du coût-contrat, la



présence d'un référent handicap dans les CFA, le développement de l'accessibilité...

L'accord se traduit également par la promotion auprès des entreprises des ressources de l'AGEFIPH. C'est ainsi qu'à la rentrée de septembre 2022, Opco EP a mis en avant les modules de

formation « Modul'Pro », élaborés par l'AGEFIPH à l'intention des référents handicap des entreprises.

FORMER LES SENIORS

Selon l'Insee, 35 % des salariés entre 55 et 64 ans ont suivi une formation au cours des 12 mois précédents, contre 60 % des 25-44 ans. C'est la classe d'âge qui bénéficie le moins de la formation. Or, les enjeux de montée en compétence sont au moins aussi importants pour les seniors que pour les autres.

Dans le cadre du financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, Opco EP a eu recours aux financements FNE. La formation des seniors faisait partie des priorités, et leur part dans les bénéficiaires a été élevée. Des actions plus ciblées ont également été conduites, comme l'organisation de préparations opérationnelles à l'emploi collectives sur la dynamisation de la seconde partie de carrière (en Île-de-France).



53 branches
professionnelles
et l'interprofession

Zoom sur
nos chiffres

29 panoramas
de branche
et interbranches

37 projets
de certification

CONNAÎTRE

ET VALORISER LES MÉTIERS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES



EN SAVOIR +



Observation
des branches
professionnelles



Opco EP accompagne 53 branches professionnelles et l'interprofession. Elles ont été réunies en raison de la cohérence du champ économique qu'elles représentent : celui des entreprises de proximité. On y retrouve les secteurs de l'artisanat, des professions libérales et des services de notre cadre de vie.

La loi place Opco EP en appui technique de ces branches autour des enjeux de compétences, et plus particulièrement sur trois points : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, la certification des compétences.

ENTRE EXPERTISE ET OFFRE DE SERVICES : LA CRÉATION DE VALEUR PAR LES OBSERVATOIRES

Ces trois objectifs (GPEC, niveaux de prise en charge, certification) ont un point commun : ils nécessitent des données pour avoir une visibilité sur l'emploi, les métiers et les compétences, au national comme sur les territoires. L'appui aux branches se traduit aussi par la production de données et d'études autour des observatoires de branche.

Les observatoires dressent des panoramas prospectifs des métiers, des branches et des qualifications. Ils ont été créés par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Leurs missions ont été précisées par l'accord du 22 février 2018 :

observer l'évolution de l'emploi, des métiers, des compétences nécessaires dans les différentes activités de la branche, anticiper leurs évolutions, élaborer des référentiels pour la certification et diffuser les travaux produits.

Les trois missions des observatoires d'Opco EP :

- porter les observatoires des branches qui le souhaitent ;
- produire des études pour les branches ;
- réaliser des études transversales interbranches.

Ainsi, Opco EP assure la gestion des observatoires de 29 des

53 branches constitutives. Les branches alimentaires et des professions libérales disposent chacune de leur propre observatoire. Mais ces dernières peuvent également bénéficier de l'expertise statistique d'Opco EP.

En 2022, l'offre d'observation en direction des branches est montée en puissance avec, notamment, la production de :

- 28** panoramas de branche ;
- 1** panorama interbranches ;
- 6** études spécifiques ou thématiques ;
- 6** études en lien avec l'ingénierie de certification.

APPUI AUX BRANCHES

En 2022, à nouveau, Opco EP s'est investi dans le travail partenarial avec les branches, que ce soit via les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) ou l'offre de services.

Les équipes « appui aux branches » d'Opco EP sont en interaction avec les branches professionnelles tout au long de l'année. En 2022, elles ont rencontré 52 branches, participé à 231 réunions de CPNE-FP, organisé 567 rendez-vous avec des représentants nationaux de branche. En moyenne, Opco EP a participé à quatre réunions de CPNE-FP par branche, et sept branches ont reçu Opco EP une fois par mois en dehors du mois d'août.

Au sein des différentes CPNE-FP, une vingtaine de thématiques différentes ont été abordées avec Opco EP. L'une des premières thématiques est celle des niveaux de prise en charge au titre de l'apprentissage (NPEC) des 3 306 certifications du champ d'Opco EP. Les autres sujets prioritaires concernent les plans stratégiques de branche (PSB), le suivi des accords (sept accords Pro-A signés et étendus, 29 accords conventionnels mis à jour ou renouvelés, six avenants de prolongation de collecte dialogue social), la promotion des métiers, la certification, les études dédiées, la transition écologique...

Opco EP a recueilli les préconisations des branches en matière de programmation des préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC). Trente et une branches ont entamé une démarche dans ce sens.

567 **7** ACCORDS PRO-A SIGNÉS

RENDEZ-VOUS AVEC DES REPRÉSENTANTS NATIONAUX DE BRANCHE



LES ACTIONS « CLÉ EN MAIN »

En 2022, Opco EP a répondu à la demande de cinq branches (Commerce de détail de chaussures, Librairie, Prestataires de services, Services à la personne, Associations cynégétiques) pour la mise à disposition d'une offre de formation « clé en main » sur un certain nombre de métiers et de certifications.

Par le biais du portail Accès Formation, Opco EP est en mesure de proposer des catalogues restreints d'actions ciblées pour les salariés des entreprises de certains territoires ou branches.

Un travail d'identification a été conduit avec trois branches supplémentaires (Cabinets médicaux, Pharmacies d'officine, Gardiens d'immeubles), pour un déploiement en 2023.

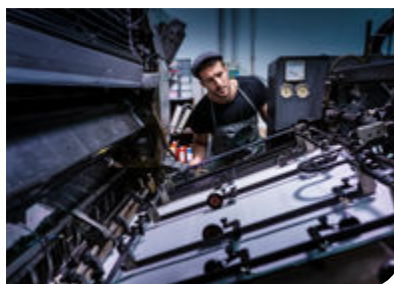


Offres de formation sélectionnées



LES CERTIFICATIONS

Certifier les compétences est un enjeu majeur tant pour les branches que pour les salariés et les entreprises.



Il s'agit de construire des référentiels qui permettent à la fois de garantir aux entreprises la nature des compétences acquises par les salariés et de s'assurer que l'offre de formation est bien cohérente avec l'état actuel des techniques et des métiers.

Opco EP met son expertise au service des branches professionnelles de son ressort. En 2022, 23 projets de certification ont été analysés et priorités pour 12 branches. Fin 2022 :

- **37 projets de certification** étaient en cours (17 projets de création et 20 projets de révision ou de renouvellement) ;
- **6 certifications** avaient été finalisées et enregistrées aux répertoires nationaux ;
- **3 dossiers d'enregistrement** avaient été déposés auprès de France compétences.

En outre, trois branches ont bénéficié de l'accompagnement d'Opco EP dans le déploiement de leurs certifications (la Boucherie, l'Immobilier, la Coiffure).

FOCUS :

L'INGÉNIERIE DE DISPOSITIFS

L'équipe « appui aux branches » d'Opco EP propose également d'aider les branches professionnelles à construire des parcours de formation multimodaux en réponse à des besoins spécifiques.

Ainsi, en 2022, la branche du Froid a bénéficié d'un accompagnement pour élaborer un nouveau parcours de formation, dans le cadre de la création d'une nouvelle certification. Pour la branche des Prothésistes dentaires, un parcours de formation hybride a été mis en place.

Opco EP peut donc à la fois apporter son expertise sur la construction de référentiels de certification et proposer l'ingénierie de formation qui permettra d'y répondre.

37

PROJETS
DE CERTIFICATION
EN COURS

Les entreprises de proximité

Zoom sur
nos chiffres

691 446 salariés
formés via Opco EP
(alternance ou non)

183 373 entreprises
bénéficiaires
de formations

87 % de taux
de satisfaction
du centre d'appel

SOUTENIR

LES TPE-PME DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Les Opco ont pour mission, selon le Code du travail, « d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ». Ce service inclut l'accès à la formation des salariés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs priorités en matière de développement des compétences. Il inclut également le financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour Opco EP, cette mission prend une importance toute particulière : 99 % des entreprises de son champ de compétences sont elles-mêmes des TPE, qui plus est investies dans des services de proximité. Par la combinaison d'un fin maillage territorial au plus près des bassins d'activité, d'outils digitaux efficaces et de l'expertise d'un centre d'appel aux horaires élargis, Opco EP a franchi en 2022 un nouveau seuil qualitatif et quantitatif dans la proximité humaine et professionnelle de ses services.

L'offre de services en direction des entreprises a été complétée, formalisée et partagée avec les conseillers de terrain. Opco EP a mobilisé d'importants moyens pour

y parvenir : formations internes, digitalisation de l'offre, événements physiques. Un tour de France de l'offre de services a ainsi été organisé, mobilisant 221 personnes des équipes de la « proximité » en 12 sessions à travers le territoire (hors Drom).

Grâce à cet engagement, en 2022 :

- 1 550 entreprises ont bénéficié d'actions collectives (10 fois plus qu'en 2021) ;
- au total, en incluant l'alternance et les autres actions financées, 183 373 entreprises ont bénéficié d'actions de montée en compétence grâce à Opco EP (+ 17 %) ;
- entre 2020 et 2022, le nombre de salariés des TPE-PME ayant eu accès à la formation via Opco EP a augmenté de 18 %, pour atteindre 691 446 ;
- 68 000 visites d'entreprises ont été réalisées par les conseillers Opco EP.

82 479

ENTREPRISES ONT
BÉNÉFICIÉ D' ACTIONS
INDIVIDUELLES DE
FORMATION POUR
LEURS SALARIÉS (+ 26 %
PAR RAPPORT À 2021)

LA FORMATION

DANS LES TPE-PME

Opco EP finance le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés appartenant soit à l'une des 53 branches de l'Opco, soit à l'interprofession. C'est l'une de ses missions fondamentales : permettre aux salariés des petites entreprises d'accéder à la formation, dans l'intérêt conjoint des salariés, des entreprises, des branches et des territoires.



Le **plan de développement des compétences**, que la loi recommande aux entreprises de mettre en place, comprend à la fois les actions de formation professionnelle proprement dites, les bilans de compétences et la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Techniquement, il inclut également l'alternance, mais celui-ci fait l'objet d'un financement distinct, non limité aux entreprises de moins de 50 salariés.

En 2022, Opco EP a financé **251 246 actions individuelles de formation**, soit 23 % de plus qu'en 2021. En outre, 738 salariés ont bénéficié d'un bilan de compétences ou d'une VAE (+ 43 %).

Les **actions collectives**, en revanche, ont reculé en nombre de dossiers (2 069, soit - 37 %) et en nombre de salariés concernés (5 989, soit - 73 %), tout en progressant en nombre d'entreprises (1 550 contre 150).

Au total, cependant, le nombre de **salariés bénéficiaires d'une action de développement des compétences** a sensiblement augmenté : près de 512 000 salariés ont vu leur formation financée par Opco EP (+ 26 %).

Cette évolution a été favorisée par l'accélération de la digitalisation du service, avec près de 100 % des dossiers gérés en ligne, et un traitement en moins de 20 jours dans 72 % des cas (contre 55 % en 2021).

Les chiffres

512 000

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES
D'UNE ACTION DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES

251 246

ACTIONS INDIVIDUELLES
DE FORMATION

240,6 M€

POUR LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE-PME DANS LE CADRE
DE LEUR PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'ACCOMPAGNEMENT

Opco EP accompagne les entreprises dans la recherche de financements pour la formation, mais aussi dans la conception de leur politique de ressources humaines et de gestion des compétences.

FNE-FORMATION : UN FINANCEMENT CIBLÉ

Mises en place pendant la pandémie pour permettre aux entreprises de continuer l'effort de formation, les subventions FNE sont en principe attribuées par les directions régionales de l'économie et de l'emploi (DREETS/DRIEETS). Leur gestion a été rapidement confiée aux Opco, qui en sont devenus les guichets d'accès. L'intermédiation d'Opco EP a ainsi permis aux TPE-PME de bénéficier de ce dispositif complexe, dont les conditions d'attribution ont changé au fil du temps.

Les subventions FNE-Formation sont ciblées plus particulièrement sur les entreprises de moins de 300 salariés (les conditions sont moins avantageuses au-delà), qui peuvent bénéficier d'un financement à 100 % de leurs actions de formation. Il fallait cependant remplir certaines conditions en 2022 : avoir des salariés en activité partielle, rencontrer des difficultés économiques ou être confronté à des mutations technologiques, économiques ou organisationnelles.

L'expertise en ingénierie financière d'Opco EP a ainsi permis à de nombreuses TPE-PME ayant un besoin urgent de compétences de former leurs salariés.

LE CONSEIL RH POUR TOUS

L'accompagnement d'Opco EP prend également la forme du conseil en RH. Avec l'aide, là encore, de subventions de l'État, Opco EP est en mesure d'apporter aux TPE-PME (moins de 250 salariés) des prestations de conseil en ressources humaines (PCRH). Il s'agit d'un service précieux, pour des entreprises qui ne disposent généralement pas de beaucoup de ressources humaines et qui peuvent difficilement financer des prestations de consultants.



En pratique, un prestataire externe se charge d'élaborer un diagnostic puis de co-construire un plan d'action avec l'entreprise. Les thématiques vont de la GPEC à l'aide au recrutement et à l'attractivité, en passant par l'intégration des salariés, l'accompagnement des transformations numériques et écologiques, l'organisation du travail et le dialogue social. L'État prend en charge 50 % du coût de la prestation, et Opco EP complète la somme pour les entreprises de moins de 50 salariés.

450

ENTREPRISES DE PROXIMITÉ ONT BÉNÉFICIÉ DE LA PCRH GRÂCE À OPCO EP

SUR LE TERRAIN

AUPRÈS DES TPE-PME

La double proximité d'Opco EP par rapport aux territoires - celle de la gouvernance avec les CPR et celle des équipes opérationnelles - permet d'apporter des réponses au plus près du terrain aux TPE-PME qui ont des besoins spécifiques. Cette proximité s'exprime à la fois de façon entrante (la disponibilité aux demandes) et sortante (les initiatives en direction d'entreprises ciblées).

UN EXEMPLE : LA LUTTE CONTRE LES « 2i » EN ANTILLES-GUYANE

Opco EP est très actif dans les Drom, et notamment en Martinique, Guadeloupe et Guyane. En 2022, dans le cadre des plans d'action régionaux, le sujet de la maîtrise des savoirs de base a fait l'objet d'interventions ciblées. En effet, les difficultés de certains employés en matière de littératie et d'usage du digital pénalisent les salariés et les entreprises.

À l'initiative de chacune des trois CPR, et en partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Opco EP a mobilisé sur chacun de ces trois territoires des fonds exceptionnels pour financer des formations en réponse aux « 2i » : illettrisme et illettrisme. Les formations visaient les certificats CléA et CléA numérique. L'objectif était de favoriser l'évolution des salariés concernés ou leur maintien en emploi, mais aussi de permettre aux entreprises d'anticiper les changements et de moderniser leur organisation grâce au déploiement d'outils numériques.



En 2022, le programme a mobilisé au total 145 000 € au bénéfice de 33 salariés de quatre entreprises réparties entre les Antilles et la Guyane. Il s'y ajoute dix entreprises sensibilisées via un webinar en Guadeloupe. L'opération va continuer à se développer en 2023.

33

SALARIÉS DE QUATRE
ENTREPRISES ONT BÉNÉFICIÉ
DE CE PROGRAMME

TÉMOIGNAGES :

« Plusieurs de nos collaborateurs suivent une formation CléA financée par les fonds exceptionnels d'Opco EP en Guyane. Cela a généré auprès d'autres collaborateurs l'envie d'accéder eux aussi à cette formation et certification. Il y aura donc, sans doute, d'autres demandes qui seront formulées par notre entreprise l'année prochaine pour être accompagnée dans cette démarche et l'accès à ces financements. »

Suzanne O., responsable administrative, MJN Distribution (Guyane)

« Les difficultés rencontrées dans le cadre de mes missions étaient liées à l'informatique. Je n'avais pas beaucoup de connaissances. La formation m'a aidée à développer mes compétences surtout avec les applications comme Word. C'est plus facile pour moi, maintenant, de créer des courriers, du traitement de texte, des calculs... »

Ludmina G., salariée de Presta Services + (Guadeloupe)

L'INTERLOCUTION DISTANCIELLE

Le réseau d'antennes de proximité est complété par un service d'accueil et d'interlocution à distance qu'Opco EP a continué de développer et de professionnaliser en 2022.



Malgré le déclin naturel du nombre de demandes relatives à la collecte en 2022, le nombre d'appels entrants a augmenté de 7,9 %, soit 635 000 appels. Un quart des demandes a porté sur l'aide aux services en ligne, 17 % sur le suivi de dossiers de formation du plan de développement des compétences, et 13 % sur le suivi des contrats en alternance.

Une nouvelle modalité, initiée en 2021, a pris son envol en 2022 : **la demande de rappel**. Lorsqu'un conseiller n'est pas disponible, plutôt que d'attendre pendant une durée indéterminée, l'appelant peut fixer une date et une heure à laquelle il souhaite être recontacté. 31 100 personnes ont bénéficié de ce service en 2022, contre 2 000 en 2021. Le nombre d'appels sortants a lui aussi augmenté de 1 %, et a dépassé la barre des 100 000.

635 000 APPELS

31 100 PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ DE LA DEMANDE DE RAPPEL EN 2022

Le **taux de satisfaction des utilisateurs** du service est monté à **87 %**, contre 84 % en 2021. Les appels à l'initiative d'Opco ont souvent pour objet de recueillir des données sur l'emploi et la formation dans les branches. Mais ils peuvent concerner également des prises de contact avec les TPE-PME pour présenter les services d'Opco EP.

LA FORMATION AU SERVICE DU SERVICE

Pour améliorer l'assistance à distance, Opco EP a investi dans la formation de ses collaborateurs. Au bout du fil : 50 salariés d'Opco EP ont bénéficié de 2 000 heures d'accompagnement et de formation. Seize collaborateurs ont même suivi un parcours certifiant « chargé de la relation distancielle » de 34 heures, développé en interne, afin de monter en compétence.

Nadège B., chargée de relation distancielle sur le site de Cholet (49), fait partie des premiers certifiés qui ont témoigné lors de la remise des diplômes début 2023.

« La formation m'a apporté une confiance en moi. Elle m'a permis de m'apercevoir que les problèmes que j'ai à gérer tous les jours, mes collègues des autres sites les rencontrent également ! Nous avons pu discuter, échanger sur nos problématiques. Cela a permis une mutualisation des savoirs très enrichissante. Nous avons aussi appris des techniques pour gérer les appels un peu conflictuels, en prenant du recul, en faisant redescendre la tension... Beaucoup de petites choses qui nous aident au quotidien. »

87% TAUX DE SATISFACTION DES UTILISATEURS DU SERVICE

La formation en alternance

Zoom sur
nos chiffres161 000
contrats
d'apprentissage
financés17 000
contrats de
professionnalisation1 500
salariés
bénéficiaires
de la Pro-A

PROMOUVOIR



La formation en alternance combine périodes d'apprentissage théorique et phases de mise en pratique, dans une dynamique de transmission et de partage. C'est le ressort de son efficacité, tant pour l'apprenant que pour l'entreprise. Et c'est une modalité particulièrement prisée dans les petites structures, en particulier artisanales, dans lesquelles l'apprentissage du geste est primordial.

L'apprentissage est dans l'ADN de beaucoup de métiers représentés par Opco EP. Ce lien quasi organique avec la formation en apprentissage est une véritable singularité : une ligne forte de son identité. Opco EP est au cœur de la relation entre les entreprises, les candidats et leur CFA. Comment ? En simplifiant les démarches de contractualisation, en finançant les contrats, bien sûr, mais aussi en modernisant les conditions de formation

L'APPRENTISSAGE ET LA PROFESSIONNALISATION

sant les conditions de formation au sein des CFA via les aides à l'investissement et en établissant un suivi statistique de leur mise en œuvre.

L'alternance, une solution gagnante :

- un moyen d'orientation pour les jeunes ;
- un outil d'insertion professionnelle ;
- un vecteur de qualification (60 % des apprentis sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme infra-bac) ;
- un levier de développement des compétences pour les TPE-PME ;
- une réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

UNE FORTE CROISSANCE DES CONTRATS EN ALTERNANCE

L'année 2022 a marqué de nouveaux records en matière d'entrées en apprentissage : dans l'ensemble des secteurs, plus de 800 000 nouveaux contrats ont été signés. Parmi ceux-ci, près de 161 000, soit 1 sur 5, ont été financés par Opco EP. En nombre, cela représente 72 % de contrats

Le contrat
d'apprentissage

en plus par rapport à 2020, soit une croissance nettement plus importante que dans l'ensemble des secteurs (+ 57 %).

Le nombre de contrats de professionnalisation, en revanche, est resté stable pour la 3^e année consécutive (autour de 17 000).

Enfin, plus de 1 500 reconversions ou promotions par l'alternance, ou Pro-A, ont été financées par Opco EP en 2022. C'est 3 fois plus qu'en 2021.

Grâce au maillage important des implantations d'Opco EP, les entreprises de proximité de l'ensemble des territoires ont bénéficié du développement de l'apprentissage.

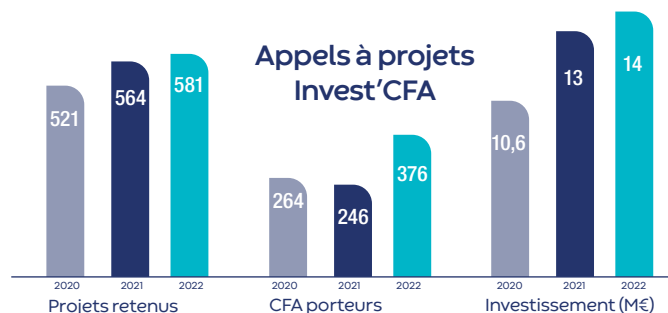
179 500

CONTRATS EN ALTERNANCE FINANCÉS
PAR OPKO EP DONT 161 000 CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

INVESTIR DANS L'INNOVATION

Depuis 2020, Opco EP lance chaque année des appels à projets auprès des CFA pour encourager l'innovation dans l'apprentissage et aider les CFA à moderniser leurs équipements pédagogiques. En 2022, 14 M€ ont été attribués aux 581 projets sélectionnés, qui seront déployés en 2023.

1 032 projets ont été déposés en 2022, contre 875 en 2021. 376 CFA ont participé, soit 50 de plus que l'année précédente. Pour la sélection, de nouveaux critères ont été ajoutés cette année. En particulier pour les projets favorisant l'inclusion des apprentis en situation de handicap, qui faisaient partie des priorités. Les investissements impliquant la création d'une section d'apprentissage sur un métier non proposé sur le territoire étaient également encouragés.



Parmi les 581 projets retenus, on recense :

- 167 projets « digitalisation », à hauteur de 2,95 M€ ;
- 403 projets « équipements métiers », représentant 10,97 M€ ;
- 11 projets « handicap » pour 160 000 €.

42 de ces projets incluent la création d'une nouvelle section d'apprentissage sur un territoire.

14 M€

ATTRIBUÉS
AUX PROJETS
DÉPLOYÉS
EN 2023

UN OUTIL EN LIGNE RENSEIGNE SUR LES PROJETS FINANCÉS PAR BRANCHE ET PAR TERRITOIRE

Les projets 2021 (sélectionnés en 2020) sont déjà disponibles, bientôt suivis par les projets 2022 (sélectionnés en 2021). La 3^e vague sera à son tour renseignée une fois les projets déployés. Le site met en valeur les CFA qui investissent et se modernisent.



Soutien financier
des CFA sur
tout le territoire



Investir dans une salle
immersives pour les
formations aux métiers
de la coiffure



Investir dans
le commerce 3.0



L'APPRENTISSAGE AUGMENTÉ

Les investissements promus par Opco EP dans les CFA permettent de renouveler les équipements, de créer des environnements plus inclusifs, voire de révolutionner la pédagogie. Quelques exemples.

LA RÉALITÉ VIRTUELLE TRANSFORME L'APPRENTISSAGE

Dans les métiers artisanaux, la réalité virtuelle et les techniques immersives apprennent les gestes professionnels en répétant les mouvements aussi souvent que nécessaire, sans conséquence et sans perte de matière. En 2022, le principe a pu être appliqué...

- **Dans le secteur de la coiffure** : le CFA 3IFA, à Alençon (61), a pu mettre en place grâce aux fonds d'Opco EP une formation en salle immersive, avec un casque virtuel. Le jeune entre dans le salon, accueille des clients virtuels, et s'entraîne sur une tête virtuelle sur laquelle il recoupe les mèches aussi souvent que nécessaire pour acquérir le geste. Cette méthode accélère sensiblement la formation – les apprenants sont envoyés plus vite en salon – et attire les jeunes par sa dimension ludique.

- **Dans le secteur de la boucherie** : en 2022, des travaux de recherche et développement ont été conduits avec le soutien d'Opco EP pour élaborer trois modules de formation en réalité virtuelle sur la découpe de viande (prérequis, anatomie, découpe). L'outil a été testé avec succès au sein de l'École nationale supérieure des métiers de la viande (ENSMV), et a suscité 90 % d'évaluations positives lors de sa présentation au salon de Clermont-Ferrand (63). Les tests ont déjà identifié des axes d'amélioration pour parfaire l'outil.

Des applications similaires en poissonnerie sont également à l'étude.



11

PROJETS
EN RAPPORT AVEC
LE HANDICAP
RETENUS

APPRENTISSAGE ET HANDICAP

Pour la première fois, en 2022, l'appel à projets incluait un critère d'aide à l'accueil des apprentis en situation de handicap. Trente-neuf projets en rapport avec le handicap ont été déposés, 11 ont été retenus. Les projets financés incluent, notamment :

- des équipements digitaux pour l'accompagnement des apprenants dyslexiques et dyspraxiques, ainsi que d'autres troubles dys ;
- des logiciels de synthèse vocale ;
- des stylos pour faire des synthèses à voix haute ;
- des télé-agrandisseurs ;
- des dictaphones...

À chaque fois, il s'agit d'investissements très spécifiques qui permettent d'accueillir de nouveaux publics, en réponse à une difficulté rencontrée.

LA PRÉPARATION

OPÉRATIONNELLE À L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une voie majeure d'insertion dans l'emploi et de montée en compétence. Mais y accéder nécessite quelques prérequis : il faut déjà maîtriser un certain nombre de savoir-être et de connaissances, et être en mesure de s'orienter dans l'univers complexe de la formation et de la recherche d'emploi.



Les préparations opérationnelles à l'apprentissage se retrouvent dans 8 programmes d'action régionaux sur 17, pour un total de 1,35 M€.

Pour répondre à cet enjeu, des branches et des territoires d'Opco EP proposent des formations ciblées, avec des périodes en entreprise, pour les jeunes en décrochage ou en recherche d'emploi, ou encore des personnes en situation de handicap. Les offres se fondent sur une analyse des besoins de la branche et du territoire concernés, et débouchent le plus souvent sur une embauche effective en apprentissage.

Typiquement, il s'agit de formations qui peuvent aller de 100 à 700 heures (dont une partie en entreprise) en fonction des secteurs et des publics visés. Elles sont développées spécifiquement pour chaque situation par Opco EP, avec les branches et les territoires. Elles peuvent viser à acquérir ou à renforcer :

- les bases de vocabulaire, les repères et les concepts nécessaires à comprendre le métier et l'environnement professionnel du secteur visé ;
- les compétences de base en langue, en calcul, en maîtrise du digital, en culture générale ;
- les compétences et connaissances nécessaires pour rechercher un emploi.

Les préparations opérationnelles à l'apprentissage contribuent au développement de l'apprentissage, mais aussi à sa sécurisation, en réduisant les probabilités de décrochage. Elles permettent d'amener l'alternance aux publics les plus éloignés de l'emploi et de diversifier le recrutement des apprentis.

UN OUTIL EN EXPANSION : LA PRO-A

Créée par la réforme de 2018, la « reconversion ou promotion par l'alternance » est le seul dispositif de financement existant qui propose une formation en alternance aux salariés en poste. Il cible les moins diplômés (bac+2 au maximum), et requiert un investissement des branches : celles-ci doivent définir par accord les formations éligibles, en fonction des besoins des entreprises du secteur. Opco EP accompagne les branches dans ce travail.

En 2022, la Pro-A a connu une progression significative dans le champ d'Opco EP. Dans les entreprises appartenant à celui-ci, en 2022 :

- plus de 1 500 salariés ont bénéficié d'une formation en alternance financée via la Pro-A, contre un peu moins de 500 en 2021 ;
- 25 branches sur 53 bénéficient désormais d'un accord étendu listant les formations éligibles à la Pro-A, soit sept de plus qu'au 31 décembre 2021. Le nombre de salariés qui ont potentiellement accès à ce dispositif s'est donc accru.

En effet, en 2022, cinq nouvelles branches d'Opco EP ont conclu des accords Pro-A, et deux accords signés fin 2021 ont été étendus par les autorités. Un autre accord attend son extension, et six autres sont en cours de rédaction.



Opco EP s'est montré particulièrement dynamique sur ce sujet : près d'un accord Pro-A sur quatre est dans le champ d'Opco EP. Le dispositif a par ailleurs fait l'objet de communications et de plusieurs webinaires, dont deux initiés par les branches des Services à la personne et des Remontées mécaniques.

La Pro-A vise au maintien de l'employabilité, à la reconversion au sein d'une même entreprise, à la préparation d'une mobilité, et peut prendre la forme d'une validation des acquis de l'expérience.

1500

FORMATIONS EN
ALTERNANCE FINANCÉES
VIA LA PRO-A EN 2022

25

BRANCHES SUR 53 BÉNÉFICIENT
D'UN ACCORD ÉTENDU LISTANT LES
FORMATIONS ÉLIGIBLES À LA PRO-A

QUELLES PERSPECTIVES POUR 2023 ?

Les années 2020-2022 ont été marquées par un quadruple mouvement pour Opco EP : le soutien aux compétences dans la tourmente de la crise sanitaire, la montée en puissance de l'apprentissage, l'amélioration constante de l'offre de services et, bien sûr, la mise en place de l'Opco lui-même. 2023 s'ouvre avec de belles perspectives de développement.

UNE NOUVELLE MANDATURE

Élues par le Conseil d'administration le 6 mars 2023, Aline MOUGENOT (CFTC, Présidente) et Céline SCHWEBEL (CPME, Vice-Présidente) s'inscrivent dans la continuité du mandat précédent.

Aline MOUGENOT insiste sur l'importance de « répondre aux besoins de mobilité des savoirs et des savoir-faire des bénéficiaires, au service des entreprises de proximité ».



L'un des enjeux de 2023 sera la poursuite de l'amélioration des services aux parties prenantes, par l'innovation, la digitalisation, la formation des collaborateurs, l'évolution de l'offre, et une articulation plus efficiente entre les branches et les projets territoriaux portés par Opco EP.

Céline SCHWEBEL annonce qu'il « faut se préparer à accompagner les transitions numériques, écologiques et démographiques, ainsi que celles qui pourraient intervenir dans le monde de la formation professionnelle ».

Opco EP doit être en capacité de relever ces défis et ce dès 2023.

OPCO EP AU SERVICE DES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

L'un des enjeux majeurs de 2023 et des années à venir sera l'accompagnement des entreprises de proximité, des apprenants et des organismes de formation et d'apprentissage sur la voie de la transition écologique et de la transition énergétique. C'est une priorité forte du Conseil d'administration et des présidentes. Initiée en 2022, la démarche implique la mise en place d'un plan d'action sur les transitions. Tout Opco EP est concerné par ce vaste chantier : en interne, dans les relations avec les entreprises et les apprenants (for-

MANIFESTE D'OPCO EP EN FAVEUR DES TRANSITIONS

« Missionnés par l'État dans le cadre de la loi climat et résilience, nous nous engageons à stimuler la transition écologique et énergétique localement, dans les pratiques, auprès de tous ceux qui nous font confiance. Circuits courts, fabrication locale, sobriété énergétique, réemploi, lien social, bien souvent les entreprises de proximité font vivre l'écologie très concrètement, jour après jour et depuis longtemps. Nous voulons les aider à aller plus loin. »

mation et sensibilisation), dans les partenariats avec les CFA et organismes de formation, dans le travail avec les branches.



LES PERSPECTIVES POUR L'ALTERNANCE

Dans le domaine de l'alternance, nous recensons au moins trois défis :

- la sécurisation des parcours des alternants par la formation des tuteurs et la valorisation des bonnes pratiques ;
- la lutte contre le décrochage des alternants en cours de contrat ;
- l'organisation de la mobilité des alternants, notamment en Europe.

S'y ajoutent des projets plus spécifiques :

- la poursuite et l'amélioration des bilans territoriaux et national de l'alternance ;
- l'appui au développement de l'alternance au sein des branches ;
- le développement de la mise en relation à distance des apprentis en recherche de contrat, des entreprises qui recrutent et des CFA autour du hub de l'alternance.

LES PERSPECTIVES POUR L'OBSERVATION ET LES SERVICES AUX BRANCHES

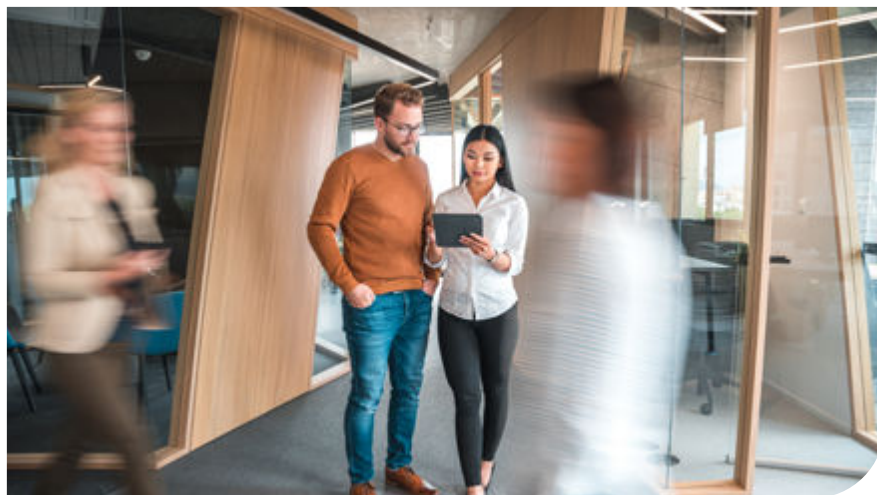
En matière d'appui aux branches et d'observation/évaluation, les grands chantiers incluent :

- la poursuite du développement de l'offre d'observation – panoramas de branche et de territoire, travaux divers d'observation des branches ;
- le développement d'une plateforme digitale sur l'observation par branche et territoire ;
- l'établissement de diagnostics des impacts de la transition écologique et énergétique au sein des branches d'Opco EP ;
- le portage des Edec ;
- la poursuite du travail sur les certifications.

LES PERSPECTIVES POUR LE SERVICE AUX TPE-PME ET À LEURS SALARIÉS

Plusieurs enjeux se dégagent autour de la mission d'accompagnement des TPE-PME :

- l'amélioration de la qualité de service par la réduction des délais de traitement, la simplification des process, une politique de contrôle efficace ;
- l'extension horaire de l'accueil téléphonique grâce à l'implication des Drom, et la poursuite de la professionnalisation de l'accueil ;
- la poursuite de la digitalisation des activités de gestion, en particulier sur les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et la Pro-A, mais aussi par l'automatisation des dossiers stages ;



- le lancement d'une nouvelle interface pour fluidifier les échanges avec les organismes de formation.

Le succès de ces ambitieux projets repose sur l'engagement et l'expertise des 1 127 collabo-

rateurs d'Opco EP, dans les 96 sites, y compris dans les Drom. Le développement des compétences de ses collaborateurs est un investissement clé pour Opco EP, notamment via son Académie de la proximité.

Les comptes

Bilan financier

Bilan (en euros)

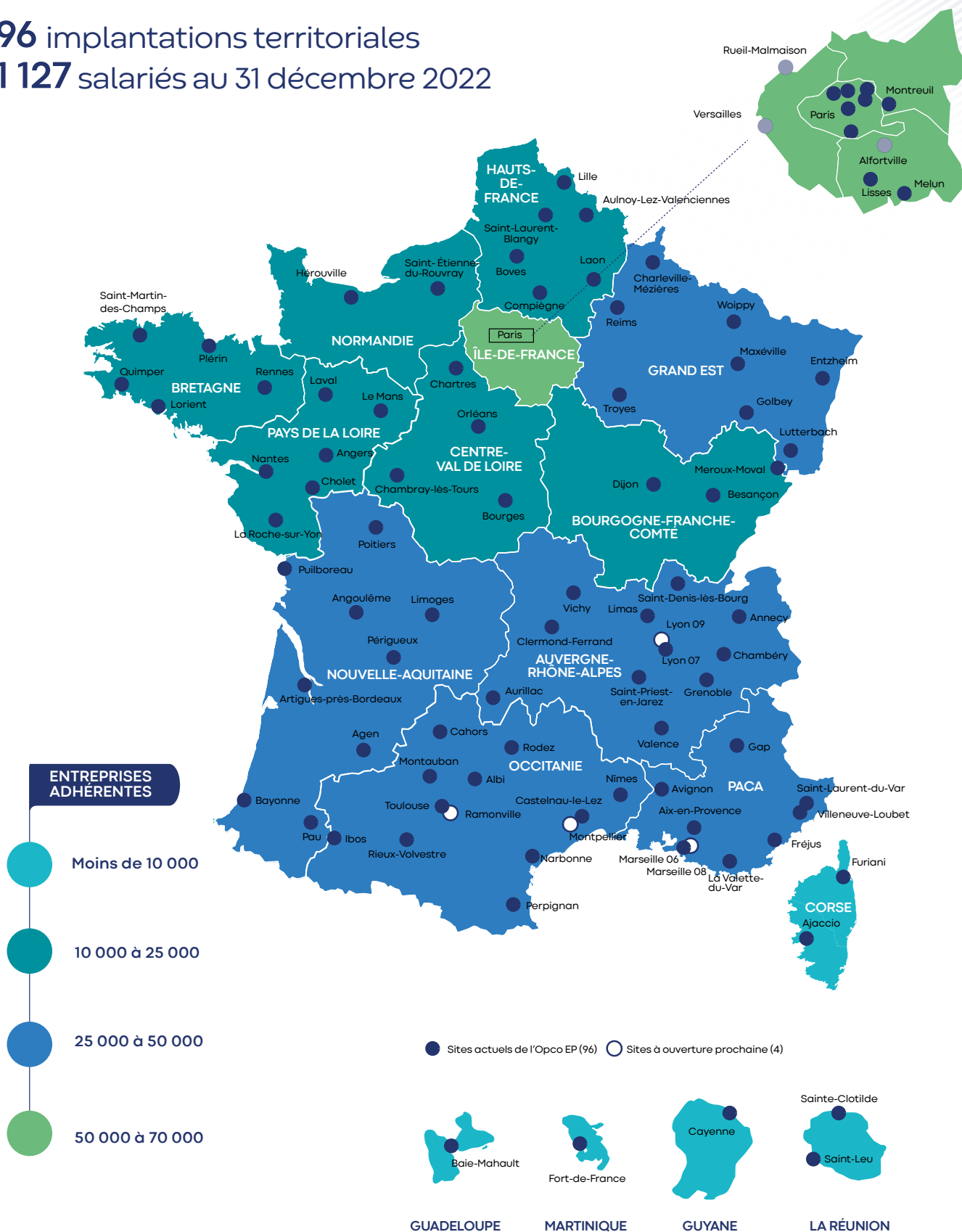
ACTIF		2022		2021	PASSIF		2022	2021
	Brut	Amort. et prov.	Net					
ACTIF IMMOBILISÉ					FONDS PROPRES			
Immobilisations incorporelles	42 644 193	28 015 125	14 629 069	16 759 169	Fonds associatifs sans droits de reprise		411 104 556	411 104 556
Immobilisations corporelles	81 621 364	35 550 536	46 070 828	46 488 620	Réserves		0	0
Immobilisations financières	2 002 448	0	2 002 448	2 015 631	Report à nouveau		118 923 994	57 800 379
					Résultat de l'exercice		- 13 321 071	61 123 615
					Subventions d'investissement		0	0
Total actif immobilisé (total I)	126 268 006	63 565 661	62 702 345	65 263 421	Total fonds propres (total I)		516 707 479	530 028 551
ACTIF CIRCULANT					FONDS DÉDIÉS			
					Fonds dédiés		0	252 160
France compétences	1 714 815 373	0	1 714 815 373	1 516 382 185	Total fonds dédiés (II)		0	252 160
Créances sur autres subventions	35 469 210	0	35 469 210	14 508 930	Provisions pour risques et charges			
Adhérents et comptes rattachés	105 984 834	0	105 984 834	337 831 613	Provisions pour risques		2 028 418	3 027 269
État	62 131 942	0	62 131 942	45 564 109	Provisions pour charges		21 027 329	21 520 718
Autres créances :					Provisions pour risques (total III)		23 055 747	24 547 987
– Transfert et attributions	0	0	0	0	Dettes			
– Autres	55 810 866	0	55 810 866	16 048 964	France compétences		2 643 923	47 916 535
					Dettes financières (dont soldes créditeurs de banque)		30	729 859 465
Valeurs mobilières de placement	439 873 873	0	439 873 873	398 614 322	Adhérents et comptes rattachés		2 065 567 864	1 794 177 164
Disponibilités	237 698 152	0	237 698 152	901 182 233	Dettes fournisseurs		8 817 830	7 978 197
					Dettes fiscales et sociales		33 465 705	70 848 745
Charges constatées d'avance	4 230 916	0	4 230 916	1 870 251	Dettes sur immobilisations		992 406	1 249 471
					Autres dettes		25 163 066	52 117 713
					Produits constatés d'avance		42 303 460	38 290 039
Total actif circulant (total II)	2 656 015 166	0	2 656 015 166	3 232 002 606	Total dettes (total IV)		2 178 954 285	2 742 437 329
TOTAL GÉNÉRAL (I+II)	2 782 283 172	63 565 661	2 718 717 511	3 297 266 026	TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV)		2 718 717 511	3 297 266 026

Compte de résultat (en euros)

	31/12/2022	31/12/2021	Variation	%
PRODUITS DE FORMATION				
Concours de France compétences				
– au titre des collectes légales	504 919 893	739 649 311	– 234 729 418	– 32 %
– au titre de la péréquation	1 338 457 645	1 340 941 846	– 2 484 201	0 %
Contributions supplémentaires	110 082 857	90 546 207	19 536 650	22 %
Subventions de formation				
– Fonds social européen (FSE)	1 031 506	379 188	652 318	172 %
– Aides de l'État	1 508 905	940 858	568 047	60 %
– Aides des régions et autres collectivités locales	66 791 024	47 332 018	19 459 007	41 %
Transfert de France compétences	– 108 521	95 606 838	– 95 715 359	– 100 %
Produits divers de gestion courante				
– Transferts de fonds mutualisés	5 879 711	8 333 301	– 2 453 590	– 29 %
– Transferts de charges métier	0	0	0	
– Autres	5 322 484	3 737 045	1 585 440	42 %
Reprises de provisions				
– Formation (dont accompagnement tuteur)	467 529	4 091	463 438	11 328 %
– Reversement France compétences	0	0	0	
Total des produits de formation (I)	2 034 353 034	2 327 470 702	– 293 117 668	– 13 %
Charges de formation				
CHARGES DE FORMATION				
– Coûts des actions de formation	1 850 717 192	1 806 428 674	44 288 518	2 %
– Transferts de fonds mutualisés	5 879 711	8 333 301	– 2 453 590	– 29 %
– Fonctionnement des CFA, reversement apprentissage	11 095 078	11 983 864	– 888 786	– 7 %
– Reversement collecte France compétences-CIF	10 121 537	319 634 338	– 309 512 802	– 97 %
Reversement France compétences pour excédents financiers	770 606	0	770 606	
Reports en fonds dédiés	0	5 000	– 5 000	– 100 %
Autres charges de formation	35 882 489	1 867 553	34 014 937	1821 %
Total des charges de formation	1 914 466 614	2 148 252 730	0	– 11 %
Résultat de formation (I-II)	119 886 420	179 217 972	0	– 33 %
Produits de fonctionnement (III)				
Subvention de fonctionnement	3 576 924	2 630 201	946 723	36 %
Transferts de charges	3 098 088	2 683 136	414 952	15 %
Transferts de charges de fonctionnement	0	0	0	
Reprises de provisions pour risques et charges	1 593 178	666 184	926 994	139 %
Utilisation des fonds dédiés	252 160	86 267	165 893	192 %
Autres produits	170 123	271 901	– 101 778	– 37 %
Total des produits de fonctionnement (III)	8 690 472	6 337 689	2 352 783	37 %
Charges de fonctionnement (V)				
Achats et autres charges externes	39 006 199	37 838 578	1 167 620	3 %
Impôts et taxes	1 377 476	1 099 879	277 597	25 %
Charges de personnel	77 970 575	69 428 018	8 542 557	12 %
Dotations aux amortissements et aux provisions	9 348 408	12 330 508	– 2 982 099	– 24 %
Reports en fonds dédiés	0	0	0	
Autres charges	9 831 646	4 197 078	5 634 569	134 %
Total des charges de fonctionnement (V)	137 534 305	124 894 061	12 640 244	10 %
Résultat de fonctionnement (III-IV)	– 128 843 833	– 118 556 373	– 10 287 460	9 %
Résultat d'activité (I-II+III-IV)	– 8 957 413	60 661 600	– 69 619 013	– 115 %
Produits financiers (V)	1 090 540	389 389	701 151	180 %
Charges financières (VI)	40 148	26 080	14 068	54 %
Résultat financier (V-VI)	1 050 393	363 309	687 083	189 %
Produits exceptionnels (VII)	1 080 788	1 070 434	10 354	1 %
Charges exceptionnelles (VII)	6 380 918	865 266	5 515 653	637 %
Résultat exceptionnel (VII-VIII)	– 5 300 131	205 168	– 5 505 299	– 2 683 %
Impôt sur les sociétés (IX)	113 920	106 462	7 458	7 %
Résultat de l'exercice (I-II+III-IV+V+VI+VII-VIII-IX)	– 13 321 071	61 123 615	– 74 444 686	– 122 %

Notre réseau d'implantations

96 implantations territoriales
1 127 salariés au 31 décembre 2022



La liste des branches

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

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

Crédits photo : Istock – Marc CHESNEAU – **Conception-réalisation** : agence White

Ce rapport d'activité a été imprimé en France 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.



