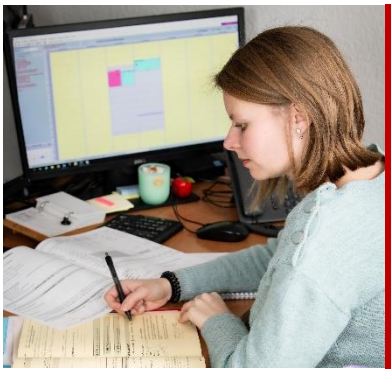
RAPPORT ANNUEL 2023



uniformation

#l'opcodelacohésionsociale

Sommaire Rapport Annuel 2023

PARTIE 1 – RAPPORT D'ACTIVITÉ

EDITO *Le mot de la Présidence* P.5

2023 : Les chiffres clefs d'Uniformation ..... P. 6

CONTRIBUER À L'ATTRACTIVITÉ ET LA PROMOTION DES MÉTIERS DE LA COHÉSION SOCIALE ..... P. 7 à 17

CONSOLIDER L'ESSOR DES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LE CHAMP DE LA COHÉSION SOCIALE ..... P. 18 à 25

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE LEURS SALARIÉS ..... P. 26 à 64

SOUTENIR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR CONFORTER LEURS POLITIQUES DE FORMATION ..... P. 65 à 71

GARANTIR L'ADÉQUATION DES RESSOURCES DE L'OPCO AUX AMBITIONS À RELEVER ..... P. 72 à 77

PARTIE 2 – RAPPORT FINANCIER

..... P.79 à 111

Uniformation – Rapport annuel 2023

Date de publication : **juin 2024**

Directeur de publication :
Olivier Phélip, Directeur général

Rédaction : **les équipes de direction**

Coordination : **Direction générale**

uniformation

PARTIE 1

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

Sommaire

CONTRIBUER À L'ATTRACTIVITÉ ET LA PROMOTION DES MÉTIERS DE LA COHÉSION SOCIALE

UN GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE INVESTI ..... P. 8

UN PLAN DE COMMUNICATION « GRAND PUBLIC » DÉPLOYÉ ..... P. 9

LES MÉTIERS EN TENSION VALORISÉS ..... P. 11

DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ..... P. 13

DES INITIATIVES ORIGINALES SUR LE TERRAIN ..... P. 13

A LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS AUTREMENT ..... P. 16

DES MESURES POUR FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ..... P. 17

CONSOLIDER L'ESSOR DES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LE CHAMP DE LA COHÉSION SOCIALE

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES ET TENDANCES ..... P. 19

UNE COMMISSION PARITAIRE CONSTRUCTIVE ..... P. 21

UNE PRÉSENCE PHYSIQUE ET DIGITALE D'UNIFORMATION RENFORCÉE AUPRÈS DE SES ADHÉRENTS ..... P. 22

DES PARTENARIATS NATIONAUX ET RÉGIONAUX EN FORTE CROISSANCE ..... P. 24

UNE RELATION AVEC LES ADHÉRENTS SIMPLIFIÉE ET FLUIDE ..... P. 25

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE LEURS SALARIÉS

UNE COMMISSION PARITAIRE SPÉCIFIQUE POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ACTIVE DANS UN CONTEXTE FINANCIER CONTRAINT ..... P. 27

UN PORTEFEUILLE ADHÉRENTS PERCUTÉ PAR LES TABLES DE FRANCE COMPÉTENCES ..... P. 29

FAVORISER LES DÉPARTS EN FORMATION ..... P. 30

UNE OFFRE DE FORMATION CATALOGUE ADAPTÉE ..... P. 31

DES PROJETS INNOVANTS DANS LES TERRITOIRES ULTRA-MARINS ..... P. 36

LA POURSUITE DES FINANCEMENTS EXTÉRIEURS ..... P. 41

L'ACCOMPAGNEMENT DES POLITIQUES CONVENTIONNELLES ..... P. 48

LA POURSUITE DE NOTRE ACCOMPAGNEMENT A LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE ET AUX ENJEUX SOCIÉTAUX ..... P. 51

UN POSITIONNEMENT AFFIRMÉ POUR L'INCLUSION ET L'INSERTION ..... P. 56

UNIFORMATION, UN ACTEUR RECONNU EN MATIÈRE DE MÉDIATION ..... P. 58

LE DÉVELOPPEMENT DES NOUVELLES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ..... P. 60

UN SOUTIEN AFFIRMÉ A LA QUALITÉ DES ACTEURS DE FORMATION ..... P. 64

SOUTENIR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR CONFORTER LEURS POLITIQUES DE FORMATION

UNIFORMATION, SOUTIEN DE L'EXPÉRIMENTATION REVA SUR LA VAE ..... P. 66

UN SOUTIEN AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR LEURS ÉTUDES ET OBSERVATOIRES ..... P. 66

LE DÉVELOPPEMENT D'ACTIONS COLLECTIVES INTER-BRANCHES DANS LES TERRITOIRES ..... P. 70

LA POURSUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LEUR POLITIQUE ALTERNANCE ..... P. 70

GARANTIR L'ADÉQUATION DES RESSOURCES DE L'OPCO AUX AMBITIONS À RELEVER

LES OUTILS INFORMATIQUES ..... P. 72

LES RESSOURCES HUMAINES ..... P. 74

LES BÂTIMENTS ..... P. 75

Edito

LE MOT DE LA PRÉSIDENCE

L'exercice 2023 aura été marqué par un écoulement paradoxal du temps où l'urgence et l'attente se seront, jour après jour, disputé la vedette.

L'urgence s'est faite patente lorsque l'Opco aura dû se tenir auprès des branches professionnelles et des entreprises adhérentes pour les aider à affronter les défis posés par les transitions écologique, numérique et démographique. Il s'est alors agit de mettre en œuvre un FNE Formation aux objectifs rénovés ou d'étudier l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences des salariés des secteurs de la Cohésion sociale.

Urgence aussi pour confirmer le développement de l'alternance et en particulier de l'apprentissage dans les entreprises dans un contexte financier incertain et dans lequel la question de la qualité des parcours mérite une attention renouvelée.

Urgence encore pour soutenir des secteurs fortement engagés dans une lutte de tous les instants pour restaurer ou développer l'attractivité de leurs métiers dans un contexte de concurrence exacerbée avec les acteurs lucratifs et d'« affaires » mettant médiatiquement à mal certains professionnels. Uniformation a su répondre présent tant à travers les travaux de son groupe de travail paritaire dédié que par la participation active de ses équipes territoriales à de multiples salons et par des outils de communication percutants mettant en avant que « La cohésion sociale recrute ».

Urgence toujours pour accompagner les salariés en insertion par l'activité économique dans l'acquisition des compétences tant métiers que transversales. Il s'est agi ici pour Uniformation de déployer avec efficacité les fonds du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour l'IAE, d'éviter tout effet de stop-and-go et de tracer avec l'État des perspectives pour une poursuite en 2024 de ce dispositif désormais bien maîtrisé.

Au-delà des chiffres et bilans qui émaillent ce rapport, vous découvrirez les preuves de l'engagement sur tous ces fronts des instances paritaires et des équipes techniques d'Uniformation à travers de multiples témoignages et exemples qui illustrent la mise en œuvre d'une offre de services pensée à l'attention des branches professionnelles et des entreprises des secteurs de la Cohésion sociale.

Mais ce fut aussi histoire de patience notamment lors de l'interminable feuilleton de la négociation de la convention d'objectifs et de moyen qui ne s'est achevé que fin septembre au terme d'un processus initié il y a plus de 15 mois auparavant. Grâce aux branches professionnelles qui ont su unanimement prendre leurs responsabilités, Uniformation dispose désormais, jusqu'à fin 2025, d'un cadre financier contraignant mais clair dans lequel vont pouvoir se déployer les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration en fin 2022.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce rapport d'activité.

Catherine Gatti
Présidente

David Cluzeau
Vice-président

2023

LES CHIFFRES CLEFS D'UNIFORMATION

18 branches professionnelles

55.861 entreprises rattachées * employant **1.050.000** salariés **

(soit **76.934** établissements *)

dont

82 % de moins de 11 salariés

96% de moins de 50 salariés

57.215 appels téléphoniques traités

17.807 entreprises rencontrées

436.000 stagiaires représentant

24.700.000 heures de formation financées

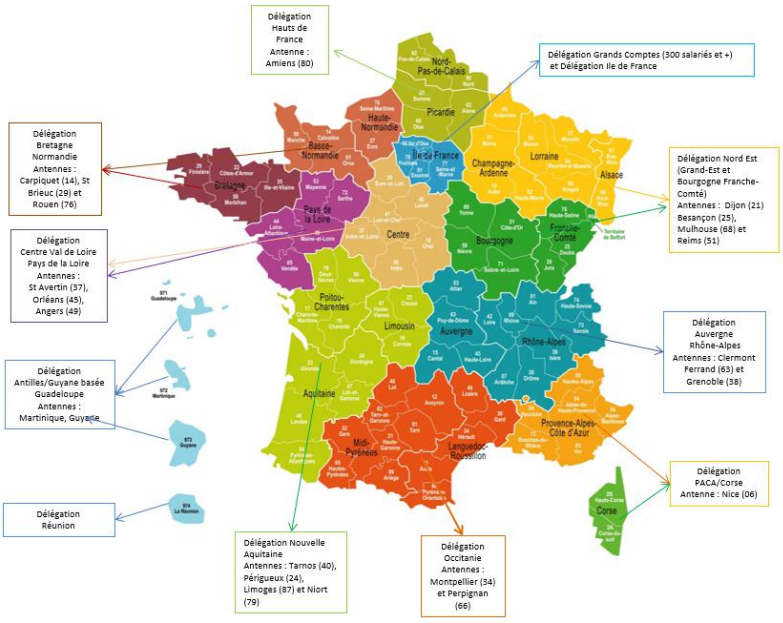
20.801 bénéficiaires d'un contrat en alternance signé en 2023

dont

17.365 contrats d'apprentissages

3.436 contrats de professionnalisation

* Au 31.12.2023, selon fichier SirO
** en effectif moyen annuel 2023



Un service de proximité avec **12 délégations interrégionales et 30 implantations régionales ainsi que dans les DOM,** comprenant un effectif de 75 assistants emploi formation, 61 conseillers emploi formation et 12 délégués régionaux.

CONTRIBUER A L'ATTRACTIVITÉ ET LA PROMOTION DES MÉTIERS DE LA COHÉSION SOCIALE

L'attractivité des métiers est une brique essentielle pour répondre aux enjeux auxquels les branches sont confrontées. Uniformation a souhaité accompagner les branches et soutenir leurs initiatives par :

- L'élaboration d'un **diagnostic** national, puis territorial des métiers en tension, des besoins, des difficultés de recrutement.
- **L'outillage** des acteurs de l'orientation et de l'emploi,
- La promotion/**explication des métiers**.
- L'aide au **recrutement** et à **l'évolution professionnelle des salariés**.
- La promotion des **évolutions métiers** et la **fidélisation** des salariés.
- Le déploiement d'une **ingénierie de parcours ou de certification** permettant de lever les obstacles pédagogiques ou règlementaires de l'accès aux certifications cœur de métier de la Cohésion sociale par l'alternance.

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Consolider l'analyse des métiers en tension dans le baromètre emploi-formation.	Nombre de métiers en tension déterminés par les répondants (50 % des répondants/secteur d'activité).	▪ Animateur socioculturel et de loisirs (19%). ▪ Aide à domicile (16%). ▪ Auxiliaire de vie sociale / accompagnant éducatif et social (14%). 88% des répondants envisagent rencontrer des difficultés lors des recrutements en 2023. Parmi eux, 58% citent le manque de candidats comme frein au recrutement, que cela soit en lien avec le diplôme ou les compétences comportementales recherchées. Parmi les principaux métiers recherchés, le pourcentage de difficulté de recrutement envisagé est aussi élevé : ▪ Animateur socioculturel et de loisirs (72%). ▪ Aide à domicile (89%). ▪ Auxiliaire de vie sociale / accompagnant éducatif et social (96%).
Mise en ligne d'un espace d'information à consulter dédié aux partenaires de l'orientation et de l'accompagnement.	Nombre de consultations et d'utilisateurs en 2023.	Objectif reporté à 2024.
Poursuivre la valorisation des métiers auprès des jeunes avec un focus sur 15 métiers en tension.	Nombre d'actions de promotion des 15 métiers en tension.	15 métiers valorisés (dont les 13 examinés par le groupe de travail paritaire) auprès d'une communauté d'environ 15 000 jeunes sur Tiktok et Instagram, avec 98 publications sur les deux réseaux. Une campagne de communication en fin d'année 2023 pour mettre en valeur les métiers de la cohésion sociale : 10 millions de personnes touchées en affichage dans le métro parisien, en presse régionale à Lyon et sur les médias sociaux.

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Développer l'accompagnement des adhérents face aux enjeux du recrutement par l'alternance en accompagnant sur les bonnes pratiques, la connaissance des modalités afin d'en développer et faciliter les recours.	Nombre d'adhérents ayant participé à des ateliers recrutement, réunions alternance, webinaires sur le recrutement, connaissance des contrats en alternance.	1.485 adhérents.
Favoriser la fidélisation des salariés en poste par l'accès à des certifications reconnues permettant l'évolution professionnelle des salariés.	Nombre de Pro-A financées ou de formations certifiantes financées (hors apprentissage et contrats de professionnalisation).	Nombre de Pro-A financées en 2023 est de 1.817 Pro-A dont 282 Pro-A Relance contre 1.651 en 2022. Ensemble des formations certifiantes (hors PIC, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A et Pro-A relance) : 4.717 dossiers.
Dans le cadre de l'animation de notre communauté de jeunes sur les réseaux sociaux (RS).	Taux d'évolution de la communauté.	+ 91 % (communauté Tiktok et Instagram).

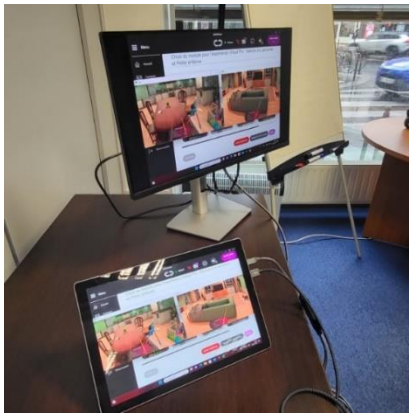
Un groupe de travail paritaire investi

L'investissement des acteurs paritaires d'Uniformation sur la question de l'attractivité des métiers s'est concrétisé par la mise en place en mars 2023 d'un groupe de travail paritaire dédié. Sa création, actée lors du Conseil d'administration du 20 octobre 2022, faisait suite au constat qu'il s'agissait d'un **sujet transversal de l'Opco** qui nécessitait de rassembler tous les travaux afin de réfléchir globalement en coordination avec les branches professionnelles à l'attractivité des métiers. Concomitamment, le Conseil d'administration du 15 décembre 2022, lors de l'approbation du budget de fonctionnement 2023, avait dédié, à l'attractivité des métiers, une **enveloppe de 500.000 euros pour l'année 2023.**

Après une première réunion qui a permis de présenter la cartographie des actions menées au sein de l'Opco en la matière, cette instance a eu à connaître, lors des deux autres réunions de l'année, de l'ensemble des travaux menés au sein d'Uniformation dont les plus marquants sont détaillés dans la suite de ce rapport, mais également des initiatives menées par les branches professionnelles qui ont présenté les actions de leurs secteurs :

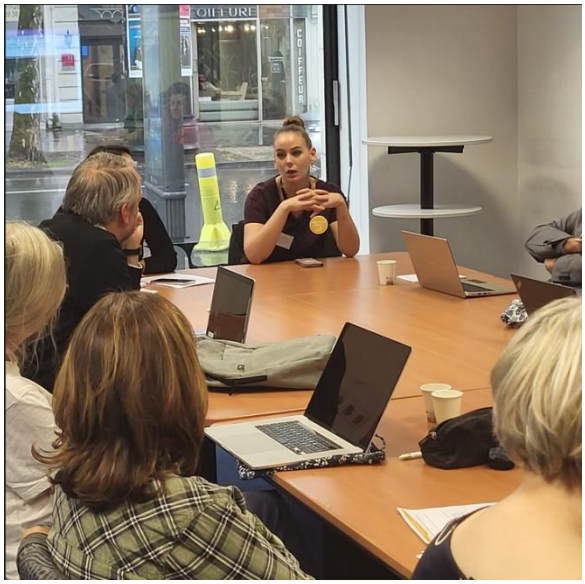
- M. Frédéric Joly, Responsable de l'observatoire des métiers Agirc-Arrco.
- M. Sébastien Riquelme, Responsable emploi formation et observatoire de la CPNEF Alisfa.
- Mme Vaya Dratsidis, Responsable du développement RH et de l'action professionnelle au sein de l'Union sociale pour l'habitat.

A côté de ces présentations théoriques, les membres du groupe de travail ont aussi, très concrètement, pu découvrir les outils déployés par Uniformation pour contribuer à l'attractivité des métiers en testant notamment les casques de réalité virtuelle.



C'est également au sein de cette instance qu'a été initiée la réflexion en vue d'élaborer une **définition partagée de la Cohésion sociale**, réflexion qui a trouvé son aboutissement au printemps 2024.

Enfin, le groupe de travail a pu recueillir des témoignages éclairants comme ce fut le cas lors de la réunion d'octobre 2023 au cours de laquelle la question de l'éventuelle participation d'Uniformation aux Worldskills a été évoquée. Les membres ont en effet pu largement échanger avec Gwénaëlle Lozachmeur, championne de France 2022 dans la catégorie « Aide à la personne ».



Un plan de communication « grand public » déployé

Une **campagne de valorisation des métiers « grand public »** a été mis en œuvre à Paris, dans le métro et sur du mobilier urbain, et à Lyon dans le principal quotidien régional, entre le 28 novembre et le 31 décembre 2023.

L'objectif de mise en visibilité auprès du grand public de métiers à impact a **été porté par des messages travaillés à partir des valeurs attachées à la Cohésion sociale :**

- Un cadre de travail humain et bienveillant.
- Des missions à impact positif sur la société.
- Une utilité sociale gratifiante.
- Une formation continue qui permet de progresser tout au long de sa carrière.
- Le soutien de la communauté nationale.
- Des métiers qui s'adressent à tous, même aux moins diplômés.

La **stratégie repose sur des axes choisis** :

- Affichage publicitaire + web + réseaux sociaux.
- 4 visuels.
- Cibler principalement le grand public parisien, pour ce premier temps de prise de parole afin de rester dans un budget contraint.
- Mettre en avant la cohérence globale et l'utilité des secteurs et non les 18 branches qui la constituent ; donc pas d'illustration spécifique des métiers.

Défis et enjeux :

- **Attirer l'œil** en moins de 2 min sur les quais de métro/RER.
- **Eveiller la curiosité** en 10 secondes (faire en sorte que le grand public prenne connaissance des contenus des affiches).
- **Impacter** (faire en sorte que le grand public retienne ce qu'est la Cohésion sociale et qu'il ait envie de la rejoindre).
- Et **faire la différence** dans un ensemble de prises de paroles d'entreprises connues et rôdées à ce type de prise de parole.

LES PARTIS PRIS

Un ton décalé

- Parce que ça marque.
- Parce que ça fait la différence
- Parce que ça éveille la curiosité

Une structure simple et efficace

- Des jeux de mots
- Une définition simplifiée de la Cohésion sociale. On retient que c'est "utile"
- Zéro illustration, zéro analogie = 100% de concentration sur le message
- "Les métiers de la Cohésion sociale recrutent", une baseline présente sur chaque visuel
- Un troisième temps de lecture, avec un paragraphe qui précise le contexte et met l'accent sur les valeurs de la Cohésion sociale

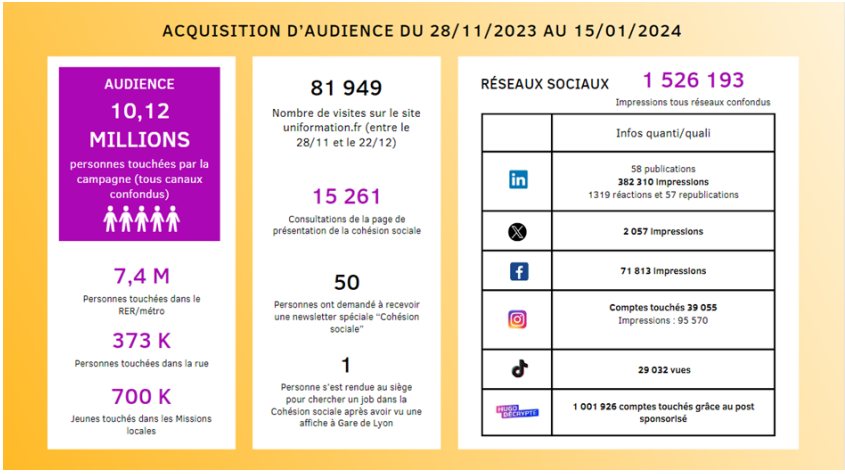
Un kit de communication a également été proposé sur cette thématique pour les adhérents et partenaires de la Cohésion sociale, accessible sur uniformation.fr. : Une campagne de communication exceptionnelle pour valoriser la Cohésion sociale | Uniformation

Le **dispositif** :

- Quais de métro et RER : 130 faces papier et digital dans 120 stations.
- Affichage sur du mobilier urbain dans la rue : 50 faces diffusant un spot de 10 secondes dans 4 quartiers de Paris.
- Ecrans à l'accueil de 412 Missions locales pendant 1 mois et demi, accueillant notre spot de 10 secondes, 40 passages par heure.
- Une publicité réalisée avec Hugo Décrypte, 71 001 296 comptes touchés grâce au sponsoring d'une actualité.
- De la publicité sur les réseaux sociaux 1,5 millions de comptes touchés.
- Un encart en Une du Progrès à Lyon.
- Des relations presse.
- Une page web de référence sur uniformation.fr pour mesurer les impacts de la campagne.

Bilan de la campagne :

De nombreuses structures de la Cohésion sociale ont relayé nos messages et visuels.
2,5 fois plus de trafic sur uniformation.fr pendant la campagne, comparée à une période de référence d'une année.
La page Cohésion sociale créée pour l'occasion fait partie du top 10 des pages les plus consultées sur les derniers mois de 2023 : **15 261 vues et 10 802 visiteurs en 25 jours**.



Les métiers en tension valorisés

Chaque année, des métiers de la Cohésion sociale sont valorisés auprès des jeunes. Le format choisi : des jeunes alternants dans la direction de la Communication et du marketing s'adressent à d'autres jeunes, en adaptant les messages à la cible et en menant une stratégie d'animation de communautés pour la faire croître.

Pour toucher les jeunes et valoriser les métiers de la Cohésion sociale, trois canaux de communication sont utilisés : le site de l'Opco avec sa rubrique « métiers » et les réseaux Instagram et TikTok.

En 2023, **un focus a été réalisé sur 13 métiers en tension**. Ces métiers ont été examinés en groupe paritaire Attractivité des métiers et sont :

- Accompagnant éducatif et social (AES)
- Agent d'accueil
- Aide-soignant
- Animateur nature/environnement
- Animateur périscolaire
- Chargé de communication
- Chargé de gestion locative
- Conseiller en insertion professionnelle (CIP)
- Cuisinier
- Direction d'association (culturelle, SIAE, moins de 10 salariés, ...)
- Encadrant technique
- Gardien d'immeuble
- Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)

Au premier semestre 2023, 11 métiers ont été valorisés notamment auprès des jeunes sur TikTok et Instagram. Ces métiers ont fait l'objet de 19 publications, soit 1,7 publications par métier.
Les 19 publications métiers comptabilisent 163.284 impressions (il s'agit du nombre de fois où les contenus sont apparus sur l'écran d'une personne/internaute).

Durant le 1er semestre 2023, la rubrique métiers connaît globalement une **hausse de fréquentation de 27% par rapport au 1er semestre 2022**. Cette hausse s'explique par le travail de référencement réalisé sur le site web afin que les fiches métiers bénéficient d'une belle visibilité pour toute personne réalisant des recherches métiers sur Google. Certaines fiches enregistrent des scores impressionnants de consultation, c'est le cas de la **fiche métier Agent d'accueil qui enregistre à elle seule 16.000 consultations**.

Sur la fin de l'année, deux publications sur les réseaux sociaux par métier pour les 15 considérés comme prioritaires ont été réalisés sous deux formats utilisés en alternance pour rendre dynamique la communication :

- un format "carrousel" : plusieurs images peuvent être déroulées par l'internaute. Chaque image illustre et précise les informations clefs du métier comme les missions, les formations possibles, les évolutions professionnelles envisageables...
- un format vidéo : avec des efforts de mise en scène plus ou moins importants selon les vidéos, chaque métier est présenté par un membre de l'équipe Communication d'Uniformation durant 1min environ. Les principales informations sur le métier sont également précisées.

Sur le second semestre 2023, en sus des publications de post chaque semaine, une campagne d'achat d'espaces publicitaires sur deux réseaux sociaux a été programmée.
58 publications ont été créées sur Instagram.

Le Top 5 :

- La cohésionsocialerecrute.fr (10.693 vues/ 94 likes/ 7 commentaires/ 42 enregistrements)
- Pas de formation bientôt la rentrée (17.028 vues/ 69 likes / 1 commentaire / 2 enregistrements)
- Salon de l'emploi (13.124 vues/ 129 likes/ 8 commentaires/ 36 enregistrements)
- Prime d'activité (2.476 vues/ 66 likes/ 0 commentaire/ 13 enregistrements)
- Info apprenti : 5 jours de révision (4587 vues/ 63 likes/ 1 commentaire/ 17 enregistrements

14 post ont été sponsorisés pour gagner en visibilité et accroître la communauté de jeunes qui nous suit pour un budget total de 943 € :

- Combien gagne un alternant.
- 3 bonnes raisons de faire de l'alternance.
- Pas de formation, bientôt la rentrée.
- 3 bonnes raisons de venir au Salon jeunes d'avenirs.
- Salon de l'emploi de septembre.
- Info apprenti 5 jours de révision.
- La Cohésion sociale c'est ça.
- Un environnement humain + des missions à impact positif.
- La cohésion sociale recrute– tu souhaites faire un métier qui a du sens.
- Les chiffres clés de la Cohésion sociale.
- N'oublie pas « la Cohésion sociale recrute ».

40 publications créées sur Tiktok dont 7 métiers : Cuisinier, Gardien d'immeuble, Technicien de l'intervention sociale et familiale, Responsable centre de loisirs, Chargé de communication, Accompagnant éducatif et social, Animateur nature.

Le Top 4 :

- Question : combien gagne un alternant : 44.300 impressions /416 likes.
- POV : quand on réussit à atteindre 8000 abonnés sur Tiktok : 39.900 impressions /801 likes
- Info apprenti(e) : 5 jours de révision : 11.000 impressions / 70 likes.
- Good news : rendez-vous au Salon jeunes d'avenirs 902 vues/16 likes.

Parmi les publications sponsorisées, la question : Combien gagne un alternant a particulièrement plu : 40.700 vues /193 nouveaux abonnés

La commission paritaire Études et observatoires élargie du 12.06.2023

Profitant de la mise en lumière de la création du groupe paritaire « Attractivité des métiers », et en lien avec les axes stratégiques de l'Opco, la **commission paritaire Études et observatoires a souhaité consacrer son évènement annuel** élargi (ouvert aux membres de CPNEF des branches professionnelles relevant du périmètre d'Uniformation et à tous les membres désignés aux instances paritaires de l'Opco) **à la question de l'attractivité des métiers**.

Enjeu majeur des branches professionnelles, l'attractivité des métiers, et a fortiori de ceux en tension, est une question multidimensionnelle et interroge tout autant les problématiques de recrutement, de fidélisation, de QVT, de conditions de travail, de conditions d'emploi, de valeurs, de parcours, etc., mais aussi de dialogue social. Toutes ces logiques participent à l'attractivité des métiers et une bonne partie a été abordée lors de cet évènement à travers différents témoignages et initiatives.

- **De l'adaptation de la SNCF face à l'évolution des facteurs d'attractivité et de fidélisation des candidats** car si l'entreprise a été historiquement synonyme de facilité et de stabilité dans l'emploi, des métiers sont aujourd'hui en tension notamment par la concurrence sur les métiers d'expertise autrefois quasi inexistante. (témoignage de M. Thomas Wecxsteen, Directeur Stratégie, SNCF – Agences de recrutement cadres et transverse).
- Des multiples initiatives des branches professionnelles relevant du périmètre d'Uniformation :
  - La Mutualité **pour soutenir les politiques de recrutement** par la mise en place d'un parcours d'intégration des salariés, visant à familiariser les nouveaux embauchés avec l'univers mutualiste et ainsi **favoriser la construction d'une culture commune**. (Mme Amandine Leviel, Responsable du Pôle développement RH et RSE – ANEM).
  - L'Habitat social par la **création d'outils** permettant de déposer des offres d'emploi, des fiches métiers, des vidéos métiers **pour faire connaître et promouvoir les différents métiers** du secteur (plateforme, site web, réseaux sociaux, ...). (Mme Vaya Dratsidis, Responsable RH et de l'action HLM - Union sociale pour l'habitat).
- Un regard différent sur les ambiguïtés et difficultés dans l'approche adéquationiste du monde du travail montrant les divergences entre les attentes et priorités des candidats avec celles des entreprises : Les candidats recherchent en effet avant tout à donner du sens à leurs missions et à les réaliser dans les conditions les meilleures, **soulevant des enjeux liés à la QVT, les aménagements liés à l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, la qualité des collectifs de travail, et les pratiques managériales de l'entreprise** qui permettront **de réduire et éviter le plus possible le « travail empêché »** (M. Jérôme Bertin, Responsable Développement et organisation - ARACT Auvergne-Rhône-Alpes).

Des modalités de mise en œuvre

Par les réseaux sociaux

12.750 jeunes suivent Uniformation, bénéficient d'informations sur l'alternance et sont sensibilisés aux métiers de la Cohésion sociale.

L'Opco est présent sur Tiktok et Instagram depuis 1 an et demi sous le nom de Talents.Unif. L'enjeu ? Former une communauté de jeunes et leur délivrer un maximum d'informations sur l'alternance et la Cohésion sociale.

En 6 mois, **la communauté Tiktok a progressé de +31%** (passant de 5.693 abonnés à 7.493) et **la communauté Instagram a évolué de +223,7%** (passant de 1.624 abonnés à 5.257). Chaque publication compte 27 à 181 interactions, cela suggère un taux d'engagement positif de la communauté qui apprécie, commente ou réagit aux contenus.

La communauté progresse grâce à un rythme soutenu de publications (3 publications par semaine en période de campagne et 2 publications par semaine le reste de l'année) et des contenus appropriés pour les jeunes. Le ton et la forme sont essentiels pour répondre aux critères de communication de ces deux réseaux sociaux.

Par la présence dans des salons

D'autres actions "physiques" viennent compléter la démarche sur les réseaux sociaux pour développer au maximum la notoriété d'Uniformation auprès des jeunes : une présence aux salons Jeunes d'Avenir et une campagne d'affichage sur les écrans des Missions locales.

Les salons Jeunes d'Avenir organisés à Paris, Lille, Marseille et Lyon au cours du 1er semestre ont permis de favoriser **la rencontre entre 46 employeurs et 1.094 candidats à l'occasion de jobdating**. Plus de 1050 offres de la Cohésion sociale étaient à pourvoir en 5 jours.

Les **délégations régionales ont également œuvré en participant à 76 salons ou évènements** : salon Jeunes d'Avenir, salon Paris pour l'emploi, Forum métiers Bien vieillir, semaine du Care, forum de l'emploi, forum de l'alternance, mondial des métiers, Worlskills, salon des métiers du soin, social et médico-social, semaine de la petite enfance, portes ouvertes métiers en tension.

Les délégations régionales ont organisé **10 jobdating avec 92 entreprises proposant des offres d'emploi** : 25% pour des adhérents Eclat, 21 % pour les métiers de l'aide à domicile, 14 % pour les métiers de la petite enfance avec Alisfa, 8% la mutualité, 8 % pour les Entreprises sociales pour l'habitat (ESH).

Elles ont aussi participé à 8 « Nuits de l'orientation » organisées par les CCI et à 5 salons « Jeunes d'avenir » organisé par l'AEF.

Quant à la campagne publicitaire, un spot de 10 secondes a été diffusé sur les écrans de 412 Missions locales partout en France de début avril jusqu'à mi-mai. Sur cette période, 566 000 jeunes ont été touchés, dont majoritairement des profils entre 22 et 25 ans.

Des initiatives originales sur le terrain

Le projet « Ambassadeurs des métiers » en Bourgogne-Franche-Comté

Le projet « Ambassadeurs des métiers » en Bourgogne-Franche-Comté visait à créer et déployer un réseau d'ambassadeurs métiers au sein des structures adhérentes à Uniformation. Cette action est consécutive à un appel à projet de la région : « Actions innovantes d'informations sur les métiers et les formations ».

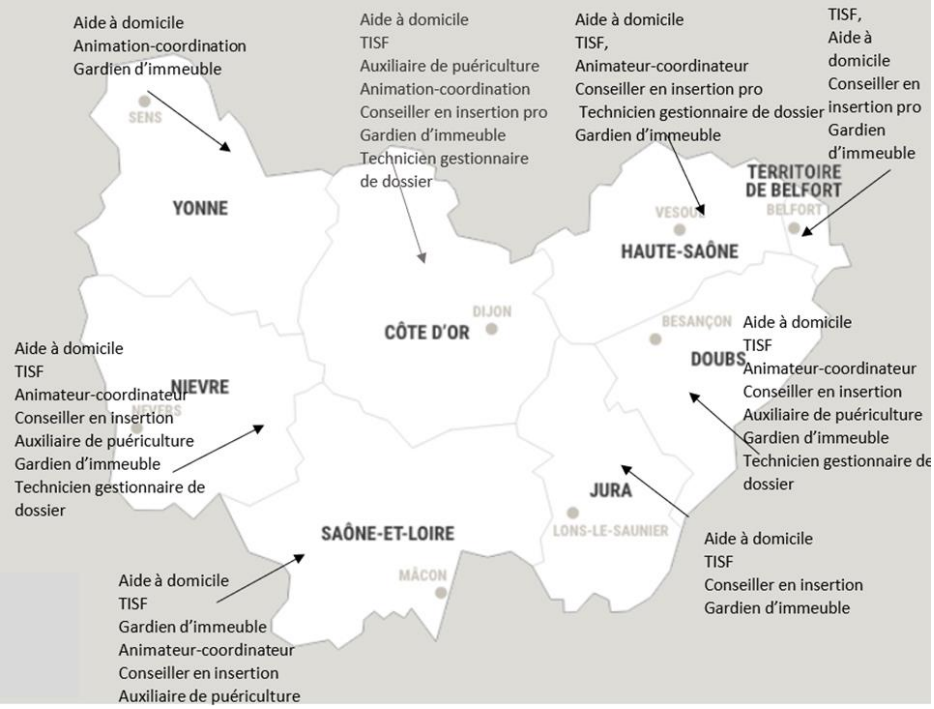
Ce projet de promotion et de découverte active en proximité avait pour objectifs de :

- Rendre acteurs les salariés dans la promotion de leur métier et valoriser leur engagement en tant qu'ambassadeurs métiers.
- Promouvoir auprès de nos adhérents la pratique d'immersion via la plateforme digitale « immersion facilitée ».
- Contribuer à modifier la perception parfois erronée de ces métiers auprès de différents publics.

Les opérations d'immersions visaient 3 types de publics cibles dans des proportions différentes : les prescripteurs de l'emploi, les jeunes ou adultes en reconversion ou orientation et candidats à l'alternance ainsi que les professeurs de l'éducation nationale.

7 métiers en tension ont été retenus à la suite de l'analyse de différents indicateurs (baromètre Uniformation, BMO de Pôle Emploi et ressources EMFOR sur les métiers en tension dans la région) : Aide à domicile, Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), auxiliaire de puériculture, Gardien d'immeuble, Animateur-coordinateur, Conseiller en insertion professionnelle, et Technicien gestionnaire de dossier.

Un réseau avec une couverture régionale



60 immersions ont été réalisées auprès des prescripteurs de l'emploi sur toute la région Bourgogne-Franche-Comté (BFC).

	TOTAL	Aide à domicile	TISF	Animateur-coordinateur	Gardien d'immeuble	Technicien gestionnaire de dossier
Pôle emploi	29	13	2	0	5	9
Mission locale	21	2	3	1	1	14
Cap emploi	10	0	2	0	0	8

Quels bénéfices ?

Les retours des participants nous permettent d'évoquer que la pratique d'immersion directement auprès des professionnels a contribué à modifier :

- **Leur vision du métier** : *« être en immersion m'a plongée instantanément dans la réalité du métier et a effacé mes " a priori" ».*
- **Les connaissances qu'ils possédaient auparavant** : "*je cerne mieux les qualités professionnelles nécessaires, en quoi consiste concrètement le métier. Cela va m'aider pour y orienter des jeunes, leur parler de ce métier qui me parait plus accessible que je l'imaginais".*
- **Leurs pratiques métier en ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises** : « *Plus à l'aise pour décrire le métier, aider les jeunes dans leur candidature et préparation à l'entretien d'embauche, nous avons abordé aussi des idées et échangé des contacts pour améliorer notre partenariat".*

Ils estiment que ces changements leur permettront d'orienter différemment les demandeurs d'emploi vers ces secteurs d'activités, se sentant ainsi plus légitimes pour fournir des informations concrètes : "*souvent les personnes ne sont pas orientées sur tel métier par manque de connaissance de celui-ci, et cela peut être comblé par les immersions."*

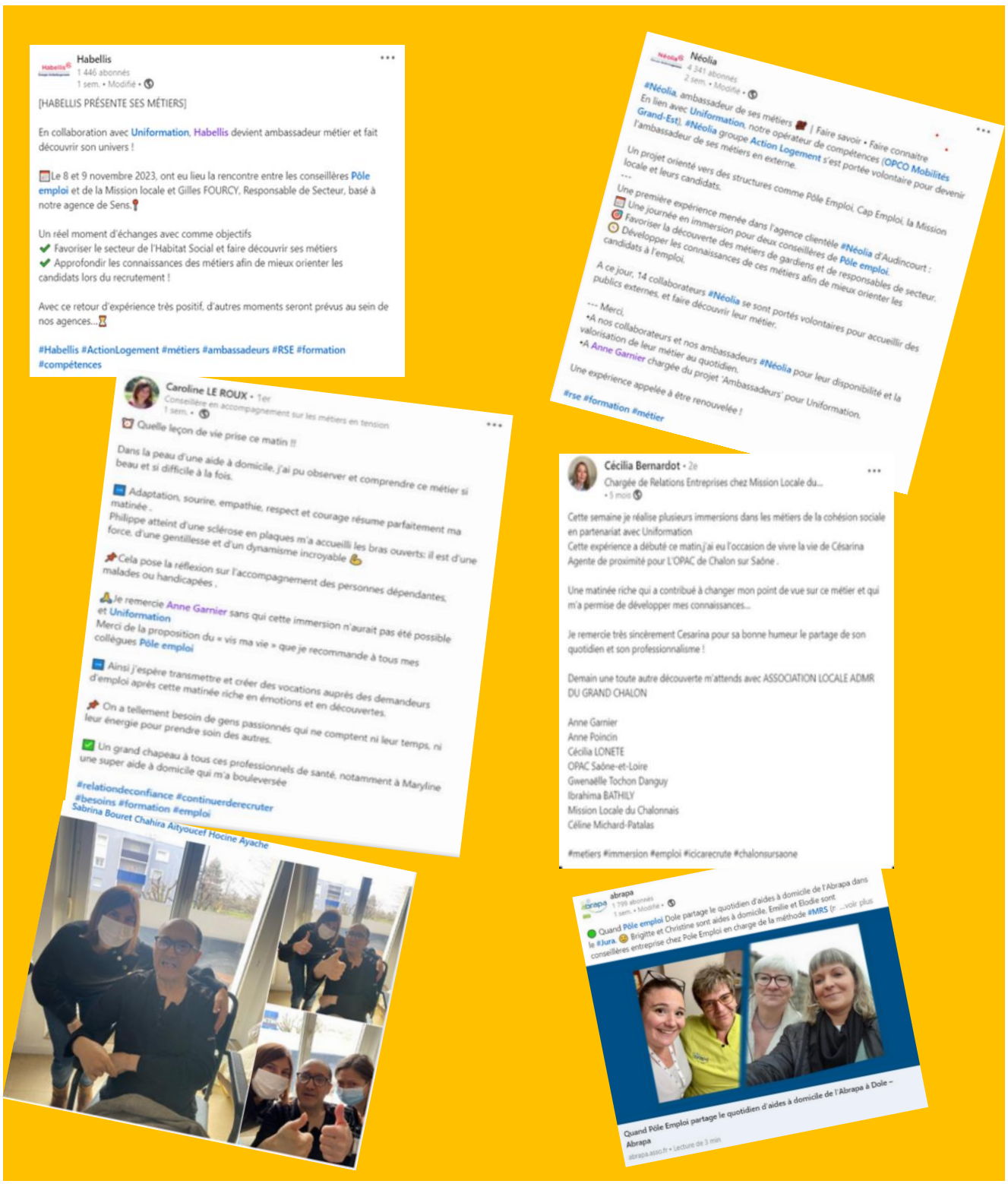
Les participants considèrent également que **la pratique d'immersion contribue au développement de leurs compétences** et qu'elle peut être assimilée à une action de formation.

Ils pensent qu'il serait judicieux **d'étendre cette possibilité à tous les secteurs d'activités**, en fonction des besoins spécifiques de chaque conseiller.

Quelle suite ?

Les immersions ont pleinement profité à une meilleure connaissance de nos secteurs. Toutefois, les résultats montrent une difficulté à mobiliser les prescripteurs sur cette action. En 2023, nous avons pu réaliser 60 immersions sur les 150 prévues. Ainsi en 2024, des modifications au projet vont être apportées pour donner un nouvel élan à ce dispositif ambassadeurs des métiers toujours en co-construction et investissement avec la région BFC.

Communication autour du projet – quelques exemples

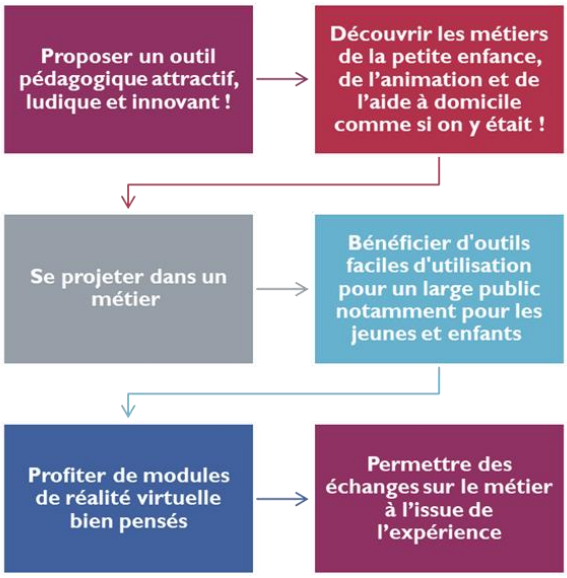


A la découverte des métiers autrement

Par des outils innovants : le casque de réalité virtuelle

Uniformation a initié un partenariat avec UniVR Studio, entreprise de création en réalité virtuelle à l'expertise technique reconnue, basé à Villeurbanne (69) et a fait l'acquisition de 6 kits de casques VR.

L'outil interactif innovant, les modules immersifs en réalité virtuelle sont un vrai plus pour découvrir les métiers de la petite enfance et l'aide à domicile autrement.



Ainsi, après une session d'appropriation des casques VR en octobre 2023, les délégations ont pu les proposer à l'utilisation lors de leur participation à des salons, forums des métiers ou manifestations sur la promotion des métiers de l'aide à domicile et de la petite enfance. Les kits ont été mobilisés à 15 occasions.

Délégations	Nombre d'utilisation 2023
AURA	2
Antilles/Guyane	1
Hauts-de-France	1
Ile-de-France	6
La Réunion	1
Nouvelle Aquitaine	2
Occitanie	2
TOTAL	**15**

Découvrir les métiers de la Petite enfance autrement

La délégation Ile-de-France, dans le cadre de la semaine de l'alternance a souhaité faire la promotion des métiers de la petite enfance en s'adressant aux jeunes et aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux personnes en reconversion professionnelle lors d'un évènement réalisé dans un tiers-lieu. Ce tiers-lieu, Yookan est un adhérent d'Uniformation basé dans un centre commercial du département de la Seine-Saint-Denis (93).

Yookan propose un concept qui vise à faire découvrir des métiers, améliorer l'estime de soi et susciter des vocations professionnelles en utilisant l'immersion virtuelle ou la mise en situation accessible à tous.

La délégation régionale Ile-de-France et Yookan ont souhaité organiser un événement mettant en avant les métiers de la petite enfance, présenter l'accès à ces métiers via l'alternance ainsi qu'une proposition d'espace de jobdating.

La délégation a mobilisé plusieurs partenaires pour cet événement : UniVR, le CFA ADAFORSS, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Transitions Pro IDF, le Groupement Evolution, Pôle Emploi (devenu France Travail), le Pôpe (Pôle Petite Enfance du 93).

Le jobdating quant à lui a réuni 6 adhérents. Enfin, 2 mini-conférences animées par Transition Pro et le Groupement Evolution ont eu lieu.

Au total, une soixantaine de personnes se sont déplacées, certaines accompagnées par un professeur (Apprentis d'Auteuil) ou mobilisées par les Missions Locales.

Des mesures pour favoriser l'évolution professionnelle

Parce que la question de la formation professionnelle ne saurait se réduire au seul développement de l'apprentissage et que l'évolution des compétences des salariés en poste a toute sa place au sein de l'Opco, **Uniformation a retenu comme priorité de favoriser la fidélisation des salariés en poste par l'accès à des certifications reconnues, permettant l'évolution professionnelle des salariés.** Cela s'est, par la suite, traduit auprès de l'État par la proposition - acceptée par la DGEFP - de retenir parmi les indicateurs spécifiques à l'Opco inclus dans la convention d'objectifs et de moyen 2023-2025 le nombre de salariés ayant suivi une formation certifiante (Cf. chapitre dédié du Rapport financier).

Dans ce cadre, peuvent être soulignées les actions suivantes de l'Opco :

- Les actions de communication et ateliers pour vulgariser le dispositif de la **Pro-A.**
- La prise en charge des dossiers de Pro-A jusqu'à concurrence de 8.000 € soit très au-delà du plafond de 3.000 € de refinancement de ces dossiers par France compétences dans le cadre de la péréquation.
- L'accompagnement de la **rénovation de la VAE** avec la forte implication dans la phase 2 de l'expérimentation Reva dans la période d'avance de phase de France VAE.
- L'existence au sein de la maquette de la section financière dédiée au **plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC-50)** d'une enveloppe financière permettant la prise en charge des formations visant une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour les entreprises ne relevant pas d'une branche professionnelle (et qui ne peuvent donc pas mobiliser la Pro-A).
- La prise en charge améliorée par les fonds du PDC-50 des frais annexes occasionnés par le suivi en métropole de formations individuelles certifiantes non déployées dans les territoires ultramarins.

Les branches professionnelles contribuent également à cet élan en mobilisant leurs fonds conventionnels avec l'appui, dans certains cas, de cofinancements, comme celui de la CNSA pour la branche de l'aide à domicile ●

CONSOLIDER L'ESSOR DES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LE CHAMP DE LA COHÉSION SOCIALE

Enjeu central pour les branches professionnelles, l'alternance est une réponse substantielle aux problématiques de recrutement et aux besoins de qualification des entreprises de la Cohésion sociale.

La dynamique constatée sur les dernières années se consolide sur l'ensemble des volets concourant au développement de l'alternance :

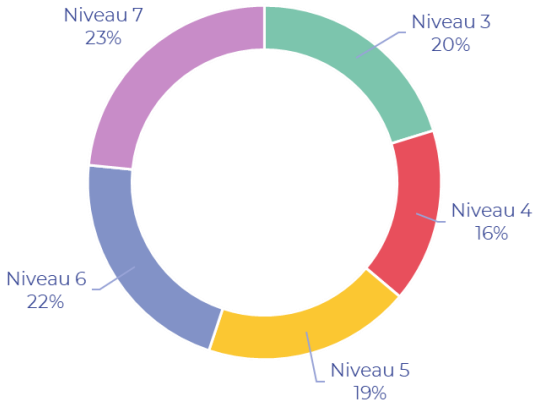
- Le renforcement de la **communication** auprès des adhérents sur les avantages et les opportunités de l'alternance et l'offre de service d'Uniformation.
- La poursuite de la fluidification des **actes administratifs** grâce notamment au renforcement et l'optimisation de leur digitalisation.
- Le resserrement des **liens avec les CFA** et leurs têtes de réseaux à travers des partenariats (notamment pour renforcer la qualité et l'adéquation des formations dispensées au regard des besoins et contenir les taux de rupture) et les budgets de support aux investissements.
- Le dialogue nourri avec les conseils régionaux notamment dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens prévues à l'article L.6211-3-III du code du travail.
- La montée en régime des liens directs avec les **futurs alternants** via des partenariats innovants pour œuvrer sur les enjeux d'attractivité et de promotion des métiers et d'orientation.

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Repérer les adhérents touchés par nos campagnes de communication et nos fonctionnalités en ligne : consultation de pages uniformation.fr, utilisations d'outils en ligne, ouverture de newsletters.	Toucher 35% de nos adhérents.	Estimation à 50 %
Poursuite de la dématérialisation des actes métiers et des outils en lien avec nos instances extérieures.	Pourcentage des demandes de prise en charge transmises de manière dématérialisée (dont % via l'Api convergence pour l'apprentissage).	100 % dont 6 % via l'API convergence.
Développer les partenariats avec les conseils régionaux afin de permettre le développement de l'apprentissage en développant les synergies et complémentarités des actions avec les conseils régionaux sur les territoires.	▪ Nombre de conventions de partenariat. ▪ Nombre de réunions d'échanges en faveur du développement de l'alternance.	▪ En 2023, nous avons 11 conventions dont 6 non financières et 5 financières avec différents conseils régionaux. ▪ 39 réunions en faveur du développement de l'alternance se sont tenues sur l'ensemble des délégations. Les régions sont par conséquent un partenaire de premier ordre sur cet axe.
Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre d'une ingénierie de parcours individualisée permettant la mise en œuvre de contrats de professionnalisation adaptés à leurs besoins en compétences.	Variation 2022/2023 du nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux.	248 en 2023 soit + 58 % (157 en 2022).

Quelques données chiffrées et tendances

Après trois années de croissance exceptionnelle du recours à l'alternance par les employeurs de la Cohésion sociale (les effectifs d'alternants ayant quintuplé depuis 2020), l'année 2023 marque une phase de stabilité pour les dispositifs de recrutement en alternance par rapport à l'année 2022. Ce sont ainsi **20.801 contrats d'alternance qui ont été conclus sur le périmètre de la Cohésion sociale en 2023** (contre 20.842 en 2022).

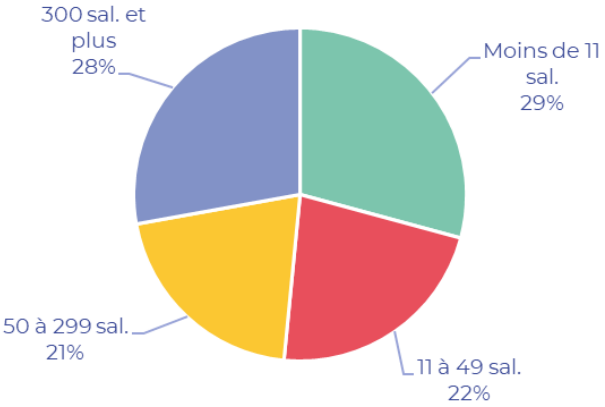
Dans le détail, **17.365 contrats d'apprentissage** ont été signés sur l'année 2023 (83% des contrats de recrutement en alternance) avec une répartition relativement équitable sur les différents niveaux de certification visés :



Cette répartition reste stable depuis l'année 2020, ce qui traduit un développement égal de l'apprentissage sur tous les niveaux de certifications. Le **CAP Accompagnant éducatif petite enfance** est la première certification préparée en apprentissage et porte une grande partie du niveau 3. Le **brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports** (toutes mentions confondues) est la seconde certification la plus mobilisée et porte une grande partie du niveau 4. A partir du niveau 5 (Bac +2), les certifications visées sont plus diffuses.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'élève à 2,9 % (+12% par rapport à 2022) sur ce dispositif.

Notons également que l'accueil d'apprentis est réparti sur toutes les tailles d'entreprises :



En complément, **3.436 contrats de professionnalisation** ont été conclus en 2023. Ces contrats sont davantage mobilisés sur les **premiers niveaux de qualification** (un contrat sur deux est conclu pour viser une certification de niveau 3 ou 4 – Niveau CAP ou Bac) et concernent en grande partie des demandeurs d'emploi (70%). Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap s'élève à 3,6 % sur ce dispositif (+1 point par rapport à 2022).

Les contrats de professionnalisation expérimentaux

248 contrats de professionnalisation ont été conclus dans le cadre de l'expérimentation permettant aux employeurs, accompagnés de leur Opco, de conclure des contrats de professionnalisation avec des bénéficiaires a priori éloignés de l'emploi avec des parcours de formation sur mesure, non nécessairement certifiants, **soit un total de 910 parcours sur l'intégralité de la durée de l'expérimentation (depuis le 1er janvier 2019).**

Le bilan de cette expérimentation réalisé en 2023 pour l'Opco s'avère très positif. Comme le préconisent les textes, **la majorité des bénéficiaires sont des publics qualifiés de « prioritaires »** sur le contrat de professionnalisation : demandeurs d'emploi de plus d'un an, jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme, bénéficiaires de minima sociaux ou sortants de contrat initiative emploi (CUI). **Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'élève à 7,2 %.**

La pérennité du poste ouvert est également un élément indissociable du projet et un contrat sur cinq a été conclu à durée indéterminée.

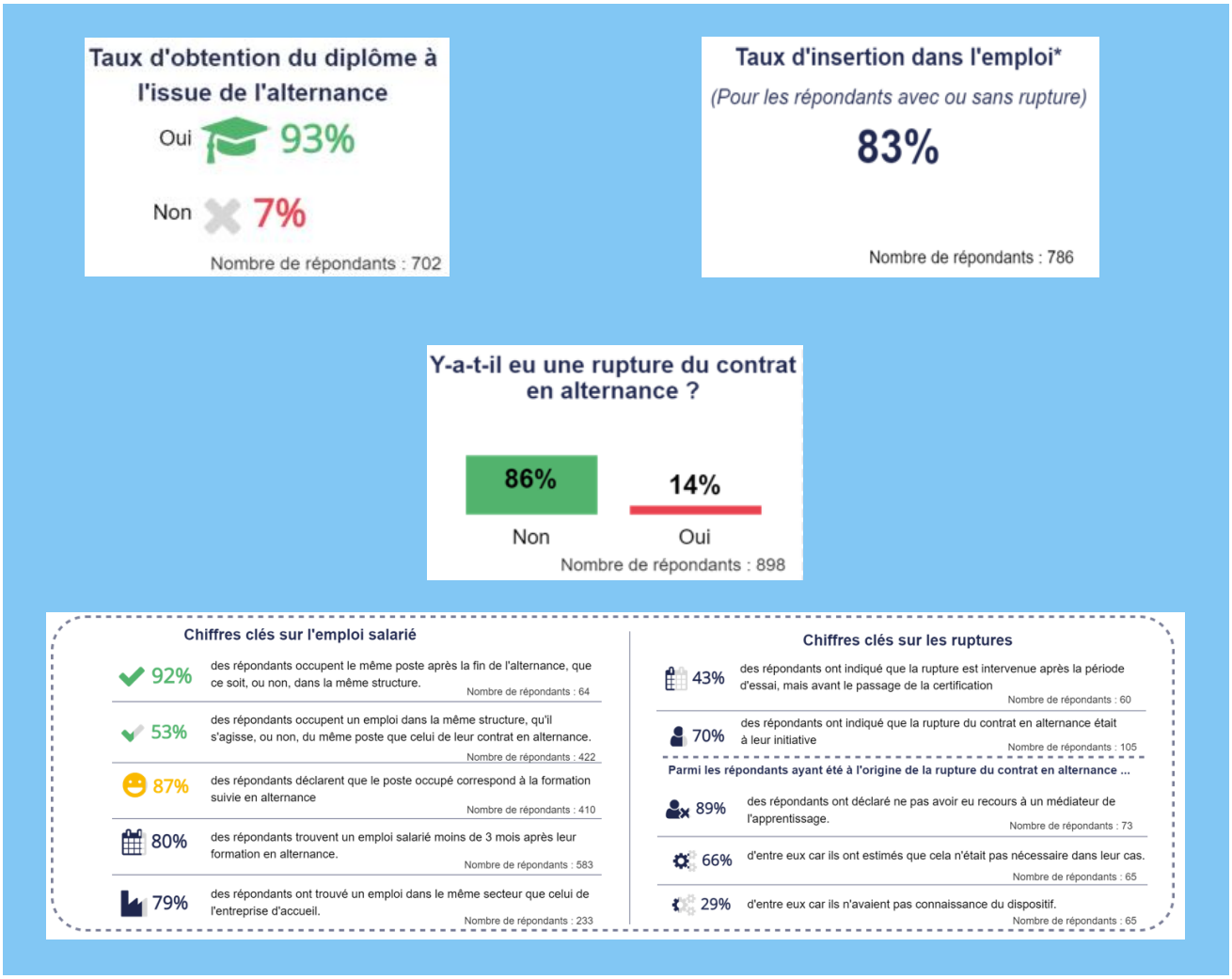
Ce dispositif répond à trois principales problématiques rencontrées par nos adhérents sur le territoire :

- Une **pénurie de compétences** incitant les employeurs à identifier des bénéficiaires davantage éloignés de l'emploi, et pour lesquels un parcours non certifiant et adapté est une « première marche » nécessaire pour se réinsérer professionnellement.
- Des **certifications professionnelles éloignées de la réalité du métier** dans lesquelles certains blocs seront mobilisés mais complétés par d'autres modules plus pertinents.
- Des **activités (associatives notamment) très spécifiques** pour lesquelles aucune certification ou formation n'existe pas et qui est donc construite sur mesure, avec une part importante de formation interne.

En 2023, Uniformation a reconduit son enquête annuelle de suivi de cohorte alternance. Elle vise à connaître l'insertion et l'évolution professionnelle des alternants de la Cohésion sociale en les interrogeant sur leur situation à 6 et à 12 mois après la fin de leur contrat. Une attention particulière a été portée aux cas de ruptures de contrats pour en comprendre les raisons et identifier les répercussions de cette dernière sur la suite de parcours de l'alternant.

L'enquête a concernée 5.673 alternants en 2023, dont les contrats se sont terminés entre avril 2021 et juin 2022.

Finalement, ce sont 898 alternants qui ont répondu, soit **un taux de réponse de 16% dont voici ci-après quelques enseignements.**



Une commission paritaire constructive

Mise en place depuis 2019 au sein de l'Opco, la commission paritaire alternance a un rôle très actif dans **le suivi et la définition des orientations de l'Opco** en la matière. Elle a notamment pour mission de soumettre des propositions ou des projets au conseil d'administration en matière de développement de l'alternance.

La commission paritaire suit trimestriellement l'état des engagements de la section financière alternance de l'Opco ainsi que toute évolution de la maquette financière liée. En corollaire, cette instance est un lieu de réflexion quant à la détermination des critères de prise en charge de l'Opco sur les dispositifs d'alternance. Dans un contexte financier mouvant, de plus en plus contraint et offrant peu de visibilité, la commission paritaire tente d'identifier les critères les plus incitatifs pour qu'ils soient financièrement viables pour l'Opco. Cette logique a ainsi permis la validation des critères par le Conseil d'administration pour chaque exercice, même

lorsqu'il a été nécessaire en 2023 de proposer la baisse en cours d'année, de l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage/de tuteur (puis sa suppression totale pour l'année 2024).

Une intervention d'un partenaire ou d'une délégation régionale de l'Opco est organisée à chaque commission pour illustrer et apporter un regard opérationnel à certains sujets. En 2023 par exemple, le partenariat territorial mis en place par la Délégation Sud-Est avec l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) a été présenté (projet valorisé durant la semaine de l'alternance avec la remise d'un trophée à l'employeur partenaire - Villages club du soleil). Les membres désignés ont ainsi pu préconiser la diffusion de cette bonne pratique dans toutes les délégations de l'Opco et le rapprochement avec la direction nationale pour identifier l'opportunité d'un partenariat sur l'année 2024.

La semaine de l'alternance agit maintenant comme un fil rouge pour la commission paritaire alternance qui suit son organisation, sa mise en œuvre et participe activement aux différents évènements organisés (dont des ateliers qui sont spécifiquement dédiés à ses membres).

Un évènement organisé par la Délégation Antilles Guyane durant l'édition 2023 a d'ailleurs incité la commission à **soumettre une expérimentation au Conseil d'administration**, qui l'a validé. Le taux d'illettrisme chez les 18-65 ans est de 20% en Guadeloupe ou en Guyane contre 7% dans l'hexagone. Pour tenter d'agir de manière ciblée sur le sujet, la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, spécifique aux territoires Ultra-marins, a été portée à 200 € par mois lorsqu'un CFA accompagne un apprenti en situation d'illettrisme sur ces territoires.

Par ailleurs, la commission paritaire alternance suit **les différentes procédures de détermination des niveaux de prise en charge (NPEC)** sur les contrats d'apprentissage et développe une **certaine expertise particulière sur le sujet du financement de l'alternance**. Les services techniques de l'Opco ont donc associé les membres désignés à la **rédaction d'une réponse paritaire à une sollicitation conjointe de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale des finances (IGF) sur le sujet des modalités de financement des centres de formation des apprentis** (rapport final publié en juillet 2023).

Une présence physique et digitale d'Uniformation renforcée auprès de ses adhérents

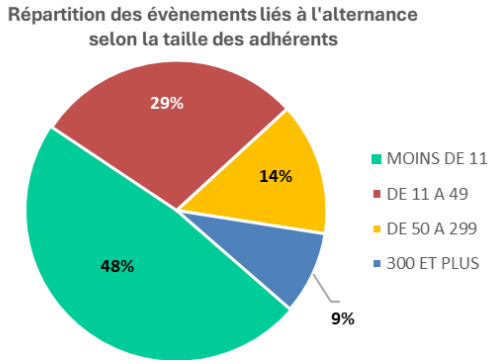
Les équipes des délégations régionales accompagnent les entreprises dans le développement de l'alternance. Cet accompagnement est renforcé aux moments clefs de la dynamique de recrutement (avril à juin) par la présence physique ou digitale des équipes régionales.

Les évènements organisés liés à l'alternance sont de tous types : **ateliers ou réunions collectives** en présentiel ou à distance, **vendredis de l'alternance** (créneaux de permanences téléphoniques dédiés à l'alternance) et des **rendez-vous employeurs**.

Top 5 des adhérents ayant participé à un évènement lié à l'Alternance

1. Eclat (29%)
2. Adhérents hors branches (20%)
3. ALISFA (16%)
4. Aide à domicile (10%)
5. ACI (4%)

Les conseillers emploi formation ont rencontré **3.290 adhérents** sur le sujet de l'alternance en 2023 (progression de **14%** par rapport à 2022) et principalement à **86%** en distanciel.



Quelques illustrations

Atelier « Prévention des ruptures des contrats d'apprentissage » en région PACA

Comme chaque année, Uniformation organise sa semaine de l'alternance durant laquelle les délégations régionales proposent différents évènements. Le 4 avril 2023, la délégation régionale de PACA a décidé ***d'organiser un atelier à destination des adhérents, des CFA et des partenaires comme les Médiateurs de l'apprentissage de la CCI et de l'ANAF,*** *pour aborder le sujet des* ***ruptures des contrats d'apprentissage*** *et comment les prévenir (réfléchir ensemble sur les causes de rupture, identifier les solutions existantes et les bonnes pratiques permettant de diminuer le taux de rupture).*

Cet atelier a regroupé ***23 participants dont 7 CFA et 10 entreprises,*** *pour la plupart des grands comptes qui font souvent appel à ce type de contrats.*

Les participants ont pu prendre part à un ***groupe de travail afin de réfléchir aux bonnes pratiques*** *que ce soit en amont du contrat d'apprentissage ou sur l'identification des causes de rupture et* ***rédiger des fiches synthèse*** *ainsi que des outils comme* ***des guides ou des supports de communication****.*

L'atelier a été un succès, permettant ainsi de montrer l'implication des CFA et des employeurs sur la question de l'intégration et de l'accompagnement des jeunes.

Création d'une école de Gardiens d'immeubles AFPOLS en Lorraine – Grand EST – Bailleurs sociaux

Les *bailleurs sociaux de la région Grand Est étaient à la recherche d'une offre de formation locale répondant à leurs besoins pour le métier de gardien d'immeuble. Le Titre Professionnel Gardien d'immeuble de l'AFPOLS correspondait à leurs attentes mais n'étant organisé qu'à Paris, il engendrait des coûts de formation trop élevés et une mobilité des stagiaires complexe à gérer.*

L'objectif était ***d'avoir une offre de formation au plus près de leurs besoins en recrutement dans le territoire****, d'avoir* ***une formation adaptée aux besoins communs*** *de plusieurs bailleurs et* ***une réalisation dans des locaux techniques existants*** *(ceux du CFA du Bâtiment).*

Contactée par la Fédération des bailleurs de Lorraine (ARELOR), la conseillère emploi-formation d'Uniformation est intervenue pour aider à construire une offre de formation en s'appuyant sur le référentiel du titre professionnel Gardien d'immeubles de l'AFPOLS. En lien avec les différents bailleurs, il s'agissait ***d'élaborer une grille commune des compétences adaptées au poste de gardien d'immeuble****.*

Une fois les contenus rédigés, les financements possibles à travers l'alternance ont permis de négocier le tarif de facturation avec l'AFPOLS et le CFA du Bâtiment.

L'accompagnement s'est poursuivi car la délégation est également intervenue en contactant directement les chargés de missions départementaux de Pôle Emploi (devenu France Travail) pour accélérer le recrutement des demandeurs d'emploi. Cette nouvelle ***offre de formation délocalisée*** *a ainsi permis la* ***signature de 15 contrats en alternance et la qualification de 15 salariés mosellans****.*

Ce projet a permis au territoire de s'enrichir d'une nouvelle offre de formation répondant aux besoins de différents employeurs. Pôle Emploi a également pu être sensibilisé à un métier mal connu de ces services.

Le souhait des bailleurs sociaux est de réitérer une nouvelle promotion l'année prochaine. Les bailleurs sociaux du Grand Est préparent l'avenir en recrutant des demandeurs d'emploi avec des nouvelles compétences attendues sur les métiers de proximité.

Deux plans de communication ont été mis en œuvre au premier semestre pour valoriser les services alternance de l'Opco auprès des adhérents.

Un premier plan de communication déployé spécifiquement pour **« La Semaine Alternance de la Cohésion sociale »** avec 8 e-mailings et 118 publications sur les réseaux sociaux de février à avril. **Les publications ont touché 35K personnes et engendré 2,5K engagements**. Un événement live en présentiel pour les institutionnels ainsi que 34 événements régionaux ont bénéficié d'une visibilité sur les canaux de communication de l'Opco.

Un second plan de communication s'est déroulé de mi-mai à début juillet pour **mettre en exergue les services alternance de l'Opco : un webinaire coanimé avec l'Apec**, ainsi que 3 emailings et 45 publications sur les réseaux sociaux ont été diffusés.

Grâce à ces communications sur le sujet de l'alternance, **environ 41% des adhérents de la Cohésion sociale** ont été touchés. La base de données comporte 102 482 contacts mails (y compris des institutionnels et partenaires) et **42.120 contacts ont ouvert au moins une communication**.

Des partenariats nationaux et régionaux en forte croissance

L'animation et le développement de l'alternance s'appuient sur de nombreux partenariats. Certains sont spécifiques à l'alternance et d'autres s'appuient sur nos partenaires institutionnels nationaux et des conseils régionaux.

Partenariats avec les institutionnels nationaux

- Plusieurs webinaires nationaux ont été organisés avec l'**APEC** en 2023. 2 webinaires ont ainsi été ouverts aux employeurs de la Cohésion sociale (300 participants) pour les sensibiliser au recrutement en alternance et faciliter leurs démarches. Un webinaire complémentaire a permis de faire connaitre les métiers de la Cohésion sociale aux jeunes diplômés en partenariat avec Cap Emploi et l'ANAF.
- Des points et des échanges réguliers sur les dispositifs d'alternance avec l'**Agefiph** alimentent la sensibilisation interne réalisée s'agissant des recrutements en alternance, mais aussi externe à destination des CFA s'agissant des Ressources handicap formation.
- L'alternance est un sujet d'échange très régulier entre les Opco et la **Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)** à travers un groupe de travail qui se réunit tous les mois, complété par des groupes de travail plus ciblés sur certains sujets :
  - Mobilité internationale
  - Handicap
  - Mise en œuvre de l'expérimentation relative à la VAE Inversée

  Nous sommes également sollicités pour la production de données plus ou moins spécifiques et lors des différents audits menés par l'IGAS ou la Commission européenne sur l'apprentissage et la Pro-A avec une nécessaire coordination inter-service.
- **France compétences** : à l'instar des années précédentes, Uniformation a accompagné les branches professionnelles tout au long de l'année 2023 sur la définition de niveaux de prise en charge de l'apprentissage. L'année a été marquée par deux procédures distinctes (complémentaire et de revoyure).
- La **Mission interministérielle à l'apprentissage** est également un partenaire régulier à travers la participation aux présentations, ateliers et comités produits.

Partenariat avec les Conseils régionaux

- **En région Bourgogne-Franche-Comté** au travers d'une **convention d'objectifs et de moyens apprentissage** qui vise notamment à une meilleure complémentarité dans les soutiens financiers aux CFA, dans l'offre de formation territoriale, à poursuivre la réflexion de construction et de valorisation des outils pour le développement et la promotion de l'apprentissage, ainsi qu'à informer et valoriser le secteur et les métiers de la Cohésion sociale.

  Cette convention s'accompagne **d'un soutien régional au contrat de professionnalisation** permettant à nos adhérents de Bourgogne-Franche-Comté de bénéficier d'un soutien financier de la région avec notamment **une aide forfaitaire de 1000 € par salarié**.
- **En Pays de la Loire** par la signature d'une **convention avec la région** qui comprend notamment un **axe sur la formation en apprentissage**. La délégation participe dans ce cadre aux différents travaux en cours pour la déclinaison opérationnelle de cette convention. Cette démarche est également **conduite dans le cadre de la construction d'un contrat d'objectif sectoriel emploi formation orientation** pour le secteur de la Cohésion sociale.

Actions partenariales spécifiques à l'alternance

- Partenaire majeur de l'Opco dans le cadre du développement de l'alternance, **l'Association des apprentis de France (ANAF)** propose une offre de service complète pour accompagner les alternants à chaque étape de leur parcours. De nombreuses actions communes sont organisées au niveau national mais aussi territorial (participation de l'Opco au « Tour de France des apprentis », présence de l'ANAF aux évènements de l'Opco, diffusion commune d'information sur les métiers de la Cohésion sociale...). En 2023, le partenariat s'est particulièrement porté sur la création d'une catégorie spécifique « Cohésion

sociale » dans le cadre du concours « Filme ton job ». Plusieurs vidéos ont ainsi mis en avant nos métiers et la lauréate (apprentie auxiliaire de puériculture) s'est vu remettre un prix par la Présidence de l'Opco lors de la cérémonie organisée le 9 juin.

- Une expérimentation a été mise en œuvre avec **MyFuture** et la branche des Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance : mise en place d'actions de promotion des métiers (visites en entreprise, témoignages, etc.), dans le cadre de l'orientation des collégiens et lycéens. 5 métiers de la branche professionnelle (dont 3 fonctions supports) ont été valorisés à cette occasion.
- Au niveau national, les équipes d'Uniformation ont cherché à poursuivre les partenariats précédemment établis avec les **réseaux nationaux de CFA**. À ce titre, elles ont participé aux conseils de perfectionnement des CFA de l'Éducation populaire et de Croix-Rouge compétences.

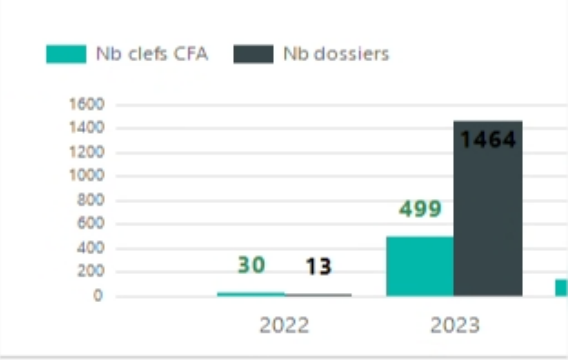
La Fédération des CFA Sport-animation-tourisme a aussi été suivie dans le cadre du protocole de partenariat mis en place par le ministère en charge des Sports pour le développement de l'alternance dans les métiers du sport et de l'animation. Uniformation en est signataire aux côtés des branches Eclat et Tourisme social et familial (TSF). Les réseaux Agence excellence pro et Union nationale des MFR ont été rencontrés régulièrement et invités à participer aux différents événements organisés par l'Opco. Des échanges ont également été institués avec le réseau Formasup pour l'enseignement supérieur.

- Une **dynamique d'échange et d'harmonisation des pratiques Inter-Opco** a été mise en place depuis plusieurs années qui s'est poursuivie en 2023 à travers des échanges réguliers, des groupes de travail spécifiques, la mise à jour du Vademecum de l'apprentissage ainsi que le développement commun d'outils informatiques (API convergence, simulateur du coût de recrutement en alternance...).

Une relation avec les adhérents simplifiée et fluide

Fluidifier et simplifier les relations avec les entreprises passent également par des outils performants et faciles à prendre en main. A ce titre, Uniformation s'est doté d'une nouvelle organisation de sa DSI afin d'intégrer les besoins métiers au cœur de chaque service, et notamment dans les outils développés au service des adhérents :

- **Nouveau portail de déclaration en ligne**, et modernisation des différentes briques de notre Web-privé.
  Plus de 100.000 connexions par mois ont été constatées sur notre portail en 2023.
- Un **parcours téléphonique simplifié** pour garantir des réponses pertinentes les plus rapides possibles.
- **Déploiement de l'API CFA** qui vise à fluidifier les transmissions de contrats d'apprentissage entre les CFA et l'Opco : **9 éditeurs de logiciels CFA accrochés** (et 3 supplémentaires en cours d'accrochage), pour un total de **1.464 Cerfa déposés en 2023**, soit 10% des contrats dès l'année de démarrage



ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE LEURS SALARIÉS

Le **développement des compétences** est une préoccupation majeure de l'ensemble des entreprises et des salariés afin de **faire face aux nombreux défis et enjeux sociétaux** auxquels ils sont confrontés. Les politiques des branches en la matière, tout comme celles portées par l'Opco, se matérialisent par des projets opérationnels, simplifiés, lisibles, innovants permettant à un plus grand nombre de salariés d'accéder à des formations adaptées répondant aux besoins en compétences actuelles et à venir.

Uniformation les accompagne par :

- Le **recours effectif** à la formation des salariés **des plus petites entreprises** et une démarche proactive pour les **publics les moins qualifiés.**
- La montée en puissance de la prise en compte des transformations structurantes induites par la **transition écologique.**
- La poursuite de l'accompagnement à la **transition numérique.**
- La mobilisation et l'optimisation des ressources financières qui font la spécificité d'Uniformation c'est-à-dire d'une part les **contributions conventionnelles** et, d'autre part, les **financements extérieurs** liés aux politiques soutenues par l'État et à forte résonnance dans le champ d'intervention d'Uniformation.
- L'accent sur les **thématiques sociétales** qui sont des marqueurs historiques d'Uniformation notamment l'insertion.
- Le développement raisonné des **nouvelles modalités pédagogiques.**
- La prise en compte des spécificités rencontrées par les **adhérents ultramarins.**

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Suite aux divers pans de la campagne de communication « Départs en formation dans les TPE », poursuivre l'identification des adhérents n'ayant pas recours à Uniformation et cibler les envois d'informations.	Taux de concrétisation (RDV avec CEF, DAF, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, inscription à des formations clés en main, etc.).	Voir pages ci-après
Mobiliser la PCRH (ou d'une éventuelle prestation « Zoom ») sur la thématique de la transition écologique.	Nombre de PCRH (ou de Zoom) conventionnées en 2023 relativement à la transition écologique.	Pas de PCRH relatif à la Transition écologique en 2023. La possibilité d'ouvrir la PCRH sur cette thématique est récente. Pour travailler les impacts RH, il y a un travail amont de la structure sur l'impact global de la Transition écologique sur cette dernière.
Enrichir le parcours numérique en ligne sur la page d'accueil d'Uniformation.fr.	Création d'un parcours numérique sur le nouvel outil en ligne « Les défis d'Unif ».	Mis en ligne sur le site www.uniformation.fr en décembre 2023

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Optimiser les fonds conventionnels par la construction d'offres collectives permettant des économies d'échelle et l'augmentation des départs en formation de petites structures.	Variation 2022/2023 du nombre de salariés partis en formation via les catalogues des branches.	Catalogues de branches : ▪ ECLAT : identique à 2022 ▪ HLA: -12% ▪ OPH:+ 42% ▪ ESH: +16% ▪ Il est à noter que le catalogue mutualité n'a pas eu lieu en 2023 et redémarrera début 2024.
Consolider le positionnement d'Uniformation comme acteur incontournable du secteur de l'insertion.	Variation 2022/2023 du montant engagé annuel et du taux de réalisation du PIC-IAE.	64.212 K€ ont été engagés au titre du PIC IAE 2023 contre 57.139 K€ pour le PIC IAE 2022. Le montant alloué pour l'année 2023 sur fonds publics (60.457 K€) est plus important qu'en 2022 (55.125 K€). Le taux de réalisation du PIC 2022 (clos le 30.04.2023) s'établit à 85,61% proche de celui du PIC 2022 (86,10%).
Développer les actions de sensibilisation pour que les adhérents appréhendent de manière éclairée par l'organisation d'ateliers pour mettre en œuvre des AFEST de qualité.	Nombre d'adhérents ayant participé à un atelier, une réunion ou un webinaire sur les AFEST.	224 adhérents ont bénéficié de notre accompagnement sur l'AFEST
Accompagner les adhérents et les salariés Ultramarins par la construction d'offres collectives permettant de développer les départs en formation.	Variation 2022/2023 du nombre de salariés partis en formation via les catalogues ultramarins.	495 salariés sont partis en formation via les catalogues ultra-marins en 2023 contre 450 en 2022 soit une progression de 10%.

Une commission paritaire spécifique pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés active dans un contexte financier contraint

Le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC -50) est le reflet des orientations politiques et le principal outil de financement des priorités d'Uniformation s'agissant de la formation des salariés en poste dans ces entreprises.

La commission dédiée a donc, chaque année la responsabilité de proposer des orientations répondant aux besoins concrets des adhérents mais également de porter une politique affirmée ayant du sens pour le secteur de la Cohésion Sociale.

L'axe 1 des orientations transversales assoit les positions fortes de l'Opco dans **la lutte contre l'Illettrisme, la promotion de la Transition écologique, le développement de la médiation sociale ou le soutien au développement RH dans les petites entreprises**.

L'axe 2 de la solidarité a, quant à lui, vocation de **faciliter l'accès à la formation de ses adhérents**, selon ses besoins, qu'ils appartiennent à une convention collective ou non.

En 2023, les membres de la commission ont fait le choix d'ajouter trois enjeux à ces deux axes :

- L'accompagnement de structures dans les démarches formatives, plus particulièrement les structures n'ayant pas sollicité de financement de formation depuis plus de 3 ans.
- L'accueil de nouveaux adhérents.
- L'accompagnement et le développement du dispositif VAE, afin de faciliter l'accès à la certification des salariés.

La commission a également élargi son champ d'action à travers le financement de formations collectives innovantes ou atypiques.

Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés a vu son disponible financier diminuer en 2023 malgré des besoins en formation qui sont restés élevés. Cela s'est traduit par une rupture de l'enveloppe solidarité pour les adhérents branchés dès le mois de mars 2023, suivie de l'enveloppe des adhérents non branchés en juillet. Les membres de la commission avaient anticipé cette rupture et mis en place des mesures visant à préserver les actions de formations en lien avec la politique de l'Opco et les départs en formation dans les territoires ultramarins. Les demandes des adhérents relevant d'une branche professionnelle, quant à elles ont pu être réorientées vers le conventionnel.

En 2023, la commission a accordé une importance particulière :

- A la **formation professionnelle dans les territoires ultramarins** qui souffrent d'une difficulté accrue d'accès à la formation. Ainsi, ils ont pu bénéficier de la prise en charge des frais annexes dans le cadre d'actions collectives territoriales ou de formations certifiantes non existantes sur le territoire.
  Elle a également entériné la mise en place d'une **enveloppe spéciale de 100 K€** réservée aux financements de projets innovants dans ces territoires à la suite d'une demande portée collectivement par l'ensemble des quatre conseils d'orientation paritaires en fin 2022.
- Aux **actions inter branches** : **600 000 € ont été dédiés** à l'orientation « projets nationaux ou régionaux interbranches ». **1.330 stagiaires ont été accompagnés** en accueil et accompagnement des jeunes enfants, animation, amélioration des capacités professionnelles…
- Aux initiatives locales, territoriales : dans ce cadre, les membres de la commission ont souhaité l'intervention de porteurs de projet ou de délégations présentant des actions financées par la commission et qui permettent de mettre en valeur l'importance du rôle des délégations dans les territoires et dans le pilotage de projets interbranches locaux.

Exemple

Initiative territoriale interbranche de réseautage et de mutualisation en hyper-ruralité financée par le PDC -50

Aliso est une association de l'économie sociale et solidaire qui pilote un réseau de structures qui mettent en avant l'influence de l'Éducation Populaire dans leurs pratiques sur ***le territoire creusois****, avec des salariés, des bénévoles, des adhérents, des usagers, des compétences et des actions. Elle est composée de 38 adhérents dont 37 associations – 430 salariés – 400 bénévoles administrateurs - 515 bénévoles reconnus "membres actifs" – 14.172 familles et individus concernés avec un budget de 17.486. 385 €.*

L'association Aliso propose différentes actions pour animer le territoire creusois et soutenir les initiatives locales : Éducation Populaire, animation socio-culturelle et réseautage.

Particularités de la Creuse : Une hyper-ruralité qui se distingue par la faible densité de population, le vieillissement, l'enclavement, les faibles ressources financières, le manque d'équipement et de services, le manque de perspectives, la difficulté à faire aboutir l'initiative publique ou privée, l'éloignement et l'isolement sous toutes ses formes.

Impacts de l'hyper-ruralité sur la formation professionnelle :

- *Difficulté pour les structures du réseau à mettre en œuvre les plans de développement des compétences définis.*
- *Difficulté pour libérer des salariés car elles fonctionnement à flux très tendus. Les formations doivent avoir lieu localement avec des horaires adaptés pour permettre le départ en formation des salariés.*
- *Manque de ressources formatives disponibles en local et la majorité ne dispose pas de la certification Qualiopi.*
- *Manque de ressources (humaines/temps/compétences) dédiées à l'ingénierie de formation et au suivi administratif des actions au sein de chaque structure.*
- *Augmentation croissante des coûts d'accès à la formation (coût pédagogique et frais annexes).*
- *Privilégier le présentiel pour rompre l'isolement des salariés en milieu rural.*

Ce projet est un projet « Phare » pour Uniformation :

- *Il conduit à soutenir les besoins d'un nombre significatif d'adhérents très diversifiés.*
- *Il concerne un territoire rural sur lequel l'accès à la formation est complexe à mettre en œuvre, auquel se confrontent quotidiennement les structures. Mettre des ressources (humaines et financières) au service de ce type de projet est l'expression concrète des valeurs que porte l'Opco, de la mission qu'il partage avec d'autres institutions de travailler à améliorer l'accès à la formation.*
- *Il demande une réflexion et un accompagnement sur le long terme.*

Ont été financées des actions sur les thématiques suivantes :

- *Accueillir l'enfant différent.*
- *Les premiers secours en santé mentale.*
- *L'écoute active.*
- *Créer un atelier autour de la sexualité des ados.*
- *Prise de parole devant les partenaires.*
- *Méthodologie de projet.*
- *Techniques de communication graphique.*
- *La direction à l'interface de la gouvernance et de l'équipe salariée.*
- *La dématérialisation comptable.*

Au total : 18 structures ont participé et 62 stagiaires.

Un portefeuille adhérents percuté par les tables de France compétences

Autant avant la réforme de 2018, l'adhésion à Uniformation relevait d'un processus simple puisqu'elle était la conclusion soit d'une demande d'adhésion effectuée sur le site internet d'Uniformation, soit de la réception d'un versement de contribution formation, autant le mode de fonctionnement induit par ladite réforme est souvent générateur de perplexité voire de complexité pour les entreprises.

Il convient ainsi de rappeler que le rattachement à un Opco s'apprécie désormais :

- A la maille de l'établissement et non plus de l'entreprise.
- En fonction de la convention collective applicable et non de la convention collective appliquée.

C'est par ailleurs France compétences qui établit la liste opposable des établissements rattachés à chaque Opco (dite « **fichier SirO** » pour « fichier Siret-Opco ») et la leur transmet mensuellement. Ces listes sont établies sur la base des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises transmettent mensuellement à l'Urssaf ou à la MSA. A cet effet, le GIP MDS a rajouté sur les déclarations des champs permettant d'indiquer la CCN dont relève l'établissement et, le cas échéant lorsque l'IDCC n'est pas inclus dans le champ d'intervention d'un Opco ou en absence de CCN applicable, l'Opco retenu par l'entreprise en fonction de l'activité principale de l'entreprise. L'expérience a largement démontré que les entreprises – ou leurs tiers déclarant - n'avaient pas toujours compris l'importance qu'il y avait à renseigner ces 2 champs avec précision. De ce fait, les équipes d'Uniformation ont dû entreprendre un travail de sensibilisation qui s'avère de longue haleine.

Il faut également préciser que les tables SirO s'appuient sur la **table de correspondance NICO** qui met en relation code **N**AF, code **I**DCC, **C**PNE et **O**pco. Celle-ci fait l'objet d'un dialogue de gestion régulier et constructif entre le service des affaires juridiques de France compétences et la direction générale d'Uniformation.

L'intégration du fichier SirO dans le système d'information d'Uniformation a été faite par étapes qui se sont déroulées principalement sur le dernier trimestre 2023 avec notamment l'introduction d'une nouvelle typologie d'adhérents dit « en partance » qui identifie les établissements connus comme précédemment adhérents d'Uniformation mais qui ne figurent pas (ou plus) dans le fichier SirO. Les adhérents ainsi typés peuvent continuer à suivre les dossiers de financement pour lesquels ils ont antérieurement reçus un accord de prise en charge mais ils ne peuvent plus faire de nouvelles demandes (sauf à fournir une attestation sur l'honneur normalisée par laquelle ils déclarent que leur DSN étaient entachées d'une erreur qu'ils s'engagent à rectifier sans délai puisque leur activité principale les fait bien relever du champ d'intervention d'Uniformation).

Du fait du nombre très important de situations non conformes décelées, il a été décidé en fin d'année 2023 de suspendre la mise en partance automatique des établissements non présents dans le fichier SirO et cette mesure est appelée à rester en vigueur jusqu'à l'automne 2024 afin de permettre aux entreprises de rectifier si besoin leurs déclarations DSN. En revanche, a été maintenue la création systématique des nouveaux établissements.

Enfin il faut souligner que la gestion par établissement est source de difficultés liées d'une part à leur nombre (tous les établissements secondaires des grandes entreprises rattachées à Uniformation figurent désormais

dans notre système d'exploitation) et d'autre part à leur actualisation (notamment en cas de déménagement).

Un dernier point à garder à l'esprit : à fin avril 2024, environ 200.000 établissements sont en « intermédiation » dans les fichiers de France compétences gérés par la Direction de l'observation et de l'évaluation, ce qui signifie que l'Opco déclaré en DSN est en incohérence apparente avec la table de correspondance NICO. Parmi ceux-ci, 3.286 concernent Uniformation.

In fine, le fichier SirO transmis par France compétences début avril et couvrant les DSN de toute l'année 2023 mentionne :

- **55.861 entreprises rattachées à Uniformation.**
- **76.934 établissements rattachés à Uniformation.**

Favoriser les départs en formation

Quatre axes de travail sont initiés pour favoriser le recours effectif à la formation des salariés au sein des TPE :

- **La valorisation des offres de formation clefs en main** proposées par l'Opco avec l'appui des branches professionnelles. En 2023, l'offre Uniformation se compose de 11 catalogues (1 national, 2 Grands Comptes, 3 spécifiques pour les DROM, 5 catalogues de branche) pour un total de 243 formations et 502 sessions. Plus de 20 000 contacts dans nos bases de données ont reçu et ouvert à minima une information concernant l'offre de formation nationale au premier semestre 2023. Pour améliorer le taux de remplissage de certaines sessions de formation, 3 Newsletters formation ont été adressées en février, avril et juin. Ces newsletters sont très bien accueillies avec un taux d'ouverture de 30,7%. Un intérêt également exprimé lors des "Conversations d'Uniformation", deux temps d'échanges organisés avec 26 à 30 structures lyonnaises et parisiennes pour apprécier leur niveau de connaissance et de satisfaction des services de l'Opco.

  La **rubrique offre de formation** accessible sur **www.uniformation.fr** est la **3ème page la plus consultée du site** après la page d'accueil et la page de connexion (identification avec saisie Icom et mot de passe). Cette rubrique a enregistré **44.254 visites durant le 1er semestre 2023**, soit une progression de **plus de 37% par rapport au 1er semestre 2022** (32.275 visites). Cette évolution s'explique très certainement par l'effort supplémentaire de communication avec les newsletters "offres de formation" tout au long de l'année et les 30 publications sur les réseaux sociaux ayant touché plus de 15.000 comptes Facebook, Linkedin et Twitter.

- **La valorisation des financements accessibles** pour des projets de formation "à la carte" : plan de développement des compétences, financements exceptionnels (FNE, REVA, Plan pauvreté, aidants numériques, PIC IAE, financements exceptionnels pour les animateurs salariés). **4 emailings spécifiques** ont été adressés à l'ensemble des adhérents, permettant ainsi de **toucher plus 26.000 contacts**. 7 actualités ont également été mises en ligne sur uniformation.fr pour exposer les conditions d'accès à ces dispositifs.

- Depuis septembre 2022, **6.791 structures identifiées bénéficient d'une attention particulière** puisqu'elles n'ont pas bénéficié des fonds de la formation professionnelle depuis 3 ans. 8 emailings ciblés ont été adressés fin 2022 pour toucher cette population. Depuis, ces structures continuent de bénéficier des informations adressées dans le cadre des newsletters nationales et de formation. D'autres opérations telles que les mardis de la formation (4 dates de webinaires) ont été lancées en 2022.

  Au 1er juillet 2023, **452 adhérents ont bénéficié ou vont bénéficier d'une prise en charge financière** (soit un taux de transformation de 6,65%). D'autres éléments de concrétisation sont également à prendre en compte : 750 appels entrants enregistrés, 166 appels sortants, 14 inscriptions aux mardis de la formation, 161 rendez-vous avec un conseiller emploi-formation (CEF), 171 participations à un événement régional.

  Une nouvelle campagne de communication spécifique est prévue de fin septembre jusqu'à fin décembre pour cette cible spécifique.

- **Donner envie de formation et outiller les structures adhérentes** dans l'élaboration du Plan de développement des compétences avec la plateforme **Les Défis d'Unif**. Lancée le 1er janvier 2023, l'outil comptabilise déjà **14.416 visites en 6 mois**. Les utilisateurs passent 3 minutes 17 en moyenne à consulter des contenus et répondre aux questions posées. Une campagne de référencement Google de 2 semaines et demie a également été mise en œuvre pour booster la visibilité de l'outil sur le web en général. Les Défis d'Unif, un outil innovant au service de votre stratégie formation | Uniformation.

Une offre de formation catalogue adaptée

Qu'elles soient à l'initiative de l'Opco ou des branches professionnelles, les offres clefs en main illustrent parfaitement le rôle de l'Opco et des branches pour soutenir les adhérents dans leur politique formation. **Organisées sous forme de sessions collectives sur des thématiques variées, transversales ou « cœur de métier »,** ces formations permettent aux adhérents, quelques soient leur taille, de s'exonérer d'ingénierie pédagogique, de recherche d'organismes de formation, de bénéficier d'une offre de qualité et d'éviter toutes contraintes administratives liées à leur organisation. L'Opco joue également son rôle de régulateur en contenant les coûts des organismes par le lancement d'appels d'offres marché public et permet des économies d'échelles.

En s'appuyant sur des résultats d'études objectives (baromètre, études de branches) ou de remontées de besoins des territoires, **les thématiques sont choisies pour répondre aux besoins actuels et futurs de nos entreprises adhérentes**. **Elles permettent à l'Opco de porter une politique transversale affirmée** et aux branches d'infléchir les plans de développement des compétences des entreprises notamment pour répondre aux mutations sectorielles.

Enfin, Uniformation assure pour la quasi-totalité des catalogues un rôle d'évaluateur (à froid/à chaud) maîtrisant ainsi la qualité des formations mises en œuvre.

Le catalogue des formations transversales clés en main

L'objectif : faire gagner du temps dans la construction, la planification et la mise en œuvre des actions de formation de nos adhérents de moins de 50 salariés.

Notre société évolue et impacte les organisations des structures de la Cohésion sociale. De nouvelles compétences deviennent indispensables pour conforter, relancer et développer leur activité.

Uniformation s'est donc attaché à proposer des formations immédiatement opérationnelles et en phase avec leurs préoccupations.

Professionnalisantes, de courte durée, sans avance de frais, à distance ou en présentiel, les formations de notre catalogue évoluent, s'enrichissent et sont conçues pour faciliter les départs en formation. Nous avons également élargi notre offre de formation avec une nouvelle rubrique de ressources numériques en accès libre, permettant d'acquérir des compétences pour se professionnaliser à son rythme, avec efficacité.

Et parce que la formation est souvent complexe à mettre en œuvre (analyse des besoins, montage des dossiers, suivi administratif, avance de trésorerie…), Uniformation a conçu cette offre de formation clés en main. Ainsi, nous prenons en charge le financement, nous concevons les programmes de formation, nous nous chargeons de la sélection des prestataires de formation sur l'ensemble du territoire et simplifions au maximum le processus d'inscription des salariés.

- Nombre total de **sessions** : **374**
- Nombre total de **stagiaires** : **2.945**
- Nombre de total de **thématiques** : **40**
- Satisfaction générale : **93% des stagiaires** ayant répondus aux questionnaires **sont satisfaits**.

Focus sur les actions Transition écologique du catalogue transversal

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets, a créé une 6ème mission pour les Opco qui sont désormais chargés « *d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable, et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences* ». Cette nouvelle mission nous a permis d'intégrer deux actions de formation dédiées à la transition écologique dans l'offre 2023 :

- Impulser une stratégie de transition écologique dans sa structure (une formation-action opérationnelle à destination des fonctions de direction).
- Accompagner des publics sur les enjeux de transition écologique (des actions concrètes pour sensibiliser les usagers, équipes, bénévoles, etc. …).

Catalogue interbranche de la SPP Accompagnement social et éducatif – Jeunesse – Loisirs sur les activités d'accueil

En 2022, les partenaires sociaux de la SPP Accompagnement social et éducatif – Jeunesse – Loisirs (ASEJL) ont travaillé sur **une offre commune de formation clé en main** pour les salariés des 3 branches professionnelles, ECLAT, Tourisme social et familial et Habitat et logement accompagnés, relative **aux activités d'accueil.**

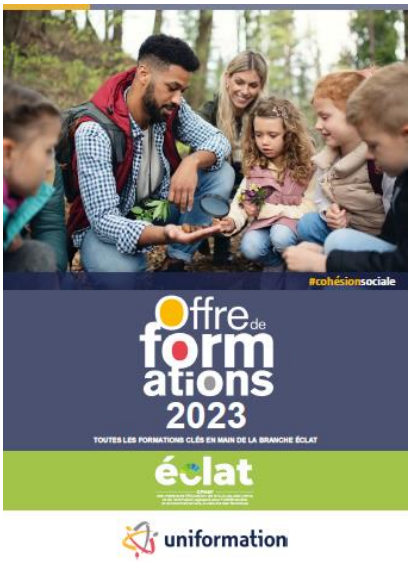
Ce catalogue était composé de 5 thématiques et a été proposé aux salariés des 3 branches en 2023 :

- Optimiser sa communication dans l'activité d'accueil.
- Réagir face à des situations d'incivilité et de conflit dans l'accueil du public.
- Sensibiliser à l'éco responsabilité dans les activités d'accueil.
- L'accueil et l'accompagnement des publics spécifiques.
- Valeurs de la République et Laïcité.

9 sessions se sont déroulées en 2023, regroupant plus de **120 stagiaires** mobilisant **plus de 70 structures** différentes.

Ce premier projet interbranche est donc un succès et les travaux menés par ces branches vont alimenter les réflexions de l'Opco et ainsi proposer cette offre à toutes les branches relevant du périmètre de l'Opco via le catalogue national.

Le catalogue de la branche ÉCLAT



La formation est une priorité pour les entreprises de la branche des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires (ÉCLAT). La branche considère que l'accès à la formation de tous les salariés, tout au long de leur vie professionnelle, constitue des opportunités d'évolution, de développement des compétences et d'enrichissement personnel. La branche renouvelle donc chaque année son offre de formations clés en main, et en 2023, presque **50 thématiques** ont été proposées à tous les employeurs qui ont inscrit plus de **1.300 salariés** sur cette offre.

- 2 nouvelles thématiques sur la musique complètent cette année l'offre pour les intervenants et professeurs de musique et proposant également un parcours métier composé de 8 actions différentes.
- 2 nouvelles thématiques sur la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) rassemblant plus de 50 stagiaires ont également été proposées.

Cette année, les évaluations des sessions du catalogue ont été **automatisées et digitalisées** pour améliorer les taux de retour et ainsi prendre en compte plus aisément les demandes d'évolutions des stagiaires pour les prochaines sessions.

Enfin, afin d'améliorer les taux de présence sur ce catalogue, Uniformation a réalisé des **développements informatiques** permettant des relances automatiques de confirmation d'inscriptions auprès des employeurs ainsi que des stagiaires inscrits sur les sessions du catalogue 2024. L'impact de ses nouvelles mesures et développements sera mesuré en 2025.

Une offre de formation catalogue adaptée pour la branche des Missions locales/PAIO

Demeurant attentive à répondre aux attentes de l'ensemble des salariés et aux aspirations des employeurs, la branche des Missions locales et PAIO (ML) contribue depuis 2003 à la cohésion de l'ensemble des structures adhérentes en déployant avec Uniformation des formations nationales « clés en main », permettant à ses adhérents de pouvoir se former sur une dizaine de thématiques à enjeu fort sur les territoires telles que prévenir les risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail, laïcité en Mission Locale , vivre une citoyenneté active… Afin de compléter les formations déjà présentes dans le cadre des actions collectives nationales (ACN) portées par la branche, des Plans Régionaux de Formation (PRF) sont déployés pour répondre aux besoins spécifiques des territoires. En 2023, c'est **168 sessions** dans lesquelles **1.586 stagiaires** ont suivi une formation dans le cadre des **ACN** et **6.193 stagiaires** grâce aux **PRF** répartis sur **490 sessions**.

Des catalogues des branches du secteur de l'habitat social

En 2023, les branches de l'habitat social : Offices publics pour l'habitat (OPH) et Entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ont eux aussi structuré leur offre de formation sous la forme de catalogues de branche. Une offre de formation clé en main pour les adhérents qui explique son succès.

En effet coté **ESH**, ce sont **98 sessions de formation** qui ont été animées à destination de plus de **760 participants**.

Coté **OPH**, **480 stagiaires** ont été formés à l'occasion des **55 formations** organisées.

Entre 25 et 30 actions de formation différentes ont été proposées dans chaque catalogue sur les grands enjeux du secteur comme la transition numérique ou l'accompagnement au changement, mais aussi sur l'actualité du logement social et la règlementation, la gestion locative et la commercialisation, les publics spécifiques et la relation aux locataires.

Les **catalogues régionaux** sont le fruit d'une expertise menée par les équipes en région pour déceler des besoins particuliers à certains territoires qui permet de construire une offre de catalogues complémentaires à l'offre transverse nationale et aux catalogues spécifiques de branches.

Nous avons pu mettre en place des catalogues spécifiques pour les territoires ultra marins, pour nos adhérents grands comptes (catalogue porté par la délégation Grands comptes) et des autres adhérents franciliens sur l'Ile-de-France.

Les catalogues des Outre-mer

Les catalogues ultramarins sont mis en œuvre par les délégations Réunion et Antilles-Guyane.

Ils sont le résultat d'un travail commun entre nos équipes territoriales et les conseils d'orientation paritaire (COP). En effet, les territoires ultramarins ont leurs spécificités pour lesquelles sont développées des actions non proposées en métropole dans nos autres catalogues telle une action intégrer la dimension interculturelle dans sa pratique professionnelle en Guyane.

Ils permettent également de développer des relations partenariales avec les acteurs locaux et notamment de faire vivre l'offre des organismes de formation présents sur ces territoires.

En 2023, ce sont **495 salariés** qui ont pu bénéficier de ces actions pour **63 actions proposées**.

Le catalogue cartes en mains de la délégation Ile-de-France

Ce sont **11 actions mises en œuvre** par la délégation Ile-de-France en 2023 pour répondre aux besoins des adhérents franciliens. Ces actions visent à mettre en place des actions répondant aux besoins détectés par nos équipes auprès des adhérents. Ainsi des actions du catalogue 2023 tiennent compte des enjeux concernant l'organisation du travail ou encore le numérique. Des actions telles que Manager à distance ou en en télétravail, Mieux collaborer en interne et développer les outils collaboratifs grâce au numérique, Manager efficacement à l'ère du numérique se sont mises en œuvre.

Le catalogue cartes en mains 2023 de la délégation Ile-de-France a permis à **285 structures** de participer à nos actions de formation et **de former 309 salariés** sur les différents thèmes. Un véritable plus notamment pour les petites structures de leur permettre de disposer d'une offre clé en main au plus près des territoires afin de répondre à leurs besoins et de participer à la montée en compétences de leurs salariés.

La catalogue Grands comptes

Le catalogue est un des éléments « phare » de l'offre Grands Comptes. Prioritairement ouvert aux entreprises s'acquittant d'une contribution auprès de l'Opco, il permet aux collaborateurs RH de nos adhérents de participer à des actions de formation dont les thèmes sont déterminés en fonction de l'actualité, mais également en fonction de leurs besoins, tels qu'ils ont pu les exprimer à travers les rendez-vous et divers échanges.

L'intérêt est double :

- Se former sur des thématiques RH via des prestataires sélectionnés sur appel d'offres par l'équipe Grands Comptes
- Se retrouver dans des groupes homogènes puisque constitués exclusivement de collaborateurs RH des grands comptes : échanges et rencontres entre pairs.

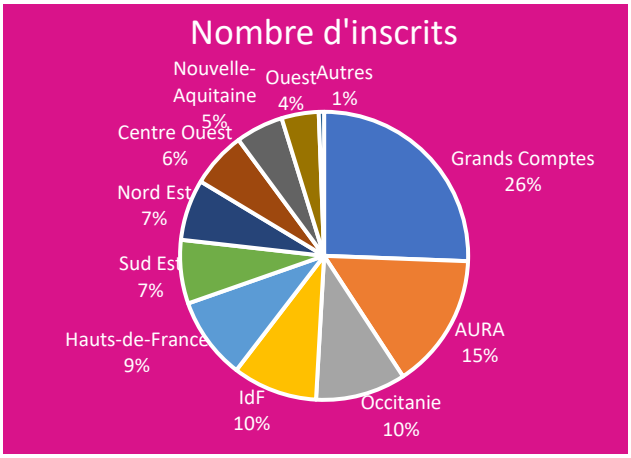
Le catalogue, largement ouvert aux salariés des adhérents de 50 salariés et plus en régions, est **réalisé 100% à distance**. Il comporte :

- Des actions de formation (14 sessions réalisées)
- Des webinaires dits « Heure Grands Comptes » (3/an)
- 12 thématiques proposées, pour un total de **11 sessions réalisées** (2 annulations,1 duplication), avec **336 inscrits**.

Le plus : une ouverture à l'ensemble des grands comptes.

75% des inscrits aux actions de formation et 62% des inscrits ont été des adhérents de régions et pas uniquement de la délégation Grands Comptes**.**

Concernant les branches : comme en 2022, ce sont les OPH qui comptent le plus d'inscrits sur les actions de formation (30%), devant la mutualité (15%), les hors branche (14%) et les adhérents ECLAT (13%). D'autres branches (dans l'ordre ESH, MLPAIO, TSF, RQ, Alisfa, HLA, IRC) sont également représentées mais de façon plus marginale.



Des projets innovants dans les territoires ultra-marins

Convention de partenariat avec l'Agefiph Martinique

Uniformation et L'Agefiph ont conclu le 18 janvier 2021 une convention cadre au niveau national. En déclinaison de cette convention et en présence de la présidence de l'Opco, une fiche action régionale sur le territoire martiniquais a été signé le 29 novembre 2023.

Ce partenariat vise à renforcer l'articulation et les synergies entre nos offres de services et contribuera à un meilleur maillage du territoire martiniquais et à développer une dynamique de collaboration entre nos deux réseaux.

Il permettra de renforcer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et d'accroître la mobilisation des entreprises et des branches en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en Martinique.

Uniformation a donc pris l'initiative d'impulser ce partenariat pour sensibiliser et accompagner au mieux les structures adhérentes et futures adhérentes du champ de la Cohésion sociale sur les problématiques de recrutement via l'alternance et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ce projet a été accueilli avec beaucoup d'enthousiasme par la direction de l'Agefiph Martinique, car Uniformation Martinique a été le premier à signer ce partenariat régional, avec un plan d'actions défini conjointement (réunions d'information et de sensibilisation sur nos offres de service, participation à la semaine du handicap ou forum de l'emploi et formation avec remise de trophées, jobdating, rendez-vous communs…).

Comme première déclinaison opérationnelle de ce partenariat nous avons pu participer au 1er concours « Les Trophées des administrations & entreprises inclusives de Martinique » organisé par L'AGEFIPH et d'autres partenaires régionaux, et ce, dans le cadre de la semaine européenne des personnes handicapées. 2 structures d'Uniformation ont reçu des trophées pour leurs diverses actions.

Nous avons donc décidé d'organiser une réunion collective avec l'Agefiph, suivie d'une remise de prix pour 3 associations (une ACI, une aide à domicile et un foyer de jeunes travailleurs) ayant mis en place divers projets : reconversion, formation et accompagnement pour création d'entreprise (création d'une cyber base pour des publics DYS), adaptation au poste de travail) pour leurs salariés en situation de handicap.

Les journées de la Cohésion sociale et des solidarités

Le **Carrefour de l'Emploi et de la Formation dans la cohésion sociale** a pris forme en 2022 en Martinique lors d'une rencontre avec les adhérents de l'animation et des services à la personne et s'est inscrit dans le cadre du mois de l'Economie sociale et solidaire. Lors de cette rencontre les entreprises ont exprimé des difficultés pour recruter du personnel par un manque d'attractivité des métiers.

Fort de cette première manifestation réussie Uniformation s'est rapproché de deux partenaires qui avaient organisé le salon de la solidarité en Guadeloupe en 2022 : la Préfecture et le DRA SIAE.

L'idée est donc venue d'organiser deux journées distinctes en regroupant les évènements. Cette manifestation permettait également de fêter les 10 ans de présence d'Uniformation sur le territoire.

Deux temps fort sur les 2 journées :

Les rencontres interprofessionnelles de la cohésion sociale et des solidarités à destination des professionnels la première journée et pour le second jour du Carrefour des métiers, de la formation et de l'emploi de la Cohésion sociale et des solidarités autour de 5 secteurs identifiés : animation, insertion par l'activité économique, services à la personne, petite enfance et médiation sociale

Impact au niveau du territoire de la Guadeloupe

Nous avons touché 380 professionnels et membres de structures associatives du domaine de l'ESS en tant que public avec un plateau de 112 représentants (responsables d'organismes financeurs, opérateurs du financement, fondations, têtes de réseaux, syndicats employeurs et dispositifs d'accompagnement spécifiques) pour la 1ére journée.

La 2éme journée, le carrefour a vu la visite de 720 personnes dont de nombreux demandeurs d'emploi participants notamment au Jobdating

Une 3ème édition en 2024 a été énoncé par la préfecture lors du bilan !

Les plus de la manifestation

- **Favoriser** en Guadeloupe la **rencontre et les échanges** entre tous les acteurs de l'emploi et de la formation qualifiante des secteurs de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), les institutionnels, les employeurs, les salariés en reconversion, les collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi…
- **Regrouper** toutes les informations sur un site unique, l'occasion de récolter en une seule journée et sur un même lieu toutes les informations sur les métiers et les emplois dans l'Economie Sociale et Solidaire et plus particulièrement l'Animation, les Services à la Personne, le Médicosocial, l'Insertion par l'Activité Economique, etc.
- **Faire témoigner** des employeurs et salariés avec des parcours de formation dans ces branches et secteurs d'activité.
- **Permettre** aux salariés, demandeurs d'emploi, collégiens, lycéens, étudiants de découvrir les métiers de ces secteurs et branches d'activité.
- **Faciliter** les échanges directs en renforçant la proximité avec les bons interlocuteurs : ateliers, stands, entretiens individuels.
- **Valoriser** des métiers de ces secteurs et de ceux qui y exercent leur activité professionnelle à travers une remise de trophées. Développer l'attractivité des métiers de la Cohésion sociale et notamment ceux de l'aide à domicile, l'animation, l'insertion, la petite enfance, la médiation sociale…

Focus sur la journée Carrefour des métiers

Une première en Guadeloupe, après une expérimentation en Martinique en 2022, le Carrefour de la formation et de l'emploi de la Cohésion sociale et des Solidarités vise à promouvoir les 5 métiers cibles sur ces deux jours auprès de différentes personnes du territoire.

Sont principalement ciblés les demandeurs d'emploi, les jeunes en recherche de contrats en alternance, les bénéficiaires du RSA, les personnes en transition ou reconversion professionnelle ainsi que les personnes venant d'arriver sur le territoire.

De plus, toute la journée 5 ateliers ont été mis en place visant à découvrir dans chaque secteur d'activité les métiers et les parcours de formation animés par des professionnels, des institutionnels, des employeurs et des salariés pour apporter un témoignage de ce que sont les réalités de l'activité professionnelle au sein de ces secteurs.

Sans oublier un temps de convivialité autour d'une remise des trophées pour les 14 Initiatives les plus marquantes sur le territoire et l'anniversaire des 10 ans d'Uniformation.

L'accompagnement des jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi par le Contrat Garantie Ambition (GADIAMB)

Le Contrat de professionnalisation expérimental Garantie Ambition (contrat GADIAMB) mis en œuvre sur le territoire de La Réunion est né d'une concertation entre acteurs économiques locaux, ceux de l'insertion et de l'emploi. Ce dispositif innovant a pour ambition de former et d'accompagner exclusivement des jeunes de moins de 26 ans les plus éloignés de l'emploi vers une insertion durable notamment en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'insertion et de l'emploi pour le sourcing, la mise en œuvre d'ingénierie de formation sur mesure, de suivi d'évaluation pédagogique et de tutorat renforcé en entreprise. Ainsi un jeune sans expérience professionnelle significative, sans qualification, peut acquérir des compétences comportementales et professionnelles nécessaires pour s'intégrer dans la vie active.

Par arrêté préfectoral, le contrat Garantie Ambition est inscrit aux mesures du Plan Triennal pour l'emploi qui s'appuie en grande partie sur le Plan d'investissement compétences (PIC). La 13ème mesure de ce plan triennal prévoit l'accompagnement de ce dispositif Contrat Garantie Ambition dans le cadre du développement de l'emploi local et de l'insertion des jeunes réunionnais. La coordination du dispositif Contrat Garantie Ambition est confiée au Medef Réunion.

Uniformation, en tant qu'opérateur de compétences sur le champ de la cohésion sociale et de l'insertion, se mobilise pour accompagner ses adhérents, dans cette démarche de responsabilité sociétale entreprise, en facilitant le recours au contrat de professionnalisation expérimental Garantie Ambition, tout en sécurisant le projet de recrutement et d'accompagnement de ce public jeune éloigné de l'emploi.

Ainsi nous avons mis en œuvre, un cadre d'ingénierie d'accompagnement, des prestations des organismes de formation architectes, conçu par la délégation Uniformation Réunion afin de sécuriser les phases de recrutement, les parcours professionnels pour les jeunes candidats et l'investissement des entreprises ainsi qu'un plan d'actions rendez-vous terrain des CEF de la délégation pour recenser les adhérents désirant s'investir sur ce projet RSE et un accompagnement renforcé par les CEF de la délégation Réunion pour chaque projet et à chaque étape.

Un résultat positif pour ce projet :

- Objectif fixé : **22 contrats**
- **Nombre de contrats signés** : **21 contrats**
- Nombre d'adhérents concernés : **13 adhérents**
- Branches professionnelles concernées : Aide à domicile, Éclat, Alisfa.
- Taille des adhérents concernés : -11, 11/49 et 50+

Ce projet a été concluant avec la signature des 21 contrats sur un plan d'actions d'une courte durée de 6 mois auprès des adhérents. Ceci permet de confirmer le dynamisme de l'emploi des entreprises de la Cohésion sociale sur le territoire et témoigne de l'expérience de nos adhérents déjà acculturés au recrutement d'un public en insertion et/ou de faible niveau de qualification.

Ce projet a aussi renforcé les liens avec les partenaires de l'insertion et du sourcing (initiation aux outils de prise d'offres d'emploi des partenaires et fiches de liaison avec les organismes du sourcing, interconnaissance des modes de fonctionnement des opérateurs de l'insertion et Opco).

Il nous a aussi permis de faire connaître aux partenaires et organismes de l'emploi et de l'insertion du territoire les secteurs professionnels de la Cohésion sociale.

Les adhérents investis dans ce projet GADIAMB sont ambassadeurs des valeurs inclusives de la Cohésion sociale auprès des partenaires et institutionnels du territoire.

Uniformation
16 h ·

La délégation Uniformation Réunion est fière d'annoncer la signature du premier contrat dans le cadre de l'expérimentation du Contrat Garantie d'Ambition !

Félicitations à Mélanie qui pourra se former pendant 6 mois au métier d'Animatrice Sociale dans la lutte contre les violences faites aux femmes, aux enfants et aux familles, au sein de l' Association AFECT.

Uniformation poursuit son engagement en faveur de la jeunesse réunionnaise en déployant de belles opportunités pour les jeunes comme Mélanie de se former, de monter en compétences et de contribuer à une société plus inclusive. Un grand merci à l'association pour son accompagnement précieux, et à l'organisme de Formation Réunion des talents pour son rôle essentiel dans l'ingénierie et le suivi du parcours de Mélanie.

#cohesionsociale #lacohesionsocialerecrute #formationprofessionnelle #association #social #engagement social

La présidence à la rencontre des adhérents et des institutionnels dans les territoires ultra-marins

La Présidence d'Uniformation, Catherine GATTI et David CLUZEAU et le directeur général, Olivier Phelip ont par deux déplacements effectués au cours de l'année 2023 témoigner à nouveau que les territoires ultramarins était au cœur des attentions paritaires

Dans un premier temps, ils sont venus à la rencontre, fin avril, des partenaires institutionnels et des adhérents réunionnais afin de prolonger l'action que mène sur place sa délégation territoriale implantée à Sainte-Clotilde, sous la direction de Caroline HAU.

L'occasion de resserrer les liens avec la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) et la Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage (DFPA) du Conseil régional, l'ATPro, l'ARML, Pôle Emploi, le Centre régional information jeunesse (CRIJ) Réunion, le Pôle réunionnais d'organisation développement innovation jeunesse (PRODIJ), le Conseil d'orientation paritaire (COP) réunionnais d'Uniformation, le Mouvement associatif réunionnais, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, le délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS).

↑ "Regards croisés sur les branches de l'#ESS à La Réunion, les constats et enjeux" : la Présidence d'Uniformation échange avec ses partenaires locaux (ANLCI, MAR ...) à l'issue de la présentation par le directeur de la #CRESS.

→ Uniformation et l'ARML Réunion ont conclu le 25.04 une convention visant à améliorer l'information sur les #métiers auprès des jeunes accueillis en Mission locale pour favoriser leur accès à l'emploi et à renforcer les opportunités d'emploi et d'alternance (contrat Gadiamb).

↑ Rencontre avec la Deets de La Réunion (Sylvain LIAUME, responsable de pôles et directeur ad-joint et Eric BERTRAND, responsable service Muteco et DARP) pour évoquer le PIC IAE, le FNE, la PCRH collective et tous les projets portés par la Cohésion sociale.

⬅ Uniformation et Transitions Pro Réunion ont signé le 24 avril une convention de partenariat pour accompagner les reconversions professionnelles des salariés et répondre aux besoins en #emploi des secteurs de la Cohésion sociale, tout en sécurisant les parcours de formation.

➡ L'occasion également de participer à une remise de diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture à 28 collaborateurs des crèches Babyland et Isautier qu'Uniformation avaient soutenus financièrement dans leurs démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans un second temps, ils ont entrepris fin novembre un déplacement qui les a successivement conduits en Guyane, à la Martinique et enfin à la Guadeloupe dans un riche programme organisé par Erwan Leaustic, à la tête de la délégation Antilles-Guyane d'Uniformation.

Ouvre la visite des locaux récemment investis à Cayenne et aux Abymes, témoins de l'enracinement d'Uniformation dans ses territoires, cela a permis de réunion tous les partenaires locaux de l'Opco pour célébrer dignement les 10 ans de la présence d'Uniformation an Guyane et en Guadeloupe.

Sans omettre des échanges approfondis avec les institutionnels (CAF de la Guyane, Collectivité territoriale de Martinique) pour la mise en œuvre d'innovants projets partenariaux, des rencontres avec des adhérents engagés dont les réalisations donnaient un sens concret aux décisions prise en Conseil d'administration (chantiers d'insertion YENKUMU LUTU et ADLVP) et une prise de parole sur les ondes de Welshradio en Guyane.

⬆ Carrefour des métiers, de la formation, de l'emploi de la **Cohesion sociale** et des solidarités : ouverture de la journée par Catherine Gatti.

⬆ Cérémonie de remise des trophées de l'Emploi et de la Formation à la Guadeloupe.

⬇ Rencontre à des salariés en insertion en commune éloignée de Guyane.

⬇ Remise de certificats CléA en Martinique.

La poursuite des financements extérieurs

Les branches du secteur de la Cohésion sociale, par les publics, salariés ou usagers qu'elles accompagnent, sont interpellées au premier chef par les pouvoirs publics pour les aider dans la mise en œuvre de leurs politiques. Uniformation a souhaité soutenir l'implication des branches par la recherche de financement et la mise en place de projets partenariaux à forte valeur ajoutée pour les entreprises et les salariés, et ainsi contribuer à renforcer l'identité de ses secteurs comme vecteurs incontournables des politiques publiques.

Le plan aidants numériques

En lien avec le **volet inclusion numérique du Plan de relance gouvernemental**, Uniformation avait été sollicité en 2020 par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT) dans le cadre d'un Plan national de formation des médiateurs et aidants numériques pour la mise en place d'un dispositif en faveur du développement des métiers et des compétences sur cette thématique et faire effet de levier pour l'inclusion numérique des personnes en difficultés.

Le Plan Aidants Numériques a ainsi pu être mis en place pour **une durée de deux années** avec un lancement **au 1er janvier 2021 et une fin prévue au 31 décembre 2023**. L'objectif de ce dispositif est **de former les salariés à l'accompagnement des publics vers l'autonomie dans la compréhension et les usages des technologies**.

Pour se faire, fin 2022, un avenant de prolongation sur l'année 2023 a été signé permettant ainsi de continuer à financer des départs en formation dans le cadre fixé par ce partenariat, avec des formations jusqu'au 30 septembre 2023 et des dates de fin de réalisation des formations au plus tard le 31 décembre 2023. La signature de cet avenant a permis de ne pas avoir de rupture dans les engagements fin 2022.

Une campagne de communication a été menée visant à promouvoir les financements possibles pour la formation des aidants numériques : flyers, vidéo, webinaires ont été proposés aux adhérents d'Uniformation.

A l'automne 2023, l'ANCT a sollicité Uniformation afin de poursuivre ce partenariat. En effet, les résultats de l'édition 2023 du Baromètre Uniformation montrent que les enjeux autour de la formation et du développement des métiers de la médiation numérique sont importants : 81% des répondants ont identifié des domaines de compétences à développer en lien avec le numérique (soit +14 pts). 33% d'entre eux citent la sensibilisation, des salariés et/ou des usagers au numérique.

Une nouvelle convention a donc été signée, permettant de poursuivre le financement de formations du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

Le FNE-Formation

Depuis le printemps 2020, le FNE-Formation a fait l'objet d'un renforcement afin de répondre efficacement aux besoins immédiats des entreprises en matière de formation, notamment celles dont les salariés étaient placés en activité partielle, puis pour accompagner les entreprises dans la reprise économique.

Au regard de l'évolution de la situation économique, des besoins des entreprises, en particulier des TPE et PME, et de la fin de la mobilisation massive de l'activité partielle, les crédits alloués au FNE-Formation en 2023 ont financé, dans les conditions prévues par les articles L. 5111-1 et R. 5111-1 du code du travail, l'accompagnement, des entreprises par la formation des salariés dans un contexte marqué par des transitions et mutations économiques, autour de 4 axes prioritaires :

- **la transition écologique**, à travers l'éducation et la sensibilisation des usagers/publics en matière de protection de l'environnement, l'adaptation à l'épuisement des ressources, le tri de déchets, la favorisation de l'économie circulaire, mais également l'adaptation des modes de construction / rénovation permettant une meilleure gestion des ressources ou encore la réorganisation des entreprises dans leur pratique professionnelle.
- **la transition alimentaire et agricole**, en vue d'accompagner la mise en œuvre de nouveaux modes de production plus durables et diversifiés, la vente en circuits courts, et de lutter contre le gaspillage alimentaire.
- **la transition numérique**, centrée sur l'innovation et la digitalisation de la relation clients / usagers, l'éducation au numérique, la gestion et la protection des données ou en encore les innovations numériques au service de la construction et du logement.
- **les grands événements sportifs**, pour contribuer à leur dynamique, que ce soit par les capacités d'accueil et d'hébergement, l'accompagnement touristique ou la médiation sociale, et dans l'objectif de les rendre plus inclusifs.

Uniformation s'est positionné sur les 4 axes, a obtenu une enveloppe budgétaire globale de 2.850 K€, pour une opération dont les engagements ont été prolongés jusqu'au 31 mars 2024.

Le tableau ci-dessous détaille par mois le nombre de dossiers engagés, de salariés concernés et le montant engagé au 31 décembre 2023 :

Période	Nb stagiaires	Nb dossiers	Engagement global	Engagement FNE
Août	9	3	14 033	12 691
Septembre	458	58	165 478	120 731
Octobre	323	72	198 634	136 972
Novembre	797	147	737 778	458 657
Décembre	1 799	250	1 494 281	956 180
TOTAL	**3 386**	**530**	**2 610 206**	**1 685 234**

Les demandes de cofinancement ont majoritairement porté sur des projets de formations rattachés aux transitions écologique (66% des engagements) et numérique (30%), celle alimentaire et l'accompagnement aux grands événements sportifs étant restés peu sollicités.

Les branches ont pour la plupart apporté des compléments financiers au titre de la rémunération ou des frais annexes. Les plus mobilisatrices de l'opération sont l'Aide à domicile (environ 530 K€), les OPH et ESH (rassemblant près de 430 K€), Alisfa (environ 150 K€), les ACI (plus de 130 K€) ou encore le TSF (plus de 100 K€).

Il est à noter que ce millésime 2023 du FNE s'est clos le 31 mars 2024 sur un **engagement de 2.367 K€ (soit 83% de l'enveloppe allouée) pour le financement de près de 5.300 salariés, 77.000 heures de formation et 420 entreprises.**

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Pour la branche des Familles rurales

Une convention a été signée entre la CNSA et Uniformation pour la période 2022 – 2025 destinée à financer les actions de professionnalisation et de qualification mis en œuvre par les adhérents de la branche Familles rurales.

Ce partenariat est essentiel pour conduire une politique volontariste de professionnalisation des intervenants à domicile et des personnels soignants qui œuvrent auprès des personnes âgées ou en situation de handicap, puis des personnels encadrants d'une dizaine d'associations Familles rurales. Dans le cadre de cette convention, les enjeux sont la mise en place de parcours de formation de développement des compétences.

2023 a vu une montée en puissance des départs en formation, avec 30 % de stagiaires supplémentaires par rapport à 2022. Les besoins, ainsi que la dynamique de formation sont repartis à la hausse. Cependant la difficulté de remplacement des intervenants à domicile ainsi que la pénurie de personnel restent des freins au départ en formation du personnel en poste

Les **chiffres clés** des réalisations 2023 dans le cadre de cette convention :

- **663 stagiaires** pour des formations professionnalisantes pour les intervenants et le personnel encadrant.
- **9 153 heures de formation** réalisées, au bénéfice des intervenants et des encadrants.
- Pour un **montant total de 356 582 €** avec la participation à hauteur de 60 % de la CNSA et 40 % de fonds conventionnels Familles rurales.

Pour la branche de l'Aide à domicile

En dépit des difficultés financières croissantes rencontrées par les structures depuis de nombreuses années, de l'évolution de la législation sur la formation professionnelle qui a eu un impact fort en 2018 sur les fonds conventionnels de la branche et du contexte passé de crise sanitaire ayant impacté fortement les structures, les efforts de professionnalisation, sont néanmoins revenus en 2022 à des niveaux attendus dans le cadre des projets cofinancés par la CNSA.

Pour répondre aux enjeux liés au développement de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, les structures de la branche poursuivent leur dynamique de structuration et de modernisation.

En tant que partenaire solidaire de la branche, Uniformation s'engage fortement dans l'accompagnement de ses structures pour adapter et renforcer l'optimisation des moyens financiers disponibles afin de répondre aux besoins de formation, sur tous les dispositifs possibles.

Dans le cadre des projets cofinancés par la CNSA, l'accompagnement et le suivi rigoureux des services techniques d'Uniformation auprès des employeurs de la branche, mais également des organismes de formation quand cela est possible, reste un réel gage de réussite et de développement de ces projets.

La CNSA reste donc quasiment le seul cofinanceur en ce qui concerne le soutien de l'État pour favoriser les actions de formation des professionnels dans le cadre de ces projets cofinancés.

Pour rappel, la réussite de ces projets n'est possible que grâce au fort investissement de la branche et son apport important en complément sur ses fonds conventionnels.

A cet égard, cela a permis d'accéder à un **taux d'utilisation des fonds CNSA de 99 %** des fonds alloués en 2022.

A l'heure de l'écriture de ce rapport, le bilan 2023 n'est pas finalisé. Nous présentons ci-dessous les éléments 2022.

L'année 2022 illustre à quel point l'apport financier de la CNSA favorise le développement de la professionnalisation des salariés de la branche et la capacité de cette dernière à adapter ses pratiques pour faire face aux nombreux enjeux.

Préserver et surtout renforcer le soutien de la CNSA dans la mise en œuvre des projets cofinancés est, in fine, un véritable levier stratégique quant à l'amélioration des services d'aide, d'accompagnement, de soins et de services à domicile.

Axes 1 et 2 : formations certifiantes et professionnalisantes

- **53.554 stagiaires** : 3,1 % pour des formations certifiantes et 96,9 % pour des formations professionnalisantes.
- **837.751 heures de formation** : 15,7 % pour des formations certifiantes et 84,3 % pour des formations professionnalisantes.
- Pour un **montant total de 28.731.514 €** : 14,1 % pour des formations certifiantes et 85,9 % pour des formations professionnalisantes :
  - 55 % de fonds de la CNSA
  - 44,3 % de fonds conventionnels.
  - 0,7 % de fonds régionaux, toujours en baisse.

Les certifications visées pour les intervenants à domicile en 2022 sont celles « cœur de métier » pour la branche, comme chaque année :

Actions certifiantes pour les intervenants	Nombre de personnes	%
Assistant de Vie aux Familles (ADVF)	395	28
Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (DE AES)	887	63
Diplôme d'État d'aide-soignant (DE AS)	72	5
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (DE TISF)	55	4
TOTAL	**1 409**	**100**

Axe 3 - pour l'accompagnement professionnel de 591 contrats de professionnalisation au sein d'un GEIQ

Il a été financé pour un montant de la CNSA de 2.201.624 €.

Détail des certifications visées :

- 63,5 % ADVF - 20 % DEAES - 16 % DETISF - 0,5 % DEAS
- 87,5 % sont des femmes, 21 % des stagiaires ont moins de 25 ans, majoritairement sur l'ADVF, 28,3 % de tous les stagiaires ont plus de 45 ans, majoritairement sur l'ADVF, et 15,7 % ont 50 ans et plus.

La professionnalisation des animateurs périscolaires

MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
Liberté
Égalité
Fraternité
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative

Pour apporter des réponses à la hauteur des enjeux notamment de pénurie de main d'œuvre, le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement a organisé les premières « Assises de l'animation », de novembre 2021 à janvier 2022, réunissant une cinquantaine d'organisations, employeurs et financeurs du secteur.

Le plan « Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs » a l'ambition d'apporter des réponses rapides à mettre en œuvre de nature à dynamiser le secteur et des réponses de plus long terme induisant des réformes en profondeur.

En juin 2023, une convention a été signée entre les branches ECLAT, Familles Rurales, Alisfa, Uniformation et la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) pour financer la formation d'animateurs professionnels non-diplômés. En effet, une part importante des animateurs professionnels exerce plusieurs années sans avoir accès à la formation continue. Une aide exceptionnelle de l'Etat leur permettra de se former au certificat de qualification professionnelle (CQP Animateur périscolaire) et donc d'évoluer dans leur carrière.

Fin 2023, une réflexion est portée par les partenaires sociaux pour élargir cette convention à d'autres certifications comme les CP JEPS et les BP JEPS.

La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

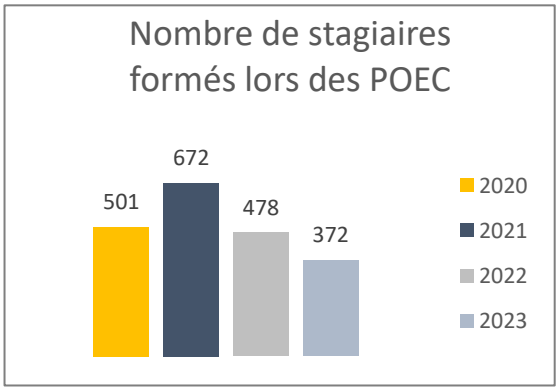
Un accord-cadre pluriannuel POEC entre la DGEFP, Pôle emploi devenu France Travail et les Opco permet d'inscrire les Opco dans la même démarche de mise en œuvre des POEC.

Ce dispositif permet de former plusieurs demandeurs d'emploi pour qu'ils puissent occuper des postes correspondant à des besoins identifiés sur les territoires.

L'objectif est double : insérer des demandeurs d'emploi par la formation professionnelle vers un emploi durable et permettre aux entreprises d'embaucher un personnel qualifié sur des métiers porteurs ou en tension.

- **36 POEC** engagées en 2023
- **372 demandeurs d'emploi formés**
- **Engagements : 1 633 683 €**

En 2023, les délégations régionales ont rencontré de nombreuses difficultés pour ouvrir certaines POEC faute de demandeurs d'emploi candidats sur des POEC du secteur de l'Aide à domicile.



Nombre de POEC par secteur d'activité	
Auxiliaire de puériculture	1
Conseil Insertion professionnelle	1
Cuisinier	2
Gardien d'immeubles	2
Animation	4
Aide à domicile	26
Total	**36**

Nombre de POEC par région	
Auvergne-Rhône-Alpes	6
Bretagne	6
Grand-Est	1
Guyane	2
Hauts-de-France	5
Normandie	6
Nouvelle-Aquitaine	1
Occitanie	6
Total	**36**

Quelques expériences

La POEC HOPE (Hébergement Orientations Parcours vers l'Emploi)

*La POEC HOPE est un **dispositif qui intègre des réfugiés et les conduit vers l'emploi grâce à la formation professionnelle et à un accompagnement social et professionnel**. Le programme HOPE associe trois Ministères (intérieur, travail, logement), L'AFPA, Pôle Emploi, l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et les Opco. A l'issue de la POEC, les stagiaires signent un contrat en alternance.*

Uniformation a souhaité s'engager dans ce programme.

*En 2023, **3 POEC HOPE ont été déployées (**2 en AURA et une en Grand Est) : **agent de maintenance TSF, agent de restauration TSF et aide à domicile pour 33 réfugiés au total.***

Coût total du projet : 326.700 €.

La particularité des POEC HOPE en AURA est qu'elles sont mono-employeur. VVF Villages (Branche TSF) ravi de son expérience en 2022 a souhaité renouveler l'expérience en 2023.

La 1ère POEC HOPE dans l'aide à domicile

En lien avec la Préfecture du département 54, la délégation Grand Est a initié une POEC HOPE dans le secteur de l'aide à domicile, un groupe de 10 stagiaires à 90% féminin avec une majorité de déplacées ukrainiennes (7 ukrainiennes, 1 saoudienne, 1 géorgien, 1 malienne).

***Les 10 réfugiés ont tous été embauchés à l'issue de la POEC en Contrat de professionnalisation sur le Titre ADVF** renforcé en Français.*

Le groupe de stagiaires avec leurs tuteurs/tutrices
dans le cadre de la POEC HOPE et signature d'un contrat en alternance

AURA : Recruter et former dans l'aide à domicile

***Les associations d'aide à domicile rencontrent des difficultés de recrutement et de fidélisation de leurs salariés**. Uniformation les accompagne en organisant notamment des POEC dans le cadre du titre d'Assistant de vie aux familles (ADVF).*

La délégation souhaitait aller plus loin dans la construction du parcours mais aussi dans l'approche du public ciblé. Pour faire cela, suite à un appel d'offre, elle a retenu l'organisme Booster d'Avenir dont la mission est d'accompagner les personnes éloignées de l'emploi et « invisibles » afin de leur apporter une réponse durable et stable en termes d'emploi.

Les objectifs de ce projet sont doubles :

- *Permettre **aux associations d'aide à domicile en manque de candidats motivés et engagés d'avoir accès à un vivier de candidats identifiés** sur leurs aptitudes et motivations pour le poste, engagés et opérationnels.*
- ***Permettre à des personnes éloignées de l'emploi qui cumulent plusieurs freins à l'emploi de se stabiliser** à travers un emploi durable qui correspond à leurs aspirations.*

La délégation régionale a planifié un webinaire destiné aux adhérents de l'aide à domicile afin de présenter la POEC, le parcours envisagé avec l'organisme de formation Booster d'Avenir :

- *Potentiel professionnel.*
- *Communication et productivité.*
- *Découvrir les bases et les gestes professionnels En plus du parcours était prévu.*
- *Une période d'immersion de 35h en entreprise.*

- *Un accompagnement social (logement, permis, accès au droit, urgences alimentaires…).*
- *Un moyen de révéler les potentiels professionnels à travers la gamification et le sport.*

***Plusieurs employeurs se sont lancés dans la démarche**. Ils ont participé à la phase de sourcing en lien avec Booster d'Avenir et Pôle Emploi. Le public a été spécifiquement ciblé par rapport à des expériences de vie qui peuvent être intéressantes avec des activités de l'aide à domicile.*

***La délégation est intervenue lors de la phase de bilan** lors de laquelle la grande majorité des stagiaires ont indiqué que le parcours avait permis de conforter leur envie de travailler dans ce secteur d'activité.*

*A l'issue de cette POEC, **7 stagiaires ont eu une proposition d'emploi**. On dénombre 3 abandons et 2 personnes ayant besoin d'un accompagnement plus long.*

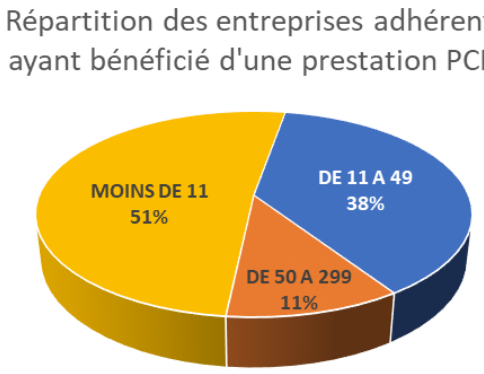
*Si le bilan de ce projet est positif il est en grande partie lié à l'accompagnement de Booster d'Avenir qui a été déterminant au regard du public ciblé. **Les employeurs ont pu recruter des demandeurs d'emploi qui n'auraient pas forcément été dans le secteur de l'aide à domicile sans cette POEC.***

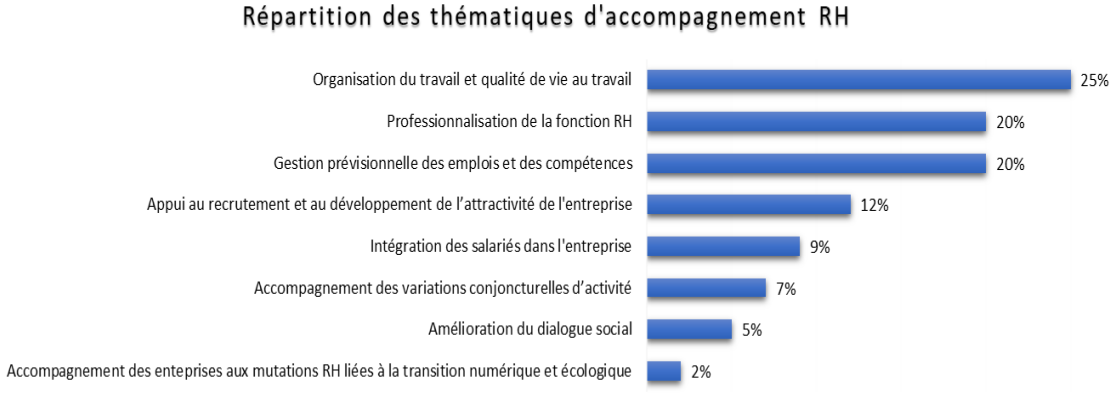
La Prestation « Conseil en ressources humaines » (PCRH)

L'objectif de la PCRH **est de soutenir les projets des TPE/PME qui souhaitent renforcer leur fonction ressources humaines (RH).** Elle permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État.

Uniformation s'est engagé auprès des DREETS et DRIEETS pour mettre en place cette prestation RH renforcée (2 jours de diagnostic et 8 jours maximum d'accompagnement).

- **372 PCRH** (diagnostics et accompagnements) ont été réalisées en 2023, dont 11 collectives permettant à 233 entreprises adhérentes à Uniformation d'être accompagnées dans leurs projets.
- Pour l'année 2023, **1.748.480 € accordés au total dont 945.791 € cofinancés par les DREETS/DEETS** (soit 54 % de cofinancement)
- La **durée moyenne d'une prestation PCRH est de 5,3 jours** pour un coût jour de 1 300 € en moyenne.
- **89% des prestations** ont permis d'accompagner des **entreprises de moins de 50 salariés**.





Quelques expériences

PCRH et Formations RH du Pain & des Roses
Ile de France / Hors branche

L'association du Pain & des Roses est une structure du champ de l'insertion sans pour autant avoir de conventionnement IAE.

Sa mission principale : proposer à des femmes éloignées de l'emploi des formations sur le métier de fleuriste (CQP Assistant Fleuriste) et des périodes d'immersion professionnelle.

Les femmes ont des profils et des situations diverses : violence conjugale, rémission à la suite à des problèmes de santé, sortie de prison, passage par la rue, asile politique, chômage de longue durée etc.

La formation aux métiers de fleuriste est proposée « gratuitement » (financement 100% de la Région IDF) à ses bénéficiaires.

***La structure a accueilli 14 stagiaires** (4 promotions de formation) **en 2021, 22 stagiaires en 2022 et 35 stagiaires en 2023**.*

L'association utilise des fleurs françaises issues de la floriculture raisonnée qu'elle récupère chez ses partenaires.

***En parallèle de leurs formations, les femmes bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel** pour favoriser leur retour à l'emploi.*

*Début 2023, la **structure de moins de 11 salariés est en difficulté avec le départ de la chargée RH, le conseiller emploi formation (CEF) propose une PCRH afin qu'un cabinet puisse accompagner la directrice et lui apporter les outils et informations nécessaires à la gestion de son association**.*

En parallèle de la PCRH, la directrice a pu bénéficier de deux actions de formation. L'une sur le Management et gestion des ressources humaines et l'autre sur le Management et la GRH qui approfondissait des notions vues lors de la première formation.

***La PCRH** s'est terminée en juin 2023, elle **aura permis d'outiller la directrice sur la gestion en ressources humaines d'une association, la mise en place de processus de recrutement et de management des salariés**. Outils qu'elle a mobilisés rapidement en recrutant une nouvelle collaboratrice sur le volet administratif et financier. D'autres recrutements sont également en cours.*

L'accompagnement du conseiller emploi formation a permis à l'association de surmonter ses difficultés sur le volet RH en bénéficiant de formations ainsi que d'une PCRH.

L'impact de cette PCRH se situe au niveau du territoire et de la structure. L'association peut désormais continuer d'exister et d'accompagner son public vers la réinsertion professionnelle.

Par ailleurs l'association du Pain & des Roses est membre du Collectif de la Fleur française (Collectif de la Fleur Française | Développer et promouvoir la fleur française (collectifdelafleurfrancaise.com)) - un collectif dont fait partie un autre de nos adhérents : la SIAE HALAGE - qui milite pour une agriculture responsable, la production la plus naturelle possible et l'utilisation de fleur française pour l'importation et l'empreinte carbone que génère le transport des fleurs étrangères.

PCRH et accompagnement post PCRH
- Occitanie APAS 82 – Occitanie / Aide à domicile

L'APAS 82 (Association Promotion Autonomie & Santé 82) adhérent de la branche de l'aide à domicile déploie de nombreuses activités à travers notamment un centre de santé pluridisciplinaire, un SSIAD, un SAAD, une plateforme d'accompagnement et de répit et un accueil de jour.

L'association compte 120 employés et couvre les besoins de l'ensemble du Tarn et Garonne.

*Après un accompagnement sur la QVT, financé par l'ARACT et l'ARS, la conseillère emploi formation a mobilisé **une PCRH de 6 jours (2 jours pour le diagnostic et 4 pour l'accompagnement)** afin de :*

- ***vérifier la pertinence de la procédure de recrutement déployée** en interne au regard du contexte et ainsi proposer une méthodologie, des outils et des actions innovantes ;*
- ***identifier les leviers permettant de fidéliser les salariés**.*
- ***travailler à la mise en place d'une GPEC** à travers la mise à jour des fiches de poste, la redéfinition du « qui fait quoi » au regard des évolutions de poste dans la structure.*

La prestation a permis de :

1. *Définir la répartition/ redistribution des tâches RH entre les responsables de services.*
2. *Améliorer les process de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi.*

A l'issue de l'accompagnement un plan d'action a été défini afin que l'association poursuive le travail engagé.

Pour accompagner la structure, la conseillère emploi formation a animé un atelier développement des compétences (en intra) auprès de la direction et de l'équipe d'encadrement, elle s'est rapprochée de partenaires tels que l'APEC, pour l'animation d'un atelier en intra sur l'entretien professionnel, et le CIBC pour une présentation des dispositifs à la main des salariés afin de renforcer leur connaissance sur les dispositifs pour mieux les intégrer dans leurs pratiques et ainsi répondre à leurs obligations.

La professionnalisation RH engagée au sein de l'association et la montée en compétences de l'équipe d'encadrement sur le sujet de la formation sont de véritables atouts tant pour fidéliser les salariés déjà en poste à travers la possibilité de se former, d'envisager des parcours de progression interne, que pour développer l'attractivité de l'entreprise.

Cette action permet de souligner le rôle d'ensemblier d'Uniformation. En effet, au-delà de la prestation conseil en ressources humaines, la mobilisation de partenaires tels que l'APEC et le CIBC (à présent devenu Avenir Actifs) permettent d'approfondir les axes de travail définis dans le plan d'action et de proposer à l'association accompagnée une offre de services personnalisée répondant à ses besoins.

De plus, une vidéo a été tournée au sein de l'APAS 82 pour présenter et valoriser la prestation et l'accompagnement mis en place par Uniformation.

https://www.youtube.com/watch?v=dXdvqB9h2CU.

L'accompagnement des politiques conventionnelles

Comme chaque année, Uniformation met en œuvre de manière opérationnelle les orientations des branches professionnelles en matière de formation sous forme de projets qualifiés. Ils peuvent prendre différentes formes en fonction de la typologie des projets (catalogue d'actions clés en mains, actions collectives, aides individuelles…). Uniformation apporte son expertise pour adapter au mieux ses services aux projets portés par les branches afin de les rendre pertinents, opérationnels et lisibles.

Partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations : abondement CPF

- **Lancement d'une démarche d'abondements automatisés du CPF pour les Missions Locales et Pôle emploi :**

  Afin d'accorder une meilleure prise en charge financière des coûts de formation, certaines branches professionnelles adhérentes à Uniformation **abondent le montant des droits acquis au titre du CPF** et financent des dossiers de formations en ciblant en amont, à partir de critères prédéfinis, les catégories de bénéficiaires ou de formations qu'elles souhaitent abonder. Les branches des Missions locales et Pôle emploi ont œuvré en ce sens en 2023 en démarrant leurs premiers groupes de travail avec la Caisse des dépôts et des consignations. Il était question de bien considérer l'objet de cet abondement, de la définition des critères d'éligibilité par les partenaires sociaux et de travailler sur les termes de la convention tripartite qui comptera, aussi, Uniformation dans ses signataires.

- **Poursuite du partenariat avec la Caisse des dépôts et consignation dans le cadre des abondements CPF de branche pour les branches Mutualité et RGSS :**

  Les branches professionnelles du Régime général de Sécurité sociale et de la Mutualité ont continué en 2023 le partenariat initié respectivement en 2020 et 2021 avec la Caisse des dépôts et consignations pour l'abondement CPF automatisé des salariés de leurs branches, qui vise une liste de certifications menant en priorité à des compétences cœur de métier, des métiers en tensions de recrutement, ou des abondements majorés en fonction du profil du salarié (bas niveau de qualification, salariés en situation de handicap,…).

  Au total, ce sont près de **150 collaborateurs** du **Régime général de sécurité sociale** qui ont bénéficié d'abondement pour la réalisation de leur projet de formation par l'application MCF, pour **un montant total investi de 75.000€**.

  Côté **Mutualité**, ce sont **100 bénéficiaires pour 70.000€ d'abondement.**

  Le constat fait par les deux branches est que ces abondements n'ont pas permis de déclencher suffisamment de départs en formation au regard des ambitions fixées, dans la mesure où ils laissaient souvent un reste à charge trop important pour le collaborateur ou son employeur dans le cadre d'une co-construction.

  Des évolutions de critères (augmentation des plafonds de prise en charge, voir déplafonnement sur certaines certifications, ciblage de certification ou ouverture des listes) sont attendues en 2024. Il sera intéressant de suivre l'évolution de la mobilisation de ces abondements à la suite de l'ouverture de ces critères.

Partenariat avec les associations Transition Pro

- **La branche de la Mutualité** a initié en 2023 un partenariat avec Transition Pro Ile de France, qui a pris la forme d'une convention de partenariat avec la branche et d'une annexe financière avec Uniformation afin de sécuriser les parcours de reconversion professionnelle des salariés de la branche.

  Le partenariat avec la branche couvre 3 axes : informer sur le projet de transition professionnelle (PTP), le dispositif Transitions collectives (TRANSCO), et la certification CLÉA ; mettre en place des actions communes autour de la promotion et l'attractivité des métiers en tension ; et proposer des solutions de recrutement en organisant la mise en relation entre les bénéficiaires PTP/TRANSCO et les entreprises du périmètre de la branche Mutualité.

  L'annexe financière permet quant à elle de garantir une prise en charge sur les fonds conventionnels pour les projets de reconversion des salariés d'Ile de France, visant toute certification inscrite au RNCP de plus d'un an. Le salarié et son employeur, dans une logique de co-construction de parcours, peuvent ainsi garantir à Transition Pro Ile de France que les 2ème et/ou 3ème années seront financées lors du dépôt de la demande PTP qui ne visera que la première année du parcours de formation.

  Les projets de reconversion étant des projets au long cours, il sera intéressant de suivre cette initiative de la branche de la Mutualité en 2024, voir 2025. Si cette expérimentation porte ses fruits, les partenaires sociaux ont déjà exprimés le souhait de nationaliser ce partenariat.

- **La branche du Régime général de Sécurité sociale** a, quant à elle, opté pour une stratégie de déploiement national du partenariat avec l'aide de Certif Pro, en charge de l'animation et de la coordination du réseau des 18 associations Transitions Pro. Ce partenariat sera lancé en 2024, avec l'appui d'Uniformation pour l'axe « cofinancement des PTP ». Il permettra également à la branche de disposer des données statistiques sur le recours des salariés de la branche aux services proposés pas le réseau Transitions Pro. En effet, depuis la réforme « Avenir Professionnel », et la redistribution des rôles et responsabilités des dispositifs de formation et d'accompagnement, Uniformation n'est plus en mesure de communiquer ces informations indispensables au pilotage de leur politique emploi formation et gestion prévisionnelle des compétences.

  Côté cofinancement, la branche devrait opter pour une liste restreinte de certifications visant des métiers en tension de recrutement, avec un objectif d'une dizaine de parcours par an.

Les Rencontres Uniformation

Les contributions conventionnelles : des ressources essentielles pour innover et apporter les compétences requises par les mutations économiques et sociales des entreprises.

Les rencontres d'Uniformation rassemblant l'ensemble des partenaires sociaux de l'Opco et des branches professionnelles ont été l'occasion le 16 novembre 2023 de **mettre en lumière la singularité des secteurs de la cohésion sociale**, faisant d'Uniformation, le premier Opco en termes de montant de contributions conventionnelles avec près de 120 millions d'euros de collecte.

Issu d'une longue histoire d'un dialogue social constructif, cet investissement financier démontre la volonté de nos branches d'investir d'un côté dans le capital humain, l'émancipation et l'évolution professionnelle des salariés et d'un autre dans l'accompagnement des entreprises afin qu'elles puissent faire face à toutes les transformations ou mutations auxquelles elles sont confrontées.

Lors de ces rencontres, **Jean-Pierre Willems a rappelé la place historique des fonds conventionnels, la manière de les instituer et ses usages possibles et diversifiés. Si cet investissement est par nature financier, il a mis en lumière les usages non monétaires possibles**.

Les branches professionnelles ont déployé 160 projets répondant à leurs enjeux propres. Ces projets prennent différentes formes pour s'adapter au plus près des besoins de leurs adhérents et de leurs salariés.

Développer les compétences des salariés

- **Faciliter les départs en formation via des aides financières et des actions clefs en main.**
- **Favoriser la formation de certains publics prioritaires :** aides prioritaires par public, abondement CPF
- **Répondre à une problématique du secteur, anticiper les mutations techniques, règlementaires, digitales, écologiques, et faciliter leur mise en œuvre :** aides prioritaires par thématiques, catalogues clefs en main, Actions collectives nationales ou régionales.
- **Accompagner par la formation la politique RH de branche (handicap, sénior, égalité professionnelle prévention des risques, ...) :** Actions collectives nationales, catalogues clefs en main.
- **Faire levier pour des cofinancements externes et structurants :** cofinancements régionaux et nationaux.
- **Décliner la politique de branche dans les territoires :** Actions collectives territoriales, cofinancements régionaux, PRF.
- **Soutenir la politique de certification** : **faciliter les mobilités professionnelles, les reconversions internes, soutenir la politique de certification, répondre aux besoins de qualification des personnels :** soutien aux actions « certifiantes » ou « pré-qualifiantes », cofinancements Pro-A, Cofinancements nationaux, abondements CPF, aides spécifiques.

Accompagner la réforme de la FPC

- **Compenser les écueils de la loi** : prestation RH, aide financière ou catalogue pour les entreprises de plus de 50 salariés,
- **Articuler ses fonds avec les dispositifs légaux :** cofinancements Pro-A et Contrats de professionnalisation, abondements CPF.
- **Innover et expérimenter :** ingénierie FEST, DAF ou AC projets innovants.

Soutenir l'activité

- **Faire face aux impacts de la crise sanitaire, aider les entreprises à relancer leur activité (plans de relance) :** DAF et AC spécifiques sur thématiques, catalogues clefs en main.
- **Soutenir une activité de la branche, un réseau, un territoire :** actions collectives ou DAF sectorielles, Actions collectives territoriales (ACT), Actions collectives de réseaux, cofinancements régionaux, PRF.

Outiller la GEPP

- **Permettre aux partenaires sociaux d'y voir clair :** études, observatoires (nationaux et territoriaux), cofinancements EDEC.
- **Aider les entreprises à anticiper les changements :** prestations RH, études, ingénierie.
- **Former pour répondre aux besoins en compétences de demain :** aides spécifiques, offres clefs en main, soutien aux actions certifiantes, cofinancements Pro-A.

Accompagner les recrutements

- **Favoriser le recrutement en alternance :** Cofinancements des contrats de professionnalisation.
- **Accompagner l'intégration des nouveaux arrivants :** cofinancement Pro-A, accompagnement FEST, ingénierie.

"Avec les fonds conventionnels, nous pouvons faire plus, mieux, autrement en matière de formation. Ils n'auraient pas vocation à faire "à la place" du fait d'un éventuel retrait de l'État "

David Cluzeau

La poursuite de notre accompagnement à la Transition environnementale et aux enjeux sociétaux

Transition environnementale

Soutien aux entreprises de moins de 50 salariés

Tenant compte de la nouvelle mission confiée aux Opco par la Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets – article 43, pour sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'évolution des compétences liées à la transition écologique, Uniformation a souhaité apporter son soutien aux entreprises de moins de 50 salariés, en leur proposant un nouvel axe transversal sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins 50 salariés pour les accompagner dans ces mutations et transitions au travers de l'évolution des nouvelles compétences attendues en lien avec la transition écologique.

Il y a une évolution de **+187% par rapport à 2022** sur le nombre de dossiers en 2023, puisque **478 dossiers** (462 demandes d'aide financière (DAF) et 16 Actions collectives pour 397 adhérents différents) ont été engagés sur l'enveloppe dédiée **aux adhérents moins de 50 salariés**, ce qui représente un montant engagé total de **811 407 € pour un total de 1.041 stagiaires**.

Pour rappel en 2022, 165 dossiers ont été engagés mobilisant 294 801€.

Le coût moyen par dossier s'élève à 1 697 €, pour 2 stagiaires en moyenne.

La mobilisation du FNE-Formation

Le montant total engagé sur l'enveloppe FNE par des thématiques liées à la Transition écologique s'élève à **1 820 171 €** pour un total de **327 dossiers** (pour 198 adhérents) et de **2 216 stagiaires**.

Le coût moyen par dossier s'élève à 5 566 € pour 7 stagiaires en moyenne.

La thématique Transition écologique a été intégrée dans les thématiques abordées avec les adhérents.

- Ainsi en 2023, **302 employeurs** (pour 261 adhérents différents) ont participé à **17 évènements collectifs** (webinaires, réunions, ateliers) sur le thème de la transition écologique :
  - Une matinale transition écologique en Occitanie
  - **2** ateliers transition écologique dont un en Grand-Est et un en PACA
  - **2** webinaires « *Financer vos formations transition numérique ou écologique avec le FNE* » par les délégations Grands Comptes et Normandie.
  - **8** webinaires « *Transition écologique : Je passe à l'action* » et « *FNE : Transition numérique, écologique, alimentation durable, organisation des JO 2024* » et **1** réunion avec l'UNAT sur la transition écologique par la délégation PACA/Corse.
  - Un webinaire « *Petite enfance et transition écologique* » de la délégation Île-de-France
  - Une matinale « Tout savoir sur les dernières actualités sociales et règlementations sur la transition écologique en Bretagne et en Normandie.
- **23 adhérents** ont eu un rendez-vous individuel et **5** ont pris contact par téléphone au sujet de la transition écologique. Au total en 2023, on comptabilise **289 sollicitations** au sujet de la thématique Transition écologique, pour 261 adhérents rencontrés.
- **19 réunions** ont eu lieu sur le même sujet avec des partenaires, des institutionnels, de réseaux (DREETS, UDES, CRESS, CPIE, UNAT, etc.)

Répartition des adhérents rencontrés par taille	
Taille d'entreprises	**Nombre d'adhérents rencontrés**
MOINS DE 11	59
DE 11 A 49	44
DE 50 A 299	111
300 ET PLUS	47
Total	**261**

Quelques illustrations

Sensibilisation des entreprises à la transition écologique
Occitanie / toutes les entreprises

La délégation régionale Occitanie a déployé deux offres pour les adhérents de la région, une offre de formation pour les adhérents moins de 50 salariés et une offre matinale RH pour les entreprises de 50 salariés et +.

Deux formations dispensées par l'organisme ENERCOOP et des intervenants de l'Agence Locale de l'Energie et du Climat de la métropole de Montpellier : une à destination de tous les salariés « être écocitoyen au travail » et une seconde à destination des dirigeants salariés ou bénévoles «ma politique écoresponsable ». Ces deux formations ont permis d'outiller et développer les compétences de 34 personnes, 10 salariés et 24 dirigeants, lors de 4 sessions (1 pour les salariés à distance et 3 pour les dirigeants dont une en présentiel à Toulouse et 2 en distanciel). Les formations à destination des salariés et des employeurs affichent respectivement un taux de satisfaction de 86% et de 100%.

Pour les structures de +50 ou « Grands comptes », qui n'ont pas accès aux fonds mutualisés du plan de développement des compétences, deux matinales ont été proposées par la délégation avec l'animation des intervenants des formations pour les salariés d'entreprises de moins de 50 salariés. Elles se sont déroulées dans la structure « Cité de la RSE » à Toulouse et chez l'adhérent « CAUE 34 » à Montpellier en décembre 2023. Au total ce sont 20 structures qui ont pu échanger sur différents sujets comme la mise en place d'éco-référent au sein des entreprises.

À la suite du succès de ces matinales, un web atelier destiné aux grands comptes sur le thème de la transition écologique sera animé par l'APEC le 4 juillet 2024. Lors des rencontres, certaines structures nous ont également fait part de leurs réflexions et de la mise en place d'actions concrètes, telles que par exemple pour Un Toit pour tous à Nîmes, la réalisation de La Fresque du Climat, un module de sensibilisation des salariés, un suivi de la consommation de l'énergie partagé avec les salariés, une charte mobilité. La matinale a permis d'approfondir les réflexions et des actions de plus grande envergure seront déployées en 2024 pour l'entreprise, les salariés et les usagers.

.

Environnement, Climat : Donnez une dimension environnementale à votre politique RH
PACA / Toutes les branches

L'objectif de ce projet était d'outiller et d'informer nos employeurs de plus de 50 salariés sur la dimension environnementale de la politique RH.

Les objectifs opérationnels étaient les suivants :

- *Identifier les dispositifs actuels en matière de droit du travail & d'environnement.*
- *Distinguer les normes obligatoires et les dispositifs volontaristes.*
- *Maîtriser les bases permettant de mettre en œuvre une politique RH environnementale.*

Afin d'atteindre ces objectifs, une journée de formation en présentielle ou en distancielle a été organisée destinées aux Grands comptes de la Région PACA.

Cette action a permis une prise de conscience de nos employeurs grands comptes sur l'importance d'intégrer une dimension environnementale à leur politique RH.

■ L'EDEC « Objectif transition 2025 – employeurs de l'ESS : acteurs de la transition écologique »

2023 s'inscrit dans la poursuite du partenariat né en 2022 entre l'Udes, l'Afdas et Uniformation pour contractualiser un EDEC avec la DGEFP pour la période 2023-2025 afin :

- De renforcer la capacité des structures de l'Economie sociale et solidaire (ESS) à s'adapter aux impératifs de la Transition écologique en mettant en valeur les initiatives réalisées dans les territoires.
- D'outiller les employeurs de l'ESS pour leur permettre d'évaluer l'impact social et environnemental de leur activité et mieux intégrer cette dimension dans leur modèle socio-économique.
- D'améliorer l'offre de formation professionnelle continue dans l'ESS afin de faire monter en compétence les salariés et dirigeants sur les dimensions relatives à la Transition écologique.

L'implication dans les enjeux sociétaux

La lutte contre l'illettrisme

Uniformation est toujours en étroite collaboration avec l'ANLCI pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'inclusion numérique tant au niveau national que régional. Il est membre actif du Conseil d'administration du GIP Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) depuis 2014, et de son comité scientifique créé en 2020.

À ce titre, Uniformation participe à l'élaboration du plan d'actions, à la diffusion et à la mise en œuvre d'actions au bénéfice des entreprises et salariés adhérents de l'Opco.

Lors de l'exercice 2023, Uniformation a engagé **17.750.720 €** d'actions de formation en compétences de base et numériques, pour **11.029 stagiaires**, et a poursuivi ses actions de sensibilisation et d'accompagnement d'appui conseil auprès d'employeurs et de branches adhérentes aux niveaux national et régional.

Ces actions se sont concrétisées différemment, via :

- La diffusion de plusieurs webinaires dans le cadre des Journées nationales d'actions contre l'illettrisme de septembre 2023, ou lors d'autres évènements pour lesquels des structures adhérentes ont pu témoigner de leur expérience à mettre en place dans leur politique RH des parcours de formation, et incluant des compétences techniques et des compétences de base et numériques.
- L'intervention par les conseillers emploi formation d'Uniformation, de l'ANLCI, des prestataires partenaires (PCRH) dans le cadre de leur accompagnement sur les questions de développement de compétences pour les salariés en difficultés, face aux compétences de base et aux compétences numériques.
- La valorisation des outils de l'ANLCI auprès de nos adhérents à travers des réunions individuelles ou des webinaires : Eva, Ev@gill, Duplex, illettrisme tous concernés, les incontournables.
- Les parcours de formation financés dans le cadre du dispositif PIC IAE.
- La richesse des informations valorisées de notre offre de services sur ce sujet sur le site institutionnel :

Les Essentiels illettrisme | Uniformation et Les Essentiels numériques : tous égaux face au numérique.
Gérer les situations d'illettrisme dans mon entreprise.

Ces différentes actions contribuent à une vraie dynamique pour la structure (développement de projets, organisation du travail, mobilisation collective, etc.) et pour le salarié (estime de soi, projection vers l'avenir, changement de posture professionnelle, inscription dans un parcours de formation, etc.).

À plus long terme, un meilleur service, la mise en place d'une démarche qualité, des relations facilitées et une satisfaction côté clients et usagers, de nouveaux débouchés professionnels.

Ces réalisations sont nourries grâce à un réel travail collectif et transversal entre divers collaborateurs d'Uniformation de différentes directions ainsi que l'accompagnement des chargés de missions régionaux et nationaux de l'Anlci pour répondre aux principales missions de l'Opco.

Quelques illustrations

Lancement des Journées nationales d'Action contre l'Illettrisme (JNAI) 2023 par Carole Grandjean.

Participation au **village des compétences Clés** à la collectivité territoriale de **Guyane** pour accueillir les actifs guyanais et les orienter sur les différents dispositifs d'accompagnement et de formation.
Participation à l'évènement "Investir dans les compétences clés : les entreprises guyanaises se mobilisent » à la CCI de Guyane à Cayenne et accueil des entreprises et porteurs de projets pour les orienter et les informer sur les dispositifs d'accompagnement des employeurs.

Remise de la certification Cléa par les membres des COP (Martinique, Guyane, Réunion, Guadeloupe) et nos partenaires (transition pro, DEETS, ANLCI, têtes de réseaux) lors de la réunion d'adhérents du 13 Septembre 2023.

■ Le handicap

Un partenariat qui se renforce sur les questions d'emplois en contrat d'alternance à travers de webinaires d'information notamment lors de la semaine de l'Alternance organisée par Uniformation du 3 au 7 avril 2023. Des conventions partenariales régionales signées dans les régions : Occitanie, Martinique, Bourgogne-Franche - Comté. A cela, s'ajoutent des collaborations inter-Opco dans plusieurs régions afin de réunir les ressources des différents opérateurs et cibler ensemble les entreprises dans une démarche de sensibilisation et d'accompagnement à l'insertion et au maintien à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Au niveau national, l'information ou la communication peut prendre différentes formes :

- A travers notre catalogue transversal 2023, il est mis en valeur un Mooc dédié à la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap https://handimooc.fr/.
- La branche OPH propose une formation spécifique pour les référents handicap : Mettre en place et faire vivre une politique handicap dans son OPH | Uniformation.
- Un suivi, désormais annuel, depuis 3 ans de la thématique Handicap dans le cadre de notre baromètre emploi formation par la production d'un focus handicap extrait partagé à l'Agefiph.
- Une information de la SEEPH sur notre site institutionnel : Semaine du handicap du 20 au 26 novembre 2023 | Uniformation.

Emplois des cadres

Uniformation et l'Apec reconduisent leur collaboration en signant pour deux ans, une convention de partenariat dans laquelle 4 axes principaux de travail sont définis :

Axe 1 : Favoriser l'insertion professionnelle et le développement de l'emploi dans le secteur de la cohésion sociale auprès des publics cadres et jeunes diplômés :

- Renforcer la visibilité des opportunités d'emploi dans les branches adhérentes à Uniformation auprès des cadres et jeunes diplômés.
- Valorisation des métiers auprès de publics spécifiques.
- Sécuriser les parcours en alternance.

Axe 2 : Appui aux employeurs dans l'exercice de la fonction RH

Axe 3 : Sécurisation des parcours professionnels

Axe 4 : Visibilité sur l'évolution des besoins en compétences, en emploi et en formation

Cette collaboration se traduit en 2023, au niveau régional, par 71 ateliers organisés dont 48 sous format de web-ateliers pour un total de près de 700 inscrits et au niveau national, 5 webinaires ont été programmés dont 3 à l'initiative d'Uniformation dont le thème central était l'alternance.

Deux rencontres annuelles inter-Opco sont l'occasion de réfléchir, d'échanger et d'envisager de nouvelles actions partenariales liées aux problématiques de l'emploi et la formation. En 2023, les thèmes abordés ont été :

- Peut-on mesurer l'impact de la Transition écologique et énergétique (TEE) sur les compétences des managers ?
- Vers quelle insertion professionnelle pour les alternants (bac+ 3 et plus) ? Comment mieux sécuriser leur parcours ?
- Une matinale Apec/Opco sur "Prévisions 2023 de recrutements de cadres par Opco".

Inclusion numérique

Après ceux développés en 2022 pour aider les employeurs à s'approprier le plan de développement des compétences et mieux comprendre les bénéfices de l'accompagnement par les conseillers emploi formation d'Uniformation, **un 3e parcours a été créé en 2023** : **le parcours numérique pour accompagner la transition numérique des entreprises de la cohésion sociale**.

Les **Défis d'Unif numériques** constitués de 4 niveaux, questionnent, dans le cadre d'un jeu, sur les sujets en lien avec la transition numérique et propose un ensemble de ressources accessibles en ligne. **Lancé fin 2023**, sa montée en charge se fait sur 2024.

Un positionnement affirmé pour l'inclusion et l'insertion

Le bilan du PIC 2022 (période d'exécution du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023)

Le bilan du PIC IAE 2022-2023 en chiffres

La subvention pour **le PIC IAE 2022 était de 52,5M€** concernant le financement des actions de formation qui se sont réalisées entre le 1er janvier 2022 et le 30 avril 2023.

41M€ ont initialement été répartis en 17 enveloppes régionales pour déployer le projet et sécuriser les fonds sur le territoire selon le nombre de SIAE dont 300.000 € sous la forme d'une enveloppe nationale dédiée aux salariés des Entreprises à But d'Emploi (EBE).

10,4M€ d'abondement de la DGEFP en octobre 2022 et 6,1M€ de sur engagement de l'Opco validé par la DGEFP ont été ajoutés. En parallèle les **cofinancements des branches des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et des régies de quartiers pour des montants respectifs de 1,4M€ € et de 150.000 €** ont permis de compléter le financement d'actions spécifiques au coût élevé du fait de leurs contraintes pédagogiques ou matérielles.

Uniformation a atteint un taux de réalisation de 86 %* soit 1% de plus par rapport à 2021 ce qui représente 52.071.888 € d'engagements pour 44.570.839 € de décaissements. **1.639 structures d'insertion par l'activité économique adhérentes ont pu bénéficier de ces fonds (16% de plus par rapport à 2021)** pour 50.118 salariés en insertion formés.

Les formations dédiées aux compétences professionnelles de base sont majoritaires et représentent 10.404 stagiaires (+1.489 par rapport à 2021).

Avec un montant total engagé de 2.004.740 € ce sont 1.231 stagiaires qui ont suivi une formation professionnalisante ou certifiante liées aux métiers du grand-âge et de l'autonomie. L'accompagnement d'Uniformation pour la mise en œuvre d'un partenariat opérationnel entre la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et la branche des ateliers et chantiers d'insertion s'est poursuivi sur l'année 2023. Ce partenariat permet de créer des synergies entre un secteur en tension d'emploi avec un secteur pourvoyeur de futurs candidats. En 2023, il s'agissait au niveau national de concrétiser la dynamique partenariale enclenchée au niveau des deux branches professionnelles et au niveau territorial, de permettre aux structures de se saisir des enseignements des travaux conduits pour expérimenter, mettre en œuvre, faire évoluer les partenariats. La démarche s'est déployée en deux temps : un temps d'expérimentation encadrée avec quelques territoires et des structures volontaires (6 projets) et un second temps d'élargissement des expérimentations à un plus grand nombre de candidats. A noter que ces phases sont toujours en cours.

Six régions ont contribué la mise en route de la concrétisation formelle de partenariat entre un service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) et une ACI : Occitanie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'azur, Nouvelle-Aquitaine et Bourgogne-Franche-Comté.

> ** Ce taux est calculé sur la seule dotation publique de 52.5M€ dédiée à l'axe 1 ne comprenant pas le sur engagement déterminé par l'Opco.*

L'analyse globale du PIC IAE 2022-2023 : fin de l'accord cadre 2018-2022

Grâce à un taux de réalisation de 86%, l'année 2022 reconfirme la nécessité pour les SIAE de recourir à ce dispositif pour mener leur activité et le nécessaire accompagnement soutenu des équipes d'Uniformation dans sa mise en œuvre. Les financements du PIC IAE ont généré un impact significatif sur la formation des salariés en insertion, aussi bien quantitativement que qualitativement. Cette année 2022 atteste encore d'une réelle prise en main par les structures de l'IAE de ce dispositif grâce à sa capacité d'adaptation pour identifier des modalités de fonctionnement efficaces, adaptées aux réalités changeantes du terrain et du secteur de la formation professionnelle.

On constate ainsi une réelle montée en puissance du PIC IAE que ce soit en termes de personnes formées et d'actions de formation menées, de taux de prise en charge des formations que de diminution du reste à charge pour les structures de l'IAE. L'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'IAE va de pair avec l'intensification de l'utilisation du PIC IAE pour les structures de l'IAE et confirme une réelle dynamique et amélioration dans le déploiement du dispositif. En 2022, 82% des SIAE adhérentes à Uniformation ont bénéficié du PIC IAE. La prise en main du dispositif est donc en amélioration constante.

Les structures de l'IAE accompagnées par Uniformation se sont fortement professionnalisées pour favoriser l'accès à des formations accélérant le retour à l'emploi et répondant aux aspirations multiples des salariés. Elles sont montées en compétences sur l'ingénierie de formation et la maîtrise de leurs besoins.

Le niveau de consommation des enveloppes issues du dispositif s'en est vu progressivement renforcé, pour arriver finalement à 100% grâce notamment au sur engagement technique opéré par l'Opco, système permettant d'optimiser au mieux les crédits.

Pour les ACI et les Régies de quartier, leurs cofinancements, grâce aux contributions supplémentaires conventionnelles, ont permis de limiter fortement le reste à charge. Uniformation, assumant un rôle central “d’assemblier”, a été en mesure de mettre en œuvre cette complémentarité avec les fonds du PIC IAE, l’Opco maîtrisant cette ingénierie de projet multi financeurs. Uniformation a également permis d’orienter l’utilisation des ressources du PIC IAE vers les objectifs fixés par la DGEFP, en lien avec les politiques publiques, relatifs à l’illettrisme, aux métiers du grand âge et aussi à la transition écologique

D’un point de vue RH, l’assimilation de la logique du PIC IAE doit en grande partie sa réussite dans l’approche GEPP fournie par les services de proximité d’Uniformation.

Le PIC IAE 2023 : une année transitoire pour la mise en place d’axes d’améliorations

L’accord cadre du PIC IAE 2018-2022 est terminé (fin des réalisations de formations au 30 avril 2023) et l’année 2023 marque une période de transition afin de réfléchir à la mise en place d’axes d’améliorations pour le financement des formations des salariés en insertion.

Dans le cadre de l’évaluation du PIC IAE réalisée par le cabinet Eurogroup en novembre 2022, la majorité des réseaux et parties prenantes affirment que la démarche du PIC IAE et notamment du pilotage des Opco sont satisfaisants.

Quatre principales perspectives d’évolution du PIC IAE ont été identifiées :

1. Renforcer la mobilisation en résorbant notamment le « stop and go puisque l’absence de visibilité pluriannuelle sur les enveloppes ne permet pas de financer efficacement des parcours complets ; ce qui permettrait aussi de renforcer le pilotage optimisé des crédits.
2. Améliorer la gestion par les parties prenantes grâce au développement des modalités de paiements et à la communication sur la nécessité de systématiser les demandes de paiement au fil de l’eau
3. Renforcer le pilotage de proximité en soutenant le dispositif via la mise en place d’un sur engagement au sein des Opco et en renforçant l’utilisation d’indicateurs de performance
4. Accélérer les synergies et la gouvernance partagée en assurant notamment la place des Opco au cœur du dispositif local en tant que soutiens à l’ingénierie au-delà de leur rôle de financeur.

Focus sur l’étude de l’impact de la transition écologique dans l’IAE

En lien au PIC IAE, Uniformation a engagé une démarche pour la construction d’une feuille de route de l’IAE sur la transition écologique.

Cette démarche poursuivait deux objectifs principaux :

- Identifier les impacts de la transition écologique sur les structures de l’IAE,
- Construire et sécuriser de nouveaux parcours pour les salariés en insertion vers des activités pouvant les accueillir.

Associant au sein d’un groupe ressources les différentes têtes de réseau concernées, cette démarche s’est déroulée en deux phases :

- La réalisation, d’octobre 2022 à avril 2023, de travaux d’enquêtes et d’analyse (recherches documentaires, monographiques, enquête par questionnaires auprès des structures de l’IAE et d’entreprises potentiellement accueillantes)
- L’élaboration en concertation, de mai 2023 à septembre 2023, d’une feuille de route de l’IAE sur la transition écologique, et la formalisation sur cette base d’un ensemble de livrables, visant notamment à outiller les structures d l’IAE.

Les résultats et livrables de cette étude sont disponibles sur notre site :

Résultats de l'impact de la transition écologique dans l’insertion par l’activité économique | Uniformation

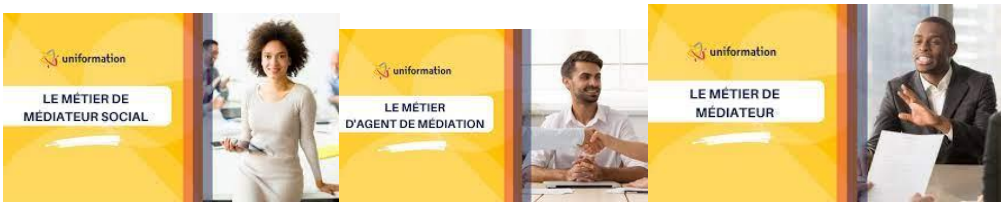
Un appui renforcé auprès des réseaux : la création d'un compte groupe volontaire avec le réseau COORACE

Une convention de création et de gestion d'un compte groupe volontaire a été signée entre Uniformation et le réseau COORACE. Elle a pour objet de fixer les modalités de création et de mise en œuvre d'un compte de groupe au sein duquel sont mutualisées les contributions volontaires versées par les adhérents du COORACE ainsi que les services et accompagnement des équipes techniques d'Uniformation et l'ensemble des relations entre Uniformation et le COORACE qui en découlent.

Ce partenariat important démontre le rôle grandissant et le caractère incontournable d'Uniformation dans le secteur de l'insertion.

Uniformation, un acteur reconnu en matière de médiation

Médiation sociale : Uniformation, acteur reconnu et incontournable



Uniformation porte depuis l'année 2016 une politique ambitieuse pour accompagner la professionnalisation des médiateurs sociaux : ligne de financement dédiée et sécurisée dans le cadre du dispositif « plan de développement des compétences », création de fiche et de vidéos métier (Le métier de médiateur social - YouTube), actions collectives territoriales et nationales structurantes.

Avec les collectivités territoriales, Uniformation est devenu un acteur incontournable dans le champ de la médiation sociale par ses engagements et la composition de ses adhérents, seuls employeurs privés de médiateurs sociaux

Dans ce contexte, la proposition de loi portée par le député Renaissance de l'Hérault Patrick Vignal visant à mieux reconnaitre la médiation sociale qui a été adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale le 29 janvier 2024 va dans le sens espéré de l'Opco. Le texte vise principalement à donner un cadre légal au métier de médiateur social afin qu'il dispose "de la pleine reconnaissance des pouvoirs publics", un préalable « au renforcement de la présence humaine dans les territoires » pour relever le défi de la dégradation du lien social.

Bien que les moyens dédiés ne soient pas précisés, cette proposition prévoit des référentiels de compétences, de formation et de bonnes pratiques définissant et encadrant les modalités d'interventions des personnes morales exerçant des activités de médiation sociale. Nul doute qu'Uniformation sera sollicité prochainement par les pouvoirs publics pour aider à la structuration de ce secteur et à la professionnalisation accrue des médiateurs.

Enfin, dans le cadre du rapport parlementaire « Remettre de l'humain dans les territoires » (https://www.france-mediation.fr/remise-du-rapport-parlementaire-sur-la-mediation-sociale-au-premier-ministre), France Médiation a d'ores et déjà sollicité Uniformation sur les propositions relatives à la formation de ce rapport: " Assurer des parcours professionnels dans la médiation sociale" dont les deux objectifs portent :

- Proposition 7 : construire une filière de formation complète et diversifiée du niveau 3 au niveau 6
- Proposition 9 : rattacher les futures certifications de la médiation sociale au tronc commun de la formation des travailleurs sociaux "

L'EDEC inclusion numérique

Uniformation est partenaire de l'ANCT depuis 2021 pour le cofinancement de parcours de formation pour les aidants ou médiateurs numériques, partenariat initié dans le cadre du Plan national pour l'inclusion numérique.

L'ensemble des branches couvertes par Uniformation sont concernées car la fonction d'aidant numérique, qu'elle soit cœur de métier ou non, concerne un ensemble hétérogène et vaste de professionnels (travailleurs sociaux, agents d'accueil, médiateurs numériques, aides à domicile, animateurs, gardiens d'immeubles, etc.) dont les missions et niveaux de compétences sont tout autant diversifiés (compétences numériques, compétences sociales, compétences pédagogiques, etc.). En effet, lors de l'édition 2023 du Baromètre Uniformation, 72% des répondants ont exprimé des besoins d'accompagnement en lien avec les usages du numérique. Parmi eux, 16% ont indiqué le repérage de salariés ou de personnes en difficultés avec les usages du numérique et 12% le besoin de former un référent numérique au sein de leur structure.

Le rapport pour la formation des aidants numériques remis en mars 2021 au Secrétaire d'État chargé du numérique souligne notamment le besoin de montée en compétences des médiateurs numériques et insiste sur l'importance et l'urgence à mettre en place une offre de formation adaptée à chaque type de professionnel, pour leur permettre d'accompagner les personnes en difficulté avec le numérique dans les meilleurs conditions, dans le cadre d'un parcours de professionnalisation adéquat, adossé à une valorisation des compétences et une certification.

Dans ce cadre, Uniformation a été sollicité par l'ANCT et la DGEFP pour accompagner la structuration et la professionnalisation des métiers de la médiation et de l'aide numérique dans le cadre d'un EDEC.

Afin de contribuer à renforcer la visibilité et l'employabilité des médiateurs et aidants numériques, les travaux de l'EDEC inclusion numérique ont été lancé début 2023, pour une durée de 3 ans, autour de deux volets et 6 axes :

- Volet 1 : Cartographier et valoriser les métiers de médiateurs et d'aidants numériques ;
  - Axe 1.1 : Cartographie des métiers-emplois-compétences.
  - Axe 1.2 : Valorisation et communication sur les métiers.
- Volet 2 : Faire évoluer les formations initiales et continues pour les médiateurs et aidants numériques, ainsi que celles de leurs encadrants pour qu'elles répondent mieux aux réalités professionnelles et favoriser les départs en formation de ces professionnels, pour sécuriser leurs parcours et mobilités professionnelles :
  - Axe 2.1 : Faire évoluer les certifications existantes sur le métier de médiateur ou conseilleur numérique pour qu'elles répondent mieux aux réalités professionnelles.
  - Axe 2.2 : Mettre en place un parcours de formation court pour des aidants numériques, occasionnels ou réguliers.
  - Axe 2.3 : Structurer l'écosystème de formation de ces professionnels pour garantir des formations de qualité, à travers la création d'une formation de formateur.
  - Axe 2.4 : Rendre visible l'offre de formation à l'échelle national comme locale pour les acteurs concernés (employeurs, encadrants, salariés ...) pour favoriser les départs en formation et valoriser les parcours en VAE.

Le développement des nouvelles modalités pédagogiques

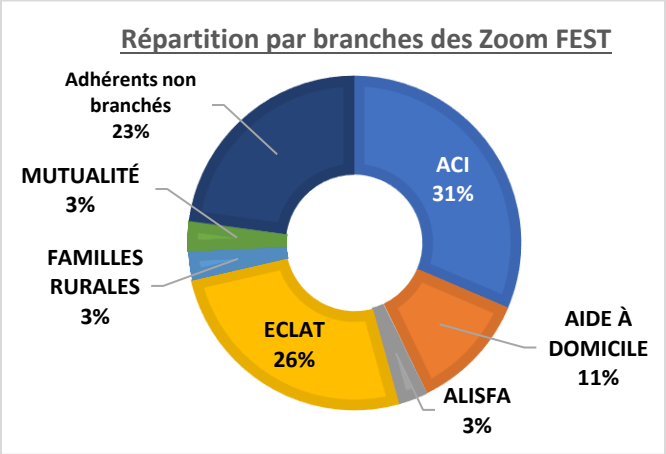
La formation en situation de travail (FEST)

L'objectif de la prestation d'appui conseil FEST de 3 jours est de valider la faisabilité du projet, de procéder à l'analyse de l'activité professionnelle, de construire les situations apprenantes, d'établir l'ingénierie AFEST, d'identifier les tuteurs accompagnateurs....

En 2023, **35 Zoom FEST** ont été engagés pour un montant total **de 115.502 €.**

Ces prestations ont permis d'accompagner des entreprises de moins de 50 salariés (89% des prestations).

Les entreprises de 50 salariés et plus ont pu bénéficier de cette prestation grâce à un cofinancement externe, un financement branche ou un versement volontaire.

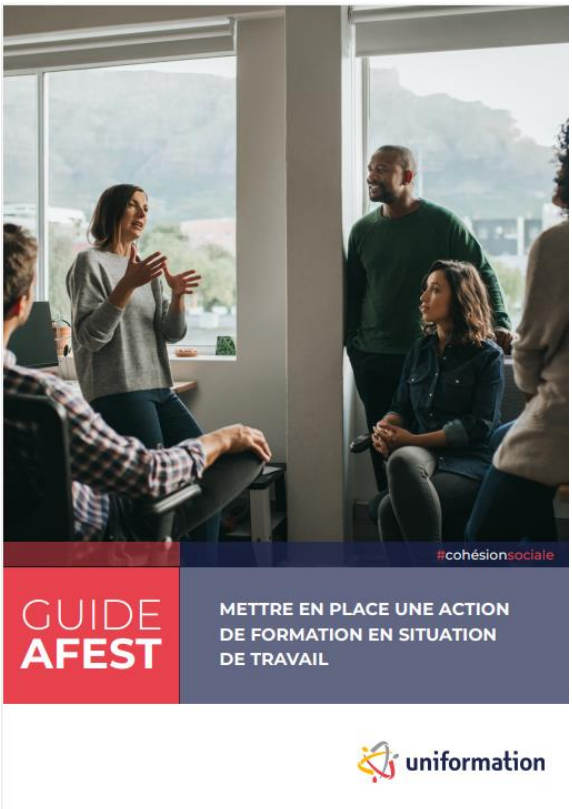


Le guide AFEST :

Durant l'année 2023, les équipes de la direction Adhérents et territoires et le pôle Ingénierie de formation & de certification de la direction de l'Appui aux branches professionnelles se sont coordonnés pour **proposer un Guide AFEST** à destination de ses adhérents, une **véritable boîte à outils pour accompagner et simplifier** la mise en œuvre de cette modalité de formation.

Des clés de lecture étape par étape, pour tout type d'entreprises, pour une meilleure appropriation de l'AFEST et la mettre en œuvre sont proposés. Cadre juridique, exemples d'activités, bénéfices, démarches... Des témoignages de parcours d'adhérents convaincus par l'AFEST et des outils pour passer à l'action y sont également intégrés.

En complément du guide AFEST, ont été créées **7 fiches techniques 100% pratiques et adaptées à chaque étape** pour établir un diagnostic de faisabilité, identifier l'accompagnateur AFEST, rendre l'activité de travail apprenante et pédagogique ou encore animer les séquences réflexives.



Quelques illustrations

La Cohue –Zoom FEST - Bretagne / hors branche

L'association La Cohue est un tiers-lieu de services de proximité à destination des habitants des quartiers nord de Rennes et des entreprises, associations et collectivités du territoire. Elle avait initialement contacté le conseiller emploi formation (CEF) d'Uniformation pour une prestation conseil RH autour de thématiques d'organisation et de gestion des compétences.

Lors du diagnostic, une grille MOFF (Menaces, Opportunités, Faiblesses, Forces) a été réalisée sur la question de l'emploi, de l'activité et des compétences mettant en avant des points de vigilances notamment sur les « salariés en missions » :

- *Mieux professionnaliser (1er niveau) les salariés en mission,*
- *Travailler le process et le document d'accompagnement (grille d'évaluation en milieu de travail, en cours d'élaboration), redynamisation de parcours,*
- *Développer les Référents pour intégrer, former, tutorer…*

L'accompagnement a conforté ces problématiques et le CEF a détecté que l'une des solutions au regard du mode de fonctionnement de la structure sur les pratiques formatives serait de mettre en place des actions de formation en situation de travail.

Cette modalité pédagogique correspond totalement à l'ADN de la structure et lui permettra de structurer l'accompagnement des salariés. La Cohue a validé cette solution et un Zoom FEST (appui conseil ingénierie FEST) a ainsi été mis en place.

Les activités principales ciblées par l'AFEST ont été : Entretien des locaux / Encombrants / Espaces verts / Evènementiel / Manutention / Boîtage / Gardiennage / Tutorat de nouveaux apprenants.

Le Zoom FEST a permis de structurer les parcours d'intégration des nouveaux salariés en les rendant autonomes plus rapidement, de structurer l'accompagnement des salariés en mission et la fonction « formation » des chefs de pôles.

La Cohue fait appel à des bénévoles sur plusieurs activités et une réflexion est en cours autour d'un parcours typé AFEST pour l'intégration des bénévoles.

Accompagnement à la scolarité et AFEST – Bourgogne-Franche-Comté / Eclat et Alisfa

Le Contrat local d'accompagnement à la scolarité (Clas) contribue à soutenir les enfants et les jeunes, depuis l'école élémentaire jusqu'au lycée, dans leur travail personnel scolaire. Bien que décliné différemment dans chacun des centres sociaux, il vise des objectifs identiques pour tous.

Afin de faire face à un important turnover des équipes d'accompagnateur à la scolarité, les centres sociaux du Nord Franche Comté ont le projet de former des salariés référents sur ce sujet afin, à terme, de les mettre en situation de formateur AFEST auprès des nouveaux salariés recrutés.

La délégation a œuvré dans ce projet en accompagnant les structures sur l'ingénierie financière, le montage des dossiers ainsi qu'en acculturant les structures accompagnées à l'AFEST.

En 2023, une première formation de 15 heures a été proposée aux accompagnateurs à la scolarité des centres sociaux, avec 12 stagiaires issus de 3 employeurs (2 de la branche Éclat et 1 de la branche Alisfa). Le bilan a souligné le besoin de poursuivre la formation, notamment en renforçant les méthodes d'apprentissage de la lecture et la pédagogie du détour. En réponse, une deuxième formation d'approfondissement de 12 heures a été organisée, visant à permettre aux participants d'améliorer leurs pratiques et leur posture, en vue de devenir formateurs dans le cadre de l'AFEST pour l'activité Clas.

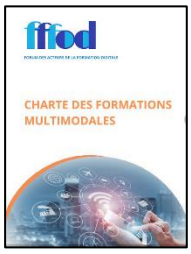
Les employeurs ayant positionné des salariés lors de ces formations ont décidé d'engager un Zoom FEST qui portera sur l'activité Clas en situation de travail.

Cette diversité de projets crée un effet de levier et suscite un intérêt croissant pour cette modalité pédagogique.

Le Forum des acteurs de la formation digitale

L'intégration de nouvelles modalités de formation est aujourd'hui une évidence pour les structures de formation afin de gagner en attractivité et répondre aux besoins sans cesse renouvelés de développement des compétences.

Des adhérents, dont Uniformation, ayant alerté le FFFOD sur des difficultés dans la prise en charge de certains dispositifs, le FFFOD a invité les parties prenantes à des réunions de concertation pour stabiliser le cadre de fonctionnement entre le formateur, le bénéficiaire et le financeur lorsque la formation se déroule en partie à distance. Le fruit de ce travail collectif est l'écriture d'une charte qui a reçu l'onction de la DGEFP.



La Charte des formations multimodales, signée par Uniformation le 19 septembre 2023, vise à harmoniser les éléments administratifs entre

financeurs et structures de formation en priorité lorsque la rémunération des stagiaires est concernée.

Dorénavant, tous les organismes de formation soumissionnaires à nos futurs appels d'offre doivent s'engager systématiquement à adopter les bonnes pratiques de ladite charte quand leurs réponses intègrent la multimodalité.

France Immersive Learning

En 2023, Uniformation a adhéré à l'association France Immersive Learning avec l'ambition de mieux connaitre les acteurs et les outils des technologies immersives œuvrant dans le champ de la formation, de l'éducation et de la médiation culturelle.

Cette association compte plus de 150 membres parmi lesquels des utilisateurs (universités, grandes écoles, entreprises, organismes de formation...), des producteurs de solutions et des prescripteurs financeurs. L'une de ses missions est de démystifier l'usage des technologies immersives dans l'éducation et la formation avec pour objectif de les rendre attractives et accessibles au plus grand nombre. Modalité pédagogique émergente, l'Immersive Learning est un puissant vecteur d'apprentissage encore peu utilisé.

Deffinum

L'association WeTechCare a sollicité Uniformation pour un partenariat en 2022 afin de contribuer au projet nommé Deffinum. L'association a obtenu l'accord en 2023 par le Haut-commissariat aux compétences dans le cadre de cet appel à projets.

L'objectif du projet est d'accélérer l'acquisition des compétences numériques pour favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des salariés à faible niveau de qualification. Il est question à la fois d'hybrider la formation aux compétences numériques de base et de faciliter l'identification des besoins et l'orientation en amont de la formation grâce à la mise à jour de la plateforme « Les Bons Clics ».

Uniformation a participé aux différents comités de pilotage et groupes de travail depuis son démarrage et l'année 2023 est marquée par des visites terrain en rencontrant des formateurs et des apprenants, et par la mobilisation d'adhérents en tant qu'entreprises pilotes grâce à un webinaire de présentation afin d'obtenir l'engagement de ces structures. Trois d'entre elles ont souhaité participer à cette expérimentation. Les travaux se poursuivront en 2024 pour améliorer le graphisme de la page d'accueil et des pages thématiques de l'espace apprenant de la plateforme « les Bons Clics ».

Appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA) dans le cadre de France 2030.

Cet AMI vise à accélérer la formation aux métiers d'avenir et répondre aux besoins des entreprises et des institutions en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir. Uniformation a été sollicité par deux consortiums pour contribuer à leurs projets.

Développement de l'apprentissage dans les établissements de formation accrédités par le ministère de la Culture – Intégration du Consortium.

Le Centre national des arts du cirque (CNAC) porte un consortium d'établissements de formation proposant des formations menant aux métiers de l'architecture, spectacle vivant, arts visuels et design.

L'objectif du projet est de lever les freins au développement de l'apprentissage pour ces métiers, actuellement sous-développé dans le secteur alors qu'il y a une volonté des acteurs de s'ouvrir à ce dispositif, mais pas nécessairement les connaissances, ni les moyens humains et financiers.

Le consortium propose un projet prévu sur 5 ans pour initier la dynamique en :

- Accompagnant les établissements de formation dans leur structuration et mise en relation pour développer des synergies dans la mise en place de parcours en apprentissage ;
- Accompagnant les employeurs dans toute initiative permettant de lever les freins identifiés pour le développement de l'apprentissage (création de groupement d'employeurs par ex).

Il a été proposé à Uniformation (tout comme l'AFDAS et l'Opco EP) d'intégrer la dynamique du consortium pour favoriser les actions communes de déploiement de ce projet (sur tout le volet offre de service employeur ou offre de formation tutorale par exemple). Le projet est soutenu par le ministère de la culture et a reçu un avis favorable de la Branche ÉCLAT, principalement utilisatrice des métiers visés.

Développer un regard critique et constructif sur les technologies XR (Réalité Étendue) en examinant leurs utilisations, leurs contributions et leurs limites – Lettre de soutien

La ligue de l'enseignement, en tant que défenseur des pédagogies actives et pionnier dans ce domaine, estime qu'à l'ère numérique, il est essentiel de s'impliquer dans ces nouvelles approches pédagogiques.

En se positionnant sur cet AMI, ils cherchent à développer un regard critique et constructif sur les technologies XR (Réalité Étendue) en examinant leurs utilisations, leurs contributions et leurs limites.

Elle souhaite explorer des méthodes d'industrialisation du point de vue économique et environnementale. Ils ont également identifié plusieurs domaines d'application pour la VR, notamment utiliser la VR pour faire découvrir des métiers d'avenir ou en demande.

Il s'agit donc d'un ensemble de sujets où Uniformation a des intérêts. C'est une manière, également, pour Uniformation de contribuer à l'anticipation des évolutions sur ces thématiques et manifester son intérêt pour certaines orientations technologiques en matière de pédagogie et de renforcer notre rôle de conseil auprès de nos entreprises adhérentes en fournissant des informations actualisées sur ces tendances.

Le projet a été présenté lors de la CPNEF ÉCLAT, cette dernière à donner son accord, à titre expérimental, pour qu'Uniformation soit partenaire.

Un soutien affirmé à la qualité des acteurs de formation

La loi du 5 septembre 2018 invite à la mutualisation des contrôles des financeurs. Ils doivent procéder à des contrôles pour s'assurer de la qualité des formations effectuées (Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle).

Uniformation, membre du GIE D^{2}OF, **réalise le contrôle des actions de formation financées à postériori, selon la « Charte des contrôles » du GIE D^{2}OF.**

Le contrôle est réalisé **sur site sur la base de 18 indicateurs qualité de « Charte »** (inspirés du Référentiel de la Certification Qualiopi® : 32 indicateurs) et conformément à l'échantillonnage qui est établi chaque année par le GIE D^{2}OF.

La finalité du contrôle qualité est de **vérifier que les actions mises en œuvre** par le prestataire et financées, **respectent, dans les faits, les engagements qualité** qui lui ont permis d'obtenir la Certification Qualiopi®.

La campagne de contrôle qualité du GIE D2OF a été lancée en avril 2023 par la notification des organismes de formation sélectionnés aléatoirement. 431 organismes de formation sont repartis entre deux cabinets prestataires et trois opérateurs de compétence.

Les 431 organismes de formation sont repartis sur 12 des régions de France métropolitaine. Par ailleurs, 10 organismes de formation seront contrôlés dans les DROM (Guadeloupe).

Sur les **431 organismes de formation** de l'échantillon de la campagne de contrôle qualité 2023 :

- 59% délivrent des formations par apprentissages.
- 10% délivrent des bilans de compétence.
- 29% délivrent des VAE.
- 94% délivrent des actions de formation.

Uniformation a contrôlé 5 organismes de formation, et 41 actions financées. Il s'agit d'actions financées sur l'année 2022, tout Opco confondu ●

SOUTENIR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR CONFORTER LEURS POLITIQUES DE FORMATION

Uniformation a souhaité, par son offre de services, soutenir les branches dans leurs politiques de formation par :

- L'appui aux politiques de **certification** dont le développement de la VAE.
- Le **soutien aux observations et études** permettant de nourrir la prospective emploi-formation au sein des branches.
- Les travaux à portée interbranche développés.
- L'accompagnement dans la structuration de leur politique alternance : de l'état des lieux, à définition des enjeux et des plans d'actions jusqu'à l'appui à la mise en œuvre opérationnelle.

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Gestion exclusive de l'expérimentation ReVa puis avance de phase France VAE.	Pourcentage du nombre de dossiers gérés dans les délais (accords et règlements).	100% (nota pour les engagements : jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe déléguée courant décembre 2023).
Soutenir financièrement des branches dans leurs études et observations.	Variation 2022/2023 du nombre d'études de branche cofinancées par l'Opco et du montant dédié.	5 études de branche financées pour 174 250 € dont 4 au titre des observatoires (6 en 2022 pour un montant de 73 250 €).
Développer les actions collectives inter-branches dans les territoires.	Variation 2022/2023 du nombre d'actions collectives territoriales (ACT) interbranche.	225 actions collectives se sont déroulées en 2023, soit 19 de moins qu'en 2022.
Accompagner les branches dans la juste détermination des niveaux de prise en charge (NPEC) de l'apprentissage.	Nombre de branches accompagnées (présentation méthodologique, données/statistiques transmises, préconisations).	14 branches accompagnées lors de 2 procédures de détermination des niveaux de prise en charge se sont succédées en 2023 (procédure complémentaire en février puis procédure de revoyure durant l'été). Les 14 branches ont été accompagnées à différents niveaux : information, sensibilisation et transmission de documents de travail, expertise technique, lien avec France compétences et/ou organisation de temps de réflexion inter-branches sur des certifications communes pour certaines d'entre elles.

Uniformation, soutien de l'expérimentation REVA sur la VAE

La réforme de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) a été poursuivie par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Madame Borne, et la ministre Déléguée à l'autonomie, Madame Bourguignon courant 2021 à travers une première expérimentation, qui forte de ses conclusions, a amené la signature en 2022 d'une convention entre l'Etat et Uniformation, visant à confier à l'Opco la gestion de l'expérimentation « REVA2 » pour un montant de 15 millions d'euros hors frais de fonctionnement.

L'objectif étant de d'accompagner la phase de préfiguration de la réforme de la VAE.

Cette convention prenant effet au 1er juin 2022 devait se réaliser au plus tard jusqu'à juin 2024, les accompagnements à la validation des acquis de l'expérience devant s'engager au plus tard le 30 juin 2023 et se dérouler jusqu'au 31 mars 2024 maximum.

La totalité de la convention a été engagée par l'Opco en date du 20 décembre 2023.

La constitution d'un GIP succédant à la startup d'état REVA, devant prendre le relais de la mission jusqu'alors confiée à Uniformation, prenant du retard, Uniformation devrait maintenir jusqu'à l'ouverture officielle de ce GIP, sa mission en 2024 à travers une nouvelle convention permettant de répondre aux besoins croissants de cette VAE simplifiée. Les premières versions de cette nouvelle convention ont été exposées en décembre 2023 et sont à ce jour en attente de signature définitive courant de second trimestre 2024.

Un soutien aux branches professionnelles pour leurs études et observatoires

Par la mise en œuvre ou le soutien aux études et observations, Uniformation souhaite accompagner les partenaires sociaux en les aidant dans leurs prises de décisions mais également en soutenant des projets d'ingénierie ou d'élaborations d'outils opérationnels.

Les études et observatoires

En 2023, **la commission paritaire Études et observatoires** (CPEO) a réaffirmé son engagement à soutenir les branches sur le financement des travaux d'études et d'observatoires sur les emplois, métiers, compétences ou besoins en formation. Pour permettre un soutien plus important de l'Opco aux travaux d'études et observatoires des branches professionnelles, l'Opco fait évoluer ses critères par rapport à 2022 : cofinancement d'une étude annuelle à hauteur de 60% du montant (contre 30 % en 2022).

Les orientations prioritaires d'accompagnement et de financement pour l'année 2023 ont porté sur :

- Les projets transversaux inter branches, SPP et inter SPP,
- Les projets visant spécifiquement le recueil et l'analyse de données ou problématiques territorialisées,
- Le partage des méthodes et analyses.

Au regard de l'importance de la Transition écologique (TE) dans les missions et la politique de l'Opco, la CPEO a souhaité en 2023 favoriser les travaux d'études réalisés sur les impacts de la Transition écologique en matière d'emplois, métiers, compétences ou formations, en assurant la prise en charge sur les fonds gérés par l'Opco à 100% du montant prévisionnel de l'étude. Les résultats du Baromètre 2023 étayent la décision de la commission : 85% des répondants ont identifié des compétences liées à la TE pour les métiers recherchés.

Dans le cours de l'année, la CPEO a financé des cartographies des métiers et compétences, des études prospectives sur les métiers, des analyses de métiers, la création de blocs de compétences et s'est également investi dans des travaux plus structurants de type EDEC (EDEC inclusion numérique, EDEC Objectifs transitions 2025 porté par l'UDES).

La commission paritaire Études et observatoires vise également à accompagner et les projets sectoriels d'observations ou d'études. En voici quelques exemples.

Pour la branche professionnelle ÉCLAT :

■ la cartographie des métiers, emplois, et compétences :

Uniformation s'implique dans la réflexion de la branche ÉCLAT pour envisager des pistes concrètes en termes de gestion des emplois et des parcours professionnels, en réponse aux évolutions nécessaires à déployer pour accompagner ces différents changements présents et à venir. Pour cela, une étude a été commanditée pour la réalisation d'une cartographie des métiers et des compétences qui devra permettre de mieux connaitre la branche, ses emplois, les passerelles et les mobilités envisageables pour ensuite dresser des préconisations et des dimensions prospectives.

Uniformation a accompagné en 2023 la branche ÉCLAT dans l'identification de ses besoins, dans la rédaction du cahier des charges, dans la mise en œuvre de l'appel d'offres et dans la sélection du prestataire.

En plus d'un appui financier, Uniformation accompagne la branche dans ces travaux, en étant membre du comité technique ainsi que du comité de pilotage pour suivre les travaux qui se dérouleront jusqu'à mi 2025.

Suivi des travaux sur la cartographie ÉCLAT au 12 mars 2024 :

La phase de l'analyse documentaire arrive à sa fin, en parallèle les 30 entretiens qualitatifs sont en cours (27 programmés contre 30 prévus) et l'enquête auprès des structures a été diffusée. Les premiers résultats ont été présentés le 26 février à partir de 535 réponses exploitables au 20 février 2024, résultats portant principalement sur le profil des répondants, pour s'assurer de la bonne représentativité de la branche : Identification des répondants par taille, par budget, par sources de financement, par activité, par le caractère saisonnier, par contrats mobilisés, première estimation des effectifs par métier, …

Le prochain groupe de travail aura lieu le 28 mars, il s'agira d'un atelier prospectif avec des professionnels du secteur (et partenaires sociaux) et les premiers résultats de l'enquête seront présentés lors du comité technique prévu début avril. Les travaux doivent se poursuivre encore pendant au moins une année pour finaliser la cartographie des métiers/emplois/compétences de la branche.

■ La cartographie des métiers et des compétences du champ des Arts visuels

MINISTÈRE DE LA CULTURE
Liberté Égalité Fraternité

Uniformation participe avec l'Afdas et le ministère de la Culture au pilotage des travaux relatifs à la réalisation d'une analyse du champ des Arts visuels et d'une cartographie des métiers et compétences de ce même champ. Ces travaux pourront alimenter la cartographie des métiers, emplois et compétences prévue par la branche ÉCLAT.

Pour la branche Habitat et logement accompagnés (HLA), un rapport de branche :

En plus d'un appui financier, Uniformation a accompagné en 2023 la branche HLA dans l'identification de ses besoins, dans la rédaction du cahier des charges, dans la mise en œuvre de l'appel d'offres et dans la sélection du prestataire pour la réalisation de son premier rapport de branche depuis la fusion des branches des Foyers et services de jeunes travailleurs (FSJT) et Pact Arim.

Uniformation accompagne la branche dans ces travaux, en étant membre du comité technique ainsi que du comité de pilotage pour suivre les travaux qui se dérouleront jusqu'à mi 2024.

Suivi rapport de branche HLA au 12 mars 2024 :

Le cabinet Quadrat a présenté des premiers chiffres clés le 26 février sur les traitements statistiques réalisés (estimation des effectifs salariés, répartition par code NAF, documentation…).

Les partenaires sociaux ont formulé la demande de disposer des chiffres clés segmentés selon les deux anciennes branches FSJT et Pact-Arim pour pouvoir disposer d'historiques.

Lancement de l'enquête par questionnaire le 31 janvier 2024 aux structures de la branche. Au 9 février 2024, 150 structures ont eu accès au questionnaire, soit environ un tiers des structures identifiées dans le fichier contact. Une relance a été effectuée par le cabinet Quadrat-études le lundi 19 février. (fin du questionnaire en ligne : fin février).

En plus des 10 entretiens qualitatifs réalisés auprès de dirigeants de structures HLA, 6 entretiens de cadrage sont prévus avec des membres de la CPNEF HLA (soit 3 dans chacun des 2 collèges) afin de capter le contexte institutionnel et les attentes spécifiques, relever des points d'attention pour la suite de l'enquête.

Le 21 mars aura le lieu le prochain groupe de travail qui fera état des résultats des entretiens qualitatifs avec les professionnels du secteur (partenaires sociaux & structures) et des résultats de l'enquête par questionnaire (structures HLA) sur les 5 volets prévus au rapport :

Volet 1 : Analyse des données économiques
Volet 2 : Données sociales
Volet 3 : Santé et protection sociale, handicap, absentéisme
Volet 4 : Formation professionnelle
Volet 5 : Rapport égalité professionnelle

Le rapport de branche doit être finalisé en juin (maximum septembre).

Pour la branche de la Mutualité :

La branche porte depuis plusieurs années l'ambition de valoriser par la certification les compétences et valeurs managériales spécifiques présentes et attendues dans le secteur mutualiste. L'idée de départ des partenaires sociaux de la branche était de créer un CQP en s'appuyant sur leur expérience de certificateurs pour 7 autres CQP de la branche sur des métiers du conseil et de la gestion. Uniformation a donc accompagné la branche dans la rédaction du cahier des charges, le déroulement de l'appel d'offre, et le choix du prestataire et a également financé, dans le cadre de la commission Études et observatoires le projet à hauteur de 60%. Toutefois, la phase de cadrage et d'étude d'opportunité de création de la certification, notamment par le benchmark des certifications proches ou similaires, a révélé l'existence d'une certification correspondant aux attentes de la CPNEFP.

Le projet a donc été réorienté vers la constitution d'un partenariat avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui propose une Licence gestion des organisations de l'ESS - Parcours Responsable Mutualiste, principalement ouverte aux élus et administrateurs des mutuelles. L'objectif est désormais de travailler avec le certificateur pour vérifier la faisabilité de créer des promotions dédiées aux managers de la branche, et visant 2 blocs de compétences de la licence, avec une réingénierie du parcours de formation. La branche objective une première promotion à la rentrée 2024. Uniformation accompagnera la branche dans la mise en œuvre opérationnelle et la promotion de cette nouvelle formation, ainsi que dans son financement.

Pour la branche de la Retraite complémentaire et de la prévoyance (IRCP) :

Dans le cadre des travaux menés par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche de la retraire complémentaire et prévoyance (préfiguration du répertoire des métiers, étude sur les compétences comportementales, outil d'aide au positionnement des salariés par les compétences), la CPNEFP de la branche des IRCP a décidé de réaliser un travail de mise à jour du répertoires des métiers de la branche afin d'homogénéiser et compléter la base de données compétences/ métiers, de valider les compétences et les fiches métiers avec les opérationnels, et d'en améliorer l'aspect visuel en le dynamisant. Pour ce faire, Uniformation a accompagné la branche dans l'identification du besoin, le processus d'appel d'offre, et par le financement dans le cadre de la commission Études et observatoires de l'Opco. Les travaux sont menés par le cabinet Sauléa qui avait déjà accompagné la branche de la Mutualité sur un projet similaire de mise à jour et de dynamisation de leur référentiel métiers en 2021 et 2022.

Pour la branche des Missions locales : Analyse des besoins de formation des salariés de la branche ML/PAIO : Quelle(s) réponse(s) de la branche aux salariés déjà qualifiés et diplômés ?

En novembre 2020, le cabinet Orseu remettait son rapport sur les GPEC dans la branche des Missions Locales. De cette étude, il ressort entre autres que plus de 84 % des salariés ont un niveau Bac +2 ou plus et presque un tiers a un diplôme supérieur ou égal au Bac+4. Dès lors, la CPNEF des ML/PAIO se questionne sur ce qu'il serait opportun et pertinent de proposer aux salariés déjà diplômés et qualifiés.

L'étude qui a démarré en 2023 permettra de questionner l'ensemble des salariés de la branche sur leurs besoins en matière de formation, de réaliser des entretiens plus approfondis pour spécifier ces besoins et appuyer la Branche professionnelle en proposant des préconisations. Ce projet d'étude a été cofinancé par les fonds étude et observatoire d'Uniformation et les équipes techniques de l'Opco ont accompagné la branche professionnelle dans le processus d'appel d'offres et sont en lien étroit avec le prestataire retenu.

Le baromètre Emploi-formation

Depuis 2014, Uniformation a mis en place une enquête barométrique annuelle permettant de recueillir les besoins en emploi, en formation et en compétences de ses adhérents. Cette enquête, dont seule la passation technique du questionnaire est confiée à un prestataire, est internalisée auprès de l'observatoire de l'Opco qui effectue la conception et la réalisation des différents rapports (national, branche, région et synthèses).

Le baromètre est bien identifié depuis plusieurs années. Chaque année, près de 5.000 structures participent au baromètre, démontrant l'importance de ce dispositif d'analyse pour les secteurs couverts. Sa restitution sur le site Uniformation depuis l'édition 2021, permet aux structures adhérentes ainsi qu'aux partenaires de situer les métiers couverts par les branches, les besoins en emplois, en formation et en compétences.

Lors de l'édition 2023 du baromètre**, 5.594 structures ont répondu à l'enquête**, soit un taux de réponse de 15%.

Les résultats de cette enquête annuelle, dont le questionnaire est diffusé de novembre à décembre, permettent :

- De disposer d'une vision des pratiques, des intentions et des besoins des employeurs au niveau national, par branches et en régions, en matière de recours aux dispositifs d'emploi-formation des salariés.
- De disposer d'indicateurs clés en lien avec les axes stratégiques de l'Opco.
- De renforcer l'adéquation de l'utilisation des dispositifs de formation par rapport aux besoins identifiés.

Le **baromètre 2023 en quelques chiffres** :

- 26% des répondants envisagent une activité économique plutôt en hause en 2023.
- 64% des répondants envisagent des recrutements l'année à venir.

  Les métiers les plus recherchés sont :
  - Animateur(trice) socioculturel(le) et de loisirs (19%).
  - Aide à domicile (16%).
  - Auxiliaire de vie sociale / accompagnant éducatif et social (14%).
- 73% des répondants envisagent de rencontrer des difficultés lors de leurs recrutements en 2023 et citent comme principal frein le manque de candidats avec le diplôme ou les compétences comportementales recherchés (58%).
- 9 répondants sur 10 identifient des domaines de compétences à faire évoluer en 2023.
- 77% envisagent des départs en formation en 2023.

Les heures ingénieuses

Face au contexte des nouvelles missions de l'Opco notamment en termes d'accompagnement des branches professionnelles, le pôle ingénierie de formation et de certification déploie « les heures ingénieuses » à destination des partenaires sociaux des SPP et CPNEF et des délégations régionales.

Les heures ingénieuses, c'est **jusqu'à 2 heures de webinaire d'acculturation sur une thématique** comme l'ingénierie de certification, les modalités pédagogiques ou la qualité de l'offre de formation… Ce format facilite les échanges et les interactions avec une vision « macro» et apolitique.

- **Séquençage des heures ingénieuses :**
  - Présentation du contexte et des objectifs des heures ingénieuses
  - Quiz de positionnement sur le sujet
  - Animation de la présentation
  - Résultats du Quiz
  - La rôle d'Uniformation
  - Quelques ressources pour aller plus loin

En 2023, il y a eu 116 inscriptions pour les heures ingénieuses planifiées. Vous trouverez ci-dessous les thématiques abordées :

- **« La notion de réflexivité dans l'Afest ».**
- **« Mieux comprendre la certification professionnelle ».**
- **« CléA, un outil au service de la formation, de l'emploi et de l'évolution professionnelle »** coanimé avec Transition Pro IDF.

Le développement d'actions collectives interbranches dans les territoires

Ces actions collectives réunissent des adhérents appartenant à des branches différentes qui participent à une même action de formation collective. L'objectif premier des actions collectives interbranches est de permettre à des adhérents de différentes branches de travailler ensemble sur un même territoire et une même problématique de montée en compétences de leurs salariés. Pour 2023, ce sont **225 actions collectives** mises en œuvre.

Le nombre d'actions collectives territoriales interbranches par branche en 2023 :

Branche	Nombre	Branche	Nombre
Atelier et chantiers d'insertion	81	Hébergement et logement accompagnés	35
ADITIG	5	Institutions de retraite complémentaire et prévoyance	6
Aide à domicile	57	MLPAIO	25
ALISFA	169	Mutualité	8
ECLAT	153	Offices publics pour l'habitat	1
Entreprises sociales pour l'habitat	4	Régies de quartier	57
Familles rurales	24	Tourisme social et familial	7

La poursuite de l'accompagnement des branches professionnelles dans leur politique d'alternance

Les branches professionnelles sont souveraines quant à la définition de plans d'actions concernant le développement de l'alternance. **Elles se sont cependant appuyées sur leur Opco Uniformation** pour produire des notes de réflexion, animer ou participer à des Groupes de travail paritaires, produire des données chiffrées sur les pratiques formatives :

- **Participation à plus de 20 réunions ou instances dédiées à l'alternance en 2023** ; toutes branches confondues. Les travaux ont principalement concerné les branches de la Protection sociale (RGSS, IRCP, Mutuelles), les OPH, Alisfa, Éclat, TSF et l'Aide à domicile.
- **Appui technique à la mise en place de nouvelles prises en charges conventionnelles sur les Pro-A** pour la branche RGSS puis à la mise en place d'une ingénierie financière complète associant des partenariats et co-financements pour des projets d'évolutions ou de reconversions professionnelles.
- **Expertise juridique pour la rédaction de nouveaux accords formation** pour les branches Éclat et TSF mais également dans la réécriture d'accords ou d'avenants Pro-A à la suite de la décision de non-extension par la DGEFP pour les branches HLA et Aide à domicile.
- **Accompagnement des travaux de la branche Pôle emploi** pour pérenniser ses parcours de contrats de professionnalisation pour lesquels l'expérimentation a pris fin en 2023.
- **Aide à la décision de 14 branches professionnelles lors de deux procédures de détermination des Niveaux de prise en charge** (NPEC) des contrats d'apprentissage (procédure complémentaire en février puis procédure de revoyure durant l'été) : information, sensibilisation et transmission de documents de travail, expertise technique, lien avec France Compétences et/ou organisation de temps de réflexion interbranche sur des certifications communes pour certaines d'entre elles.

Semaine de l'alternance de la Cohésion sociale 2023

Afin de se renouveler pour cette seconde édition, la semaine de l'alternance de la Cohésion sociale 2023 a permis de placer **l'alternance au cœur des enjeux d'attractivité, de recrutement, de transition professionnelle et d'emploi durable.**

La semaine a été ouverte par un grand évènement en présentiel qui a réuni une cinquantaine de personnes sur place et plus de 160 participants à distance. Elle a été l'occasion pour la Présidence et la Direction générale de présenter le bilan alternance de l'Opco pour l'année 2022, les perspectives pour l'année en cours et la séquence a été conclue par l'intervention de Carole Grandjean ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la formation professionnels.

L'évènement s'est poursuivi autour de 2 tables rondes :

- L'alternance comme appui aux transitions professionnelles vers les métiers en tension ;
- Prévenir les ruptures de contrats : une responsabilité de tous les acteurs, un rôle à jouer par tous pour la sécurisation des parcours.

En conclusion, la remise des trophées de l'alternance de la Cohésion sociale a permis de valoriser des pratiques vertueuses et des belles histoires au sein du secteur. Les lauréats des trophées de l'alternance 2023 sont :

- Employeur Moins de 250 salariés : WIPSEE Maison de l'Europe des Landes (Nouvelle Aquitaine, ÉCLAT)
- Employeur de 250 salariés et plus : Immobilière 3F (IDF, Grands Comptes, ESH) et CARSAT Centre Val de Loire (Centre-Val de Loire, RGSS) à égalité
- Duo de choc Alternant – Maître d'apprentissage : Association Pirouette (Pays de la Loire, ALISFA)
- Intégration : LADOM et son partenariat avec Villages clubs du soleil et VTF (PACA, TSF)
- CFA : CFA MFR Du Blayais (Nouvelle Aquitaine) et CFA Sport Animation Tourisme Normandie à égalité

Ce sont **au total 32 projets** dans différentes branches et sur différents territoires qui constituent maintenant notre premier recensement de bonnes pratiques autour de l'alternance dans la Cohésion sociale.

Mais la semaine de l'alternance c'est aussi une programmation régionale très riche **avec 34 évènements territoriaux** (dont 4 webinaires à portée nationale) ayant **réunis près de 600 participants** : adhérents de l'Opco, CFA, partenaires, jeunes et demandeurs d'emploi… ■

GARANTIR L'ADÉQUATION DES RESSOURCES DE L'OPCO AUX **AMBITIONS À RELEVER**

Les Opco ont des obligations sur la transmission de données, la réglementation en matière environnemental. Par ailleurs, l'organisation du travail a été modifiée par la mise en place du télétravail. Cela se traduit par des actions sur plusieurs années :

- L'évolution du **système d'information** avec des objectifs de conformité, de sécurité et de fluidité.
- L'actualisation des outils au service de la **stratégie Ressources humaines** en cohérence avec les nouvelles missions de l'Opco.
- La reconfiguration des **locaux** repensée au regard des évolutions des modalités de travail et des contraintes liées à la règlementation environnementale.

Les outils informatiques

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Lancement, à l'issue de l'étude lancée en 2022 et de l'arbitrage fait sur les options proposées, d'un appel d'offres permettant de se doter d'un SI répondant aux objectifs fixés.	Date du lancement des appels d'offres.	Du fait de la vacance subie à la tête de la direction des systèmes d'information, le chantier a été reporté à 2024 afin que le nouveau DSI puisse se saisir des enjeux de ce dossier.

Les nouveaux outils pour les collaborateurs et les adhérents

A la suite de l'audit des applicatifs métiers internes et clients d'Uniformation et de l'étude de la projection du SI, il est prévu de procéder au renouvellement de **l'outil "Phare"** qui sert actuellement à la production de statistiques et de tableaux de bord :

Finalisation de l'expression des besoins fonctionnel et technique (1T2024)

Lancement appel d'offre (2T2024)

Uniformation a réalisé le **déploiement et l'utilisation des outils Microsoft 365**, en particulier de Teams et de SharePoint pour faciliter la collaboration entre équipes et avec les adhérents.

Ce déploiement se poursuivra en 2024 avec l'adoption d'une téléphonie entièrement intégrée à Teams.

Nous avons également poursuivi la **modernisation de notre portail**, afin de faciliter les démarches des adhérents et d'accélérer la baisse de l'usage du papier.

La DSI s'est également dotée d'un centre de services, véritable guichet unique au service des collaborateurs afin d'accélérer la prise en charge des besoins utilisateurs et les réponses techniques et fonctionnelles apportées.

Perspective d'évolution

Une direction informatique organisée autour des besoins métier permet d'engager les travaux sur **la refonte des SI d'Uniformation**, qui permettra d'améliorer la productivité et la réactivité des équipes aux demandes et besoins des adhérents.

La Réforme de la facturation électronique (RFE)

Après quelques amendements du gouvernement et du Sénat, l'article 91 de la loi de finances 2023-1322 du 29 décembre 2023 entérine le report de la réforme.

En effet, les entreprises et le Portail Public de Facturation ayant pris du retard dans leur préparation, **c'est à présent au 1er septembre 2026 que la RFE devra s'appliquer**.

Tous les assujettis seront obligés d'accepter de recevoir des factures électroniques aux normes RFE. Les entreprises auront choisi, avant cette date, une ou plusieurs plateformes de dématérialisation (PPF -Portail public de facturation ou PDP – Plateforme de dématérialisation partenaire) leur permettant de recevoir les factures.

Une obligation d'émission en deux temps en fonction de la taille des entreprises :

- **A partir du 1er septembre 2026 pour toutes les grandes entreprises et ETI**

Les grandes entreprises et ETI ayant plus de moyens pour mettre en œuvre la réforme, seront les premières à devoir émettre des factures électroniques à destination des assujettis, et à devoir opérer le e-reporting : la transmission des informations de reporting TVA sur tout ce qui ne relève pas de l'échange de factures entre assujettis, c'est à dire les ventes réalisées à des entreprises étrangères et à des consommateurs, ainsi que des acquisitions internationales hors imports de biens.

- **Jusqu'au 1er septembre 2027 pour toutes les TPE et PME**

Les TPE et PME sont tenues de suivre le mouvement, au plus tard, un an après les grandes entreprises et ETI.

L'interopérabilité est un élément clé pour que la RFE se déroule sans encombre. En effet, les factures entre assujettis à la TVA devront obligatoirement s'échanger au travers des PDP et du PPF. Donc, si elles ne sont pas interopérées, les factures ne pourront juste pas être transmises.

Si les obligations sont repoussées au 1er septembre 2026, Uniformation s'est mis en marche dès 2022 à travers des études sur les possibilités qui s'offraient en respectant la contrainte de l'utilisation de notre logiciel SAGE 1000 ; il n'était pas raisonnable de se contraindre en sus de l'évolution attendue de se lancer dans un projet de changement de logiciel comptable.

Uniformation a l'avantage d'être concerné uniquement par la partie réception des factures, certes structurante et obligatoire mais pour le moins beaucoup plus digeste à concevoir et intégrer.

En effet à ce jour les factures ne passent pas, bien évidemment, par les moulinettes des PPF, seules certaines grandes entreprises émettent d'ores et déjà (ENGIE, Orange Business, EDF Pro, SNCF Connect pour ne citer que celles-ci) ; la quasi-totalité des factures parviennent par mail, par courrier.

La solution SAGE SFD nous permet aujourd'hui à la suite des tests, d'intégrer sous forme dématérialisée toutes les factures qui nous parviennent, quel que soit leur chemin d'arrivée :

- Import automatique des factures chez les fournisseurs référencés (ENGIE, Orange Business…), un lien permanent existe alors entre SAGE SFD et ces fournisseurs référencés
- Scan par reconnaissance d'une facture papier, avec un système de tampon sur la première page, créant un PDF alimentant directement SAGE SFD
- Alimentation manuelle d'une facture par une action de glisser/coller ; cette fonctionnalité est réservée aux comptables et aux « administrateurs » du système et reste une opération marginale
- Une boite mail dédiée au dépôt de factures dans laquelle SAGE SFD va chercher les PDF et les considérer comme une facture.

Les factures intégrées dans SAGE SFD sont ensuite traitées par le service comptable.

Le process va être déployé au cours du second trimestre 2024 et va nécessiter une procédure d'échange totalement dématérialisée entre les services pour pouvoir alors être totalement opérationnelle et aboutir à l'enregistrement comptable et analytique de toutes les factures.

Une solution SAGE ayant fait ses preuves à ce jour existe sur le marché, SAGE SFD, qui possède cette fonction de réception.

Uniformation en a fait l'acquisition au troisième trimestre 2023, avant les opérations de clôture de l'exercice, et a pu ainsi préparer et tester les différents cas d'usage qui se présentent.

Les Ressources Humaines

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
A l'issue : ▪ d'une réflexion sur la révision de l'accord de classification, ▪ d'un appel d'offres pour choisir un prestataire qui accompagne le projet ▪ de travaux préparatoires négocier la révision de l'accord de classification d'Uniformation.	Date d'ouverture des négociations.	L'équipe de développement RH ayant été renouvelée de manière importante en cours d'année 2023, l'ouverture de ce chantier a été reportée au second semestre 2024

Le développement des compétences

Au regard des axes stratégiques de l'entreprise, du recensement des besoins et dans la continuité du plan de développement précédent, les actions intra ou interentreprises mises en œuvre en 2023 visent à :

1. Renforcer la connaissance des règles et des process de gestion

Ces savoirs représentent des « fondations » sur lesquelles s'appuient l'essentiel des activités de l'Opco. Que les emplois relèvent du front, du back office ou des services supports, tous requièrent d'en mobiliser. Il convient donc d'assurer leur mise à jour de manière régulière.

2. Faciliter la mise en œuvre des offres de services auprès des branches professionnelles (secteurs) et des entreprises adhérentes (délégations).

L'offre de services concrétise les prestations de l'Opco. Il s'agit pour les acteurs internes concernés, de connaitre ces offres, la manière dont elles peuvent se traduire dans le conseil et l'information, de pouvoir partager les méthodes, les outils et les postures qu'elles réclament.

3. Accompagner les changements.

Une entreprise évolue de manière contrainte (contexte externe) ou proactive (axes stratégiques). Les actions de formation contribuent à faire comprendre, assimiler les différentes natures des changements auxquels les salariés se confrontent.

4. Participer à la prévention des risques et à la qualité de vie au travail.

Les accords signés, les chartes diffusées traduisent la volonté de l'employeur et des partenaires sociaux de développer la qualité de vie au travail et de prévenir les risques quelle qu'en soit la nature. Des actions de sensibilisation ou de formation accompagnent l'appropriation par tous les salariés de ces aspects de la vie dans l'entreprise.

L'évolution des effectifs

La convention d'objectifs et de moyens, confirmée au cours de l'année 2023 prévoit une stabilité de notre masse salariale et donc des effectifs.

Toutefois afin de répondre à nos objectifs, tout en optimisant l'allocation des ressources, des évolutions d'organisation à iso effectif, ont été mises en œuvre en 2023, après consultation du Comité social et économique :

- La mise en place d'une interlocution téléphonique dédiée CFA au sein du service CTN- apprentissage
- La mise en œuvre opérationnelle du centre de service applicatif au sein de la DSI traitant de la gestion des incidents informatiques
- La réallocation des missions portées par l'ancien centre de régulation et de service.

En 2023, **39 salariés ont été recrutés en CDI** (en ce inclus les postes au budget non pourvus en 2022) et **17 mobilités internes**. Par ailleurs, 24 salariés en CDI ont quitté l'entreprise.

S'agissant des embauches en CDD ont été recrutés : 9 alternants, 42 salariés en CDD pour surcroit d'activité et 13 en CDD de remplacement.

Les fruits du dialogue social

L'année 2023 est marquée par les élections professionnelles avec un renouvellement du CSE au mois de mars. Un certain nombre d'accords ont été signés à cette occasion : un accord relatif à l'organisation et au fonctionnement du CSE, deux protocoles d'accord préélectoraux, un accord sur l'adoption du vote électronique.

Un procès-verbal de conclusion des négociations salariales au titre de 2023 a été signé permettant le passage de mesures collectives au mois de juillet 2023 (augmentations et prime de partage de la valeur). Un nouvel accord signé et applicable en décembre a permis le versement au mois de décembre 2023, d'une seconde prime de partage de la valeur. Ce versement a été rendu possible du fait de la projection de l'exécution du budget de fonctionnement 2023 effectuée à l'occasion des instances paritaires d'octobre 2023, qui a permis d'assurer la soutenabilité financière de la nouvelle mesure au regard notamment des impératifs de la convention d'objectifs et de moyens pour l'année en cours.

La négociation collective a abouti à la signature de trois autres accords relatifs au télétravail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux déplacements professionnels.

La négociation sur le droit à la déconnexion a débuté en 2023 et se poursuivra en 2024 pour aboutir à la signature d'un accord.

Les bâtiments

DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES	INDICATEURS	RÉSULTATS
Finalisation des travaux engagés sur le décret Eco économie tertiaire (décret tertiaire). Evaluation des travaux énergétiques nécessaires et modélisation économique associée aux différents scénarios identifiés.	Déclarations Operat réalisées. Etudes réalisées.	Cf infra

Etablissement de Paris Diderot : les suites de la réflexion engagées en 2023 et 2024

A la suite de réflexion dans le cadre du décret éco tertiaire menés en 2022 pour l'établissement de Diderot, et de la décision du conseil d'administration du 16 février 2023, Uniformation a choisi un accompagnement dans ce projet par une assistance maitrise d'ouvrage externe. Le projet comprend plusieurs phases qui sont en cours.

Les phases qui ont été réalisées en 2023 :

1. **Audit énergétique et accompagnement décret tertiaire**

Objectif : à partir d'une analyse détaillée du site Diderot, dresser une proposition chiffrée et argumentée des investissements appropriés pour réaliser des économies d'énergie et assurer la pérennité de l'ouvrage à moyen et long terme.

2. **Révision des plans par géomètre**

Objectif : actualiser les plans des locaux de 2014 par un géomètre et réaliser les plans des terrasses et plans de coupe du bâtiment.

Les phases qui ont débuté en 2023 se poursuivent en 2024 :

3. Définition du budget des travaux/planification en lien avec les objectifs du décret éco tertiaire et prendre en compte la vétusté du bâtiment

Objectif : accompagner Uniformation dans les choix techniques permettant d'atteindre les objectifs du décret éco énergie tertiaire sur le site de Diderot ainsi que la définition du budget travaux et la programmation du projet.

4. Réflexion sur la transformation de son environnement de travail sur le site de Diderot

Objectif : construire des scenarii de transformation de l'aménagement des locaux et le futur environnement de travail.

- Création d'un plan de référence pour un étage.
- Planning de principe en tenant compte des travaux de rénovation de l'immeuble.
- Enveloppe budgétaire (travaux, mobilier, honoraires) réalisée sur la base de ratios de marchés.

5. Support d'aide à la décision

Objectif : Permettre à Uniformation de prendre une décision de principe sur le projet d'aménagement des locaux du siège Diderot pour répondre aux obligations du décret éco tertiaire et assurer la pérennité de l'ouvrage à moyen et long terme,

Pour aboutir au livrable final l'ensemble des missions techniques et aménagement seront consolidés.

Le conseil d'administration disposera au dernier quadrimestre 2024 des informations :

- les investissements appropriés pour réaliser des économies d'énergie et assurer la pérennité de l'ouvrage à moyen et long terme,
- les principes d'aménagements des locaux,
- le budget estimatif des travaux,
- la planification de principe des travaux.

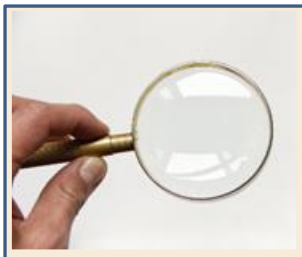
En délégations régionales

Délégation AURA :

- Lyon : conformité climatisation, changement moquette, pose de vitrophanies.
- Clermont-Ferrand : peinture.

Délégation Nouvelle Aquitaine : Bordeaux : réparation climatisation.

Délégation Ouest : pour le dossier de rénovation des locaux de la délégation Ouest, Uniformation a choisi de se faire assister par une maitrise d'œuvre pour réaliser les plans, l'appel d'offres et le suivi des travaux. Les travaux seront réalisés en 2024 ●



L'appropriation de la transition écologique par les collaborateurs d'Uniformation

Dans le cadre de l'acculturation des enjeux sur la transition écologique, Uniformation a mis en place en 2023 un large programme de sensibilisation destiné à l'ensemble des collaborateurs.

Il a été conçu à partir d'informations collectées d'une enquête réalisée début du semestre 2022 auprès de l'ensemble des salariés d'Uniformation.

Ce plan de sensibilisation en 2023 s'est décliné sous différentes modalités :

1. **La mise en place d'ateliers immersifs** à travers la collaboration avec l'association « Inventons nos vies bas carbones ». 20 ateliers au total ont eu lieu dans les différentes délégations et au siège entre 29 mars et le 23 juin. La **participation était obligatoire** pour les salariés.

   Ils visaient à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux sociétaux afin qu'ils participent pleinement à la mission d'accompagnement des branches professionnelles et des entreprises dans l'observation et anticipation de leurs besoin en compétences. Ils avaient, par conséquent, un triple objectif :

   - Permettre de découvrir la notion d'empreinte carbone en lien avec leurs enjeux environnementaux.
   - Informer sur les ordres de grandeur et d'objectifs en matière de climat et d'énergie.
   - Mobiliser les participants et leur donner le pouvoir d'agir en développant l'esprit de coopération.

   Les évaluations à chaud a révélé que 86% d'entre eux ont été satisfaits. L'interactivité entre collègues, le dynamisme et l'apport des intervenants, le format de technologies simples et la pédagogie ont été particulièrement appréciés.

   Ces ateliers ont été l'occasion de recenser les actions individuelles ou collectives proposées par les participants, à déployer à Uniformation, Cette liste a fait l'objet d'applications opérationnelles, inscrites dans une planification par les différentes directions concernées. De multiples sujets ont émergés. Ils ont été regroupés sous 4 catégories : alimentation, consommation, immobilier et transport.

2. La diffusion d'une **lettre d'information mensuelle**, nommée l'**Eco d'Unif**

   Cette lettre participe à la fois à la diffusion d'information générale sur les enjeux de la Transition écologique (TE) et aussi, elle a pour but de partager les avancées des différentes directions sur leurs implications sur le sujet. 10 rubriques composent cette lettre : Edito, les actualités à Uniformation sur la TE, un brin d'humour, le saviez-vous ? les défis du mois, le glossaire, les témoignages d'adhérents ou de salariés d'Uniformation, agenda, plus allez plus loin ; ou encore plus loin.

   En 2023, ce sont 9 numéros avec une moyenne de 150 lecteurs par mois soit 42% de l'effectif d'Uniformation. Un chiffre assez honorable pour une première année de lancement.

3. **6 ateliers méridiens**

   Il est proposé aux salariés volontaires de partager une thématique en lien avec la TE aux heures méridiennes. Ces ateliers ont eu lieu au siège. Les thématiques proposées ont concerné : la mobilité à vélo, zéro déchet, le réemploi de vêtements, livres et jouets, une conversation artistique avec un artiste.

4. **Un challenge de fin d'année avec une remise de trophées**

   Un challenge sous format de calendrier de l'Avent avec 4 à 5 questions par jour du 1er décembre au 22 décembre dont une concernait une question sur les actions propres d'Uniformation. 4 trophées ont permis de valoriser : l'engagement individuel et collectif, la créativité et les connaissances des collaborateurs. Les 154 collaborateurs ont pris part au quizz ont reçu un lot de remerciement. 9 lauréats et 4 gagnantes ont reçu un véritable objet d'art réalisé spécifiquement pour Uniformation par 3 bijoutiers « refugiés » d'un de nos adhérents qui défend un nouveau modèle d'intégration qui prend e compte la personne et son parcours professionnel.

ICI
LA COHÉSION SOCIALE
RECRUTE
JOB DATING
ORIENTATION
EMPLOI
DÉCOUVERTE
MÉTIERS

uniformation

PARTIE 2

LE RAPPORT FINANCIER

Sommaire

SYNTHÈSE *par les Trésorières* ..... P. 81

LES FONDS GÉRÉS ..... P. 82

LES SUBVENTIONS ..... P. 83

LES PRINCPAUX AGRÉGATS FINANCIERS ..... P. 84

L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ..... P. 89

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ..... P. 98

LA MAÎTRISE DES RISQUES & OPÉRATIONS DE CONTRÔLE ..... P. 106

L'APPLICATION DE LA COMMANDE PUBLIQUE ..... P. 107

ANNEXES ..... P. 108

Synthèse

LES comptes *de l'exercice clos le 31 décembre 2023 d'Uniformation (compte de résultat consolidé, bilan consolidé et annexe) qui vous sont présentés au titre de la première année de la Convention d'objectifs et de moyens signée le 27 septembre 2023 avec l'État, se caractérisent par les chiffres clés suivants :*

- *Un **total du bilan** qui s'élève à 571.307.679 € dont 160.254.686 € de **fonds propres** et se décomposant par sections financières en :*
  - *Fonds conventionnels : 152.463.218*
  - *Plan de développement des compétences :.....799.234*
  - *Fonds volontaires :.....1.387.599*
  - *CIF-CDD :.....0*
  - *CIF-CDI : 1.918.331*
  - *Compte personnel de formation : 3.686.303*
  - *Alternance : 0*

- *Un compte de résultat faisant ressortir un total de produits de 414 628 136 € et un total de charges de 420.053.211 €, soit une perte se décomposant comme suit :*
  - *Résultat de formation : 24.335.278*
  - *Résultat de fonctionnement : ..... (32.317.270)*
    *soit un **résultat d'activité de** ..... (7.981.992)*
  - *Résultat financier : 2.849.117*
  - *Résultat exceptionnel :.....0*
  - *Impôts sur les sociétés :..... (292.200)*
    *soit un **résultat comptable de l'exercice** de :..... **(5.425.075)***

- *Des **fonds gérés** de 333.105.197 €, en diminution de 52.531.234 € par rapport à l'exercice 2022 (à 385.636.431 €) et inférieurs à l'estimation faite lors de l'établissement de la COM (378.984.096€).*

- ***Des frais de fonctionnement nets** de 32.317.270 € (le budget ayant été fixé à 35.247.583 €) soit 9,7 % des fonds gérés, dont :*
  - *4,07% des fonds gérés (soit 13.546.926€) au titre des **frais de gestion**, respectant ainsi le taux plafond fixé par la COM pour l'exercice 2023 (soit 4,09%).*
  - *18.753.888 € (soit 5,63% des fonds gérés) au titre des **frais d'information et de mission**, respectant ainsi le montant plafond fixé par la COM pour l'exercice 2023 (soit 19.747.133 €).*

Ana DANTEC-CIMAS
Trésorière adjointe

Marie-Claude AUVERGNE
Trésorière

LES FONDS GÉRÉS

COMPOSITION DES FONDS GERES

2023	PDC	Alternance	Conventionnel	Volontaire	OPCO
Collectes Versements tardifs		133 301			133 301
Contributions supplémentaires			121 053 540	25 087 806	146 141 346
TOTAL COLLECTE	**0**	**133 301**	**121 053 540**	**25 087 806**	**146 274 647**
Dotation France compétence	17 887 000	89 604 042			107 491 042
Dotation complémentaire	2 283 152	2 596 604			4 879 756
Régularisation de la péréquation		1 586 354			1 586 354
Péréquation 2023		74 560 176			74 560 176
PCA sur fonds gérés				-1 686 778	-1 686 778
Total Fonds gérés	**20 170 152**	**168 480 477**	**121 053 540**	**23 401 028**	**333 105 197**

Depuis l'exercice 2022 et la fin de la perception des contributions légales, il n'est plus question de parler de collecte mais de dotations calculées et versées par France compétences au titre de ces contributions légales.

Pour autant, Uniformation a maintenu l'enregistrement de cotisations dites « tardives » au titre des contributions assises sur les masses salariales antérieures à 2022, concernant des étalements de créances auprès des entreprises en difficulté enregistrées avant 2022.

Les dotations au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC-50) et de l'alternance correspondent aux dotations définitives notifiées le 10 avril 2024 par France compétences au titre de 2023.

La régularisation de la péréquation de 1.586.354 € correspond au reliquat 2022 notifié après l'arrêté des comptes clos le 31 décembre 2022.

A titre de comparaison, le total des fonds gérés 2022 s'élevait à 385.636 K€ contre 333.105 K€ cette année.

	PDC-50	Alternance	TOTAL	Conventionnel	Volontaire	TOTAL
Total Fonds gérés 2022	21.396.031	221.550.402	**263.273.761**	117.839.196	24.850.802	**385.636.431**
Variation 2022-2023	**(1.225.879)**	**(53.069.925)**	**(54.295.804)**	**+ 3.214.344**	**(1.449.774)**	**(52.531.234)**

La diminution s'explique principalement par la baisse constatée sur la section financière dédiée à l'alternance laquelle pâtit :

- D'une part de l'engorgement subi en fin d'année 2023 dans l'engagement des dossiers de contrats d'apprentissage qui a amené à déporter de 2023 sur 2024 le traitement de nombreux dossiers reçus bien avant la date de clôture ce qui a diminué substantiellement le montant engagé net de l'année 2023 et par conséquence le montant de la péréquation 2023, laquelle est calculée sur la base des montants engagés,
- D'autre part, de la quasi-disparition de la perception des collectes sur années antérieures qui s'élevaient en 2022 au montant significatif de 5.082 K€.

Quant aux fonds gérés au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, ils intégraient en 2022 des versements tardifs issus des fonds en attente de versements au titre des années 2021 et antérieures, à hauteur de 2.068 K€.

Seule la collecte de la section financière dédiée aux fonds conventionnels correspond aux fonds gérés et présente une progression de plus de 2,6%.

Enfin, si la stricte collecte des contributions supplémentaires volontaires progresse de 1.016 K€ (+4,2%) d'un exercice à l'autre, l'impact de la variation des retraitements comptables relatifs aux produits constatés d'avance entre 2022 et 2023 (soit -2.446 K€) conduit in fine à constater une baisse de 1.450 K€ des fonds gérés dans la section financière qui leur est dédiée.

Par rapport à l'estimation des fonds gérés figurant dans la convention d'objectifs et de moyens pour l'exercice 2023, les variations sont les suivantes :

En K€	Estimé	Réalisé	Écart
PDC-50	17.953	20.170	+2.217
Alternance	218.947	168.480	(50.467)
Conventionnel	120.084	121.054	+970
Volontaire	22.000	23.401	+1.401
Total	**378.987**	**333.105**	**(45.879)**

Le retrait se concentre donc bien uniquement sur l'alternance à la suite du décalage dans le traitement des dossiers, les 3 autres sections financières atteignant des niveaux de fonds gérés supérieurs à ceux attendus :

- +12% pour le PDC-50,
- +6% pour le volontaire
- et +1% pour le conventionnel.

LES SUBVENTIONS

L'impact sur l'année 2023 des conventions et subventions signées (en 2023 et antérieurement à 2023) représente 85.357 K€. A titre de comparaison les impacts sur les années 2022 et 2021 étaient respectivement de 75.155 K€ et 75.878 K€. Les réalisations sont quant à elles à hauteur de 71.550 K€ soit 84%, contre 82% et 79% en 2022 et 2021.

La subvention du PIC IAE reste encore en 2023 la principale source de subvention annuelle pour 60.457 K€ soit 57.578 K€ nets des frais de fonctionnement et présente un taux de réalisation sur l'année 2023 de plus de 85%.

Financeurs		Montant des conventions signées en 2023 (hors Frais de fonctionnement)	Total conventions signées 2023 et < hors Frais de fonctionnement sur année 2023	Total des réalisations 2023 des conventions signées en 2023 et antérieures	Total de régularisationss 2023 sur réalisations antérieures à 2023
PLAN	CNSA	0	15 359	16 118	-3
	DIRECCTE			0	24
	FSE			0	-323
	PIC IAE	57 578	57 578	49 381	1 764
	POLE EMPLOI	0	2 465	1 574	-16
	Conseils Régionaux	122	122	101	19
	Conseils départementaux				
	Etat (djepva etat aidant numérique...)	191	3 872	101	-31
	FNE formation parcours		2 850	1 213	
	TOTAL	**57 892**	**82 246**	**68 488**	**1 433**
Alternance	CNSA		3 111	1 409	139
	FNE Pro-A relance			1 654	
	Conseils Régionaux				
	TOTAL	**0**	**3 111**	**3 063**	**139**
TOTAL		**57 892**	**85 357**	**71 550**	**1 572**

LES PRINCIPAUX AGRÉGATS FINANCIERS

1. LES ENGAGEMENTS PAR SECTION FINANCIÈRE

L'année 2023 présente une diminution des engagements des sections financières légales et volontaires, compensée par une augmentation forte des engagements sur la section financière conventionnelle.

En effet, le conventionnel maintient une progression forte après celle de 2021 (+ 38M€) et 2022 (+ 26M€). Cette section financière présente encore cette année une progression des engagements bruts de près de 41M€ dont une partie vient contrebalancer la nette contraction des ressources du Plan de développement des compétences.

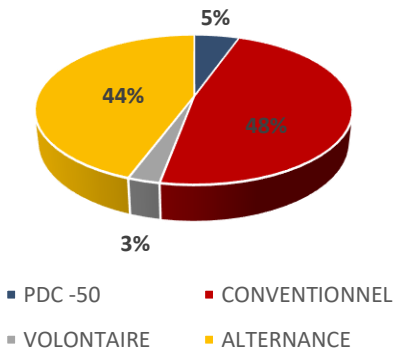
En effet, il est patent que la section financière du Plan de développement des compétences n'a plus les moyens de maintenir ses niveaux d'engagements des années antérieures (2021 avec un peu plus de 44M€ d'engagements nets et 2022 avec 43,7M€). Ayant quasiment épuisé le report à nouveau constitué avant la dernière réforme et un temps renforcé par la crise sanitaire, cette section ne peut désormais compter que sur la dotation annuelle de France compétences. Même si la base d'assujettissement est nationalement bien orientée et le recouvrement par l'Urssaf efficient (ce qui a abouti à une revalorisation sensible – mais connue trop tardivement pour être mobilisée sur l'année - de la dotation définitive au titre de 2023), il faut constater que France compétences n'entend pas consacrer au PDC-50 une part croissance de ses ressources en la maintenant à 550M€ (soit seulement 5,72% des ressources en 2023 puis 5,18% en 2024).

Les engagements de la section financière dédiée aux contributions volontaires sont quant à eux totalement à la main des adhérents contributeurs et fluctuent en fonction de leurs dynamiques et programmations internes.

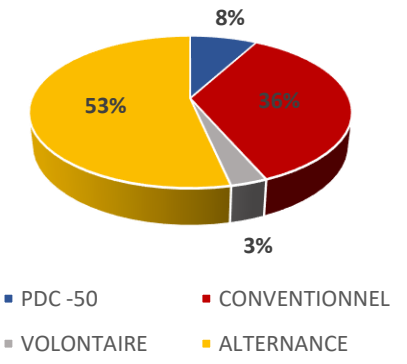
ENGAGEMENTS PAR SECTIONS FINANCIERES

VOLETS	Evolution	ENGAGEMENTS BRUTS 2023	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2023	Evolution	ENGAGEMENTS BRUTS 2022	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2022
PDC-50	-37%	28 325	114	3 179	25 260	-3%	43 785	315	3 858	40 242
CONVENTIONNEL	24%	168 140	65 709	12 779	221 070	17%	127 159	62 162	11 175	178 147
VOLONTAIRE	-18%	53	12 804	7	12 849	-8%	105	15 546	9	15 642
ALTERNANCE	-23%	210 236		3 713	206 523	7%	275 213		7 119	268 094
TOTAL	-7%	406 754	78 626	19 678	465 703	9%	446 262	78 023	22 161	502 124

Poids des engagements 2023



Poids des engagements 2022



2. LES DÉCAISSEMENTS

Les décaissements, contrairement aux engagements, sont en augmentation du fait des forts engagements pluriannuels antérieurs à 2023 sur l'alternance et le conventionnel.

Si l'alternance présente ainsi un montant de décaissement plus élevé que l'an passé, la mise à jour des taux d'annulation fait apparaître une reprise de charge à payer : cela conduit à réduire le montant global des charges de l'année sur la section financière alternance.

L'évolution des décaissements du Plan de développement des compétences qui affiche une forte baisse, résulte de la diminution forte des ressources mobilisables en 2023 et donc des engagements pris. La plupart des actions financées sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC-50) se déroulant sur l'année même, la traduction de la baisse des engagements s'est traduite sans délai sur le niveau des décaissements.

Les sections CPF et CIF étant gérées en extinction (et ne présentent bien évidemment plus d'engagement), leur volume financier de décaissements se retrouve fortement amoindri encore cette année. Au surplus, les reprises de charges à payer étant plus élevées que les charges elles-mêmes, des charges négatives sont constatées sur ces trois sections.

DECAISSEMENTS PAR SECTIONS FINANCIERES

VOLETS	Evolution	décaissement des charges de formation 2023	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2023	Tolal charges 2023	décaissement des charges de formation 2022	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2022	Tolal charges 2022
PDC -50	-30%	25 514	-2 663	22 851	42 696	-9 946	32 750
CONVENTIONNEL	28%	175 703	13 170	188 873	147 017	928	147 945
VOLONTAIRE	-20%	13 153	-306	12 848	16 218	-101	16 117
ALTERNANCE	-30%	184 494	-29 702	154 792	158 194	64 391	222 585
CPF	-45%	248	-1 462	-1 215	2 241	-4 439	-2 198
CIF CDI	268%	86	-825	-739	233	-434	-201
CIF CDD	-100%	0	0	0	10	-58	-48
TOTAL	**-9%**	**399 197**	**-21 788**	**377 410**	**366 608**	**50 341**	**416 949**

3. LES FONDS PROPRES DES SECTIONS FINANCIÈRES

3.1 La section financière dédiée au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Le montant définitif de la dotation 2023 a été signifiée par France compétences en date du 10 avril 2024 pour un montant de 20.170.152 €.

Les fonds propres du Plan de développement diminuent de façon constante passant de 13.951 K€ au 31/12/2021 à 4.409 K€ au 31/12/2022 pour se réduire à 2.355 K€ au 31/12/2023 (soit un niveau proche de celui du complément de dotation 2023 notifié en avril 2024.

PDC -50 Salariés en K€	Montant
Collecte brute	0
Dotation France compétence	20 170
Frais de gestion	-1 556
Fonds propres au 1/1/2023	4 409
Transfert de Fonds mutualisés	0
Subventions (cofinancements Régions,etat, pole emploi..)	16
Placements Financiers et produits divers	611
Total ressources 2023	**23 650**
Charges de formation	-22 851
Total charges de formation 2023	**-22 851**
Total Fonds propres au 31/12/2023	**799**

3.2 La section financière dédiée à l'alternance

Le montant de la dotation 2023 a été signifiée par France compétences en date du 10 avril 2023 pour un montant de 92.200.646 €.

Le montant de la péréquation correspond quant à lui au montant du report à nouveau constaté au 31 décembre 2023 pour 74.560 K€, ainsi qu'à la régularisation de la péréquation 2022 pour un montant de 1.586 K€.

Un montant de 133.301 € a été enregistré en collecte tardive correspondant à la perception d'échelonnement de dettes pour donner suite aux accords donnés les années antérieures aux entreprises en difficulté.

Le montant de la péréquation 2023, plus faible que celle initialement prévue dans les budgets de l'année, est le résultat du nombre de dossiers engagés et de leurs montants, et notamment celui des contrats d'apprentissage dont le nombre au cours du second semestre s'est vu entaché de problématique de recrutement du personnel en charge des traitements, décalant l'engagement des dossiers sur l'année 2024.

ALTERNANCE en K€	Montant
Collecte brute	133
Dotation France compétence	92 201
Frais de gestion	-17 404
Fonds propres au 1/1/2023	-3 492
Péréquation France Compétences	76 147
transfert de Fonds mutualisés	3 753
Subventions (CNSA, cofinancements Régions…)	3 202
Placements Financiers et produits divers	253
Total ressources 2023	**154 792**
Charges de formation	-154 792
Total charges de formation 2023	**-154 792**
Total Fonds propres au 31/12/2023	**0**
Fonds réservés 2023	
Solde fonds disponibles au 31/12/2023	**0**

Ce sont ainsi plus de 4.000 dossiers qui n'ont pu être traités, dont le coût moyen s'établit à 10.900 €, qui n'ont pas été présentés au refinancement de France compétences sur l'année 2023 au titre de la péréquation.

3.3 La section financière dédiée au compte personnel de formation (CPF)

Les fonds propres sur le CPF sont liés aux reprises de charges à payer sur EFF supérieures aux réalisations sur dossiers clos. Ces fonds propres seront reversés, déduction faite des frais de fonctionnements liés à la gestion des soldes de dossiers, estimés à 16.456€, à la section financière dédiée à l'alternance lors de l'extinction des dossiers résiduels qui est prévue fin 2024.

CPF en K€	Montant
Collecte brute	0
frais de gestion	-16
Fonds propres au 1/1/2023	2 472
transfert de Fonds mutualisés	
Subventions (cofinancements Régions…)	0
Placements Financiers et produits divers	17
Total ressources 2023	**2 472**
Charges de formation	1 215
Total charges de formation 2023	**1 215**
Total Fonds propres au 31/12/2023	**3 686**

3.4 La section financière dédiée aux contributions conventionnelles

Les fonds propres de la section conventionnelle restent stables passant de 159M€ au 31 décembre 2022 à 152M€ au 31 décembre 2023, et permettent de présenter un solde de fonds mutualisés également d'un peu plus de 118M€ comme l'an passé.
Les ressources 2023 à hauteur de 341,3M€ ont progressé de 33,7M€ par rapport à 2022, alors que les charges ont quant à elles progressé de 40M€.
Les reports de budget et les fonds réservés restent stables sur les deux années.

BRANCHES	FONDS MUTUALISES
AIDE A DOMICILE	33 653
ALISFA	19 995
Familles Rurales	808
ECLAT	21 463
HLA (FSJT/SOLIHA)	2 688
TSF	455
ESH	1 004
OPH	2 999
COOP HLM	616
RQ	2 371
ADITIG (EX CAUE)	500
Mutualité	5 860
RGSS	3 079
MLPAIO	6 746
ACI	13 119
TOTAL BRANCHES	**115 356**
Formcoop	13
GOEES	683
SPP4	82
Fonds conventionnels résiduels	2 433
TOTAL FONDS MUTUALISES CONVENTIONNEL	**118 567**

solde des FM au 31/12/2023 CONVENTIONNEL en K€	Total
Collecte brute	121 054
frais de gestion	-11 937
Fonds propres au 1/01/2023	159 458
Subventions (Cnsa, fse,...)	70 293
Placements Financiers et produits divers nets	2 468
Total ressources 2023	**341 336**
Budget & MIAS	-35 243
Enveloppes Aides Financières (DAF)	-98 855
Actions Collectives (ACN & ACT) et Projets Qualifiés (PQ)	-54 775
Transfert OPCO	1
Total charges de formation 2023	**-188 872**
Total Fonds propres au 31/12/2023	**152 463**

report budget 2023	968
fonds réservés 2023	27 559
Réserves fonds de roulement au 1/1/2023	5 370
Solde des fonds mutualisés du conventionnel au 31/12/2023	**118 567**

3.5 La section financière dédiée au congé individuel de formation des salariés en CDI

CIF en K€	CIF-CDI
Collecte brute	0
frais de gestion	
Fonds propres au 1/1/2023	1 183
transfert de Fonds mutualisés	
Subventions (cofinancements Régions…)	
Placements Financiers et produits divers	-4
Total ressources 2023	**1 179**
Charges de formation	739
Total charges de formation 2023	**739**
Total Fonds propres au 31/12/2023	**1 918**

Les fonds propres des CIF CDI seront reversés à l'alternance à l'extinction des dossiers.

Ils sont composés des RAN antérieurs à 2019 pour 40% car 60% ont déjà été versés à l'alternance en 2020 conformément à l'article 2 du décret N° 2020-1434 du 24 novembre 2020, des reprises de charges à payer EFF supérieurs aux réalisations sur dossiers clos et des produits divers (annulations de LC âgées non débitées).

Pour mémoire, la section financière dédiée au CIF-CDD a déjà été soldée en 2022 et les fonds propres résiduels transférés à la section financière dédiée à l'alternance.

L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

	Résultat de fonctionnement 2023	Budget adopté en juin 2023	Variation		Résultat de fonctionnement 2022
			Montant	%	
Locaux	**2 472 742**	**2 245 000**	**227 742**	**10%**	**2 305 622**
LOYERS ET CHARGES LOCATIVES	199 504	199 000	504	0%	242 743
FRAIS LIES AUX DEMENAGEMENTS	7 517	2 000	5 517	276%	8 993
CHARGES DE COPROPRIETES	128 774	90 000	38 774	43%	93 639
IMPOTS LOCAUX	255 572	225 000	30 572	14%	222 244
ASSURANCE BUREAUX	14 394	15 000	(606)	-4%	13 964
HONORAIRES LIES AUX LOCAUX	158 389	15 000	143 389	956%	1 680
ENTRETIEN REPARATION LOCAUX ET MOBILIER	515 570	509 000	6 570	1%	506 151
DOT.AMORTISSEMENTS DES LOCAUX	361 182	361 000	182	0%	456 676
DOT.AMORTISSEMENTS AGENCEMENTS INSTAL.	357 882	379 000	(21 118)	-6%	349 633
EAU ELECTRICITE	193 964	183 000	10 964	6%	148 897
DOT.AMORTISSEMENTS MOB.MATERIEL DE BUREAU	82 366	78 000	4 366	6%	86 897
ARCHIVAGE	124 167	127 000	(2 833)	-2%	128 275
PERSONNEL EXT.A L'ENTREPRISE LIES AUX LOCAUX	73 461	62 000	11 461	18%	45 830
Personnel	**26 155 926**	**27 179 614**	**(1 023 688)**	**-4%**	**24 429 970**
REMUNERATIONS	15 682 863	16 209 000	(526 137)	-3%	14 682 792
COTISATIONS ET AUTRES CHARGES SOCIALES	8 626 667	9 298 000	(671 333)	-7%	8 620 342
PLAN DEVELOPPEMENT COMPETENCES et SENSIBILISATION TE	487 435	467 000	20 435	4%	
PERSONNEL EXTERIEUR A L'ENTREPRISE	1 432 365	1 255 000	177 365	14%	1 241 779
RECRUTEMENT	125 926	100 000	25 926	26%	115 650
ASSURANCE POUR LE PERSONNEL	10 232	11 000	(768)	-7%	10 219
EXPERT CSE	55 125	65 614	(10 489)	-16%	59 422
DIVERS (avantage en nature, prévoyance…)	(264 686)	(226 000)	(38 686)	17%	-300 234
Informatique	**2 656 482**	**2 830 118**	**(173 636)**	**-6%**	**2 417 519**
MAINTENANCE MAT ET LOGICIELS	653 205	707 118	(53 913)	-8%	471 329
SYSTÈME D'IMPRESSION	348 393	385 000	(36 607)	-10%	317 122
PRESTATIONS	283 353	306 000	(22 647)	-7%	213 963
ASSURANCES MAT. ET LOGICIELS	13 685	14 000	(315)	-2%	13 086
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. INFORMATIQUES	566 801	589 000	(22 199)	-4%	611 235
LIAISONS INTERNET - TELECOMMUNICATIONS	791 046	829 000	(37 954)	-5%	790 784
Communication	**1 433 782**	**1 395 000**	**38 782**	**3%**	**763 304**
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. COMMUNICATION	82 111	112 000	(29 889)	-27%	52 464
ATTRACTIVITE DES METIERS	578 768	500 000	78 768	16%	710 840
INFORMATION COMMUNICATION	772 903	783 000	(10 097)	-1%	
Autres charges	**2 083 198**	**2 117 851**	**(34 653)**	**-2%**	**1 941 684**
LOCATION DE VEHICULES	326 613	325 000	1 613	0%	301 366
ASSURANCE VEHICULES	55 871	49 000	6 871	14%	53 212
ENTRETIEN ET REP. VEHICULES	54 946	65 000	(10 054)	-15%	57 258
FRAIS DE CARBURANT	152 055	143 000	9 055	6%	131 646
FRAIS DE PEAGES+PARKINGS	28 179	19 000	9 179	48%	15 729
TRANSPORTS ADMINISTRATIFS	190 127	68 000	122 127	180%	68 982
MISSIONS RECPT.DEPLACEMENTS	201 252	83 000	118 252	142%	118 242
POSTE	168 339	180 000	(11 661)	-6%	184 951
FOURNITURES ET PETITS MATÉRIELS	90 801	140 000	(49 199)	-35%	268 911
DOCUMENTATION GENERALE	47 194	45 000	2 194	5%	35 975
HONORAIRES ADMINISTRATIFS	456 006	735 920	(279 914)	-38%	538 441
PARTICIPATIONS ET CONTRIBUTIONS	75 931	73 931	2 000	3%	53 285
SERVICES BANCAIRES	25 419	40 000	(14 581)	-36%	26 702
COMMANDE PUBLIQUE	66 026	91 000	(24 974)	-27%	0
INSTANCES ET PRESIDENCE	144 438	60 000	84 438	141%	86 984
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**34 802 130**	**35 767 583**	**(965 453)**	**-3%**	**31 858 098**

Ressources diverses	(3 539 798)	(3 120 000)	(419 798)	13%	(3 333 318)
PRODUIT DE GESTION DE COFINANCEMENT	(3 140 673)	(3 000 000)	(140 673)	5%	(3 560 434)
PRODUIT DE GESTION de CPNEF	(197 767)	(120 000)	(77 767)	65%	(166 386)
REPRISE DE PROVISION	(201 358)		(201 358)		393 502
TOTAL NET DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	31 262 332	32 647 583	(1 385 251)	-4%	28 524 780

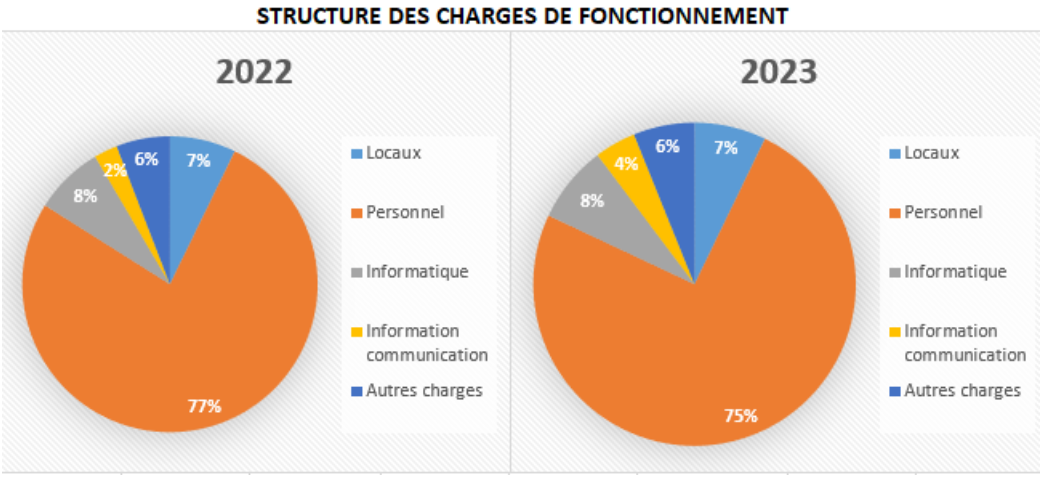
Frais de mission externalisés (nets)	674 732	1 600 000	(925 268)	-58%	822 827
ETUDES ET OBSERVATOIRES (Budget CPEO)	153 715	1 000 000	(846 285)	-85%	289 688
DIAGNOSTICS ACCOMPAGNEMENTS (Zoom)	16 156	200 000	(183 844)	-92%	86 227
PCRH	504 861	400 000	104 861	26%	446 912

Frais de fonctionnement financés par prélèvement de l'OPCO sur les fonds gérés	31 937 064	34 247 583	(2 310 519)	-7%	29 347 607

Frais de fonctionnement financés par des contributions conventionnelles suite à des décisions de CPNEF	380 206	1 000 000	(619 794)	-62%	349 711

Total des frais de fonctionnement	32 317 270	35 247 583	(2 930 313)	-8%	29 697 318

Le total net des charges de fonctionnement s'élève 34.802 K€ pour un budget de 35.768 K€, soit un écart de réalisation de 965 K€. En hausse de 9,25 % par rapport à celui de l'exercice 2022, il conserve une stabilité dans sa structure.



1. LES LOCAUX (2.473 K€)

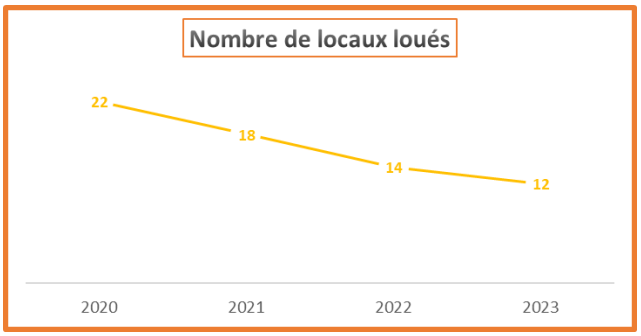
Les charges liées aux locaux représentent 7% du total des charges de fonctionnement, et ont été supérieures de 10% à celles prévues initialement (2.245 K€).

Plusieurs opérations immobilières de résiliation de baux, visant à optimiser la gestion des surfaces, ont été réalisées sur l'exercice.

1.1 Loyers et charges locatives : 200 K€ (+ 0.5 K€)

Les charges constatées sur ce poste sont conformes aux prévisions budgétaires.

La fermeture des bureaux de « nomades » se poursuit (Cf graphique ci-dessous). Les locaux de Périgueux ont été restitués fin octobre et ceux de Tarnos fin décembre, n'entrainant pas de diminution de charges sur cet exercice.

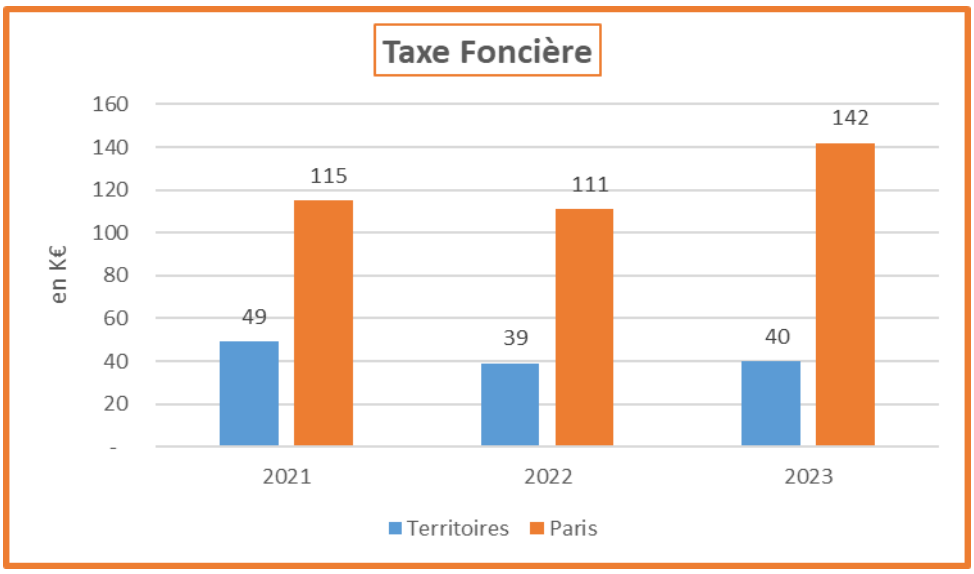


1.2 Charges de copropriétés : 129 K€ (+ 39 K€)

L'augmentation des charges de copropriétés des établissements situés dans les territoires avec en particulier 9K€ de dépassement du budget pour l'électricité et 27 K€ de travaux (dont 14 K€ l'installation d'une VMC à Lille) non budgétés, décidés en copropriété en liaison avec le décret tertiaire.

1.3 Impôts locaux : 256 K€ (+31 K€)

La taxe sur les bureaux due uniquement pour les locaux de Marseille et de Paris est restée sensiblement égale. Cette hausse correspond à l'augmentation de la Taxe foncière du siège (Cf. graphique ci-dessous)



1.4 Honoraires liées aux locaux : 158 K€ (+143 K€)

L'étude d'ingénierie du siège et les honoraires du géomètre liées à l'aménagement du siège, budgétée initialement en honoraires administratifs pour 135 K€, ont été imputés sur ce poste avec le détail des réalisations ci-dessous :

- Etude d'ingénierie pour les travaux de Rennes ..... 8 K€
- Audit énergétique de Nancy ..... 12 K€
- Géomètre pour le siège ..... 14 K€
- Etude d'ingénierie pour le siège ..... 121 K€

1.5 Dotations pour amortissements des agencements et installations : 358 K€ (-21K€)

Le report sur l'exercice 2024 des travaux d'agencements et d'installation a entrainé une diminution des dotations pour amortissements sur l'exercice 2023.

1.6 Eau et Electricité : 194 K€ (+11 K€)

La réalisation est sensiblement conforme aux prévisions budgétaires.
L'augmentation significative du coût de KWh en 2023 a entrainé une hausse de 30% du coût de l'énergie par rapport à l'année dernière.

2. LE PERSONNEL (26.156 K€)

Le poste du personnel représente 75% du total des charges de fonctionnement. Les charges afférentes sont inférieures de 4% à celles prévues initialement (27.180 K€).

2.1 Rémunérations : 15.683 K€ (- 526 K€)

Cette ligne budgétaire n'a été exécutée qu'à hauteur de 97% (soit une sous-consommation de 526 K€) du fait des difficultés de recrutement rencontrées sur l'ensemble des types de poste en région parisienne principalement, tant pour les créations de poste programmées pour 2023 que pour le remplacement des salariés ayant quitté Uniformation. L'écart le plus significatif apparaît sur la direction des systèmes d'information avec notamment l'absence de DSI d'avril à fin septembre.

L'enveloppe dédiée aux NAO (656 K€) a été intégralement exécutée au travers l'accord du 30 juin 2023 (signé par la CFDT et la CFE-CGC) qui instaure une augmentation collective de 5,10% rétroactive au 1er janvier 2023 pour les 336 salariés présents à l'effectif au 1er juillet 2023 avec une date d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2023.

En fin d'année, l'écart d'exécution budgétaire constaté lors de la préclôture et l'évolution législative induite par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, ont permis l'attribution d'une seconde PPV à 378 salariés conformément à l'accord unanime du 14 décembre 2023 pour un montant total de 248 K€.

2.2 Cotisations et autres charges sociales : 8.627 K€ (-671 K€)

La diminution est en relation avec celle des rémunérations.

Par ailleurs, la substitution – à enveloppe budgétaire constante - de la PPV à l'intéressement initialement envisagé, a induit un transfert de 53 K€ de la ligne « Cotisations » vers la ligne « Rémunérations ».

La provision pour l'indemnité de fin de carrière, a été calculée en tenant compte du nouvel âge de départ à 64 ans, entrainant :

- une diminution significative liée au report de l'âge de départ de 62 ans à 64 ans (-425 K€).
- une augmentation liée à la prise en compte à l'ajustement par trimestre de l'âge de départ entre 62 et 64ans (+105 K€).
- une augmentation liée à la baisse du taux d'actualisation et à l'évolution de la pyramide des âges (+133 K€).

Le cumul de ces 3 effets croisés a entrainé la constatation d'une reprise de 187 K€.

2.3 Personnel extérieur à l'entreprise : 1.432 K€ (+ 177 K€)

Durant la période de vacance sur le poste de DSI, Uniformation a eu recours à une société de management de transition pour une prestation de coordination des services informatiques. Son coût de 104 K€ n'avait évidemment pas été anticipé.

Dans le cadre de l'expérimentation REVA, puis en avance de phase de France VAE, Uniformation a effectué une prestation de développement informatique en créant un back-office pour la gestion administrative des dossiers.
Le coût de cette opération s'est élevé à 124 K€ et est entièrement couvert par les frais de gestion prévus dans la convention de gestion signée avec l'État.

L'enveloppe de 50 K€ dédiée à de l'intérim ponctuel n'a pas été utilisée.

La réalisation des 4 postes principaux de 1.432 K€ est détaillée ci-dessous :

- les développements informatiques nécessaires au suivi de l'évolution de la réglementation représentent 764 K€.
- le maintien de la prestation externalisée pour la gestion de l'apprentissage et le recours à des prestations ponctuelles est de 450 K€ en hausse de 48 K€.
- l'externalisation de la paie auprès d'un cabinet comptable a entrainé un coût de 114 K€.
- les prestations d'intérimaire de DSI se sont élevées à 104 K€.

2.4 Plan de développement des compétences - sensibilisation à la transition écologique (+20K€)

La charge relative au plan de développement des compétences est mécaniquement en ligne avec le montant prévu au budget puisque le montant non effectivement mobilisé à cause de la totale reconfiguration du service en cours de l'année, a fait l'objet d'une contribution volontaire à l'Opco Uniformation. Ces fonds permettront un soutien additionnel à l'effort de formation pour l'exercice 2024.

Les actions de sensibilisation à la transition écologique ont permis à l'ensemble des collaborateurs d'Uniformation de participer à une fresque du climat et d'être destinataire d'une newsletter mensuelle.

En fin d'année, un quizz interactif de sensibilisation a également été réalisé sous la forme d'un calendrier de l'Avent avec une remise de prix symboliques.

Le budget alloué de 30 K€ a été intégralement consommé sur l'exercice.

2.5 Recrutement : 125 K€ (+26 K€)

Les dépenses sont supérieures au budget, notamment du fait des délais contraints des recrutements effectués cette année.

2.6 Produits Divers : -265 K€ (-39 K€)

Ce poste se compose des trois produits détaillés ci-dessous avec une variation induite par les indemnités journalières de prévoyance :

- Aides reçues au titre des contrats d'apprentissage et contrats aidés : .....95 K€
- Indemnités journalières de prévoyance : .....55 K€
- Avantages en nature : .....115 K€

3. L'INFORMATIQUE (2.656 K€)

Le poste informatique représente 8% du total des charges de fonctionnement qui sont inférieures de 6% à celles initialement prévues (2.830 K€).

3.1 Maintenance des matériels et logiciels : 653 K€ (-54 k€)

Certains logiciels ou certaines opérations de maintenance n'ont pas été réalisés aux niveaux attendus sur 2023, dont principalement :

- Un logiciel de contrôle anti-fraude non retenu pour un coût prévu de 15 K€.
- Des coûts de maintenance plus faibles qu'attendus sur le CRM, sur des serveurs de l'infrastructure, sur des onduleurs pour un total de 52 K€.

3.2 Système d'impression : 348 K€ (-37 K€)

L'optimisation de l'utilisation du parc de machines conjuguée à une prise de conscience engendrée par les opérations de sensibilisation à la transition écologique ont permis de constater cette variation.

Les coûts annuels devraient progressivement diminuer avec la politique de non- renouvellement des imprimantes « individuelles » arrivant en fin de contrat.

3.3 Dotations pour amortissement du matériel et logiciels informatiques : 567K€ (-22 K€)

Cette variation peu significative résulte de légers décalages sur diverses mises en service de matériel tout au long de l'année.

3.4 Liaisons Internet et télécommunications : 791 K€ (-38 K€)

La réalisation légèrement inférieure au budget est d'un niveau équivalent à celui de l'année précédente.

4. LA COMMUNICATION (1.434 K€)

Le poste information et télécommunication représente 4 % du total des charges de fonctionnement. Le budget qui y était dédié (1.395 K€) fait l'objet d'un léger dépassement de 39 K€.

4.1 Dotations pour amortissement du matériel et logiciels de communication : 82 K€ (-30 K€)

Le report sur 2024 de certains développements liés au site web ou à l'intranet initialement prévus sur l'exercice 2023 ou leur reconfiguration ont engendré cet écart.

4.2 Attractivité des métiers : 579 K€ (+78 K€)

Ce premier résultat 2023 supérieur de 83 K€ au budget initialement prévu est le fruit de nombreux travaux transverses impliquant 4 directions :

RÉSULTAT CONSOLIDÉ 2023 – ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS		
Directions	Réalisé en K€	Budgété en K€
Adhérents et territoires	96	103
Appui aux branches professionnelles	14	14
Direction générale	93	109
Communication & marketing	380	274
Total	**583**	**500**

Les emplois ont été multiples avec notamment :

- La participation à des salons dans les territoires :
  - METIERAMA à Marseille.
  - Salon des métiers de la Cohésion sociale organisé par Uniformation aux Antilles.
  - Salon des métiers à Lyon.
  - Projets Ambassadeurs dans la région Nord Est.
  - Salon Paris pour tous.
- Des investissements avec l'acquisition de 6 casques de réalité virtuelle
- L'accompagnement de contrat de professionnalisation sur une période de 2 ans dans le cadre du projet GADIAMB initié à La Réunion.

4.3 Information communication : 773 K€ (-10 K€)

Le budget initial de ce poste a été quasiment réalisé en valeur.

En effet, il avait été constaté à l'automne, que certaines campagnes et diverses opérations n'avaient pas pu être menées à leur terme (campagne baromètre Uniformation, les heures ingénieuses…). Le budget alors non mobilisé a pu être redéployé en fin d'année à l'occasion d'une importante campagne de communication sur le thème « La Cohésion sociale recrute » qui s'est traduite par des affichages dans les transports en commun parisiens, dans les missions locales, dans la presse régionale à l'occasion du Mondial des métiers à Lyon et sur les réseaux sociaux avec notamment une collaboration inédite avec Hugodécrypte.

5. LES AUTRES CHARGES (2.083 K€)

Les autres charges représentent 6 % du total des charges de fonctionnement. L'exécution budgétaire globale de ce poste est parfaitement en ligne avec le budget dédié (2.118 K€) et se solde par un écart mineur de -35 K€ (0,5%). Toutefois, l'analyse ligne à ligne fait apparaître des variations notables.

5.1 Postes liés aux véhicules (+ 17 K€)

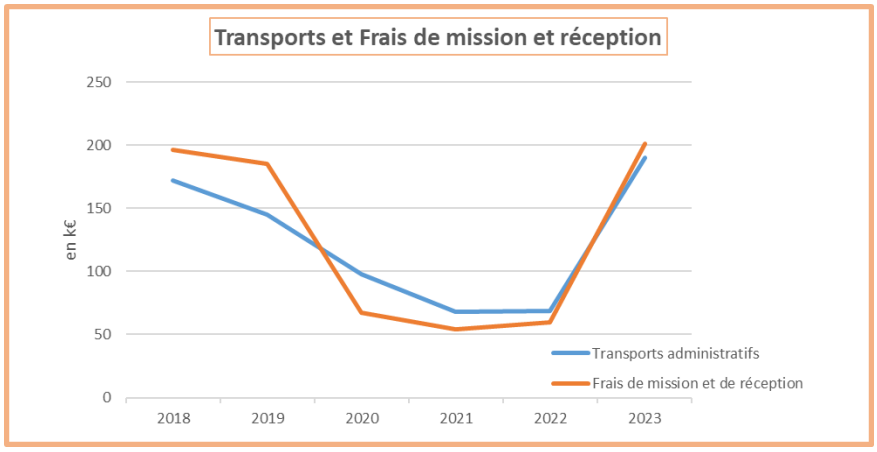
Une légère augmentation liée à l'augmentation du carburant et du nombre de km parcourus.

5.2 Transports administratifs et frais de mission et de réception : 391 K€ (+240 K€)

Ces 2 postes ont augmenté parallèlement et de manière significative :

- Transports administratifs : ..... + 122 K€
- Frais de mission et de réception : ..... + 118 K€

Ces variations illustrées ci-dessous représentent un marqueur de la fin de la crise sanitaire avec une reprise de l'activité équivalente aux années de référence 2018-2019, l'inflation accentuant le rebond.



5.3 Frais postaux : 168 K€ (-12 K€)

La diminution des frais d'affranchissement traduit la poursuite de la politique de digitalisation des échanges administratifs.

5.4 Fournitures et petits matériels : 91 K€ (-49 K€)

L'exécution partielle de cette ligne budgétaire traduit notamment, le report à 2024 d'achats prévus au fil de l'eau et ceux liés au télétravail. L'ensemble des achats a fait l'objet d'une commande groupée dans le cadre des dispositions de l'accord de télétravail du 24 octobre 2023 applicable à compter du 1er janvier 2024.

5.5 Honoraires administratifs : 456 K€ (-280 K€)

Le tableau ci-après détaille la nature des prestations réalisées et les écarts avec la prévision budgétaire.

Prestations	Exécution	Budget	*Variation*
Accompagnement RGPD	150	184	*(34)*
Audit légal des comptes et prestations annexes	92	84	*8*
Accompagnement valorisation PIC-IAE	72	72	-
Avocats (contentieux suite CSF)	59	30	*29*
Autres avocats et conseils	55	32	*23*
Transcription fiches métier selon Rome	14	-	*14*
Diagnostic carbone	7	-	*7*
Rédaction des procès-verbaux d'instance	6	23	*(18)*
Accompagnement négociation collective	-	156	*(156)*
Audits informatiques	-	66	*(66)*
Accompagnement contrôle interne	-	38	*(38)*
Géomètre et études liées aux locaux *	-	36	*(36)*
Mise en œuvre d'outils de contrôle financier	-	15	*(15)*
TOTAL	**456**	**736**	***(280)***

* Ces prestations ont été, en définitive, incluses sur la ligne budgétaire « Honoraires liés aux locaux »

Du fait des départs subis dans le service du développement RH, le Secrétariat général n'a pas été en mesure d'initier les travaux préalables à la renégociation de l'accord sur la classification et a fortiori l'accompagnement afférent, budgétés pour 156 K€.

En l'absence de directeur informatique pendant une bonne partie de l'année, il a été décidé de reporter les audits prévus (code, infrastructure…) afin que le nouveau DSI puisse réinterroger leur pertinence et leur organisation.

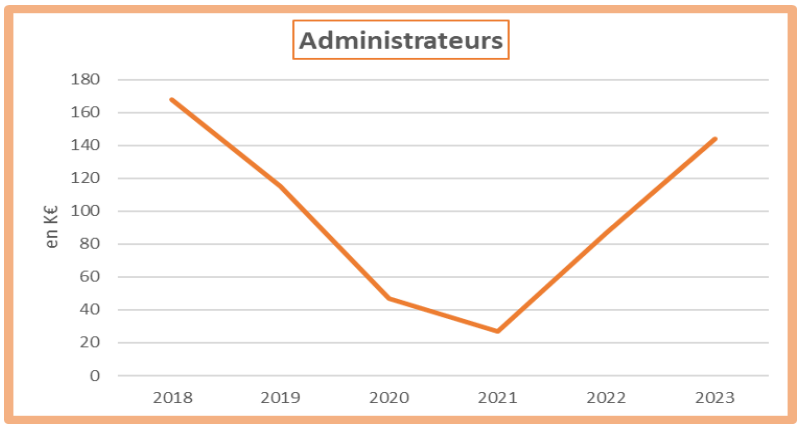
S'agissant du contrôle interne, les travaux sont désormais internalisés.

5.6 Commande publique : 66 K€ (- 27 K€)

La constitution d'un service regroupant désormais 3 personnes a permis un moindre recours à des prestataires externes pour la mise en œuvre des procédures spécifiques liées à ces marchés. Cette évolution est toutefois contrebalancée par le coût des travaux confiés à un avocat-conseil relatifs aux modalités d'application du code de la commande publique aux achats réalisés en mobilisant les fonds conventionnels (15 K€).

5.7 Instances et Présidence : 144 K€ (+ 84 K€)

Ce poste qui agrège les frais d'organisation d'instances (location de salles, restauration) et les frais de missions de la présidence et des administrateurs se redresse à un niveau proche de celui constaté avant le début de la pandémie. Il est également à noter le déplacement de la Présidence dans les départements ultramarins en avril (La Réunion) et novembre (Guyane, Martinique et Guadeloupe) et par la tenue de la première rencontre inter-COP en septembre (Guadeloupe).



5.8 Participations et contributions : 76 K€ (+2 K€)

L'exécution de cette ligne budgétaire comprend non seulement les deux charges suivantes qui avaient été anticipées :

- 59 K€ de participation au GIE D2OF (dont 16 K€ pour l'usage de l'outil Certif@)
- 15 K€ de contribution à l'Association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

mais aussi 2 K€ pour l'adhésion annuelle au Forum des acteurs de la formation digitale (FFFOD), non prise en compte lors du processus budgétaire.

6. Les ressources diverses (-3.540 K€)

Ces ressources sont principalement constituées des produits de gestion tirés des conventions PIC IAE, constatés à hauteur de 1.313 K€ au titre de la convention 2022 et de 1.439 K€ au titre de celle de 2023. Les autres ressources proviennent des produits de gestion liés aux autres conventions : CNSA, FNE-Formation, POEC et subventions régionales.

Par ailleurs, une reprise de provision pour charge à payer a été effectuée pour un montant global de 201 K€ afin de compenser les premières charges en lien avec les deux chantiers structurants que sont la mise en conformité au décret tertiaire des locaux du siège (135 K€ : travaux d'un géomètre, macroanalyse des travaux à effectuer) et la remise à niveau du système d'information (mission de cadrage des travaux sur la brique de reporting pour 66 K€).

7. Les frais de mission externalisés (675 K€)

Lors de l'exercice 2023, les dossiers de financement soumis à la commission paritaire Études et observatoires (CPEO) ont été peu nombreux et les montants demandés ont été loin d'épuiser le budget de 1 M€ qui était mis à sa disposition puisque seuls 516 K€ ont été effectivement mobilisés sur 14 projets. De plus, la quasi-totalité des travaux approuvés par la commission ont été conventionnés entre juillet et novembre 2023. De fait, les niveaux d'avancement en fin d'exercice se sont avérés assez faibles d'autant qu'un bon nombre d'entre eux sont prévus pour se dérouler sur plusieurs exercices, accentuant l'effet lissant des charges. En définitive, seuls 154 K€ ont été portés en charge, bien loin des 1.000 K€ budgétés.

Par ailleurs, les Prestations de conseil en ressources humaines (PCRH) réalisées dans le cadre des conventions régionales conclues avec les DREETS ont largement supplanté les prestations d'accompagnements proposées par Uniformation (« Zoom »). Les sommes, nettes des subventions reçues, mobilisées pour les PCRH dépassent de 105 K€ le montant anticipé mais, comme celles relatives aux Zoom sont en retrait de 184 K€ par rapport au budget, les charges liées à l'ensemble des prestations de conseil n'atteignent que 87% du montant budgété (soit 520 K€ au lieu de 600 K€).

8. Les frais de fonctionnement financés par les contributions conventionnelles a la suite de décisions de CPNEF (380 K€)

Comme à la clôture de l'exercice 2022, cette ligne budgétaire présente un très fort décalage entre le montant qui avait été budgété à l'issue du recensement des premières intentions des branches professionnelles et celui des fonds effectivement consacrés aux projets des branches. L'exécution plafonne ainsi à 38% du montant budgété pourtant ramené de 1.863 K€ en 2022 à seulement 1.000 K€ en 2023. Les raisons de cet écart sont multiples, les plus significatives étant d'une part l'absence de concrétisation d'un projet initialement envisagé en fin d'année 2022 et, d'autre part, la mise en place d'une action finalement peu activée par les entreprises.

En définitive, le montant de ces frais fluctue dans une bande assez réduite d'un exercice à l'autre, passant de 436.970€ en 2021 à 349.711 € en 2022 puis à 380.206€ en 2023.

Le total des frais de fonctionnement au titre de l'exercice 2023 s'élève à 32.317 K€. Il est donc inférieur de 2.930 K€ (8%) au montant budgété (35.248 K€).

Il représente 9,70 % des fonds gérés de l'exercice (333.105 K€).

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

1. LA CONCRÉTISATION DE LA COM 2023-2025

Le processus ayant conduit à la conclusion de la convention d'objectifs et de moyens a été extrêmement long puisque plus de 15 mois auront séparé la première réunion préparatoire entre la DGEFP, les CGEFI et les directions générales des Opco qui s'était tenue le 15 juin 2022 et la signature le 21 septembre 2023 par Carole Grandjean, ministre déléguée en charge de l'enseignement et de la formation professionnels en clôture du salon Jeunes d'avenirs à Paris Montreuil Expo.

Les principaux jalons en furent les suivants :

- 10 novembre 2022 : Réception des documents de cadrage
- 15 décembre 2022 : Validation par le conseil d'administration des thématiques des 5 indicateurs spécifiques à Uniformation ;
- 16 février 2023 : Validation du dossier de la COM 2023-2025 dont les 5 indicateurs spécifiques, les objectifs associés à chacun des 10 indicateurs et les taux et montants des frais de fonctionnement annuels pour chacune des sections financières
- 8 mars 2023 : Réunion de négociation avec la DGEFP
- 29 mai 2023 : La DGEFP informe la direction générale que les frais de fonctionnement affectés à l'Alternance sur les 3 années couvertes par la COM devront être plafonnés au montant constaté lors de l'exécution du budget 2022.
- 30 juin 2023 : Réception du projet de convention
- 11 septembre 2023 : Présentation du projet de convention retravaillé en Bureau

Celui-ci, après avoir constaté :

- Que le plafond imposé aux frais de fonctionnement imputés à l'alternance, s'il demeurait inférieur aux montants qui avait été initialement proposés à la DGEFP le 8 mars, était moins pénalisant pour le développement des ambitions de l'Opco que celui un temps envisagé et qu'il n'imposait pas de révision des orientations stratégiques déterminées en fin d'année 2022 pour la période 2023-25
- Que les ressources maximales théoriques dont Uniformation disposera pour la couverture de ses frais de fonctionnement s'avéraient être supérieures sur les trois exercices de la COM auxdits frais sans qu'il soit besoin de rehausser les frais de fonctionnement dont s'acquittent les branches en fonction de l'offre de services qu'elles mobilisent.

et acté :

- Que, s'agissant de la détermination des indicateurs particuliers, il n'y avait pas lieu de les modifier par rapport à ce qui avait été arrêté initialement par le Conseil d'administration et présenté lors de rendez-vous de mars avec la DGEFP.
- Que, s'agissant des objectifs fixés pour chacun des 10 indicateurs, il était pertinent de les laisser inchangés à l'exception notable de celui relatif au développement de l'alternance, unique champ pour lequel la restriction budgétaire imposée par l'État s'appliquait, pour lequel il s'imposait de réduire d'environ un tiers la croissance du nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation à laquelle Uniformation allait s'engager

a adopté à l'unanimité la version présentée qui a été transmise sans délai à la DGEFP.

Le Commissaire du gouvernement d'Uniformation lui a fait savoir le 14 septembre que cette version convenait : il était enfin temps d'organiser la séance de signature évoquée plus haut.

Uniformation dispose donc désormais, jusqu'à fin 2025, d'un cadre financier contraignant mais clair dans lequel, grâce à l'appui des branches professionnelles, vont pouvoir se déployer les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration en fin 2022

2. L'ATTEINTE DES OBJECTIFS 2023

2.1 Les frais de fonctionnement

Respect des plafonds a niveau consolidé

Au titre de l'exercice 2023, la COM avait fixé les attendus suivants :

- un montant maximal de frais de gestion de 4,09% des fonds gérés, soit au plus 15.500.450 € (article 5-1).
- un plafond de frais d'information et de mission de 19.747.133 € (article 5-2).
- un plafond global des frais de fonctionnement à 35.247.583 € (article 5-3).

Le tableau ci-dessous permet de vérifier qu'Uniformation a bien respecté les trois plafonds applicables pour l'exercice 2023 :

	Taux de la COM 2023	Plafonnement COM sur la base prévisionnelle de la COM des fonds gérés 2023	Réalisé COM sur la base des Frais réels 2023	Taux réalisés
Frais de collecte		2 027 133	1 771 653	0,53%
Frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation		13 223 744	11 557 154	3,47%
Remboursement des frais de déplacement, de sejour rt de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'organisme		249 573	218 119	0,07%
Sous-total Frais de gestion	**4,09%**	**15 500 450**	**13 546 926**	**4,07%**
Accompagnement des branches pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre des conventions cadre de coopération		3 102 522	2 946 471	0,88%
Appui technique aux branches dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation		1 084 677	1 030 120	0,31%
Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dépenses destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications		1 866 301	1 772 430	0,53%
Ingénierie de certification professionnelle et frais d'études ou de recherches intéressant la formation		1 847 174	1 754 265	0,53%
Information-conseil, pilotage de projet et service de proximité aux entreprises		11 239 920	10 674 573	3,20%
Contrôle de la qualité des formations dispensées.		606 538	576 030	0,17%
Sous-total Frais de mission		**19 747 133**	**18 753 888**	**5,63%**
TOTAL CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**9,30%**	**35 247 583**	**32 300 814**	**9,70%**

BASE DES FONDS GERES de la COM	**378 984 096**	**333 105 197**

Nota : Le tableaux de suivi de la COM 2023 est effectué sur la base des frais « hors frais affectés au CPF », soit 32 300 814 €.

Respect des plafonds au niveau des sections financières (Cf. article 5-4 de la COM)

Il est rappelé que l'État a imposé que les frais de fonctionnement imputés par Uniformation sur la section financière dédiée à l'alternance ne dépassent pas, pour chacun des 3 exercices couverts par la COM 2023-25 le montant fixe de 19.274.885 €.

Sections financières	Fonds gérés pour 2023	Type de ressources	Frais de fonctionnement théoriques calculés sur la base des taux de la COM 2023	Frais de fonctionnement **réels** hors spécificités conventionnelles à répartir au sein des sections financières	Dépenses ayant nature de frais de fonctionnement financées par des contributions conventionnelles suite à des décisions de CPNEF	Frais de fonctionnement nets totaux à imputer par section financière	Taux retenus pour l'exercice 2023	*Taux COM 2023*
PDC	20 170 152	Dotation PDC	1 556 000	1 556 000		**1 556 000**	*7,71%*	*8,67%*
Alternance	92 333 947	Dotation Alternance	19 274 885	17 403 748		**17 403 748**	*10,33%*	*8,80%*
	76 146 530	Péréquation Alternance						
Conventionnel	121 053 540	Collecte conventionnelle	13 096 698	11 556 798	380 206	**11 937 004**	*9,86%*	*10,91%*
Volontaire	23 401 028	Collecte volontaire	1 320 000	1 404 062		**1 404 062**	*6,00%*	*6,00%*
TOTAL	**333 105 197**		**35 247 583**	**31 920 608**	**380 206**	**32 300 814**	***9,70%***	***9,30%***
		CPF				**16 456**		
				TOTAL GENERAL		**32 317 270**	***9,70%***	***9,30%***

Les frais relevant du budget de fonctionnement de l'Opco sont imputés sur les sections financières en application des taux définis par la Convention d'objectifs et de moyens au titre de l'année 2023, après déduction des frais appliqués à la section financière CPF au titre des frais engendrés par la gestion des derniers dossiers CPF (16.456 € comptabilisés pour l'exercice 2023).

S'agissant de la **section financière dédiée à l'alternance**, l'imputation s'est faite :

- pour les frais de gestion, en appliquant le taux prévu par la COM (soit 3,88%) au montant des fonds gérés effectivement constatés pour l'exercice (soit 168.480 K€) et,
- pour les frais d'information et de mission, en retenant un montant analogue au montant mentionné dans la COM (soit 10.867 K€ contre 10.789 K€) en considérant que les actions prévues avaient été effectivement réalisées.

Le total des fonds imputés sur cette section (soit 17.403 K€) respecte bien le plafonnement à 19.275 K€ imposé dans la COM.

S'agissant de la **section financière dédiée au plan de développement des compétences des entreprises de moins 50 salariés**, il a été imputé des frais de fonctionnement au strict niveau anticipé dans la COM, le surplus de fonds gérés (soit 2.217 K€) n'étant lié qu'à la notification en 2024 de la dotation définitive au titre de 2023 dont le montant n'avait pas pu être anticipé et qui n'a donc occasionné aucun frais sur l'exercice 2023.

S'agissant de la **section financière dédiée aux contributions volontaires**, au titre des frais de fonctionnement de l'Opco, il est prélevé, dès le premier euro versé, 6 % sur tous les versements relatifs à une contribution supplémentaire volontaire. Le montant ainsi calculé (prélevé à chaque versement) se décompose d'une part, au titre des frais de fonctionnement calculés sur les fonds gérés comptabilisés sur la section financière Volontaire, et d'autre part, au titre du solde alors affecté au report à nouveau : Montant prélevé (6% des versements) - Montant affecté au frais de fonctionnement (6% des fonds gérés) = Solde affecté au RAN de l'exercice.

Enfin, la **section financière dédiée aux contributions conventionnelles** supporte par construction le solde des frais de fonctionnement qui n'ont pas trouvé à s'imputer sur les autres sections financières et, en particulier, les dépenses (relatives notamment à la réalisation d'études et observations et aux diagnostics d'entreprises) spécifiquement décidées par les branches professionnelles à partir des enveloppes de fonds conventionnels mises à leur disposition par le Conseil d'administration, et ayant la nature comptable de frais de fonctionnement. Chacune de ces dépenses est imputée au compte mutualisé de la branche qui est à son initiative. Au titre de 2023, le montant s'élève à 380.206 €.

	2023				
	Fonds gérés	PDC -50	Alternance	Versements conventionnels	Versements volontaires
	333 105 197	20 170 152	168 480 477	121 053 540	23 401 028
Taux de frais de gestion	4,07%	3,53%	3,88%	4,62%	3,00%
Taux de frais de mission	5,63%	4,18%	6,45%	5,24%	3,00%
Taux global	**9,70%**	**7,71%**	**10,33%**	**9,86%**	**6,00%**
Frais de gestion	13 546 926	712 006	6 537 043	5 595 846	702 031
Frais de mission	18 753 888	843 994	10 866 704	6 341 159	702 031
Plafond des frais	**32 300 814**	**1 556 000**	**17 403 748**	**11 937 005**	**1 404 062**
Poids des frais 2023 / secdtion financière	100,00%	4,82%	53,88%	36,96%	4,35%

Si l'on considère le poids supporté par chacune des sections financières, les pourcentages mentionnés pour l'année 2023 à l'article 5.4 de la COM différent peu de ceux effectivement constatés à la clôture de l'exercice.

	Estimé	Réalisé	*Écart*
PDC-50	4,40 %	4,82 %	*+ 0,42 %*
Alternance	54,70 %	53,66 %	*(1,04 %)*
Conventionnel	37,20 %	37,18 %	*(0,02%)*
Volontaire	3,70 %	4,35 %	*+ 0,65%*

Enfin, en valeur absolue, les écarts sont les suivants :

En K€	Estimé	Réalisé	*Écart*
PDC-50	1.556	1.556	-
Alternance	19.275	17.331	*(1.944)*
Conventionnel	13.097	12.010	*(1.087)*
Volontaire	1.320	1.404	*+ 84*

2.2 Les indicateurs d'activité

SERIE 1 : INDICATEURS COMMUNS A TOUS LES OPCO

INDICATEUR N°1

ACTIONS DE L'OPCO EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

	Prévision-nel de la COM	**Réalisé 2023**	Progression COM % (/N-1)	Progression réelle % (/N-1)
Nombre de contrat d'apprentissage engagés	18.700	**14.083**	2,75 %	-22,6 %
Nombre de contrat de professionnalisation engagés	3.630	**3.516**	1,74 %	-1,46 %

S'agissant de l'apprentissage, l'appréciation de la performance apparemment très en deçà des attentes doit bien entendu être très fortement nuancée par les problèmes rencontrés au dernier quadrimestre dans l'engagement des dossiers de contrats d'apprentissage avec la constitution d'un important stock à traiter ou à finaliser après des relances qui demeuraient trop nombreuses. Les 14.083 dossiers engagés ne traduisent ainsi pas du tout le résultat de l'action d'Uniformation en faveur de l'alternance, même s'il est légitime de considérer qu'un traitement diligent des demandes de financement a aussi toute sa part dans le développement de l'apprentissage.

Bien plus éclairante est l'évolution des contrats conclus et reçus d'une année à l'autre que détaille le tableau ci-dessous :

Nbre de dossiers signés en :	2022	2023
Janvier	528	406
Février	297	315
Mars	306	305
Avril	240	244
Mai	447	424
Juin	2.126	1.494
Juillet	2.507	3.370
Août	2.974	3.520
Septembre	3.764	3.893
Octobre	1.724	1.714
Novembre	915	825
Décembre	577	281
	Reçus au 31.12.22	**Reçus au 31.12.23**
TOTAL	**16.405**	**16.791**

En définitive, l'action des équipes d'Uniformation se traduit, dans la base ci-dessus, par une croissance entre 2022 et 2023 de 386 contrats d'apprentissage soit une évolution proche des attendus de la COM (+2,35% contre 2,75%).

Pour les contrats de professionnalisation, le pourcentage mentionné ci-dessus traduit lui, fidèlement la désaffection dont souffre ce contrat en dépit de l'accompagnement proposé par Uniformation aux employeurs.

INDICATEUR N°2

ACTIONS EN FAVEUR DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Nombre de TPME sans financement depuis 3 ans	6 150	5 941
Nombre de TPME adhérentes à Uniformation	45 275	54 879

Taux de pénétration (Nb de TPME ayant fait l'objet d'un financement dans les tois dernières années/Nb total de TPME)	**86,42%**	**89,17%**

INDICATEUR N°3

CAPACITÉ DE L'OPCO A ALLER CHERCHER DES COFINANCEMENTS EXTERNES

		2023	
		K€	% fonds gérés
Fonds issus des dotations Légales		112 504	43,8%
Fonds gérés de la contribution Conventionnelle		121 054	47,1%
Fonds gérés du Volontaires		23 401	9,1%
Total des fonds gérés hors péréquation		**256 959**	**100,0%**
Péréquation France compétence		**76 147**	-
Subventions externes signées	PIC	57 578	67,5%
	FNE	2 850	3,3%
	Etat (National)	1 972	2,3%
	Régions	122	0,1%
	Autres collectivités	1 900	2,2%
	CNSA	18 470	21,6%
	Pôle emploi	2 465	2,9%
Total des subventions		**85 357**	**100,0%**

Total des revenus	**418 462**

Part des différentes sources de revenus	Légales	Supplémentaires	Cofinancements
Montants	188 651	144 455	85 357
Parts 2023	**45,1%**	**34,5%**	**20,4%**
Prévisionnel COM 2023	51%	31%	18%

INDICATEUR N°4

GESTION ADMINISTRATIVE DES DOSSIERS

Dossiers **sans cofinancement**	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de dossiers reçus complets faisant l'objet d'une prise en charge dans un délai inférieur ou égal à 30 jours	75 235	101 650
Nombre de dossiers reçus complets	139 324	174 644
Taux de respect des délais de paiement	**54%**	**58%**

Dossiers **avec cofinancement**	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de dossiers reçus complets faisant l'objet d'une prise en charge dans un délai inférieur ou égal à 30 jours	16 424	30 659
Nombre de dossiers reçus complets	37 327	42 154
Taux de respect des délais de paiement	**44%**	**73%**

Gestrion administrative des dossiers	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de dossiers traités	264 945	303 241
Coût de la gestion administrative	15 545 187	13 621 980
Coût d'un dossier en €	**58,67**	**44,92**

INDICATEUR N°5

MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

	Prévisionnel de la COM	Réalisé 2023
Nombre d'entreprise accompagnées durant l'année	2 380	944
Nombre d'entreprises adhérentes	47 500	57 116
Taux d'entreprises accompagnées	**5,01%**	**1,65%**

SERIE 2 : INDICATEURS SPÉCIFIQUES A UNIFORMATION

INDICATEUR N°6

NOMBRE DE STAGIAIRES EN CONTRAT D'INSERTION RÉPONDANT AUX PRIORITÉS FIXÉES PAR LES DEUX POLITIQUES PUBLIQUES ILLETTRISME ET GRAND AGE

	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de stagiaires concernés	11.770	**12.571**

INDICATEUR N°7

TAUX D'INTERVENTION DES FONDS CONVENTIONNELS

(rapport entre le nombre de stagiaires dont les formations ont été financées par les fonds conventionnels et le nombre total de stagiaires formés)

Hors PIC IAE	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de stagiaires (conventionnel)		**203.004**
Nombre total de stagiaires		**300.830**
% d'intervention	>55 %	**68 %**

INDICATEUR N°8

NOMBRE D'ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES D'ACTIONS COLLECTIVES

	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre d'entreprises	5.030	**4.929**

Cet indicateur n'est atteint qu'à hauteur de 98% car une situation spécifique du dialogue social dans l'une des branches professionnelles n'a pas permis le maintien de l'accès à un catalogue de branche au-delà de la fin mars 2023.

INDICATEUR N°9

NOMBRE DE STAGAIRES BÉNÉFICIANT D'UNE ACTION DE FORMATION CERTIFIANTE

Hors alternance	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de stagiaires	4.670	**4.717**

INDICATEUR N°10

NOMBRE DE STAGIAIRES AYANT PARTICIPÉ A L'OFFRE DE FORMATION « CLÉ EN MAIN » DANS LES TERRITOIRES

	Prévisionnel de la COM	**Réalisé 2023**
Nombre de stagiaires	2.510	**2.891**

LA MAÎTRISE DES RISQUES & OPÉRATIONS DE CONTRÔLE

Uniformation dispose depuis 2017 d'une cartographie des risques dont la dernière actualisation date de 2021.

Cette cartographie **est un outil qui permet d'identifier et d'évaluer les risques auxquels une structure est exposée, mais aussi la manière dont elle s'en prémunit.**

L'évaluation des risques est ainsi une combinaison qui mêle probabilité d'apparition et gravité du risque avec une pondération relative à l'efficacité des moyens de maîtrise mis en œuvre.

L'actualisation régulière de cette cartographie permet une meilleure connaissance des risques, au-delà des effets de silo, ainsi que le développement et le partage d'une culture du risque autour d'un langage commun.

La définition de plans d'actions pour réduire l'exposition aux risques et la désignation de « propriétaire » assure une meilleure gestion.

Cet outil précédemment mis en œuvre par un prestataire externe a été entièrement internalisé en 2023. La campagne d'actualisation s'est déroulée au 4e trimestre 2023. Les travaux ont été découpés en deux phases : une mise à plat des travaux effectués en 2021 (vérification du registre des risques, détection de nouveaux risques, évolutions des cotations ...) avec un recueil des informations auprès des différentes directions, ce qui a permis de proposer un premier atelier de partage de ces cotations, et d'identifier les risques prioritaires. Un deuxième atelier a eu lieu sur le partage des plans d'actions afférents aux risques prioritaires.

Le bilan fait état de la création de 3 nouveaux risques, soit un registre de 48 risques. En fonction des cotations, les risques se répartissent en 4 zones de la cartographie : 5 en zone à surveiller, 22 en zone à piloter, 4 en zone à optimiser, 17 en zone de tolérance.

Les plans d'actions se concentrent sur les 5 risques classés dans la zone à surveiller et sur 3 risques classés dans la zone à piloter.

Risques se situant dans la zone à surveiller :

- Défaut de pilotage des activités – manque d'indicateurs et de suivi de projet formalisé engendrant un défaut de coordination entre les différents services.
- Obsolescence des systèmes d'information et des applications d'Uniformation.
- Non-respect des exigences RGPD.
- Défaut de respect du code des marchés publics.
- Capacité d'intégration des contraintes extérieures (règlementaires) dans notre offre de service générale.

Risques se situant dans la zone à piloter :

- Offre de service/besoin des adhérents – inadéquation entre l'offre de service par rapport aux besoins des adhérents /salariés.
- Offre de service/besoin des branches – inadéquation entre l'offre de service par rapport aux besoins des branches.
- Gestion des dossiers – non-conformité dans la gestion des dossiers de prise en charge.

Une revue semestrielle des plans d'actions est planifiée.

En novembre 2023, une présentation des résultats de ces travaux a été proposée lors du Groupe de Travail Paritaire Contrôle & Qualité puis au Bureau.

Dans le cadre des opérations de contrôle menées au titre de l'année 2023, Uniformation a été sollicité pour 122 droits de communication (28 en 2022). Un droit de communication est une demande d'informations et de pièces adressée par les services régionaux de contrôle dépendant des DREETS, ou par toutes autres administrations mentionnées à *l'article L. 6361-5 du code du travail,* portant sur les prestations financées par l'OPCO (*article L6362-1 du code du travail*). Les droits de communication reçus ciblent à 69% des organismes de formation et 28% de CFA. Les 3% restants concernent des structures adhérentes.

Parmi les opérations de contrôle, le renforcement du contrôle mensuel des modalités de paiement et d'évolutions des coordonnées bancaires est à souligner.

Les opérations de contrôles ont mené Uniformation à déposer 9 plaintes en 2023 dont 5 pour falsification de lettres-chèques. En 2022, un total de 6 plaintes avait été déposées, toutes pour ce dernier motif.

L'APPLICATION DU CODE DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Le service « Coordination marchés publics » devient, en 2023, le service « Achats commande publique » afin d'être en phase avec les missions du service. Le service en 2023 est constitué d'une responsable Achats commande publique, une chargée de mission Achats commande publique et un poste de gestionnaire Achats commande publique.

En 2023, 23 procédures ont été lancées contre 8 en 2022.

Mises en concurrence 2023 par direction :

Direction	POEC	Etudes	Catalogue formation	Actions de formation	Autres (Véhicules, travaux, prestataires)
Direction de l'appui aux branches professionnelles		5	3	4	
Direction des adhérents et des territoires	5		2		
Fonction supports - *Secrétariat général* - *Direction des systèmes d'information*					**4** ***dont :*** *3* *1*

Suivi d'exécution de marché par direction :

Direction	POEC	Etudes	Catalogue formation	Actions de formations	Prestations RH	Autres (Véhicules, travaux, prestataires)
Direction de l'appui aux branches professionnelles		3	6	4		
Direction des adhérents et des territoires	6		2		2	
Fonction supports - *Direction administrative et financière* - *Direction de la communication et du marketing* - *Secrétariat général*						**4 dont :** *2* *1* *1*

Concernant l'exécution de marché, les sujets traités en 2023 concernaient des révisions de prix, la déclaration de sous-traitant via le formulaire DC4, la non-reconduction d'un titulaire, le changement de statut juridique du titulaire, une modification de la disposition du cahier des charges, des questions diverses des services prescripteurs et/ou des titulaires sur l'exécution.

Annexe 1 – La gouvernance de l'Opco

LES DIFFÉRENTES INSTANCES PARITAIRES ET LEUR RÔLE

L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

- Entend les résultats des comptes, le bilan de l'activité de l'année précédente et la vie statutaire de l'Opco,
- Débat des orientations stratégiques de l'Opco de l'année suivante.
- Débat également sur des sujets exprimés par le conseil d'administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- A le pouvoir d'accomplir et d'autoriser tous actes conformes aux missions de l'Opco.
- Garantit le bon fonctionnement de l'Opco dans sa gestion, son organisation et son fonctionnement.
- Peut mandater toute instance pour préparer des sujets sur lesquels il souhaite travailler.

LE BUREAU

- Prépare et suit l'exécution des budgets et des décisions du Conseil d'administration.
- Veille au bon fonctionnement de l'Opco et en assure sa gestion courante.

LES SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Instaurées par le Conseil d'administration, 6 SPP regroupent les branches professionnelles par logique professionnelle et cohérence métiers :

- **SPP Accompagnement social et éducatif, jeunesse et loisirs** : Eclat, Habitat et logement accompagnés, Tourisme social et familial.
- **SPP Aide à domicile, intervention sociale et familiale** : Alisfa, Aide, accompagnement des soins et services à domicile, Familles rurales.
- **SPP Emploi insertion** : Ateliers et chantiers d'insertion, Missions locales et PAIO, Pôle emploi, Unedic.
- **SPP Habitat social** : Aditig, Entreprises sociales pour l'habitat, Personnel des Offices publics pour l'habitat et du personnel des Sociétés coopératives, Régies de quartier.
- **SPP Protection sociale** : Institutions de retraite et de prévoyance complémentaire, Mutualité, Régime général de la Sécurité sociale, Régimes miniers.
- **SPP Vie civile** : entreprises relevant du champ d'intervention de l'Opco mais ne relevant pas d'une branche professionnelle et du périmètre des autres SPP. Cette SPP est gérée par le Bureau de l'Opco.

Elles suivent et consolident les besoins de formation collectifs et individuels des branches professionnelles qui les composent.

Elles Travaillent sur des projets communs tels que les passerelles métiers ou les problématiques métiers au niveau national et au niveau du territoire

LA COMMISSION PARITAIRE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

- Met en œuvre la politique fixée par le Conseil d'administration, avec une attention toute particulière sur le suivi de la politique transversale interbranches.
- S'assure de l'équilibre financier des orientations dans le cadre fixé par le Conseil d'administration, et dans la limite de la capacité d'engagement déléguée par le Conseil d'administration à la Commission.

- Propose des orientations et critères au Conseil d'administration, permettant l'articulation de projets de formation individuels ou collectifs, tant interbranches que pour les entreprises relevant d'une branche professionnelle ou hors branche.

LA COMMISSION PARITAIRE ALTERNANCE

- Sur délégation du Conseil d'administration, coordonne et pilote les dispositifs de l'Alternance. Elle lui soumet des propositions ou des projets de développement de l'alternance, les modalités et critères de prise en charge sur la base de projections financières.
- Articule sa mission avec celle des branches professionnelles en matière d'alternance.

LA COMMISSION PARITAIRE ÉTUDES & OBSERVATOIRES

- Propose au Conseil d'administration la politique portant sur les études et observatoires en favorisant la démarche interbranche, en assure le suivi et la communication. Elle peut également mettre en place des études et observatoires au niveau national.
- Partage avec les branches professionnelles les réalisations (la commission réunit 2 fois par an les Présidences des branches).

LE GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE COMMUNICATION

- Prépare, suit et analyse les actions de communication nationales ou régionales.
- Propose des plans d'actions dans le cadre du budget décidé par le Conseil d'administration.
- Veille sur l'évolution du site uniformation.fr.

LE GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE QUALITÉ & CONTRÔLE

- Garantit l'adéquation aux dispositions légales et réglementaires de la politique de contrôle qualité des formations financées.
- Supervise l'adaptation des démarches de contrôle et d'audit interne dans le cadre du pilotage des risques.

LE GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- Sujet central traité au sein de plusieurs instances paritaires de l'Opco (Communication, Études & observatoires, Alternance), il rassemble tous les travaux et réfléchit en coordination avec les branches professionnelles sur le sujet.

LES CONSEILS D'ORIENTATIONS PARITAIRES DANS LES TERRITOIRES ULTRA-MARINS (GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE ET LA RÉUNION)

Par délégation du Conseil d'administration :

- S'assurent de la mise en œuvre de la politique des branches professionnelles au niveau du territoire.
- Représentent politiquement l'Opco auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

LA COMMISSION DE SUIVI ET DE RÉVISION DE L'ACCORD

- S'assure du suivi de l'application des textes régissant l'Opco
- Travaille sur le fonctionnement de l'Opco dès lors qu'une demande est formulée par une ou plusieurs organisations signataires de l'accord constitutifs, ou de son avenant ou ayant adhéré à l'Opco Cohésion sociale. Elle peut également se réunir à la demande du conseil d'administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2023

TITULAIRES

Séverine	BOYER	(AGIRC-ARRCO)	
Pierre-Yves	ALLIONE	(ANEM)	Membre suppléant au Bureau
Marie-Claude	**AUVERGNE**	**(ANEM)**	**Trésorière**
Joêlle	GARELLO	(ELISFA)	Membre titulaire au Bureau
Moïra	RICHARDS	(ELISFA)	
Michel	PILLON	(FAMILLES RURALES)	
David	**CLUZEAU**	**(HÉXOPÉE)**	**Vice-président**
Sophie	DARGELOS	(HÉXOPÉE)	
David	MAZURELLE	(HÉXOPÉE)	
Caroline	COMTE	(PÔLE EMPLOI)	
Bernard	THERET	(PÔLE EMPLOI)	
David	HORIOT	(SYNESI)	
Elsa	BARBIER	(UCANSS)	
Benoit	EYMERY	(UCANSS)	Membre titulaire au Bureau
Emmanuel	GOUAULT	(UCANSS)	
Christophe	SOUPIZET	(UCANSS)	
Anne	COUSIN	(USB DOMICILE)	
Daniel	DJEDDOU	(USB DOMICILE)	Membre suppléant au Bureau
Yves	PIOT	(USB DOMICILE)	
Laure	SERVAT	(USB DOMICILE)	Membre titulaire au Bureau
Jean-Christophe	MARGELIDON	(USH)	Membre suppléant au Bureau
Awa	TRAORE	(USH)	
Philippe	DE NIJS	(USH)	Membre titulaire au Bureau
Olivier	DONNAY	(CFDT)	
Frédéric	FOURCAULT	(CFDT)	
Alda Maria	GAULTIER	(CFDT)	Membre suppléant au Bureau
François	KUGELMANN	(CFDT)	
Catherine	LESOIN	(CFDT)	
Rémi	LOURDELLE	(CFDT)	
Emmanuel	VAN BRABANT	(CFDT)	Membre titulaire au Bureau
Nicolas	MAZURELLE	(CFE-CGC)	Membre titulaire au Bureau
Jocelyne	SYLVA-MENDY	(CFE-CGC)	Membre suppléant au Bureau
Ana	**DANTEC CIMAS**	**(CFTC)**	**Trésorière adjointe**
Sandrine	GAUDELET	(CFTC)	
François	CHASTAIN	(CGT)	Membre suppléant au Bureau
Jean-Louis	DUMAS	(CGT)	
Catherine	**GATTI**	**(CGT)**	**Présidente**
Franck	JENNY	(CGT)	
Emmanuel	LAFFARGUE	(CGT)	
Lionel	PETITDIDIER	(CGT)	
Estelle	PIN	(CGT)	
Patricia	CAMPIN	(CGT-FO)	Membre suppléant au Bureau
Eric	DENISET	(CGT-FO)	
Laurence	GILBERT	(CGT-FO)	
Natalia	JOURDIN	(CGT-FO)	Membre titulaire au Bureau
Saïd	DARWANE	(UNSA)	Membre titulaire au Bureau
Claire	ENGELSTEIN	(UNSA)	Membre suppléant au Bureau

SUPPLÉANTS

Elodie	MEGRET	(AGIRC-ARRCO)	
Pierre-Yves	ALLIONE	(ANEM)	
Marie-Claude	AUVERGNE	(ANEM)	
Isabelle	DUCHENNE	(ELISFA)	Membre suppléant au Bureau
Clotilde	DU LAC	(FAMILLES RURALES)	
Anne-Claire	DEVOGE	(HÉXOPÉE)	Membre suppléant au Bureau
Emmanuel	CHRETIEN	(HÉXOPÉE)	
Pierre	ROUSSEL	(HÉXOPÉE)	
Thierry	BOUILLON	(PÔLE EMPLOI)	
Corinne	TEVAR	(PÔLE EMPLOI)	
Marion	LAURENT	(SYNESI)	
Sébastien	BARRÉ	(UCANSS)	Membre suppléant au Bureau
Pierre	CUCHET	(UCANSS)	
Déborah	NEVEU	(UCANSS)	
Cécile	ROUILLAC	(UCANSS)	
Marc	KERRIEN	(UNML)	
Gwenaëlle	COGNET	(USB DOMICILE)	
Laurence	JACQUON	(USB DOMICILE)	
Willy	GIRARD	(USH)	
Vincent	LOURIER	(USH)	
Julien	MESTRE	(USH)	
Samira	BLALI	(CFDT)	
Jean-Sébastien	MATHIEU	(CFDT)	
Cyril	PELTRIAUX	(CFDT)	
Jacqueline	JANVIER	(CFE-CGC)	
Jean-Luc	RATHIPANYA	(CFE-CGC)	
Frédéric	BELOUZE	(CFTC)	Membre suppléant au Bureau
Marc	BOURGEOIS	(CFTC)	
Conchita	AGUILAR	(CGT)	
Bouziane	BRINI	(CGT)	
Christelle	DEPARPE	(CGT)	
Christelle	PLUQUET	(CGT)	
Serge	RABINEAU	(CGT)	
Yahya	ADMI	(CGT-FO)	
Nacer	KALLEL	(CGT-FO)	
Didier	RIVIERE	(CGT-FO)	
Isabelle	ROUDIL	(CGT-FO)	
Luc	LESPINASSE	(UNSA)	
Lorenzo	VILLANI	(UNSA)	

Annexe 2

LES REPRESENTANTS DE L'ÉTAT AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LE COMMISSAIRE AUX COMPTES

LE COMMISSAIRE DU GOUVERNEMENT

Monsieur Bruno MORIN a été nommé Commissaire du gouvernement par arrêté en date du 6 mars 2023 (publié au Journal officiel du 8 mars 2023) en remplacement de **Monsieur Tuan NGUYEN**, en fonction depuis le 29 juin 2020 et jusqu'à cette date.

Conformément à l'article R.6332-4 du code du Travail, il assiste aux séances du Conseil d'administration avec voix consultative.

LE CONTROLEUR GÉNÉRAL ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

Uniformation est soumis au contrôle économique et financier de l'État en application du décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018, relatif à l'agrément et au fonctionnement des Opérateurs de compétences, des Fonds d'assurance formation des non-salariés, et au contrôle de la formation professionnelle.

Le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, a désigné à la mission « Emploi et formation professionnelle » du contrôle général économique et financier, **Monsieur Patrick DE ARAUJO** à compter du 19 décembre 2022.

LE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Le Commissaire aux comptes titulaire d'Uniformation pour l'exercice 2023 est la **société BDO**, domiciliée 4, allée de Londres, Zone d'activité de Courtaboeuf – 91140 VILLEJUST pour les exercices 2022 à 2027 (désignation lors du conseil d'administration du 22 juin 2022).

Gardez le contact avec Uniformation !

Numéros de téléphone

Employeur 0969 32 79 79

Particulier 0969 32 05 55

Fournisseur 0969 32 22 76

Guadeloupe : 05 90 82 16 13 , Guyane : 05 94 25 34 57, Martinique : 05 96 60 74 16, Réunion-Mayotte : 02 62 56 78 78. Appels non surtaxés.

Horaires : tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf les lundis & vendredis après-midi

Suivez-nous :

Les adresses

Siège social
43 Bld Diderot
75012 PARIS

Délégation Grands comptes
43 Bld Diderot
75012 PARIS

Délégation Antilles-Guyane
Guadeloupe
40 Lot Dugazon de Bourgogne
97139 LES ABYMES

Bureau de Guyane
81 Rue Christophe Colomb
97300 CAYENNE

Bureau de Martinique
Le Glycéria – Acajou
1490 Chemin Glycéria
97232 LE LAMENTIN

Délégation Auvergne-Rhône-Alpes
30 Rue du Pré Gaudry
CS 10717
69369 LYON Cedex 07

Délégation Bretagne-Normandie
14 D Rue du Pâtis Tatelin
CS 70 70821
35708 RENNES Cedex 7

Délégation Centre Ouest Technopolis II
3 Bld Ampère
La Fleuriaye – Bât C
44470 CARQUEFOU

Délégation Hauts-de-France
115-117 Rue Nationale
59044 LILLE Cedex

Délégation Ile-de-France
43 Bld Diderot
75012 PARIS

Délégation Nord Est
2 Allée d'Enghien
54600 VILLERS-LÈS-NANCY

Bureau de Dijon
3 Rue René Char
21000 DIJON

Délégation Nouvelle Aquitaine
6 Rue Ariane
33700 MÉRIGNAC

Délégation Occitanie
1149 La Pyrénéenne
Impolis-Hall A
31100 TOULOUSE

Délégation PACA-Corse
9 Bld Louvain
CS 80024
13295 MARSEILLE Cedex 08

Délégation Réunion
7 Bld du Chaudon
97490 SAINTE CLOTILDE