

#cohésionsociale

RAPPORT ANNUEL 2021

SOMMAIRE

1^{ère} Partie – Le rapport d'activité

Introduction	P.6
1. L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ADHÉRENTES ET DE LEURS SALARIÉS	P.7
1.1. Venir en soutien des adhérents pour conforter la reprise de l'activité	P.7
1.2. Alimenter la forte dynamique du recours à l'alternance initiée en 2020	P.15
1.3. Aider les entreprises à intégrer les derniers effets de la réforme	P.16
1.4. Se saisir des nouvelles missions confiées aux Opco	P.17
1.5. Favoriser le recours aux nouvelles modalités pédagogiques	P.19
1.6. Mobiliser des cofinancements	P.23
1.7. Confirmer l'implantation territoriale	P.26
1.8. Au contact des adhérents	P.28
1.9. Suivi des autres indicateurs	P.32
2. L'ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	P.33
2.1. La consolidation de l'Offre de services aux branches professionnelles	P.33
2.2. Un nouveau service né en 2021 : l'accompagnement à la politique CPF des branches professionnelles	P.34
2.3. L'ingénierie de certification : une expertise reconnue avec des résultats probants	P.35
2.4. Une forte négociation collective portée par les accords Pro-A et un attrait important pour l'alternance, afin d'accompagner au mieux le fort développement de l'alternance de nos secteurs	P.36
2.5. L'EDEC ESS : la finalisation d'un projet structurant au service des branches professionnelles	P.37
3. VERS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER	P.45
3.1. L'installation des Conseils d'orientation paritaires (COP)	P.45
3.2. Le développement des formations certifiantes aux Antilles	P.51
3.3. Des coopérations inter-Opco en réflexion	P.51
3.4. Une réponse de proximité aux besoins des adhérents et des institutionnels	P.52
4. LES AUTRES POINTS DE DÉVELOPPEMENT	P.53
4.1. L'inclusion, un dossier stratégique pour Uniformation	P.53
4.2. Des investissements informatiques ambitieux en appui de la performance opérationnelle	P.57
4.3. Une coopération réaffirmée avec les acteurs de l'écosystème Emploi – Formation – Orientation professionnelle	P.60
4.4. Des instances paritaires mobilisées	P.66
4.5. Un Plan de développement des compétences pour accompagner la transformation de l'Offre de services de l'Opco	P.68
5. DE NOUVEAUX OUTILS ET TECHNIQUES POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS	P.70
5.1. Le déploiement d'un CRM	P.70
5.2. Une nouvelle Offre de services proposée aux adhérents	P.71
5.3. UnifMarketing : un outil pour aller au-devant des adhérents	P.72
5.4. Les analyses sur la qualité de services	P.72
5.5. La commande publique, enjeu de conformité et d'efficience	P.72

2^{ème} Partie – Le rapport financier

Synthèse	P.82
1. LA COLLECTE DES FONDS GÉRÉS	P.83
2. LES SUBVENTIONS	P.85
3. LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ENGAGEMENT	P.86
4. L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT	P.90
5. L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS	P.94

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

1^{ère} PARTIE



INTRODUCTION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION d'Uniformalion a défini les principes directeurs des axes stratégiques lors de sa réunion du 14 juin 2019, et validé la déclinaison des axes stratégiques 2020 – 2022 lors de sa réunion du 14 novembre 2019.

Ils s'inscrivent par nature dans le cadre de longs termes fixés conjointement aux missions données aux Opco par la loi et par l'accord constitutif de l'Opco Cohésion sociale, mais également par la Convention d'objectifs et de moyens pour la période 2020 – 2022.

Leur mise en œuvre avait été particulièrement impactée en 2020 par la crise sanitaire et ses conséquences sur le fonctionnement d'Uniformalion, mais aussi sur celui des entreprises et des branches professionnelles. En particulier, le déploiement des projets à caractère collectif menés par les services techniques avait dû être différé et les relations avec les entreprises et branches professionnelles avaient été affectées.

Dès lors, le Conseil d'administration avait décidé fin 2020 de proroger leur exécution sur l'année 2021 tout en ayant à l'esprit que ces axes devraient probablement être réajustés en fonction des mesures que l'État pourrait prendre tout au long de l'année, dans le cadre du Plan de relance.

Le présent rapport d'activité entend présenter au lecteur l'ensemble des réalisations marquantes de l'exercice 2021 au prisme des 4 facettes retenues lors de l'établissement des axes stratégiques :

1. ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES.
2. ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ADHÉRENTES ET DE LEURS SALARIÉS.
3. VERS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER
4. AUTRES POINTS DE DÉVELOPPEMENT.

Vous constaterez qu'en dépit des sursauts erratiques de la crise sanitaire, Uniformalion a su être au rendez-vous des attentes portées tant par les branches professionnelles, les entreprises adhérentes et leurs salariés, que par l'ensemble des acteurs du champ Emploi – Formation – Orientation professionnelle.

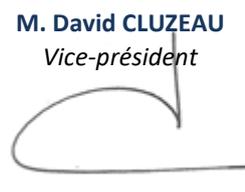
Nous espérons qu'au fil des pages vous saurez découvrir les nombreuses pépites nées de l'imagination et de la technicité des équipes d'Uniformalion, venant en appui des décisions de nos instances paritaires pour le développement des compétences des salariés des entreprises de la Cohésion sociale.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Mme Catherine GATTI
Présidente



M. David CLUZEAU
Vice-président



NOTA :

- M. David Cluzeau était Président d'Uniformalion lors de l'exercice 2021.
- Mme Catherine Gatti en était Vice-présidente

1. L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ADHÉRENTES ET DE LEURS SALARIÉS

Rappel des axes et objectifs auxquels une attention particulière avait été portée par le Conseil d'administration :

- **Axe 1** - Permettre aux entreprises une compréhension optimale des nouvelles obligations, dispositifs liés à la dernière réforme de la formation professionnelle.
- **Axe 2** - Enrichir l'accompagnement opérationnel des entreprises leur permettant d'établir de véritables diagnostics de situation, notamment en matière d'alternance et de Plan de développement des compétences (PDC) en complément des diagnostics et accompagnements définis par la réglementation, afin d'aider les entreprises à réaliser leur meilleure photographie RH (notamment dans un cadre post-crise sanitaire).
- **Axe 3** - Favoriser le développement des contrats en alternance, véritable solution RH dans une période d'incertitude pour l'emploi permanent dans les entreprises, le plan de relance de l'alternance devant être adapté progressivement.
- **Axe 4** - Développer le recours au Plan de développement des compétences de l'entreprise, pour des entreprises souvent très petites, gérées par des bénévoles et dépourvues de service ressources humaines.
- **Axe 5** - Améliorer l'interlocution avec les entreprises.
- **Axe 6** - Fluidifier les actes de gestion.
- **Axe 7** - Favoriser la déclinaison dans les territoires des nouvelles modalités de formation par un meilleur usage de la FOAD et de l'AFEST.
- **Axe 8** - Concevoir une offre de formations clés en main permettant un redéveloppement de la formation, notamment dans le cadre du plan de relance du plan de développement des compétences.

1.1 Venir en soutien des adhérents pour conforter la reprise de l'activité

1.1.1. Le FNE-formation

Le FNE-formation renforcé et mis en action par l'État en 2020 pour lutter contre les impacts de la crise sanitaire, a été prolongé sur l'année 2021. Il ne s'est toutefois pas agi d'une simple reconduction : si les modalités financières d'intervention applicables en fin d'année 2021 n'ont pas été modifiées, l'État a en effet souhaité désormais soutenir des formations plus ambitieuses qui devaient s'inscrire dans 4 types de parcours.

À l'issue d'échanges fournis avec la DGEFP visant à adapter ces parcours à la situation et aux spécificités des entreprises du champ de la Cohésion sociale, la convention cadre signée le 2 avril 2021 a retenu les parcours suivants :

- a) Le Parcours « **Reconversion interne** » permettant à un salarié de changer de métier au sein de son entreprise. Ces parcours, par essence variés, seront conçus au plus près de l'environnement spécifique de chaque entreprise, et en fonction de ses besoins à court terme avérés sur les métiers visés par les reconversions.
- b) Le Parcours « **Accès à la certification** » donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA et CléA numérique) et pouvant, le cas échéant, intégrer la VAE.
- c) Le Parcours « **Compétences post-crise sanitaire** » doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement avec l'émergence de nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail et management à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au point de vue des fonctions support.
- d) Le Parcours « **Anticipations & mutations** » vise à former les salariés sur des compétences indispensables, pour permettre à l'entreprise de prendre, le cas échéant, en cohérence avec le projet associatif, un tournant stratégique dans le champ du numérique, de l'écologie et en lien avec le Grand âge.

Au fil de l'exercice, les paramètres d'accès aux fonds du FNE-formation ont été ajustés par l'État. Ainsi, si seules les entreprises en difficulté ou en activité partielle étaient éligibles au début, une instruction du 7 septembre 2021 a notamment permis aux entreprises faisant face à des mutations économiques, technologiques ou à une reprise d'activité, d'en bénéficier.

Les « entreprises en mutation » correspondent à celles qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique), nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées, et les « entreprises en reprise d'activité » correspondent à celles qui ont connu une baisse de leur activité à l'occasion de la crise sanitaire et qui connaissent une reprise, nécessitant un soutien par des actions de formation adaptées à leurs besoins.

Le taux de prise en charge des coûts pédagogiques des parcours de formation étaient les suivants :

Taille de l'entreprise	Activité partielle (AP)	Activité partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L.1233-3 du code du Travail
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 %
De 300 à 1000 salariés	70 %	80 %	70 %
Plus de 1 000 salariés	70 %	80 %	40 %

Ce taux de prise en charge des coûts pédagogiques était par dérogation, porté à 100 % pour toutes les entreprises des branches du Tourisme social et familial et Éclat, éligibles au plan en faveur des acteurs de la montagne.

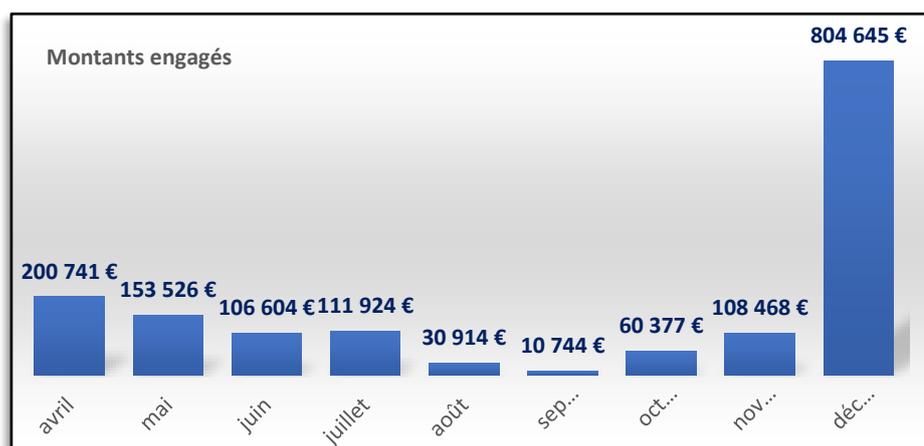
Pour renforcer l'impact du FNE-formation pour les entreprises de moins de 11 salariés, les instances paritaires d'Uniformation ont maintenu en 2021 la disposition visant à prendre en charge, sur la section financière dédiée au Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération des stagiaires sur la base d'un forfait de 13 € par heure.

Quant aux plus grandes entreprises, la mobilisation de fonds d'origine conventionnelle a permis de maintenir une prise en charge intégrale des coûts pédagogiques, comme cela était le cas avant que l'État ne révise ses modalités d'intervention à l'automne 2020.

La convention cadre précitée, confortée par la convention financière du 26 mai 2021, a alloué à Uniformation une enveloppe budgétaire de 5 000 K€ (dont 250 K€ de frais de mise en œuvre) pour le financement d'environ 1 100 parcours, dont la réalisation pouvait s'effectuer jusqu'au 31 décembre 2022 (les engagements devant quant à eux être conclus au plus tard le 31 décembre 2021). Un avenant du 29 novembre 2021 a toutefois repoussé la date de fin des formations au 31 décembre 2023, et la date limite des engagements au 31 décembre 2022. Il a également porté l'enveloppe à 5 100 K€.

Au 31 décembre 2021, Uniformation avait engagé 1 590 K€, soit un tiers de la subvention accordée, pour la prise en charge de 1 340 parcours (suivis par 1 568 stagiaires issus de 99 entreprises), représentant près de 54 500 heures de formation. La durée moyenne d'un parcours est donc d'environ 35 h et le coût horaire moyen d'un peu plus de 29 €/h.

Le graphique ci-dessous permet de constater que 62 % des engagements ont été réalisés après l'élargissement des critères d'éligibilité :



FNE & NUMÉRIQUE :

L'exemple de la transition numérique d'un centre culturel en PACA (ALISFA)

Mars 2021, une structure ALISFA qui porte un théâtre, un cinéma et organise des activités sociales culturelles, et dont tous les salariés sont en chômage partiel, souhaite profiter de cette période pour organiser plusieurs formations sur différentes thématiques (outils collaboratifs, Indesign, Wordpress, réseaux sociaux, etc.), et contacte la délégation PACA. Les objectifs étaient pluriels : rafraîchir les connaissances, développer des compétences, lancer la transition numérique de la structure et s'adapter aux conséquences des protocoles Covid.

Des dossiers FNE ont été montés, et 3 parcours FNE ont été imaginés :

PARCOURS – ÉQUIPE CINÉMA

Permettre une mise à jour et un développement de leurs actions dans leurs fonctions techniques pour le volet projection, et plus générales avec un volet communication afin de mettre davantage en valeur les actions de ce service, accroître la visibilité globale, investir encore plus les personnels dans leur projet.

PARCOURS – INFOGRAPHISTE

Ces formations permettront à l'infographiste de réaliser un état des lieux des différents réseaux sociaux existant, leurs atouts et leurs limites, d'aiguiller la structure vers les bons choix pour de nouveaux réseaux sociaux, permettre leur mise en place et le partage des tâches entre chacun des services concernés. Mais aussi, de choisir les bons outils, les bons termes, et les bonnes accroches en fonction de l'objectif (information, vente...), et un meilleur ciblage des publics concernés sur les différents outils de communication digitale qui seront déployés.

PARCOURS – ASSISTANTE DE DIRECTION

Pour développer le travail collaboratif, avec la mise en place d'outils bureautiques spécifiques, développer ses compétences en PAO (In Design) et en communication digitale (réseaux sociaux, site Internet), pour être en mesure de mieux appréhender les enjeux de ces outils, mais aussi d'évaluer la charge de travail liée à leur usage et mieux distribuer les tâches, etc. Le dernier volet des formations choisies lui apportera une plus grande maîtrise de la comptabilité et des outils de gestion afin de mieux préparer tous les documents d'aide à la décision, affiner les analyses budgétaires dans les échanges avec les instances de l'association, etc.

Ce projet, qui mobilise le FNE Formation et le Plan de relance Uniformation, a permis à l'adhérent de faire de la crise sanitaire une opportunité pour son développement, et de profiter du temps disponible pour améliorer les compétences des salariés sur des axes stratégiques. La quasi-totalité des formations se sont réalisées et les formations ont permis de retrouver une certaine dynamique au sein de la structure. Tous les salariés ont apprécié l'expérience de la formation, plus particulièrement les formations en présentiel.

Ce projet a eu un impact positif pour cet adhérent sur le volet communication et la transition numérique, les formations ont permis d'envisager progressivement la réattribution des tâches qui sont stratégiques pour la structure.

Grâce aux formations en intra et en externe, les salariés ont pris conscience des difficultés à communiquer en interne et des solutions sont envisagées afin d'améliorer les échanges. Un intérêt renouvelé pour les formations avec d'autres structures de la branche et de l'univers culturel est constaté.

Les 5 régions dans lesquelles le FNE-formation a été le plus mobilisé sont les suivantes :

REGIONS	STAGIAIRES	PARCOURS	ENTREPRISES	HEURES	ENGAGEMENT
▪ Auvergne-Rhône - Alpes	547	493	25	24 956	579 K€
▪ Provence - Alpes - Côte d'Azur	684	559	26	11 134	400 K€
▪ Grand Est	94	79	11	6 426	219 K€
▪ Île-de-France	80	78	10	5 412	160 K€
▪ Bourgogne-Franche-Comté	49	23	4	1 743	96 K€

Seules 3 branches professionnelles ont des engagements supérieurs à 100 K€, étant observé que les engagements relatifs aux adhérents ne relevant pas d'une branche, s'élèvent à un total de 288 K€ (pour 191 stagiaires et 10 322 heures de formation) :

BRANCHES	STAGIAIRES	HEURES	ENGAGEMENT
▪ TSF	788	24 571	675 K€
▪ ÉCLAT	151	11 715	268 K€
▪ ACI	94	3 896	207 K€

Quant aux bénéficiaires, ce sont en majorité des femmes (62 %) avec un âge moyen de 43,5 ans.

Les formations s'inscrivent majoritairement (55 %) dans le parcours « **Compétences post-crise sanitaire** » - qui inclut depuis septembre 2021 les formations d'accompagnement dans la reprise et le soutien à l'activité - puis dans le parcours « **Anticipations & mutations** » (42 %). Les parcours « **Accès à la certification** » (2 %) et « **Reconversion interne** » (1 %) ne sont mobilisés qu'à la marge.

Les thématiques les plus recherchées avaient trait à la bureautique et au web, au management, à l'animation d'équipe, à la gestion et à la satisfaction client.

1.1.2. Les Pro-A Relance

Le 29 novembre 2021, Uniformation a signé avec M. Bruno Lucas de la DGEFP, l'avenant n°1 à la convention cadre FNE-formation qui, s'il aménageait ce dispositif, comme cela a été vu ci-dessus, mettait surtout aussi en œuvre des Pro-A relance.

Cette nouvelle intervention de l'État permet à Uniformation de prendre en charge dans des conditions très favorables des formations identifiées comme entrant dans les priorités du plan de relance. Afin de financer ces Pro-A, un financement a été accordé à Uniformation à hauteur d'un montant total de 11 256 K€ (frais de gestion de 3 % inclus) se décomposant en :

- a) Une première enveloppe de 4 000 K€ permettant le financement d'au moins 110 parcours menant au Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DE-AES) pour 2021 et 2022.

Ces Pro-A du « **prendre soin** » sont financées dans la limite d'un plafond unitaire de 37 000 €. Les frais pédagogiques, les frais annexes, tout ou partie de la rémunération et les frais liés à la fonction tutorale sont ainsi pris en charge.

Cette enveloppe venait donc concrétiser l'annonce faite dès le 30 mars 2021 par Mme Elisabeth Borne, alors ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Mme Brigitte Bourguignon, alors ministre déléguée chargée de l'Autonomie, selon laquelle le développement des formations dans les champs sanitaires et médico- sociaux était une priorité de France Relance, et que par conséquent, de nouveaux financements étaient octroyés pour la formation continue au métier d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social.

- b) Une seconde enveloppe de 7 256 K€ pour le financement de Pro-A visant des certifications préparant à des familles de métiers ou des métiers qui devront s'inscrire, au regard du champ de la Cohésion sociale, dans les 2 priorités suivantes du plan de relance :

- **La transition écologique**

En effet, afin de faire de la France la 1^{ère} grande économie décarbonée européenne en atteignant la neutralité carbone en 2050, la décarbonation implique des transformations lourdes qui nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés et de nouvelles approches organisationnelles pour les entreprises.

- **La relance sociale et territoriale**

Dans un impératif de justice sociale (égalité d'accès à la formation pour les actifs) et de sécurisation des parcours professionnels, les formations devront viser des secteurs impactés par un contexte de mutations économiques.



Ont été identifiées comme entrant dans ce cadre, les certifications suivantes :

- CAP gardien d'immeubles.
- Titre professionnel de Serveur en restauration.
- Gardien d'immeubles – AFPOLS.
- Titre professionnel de Cuisinier.
- CQP gardien d'immeubles.
- Titre professionnel de Responsable d'établissement touristique.
- Expert en efficacité énergétique des bâtiments.
- CAP Accompagnant éducatif petite enfance.
- Licence professionnelle Performance énergétique des bâtiments.
- CPJEPS Mention animateur d'activités et de vie quotidienne.
- BTS études et économie de la construction.
- CQP Animateur périscolaire.
- Titre professionnel de coordinateur BIM du bâtiment.
- CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale.
- CQP Cuisinier.
- CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale.

Ces Pro-A sont financées dans la limite d'un plafond unitaire de 9 000 €. Les frais pédagogiques, annexes et la rémunération (dans la limite du SMIC) sont ainsi pris en charge.

Il est important de mentionner que ces niveaux de prises en charge élevés n'obèrent pas la capacité d'Uniformation à mobiliser les fonds de la péréquation, car l'avenant prévoit expressément que ce financement des Pro-A relance est effectué hors système de péréquation de France Compétences.

S'agissant des Pro-A du « prendre soin », Uniformation a sollicité la DGEFP le 7 décembre 2021 afin que le Diplôme d'État d'Aide-soignant (DE-AS) et le Titre professionnel d'Assistant de vie aux familles (TP-ADVF), intègrent la liste des certifications éligibles à ces conditions préférentielles (une démarche analogue ayant été faite ultérieurement en février 2022 pour le Diplôme d'État de Technicien de l'intervention sociale et familiale (DE-TISF)).

Un avenant en ce sens était en cours de discussion à la clôture de l'exercice.

Une communication a été adressée aux adhérents concernés afin qu'ils se saisissent dans les meilleurs délais de cette opportunité de financement.

Uniformation @uniformation_ 15 oct. 2021
Grâce aux fonds de #FranceRelance, Uniformation vous propose de nouveaux #financements dans le cadre de la #PRO-A. Une prise en charge à concurrence de 9 000€ mais cela doit être signé avant le 31 décembre 2021 !
En savoir + sur ce #dispositif : bit.ly/3BE92cE

Branche Maternelle

PRO-A
FINANCEMENTS

CAP ACCOMPAGNANT EDUCATIF
PETITE ENFANCE

AVANT LE 31 DECEMBRE 2021 !

Uniformation @uniformation_ 18 oct. 2021
Grâce aux fonds de #FranceRelance, Uniformation vous propose de nouveaux #financements dans le cadre de la #PRO-A. Une prise en charge à concurrence de 9 000€ mais cela doit être signé avant le 31 décembre 2021 !
En savoir + sur ce #dispositif : bit.ly/3BE92cE

Branche TSF

PRO-A
FINANCEMENTS

Formez vos cuisiniers, serveurs ou
responsables d'établissement !

AVANT LE 31 DECEMBRE 2021 !

Uniformation @uniformation_ 19 oct. 2021
Grâce aux fonds de #FranceRelance, Uniformation vous propose de nouveaux #financements dans le cadre de la #PRO-A. Une prise en charge à concurrence de 9 000€ mais cela doit être signé avant le 31 décembre 2021 !
En savoir + sur ce #dispositif : bit.ly/3BE92cE

Branche RSH / DPM

PRO-A
FINANCEMENTS

Parcours qui accompagnent la
transition écologique :
7 certifications éligibles

AVANT LE 31 DECEMBRE 2021 !

Toutefois, les entreprises ayant pour l'essentiel bouclé leurs projets de formation 2021 lors de l'annonce de ce dispositif, les flux d'engagements enregistrés au 31 décembre 2021 sont demeurés modestes comme l'indique le tableau ci-dessous :

	BRANCHE	NOMBRE DE DOSSIERS	ENGAGEMENTS
	Aide à domicile	21	233 K€
Sous-Total ProA Relance "Prendre soin"		21	233 K€
	ESH	23	202 K€
	OPH	23	198 K€
	TSF	4	36 K€
	ALISFA	3	27 K€
	ÉCLAT	1	9 K€
Sous-total des autres Pro-A Relance		54	473 K€
TOTAL GENERAL		75	706 K€

1.1.3. Les Prestations de conseil en ressources humaines (PCRH)

Déclinaison opérationnelle (AXE 2)	Indicateurs	Résultats
<i>Diagnostics et accompagnements.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nbre d'adhérents ayant bénéficié de zooms RH (diagnostics et accompagnements). Nbre d'adhérents ayant bénéficié de PCRH. 	<ul style="list-style-type: none"> Zoom RH : 22 adhérents. PCRH : 261 adhérents.
<i>Développement de la gamme des zooms.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de nouvelles briques de la gamme zoom. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 nouveaux zooms créés : zoom alternance et zoom compétences (zoom formation revisité).
<i>Organisation de rencontres et d'ateliers permettant la meilleure prise en compte possible de la problématique formation professionnelle et emploi dans la gestion RH de l'entreprise, qu'elle soit une TTPE, une TPE, une PME ou une grande entreprise.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'évènements. Nombre d'adhérents ayant participé à des réunions, des ateliers. 	<ul style="list-style-type: none"> 611 évènements collectifs. 2 649 participants à des évènements collectifs. 7 191 rdv individuels (80 % du total des rdv). 206 évènements pour 245 participants.

Les TPE-PME sont fortement touchées par les impacts économiques de la crise sanitaire. Pour la reprise de l'activité, elles ont notamment besoin d'un accompagnement renforcé en matière de gestion des ressources humaines pour réorganiser le travail, aménager le retour des salariés, adapter les emplois et les compétences au contexte économique, renforcer le dialogue social et sécuriser, au mieux, les employeurs et les salariés pendant cette période, afin de maintenir l'emploi.

Parmi les outils que peuvent mobiliser les DREETS afin d'accompagner les TPE-PME, la Prestation conseil en ressources humaines (PCRH), créée par l'État en 2016, modifiée par la circulaire du 4 juin 2020 dans le cadre de la crise sanitaire, permet un accompagnement RH personnalisé.

La PCRH vise à répondre aux besoins spécifiques des TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines, par la recherche de solutions directement opérationnelles. Elle permet de sécuriser au mieux les employeurs et les salariés pendant cette période afin de maintenir l'emploi.

Uniformation s'est engagé auprès des DREETS pour mettre en place cette prestation ressources humaines renforcée, pouvant être engagée jusqu'au 30 juin 2022.

L'ensemble des conventionnements PCRH s'élève à un montant total de 3.427.230 €.



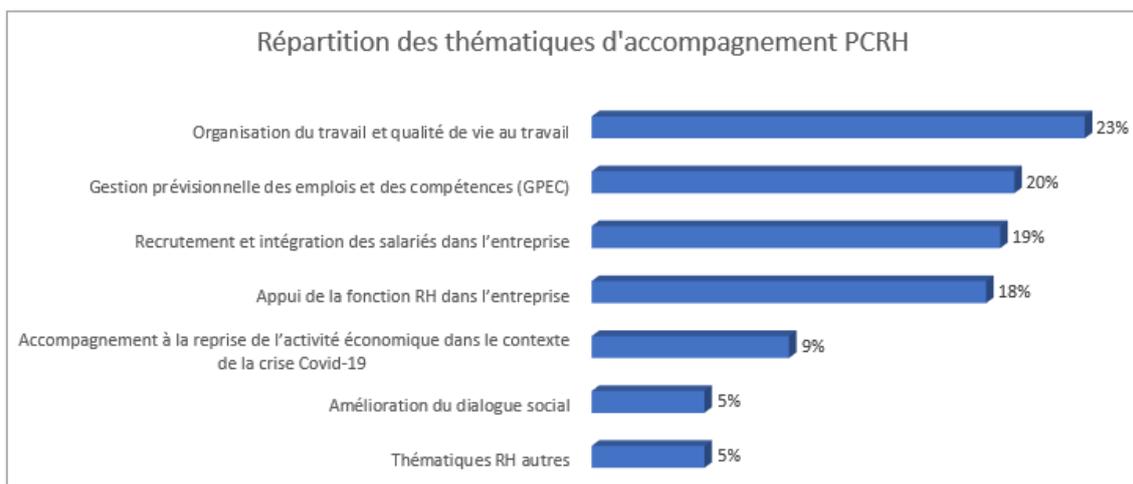
Région	Montant des subventions au 31/12/2021
AURA	436 250 €
Bretagne	189 000 €
Bourgogne-Franche-Comté	74 400 €
Centre-Val-de-Loire	152 400 €
Guadeloupe	93 600 €
Guyane	36 200 €
Grand Est	195 000 €
Hauts-de-France	202 000 €
Ile de France	710 000 €
Ile de la Réunion	52 500 €
Martinique	82 080 €
Normandie	189 000 €
Nouvelle Aquitaine	280 000 €
Occitanie	175 000 €
Pays-de-la-Loire	172 800 €
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	387 000 €
Total	3 427 230 €

Depuis le début des conventions en fin d'année 2020 :

- 261 entreprises adhérentes ont bénéficié d'une prestation PCRH (diagnostic et accompagnement). 90 % sont des entreprises de moins de 50 salariés.
- 1 846 684 € accordés au total dont 1 465 886 € cofinancés par les DREETS (soit 79 % de cofinancements).
- La durée moyenne d'une prestation PCRH est de 7,4 jours pour un montant moyen jour de 1 290 €.

Top 5 des branches ayant bénéficié d'une prestation « PCRH »
1. Eclat (33 %)
2. ALISFA (22 %)
3. Adhérents non branchés (13 %)
4. Aide à domicile (8 %)
5. ACI (9 %)

Répartition des 261 entreprises bénéficiaires par région
1. PACA (15 %)
2. AURA (13 %)
3. Bretagne (12 %)
4. IDF (11 %)
5. Occitanie (10 %)



1.1.4. Une offre de formation adaptée

Déclinaison opérationnelle (AXE 8)	Indicateurs	Résultats
Création d'un catalogue pour aider les entreprises à faire face à la crise et relancer leur activité.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de thématiques. ▪ Nombre de sessions. ▪ Nombre d'entreprises et de stagiaires participants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 ▪ 26 ▪ 149 entreprises pour 190 stagiaires.



De nouvelles compétences deviennent indispensables pour conforter, relancer et développer l'activité. Uniformation s'est donc attaché à proposer des formations sur tout le territoire, immédiatement opérationnelles, et en phase avec les préoccupations de ses adhérents.

Uniformation a également élargi son 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 cohérence.

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, l'Opco prend en charge le financement, conçoit les programmes de formation, se charge de la sélection des prestataires de formation sur l'ensemble du territoire, et simplifie au maximum le processus d'inscription des salariés.

Dans la mise en œuvre du « Plan de soutien à la relance des activités », et dans la continuité de ce qui a été mis en place en 2020, les services techniques proposent la mobilisation du Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, à travers un parcours FOAD au sein du catalogue transversal « KIT Relancez votre activité », clés en main pour les structures, en s'appuyant sur les 4 thématiques prioritaires suivantes :

- Gérer l'accueil de publics post-crise sanitaire.
- Repenser les ressources humaines, le management et l'organisation après la crise sanitaire.
- Stratégie de financement et relance économique post-crise sanitaire.
- Communication et marketing : comment repenser les liens avec les usagers et bénéficiaires dans un contexte post-crise sanitaire.

1.2 Alimenter la forte dynamique du recours à l’alternance initiée en 2020

Déclinaison opérationnelle (AXE 3)	Indicateurs	Résultats
<i>Amélioration de la cartographie de l’offre de formation en alternance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 outils développés et améliorés : simulateur de coût, alternance Connect, espace de saisie en ligne des contrats, quizz métier, outil de génération d’offres d’emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimisation et mise à jour régulières du simulateur de coût de recrutement en alternance pour tenir compte des évolutions réglementaires (aides exceptionnelles) et conventionnelles (accords spécifiques alternance et évolutions des grilles de rémunération de nos branches). ▪ Évolution d’alternance Connect pour l’adhérent branché, au catalogue des formations en apprentissage de « La Bonne Alternance ». ▪ Création d’outils spécifiques pour faciliter la création d’offres d’emploi sur les principaux métiers de nos secteurs, grâce à notre banque de données de compétences. ▪ Renforcement de l’offre de formation à distance « clés en main » pour les tuteurs ou futurs tuteurs et maîtres d’apprentissage. ▪ Simplification continue des démarches administratives pour les employeurs, grâce à la saisie en ligne des contrats d’alternance.
<i>Développement de partenariats pour cibler les jeunes, promouvoir la Cohésion sociale, favoriser le sourcing et diffuser les offres d’emploi de nos adhérents → en lien avec les initiatives des branches.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de partenariats conclus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des partenariats nationaux conclus ou mis en œuvre sur l’année en lien avec l’alternance : Agefiph, FFGELQ, APEC, Euro App Mobility, AEF Jeunes d’avenir, Walt, CCI France, Réseaux de CFA et organismes de formation. ▪ Meilleure connaissance mutuelle des opérateurs pédagogiques et des secteurs d’Uniformation. ▪ Promotion et valorisation de nos métiers auprès des jeunes et demandeurs d’emploi (AEF Jeunes d’avenir, Walt, CCI France). ▪ L’Opco élargit son accompagnement grâce à la mobilisation d’offres de services complémentaires pour le développement de l’alternance au bénéfice des employeurs et alternants ou futurs alternants (Agefiph, APEC, FFGELQ, Euro App Mobility).
<i>Analyser l’environnement et les besoins de l’entreprise afin de proposer un plan d’action adapté en matière de politique alternance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infos du CRM à exploiter fin 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aux niveaux national et transverse, l’Opco analyse régulièrement les pratiques formatives de ses adhérents par branche professionnelle, et intègre un volet « Alternance » à son baromètre emploi-formation annuel.
<i>Accompagner l’entreprise dans sa démarche de recrutement en alternance, en lui présentant les différents organismes partenaires.</i>	N/A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amélioration de la pertinence de la recherche d’offre de formation par territoire dans l’outil Alternance Connect. ▪ Accompagnement quotidien des employeurs par les conseillers emploi formation. ▪ L’Opco se positionne comme facilitateur du développement de l’alternance et peut ainsi impulser des collaborations entre acteurs sur les territoires avec, par exemple, la création de promotions spécifiques de formation non existantes sur un territoire, mais utiles à nos adhérents en mutualisant les besoins des employeurs.
<i>Proposer et construire des parcours de professionnalisation sur mesure par un accompagnement au contrat de professionnalisation expérimental.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux et nombre d’adhérents concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 108 contrats (45 CDI, 63 CDD). ▪ 61 adhérents. ▪ Formalisation d’un Kit d’accompagnement à la mise en place d’un contrat de professionnalisation expérimental, avec des outils d’aide à la construction d’un parcours « sur mesure » permettant de s’adapter à chaque besoin.

Uniformation s'est mobilisé dès le début de l'année pour faire connaître et faciliter le recours à l'alternance par ses adhérents, et amplifier ainsi la dynamique qui s'est mise en place en 2020.

En complément d'une importante campagne de communication menée auprès des employeurs et des jeunes, l'Opco a développé ses outils numériques et renforcé son accompagnement individualisé sur le terrain.

Un parcours de recrutement en alternance maintenant complet, est proposé à nos adhérents pour répondre à leurs besoins à chaque étape : actualités, informations simples et précises sur les dispositifs, simulateur du coût de recrutement (optimisé en 2021), cartographie de l'offre de formation (nouvelle version développée en 2021 qui est maintenant connectée au Catalogue national des formations en apprentissage), guide d'accompagnement des tuteurs et formations clés en main à l'exercice de la fonction (renforcées en 2021), nouvel outil de création d'une fiche de poste et d'offre d'emploi lié à la Banque de données compétences, saisie en ligne des contrats d'alternance améliorée pour nos adhérents et création d'un espace spécifique pour les CFA...

Ces outils en ligne, accessibles aux adhérents à tout moment, permettent de leur apporter un premier niveau d'information, mais aussi de les orienter ensuite pour toute information complémentaire ou plus individualisée vers nos Conseillers emploi-formation présents sur chaque territoire. Ces derniers vont leur apporter leur expertise et les accompagner dans chacun de leurs cas particuliers, mais également mobiliser les partenaires pertinents en fonction des besoins ou problématiques rencontrés par l'adhérent.

Afin d'optimiser ce rôle de facilitateur de l'Opco, des partenariats nationaux ont été conclus ou mis en œuvre en 2021, permettant de relayer une offre de service complémentaire à celle de l'Opco avec des prescripteurs de l'emploi dont : l'APEC, l'Agefiph, le Groupe AEF et son projet « jeunes d'avenir », Walt, CCI France, Euro App Mobility, Fédération Française des GEIQ...

Ces partenariats permettent localement de contribuer au développement de l'alternance et sont associés à des initiatives nationales : webinaires de présentation de nos secteurs pendant les événements du Groupe AEF, webinaire de présentation et d'accompagnement au recrutement en alternance avec l'APEC, création de contenus de valorisation de nos secteurs avec Walt...



1.3 Aider les entreprises à intégrer les derniers effets de la réforme

Déclinaison opérationnelle (AXE 1)	Indicateurs	Résultats
<i>Organiser des réunions d'information ou des webinaires / tchat ou des RDV généralistes sur la réforme et ses impacts (avec échéanciers de mise en application).</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'évènements, de participants, d'entreprises concernées. 	<ul style="list-style-type: none"> 111 rendez-vous individuels pour 157 entreprises (=nb de participants). 237 évènements collectifs pour 1 380 entreprises.
<i>Produire des contenus adaptés aux cibles et mobiliser les canaux de communication, et en particulier digitaux pour apporter informations, éclairages, décodage des évolutions liées à la réforme.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et typologies des contenus produits. 	<ul style="list-style-type: none"> Une dizaine de pages dispositifs mises à jour régulièrement en fonction des décisions de branches ou du Conseil d'administration. 13 campagnes emailing sur la collecte et le transfert à l'Urssaf.
<i>Accompagner les équipes en délégation sur la communication opérationnelle.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de collaborateurs accompagnés. 	<ul style="list-style-type: none"> 20 CEF accompagnés sur Wisembly, outil d'animation de réunions. 40 collaborateurs formés et accompagnés sur la réalisation d'emailing. 20 salariés accompagnés dans l'organisation d'évènements.

Fin 2021 intervenaient les 2 derniers changements majeurs induits par la loi de septembre 2018 :

- La fin de la collecte des contributions légales par les Opco et leur transfert à l'URSSAF et à la MSA.
- L'exigence de recourir à des organismes de formation et des CFA titulaires de la certification nationale Qualiopi, pour espérer voir une demande de prise en charge aboutir.

Sur ces 2 chantiers qui induisaient des ruptures radicales et donc, pour le second, le recul des départs en formation, les équipes d'Uniformation se sont mobilisées pour décrypter ces nouvelles dispositions, donner des éléments de compréhension et proposer de bonnes pratiques.

Tout au long du 3^{ème} quadrimestre 2021, les Conseillers et les Assistantes emploi-formation des Délégations régionales ont systématiquement abordé ces points dans leur interlocution de proximité avec les adhérents pour les sécuriser, notamment, dans l'élaboration de leur Plan de développement des compétences.

Par ailleurs, une communication adaptée a été faite à la fois sur les supports administratifs (avec par exemple des messages d'alerte sur l'enjeu de ne confier des actions de formation qu'à des organismes qualiopisés), et sur la page d'accueil de l'espace privé des adhérents. Le site Uniformation.fr s'est aussi fait l'écho de ces modifications, ainsi que de nombreux messages sur les réseaux sociaux.

S'agissant de Qualiopi, cette communication s'est attachée à être particulièrement réactive, les règles du jeu évoluant jusqu'aux derniers jours de l'année 2021 avec le décret n°2021-1851 « *portant dispositions complémentaires relatives à la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du Travail* » publié au Journal officiel du 29 décembre : le jour même les adhérents pouvaient prendre connaissance de ses 3 dispositions phares grâce à un article d'actualité du site Internet d'Uniformation.



1.4 Se saisir des nouvelles missions confiées aux Opco

1.4.1. L'accompagnement à la transition écologique

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, crée une 6^{ème} 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* ». Conformément à l'article 43 de ladite loi, cette nouvelle mission ne sera intégrée aux Conventions d'objectifs et de moyens avec l'État qu'à compter de 2023. La parution en cours d'année de cette loi sans que celle-ci alloue des moyens complémentaires à l'Opco, n'a pas permis un déploiement immédiat de cette nouvelle mission qui demandera une montée en compétences certaine de la part des équipes régionales d'Uniformation.



Celles-ci se sont néanmoins saisi de l'existence de l'axe écologique du parcours « Anticipations & mutations » du FNE-formation, pour favoriser les départs en formation sur cette thématique. Par ailleurs, la campagne du Baromètre Uniformalion, lancée en novembre 2021, a intégré toute une série de questions devant permettre d'identifier les principales compétences liées à la transition écologique. Enfin, Uniformalion a accompagné certains de ces adhérents franciliens sur le salon « *Talents for the planet* » (cf. ci-contre).

Quant à la Commission paritaire Études & Observatoires, elle a validé lors de sa réunion du

17 novembre, le lancement d'une étude concernant l'impact de la transition écologique sur les métiers.

Pour la réalisation de cette mission en 2022, à côté de l'opportunité offerte par le maintien du FNE-formation, les instances paritaires d'Uniformalion ont validé lors du Conseil d'administration du 22 octobre 2021, une nouvelle orientation qui permettra aux adhérents de voir leurs formations prises en charge sur une enveloppe de 500 K€, selon la maquette financière de la section financière du Plan de développement des compétences, entérinée par le Conseil d'administration du 16 décembre 2021.

1.4.2. Le financement des formations en matière de SSCT

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, rajoute également une nouvelle mission aux Opco mais uniquement à compter du 31 mars 2022. Elle dispose en effet, en complétant l'article L.6332-1 du code du Travail, que les Opco auront pour mission « *de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L.2314-1, au sein des entreprises de moins de 50 salariés* ». Consécutivement, elle précise que l'Opco prendra en charge « *les formations des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 nécessaires à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des entreprises de moins de 50 salariés* ».

Pour la réalisation de cette mission, les instances paritaires d'Uniformalion ont également validé lors du Conseil d'administration du 22 octobre 2021 une nouvelle orientation qui permettra aux adhérents de voir leurs formations prises en charge sur une enveloppe de 100 K€ selon la maquette financière de la section financière du Plan de développement des compétences, entérinée par le Conseil d'administration du 16 décembre 2021.

1.5 Favoriser le recours aux nouvelles modalités pédagogiques

Déclinaison opérationnelle (AXE 7)	Indicateurs	Résultats
<i>Cartographie de l'offre.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de délégations ayant établi une cartographie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de cartographie spécifique définie par les délégations, base des Carif Oref, accessible sur le web.
<i>Développement des partenariats avec les acteurs régionaux.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de partenariats mis en œuvre. ▪ Nombre de régions concernées. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 conventions de partenariat non financières pour 4 régions (Bretagne, Centre-Val-de-Loire, Normandie, Auvergne-Rhône-Alpes).
<i>Développement d'une offre clés en main comportant du présentiel et du distanciel.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de thématiques. ▪ Nombre de sessions. ▪ Nombre d'entreprises et de stagiaires participants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des offres catalogues : Antilles-Guyane : 8 thématiques sur 9 sessions réalisées pour 62 stagiaires présents pour 47 entreprises ▪ Île-de-France : 9 thématiques pour 23 sessions réalisées. 201 stagiaires pour 104 entreprises. ▪ La Réunion : 1 thématique, 1 session réalisée pour 12 stagiaires pour 6 entreprises. ▪ Les Grands comptes : 6 thématiques pour 6 sessions réalisées, 33 stagiaires pour 25 entreprises. ▪ Donc au total : <ul style="list-style-type: none"> - 24 thématiques proposées en FOAD. - 39 sessions programmées. - 308 stagiaires. - 182 entreprises concernées. ▪ Et aussi quelques Actions collectives territoriales (ACT) mises en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> - Dans les Hauts-de-France une ACT 2021 pour des adhérents Eclat sur l'éducation populaire à l'heure du distanciel : défis techniques et pédagogiques à relever pour adapter nos pratiques. - En AURA mise en place d'ACT en blended learning pour l'aide à domicile. La CPREFP Aide à domicile AURA a souhaité proposer des ACT pour accompagner la reprise d'activité à destination de l'encadrement, et pour ancrer le positionnement des intervenantes à domicile et leurs compétences relationnelles, à partir de l'expérience Covid. Plusieurs ACT dans le cadre du cofinancement CNSA.
<i>Développement d'ateliers collectifs pour l'AFEST dans les territoires avec une ingénierie spécifique type « Zoom AFEST ».</i>	Nbre d'adhérents ayant participé aux réunions ou ateliers AFEST.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 266 adhérents

Déclinaison opérationnelle (AXE 4)	Indicateurs	Résultats
<i>Mise en œuvre de la nouvelle définition de l'action de formation en l'optimisant avec les dispositifs de formation existants.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et pourcentage (par dispositif) d'actions de formation mobilisant de nouvelles modalités pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FOAD : 2,75 % du nombre de dossiers engagés (1,82 % des montants engagés). FEST : 0,35 % du nombre de dossiers engagés (0,16 % des montants engagés). ▪ Détail par dispositif (<i>en annexe 1</i>).

1.5.1. L'AFEST à la relance

L'AFEST, à la suite de sa reconnaissance par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, semblait être en capacité de proposer de nouvelles perspectives en matière de développement des compétences. Toutefois, les restrictions imposées par la crise sanitaire ont fortement entravé son potentiel, notamment en 2020, alors même qu'Uniformalion avait, afin de répondre à sa mission légale de promotion des AFEST (cf. art. L.6332-1-I-5°), conçu pour ses adhérents des supports de présentation, de diagnostic de faisabilité et un parcours de formation de formateurs AFEST.

Les périodes de confinement qui se sont succédé, mais également l'essor du télétravail qui tous deux ont éloigné les salariés des collectifs et des lieux de travail, constituent toujours des freins sérieux à la banalisation du recours aux AFEST.

Néanmoins, pour redonner de l'élan à l'AFEST, la gamme des outils mobilisables a été renforcée en 2021 par :

- Une formation en 100 % digital pour faire découvrir l'AFEST et appréhender son périmètre.
- Une formation de formateur AFEST.

Afin d'accompagner l'appropriation et le développement de cette nouvelle modalité pédagogique, Uniformalion a poursuivi en 2021 la prise en charge de diagnostics AFEST réalisés par un prestataire externe au travers d'une prise en charge spécifique pour les organismes référencés par Uniformalion.

La prise en charge des diagnostics réalisés par un prestataire externe en vue de la mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail, s'est effectuée dans la double limite de 1 200 € / jour (y compris TVA éventuelle) et de 3 000 € au total (y compris TVA éventuelle), pour les organismes référencés par Uniformalion uniquement.

À la suite à ces diagnostics, les parcours de formation, s'ils sont réalisés par un organisme de formation externe référencé, ont été pris en charge dans la limite des critères Opco ; s'ils étaient réalisés en interne, les modalités de prise en charge de formations internes ont été appliquées.

Les Conseillers emploi formation ont rencontré 266 adhérents sur le sujet de l'AFEST en 2021 pour de l'information, du conseil sur l'ingénierie AFEST, des prestations d'appui conseil sur l'AFEST « zoom FEST » ou encore pour le financement d'actions de formation en situation de travail.

L'AFEST, ce qu'ils en disent

« En région PACA, nous avons accompagné l'expérimentation de l'AFEST pour des structures de l'aide à domicile. Cette modalité peut en effet amener des éléments de réponse à la problématique de recrutement, de turn-over ou encore d'usure professionnelle. En créant des parcours de formation d'intégration et un tutorat en situation de travail, chacun monte en compétences. Le sentiment d'isolement des nouveaux recrutés est réduit, les phases réflexives rassurent et permettent d'échanger sur des situations qui n'auraient parfois pas été évoquées. Le résultat positif de l'expérimentation conduit la branche à réfléchir à un outil plus large pour faciliter l'AFEST dans le secteur de l'aide à domicile au niveau national. »

Marie-Pierre Fievet

Conseillère emploi formation Uniformalion Sud Est ■

« Complémentaire aux dispositifs de formation habituels, l'AFEST nécessite un temps d'investissement au départ pour ensuite apporter des avantages certains : faire face à la pénurie de main d'œuvre et valoriser la reconversion professionnelle par exemple.

Dès leur embauche, les employés en CDD peuvent en profiter contrairement aux autres dispositifs de formation. Le taux d'intégration est plus élevé : les salariés acquièrent plus rapidement les bases, le savoir-faire et le savoir-être. La satisfaction clients est elle aussi optimisée. »

Patrice Contant,

Directeur adjoint et Directeur des relations humaines

ADMR de la Loire (42) ■

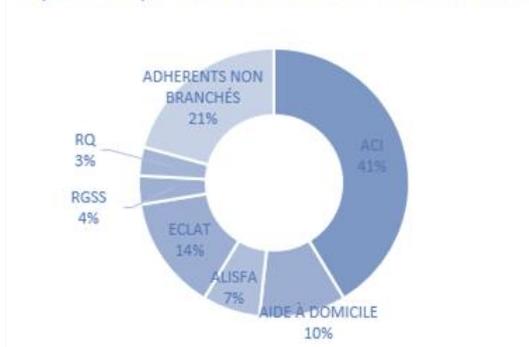
L'objectif de la prestation d'appui conseil « ZOOM FEST » de trois jours est de valider la faisabilité du projet, de procéder à l'analyse de l'activité professionnelle, de construire les situations apprenantes, d'établir l'ingénierie AFEST, d'identifier les tuteurs accompagnateurs, etc. Seulement 29 zoom FEST ont été engagés (contre 60 en 2020) pour un montant total de 80 K€ (contre 250 K€).

Comme en 2020, ces prestations ont permis d'accompagner principalement des entreprises de moins de 50 salariés (93 % des prestations).

Les entreprises de 50 salariés et plus, ont pu bénéficier de cette prestation par un financement sur les fonds conventionnels. Les ventilations par régions et par branches ci-dessous :

	Nombre de zoom FEST engagés	Montant engagé
Auvergne-Rhône-Alpes	8	21 500 €
Bourgogne Franche-Comté	2	6 000 €
Bretagne	1	2 940 €
Grand-Est	2	5 988 €
Guadeloupe	0	- €
Guyane	5	14 000 €
Hauts-de-France	0	- €
Ile-de-France	1	3 000 €
Martinique	0	- €
Normandie	0	- €
Nouvelle-Aquitaine	3	6 000 €
Occitanie	1	3 000 €
PACA	0	- €
Réunion	6	18 000 €
Total général	29	80 428 €

Répartition par branche des zooms FEST en 2021



L'AFEST :

L'exemple « d'ATOUTS FAIRE », Chantier d'insertion en Occitanie

Le projet « ATOUTS FAIRE » est né en 2019 autour d'échanges sur la nouvelle modalité AFEST, en lien avec les impacts de la réforme de 2018. Les 2 encadrants techniques étaient déjà familiarisés avec la pédagogie participative, et les projets des salariés en insertion portaient majoritairement sur l'outil : « chantier » = entretien du linge.

La formation en AFEST permet donc à la fois de valoriser et formaliser les pratiques existantes ; mais également d'accompagner les stagiaires à la certification ADVF et les intégrer durablement dans l'emploi sur le territoire Alésien.

En 2021, après un an et demi d'accompagnement et d'expérimentation, l'association a mis en place, de façon sécurisée, ses premiers parcours AFEST d'une durée de 60 h, auprès de 6 salariés en insertion, sur l'activité « entretien du linge ».

Elle a instauré un partenariat avec l'AFPA d'Alès, qui vient compléter le parcours AFEST par un module de formation externe, permettant de valider le titre ADVF en accéléré (parcours allégé grâce à l'AFEST).

La structure partage son expérience et témoigne auprès du réseau des ACI du Gard, ce qui permet à d'autres ACI du territoire de se lancer dans l'AFEST (Artothèque Sud notamment). La structure capitalise sur les atouts d'une telle démarche, et des freins restant à lever (professionnalisation continue des acteurs, accompagnement renforcé des stagiaires pour un retour à l'emploi efficace, etc.) « ATOUTS FAIRE » a intégré le projet « Parcours passerelle ACI/Aide à domicile » afin de construire un partenariat pérenne avec l'association « Bonjours présence 30 » à Alès, qui est à même de recruter les stagiaires post-AFEST, en alternance ou en poste pérenne en ADVF ■

1.5.2. Les formations digitales : 2021, l'année de la confirmation

Dans le contexte de crise sanitaire qui sévit depuis 2020, la FOAD s'est naturellement imposée dans les pratiques des adhérents en mixant des temps de distanciel et de présentiel.

Mais la pratique de la formation à distance se développe plus vite dans les réseaux et les entreprises de 50 salariés et plus.

Les Délégations régionales ont poursuivi leur mobilisation pour développer l'usage de la FOAD au travers de plusieurs actions :

- Information et sensibilisation sur l'achat de formation FOAD.
- Promotion de l'offre de formation FOAD à tarif négocié du catalogue transversal, et celle du kit « *Relancez votre activité* ».
- Aide à la mise en place d'actions collectives en FOAD et financement de ces formations.
- Financement de nombreux dossiers FNE en FOAD notamment dans la branche du TSF.
- Information des adhérents sur la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en FOAD.

Ingénierie et formation à distance en Bourgogne-Franche-Comté

Dans le cadre d'un partenariat régional « Acteur du domicile » en Bourgogne-Franche-Comté, un projet interbranche, regroupant les 3 branches de l'Aide à domicile (associations, entreprises privées et particuliers employeurs), et visant les salariés (non soignant) intervenant à domicile, principalement dans le champ de l'accompagnement de la personne âgée et/ou handicapée (PA-PH), s'est concrétisé par le déploiement de plusieurs actions parmi lesquelles :

- La création de la plateforme de prévention des risques professionnels ADOMIPREV.
- Une formation présentielle pour « Réduire l'exposition quotidienne aux routiers en situation de travail pour les intervenants à domicile ».

C'est dans ce contexte, pour mutualiser, voire amplifier les impacts de ces 2 actions, que le déploiement d'une formation numérique « Réduire l'exposition aux risques routiers » a été envisagé.

Uniformation assure le lien avec le prestataire « Antidote conseil formation », sélectionné dans le cadre de cet accord pour les formations.

Il s'agissait en outre, de suivre toutes les étapes de construction d'une formation digitale ce qui ne constitue habituellement pas le travail quotidien d'un CEF Uniformation : de l'ingénierie/conception au déploiement en passant par la production pédagogique et l'intégration LMS.

Cette formation numérique a pour objectif :

- D'assurer la pérennité de l'action de formation présentielle au-delà de l'accord-cadre (modèle économique soutenable en termes de mobilisation, d'opérationnalité et de coûts).
- De permettre l'accès à une formule de formation courte, plus facile d'accès et pouvant potentiellement bénéficier à un plus grand nombre d'intervenants à domicile.
- De compléter le parcours en lien avec la réduction de l'exposition aux risques routiers. Un parcours « idéal » sur cette thématique se déclinerait en 4 étapes :
 1. Actions de sensibilisation aux risques routiers.
 2. Formation de développement des compétences niveau initial (formule numérique à distance de 1h30).
 3. Formation de développement des compétences niveau perfectionnement (formule présentielle de 7h).
 4. Formation certifiante (présentielle d'une durée de 14h) : Certificat d'aptitude routière aux déplacements professionnels accessible pour chaque intervenant à domicile souhaitant mobiliser son CPF de droit commun.
- Uniformation a porté le financement octroyé par la Région et l'État pour la construction de cette FOAD. Cette action relève d'un accord plus large pour lequel Uniformation, via les fonds conventionnels, cofinance d'autres actions comme la formation présentielle sur le même thème ■

1.6 Mobiliser des cofinancements

Déclinaison opérationnelle (AXE 4)	Indicateurs	Résultats
Recherche de cofinancements avec les acteurs institutionnels nationaux ou régionaux.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de conventions signées. ▪ Montants des cofinancements. ▪ Nombre d'organismes cosignataires. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 conventions financières. ▪ 1 786 243 €. ▪ Organismes cosignataires : Conseil régional, État, Conseil départemental et CAF de Guadeloupe.

Outre les cofinancements évoqués ci-dessus dans le cadre du « Venir en soutien des adhérents » pour conforter la reprise de l'activité, 2 autres subventions témoignent de l'apport d'Uniformation.

1.6.1. Les préparations opérationnelles à l'emploi

a) Les POE Collectives (POEC)

Un accord-cadre POEC entre la DGEFP, Pôle emploi et les 11 Opco a été signé en 2021 pour la période 2021 – 2022. Il a permis d'inscrire les Opco dans la même démarche de mise en œuvre des POEC et les mêmes objectifs, notamment sur la priorisation de « POEC relance », avec des modes de répartition des enveloppes pluriannuelles et mieux articulés avec le niveau régional :

- La répartition tient compte des besoins exprimés par les Opco mais également du taux de retour à l'emploi dans les 6 mois suivant la formation.
- Une validation globale des programmations régionales par Opco avec l'organisation de conférences régionales de programmation des POEC, notamment dans chaque CREFOP, doit être réalisée pour alléger le processus actuel de validation session par session, et pour renforcer l'articulation régionale et assurer une validation stratégique globale des programmations régionales.
- Un mécanisme de réserve (15 % des fonds 2021 – 2022) et des clauses de revoyure pour optimiser la consommation des enveloppes, ont été instaurés entre les Opco en fonction de la consommation effective annuelle des fonds.

L'enveloppe octroyée à Uniformation pour l'année 2021 a été de 6 788 869,50 €, tenant compte d'une dotation exceptionnelle supplémentaire au second semestre 2021 pour accompagner la relance des activités post-crise sanitaire. Pour autant, sur l'année 2021, seuls 664 participants ont suivi une POEC, pour 2 498 556 € engagés. L'année 2021 ayant été marquée par plusieurs épisodes de confinements et une crise sanitaire encore très présente, de nombreuses POEC initialement programmées sur l'année ont dû être annulées. Également sur plusieurs territoires plusieurs POEC ont été annulées sur le secteur de l'Aide à domicile, pourtant très en tension de recrutements, faute d'un sourcing suffisant de demandeurs d'emploi.

2 ILLUSTRATIONS DE MISE EN ŒUVRE

Zoom sur un projet POEC en Île-de-France

Cette POEC « Qualification vers le métier de Conseiller en insertion professionnelle (CIP) en mission locale » a été mise en place dans le cadre du déploiement de « Un jeune, une solution ». Les missions locales doivent recruter 200 CIP en Île-de-France afin d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle.

Pour faire face à la difficulté de recrutement, un parcours de formation a été mis en place avant la prise en poste pour 15 demandeurs d'emploi d'Île-de-France, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la fonction de Conseiller en insertion professionnelle en mission locale, avec la spécificité garantie jeune.

A l'issue du parcours, sur les 15 candidats (8 femmes et 7 hommes), 12 stagiaires ont été recrutés : 1 en CDI, 10 en CDD, 1 en contrat de professionnalisation visant le passage du titre CIP. Le taux de réussite a donc été de 80 %.

Zoom sur un projet POEC en PACA

La Fédération ADMR 13, Uniformation, avec l'aide et le soutien financier de la Métropole Aix-Marseille (sur une ligne FSE) et Pôle emploi ont décidé de coconstruire un projet innovant visant à toucher un autre type de public que celui mobilisable par Pôle emploi et les Missions locales, en y associant la Fondation agir contre l'exclusion (FACE). L'objectif était de s'adresser à un public éloigné de l'emploi, que ce soit par le niveau scolaire ou pour cause de ruptures de parcours. L'idée est de prioriser les jeunes de moins de 26 ans et les seniors, leur permettre d'acquérir un diplôme qualifiant dans ce secteur d'activité et favoriser leur accès à l'emploi.

Le parcours a duré 400 heures dont 40 heures de stage en entreprise et 6 jours d'ateliers/coaching. Le parcours permis B a été réalisé en complément de la formation. Sur l'ensemble des stagiaires, 21 ont obtenu le CCP 1 et le CCP du titre TP ADVF et 10 stagiaires ont obtenu le titre professionnel ADVF en entier. La suite envisagée était un parcours en alternance sur un diplôme d'État d'aide-soignant pour les personnes intéressées.

Finalement, tous les apprenants ont été diplômés, 17 étaient en emploi à l'issue de la formation dont 7 au sein de la fédération ADMR et 6 mois après, 22 étaient toujours en emploi.

b) POE Individuelle (POEI) – Tiers de confiance

Dès 2020, le financement des POEI a été entièrement décentralisé auprès des Directions régionales de Pôle emploi qui en gère les projets et montants financiers. Uniformation a pu participer dans les Hauts-de-France à une première expérimentation « Opco Tiers de confiance » lancée en octobre 2020 pour mettre en place un processus opérationnel et partenarial, permettant aux Opco d'engager des POEI au plus près du besoin des entreprises pour le compte des Directions régionales de Pôle emploi dans le cadre :

- D'un budget prédéfini délégué par Pôle emploi aux Opco pour engager des POEI de 400h maximum directement dans son système d'information.
- De principes partagés au niveau régional entre Opco et Pôle emploi pour éviter le risque de mise en concurrence par des entreprises et d'inflation des coûts.

En 2021, Uniformation a participé à l'expérimentation « POEI Tiers de confiance » en région Hauts-de-France et Île-de-France sur 42 POEI, avec un budget de 296 300 €.

L'expérimentation a été arrêtée fin 2021, les enveloppes « POEI Tiers de confiance » ayant été remutualisées au sein des Directions régionales de Pôle emploi, tout Opco confondu.

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

Comme depuis plus de dix ans, la CNSA s'est engagée aux côtés des branches de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et des Familles rurales une nouvelle fois, pour soutenir la professionnalisation des personnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile et des services de soins infirmiers à domicile, en renouvelant ses conventions avec Uniformation.

La CNSA soutient les actions de formation, de qualification et de professionnalisation des professionnels accompagnant les personnes âgées en perte d'autonomie, et les personnes en situation de handicap à domicile. Les programmes de ces conventions s'articulent autour de 3 axes principaux :

- 1. La mise en œuvre d'actions de formation individuelles qualifiantes ou certifiantes.** Cet axe vise à la réalisation de parcours de formation conduisant à l'obtention de diplômes et participera à l'augmentation du nombre de salariés certifiés, tout en améliorant la reconnaissance des métiers et de l'accompagnement des personnes en situation de perte d'autonomie.
- 2. La mise en œuvre d'actions de formation de professionnalisation.** Ces formations consistent à favoriser l'adaptation des pratiques professionnelles des salariés du secteur de l'aide à domicile et à renforcer la qualité d'accompagnement des personnes fragilisées.
- 3. La mise en œuvre d'actions de formation spécifiques associées aux orientations nationales.** Il s'agit de mettre en œuvre des actions de formation répondant aux enjeux d'évolution des compétences, aux besoins de décloisonnement et de complémentarité entre le secteur de l'aide à domicile, du soin et du médico-social, notamment en lien avec les différents plans nationaux.

En parallèle, la CNSA soutient également, dans un troisième volet, le développement des recrutements par l'alternance dans le cadre de GEIQ (cf. 4.1.2.c).

Convention relative à la branche de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

Malgré la crise sanitaire, les départs en formation s'étaient maintenus à un niveau raisonnable en 2020. Secteur « en première ligne », les structures de la branche avaient pu maintenir leur activité en grande majorité et, dans la mesure du possible, une réponse aux besoins de professionnaliser, comme de certifier, avait pu être apportée aux salariés pour garantir une qualité des prestations à domicile, de plus en plus exigeantes en compétences. Par ailleurs, les employeurs ont saisi l'opportunité de favoriser le développement et la mise en œuvre de formations à distance pour l'acquisition de certaines compétences le permettant.

2021 ressemble à 2020 en termes de départs en formation. Jalonnée par des confinements, la différence entre les deux années réside essentiellement dans la difficulté à remplacer les salariés en formation, nécessaire dans ce secteur. Cette problématique s'est accrue en 2021 malgré les efforts en termes de valorisation des métiers (augmentation du point, communication d'ampleur sur les métiers). Les départs en formation restent à un niveau qui n'est pas celui escompté au regard des besoins.

Les chiffres clés des réalisations 2021 dans le cadre de cette convention :

- **52.443 stagiaires** : 5 % pour des formations certifiantes et 95 % pour des formations professionnalisantes.
- **846 150 heures de formation** : 21 % pour des formations certifiantes et 79 % pour des formations professionnalisantes.
- **Pour un montant total de 28 008 076 €** : 19 % pour des formations certifiantes et 81 % pour des formations professionnalisantes :
 - 60 % de fonds de la CNSA (contre 57,4 % en 2020).
 - 39 % de fonds conventionnels.
 - 1 % de fonds régionaux, toujours en baisse.

Évolution entre 2020 et 2021	2021	2020
▪ Nombre de stagiaires	52 443	50 049
▪ Nombre d'heures de formation	846 150	885 330
▪ Montant global des projets (K€)	28 008	26 681

Les certifications visées pour les intervenants à domicile en 2021 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)	925	41
▪ Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (DE AES)	1 204	53
▪ Diplôme d'État d'aide-soignant (DE AS)	64	3
▪ Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (DE TISF)	58	3
TOTAL	2 251	

Convention relative à la branche des Familles rurales

Une convention a été négociée et signée entre Familles rurales, la CNSA et Uniformation pour la période 2020 – 2021.

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.

2021 a été fort heureusement une année moins troublée que 2020 pour les structures de la branche. Les associations Familles rurales qui étaient à l'arrêt total ou partiel pendant les différentes périodes de confinement en 2020, ont pu relancer les départs en formation. Le bilan du projet CNSA illustre bien cette dynamique puisque le nombre de stagiaires partis en formation a augmenté de près de 75 % entre les deux années.

Les chiffres clés des réalisations 2021 dans le cadre de cette convention :

- **384 stagiaires** pour des formations professionnalisantes pour 96 % pour les intervenants et 4 % pour le personnel encadrant.
- **5 407 heures de formation** réalisées, dont 93 % des heures de formation au bénéfice des intervenants et 7 % des heures de formation au bénéfice des encadrants.
- **Pour un montant total de 221 117 €** avec la participation à hauteur de 50 % de la CNSA et 50 % de fonds conventionnels Familles rurales.

1.7 Confirmer l'implantation territoriale

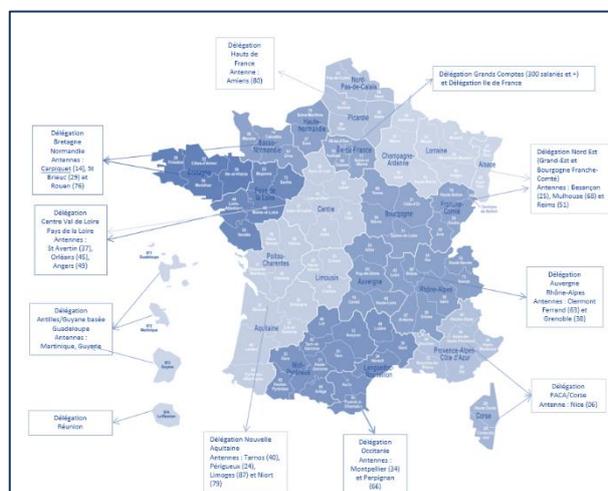
Afin de conforter le conseil de proximité fourni aux adhérents, et une interlocution de qualité avec les acteurs institutionnels territoriaux, Uniformation a affiné l'implantation de ses Délégations régionales.

L'exercice 2021 a ainsi notamment été marqué :

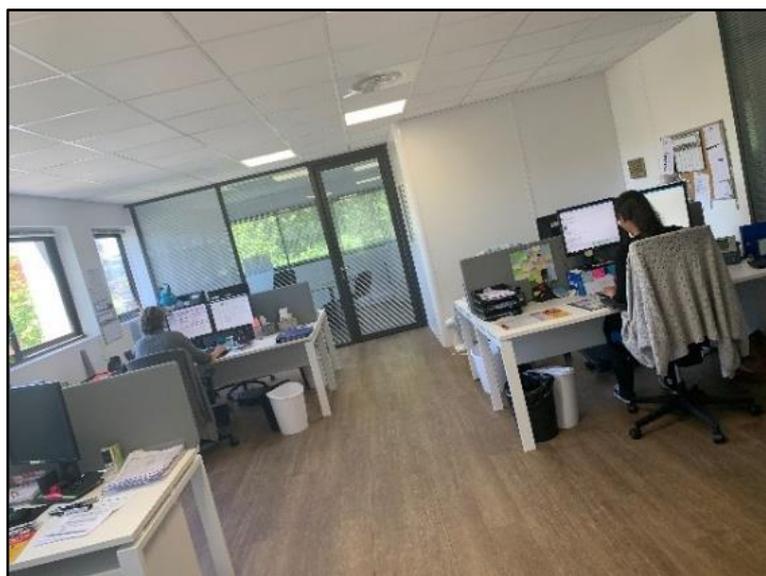
- Par l'inauguration le 11 octobre 2021 des nouveaux locaux de la Délégation Nouvelle Aquitaine à Mérignac (ces locaux avaient été achetés en décembre 2020).
- Par la décision du Conseil d'administration du 22 octobre 2021 de chercher à acquérir des nouveaux locaux à Nancy ou à proximité, en remplacement des surfaces précédemment prises en location.
- Par la cession fin juin 2021 des locaux détenus à Dijon, cession immédiatement suivie de la reprise à bail d'une partie desdits locaux, pour une surface plus en adéquation avec l'activité de ce territoire.
- Par l'emménagement de la délégation Antilles-Guyane dans des locaux mieux agencés et plus conformes à l'image qu'Uniformation souhaite donner à ses interlocuteurs en Guadeloupe. Elle est désormais implantée à Dothémare sur la commune des Abymes.
- Par la consolidation de l'équipe de la délégation de La Réunion qui a à sa tête, depuis janvier 2021, une Déléguée régionale de plein exercice.

Le service de proximité assurant un service de qualité homogène dans toutes les régions, est dispensé par les 12 Délégations régionales et les 30 implantations régionales, ainsi que dans les DOM, mobilisant un effectif de :

- 55 Assistants emploi formation,
- 59 Conseillers emploi formation,
- 12 Délégués régionaux.



LES LOCAUX D'UNIFORMATION EN NOUVELLE AQUITAINE



1.8. Au contact des adhérents

Déclinaison opérationnelle (AXE 4)	Indicateurs	Résultats
<i>Évolution de l'Offre de services (ODS) permettant de gagner en simplicité, lisibilité, adaptation aux besoins réels de l'entreprise et de ses salariés.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Date de déploiement de l'ODS revisitée. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affichage de l'ODS dans le web privé : 07.01.21. ▪ Newsletter pour les adhérents sur l'ODS : 18.05.21.

Déclinaison opérationnelle (AXE 5)	Indicateurs	Résultats
<i>Mise en place d'un outil de gestion de la relation client (logiciel GRC/CRM).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Date de déploiement de la solution retenue. ▪ Nombre et pourcentage de collaborateurs concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en production le 5 février 2021. ▪ 200 personnes concernées soit 55 % du personnel au 01.08.2021.
<i>Restructuration du parcours adhérent sur son espace privé : mise à niveau technique (.net MVC) et renforcement de la prise en compte de l'expérience client (User expérience – UX).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'applicatifs actualisés. ▪ Nombre de fonctionnalités développées en technologie "Web 1". 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Site Web CFA saisie en ligne du CERFA CAPP côté adhérent. ▪ Les messages des courriers d'accord. ▪ La saisie des contributions. ▪ La saisie obligatoire du contact mail des dossiers DAF -DR. ▪ L'intégration du contrôle des certifications Qualiopi.
<i>Développer une véritable plateforme d'appels tant entrants que sortants qui permette, sur la base du principe de subsidiarité, d'éviter une interlocution démultipliée (siège, régions).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'une telle organisation. ▪ Nombre de collaborateurs concernés. ▪ Répartition appels entrants/sortants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 collaborateurs, dont une adjointe et sa responsable. ▪ 3 000 appels entrants par mois traités. ▪ 6 campagnes d'appels sortants menées (PIC IAE 2019, 2020, baromètre 2021, relances contrats d'apprentissage...).
<i>Création de parcours d'information et de services, en créant les passerelles nécessaires entre web adhérents et web public : Apprentissage et Offre de services.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Date de mise en œuvre de passerelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement et mise en ligne d'une nouvelle rubrique Offre de services au 1^{er} janvier 2021 sur Uniformation.fr. ▪ Évolution du parcours web "Le recrutement en alternance" sur Uniformation.fr, en juin 2021. ▪ Création du parcours web "Le numérique dans votre entreprise" sur Uniformation.fr.
<i>Module évènements intégrant la dimension digitale des réunions et ateliers.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Livraison de la nouvelle version du module. 	<ul style="list-style-type: none"> Evolution du module événement en mars 2021 : ▪ Faciliter la consultation par les adhérents : réorganisation des filtres de recherche. ▪ Permettre un gain de temps aux équipes en délégation : connexion demandée aux adhérents afin d'éviter toute instruction manuelle des inscrits.
<i>Apport d'outils d'animation de réunions en distanciel.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'outils mis à disposition. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise à disposition en 2021 de comptes Wisembly pour chaque délégation permettant l'animation de réunions à distance.
<i>Accompagnement à la réalisation de campagnes e-mailing.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de collaborateurs accompagnés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 collaborateurs formés et accompagnés sur la réalisation d'e-mailing.
<i>Mise en place de tableaux de bord marketing pour des contacts qualifiés au bénéfice des équipes conseil.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Livraison des tableaux de bord. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tableaux de bord opérationnels

1.8.1. Les rencontres collectives ou individuelles

L'ensemble des Délégations régionales d'Uniformation ont mis en place 11 161 rencontres collectives ou individuelles :

a) **Les réunions collectives** : 536 (+16 % par rapport à 2020) pour 4 386 adhérents (+44 %).

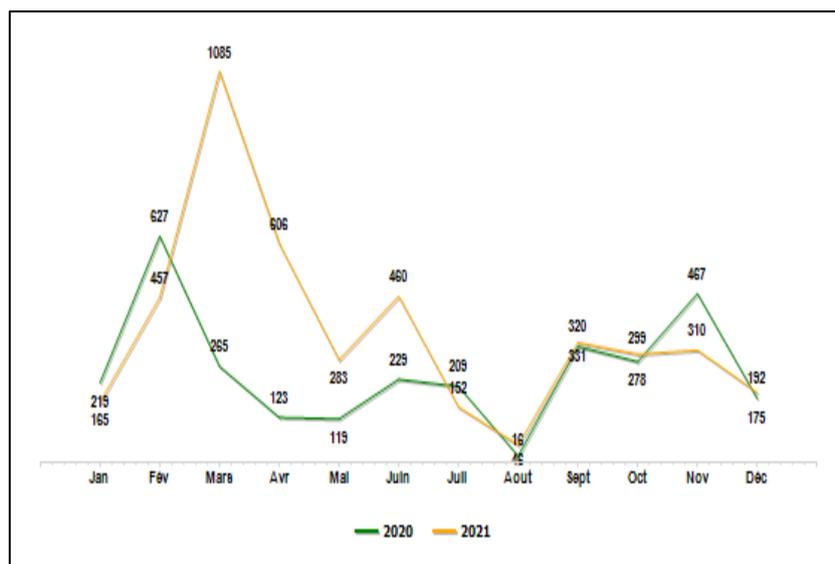
Nombre d'employeurs rencontrés par taille	
Moins de 11	1 340
De 11 à 49	1 786
De 50 à 299	936
300 et plus	265
Non déterminé	59
Total	4 386

Top 5 des adhérents reçus en réunion :

1. ACI (18 %)
2. ECLAT (17 %)
3. ALISFA (17 %)
4. Aide à domicile (16 %)
5. Hors branches (11 %)

Il est à noter une montée en puissance du nombre d'adhérents reçus en réunion de la branche ACI (13 % en 2020). Ceci est dû à l'impact de l'accompagnement fait dans le cadre du PIC IAE (cf. 4.1.1).

L'alternance, les thématiques RH et l'offre de services figurent sur le podium des sujets travaillés.



Du fait de la crise sanitaire, on observe une nette hausse sur le 1^{er} trimestre et ensuite une baisse constante du nombre de rencontres effectuées tout au long de l'année 2021, et une légère reprise sur le dernier trimestre

b) **Les rendez-vous individuels** (8 963)

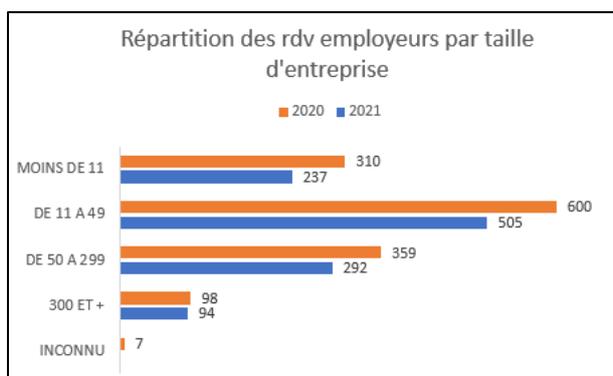
Parmi ces rendez-vous individuels, 1 128 se sont déroulés en présentiel et 7 835 à distance.

Top des thématiques abordées en rendez-vous

1. Le Plan de développement des compétences, les formations à venir (32 %)
2. Les besoins en formation, les recenser et les budgéter (14 %)
3. Les besoins en recrutement (12 %)
4. Les cofinancements – FNE, PIC IAE, FSE. (10 %)
5. Les zooms (6 %)
6. Une aide à la saisie – adhésion, alternance, plan (6 %)

c) Les rendez-vous en présentiel

Le nombre de rendez-vous en présentiel affiche un repli de 18 % par rapport à 2020 (1 374 rendez-vous en 2020), baisse principalement liée aux nouvelles habitudes prises à la suite de la crise sanitaire.



Top 5 des adhérents reçus en rendez-vous

1. Aide à domicile (23 %)
2. ACI (18 %)
3. ECLAT (17 %)
4. Adhérents non branchés (12 %)
5. ALISFA (11 %)

d) Les rendez-vous à distance

Sans réelle surprise, le nombre de rendez-vous à distance connaît une très forte progression passant de 5 985 à 7 835 d'un exercice à l'autre (+31 %).

Nombre d'employeurs rencontrés par taille	
Moins de 11	2 998
De 11 à 49	2 862
De 50 à 299	1 512
300 et plus	463
Total	7 835

Top 5 des adhérents ayant eu un rendez-vous à distance

1. ECLAT (23 %)
2. Adhérents non branchés (18 %)
3. Aide à domicile (15 %)
4. ALISFA (14 %)
5. ACI (11 %)

Distanciel vs Présentiel, ce qu'en disent les conseillers

« Présentiel ou distanciel. Les 2 modalités de rendez-vous se complètent. L'adhérent souhaite un échange sur un sujet précis, dans un délai rapide : le distanciel a toute son utilité. Un rendez-vous sur un projet à construire impactant pour la structure, une réflexion RH demandant un échange exploratoire... Le rendez-vous présentiel reste le mode d'échange privilégié par nos Conseillers emploi formation et nos interlocuteurs ».

« Le présentiel est retenu si le sujet le nécessite (par ex : zoom AFEST, PCRH, changement d'interlocuteurs) mais si je n'insiste pas, ils acceptent la visioconférence ou un échange par téléphone ».

« Je pense qu'ils se sont habitués à la modalité à distance qui est plus facile à planifier et optimise l'organisation de la journée. Plus facile aussi avec le télétravail des uns et des autres ».

« Le tout présentiel modèle dominant avant la crise sanitaire est terminé ».

« La pandémie se terminant nous entrons maintenant durablement dans une phase où vont cohabiter le distanciel et le présentiel ».

« Un rendez-vous en distanciel est rapide et ciblé sur la demande, mais le présentiel est tellement plus intéressant pour construire des projets et partenariats pertinents ».

« Quel bonheur de retourner chez les adhérents ! »

« Lors des dernières réunions en présentiel que nous avons réalisées, 1 heure après la fin de la réunion, les participants étaient encore présents pour échanger... Et quand nous sommes sortis de la réunion, on les a retrouvés à boire un verre au café du coin... C'est dire comme le présentiel leur a manqué... et à nous aussi ! »

e) Les permanences

S'agissant des permanences, 173 permanences départementales ont été organisées en présentiel comprenant 244 rendez-vous employeurs (+22 %) et 1 170 permanences l'ont été en distanciel comprenant 2 550 rendez-vous employeurs incluant les vendredis de l'alternance (+54 %).

Nombre d'employeurs rencontrés par taille en 2021		
	en présentiel	à distance
Moins de 11	128	1405
De 11 à 49	104	813
De 50 à 299	11	274
300 et plus	1	58
Total	244	2550

Top 5 des adhérents reçus en rendez-vous en présentiel

1. Eclat (25%)
2. ACI (18%)
3. ALISFA (16%)
4. Adhérents non branchés (14%)
5. Aide à domicile (11%)

1.8.2. Les appels téléphoniques

	Exercice 2021			
	Appels présentés	Répartition	Appels traités	Taux de décroché
Centre d'appels	21 893	35%	11 073	51%
Délégations	39 657	64%	19 179	48%
Service actions collectives	247	0%	43	17%
Total	61 797		30 295	49%

Uniformation a reçu 61 767 appels en 2021 contre 45 430 en 2020 soit une croissance de 49 %.

À la suite de la mise en œuvre d'un CRM en février 2021 (cf. 5.1.), il est désormais possible de connaître plus précisément les motifs des appels.

Les appels téléphoniques concernent principalement :

1. Une aide à la saisie - adhésion, alternance, plan (25 %)
2. Les dossiers d'engagement (24 %)
3. Les dossiers de règlement (16 %)
4. Le Plan de développement des compétences – formations à venir, recensement des besoins de formation, budgétisation (7 %)
5. Une question sur les versements (9 %)
6. Les cofinancements (3 %)

Top 5 des branches en contact téléphonique (en délégations régionales)

1. ECLAT (32 %)
2. ALISFA (15 %)
3. Adhérents non branchés (13 %)
4. ACI (11 %)
5. Aide à domicile (7 %)

1.9. Suivi des autres indicateurs

Déclinaison opérationnelle (AXE 6)	Indicateurs	Résultats
<i>Organisation permettant de différencier les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 salariés et plus, favorisant une meilleure prise en compte des spécificités de chaque type d'entreprise.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une telle organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Cette organisation n'a pas été mise en place, en revanche, a été prise comme option de distinguer la gestion des remboursements de dossiers cofinancés de celle des dossiers « classiques plan suite DAF ou demandes de règlement ». Cette organisation a pour objectif de scinder le fonctionnement en fonction des dates d'exigences de fin de traitements sans désorganiser les services au grès des impératifs de clôture.
<i>Centralisation des actes de gestion administrative.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de dispositifs dont la gestion n'est pas centralisée et pourcentage des dossiers concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> La quasi-totalité des dossiers sont centralisés en termes de règlement, seuls les dossiers cofinancés CNSA sont préalablement traités en région. Seules les Demandes d'aide financière (DAF) sur le PDC, le conventionnel, et les cofinancements, restent gérés en Région. Toute la gestion des accords aux règlements de l'alternance est centralisée.
<i>Dématérialisation des dépôts des dossiers Contrats d'apprentissage et factures afférentes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des contrats d'apprentissage et des factures déposés en ligne. 	<ul style="list-style-type: none"> Contrats d'apprentissage en ligne en 2021= 69 % (13 019 sur 18 935 dossiers) Factures en ligne sur 2021 = 60 % (24 226 sur 40 758 factures).
<i>Rattachement systématique de chaque nouveau dossier à une adresse courriel pour fluidifier les processus d'accord, de relance et d'alerte.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de dispositifs ne bénéficiant pas de cette fonctionnalité. 	<ul style="list-style-type: none"> Un dispositif : le Plan de développement des compétences (mise en production prévue : juin 2022).
<i>Dématérialisation des courriers des accords de prise en charge.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage par dispositifs des courriers d'accord dématérialisés. 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des courriers d'accord PDC et Alternance sont dématérialisés.
<i>Généralisation du paiement par virement.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage par dispositif et bénéficiaires de paiement par virement. 	<p>Par dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> PDC _____ 58 % Apprentissage et Tutorat _____ 87 % Contrat de professionnalisation _____ 62 % Pro-A _____ 73 % Conventionnel _____ 67 % Volontaire _____ 60 % CIF et CPF _____ 57 % <p>Par bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Adhérents _____ 66 % Organismes de formation _____ 72 %

2. L'ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Rappel des axes et des objectifs auxquels une attention particulière avait été portée par le Conseil d'administration :

- **Axe 9** - Appuyer les observatoires de branches dans la connaissance des situations globales des entreprises, notamment à la sortie de crise sanitaire. Le développement des diagnostics et accompagnements légaux et potentiellement conventionnels pour les entreprises ayant été fragilisées par la crise sanitaire.
- **Axe 10** - Investir le champ de l'adaptation des certifications aux besoins de demain et aux enjeux de mobilité.
- **Axe 11** - Accompagner les branches professionnelles dans la recherche de solutions RH visant à redynamiser les départs en formation, pour déterminer et mettre en œuvre une politique de formation innovante et adaptée aux compétences de demain, par le pilotage et le déploiement de la politique conventionnelle, l'élaboration et le pilotage de catalogues et d'offres de formation collectives, promotions et développements d'innovations pédagogiques (AFEST, FOAD, etc.).
- **Axe 12** - Rechercher avec les branches professionnelles des solutions permettant de redévelopper l'appétence des entreprises pour les contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).
- **Axe 13** - Favoriser la GEPP de branche par un appui méthodologique, mise à disposition d'outils et de données.
- **Axe 14** - Accompagner la conclusion d'accord portant sur la Pro-A permettant d'obtenir l'extension des accords signés.

2.1. La consolidation de l'Offre de services aux branches professionnelles

La nouvelle organisation mise en place en 2020 avait pour vocation de renforcer l'expertise d'accompagnement des branches, au regard, notamment, de leurs rôles et enjeux en matière de GEPP, de certifications et de développement de l'alternance.

Faire bénéficier les politiques d'emploi et de formation des branches des opportunités, associées au développement des technologies, aux mutations sociétales, écologiques, économiques, telle était l'ambition de l'Offre de services d'Uniformation à destination des branches.

L'élaboration d'une Offre de services devait notamment répondre :

- aux enjeux d'accès à l'emploi et de recrutement, notamment par l'alternance et la POE,
- aux enjeux de maintien dans l'emploi, d'évolutions professionnelles et de développement des compétences des salariés,
- aux enjeux des besoins en compétences des entreprises,
- aux enjeux de mobilité professionnelle et de passerelles entre les métiers de nos filières,
- aux enjeux d'innovation et d'adaptation des dispositifs et de l'offre de formation,
- aux enjeux d'adéquation des certifications avec les compétences de demain,
- aux enjeux de mission d'intérêt général de l'Opco en relais des politiques publiques,
- aux enjeux d'adaptation des branches et de leurs entreprises aux besoins des usagers.

Cette Offre de services à dimension variable en fonction des besoins, s'entend de manière globale en termes d'accompagnement des instances de la branche, mais également en termes d'accompagnement des entreprises adhérentes et des réseaux qui en relèvent.

L'Offre de services est construite sur les principes suivants :

- Une offre socle pour l'ensemble des branches, financée par les contributions légales.
- Une offre complémentaire conditionnée par le versement de contributions conventionnelles avec des niveaux de frais de gestion correspondant à des services différenciés.

Chaque branche a une politique de formation spécifique et des besoins particuliers d'accompagnement par l'Opco : travaux de certification, politique d'emploi ou d'alternance, projets d'études ou d'accompagnement d'observatoires, structuration de la branche (nombre de TPE/PME, volume de dossiers à traiter), territorialisation des politiques de branche, financement de projets individuels d'entreprises ou d'actions collectives, catalogue d'actions...

Les services proposés par Uniformation nécessitent des moyens humains et techniques qui vont dépendre du type d'ingénierie mis en place, du périmètre d'application (nombre d'adhérents à accompagner, dynamique nationale voire territoriale), des ressources humaines nécessaires, ainsi que des outils techniques mis en œuvre et à développer. L'accès à certains types de services à forte plus-value et nécessitant des ressources importantes, justifie l'application d'un taux de frais de gestion majoré.

Trois niveaux d'engagements de services en fonction des besoins et de la structuration de la branche

Frais de gestion niveau 1

- Gestion centralisée et simplifiée des dossiers de demandes d'aides financières et de remboursement.
- Faible nombre de dossiers.
- Nombre limité d'adhérents à accompagner.
- Besoins limités en termes de dynamique territoriale (réunion adhérents, réunions institutionnelles...).

Frais de gestion niveau 2

- Faible nombre d'adhérents à accompagner (< 1000)
- Gestion de dossiers simples (essentiellement budget, DAF et DR).
- Faible dynamique partenariale et territoriale.
- Ingénierie de projets limités (actions collectives, projets cofinancés).

Frais de gestion niveau 3

- Nombre important d'adhérents à accompagner (> 1000).
- Nombre important de dossiers à traiter.
- Dynamique partenariale importante.
- Dynamique territoriale importante.
- Ingénierie importante de projets.
- Services à forte plus-value***

***Les services à forte plus-value

Certains services nécessitent des ressources importantes, humaines ou techniques.

- L'élaboration et la gestion de catalogues de branches.
- La prestation d'ingénierie de certification.
- L'ingénierie de projets spécifiques (abondement CPF, ingénierie AFEST...).
- Le portage et la gestion de projets cofinancés.
- L'impact de la structuration de la branche dans les territoires et la dynamique territoriale mise en place (représentation technique des branches, réunions d'adhérents de la branche, nombre d'adhérents dans les territoires, volume de dossiers à traiter, projets régionaux mis en œuvre).

2.2. Un nouveau service né en 2021 : l'accompagnement à la politique CPF des branches professionnelles

2 conventions tripartites ont été signées avec la Caisse des dépôts et consignations et les branches professionnelles du Régime général de la Sécurité sociale et de la Mutualité. D'autres branches sont en réflexion et ont entamé des discussions avec la Caisse des dépôts (Eclat, Alisfa, Aide à domicile notamment).

3 éléments majeurs ont permis l'émergence de ce type de projet :

- Les branches de la Cohésion sociale sont très ambitieuses en matière de formation. Ce marqueur s'illustre par des contributions supplémentaires conventionnelles élevées dans la plupart des branches professionnelles.

Les branches ont une vraie volonté de promouvoir le développement des compétences et les évolutions professionnelles des salariés. Elles ont également des besoins de professionnalisation très importants de recrutement, mais également de qualification des salariés, puisque nos secteurs couvrent de nombreuses professions réglementées qui nécessitent des diplômes pour les exercer.

- L'évolution des missions de l'Opco a renforcé l'Offre de services aux branches. L'approche est désormais à 360° sur les questions d'emploi et de formation : recrutement, GEPP, ingénierie de certification, politique alternance, avec des services de conseil à forte valeur ajoutée. Dans ce cadre, une nouvelle expertise a vu le jour avec l'accompagnement des branches dans leur souhait de se doter d'une politique CPF volontariste.
- La question de l'abondement CPF est intervenue dans un contexte de transfert de sa gestion des Opco vers la Caisse des dépôts et consignations, avec la fin de son financement par les Opco et, en parallèle, la fin de l'intermédiation de l'Opco auprès des salariés.

Sur le premier point, si ce transfert a manifestement facilité l'accès au CPF, son financement est moins favorable pour les salariés dans la mesure où Uniformation avait auparavant une politique d'abondement très incitative qui couvrait peu ou prou tous les coûts de formation. Les branches ont donc souhaité reprendre la main sur un dispositif qui leur échappait depuis la réforme, en influant sur son financement.

Si in fine, le CPF reste un choix individuel du salarié, les branches ont souhaité influencer sur le choix des salariés dans une logique de priorisation et de soutien aux entreprises et aux salariés, dans la co-construction de parcours CPF gagnant-gagnant.

La politique d'abondement du CPF est un levier efficace pour qualifier les salariés et répondre à des enjeux de GEPP. Il s'agit également de renforcer leur fidélisation en favorisant leur évolution professionnelle par le financement de parcours vers des certifications prioritaires pour la branche. On constate à ce propos, que la quasi-totalité des formations éligibles à l'abondement CPF dans les 2 branches l'est également dans leur accord Pro-A.

Outre la priorisation de certifications, les branches ont souhaité également soutenir certains publics en lien avec leurs politiques de branche (accord handicap, égalité professionnelle, soutien aux bas niveaux de qualification).

L'Opco a joué un rôle majeur à la fois dans la construction du projet mais également dans le suivi qu'il effectuera pour le compte des branches. Il se situe à plusieurs niveaux :

- Information et sensibilisation des partenaires sociaux sur la pertinence d'une politique d'abondement et sur son articulation avec la GEPP de branche.
- Appui technique dans la rédaction des accords de branche (articulation de l'abondement CPF avec les différents accords).
- Accompagnement à la mise en œuvre opérationnelle (choix des critères de priorisation, animation d'ateliers, intermédiation avec la Caisse des dépôts et consignations).
- Ingénierie financière.
- Suivi et reporting.
- À terme : évaluation qualitative et quantitative du dispositif d'abondement.

2.3. L'ingénierie de certification : une expertise reconnue avec des résultats probants

À la suite de la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », qui refond le système de construction de l'ensemble des certifications professionnelles, les partenaires sociaux, représentés au sein d'une CPNE de branche professionnelle, ont un rôle dans l'élaboration des certifications professionnelles, et l'Opco peut les accompagner techniquement en fonction de leurs besoins : construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée.

Développer une offre de certification est un enjeu pour les branches professionnelles, car elles peuvent répondre à :

- La qualification et l'adéquation aux compétences des nouveaux salariés (notamment par l'alternance) et ceux déjà en poste.
- L'accompagnement à la structuration des politiques RH de leurs entreprises.
- L'harmonisation et la consolidation des pratiques professionnelles dans les entreprises.

- La réponse aux problématiques de recrutement, de visibilité, d'évolution, de mobilité, de professionnalisation.
- La réponse aux évolutions rapides de compétences liées aux contextes réglementaire, technologique et économique en mutation constante.
- Le développement facilité des parcours professionnels (blocs de compétences) et de la mobilité intersectorielle.
- Le levier de financement (via les dispositifs Pro-A et CPF notamment).

L'accompagnement d'Uniformation auprès des branches, en matière de certification, se traduit d'abord par une sensibilisation sur ce sujet, puis d'un appui-conseil. Notre objectif est d'être en maîtrise d'œuvre en termes d'ingénierie de certification, donc en co-construction avec les branches, de réaliser des études d'opportunités, de rédiger des référentiels, de découper les certifications en blocs de compétences, d'habilitier les organismes de formation, de suivre les cohortes de stagiaires, et bien entendu de réaliser l'inscription aux 2 répertoires.

Durant l'année 2021, Uniformation a accompagné certaines branches, dans l'ingénierie de certifications et lors de dépôts de demandes d'enregistrement de Certificats de qualification professionnelle (CQP des branches de la Mutualité, ECLAT et Régies de quartier).

Notre mission est de contribuer à la construction des dispositifs de certification en accompagnant les branches professionnelles et les équipes internes sur les aspects techniques et juridiques des certifications. Nous poursuivons notre rôle d'instance collaborative avec une grande majorité des branches professionnelles en les acculturant sur ce nouvel enjeu politique. Nous créons actuellement une dynamique forte pour devenir un acteur identifié dans notre secteur sur ce sujet.

2.4. Une forte négociation collective portée par les accords Pro-A et un attrait important pour l'alternance, afin d'accompagner au mieux le fort développement de l'alternance de nos secteurs

Dans le contexte d'une forte dynamique de développement intersectoriel de l'alternance à partir de 2020, particulièrement marquée à Uniformation, ses instances ont souhaité comprendre les raisons de ce succès. Une analyse détaillée des pratiques formatives de tous nos adhérents a donc été réalisée sous forme d'état des lieux pour 2019 et 2020. Cette analyse a ensuite été affinée par branche professionnelle.

Dans le même temps, le dispositif Pro-A nécessitait un accord étendu pour permettre à la branche d'y avoir recours. Beaucoup d'entre elles avaient identifié de forts besoins sur le sujet dans le contexte de disparition de la période de professionnalisation.

Ces 2 éléments ont favorisé la réflexion des partenaires sociaux sur la négociation d'accords collectifs spécifiquement dédiés à l'alternance intégrant la Pro-A ou, a minima, un accord spécifique sur le sujet de la Pro-A.

Les services techniques se sont alors mobilisés pour fournir des éléments d'information, des analyses spécifiques et la mise à disposition de leur expertise aux partenaires sociaux pendant la négociation de l'accord, ou lors de sa finalisation pour relecture.

En parallèle, et hors négociation d'un accord collectif, des temps de réflexion ont été menés visant à établir un plan d'action spécifique alternance pour les branches intéressées, afin d'identifier de nouveaux axes de développement, et la levée de certains freins, indépendamment de la conclusion ou non d'un accord collectif. Les travaux relatifs aux mémentos de l'alternance ont été lancés dans cette dynamique.

En complément, l'Opco a participé aux temps d'information organisés par certaines branches sur le sujet de l'alternance auprès d'employeurs, mais également auprès de futurs bénéficiaires de contrat pour présenter le secteur et les dispositifs d'alternance.

S'agissant d'un frein de plus en plus fort pour nos branches professionnelles, le manque de candidat à l'entrée en alternance a justifié la mobilisation de l'Opco sur le sujet de la promotion des métiers à partir de 2021. Il s'agissait alors de mettre à jour 7 métiers clés de nos branches et d'en faire la promotion auprès de nos partenaires (prescripteurs de l'emploi, réseaux d'opérateurs pédagogiques, organismes agissant pour l'orientation professionnelle des jeunes...).

2.5. L'EDEC ESS : la finalisation d'un projet structurant au service des branches professionnelles

L'Engagement de développement de l'emploi et des compétences de l'Économie sociale et solidaire (EDEC ESS), signé le 10 octobre 2018 a été clos le 31 décembre 2021.

Il a permis de répondre à 3 objectifs pour faire face aux transformations professionnelles, numériques et écologiques de la société, et apporter des réponses aux besoins des entreprises :

- Identifier les passerelles et évolutions de compétences.
- Anticiper et accompagner les transformations de l'emploi.
- Adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels.

Le plan d'action de l'EDEC ESS, visant à créer des outils partagés, s'est ainsi décliné en 6 actions, autour de :

- Outiller la veille prospective emploi et compétences.
- Outiller la transition numérique.

L'évaluation de l'EDEC réalisée par un cabinet externe fin 2021, a démontré que les actions ont permis de répondre à un réel besoin du secteur, en particulier, sur la transition numérique. Les outils élaborés l'ont été de la manière la plus opérationnelle possible, afin qu'ils soient facilement mobilisables par les bénéficiaires finaux :

1. Identification des compétences transverses aux différents métiers de l'ESS et les passerelles envisageables (**action 1.1 : Banque des données compétences**).
2. Identification des enjeux en matière de compétences pour les structures (**action 1.2 : Baromètre emploi formation**), d'actualisation des référentiels et d'harmonisation des compétences dans une nouvelle rubrique métiers (**action 1.1 : Banque des données compétences**).
3. Mise en évidence des impacts du numérique et des compétences liées, pour lesquels des besoins ont émergé ces dernières années (**action 2.1 : Identification des impacts du numérique dans l'ESS**).
4. Sensibilisation à ces enjeux, à travers la construction d'un outil d'autodiagnostic permettant d'évaluer la maturité numérique et d'orienter vers des ressources en fonction du projet (**Action 2.3 de l'EDEC**).
5. Construction d'un parcours « numérique » pour les structures adhérentes à Uniformation (**Action 2.1 relative aux impacts du numérique et action 2.3**), et réalisation d'e-learning sur des sujets ciblés autour d'enjeux tels que le RGPD, la communication digitale, l'illectronisme... (**Action 2.2 de l'EDEC**).
6. Ingénierie de parcours de formation innovants (**Action 2.4 de l'EDEC**) permettant de compléter l'Offre de services d'Uniformation pour répondre à des enjeux en matière d'illectronisme et d'illectronisme.

Pour la suite, l'évaluation a mis en avant comme enjeu principal l'appropriation des outils et de l'ensemble des travaux par les Conseillers d'une part, par les bénéficiaires, d'autre part (salariés et employeurs), et par des partenaires emploi formation, afin de garantir la visibilité et la mobilisation des outils en réfléchissant aux modalités de communication et d'accompagnement de prise en main les plus adaptées, selon les différentes cibles.

Déclinaison opérationnelle (AXE 9)	Indicateurs	Résultats
<i>Réalisation d'un baromètre national décliné par branche et par région avec focus crise sanitaire, enquêtes flash spéciales crises.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Synthèse globale, mise en ligne site dédié, recto/verso par branche ou par région. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisé en totalité (déclinaison régionale, par branche quand le nombre de répondants était suffisant). ▪ Baromètre 2021 présenté le 10 mars 2021 en CPEO. ▪ 1 rapport national. ▪ 12 rapports de branches. ▪ 14 rapports régionaux. ▪ 43 synthèses croisées branches et régions. ▪ 1 page web dédiée aux résultats.
<i>Présentation et attractivité des métiers de la Cohésion sociale avec la création d'une banque de données compétences.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expérimentation sur 35 métiers, création d'outils digitaux dédiés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouvelle rubrique métiers créée. ▪ 77 métiers de la cohésion sociale. ▪ Module « Trouver le métier fait pour moi. » ▪ Module « Création d'une fiche de poste ». ▪ Module « Rédiger une offre d'emploi ».
<i>Accès et participation aux travaux et ateliers interbranches.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 à 3 clubs observatoires - 1 à 2 CPEO élargies. 	<p>3 Clubs réalisés (11 mars, 24 juin et 14 octobre 2021).</p>
<i>Réalisation de bilans de branches : chiffres clés par dispositifs et analyse de pratiques formatives.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan réalisé par branche. 	<p>Chiffres clés donnés par branche, à chaque CPNE et analyses formatives en fonction des besoins.</p>
<i>Installer le rôle de la plateforme d'appels sortants qui, au-delà de la gestion des actes administratifs, présente de véritables intérêts pour le développement des observatoires, baromètres.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2021 : test d'une campagne dédiée au baromètre. 	<p>Campagne téléphonique du Baromètre en novembre et décembre 2021 pour les branches Soliha et FSJT (HLA), et la délégation Grands comptes.</p>

Déclinaison opérationnelle (AXE 10)	Indicateurs	Résultats
<i>Conseil et appui méthodologique.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interventions auprès des branches. 	<p>Branche Régies de quartier : CQP Agent d'entretien et de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 réunions avec la branche sur le cahier des charges et la sélection du prestataire (avril / juillet). ▪ Travaux avec le cabinet A. Bouteille : 1 Copil de lancement, 3 CPNE, 4 GT paritaires, 6 réunions de préparation / travail / pilotage avec la branche et le cabinet dont ½ journée pour le dépôt au RNCP. <p>Branche ACI :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Copil CQP Salarié Polyvalent.
<i>Ingénierie de certification (création / rénovation de certification, mise en blocs de compétences, mise en niveaux de CQP, travaux sur les référentiels, inscriptions répertoire...).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certifications renouvelées / réalisées. 	<p>Branche ECLAT : CQP Animateur périscolaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 groupes de travail (comité de rédaction ou Copil élargi) et 1 CPNE + une dizaine de temps de préparation avec la présidence / Hexopée. ▪ Formation d'1/2 journée pour les personnes chargées du dépôt au RNCP (prise en main de la plateforme de France Compétences et du dossier RNCP). ▪ Participation à un échange avec Jeunesse et sport et la branche sur les passerelles CQP AP / certifications ministérielles <p>Branche Mutualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Copil sur le CQP gestionnaire.
<i>Identification de passerelles de compétences et équivalences.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Résultats des travaux de la banque de données, travaux de SPP. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La banque de données permet d'identifier les passerelles entre métier avec un scoring en fonction du profil et de l'expérience de la personne. ▪ Identification de 6 groupes de compétences transversales présentes dans 85 % des 35 métiers de la banque de données compétences.
<i>Sensibilisation / information des partenaires sociaux.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de réunions d'information / formation réalisées. 	<p>Branche OPH :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 réunions en visioconférence sur les certifications et une politique de certification de branche.
<i>Mise à disposition de données.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse de pratiques formatives en matière de certification. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'inscrit dans l'analyse globale des pratiques formatives des branches (variables selon les besoins).

Déclinaison opérationnelle (AXE 11)	Indicateurs	Résultats
<i>Promotion de l'AFEST et de la FOAD : ateliers interbranches, guide et supports, informations et actualités, formation et accompagnement AFEST.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ateliers et productions réalisés. Création d'un Kit AFEST. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation de l'AFEST à différents réseaux. ▪ Mise en place d'un Kit formation AFEST (formation en FOAD : « l'AFEST dans ma structure, quand, comment et avec qui ? » « Devenir formateur AFEST, les fondamentaux »). ▪ Communication externe sur le Kit AFEST (interviews, articles, posts sur LinkedIn...) et communication interne (MyUnif).
<i>Appui et développement de l'offre collective des branches (recensement des besoins, rédaction des cahiers des charges, gestion / évaluation des appels d'offres, gestion administrative et financière, évaluation des stagiaires, évaluation du dispositif).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de catalogues réalisés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Catalogue de la branche Mutualité. ▪ Catalogue de la branche OPH. ▪ Catalogue de la branche ECLAT. ▪ Catalogue de la branche HLA.
<i>Accompagnement des branches dans l'intégration des innovations pédagogiques dans les dispositifs de formation (certification, catalogue de formation).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervention, nombre de formations en FOAD réalisées dans le cadre des catalogues 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Globalement, dans la continuité de ce qui a été fait pendant la période Covid. Près de la moitié de l'offre de formation des catalogues était proposée à distance, majoritairement de la classe virtuelle.
<i>Réflexion sur la création d'une plate-forme FOAD (LMS).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Livraison de l'étude commandée. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uniformation est un acheteur et un prescripteur de formations, pas un créateur de contenus. C'est pourquoi notre réflexion n'a pas abouti à la mise en place de ce type d'outils. ▪ Il nous a semblé plutôt pertinent de travailler sur un guide et d'élaborer un cahier des charges « modèle » qui faciliterait l'expression des besoins de nos adhérents et des branches professionnelles, pour l'achat de formations digitales ou mixtes, et de juger de façon équitable les offres. ▪ Cette action contribue à mieux satisfaire nos adhérents, améliore la qualité des formations digitales proposées, facilite le travail de nos équipes avec les organismes partenaires (gain de temps et homogénéisation des pratiques), et à promouvoir de facto cette modalité innovante.
<i>Accompagnement de la politique conventionnelle et mise en œuvre de projets</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projets qualifiés déployés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 80 projets qualifiés. ▪ Dispositifs individuels non mutualisés (=budget). ▪ Dispositifs individuels mutualisés (DAF). ▪ Dispositifs collectifs (ACN/ACT). ▪ Dispositifs collectifs clés en main. ▪ Cofinancements en soutien aux politiques publiques. ▪ Cofinancements en soutien au développement de l'alternance. ▪ Projets conventionnels relevant des missions de l'Opco et des branches professionnelles (certification, observatoires, GEPP, etc.).
<i>Pilotage des fonds conventionnels, articulation financière des dispositifs emploi / formation / alternance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interventions, données et analyses produites. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervention mensuelle en CPNEFP (suivi, analyse, préconisation d'évolution des critères / enveloppes), ingénierie financière, bilan annuel, intervention auprès des réseaux.

Déclinaison opérationnelle (AXE 12)	Indicateurs	Résultats
<i>Accompagner les analyses prospectives et mesurer l'anticipation de recrutement à court et moyen termes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombres d'études accompagnées et budget alloué. ▪ Intégration des questions de recrutement dans les enquêtes menées par Uniformation. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baromètre 2021 incluant les intentions de recrutements : 61 % des répondants envisagent de recruter en 2021, sur les métiers d'auxiliaires de vie sociale (18 %), d'agents ou employés à domicile (16 %), d'animateurs socioculturel et de loisirs (15%).
<i>Accompagner et amplifier les dynamiques de valorisation et de promotions des métiers.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombres d'actions menées. ▪ Nombre d'outils déployés et de cibles touchées. 	<p>6 fiches et vidéos métiers actualisées et valorisées dans le cadre du développement de l'alternance.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombres d'actions menées : 5 webinaires nationaux, 3 salons, 42 nuits de l'orientation dans toute la France. ▪ 3 outils déployés (fiches métiers, quizz « Trouver le métier fait pour moi » et tchatbot Walt). <p>De nombreux bénéficiaires touchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeunes et demandeurs d'emploi. ▪ Webinaires de présentation de nos métiers auprès des jeunes organisés dans le cadre du « Challenge Alternance » et stages du Groupe AEF et présence sur les salons jeunes d'avenir. ▪ Présentation de nos secteurs aux jeunes pendant les nuits de l'orientation organisées par CCI France sur plusieurs territoires. ▪ Participation aux webinaires organisés par les branches (dans le cadre de l'évènement #Osons l'alternance organisé par Face Paris par exemple). ▪ Mise en place d'un partenariat avec l'Association Walt portant sur la création de contenus pour communiquer auprès des jeunes et ajout d'un tchatbot sur notre site Internet à destination des jeunes. ▪ Forte communication ciblée autour de 7 premiers métiers de nos secteurs, notamment sur certains réseaux sociaux (TikTok, Instagram...) ▪ Création d'un Quizz afin que chaque jeune puisse « découvrir le métier de la Cohésion sociale fait pour lui ». ▪ Recensement et centralisation des actions réalisées par nos branches sur le sujet, afin d'identifier les outils et ressources existantes pour diffusion à nos partenaires selon les besoins.

Déclinaison opérationnelle suite (AXE 12)	Indicateurs	Résultats
<i>Animation de réseaux d'organismes de formation / CFA.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de réseaux partenaires. ▪ Nombre de RDV, de réunions. ▪ Nombre de communication vers les CFA. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombreux de réseaux d'opérateurs pédagogiques partenaires. Une communication ciblée vers les CFA : 3 lettres CFA vers plus de 600 CFA, un espace dédié sur site externe, un espace de saisie spécifique aux CFA développé. ▪ Appel à projets « Investissement dans les CFA 2021 » : montant total reversé 500 K€. ▪ Nombre de CFA bénéficiaires : 16. ▪ L'appel à projets « Investissement dans les CFA 2021 » vise à cofinancer des projets d'investissements en cours de déploiement durant l'année, auprès des CFA nécessitant un soutien financier. <p>Celui-ci doit répondre à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Création d'un CFA ou de nouveaux parcours de formation contribuant au développement de l'apprentissage du secteur de la Cohésion Sociale. ▪ Enrichissement et modernisation de l'appareil de formation. ▪ Investissement concourant à l'intégration des jeunes défavorisés, en situation de handicap et / ou éloignés de l'emploi. ▪ 1 webinaire national organisé spécifiquement pour les CFA en lien avec l'Agefiph (200 participants). ▪ Plusieurs webinaires organisés par les Délégations pour initier une dynamique partenariale. ▪ Des échanges réguliers avec les réseaux nationaux de CFA et d'organismes de formation. ▪ Un espace spécifique d'information proposé aux CFA sur notre site Internet accompagné d'un espace privé leur permettant la saisie partielle, le suivi de leurs contrats d'apprentissage et le dépôt de leurs factures pour faciliter leurs démarches administratives. ▪ Une information trimestrielle nationale et régionale envoyée aux CFA partenaires d'Uniformation. 90 % d'entre eux se déclarant satisfaits de cette lettre et la moitié souhaitant approfondir les actions partenariales menées avec l'Opco.
<i>Co-construction d'un état des lieux et d'un plan d'action adaptés aux spécificités de chaque branche.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lancement des travaux sur les mémentos des branches. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'un nouvel outil « Mémento » pour chaque branche reprenant, via un état des lieux, les forces / faiblesses de sa politique de l'alternance et ses pratiques formative. L'Opco peut ensuite l'accompagner dans la définition d'objectifs et d'un plan d'action si elle le souhaite. Des analyses régionales sont menées en complément lorsque c'est pertinent.
<i>Outils et aide à la réflexion des branches professionnelles pour la définition de leurs Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 branches professionnelles ont ouvert leur réflexion sur le sujet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'analyse des pratiques formatives de chaque branche professionnelle lui permet d'identifier les certifications les plus mobilisées par ses adhérents afin de concentrer sa réflexion sur ces dernières. Les outils et études prospectives réalisés par ailleurs (Baromètre emploi-formation par exemple) lui permettent d'identifier les besoins à venir pour les employeurs. ▪ Enfin, l'étude des coûts demandée par les CFA est une information indispensable en complément des outils fournis par France Compétences pour déterminer les Niveaux de prise en charge les plus justes.

Déclinaison opérationnelle (AXE 13)	Indicateurs	Résultats
<i>Appui méthodologique : analyse de l'existant et priorisation des travaux.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interventions auprès des branches. 	<p>De nombreux travaux concourent à alimenter la GEPP de branche, en fonction de son profil, ses enjeux, sa structuration ainsi que sa maturité. À titre d'exemples, quelques projets/services illustrant nos interventions en la matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide à la détermination d'une politique conventionnelle incitative : analyse des pratiques formatives et de la remontée de besoins des structures (baromètre, enquête flash, bilan formation, rapport de branche, études prospectives...). ▪ Accompagnement des branches dans la prise de décision. Mise en œuvre opérationnelle des décisions des branches (orientation des fonds de la formation, publics prioritaires, critères et modalités de prise en charge, mesures incitatives...). ▪ Mission de pilotage, suivis et évaluations des dispositifs (préconisations, etc.). ▪ Communication auprès des adhérents et des partenaires. ▪ Déploiement de la politique conventionnelle des branches : permettre les départs en formation d'un plus grand nombre de salariés par la mutualisation des fonds (dispositifs individuels ou collectifs, catalogue de formation clés en main). ▪ Appui aux politiques publiques par le cofinancement de projets nationaux et régionaux (FNE, plan pauvreté, aidants numériques...). ▪ Levier sur les recrutements par le cofinancement des dispositifs de l'alternance (cofinancement de contrats de professionnalisation et Pro-A)). ▪ Financement des diagnostics RH, financement d'études prospectives / rapports de branche / déclinaison territoriale, etc. ▪ Ingénierie de certification (création ou renouvellement de CQP, certifications au RS). ▪ Catalogues de branches = formations clés en main répondant à des besoins de compétences métiers d'aujourd'hui et de demain (ECLAT, Mutualité, FSJT nouvellement HLA, ESH, OPH), en complémentarité du catalogue transversal de l'Opco à destination des structures de moins de 50 salariés. ▪ Accompagnement par l'identification des besoins stratégiques des structures de la branche, recueil des besoins auprès des équipes internes, des adhérents, veille sur les évolutions/mutations. ▪ Analyse et exploitation des solutions RH apportées aux adhérents des branches : zoom RH, AFEST, Alternance... permettant d'identifier les besoins des branches.
<i>Veille et mise à disposition de données et outils transverses sur les mutations et transitions (numériques, écologiques...).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outils transversaux réalisés (autodiagnostic, référentiels...). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 analyses, réalisées en mai et octobre, des réponses à l'autodiagnostic de maturité numérique.
<i>Accompagnement dans la démarche de GEPP (métiers en tension, métiers émergents, passerelles emplois et compétences...).</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Données et présentations réalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 synthèse spécifique du Baromètre 2021 sur les métiers en tension par branche professionnelle et les freins au recrutement. ▪ 1 Club observatoires consacré aux métiers en tension, porteurs, émergents, critiques.

Déclinaison opérationnelle (AXE 14)	Indicateurs	Résultats
<i>Appui juridique, production de notes dédiées, accompagnement à la rédaction et la détermination des certifications éligibles.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de branches accompagnées. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de branches accompagnées : 10 ▪ Nombre de certifications éligibles à la Pro-A par branches : <ul style="list-style-type: none"> - ACI : _____ 97 certifications - BAD : _____ 5 certifications - ALISFA : _____ 41 certifications - ECLAT : _____ 75 certifications - ESH : _____ 124 certifications - IRC - IP : _____ 12 certifications - Mutualité : _____ 91 certifications - OPH : _____ 116 certifications - RGSS : _____ 11 certifications - TSF : _____ 32 certifications ▪ Accompagnement de 10 branches dans la préparation, la rédaction des accords et la mise en place progressive de ce nouveau dispositif Pro-A. ▪ De nombreux outils d'aide à la décision ont été formalisés en amont pour déterminer les métiers, domaines et certifications les plus pertinents à rendre éligibles à ce dispositif. ▪ Diffusion de l'information sur ce nouveau dispositif aux adhérents de la branche concernée dès extension de l'accord.
<i>Mise à disposition de données, analyses des pratiques formatives.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de branches accompagnées. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 branches accompagnées. ▪ Communication d'outils d'aide à la décision des certifications éligibles à la PRO A (ex : étude sur les pratiques formatives sur l'alternance ; cohérence avec les métiers en tension ; identification par la branche des métiers à fort potentiel de recrutement.)

3. VERS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Rappel des axes et objectifs auxquels une attention particulière avait été portée par le Conseil d'administration :

- **Axe 15** - Obtenir le maintien de l'autorisation de gérer les fonds de la formation professionnelle pour les Départements de La Réunion, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique.
- **Axe 16** - Favoriser le développement de formations métiers certifiantes accessibles dans les Départements d'Outre-mer.

3.1. L'installation des Conseils d'orientation paritaires (COP)

Afin de mettre en place les Conseils d'orientation paritaires dans les meilleurs délais, le Bureau a décidé en janvier 2021 qu'ils pouvaient fonctionner dès lors qu'il y avait la parité au sein de chaque Conseil d'orientation paritaire, quel que soit le nombre de représentants au sein de chacun des collèges. Du fait de cette décision, les premières réunions ont pu se tenir dès février 2021.

Déclinaison opérationnelle (AXE 15)	Indicateurs	Résultats
<i>Mise en place et fonctionnement des Conseils d'orientation paritaires.</i>	▪ Nombre de COP installés.	▪ 4 : Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion
	▪ Nombre de membres désignés.	▪ Guadeloupe : ____ 8 titulaires-4 suppléants ▪ Guyane : ____ 8 titulaires-3 suppléants ▪ Martinique : ____ 7 titulaires-4 suppléants ▪ La réunion : ____ 6 titulaires-3 suppléants
	▪ Nombre de réunions tenues.	▪ Guadeloupe : _____ 3 ▪ Guyane : _____ 5 ▪ Martinique : _____ 3 ▪ La réunion : _____ 4
	▪ Taux de participation.	▪ 104 % (les suppléants pouvant participer aux réunions, le taux de présence par rapport aux membres titulaires peut être supérieur à 100 %). ▪ Détail par COP annexe 2.
	▪ Nombre de propositions faites aux Instances nationales.	▪ Pas de proposition (*)

(*) Concernant les CFA de La Réunion positionnés sur les métiers de la cohésion sociale, ayant comme principal financeur l'Opco, et ayant des difficultés de trésorerie, il avait été demandé de voir les possibilités d'accompagnement en interne pour ces prestataires cibles, afin de trouver des solutions pour fluidifier le suivi de leurs dossiers alternance / facturation, et sécuriser ainsi leur activité. Une réponse favorable a été apportée par le national pour 3 CFA avec de forts enjeux de partenariat.

Pour chacun des 4 territoires concernés¹, sont précisées ci-dessous les dates des réunions, les sujets portés à l'ordre du jour et il est fait un focus sur la thématique majeure débattue en 2021.

¹ Pour mémoire, il est rappelé qu'Uniformation n'a pas capacité à gérer les fonds de la formation professionnelle des autres Territoires Outre-mer (Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon), le décret n°2020-1680 du 23 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle Outre-mer et l'arrêté consécutif ayant confié cette mission à l'Opco Akto.

DATES DES REUNIONS :

- 9 février 2021
- 4 juin 2021
- 28 septembre 2021

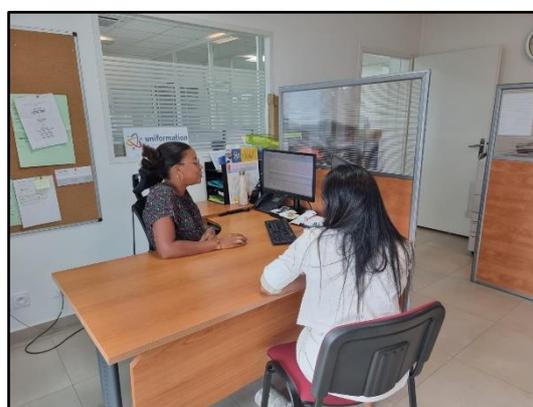
SUJETS TRAITES :

- Sélection des thématiques du catalogue transversal métiers de la Cohésion sociale 2022 Guadeloupe.
- Réflexion sur le développement du tutorat.
- Développement du Certificat de formation à la gestion associative (CFGA).
- Développement des offres de formation certifiantes non proposées en Guadeloupe.
- Déploiement du plan pauvreté en Guadeloupe auprès des branches concernées.
- Réflexions sur le développement de l'alternance, du PCRH et de l'AFEST en Guadeloupe.
- Développement d'actions pour lutter contre la problématique liée à l'alimentation.
- Actions à mener pour la professionnalisation des médiateurs.
- Développement des actions de lutte contre l'illettrisme : ateliers, outils ANLCI.

MISE EN AVANT D'UNE ACTION MENE EN 2021

Les membres du COP Guadeloupe ont souhaité qu'Uniformation puisse intervenir sur l'alimentation qui représente un enjeu majeur en Guadeloupe, fortement impactée par la problématique (obésité, maladies cardio-vasculaires...). Les cas de comorbidités représentent en outre un risque accru en raison de l'épidémie actuelle du Covid. Ainsi grâce aux travaux menés, les thèmes suivants ont été proposés ou vont être proposés aux employeurs en 2022 :

- Dans le secteur de l'aide à domicile : alimentation de la personne âgée.
- Dans le secteur de la petite enfance : alimentation des tous petits.
- Dans le secteur ECLAT (animation) : éducation à l'alimentation.



DATES DES REUNIONS :

- 23 février 2021
- 13 avril 2021
- 8 juin 2021
- 21 septembre 2021
- 16 décembre 2021

SUJETS TRAITES :

- Sélection des thématiques du catalogue transversal métiers de la cohésion sociale 2022 Guyane.
- Présentation du déploiement des centres sociaux par la tête de réseau MANIOC.
- Présentation de la politique d'une branche : exemple ALISFA.
- Développement du Certificat de formation à la gestion associative (CFGa).
- Développement d'actions pour travailler sur le savoir être professionnel : une action du catalogue dédiée.
- Identification des principaux axes prioritaires sur la mise en œuvre d'une nouvelle convention avec la CTG.
- Améliorer la communication sur les actions déployées par Uniformation en Guyane.
- Développement des offres de formation certifiantes.
- Développement de CléA.
- Réflexions et pistes de développement de l'alternance.
- Développement des actions de lutte contre l'illettrisme : ateliers, outils ANLCI.

MISE EN AVANT D'UNE ACTION MENE EN 2021

Les membres du COP Guyane ont souhaité que le catalogue transversal 2022 puisse proposer des thématiques de formations innovantes et réponde aux besoins du territoire : ainsi, grâce aux travaux menés, les thèmes suivants ont été proposés pour le catalogue 2022 :

- Certificat de formation à la gestion associative.
- Intégrer la dimension interculturelle dans sa pratique professionnelle.
- Développer vos habilités professionnelles (formation sur les savoir-être professionnels).
- Proposer des actions de formation à distance pour résoudre l'éloignement de salariés dans les communes éloignées.



DATES DES REUNIONS :

- 12 février 2021
- 11 juin 2021
- 1^{er} octobre 2021

SUJETS TRAITES :

- Sélection des thématiques du catalogue transversal métiers de la Cohésion sociale 2022 Martinique.
- Développement d'actions pour travailler sur le savoir être professionnel : VSI.
- Développement du Certificat de formation à la gestion associative (CFGa).
- Développement des offres de formation certifiantes.
- Réflexions et pistes de développement de l'alternance, du PCRH et de l'AFEST.
- Développement des actions de lutte contre l'illettrisme : ateliers, outils ANLCI.

MISE EN AVANT D'UNE ACTION MENEES EN 2021 :

- *Dispositif VSI : Valoriser son image*
Constatant les besoins de développement des compétences sur le savoir-être professionnel, notamment des jeunes et des salariés éloignés de l'emploi dans les structures de l'insertion par l'activité économique, les membres du COP Martinique ont convié AKSIS, un des consultants en charge du dispositif Valoriser son image professionnelle (VSI). Cette formation est proposée aux demandeurs d'emploi à la demande de Pôle emploi.

À la suite de cette présentation, le COP a souhaité qu'AKSIS présente cette action auprès des structures par l'activité économique de Martinique afin qu'elles puissent l'intégrer dans leur parcours de formation des salariés en insertion. Cette présentation s'est déroulée fin 2021. Ce thème sera également prioritaire pour le catalogue 2023.



DATES DES REUNIONS :

- 18 février 2021
- 29 juin 2021
- 6 octobre 2021
- 16 décembre 2021

SUJETS TRAITES :

- **La présentation des engagements financiers 2020 de l'OpcO à La Réunion** : un fort taux d'engagement et une hausse significative de l'engagement de 2019 à 2020 malgré un contexte sanitaire peu propice.
- **Le bilan de réalisation FNE Formation 2020** : constat d'une faible mobilisation du dispositif de la part des adhérents (3,2 % du portefeuille d'adhérents de la délégation Réunion soit 15 entités bénéficiaires).
- **La carence des offres régionales en FOAD durant la période de crise sanitaire et de confinement en 2020** : constat d'une sollicitation de prestataires de Métropole pour pallier dans l'urgence le manque de propositions en local, pour des projets d'achats volumineux de formation par les acteurs de l'insertion et de l'emploi.
- **Le plan d'actions post-covid et les enjeux d'accompagnement RH pour les entités en dynamique de relance** : convention avec la DREETS relative à la PCRH.
- **Catalogue de formations transversales 2021** : une offre clés en main sur le territoire sur des thématiques transversales à destination des structures de moins de 50 salariés. Pour 2021, 14 thématiques ont pu être déployées avec une projection de 19 sessions à destination de 222 bénéficiaires. Les membres sont consultés pour les choix des thématiques prioritaires 2022-2023.
- **Les axes prioritaires de financement sur fonds mutualisés de l'OpcO**
 - Une attention est portée sur les enjeux de l'illettrisme sur le territoire. Le constat est posé d'une forte sollicitation de l'enveloppe illettrisme par la délégation de La Réunion pour l'accompagnement, principalement, des contrats aidés de faible niveau de qualification. Proposition du COP d'un rapprochement avec les travaux sur l'illettrisme engagés dans le cadre du PIC (fonds pilotés par le Pôle emploi) dans le secteur de l'insertion. Ceci pour étude des pistes d'actions communes à opérer sur le territoire.
- **Réflexions : développement de l'alternance et du tutorat dans les entreprises secteur ESS**
 - Les chiffres de l'alternance démontrent une rapide et forte évolution du taux de recours aux contrats d'apprentissage de 2019 à 2020. Les préconisations du COP ont porté sur une action collective territoriale pour accompagner les employeurs qui ont connu un rapide taux d'évolution au niveau de leurs ressources. Un parcours clé reprenant les enjeux d'accompagnement social et professionnel et les notions réglementaires sur la responsabilité employeur.
 - Les membres ont préconisé de se rapprocher des structures relais sur les micros-territoires afin de diffuser l'information et les accompagnements accessibles sur les enjeux du recrutement et de formation via l'OpcO.
- **Les perspectives de développement de la POEC sur le territoire**
 - Les membres du COP préconisent de se rapprocher de Pôle emploi pour prendre connaissance du projet « Parcours PEC excellence » qui résulte du parcours d'intégration réussie, à la suite de la mise en œuvre d'une POEC. Le dispositif est déployé sur le territoire dans le secteur d'activité des crèches communales. Ce projet œuvre à faciliter l'attractivité des emplois et la connaissance des métiers des secteurs. Le partenariat avec Pôle emploi pourrait porter sur le sourçage des candidats, l'accompagnement sur l'évolution du projet professionnel des demandeurs d'emploi, le suivi par Pôle emploi des bénéficiaires de la POEC jusqu'au projet de recrutement sur un parcours en alternance.



- **Le sujet de l'attractivité des métiers de la Cohésion sociale auprès des demandeurs d'emploi. Identification des actions de structuration du secteur des crèches associatives sur le territoire**
 - Cet enjeu est identifié par les membres du COP pour répondre aux besoins des entreprises dans certains secteurs dont celui de la petite enfance.
- **Le projet contrat pro-expérimental Contrat garantie ambition**
 - Étude de la proposition de convention Opco/MEDEF à La Réunion pour l'entrée dans le dispositif expérimental territorial « Contrat garantie d'ambition ».
 - Ce contrat de professionnalisation expérimental (sur mesure), et 100 % en entreprise, vise à former et accompagner exclusivement le jeune public de moins de 26 ans, les plus éloignés de l'emploi vers une insertion durable notamment en mobilisant la formation en alternance, et un tutorat renforcé dans l'entreprise. Il est rappelé l'arrêté préfectoral mentionnant l'éligibilité du Contrat garantie ambition aux mesures d'aides emplois francs, et par ailleurs le travail multi partenarial avec les organismes de l'insertion, mobilisés sur cette expérimentation.

MISE EN AVANT D'UNE ACTION MENEÉ EN 2021 :

C'est un ensemble de plans d'actions issus des concertations entre les membres du COP qui sont à l'honneur sur 2021. Cette synergie a permis de beaux projets pour la construction de la filière des crèches associatives sur le territoire, et a ouvert des perspectives de travaux pour 2022.

Le contexte est marqué par l'ouverture de 1 200 places supplémentaires en crèches sur le territoire réunionnais, soit un réel enjeu d'accompagnement vers la professionnalisation.

Le représentant de l'organisation ELISFA sensibilise les membres sur l'évolution des métiers au sein des Établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) au cours des dernières années, et de la nécessité d'accompagner ce développement sur le territoire. Il les informe d'une démarche de projet VAE collective visant de diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture entamée par un collectif de crèches associatives sur cet enjeu.

Les membres du COP souhaitent un plan d'actions pour la valorisation des métiers et la mobilisation des acteurs œuvrant à l'attractivité des métiers auprès des demandeurs d'emplois, afin de répondre au delta des besoins des entreprises. Le représentant d'ELISFA et la représentante de Pôle emploi s'accordent sur le principe d'organisation de journées portes ouvertes pour les demandeurs d'emploi au sein des structures EAJE.

Les échanges entre membres ont aussi permis d'identifier l'importance d'accompagner les demandeurs d'emploi de longue durée et ceux issus des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), par un parcours spécifique, pour une montée en compétences accentuée sur le « savoir-être », un parcours clé pour la réussite du projet d'insertion professionnelle. Cette approche compétences sur le « savoir-être » est appliquée sur le projet de POEC porté par un réseau de crèches associatives.

Les membres se sont concertés sur le nombre peu élevé d'accueil d'enfants porteurs de handicap au sein des EAJE. Ce nombre est bien en dessous des chiffres territoriaux annoncés sur les demandes de mode de garde par les familles concernées d'un enfant porteur de handicap.

De ces échanges et orientations prioritaires formulés au sein du COP, les actions suivantes sont menées sur le territoire pour œuvrer au développement de l'activité du secteur de la petite enfance :

- Le projet « Accompagnement à la VAE d'auxiliaire de puériculture » co-financé par Uniformation a été lauréat de l'appel à projet « Formation des professionnels de la petite enfance » de novembre 2021.
- La POEC « FORM'IN Crèches » porteurs de projet crèches Groupes Isautier et Babyland.

Cette expérimentation porte sur un ensemble de crèches associatives qui souhaitent accompagner le public les plus éloignés de l'emploi sur les métiers, le savoir-faire et les compétences spécifiques à l'accueil des enfants et des familles en EAJE, avec une mise en situation professionnelle au sein des 30 crèches fédérées autour de ce projet.

Le public cible étant les demandeurs d'emplois et les invisibles identifiés grâce au travail de partenariat avec les associations de quartier domiciliées dans les hauts de l'île, et les zones géographiques éloignées des centres d'activités économiques.

Le collectif de crèches projette 30 % d'effectifs en termes d'embauches à l'issue du parcours.

L'Opco est sollicité sur la programmation de cette POEC en 2022 :

- L'accueil d'enfants porteurs de handicap au sein des EAJE.

Les membres du COP, sensibilisés au manque de formations et de compétences à acquérir par les professionnels pour répondre à la demande d'accueil d'enfants porteurs de handicap, préconisent un travail en partenariat avec la CAF, l'ALEFPA, le pôle ressources handicap de La Réunion dans le cadre du lancement d'un plan de formation d'envergure, sur le thème « L'accueil de l'enfant porteur de handicap en EAJE ».

L'Opcoc est sollicité pour l'accompagnement sur l'ingénierie pédagogique et financière aux côtés du collectif de crèches porteurs de ce projet.

3.2. Le développement des formations certifiantes aux Antilles

Déclinaison opérationnelle (AXE 16)	Indicateurs	Résultats
Mettre en place aux Antilles une formation métier en associant un organisme de formation local et un opérateur national référence en matière de formation digitale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formations mises en place. ▪ Nombre de stagiaires concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 session formateur AFEST à distance. ▪ 4 Actions collectives territoriales ALISFA réalisées à distance.

Dans l'objectif partagé par la CAF de Guadeloupe et la CAF de Guyane de renforcer les compétences des directeurs et gestionnaires de crèches, Uniformation et la branche professionnelle ALISFA ont porté et cofinancé une démarche de professionnalisation avec, à la clé, une certification.

Celle-ci animée par le centre GEM et intitulée « Diriger et gérer un établissement d'accueil du jeune enfant » a été initiée il y a quelques années à La Réunion. Cette formation d'une durée de cinq semaines sur une période de huit mois a permis aux directeurs et gestionnaires de développer des compétences en matière de réglementation, mise en sécurité, gestion, management, ressources humaines, qualité de l'accueil entre autres.

Au-delà des compétences acquises, cette certification professionnelle est une vraie reconnaissance de la valeur de leur travail en tant que cadres de structures de petite enfance. À ce jour, 2 sessions se sont déroulées en Guadeloupe et une session en Guyane.

La première session en Guadeloupe a permis à 12 directeurs et gestionnaires de se former (cf. photo ci-dessous) et d'obtenir leur certification après avoir soutenu leur mémoire devant un jury, dont Uniformation et la CAF faisaient partie.

Au-delà de cette action, Uniformation Antilles-Guyane a également porté plusieurs projets de formation à distance avec des opérateurs régionaux et nationaux : la pandémie récente a rendu cette modalité de formation plus attractive pour les employeurs. Ainsi Uniformation a impulsé et/ou financé une formation de formateur AFEST, plusieurs actions sur la petite enfance, notamment sur les modalités de la convention collective ALISFA.



À noter que 2 projets d'envergure sont en construction pour 2022 avec le partenariat d'opérateurs nationaux expert de la formation à distance : le pack manager et une formation certifiante sur les réseaux sociaux.

3.3. Des coopérations inter-Opcoc en réflexion

En tout début d'année 2021, d'autres Opcoc s'étaient rapprochés d'Uniformation pour étudier la possibilité de se faire représenter dans les DOM, et notamment en Guyane.

Ces réflexions n'ont pu se concrétiser, mais une nouvelle voie de coopération avec l'hypothèse de la mise en place de « Maisons des Opcoc » sur ces territoires, qui ambitionnerait de mutualiser certains coûts logistiques, est désormais évoquée.

3.4. Une réponse de proximité aux besoins des adhérents et des institutionnels

Déclinaisons opérationnelles (AXE 15)	Indicateurs	Résultats
<i>Assurer des services de proximité auprès des entreprises.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de RDV réalisés. ▪ Nombre de réunions collectives et nombre de participants. ▪ Nombre de session sur catalogues locaux et nombre de participants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 469 rdv individuels : 90 réunions collectives pour 552 entreprises (inter-Dom). ▪ 42 actions aux 3 catalogues Antilles-Guyane pour 363 stagiaires présents. ▪ La Réunion : 14 thématiques pour 13 sessions réalisées et 106 stagiaires présents.
<i>Mise en œuvre de partenariats pour le déploiement d'actions de formation.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de partenariat actifs, nouveaux ou abandonnés. ▪ Nombre de sessions de formation réalisé dans le cadre de convention et nombre de stagiaires concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antilles-Guyane : pas de convention partenariale non financière en 2021. 4 conventions partenariales financières en Guadeloupe en 2021. ▪ Antilles-Guyane : 84 sessions réalisées en 2021 pour 734 stagiaires présents.

3 catalogues métiers de la Cohésion sociale ont été proposés en 2021 aux entreprises adhérentes de la Martinique, de la Guyane et de la Guadeloupe. Les thématiques de cette offre ont été déterminées par les membres du Conseil d'orientation paritaire de chacune des régions afin qu'elles répondent au mieux aux besoins de territoire.



Le Catalogue transversal DOM La Réunion 2021 avait une offre de 14 thématiques priorisées par les membres du Conseil d'orientation paritaire.

Ceux-ci ont eu à cœur de poursuivre leurs travaux en 2021 sur une sélection d'actions du catalogue 2022 à réaliser en FOAD et/ou format mixte présentiel/distanciel, afin de diversifier l'offre régionale avec des modalités en FOAD.

Une attention particulière sera apportée à l'action collective « *Se former au tutorat* » visant à sécuriser l'accompagnement des contrats en alternance selon le constat en région, d'une absence de l'assistance formation portée aux tuteurs et maîtres d'apprentissage.

4. LES AUTRES POINTS DE DÉVELOPPEMENT

Rappel des axes et objectifs auxquels une attention particulière avait été portée par le Conseil d'administration :

- **Axe 17** - Maintenir un positionnement affirmé sur l'inclusion/insertion notamment en renforçant les partenariats avec le PIC, la DGEFP, les régions, sur ce thème.
- **Axe 18** - Maintenir un fort investissement en matière de SI en répondant tant aux obligations réglementaires omniprésentes qu'à l'agilité exigée par une offre de services désormais résolument tournée vers le conseil, sans oublier une optique de rationalisation des coûts des actes de gestion.
- **Axe 19** - Favoriser la poursuite d'un travail en inter-Opco en développant les différents travaux pouvant être portés en inter-Opco.
- **Axe 20** - Favoriser un meilleur fonctionnement de la gouvernance en lançant les réflexions nécessaires à une éventuelle reconfiguration des SPP au 01.01.22 afin de favoriser le développement des travaux interbranches.
- **Axe 21** - Poursuivre la montée en compétences des équipes techniques pour répondre aux enjeux fixés par la loi et contribuant ainsi fortement à l'atteinte des axes stratégiques définis pour les années à venir.
- **Axe 22** - Développer une activité marketing renforcée au sein d'Uniformalion pouvant ainsi favoriser une meilleure connaissance des entreprises et de leurs salariés notamment dans la suite de la période sanitaire, permettant également d'adapter les offres de services aux réels besoins des entreprises.
- **Axe 23** - Mettre en place une coordination générale de la politique et des procédures d'achat en vue notamment de renforcer la conformité de la politique d'achat d'Uniformalion au regard de la réglementation en vigueur.

4.1. L'inclusion, un dossier stratégique pour Uniformalion

Déclinaisons opérationnelles (AXE 17)	Indicateurs	Résultats
Développement des partenariats.	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre de conventions signées.▪ Montants des cofinancements.	<ul style="list-style-type: none">▪ Les données de la convention nationale PIC IAE sont largement développées au point 4.1.1.▪ En plus, 2 conventions régionales ont été signées (Guyane et Guadeloupe) pour 80 000 € (50 % cofinancement).

4.1.1. Le Plan d'investissement dans les compétences de l'insertion par l'activité économique (PIC-IAE)

a) Le bilan du PIC 2020 (période d'exécution du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021)

Le bilan du PIC IAE 2020 en chiffres

La subvention pour le PIC IAE 2020 était de 36,5 M€ concernant le financement des actions de formation qui se sont réalisées entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 juin 2021. S'y ajoutent également les cofinancements des branches des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et des régies de quartiers pour un montant de 700 000 € et de 100 000 €.

Uniformalion a atteint un taux de réalisation de 69,4 % ce qui représente 38 557 429 € d'engagements pour 26 760 271 € de décaissements. 1 199 structures d'insertion par l'activité économique adhérentes ont pu bénéficier de ces fonds pour 29 479 salariés en insertion formés.

On constate que, sur les 13 Délégations régionales d'Uniformalion chargées de la gestion des fonds de la dotation PIC IAE 2020 sur leur territoire, **11 d'entre elles ont ainsi obtenu un taux de réalisation supérieur à 60 %**.

Les formations liées à la lutte contre l'illettrisme au sens large (alphabétisation, FLE, CléA, compétences clés, savoirs de base ...) représentent **16 %** des formations les plus suivies en effectif stagiaires. Il est à noter que plus de la moitié d'entre elles n'amènent pas à une évolution du niveau de qualification.

Parmi les Certificats de qualification professionnelle, nous retrouvons majoritairement le CQP Salarié polyvalent porté par la branche des ACI, et pour les titres inscrits au RNCP, il s'agit de ceux d'Agent de propreté et d'hygiène ou encore d'Assistant de vie aux Familles.

L'impact de la crise sanitaire (Covid 19) sur le PIC IAE et formations distancielles

La crise sanitaire liée au Covid 19 a impacté fortement la réalisation des actions de formation qui ont dû être annulées ou, dans le meilleur des cas, reportées.

Les mesures prises lors de l'état d'urgence sanitaire ont restreint les activités des organismes de formation et quelques-uns seulement ont pu adapter leurs modalités de formation au contexte de confinement ; l'accueil en présentiel devant alors demeurer l'exception. Cette situation inédite a impulsé le développement rapide de la formation à distance (FOAD) dans le but de maintenir la dynamique de parcours des salariés en insertion initiée avant la pandémie.

Les éléments chiffrés indiquent que des formations ont été dispensées en FOAD pour 79 stagiaires relevant des domaines du développement personnel et professionnel et de l'audiovisuel multimédia.

L'analyse globale du PIC IAE 2020

Malgré une période sanitaire difficile, le soutien financier de l'État sur le secteur de l'insertion par l'activité économique a pu être un véritable levier tout comme le pilotage dynamique des équipes d'Uniformation.

Face à cette situation inédite, Uniformation a mis en place un plan d'action renforcé pour accompagner les adhérents tout au long de leurs démarches pour la prise en charge de leurs formations et particulièrement dans la constitution de leurs dossiers de remboursement.

Ce plan d'action comprend entre autres initiatives :

1. Des campagnes spécifiques mensuelles par nos délégations (rendez-vous individuels avec les adhérents, appels, mailings de masse, mails individualisés)
2. L'envoi de mailings de masse par le service communication ciblant les adhérents concernés aux dates clés du calendrier. Cette campagne a été relayée sur notre site web et les réseaux sociaux.
3. Une organisation adaptée au sein d'Uniformation.

Un réseau de référents IAE de l'Opco est animé par la direction qui pilote le PIC. Réunions, webinaires sont organisés pour développer l'expertise des équipes régionales, aborder des sujets spécifiques et capitaliser sur les bonnes pratiques.

Ce plan d'action est une réelle satisfaction pour l'ensemble des collaborateurs d'Uniformation et a su apporter un soutien fort, bien reçu par les adhérents, dans la gestion et le règlement de leurs dossiers formations.

Ce PIC IAE 2020 a permis aussi de répondre à une multitude de besoins allant de l'acquisition des savoirs de base à des formations certifiantes et diplômantes pour les salariés de structures très différentes tant par la taille que par leurs activités. Cela démontre également que ce soutien financier est nécessaire à la continuité des parcours en sécurisant la prise en charge des formations des salariés en insertion.

Fort de son expérience sur l'IAE depuis plus de dix ans, avec ce plan d'investissement dans les compétences, Uniformation a pu être identifié comme un partenaire incontournable de l'accompagnement et la formation des salariés en parcours d'insertion et soutenir beaucoup plus de structures qui n'avaient pas accès à des financements.

b) Le PIC 2021 : évolution et premiers constats

Les contours du PIC 2021 ont été esquissés lors d'une rencontre avec la ministre déléguée chargée de l'Insertion, Mme Brigitte KLINKERT le 23 février 2021.

Les échanges ont alors porté sur :

- Le besoin de financement pour le développement des besoins en formation : une enveloppe identique à 2020 (38 millions d'euros hors frais de gestion, soit plus de 58 % du total des enveloppes allouées aux 9 Opco participant à ce plan), a été confirmée.
- La mobilisation du PIC dans la lutte contre l'illettrisme, avec l'ambition politique de « zéro sortie d'IAE en situation d'illettrisme ».
- Une réflexion sur la création de passerelles métiers entre l'IAE et les métiers de l'autonomie et du Grand âge.

- L'accès des associations intermédiaires au PIC IAE.
- Les modalités permettant à Uniformation d'inciter le recours aux SIAE par ses adhérents (bailleurs sociaux, mutuelles...) avec éventuellement des formations ou sensibilisation sur les achats inclusifs.

En conséquence, si le projet de convention adressé à Uniformation début juin par la Mission de l'insertion professionnelle (MIP) de la DGEFP, reprenait l'essentiel des dispositions de l'année 2020 – notamment les modalités de prises de charge – il intégrait des objectifs liés à la promotion des formations sur le périmètre du grand-âge et de l'autonomie, et des objectifs liés à la lutte contre l'illettrisme, et au positionnement des publics IAE dans les secteurs d'avenir.

Ainsi, était par exemple fixé l'objectif quantitatif de doubler, a minima, le nombre d'actions de formation et de stagiaires bénéficiaires des formations en lien avec les métiers du grand âge et de l'autonomie, et l'objectif qualitatif de sécuriser les parcours professionnels des salariés des SIAE, pour faciliter le positionnement sur les métiers du grand âge et de l'autonomie.

Il est à noter que les instances paritaires d'Uniformation ont dû adopter en début d'année, un ajustement de l'offre de services qui entérinait expressément le fait que l'accès au PIC IAE ne nécessitait en aucun cas le versement d'une quelconque contribution supplémentaire volontaire, la DGEFP affirmant que cette mesure n'était pas appropriée.

Cependant, il s'est avéré dès le mois de septembre 2021 que l'enveloppe initiale ne permettrait pas de répondre aux besoins croissants exprimés par les SIAE, et une demande de fonds complémentaires a été adressée à la DGEFP. Cette dernière a consenti à porter son concours à 41,6 M€ dans la version définitive de la convention relative à la mise en l'œuvre de l'accord cadre national pour l'année 2021, qui a été signée le 21 octobre 2021.

Parallèlement, pour optimiser l'emploi de ces fonds, les instances d'Uniformation ont décidé de pratiquer un surengagement à hauteur de 15 % de l'enveloppe accordée par l'État portant ainsi les capacités d'engagement des Délégations régionales à 47,8 M€.

Une campagne de sensibilisation et de communication renforcée :

LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET L'ILLETTRISME

Des webinaires ont été organisés conjointement avec les têtes de réseaux de l'IAE pour à la fois travailler sur les objectifs du PIC 2021 (autonomie et illettrisme) tout en sensibilisant les adhérents sur la nécessité de transmettre les dossiers de règlement au fil de l'eau, selon le calendrier fixé.

Ces webinaires ont permis d'apporter à toutes leurs structures les réponses nécessaires au déploiement de leurs actions sur le PIC IAE.

Il s'agit notamment des réseaux Chantier Écoles, Restos du cœur, Entreprises à but d'emploi, Cocagne, Ressourceries, ... La sensibilisation et la communication toujours au plus près de tous les acteurs du PIC IAE sur les sujets liés à l'illettrisme et au grand âge, ont permis une évolution significative des actions de formation liées à ce sujet.

Le partenariat d'Uniformation avec l'ANLCI a été renforcé en déployant des actions d'information des outils proposés par l'agence, afin de continuer à agir ensemble contre l'illettrisme.

Des témoignages de parcours de formation intégrant cette thématique ont été communiqués auprès de nombreuses SIAE par le biais d'un webinaire national. Les différentes remontées du terrain démontrent l'impulsion et la création de parcours certifiants menant aux métiers du grand âge. Des actions collectives sont dirigées vers les savoirs de base, compétences clés pour favoriser la lutte contre l'illettrisme et permettre aux petites structures de moins de 11 salariés par exemple, de se regrouper autour de cette thématique et satisfaire un minimum d'effectif à la tenue des formations.

c) La préparation du PIC 2022

Dès la fin de l'année 2021, les premiers échanges ont démarré avec la DGEFP de façon à permettre la prise d'engagement dès les premiers jours de janvier 2022, sans interruption pour les SIAE. La MIP a ainsi pu donner le 16 décembre son accord de principe pour débloquer 10 M€ sur 2022, la notification du montant définitif de l'enveloppe devant intervenir en janvier, tout en précisant qu'aucune évolution des règles de prise en charge n'était alors prévue pour 2022, soit une reconduction des règles de prise en charge du PIC IAE 2021.

Par ailleurs, le Commissaire du gouvernement a pu confirmer lors du Conseil d'administration du 16 décembre 2021 l'hypothèse visant à confier à Uniformation le traitement des dossiers PIC pour les salariés des Chantiers d'insertion portés par les collectivités territoriales.

Le 3 mars 2022, Uniformation a été officiellement avisé que sa dotation au titre de l'année 2022 s'élevait à 44,169 M€ (hors frais de gestion de 5 %).

4.1.2. Les autres interventions en matière d'insertion

a) Le programme HOPE

L'accès à l'emploi pouvant être difficile pour les bénéficiaires de la protection internationale (réfugiés, bénéficiaires de la protection subsidiaire et apatrides), leur insertion professionnelle revêt une importance capitale pour le respect des accords internationaux signés par la France, la cohésion sociale et la contribution au développement économique des entreprises.

Ainsi, dans la continuité des dispositions prises depuis 2018, l'État a de nouveau souhaité mettre en oeuvre des parcours intégrés d'insertion professionnelle « HOPE », acronyme d'Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi, au profit de bénéficiaires d'une protection internationale.

Le public concerné est constitué de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et bénéficiaires de la protection internationale identifiés par l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), signataires ou en cours de signature du contrat d'intégration républicaine (CIR).

Le parcours intégré dénommé HOPE, financé par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) comprend :

- Une POEC d'une durée de 400 heures :
- Un hébergement le temps de la formation (POEC et contrat en alternance) dans un centre AFPA.
- Un accompagnement socio-professionnel par l'AFPA d'une durée comprise entre quatre et huit mois.
- Un contrat professionnalisation, un contrat d'apprentissage pour les réfugiés âgés de moins de trente ans, un contrat de professionnalisation expérimental.

En 2021, Uniformation a répondu à l'appel à projet HOPE pour la mise en oeuvre de 2 groupes de 12 réfugiés (un en AURA et un dans le Grand Est), ce programme peut constituer une opportunité pour certaines entreprises qui peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin.

Malheureusement, en raison de la pandémie covid 19 et des incertitudes liées à la situation sanitaire, les deux Délégations régionales n'ont pas réussi à mobiliser suffisamment d'employeurs permettant d'ouvrir les sessions.

b) L'accompagnement du projet de passerelle entre les branches ACI et Aide domicile

Présentation des enjeux pour les 2 branches

Les associations de la branche de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont confrontées à une problématique récurrente de recrutement du personnel intervenant à domicile. Or, face au vieillissement de la population, qui induit des prises en charge de plus en plus lourdes des personnes accompagnées, le recours aux services d'aide à domicile va se renforcer.

L'absence de qualification des demandeurs d'emploi est particulièrement forte alors qu'ils cherchent une activité dans le secteur de l'Aide de l'accompagnement des soins et des services à domicile où une qualification est souvent requise.

Les ACI quant à elles constituent une première étape d'un parcours d'insertion. Travail, formation et accompagnement sont les piliers sur lesquels les ACI fondent les parcours. De nombreuses dynamiques partenariales se développent dans les territoires, à partir des besoins locaux des entreprises, avec l'objectif d'offrir des perspectives de recrutement pérenne aux salariés en insertion.

L'enjeu pour les 2 branches est aujourd'hui de construire un partenariat opérationnel pérenne, tant au niveau national qu'au niveau des territoires, afin de développer et sécuriser les parcours des salariés des structures d'insertion vers les structures de l'aide à domicile. Donc :

- Pour les associations de la BAD : recruter un personnel informé de la réalité du métier, motivé et formé aux compétences et aptitudes de base attendues, est un enjeu primordial pour ces associations.
- Pour les ACI : s'inscrire dans une démarche d'identification des besoins en main d'œuvre, actuels et à venir, et penser avec d'autres acteurs aux formations qui répondraient à ces besoins et dont pourraient bénéficier les salariés en parcours.

- Uniformation accompagne ces 2 branches dans la création de partenariats favorisant les passerelles. Les Conseillers Uniformation sont au cœur de la mise en relation et appuient la faisabilité des champs des possibles, afin d'individualiser les parcours au regard des pratiques des partenaires en entreprise.

L'enjeu pour l'Opcv est de concrétiser la dynamique partenariale enclenchée au niveau des 2 branches professionnelles et de permettre aux structures de se saisir des enseignements des travaux conduits pour expérimenter, mettre en œuvre, faire évoluer les partenariats au niveau des territoires.

Le volet 1 du projet a débuté en janvier 2021.

Les objectifs opérationnels et livrables attendus retenus pour le volet 1 sont :

- D'initier un partenariat opérationnel entre les 2 branches.
- De réaliser un état des lieux des démarches déjà entreprises entre les adhérents des 2 branches.
- Approfondir les analyses pour 10 projets sélectionnés.
- De tirer des enseignements transversaux sur les actions mises en œuvre : synthèse transversale des enseignements qualifiant les types de partenariats mis en œuvre, les actions conduites, les outils mobilisés, ce qui fonctionne, ce qui fonctionne moins, les freins repérés, les leviers mobilisables, leur pertinence et leur efficacité, les améliorations qui semblent devoir être conduites, les appuis possibles.
- Préconiser dans le cadre d'un guide les conditions de mise en œuvre d'un partenariat local, des parcours possibles, des actions attendues des différents acteurs, des outils opérationnels partagés.

... à expérimenter **dans un volet 2** du projet qui débutera en 2022 et qui visera à déployer ensuite de nombreux partenariats sur tous les territoires

c) Uniformation à l'écoute des GEIQ

À la suite d'une proposition d'intervention devant les instances d'Uniformation adressée en janvier 2021 par la Fédération française des GEIQ, celle-ci est venue expliciter à la Commission paritaire Alternance du 15 juin 2021, le cadre juridique des GEIQ, leur fonctionnement et leurs résultats. Parallèlement, Uniformation a renouvelé avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) la convention devant permettre de soutenir l'accompagnement social et professionnel réalisé par des GEIQ relevant de la branche de l'aide à domicile, dans le cadre de 555 contrats de professionnalisation visant principalement les certifications d'Assistante de vie aux familles (ADVF) et des diplômés d'État d'accompagnant éducatif et social (AES), de technicien d'intervention sociale et familiale (TISF) et d'aide-soignant (AS). Les fonds alloués par la CNSA s'élèvent à 2 M€.

4.2. Des investissements informatiques ambitieux en appui de la performance opérationnelle

Déclinaisons opérationnelles (AXE 18)	Indicateurs	Résultats
<i>Déploiement d'Office 365 afin de promouvoir l'animation de dynamiques collectives et de renforcer la réactivité, et de réduire les délais de mise en œuvre des projets.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de postes disposant d'Office 365. ▪ Taux de couverture. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 96 % réalisé. ▪ 4 % non réalisé (Absences)
<i>Accrochage avec les SI portés par la puissance publique.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombres d'accrochage effectués. ▪ Mois de retard constatés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 = Agora (Alternance sur "création" et "validation"). ▪ 2 = Agora (PDC1 = Agora (Alternance sur "création" et "validation").
<i>Mise en conformité avec le RGPD : amorcée avec les travaux conduits avec le DPO externe. Le plan de mise en conformité priorisée doit être poursuivi.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'un contrôle externe. ▪ Nombre de points de mise en conformité réalisés. ▪ Nombre d'événements ayant nécessité une information. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrôle externe réalisé à 100 %. ▪ Nombre de points de mise en conformité proposés par l'audit : 13. ▪ Nombre de points de mise en conformité finalisés : 1. ▪ Nombre de points de mise en conformité en cours : 4. ▪ Nombre de points de mise en conformité non réalisés cette année (non validé budget) : 9. ▪ Nombre d'événements ayant nécessité une information : 1. ▪ Nombre d'actions complémentaires réalisées : 1 (projets zones de commentaires). ▪ Nombre d'actions complémentaires en cours : 3 (purge de données / archivage, anonymisation, habilitations).

4.2.1. Un lourd investissement pour mettre à niveau l'infrastructure informatique

L'infrastructure informatique est le cœur du système d'information. Elle permet de gérer le stockage, le traitement et les échanges de données dans un environnement performant et sécurisé. À Uniformation, cette infrastructure utilise depuis une dizaine d'années les technologies de virtualisation dont les atouts ne sont plus à démontrer. Généralement, du fait des constructeurs et contrats de support, les équipements d'une infrastructure ont une durée de vie de cinq ans.

Le renouvellement était donc planifié et indispensable. Le contexte Covid et les nouveaux usages ont nécessité de prendre en compte de nouvelles fonctionnalités pour répondre aux besoins. Uniformation a donc investi dans une nouvelle infrastructure innovante et modulaire mettant en œuvre les dernières technologies disponibles.

L'infrastructure informatique mise en place est basée sur les dernières technologies de virtualisation VMware, et sur une architecture innovante communément appelée hyper-convergence. Cette architecture permet une grande souplesse de gestion, une évolutivité accrue et des performances significatives.

Cette infrastructure - qui est répartie sur les sites de Diderot et Scaleway en mode « plan de continuité d'activité (PCA) - est constituée de 2 environnements distincts :

- L'environnement serveurs
- L'environnement Vdi (machine virtuelle poste de travail).

L'ensemble des données est sauvegardé sur des équipements sécurisés spécifiques à Diderot, puis répliqué dans un datacenter situé à Nantes, qui lui-même est répliqué sur un autre datacenter.

Une nouvelle technologie VMware nommée Instant Clone plus souple et plus rapide remplace l'ancienne. De plus, des cartes dédiées aux traitements vidéo sont ajoutées pour permettre l'utilisation, entre autres, de la visioconférence dans la machine virtuelle.

Pour tirer le meilleur parti de ces évolutions technologiques, les postes de travail sont progressivement mis à niveau avec le remplacement des ordinateurs portables obsolètes, l'installation de client léger All In One ou de clients légers avec écran 24 pouces.

Pour finir, un projet de déploiement des outils collaboratifs est initié et une migration de notre système de téléphonie fixe vers Teams est à l'étude.

4.2.2. Répondre aux multiples sollicitations de l'État

a) Le chantier AGORA (DGEFP/Caisse des dépôts et consignations)

Le contexte

Mise en place de la plateforme AGORA, le référentiel national des dossiers de formation.

Pour répondre à cette sollicitation, il est nécessaire de :

- S'accrocher et exploiter au maximum la plateforme.
- Favoriser une donnée poussée de qualité afin d'en bénéficier en restitution.
- Alimenter AGORA sur l'antériorité des dossiers et maîtriser la qualité de cet historique.
- Faciliter la transmission des données liées au NIR des stagiaires en formation et les SIRET des organismes de formation
- Optimiser la transmission des données à AGORA, notamment en améliorant la synchronicité des envois de flux.

Les actions

- Mise en œuvre des méthodes d'envois des données vers AGORA au niveau de notre système d'information pour chaque dispositif, avec un accrochage stagiaire par stagiaire via le NIR.
- Développements des interfaces de saisies des dossiers afin de récupérer toutes les données obligatoires demandées par AGORA (notamment les NIR et nom de naissance des stagiaires, par exemple).
- Communication auprès des entreprises adhérentes et certains organismes de formation afin de les sensibiliser sur le sujet.

b) Le chantier DECA (DGEFP)

Le contexte

Accrochage à la plateforme DECA de la DGEFP pour transmettre les données des contrats d'apprentissage et faire le lien vers l'Agence de services et de paiement (ASP) pour les aides sur l'apprentissage.

Les actions

- Mise en place dans l'outil de gestion des process d'accrochage technique permettant l'accrochage à DECA pour les Contrats d'apprentissage.

c) Le référentiel France Compétences

Le contexte

Transfert de la collecte par les Opco des contributions légales des entreprises vers France Compétences. Dans le cadre du transfert de la collecte de la contribution à la formation professionnelle (CFP) et de la taxe d'apprentissage (TA), France Compétences est chargé d'assurer la mise à disposition, tous les mois, d'un référentiel permettant à chaque Opco de déterminer l'ensemble des entreprises qui lui sont rattachées.

Le système d'information référentiel-entreprises permet de mettre à disposition des 11 Opco le référentiel des entreprises qui leur sont rattachées.

Les actions

- Réunions/Ateliers avec France Compétences sur les définitions des échanges de données nécessaires à la mise à jour des référentiels entreprises.
- Développements des services permettant de récupérer ces données de référentiel (en cours), via un espace SFTP (fichiers csv ou xls) ou ultérieurement d'API, mises en place par France Compétences.
- Études des nouveaux process à mettre en place dans le système d'information pour permettre la gestion du référentiel entreprises.

d) Web service GIP MDS

Le Groupement d'intérêt public Modernisation de déclarations sociales (GIPMDS), contribue à simplifier les démarches administratives des entreprises en digitalisant leurs formalités déclaratives de la collecte des données sociales.

Le contexte

Pour répondre aux besoins de services exprimés par les Opco (et validés par la DGEFP), afin de simplifier les démarches de demande de financement et de remboursement des formations, 2 démarches sont mises en œuvre :

- Démarche 1 : aide à la saisie des salariés : les Opco souhaitent pouvoir récupérer les informations du salarié pour lequel l'adhérent demande une formation afin de pouvoir en simplifier et en automatiser le renseignement.
- Démarche 2 : contrôle de la présence de l'individu dans l'entreprise adhérente : les Opco souhaitent s'assurer de la présence du salarié ayant suivi la formation dans l'entreprise adhérente lors de la période durant laquelle ce dernier a suivi ladite formation.

Les actions

- Développements à venir dans le système d'information ou directement extranet « Web privé pour faire appel à ces Webservices et ainsi améliorer la fiabilité des données collectées, lors des demandes de financements des entreprises.

e) Certification QUALIOPi

Le contexte

Le 1^{er} janvier 2022, la certification qualité devenait obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés.

Les actions

- Mise en œuvre de la récupération des données de certifications des organismes de formation depuis l'espace Datadock (lui-même mis à jour sur les certifications Qualiopi).
- Modification du système d'information pour gérer les 4 types de certifications au niveau du Référentiel organismes de formation.
- Modifications du contrôle Datadock initial en un contrôle des certifications Qualiopi en fonction du dispositif et du type de formation des dossiers (SI interne lors de l'instruction des dossiers et SI Extranet « Web Privé » lors de la saisie en ligne par les adhérents ou organismes de formation CFA).

f) API Convergence (Contrat d'apprentissage, CFA)

Le contexte

Mise en œuvre d'une API (*), « commune » à tous les Opco, dont l'enjeu est de fluidifier les process administratifs entre CFA et Opco, en définissant une norme qui permette de mettre en œuvre un protocole d'échange de données entre leurs systèmes d'information respectifs.

La norme décrite couvre les périmètres suivants :

- Transmission de formulaires Cerfa.
- Transmission de factures.

(*) Une API (application programming interface ou « interface de programmation d'application ») est une interface logicielle qui permet de « connecter » un logiciel ou un service à un autre logiciel ou service afin d'échanger des données et des fonctionnalités.

Les actions

- Développement du système d'information pour mettre en œuvre cette API pour la transmission des Cerfa contrats d'apprentissage par les CFA (mandatés par l'entreprise concernée). A venir, transmission des factures.

4.3. Une coopération réaffirmée avec les acteurs de l'écosystème Emploi – Formation - Orientation professionnelle

4.3.1. Des relations inter-Opco fructueuses

Déclinaisons opérationnelles (AXE 18)	Indicateurs	Résultats
<i>Réunions inter Directions générales.</i>	▪ Nombre de réunions	▪ 15 réunions
<i>Groupes thématiques inter-Opco.</i>	▪ Nombre de collaborateurs Uniformation impliqués dans ces travaux.	▪ 10 collaborateurs issus de quasiment toutes les directions d'Uniformation
<i>Travaux au sein du GIE D2OF.</i>	▪ Nombre de groupes de travail auxquels participe Uniformation	▪ Pilotage d'une commission SI. ▪ Participation à la commission Contrôles

a) Des échanges politiques

La présidence d'Uniformation a participé tout au long de l'année à une série de réunions avec les présidences des 10 autres Opco. Ces réunions étaient l'occasion d'évoquer les sujets transversaux pouvant concerner l'ensemble des Opco, et de croiser les perspectives et réflexions sans qu'il y ait la volonté d'aboutir à des prises de décisions communes.

C'est aussi collectivement que les présidences des Opco ont été conviées à 2 visioconférences avec Mme la ministre du Travail le 12 janvier 2021 pour réaliser le bilan de 2020, et tracer les perspectives 2021, puis le 15 juillet 2021.

Par ailleurs, les présidences d'Uniformation et de l'Opco Santé, accompagnées de leurs directeurs généraux, se sont rencontrées le 21 septembre 2021 pour évoquer, notamment, le volet Petite enfance du Plan « Pauvreté », l'EDEC des métiers du grand-âge et de l'autonomie, la connaissance des métiers, les dispositifs Pro-A (dont les Pro-A Relance) et transitions collectives, ainsi que les différents travaux d'évaluation de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». À cette occasion, le principe de l'organisation en 2022 d'une réunion entre les Bureaux des 2 Opco a été retenu.

b) Des travaux techniques

Au-delà de la poursuite d'échanges informels réguliers entre directions générales, et de réunions thématiques propices aux échanges entre directions financières, ressources humaines ou informatiques, les principales réalisations ont été concrétisées dans le cadre, d'une part du Comité technique inter Opco – CFA et, d'autre part, du GIE D2OF.

■ Le Comité technique inter-Opco – CFA

Il est rappelé que le Comité technique apprentissage (CTA) a été mis en place le 28 octobre 2020. Il est composé des 11 directions générales des Opco et des représentants de réseaux de CFA. Sa finalité est d'être une instance permanente de dialogue traitant de sujets à caractère technique, dont l'objectif est d'améliorer le fonctionnement global de l'apprentissage.

Uniformation a eu à connaître de l'ensemble des 7 groupes de travail conduits dans le cadre du CTA :

1. Gestion du stock des apprentis sans contrat.
2. Apurement du stock.
3. CFA dock.
4. Convergence des process et procédures.
5. Juridique.
6. Lexique.
7. Réussir ensemble la rentrée 2021.

Uniformation a eu tout au long de l'année 2021 une participation directe sur les thématiques n°3 (pilottage) et n°6 (participation technique).

Sur le chantier n°3, il est à signaler que la plateforme CFA-Dock s'est enrichie en cours d'année en intégrant l'information sur les IDCC des entreprises, sur les majorations de prises en charge et les frais périphériques (mars 2021), les contacts pour la gestion des dossiers « Stocks » (mai 2021), et la mise à disposition des diverses productions du CTA (septembre 2021).

Sur le chantier n°4, Uniformation n'a pas été parmi les Opco qui ont porté la phase expérimentale de mise en œuvre du protocole d'échange de données entre SI d'Opco et de CFA, mais sa DSI a participé au groupe de suivi afin de pouvoir déployer cette solution technique dans les meilleurs délais en vue de la rentrée de septembre 2022 (cf. §4.2.2).

Uniformation a par ailleurs participé aux groupes de travail « Métiers » qui ont permis de produire le « Vademecum de l'apprentissage », document de référence pour tous les CFA dans le cadre de la gestion et du traitement administratif des contrats d'apprentissage au sein des Opco. Le document a été mis à disposition en septembre 2021 sur la plateforme CFA Dock et assure aux CFA une uniformité de traitement et de procédure d'un Opco à l'autre.

■ Le GIE D²OF

Il est rappelé qu'outre la plateforme CFA-Dock, le GIE D²OF met en œuvre le Datadock, organise des contrôles qualité mutualisés d'organismes de formation, et pilote l'outil E-Certif (auquel la branche des ESH a recours depuis cette année).

Le Directeur général d'Uniformation a poursuivi l'animation de la Commission système d'information du GIE D²OF. C'est dans ce cadre qu'ont été conduits, à partir de septembre 2021, les travaux d'adaptation de l'outil Datadock en vue de l'échéance du 1er janvier 2022, date à laquelle toute action de formation devait être réalisée par un organisme de formation ou un CFA titulaire de la certification nationale Qualiopi, afin de bénéficier d'un financement par un Opco.

En dépit de la parution tardive du décret n°2021-1851 du 28 décembre 2021 *portant dispositions complémentaires relatives à la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du Travail* – qui en précisait ou en aménageait 3 points, notamment la date de référence à laquelle devait être appréciée l'exigence de certification – et de difficultés relatives aux fichiers transmis par la DGEFP au GIE – découvertes peu de temps avant la bascule, le GIE a bien été au rendez-vous. Ainsi, dès les premiers jours de janvier 2022 (le Datadock V2 ayant été mis en production le 2 janvier 2022), l'ensemble des Opco a pu disposer de fichiers recensant les prestataires éligibles aux financements, ce qui leur a permis d'engager et de régler sans rupture les dossiers de formation.

Par ailleurs, le responsable de la qualité des actions de formation au sein d'Uniformation a participé aux réflexions sur les opérations de contrôle qualité et à leur déploiement. Au total, 346 contrôles ont été réalisés en 2021 qui ont abouti à une moyenne globale de 80,72 % de conformité au décret, seuls 248 organismes de formation ayant obtenu une évaluation, n'appelaient aucune remarque.

Il est enfin précisé que, lors du Conseil d'administration du GIE D²OF du 7 décembre, M. Yves Portelli (Directeur général d'Atlas) a été désigné à l'unanimité Président du GIE à compter du 1^{er} janvier 2022, M. Arnaud Muret (Opco EP) et Mme Valérie Sort (AKTO) étant reconduits dans leur mandat de Vice-présidents.

4.3.2. Des sollicitations institutionnelles multiples au national

Outre les échanges denses et réguliers que la Direction générale et de nombreux collaborateurs d'Uniformation ont avec les différentes missions de la DGEFP, et les directions de France Compétences, Uniformation s'est constamment tenu disponible pour faire connaître les positions de ses instances paritaires à l'appui de ses branches professionnelles et de ses entreprises adhérentes.

Ainsi peuvent être soulignées les interlocutions suivantes :

- **Audition par Mme Cendra-Motin**, Rapporteuse du projet de loi portant la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets (février 2021).
- **Audition par la mission IGAS/IGF** sur le régime de TVA applicable au secteur de la formation professionnelle (mars 2021).
- **Rencontre avec M. Bruno Lucas, DGEFP**, au cours de laquelle furent évoqués l'acompte sur les contributions légales pour les entreprises de moins de 11 salariés, le traitement des frais de fonctionnement des financements décidés par les branches professionnelles et financés sur les fonds conventionnels, le fonctionnement de France Compétences et ses relations avec les Opco, notamment dans le cadre des dotations du Plan de développement des compétences, et enfin le souhait d'une participation d'Uniformation aux travaux de la DGEFP plus en amont des décisions (mai 2021).
- **Rencontre avec Mme Catherine Fabre**, Rapporteuse de la loi du 5 septembre 2018, en amont de la mission d'évaluation de cette loi. Cette rencontre a été souhaitée par la députée afin d'entendre Uniformation, notamment sur les points forts et faibles de la loi, le fonctionnement de l'Opco, et l'alternance (mai 2021).
- **Rencontre avec M. Stéphane Lardy**, Directeur général de France Compétences, qui a permis à la présidence d'Uniformation de réaffirmer le besoin d'une relation dans la prospective et la transparence afin de permettre un pilotage efficient de l'Opco, et d'attirer l'attention sur quelques points relatifs au processus « d'urssafisation » de la collecte légale, pouvant avoir une forte conséquence pour les entreprises, et notamment celles ne relevant pas d'une CCN (juillet 2021).
- **Audition par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale** organisée en table ronde dans le cadre de la mission d'évaluation de la loi du 5 septembre 2018 (juillet 2021).
- Participation (en alternance avec les autres Opco) au comité des parties prenantes du dispositif Transitions collectives.

Dans le même esprit, les équipes d'Uniformation se sont également mobilisées pour répondre aux sollicitations (tables rondes, fourniture de statistiques, réponses à des questionnaires) de la Cour des comptes et des Cours régionales des comptes (Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur), dans le cadre de leur enquête sur « les formations en alternance à destination des jeunes », initiée fin mai 2021.

Elles se sont notamment attachées à apporter toutes les précisions utiles lorsque le relevé d'observations provisoires qui leur étaient soumis ne rendaient pas suffisamment justice à tout ce que l'Opco avait construit depuis la réforme en matière d'apprentissage.

4.3.3. Des partenariats variés dans les territoires

Depuis de longues années et de manière régulière, les Délégations régionales d'Uniformation nouent des partenariats avec les différents acteurs locaux afin de créer une synergie sur les dispositifs couverts dans chaque territoire. De nouveaux partenariats structurants ont vu le jour en 2021 dont voici quelques exemples :

a) En Hauts-de-France, une première convention Opco avec le Conseil régional

La Délégation Hauts-de-France collabore depuis de nombreuses années avec le Conseil régional Hauts-de-France. Cette convention de partenariat a pour objet de mettre en avant et en perspective différentes collaborations existantes ou à développer, et de permettre la reconnaissance de l'ensemble de nos branches qui représentent la diversité de la cohésion sociale au sein d'Uniformation (branches qui ne sont pas toutes dans les contrats de branches régionaux sectoriels). Elle est signée pour un an, et se propose de prendre des engagements communs et partagés sur différents sujets : le développement de l'alternance, la participation au schéma régional des formations sanitaires et sociales, à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi, l'information sur les métiers et les formations, et prioritairement de la valorisation de l'alternance, et au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi.

En 2021, ce partenariat avec la Région constitue une nouveauté. Uniformation est parmi les premiers Opcos signataires de cette convention de partenariat. Des collaborations opérationnelles ont été renforcées avec certains services de la région comme Proch'orientation. Dans ce cadre, Uniformation contribue actuellement au développement de la démarche des ambassadeurs des métiers, avec l'objectif de mieux faire connaître les métiers de la Cohésion sociale.

b) Partenariat avec le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes pour l'orientation, la formation et l'emploi des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés

La délégation et la Région Auvergne-Rhône-Alpes ont décidé d'approfondir leur partenariat existant au bénéfice de leur politique d'orientation, de formation et d'emploi des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en signant une convention de partenariat de trois ans.

Les différents axes de travail de la convention : l'identification des compétences, des besoins des entreprises, le partage de données prospectives, l'alternance, l'orientation, la formation des demandeurs d'emploi, la formation des salariés et le développement des ressources humaines, l'innovation pédagogique...

Un des événements phare de l'année 2021 a été l'organisation de la journée de sensibilisation à l'apprentissage (avec un focus sur les diplômés d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'accompagnant éducatif et social). Cette réunion partenariale était à l'initiative de la Région, avec l'Agence régionale de santé, la DREETS, l'Opcos Santé et Uniformation, et visait comme participants les instituts de formation sanitaires et sociales.

Enjeu de la démarche : répondre aux besoins en emploi et garantir le remplissage des sections des formations existantes sur les trois diplômes cités ci-dessus.

c) Partenariat avec le Conseil régional Centre-Val de Loire pour le développement de la formation professionnelle et l'apprentissage

Fin 2021, la Délégation régionale d'Uniformation et la Région Centre-Val de Loire se sont engagées à renforcer et structurer leur partenariat aux services des entreprises et des territoires du Centre-Val de Loire.

Dans le cadre de cette convention de partenariat de trois ans, différents axes de travail ont été définis.

- Élaborer une carte-cible des formations en apprentissage en lien avec les besoins en compétences.
- Définir des projets communs en matière d'informations et d'orientation sur les métiers.
- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue (via les actions du PRF annuel).
- Innover dans les parcours de formation (numérique, FOAD, nouvelles méthodes pédagogiques).
- Partage des données relatives aux branches (travaux des observatoires de nos branches).
- Moderniser et développer des plateaux techniques des CFA.

Après un partage d'informations pour tracer les contours du partenariat, les premières priorités pour 2022 sont autour de la politique d'investissement dans les CFA, l'information, la valorisation sur les métiers, les formations pour les demandeurs d'emploi.

d) Partenariat avec le réseau des Carif-Oref

En 2021, Uniformation et le réseau des CARIF-OREF (RCO) ont signé une convention de partenariat nationale. Uniformation transmet annuellement à certains Carif-Oref des données agrégées et anonymisées sur les départs en formation dans le champ de la Cohésion sociale (plusieurs conventions de partenariat préexistantes avec les Délégations régionales d'Uniformation). Ce nouveau partenariat permettrait de centraliser en une seule fois ces envois.

Le réseau des Carif-Oref a également un rôle de coordination et centralisation des demandes et des données des Carif-Oref, ce qui permet un accès à ces données traitées, sous forme de tableaux agrégés (données Dares, DSN, Insee, données formations sectorielles...).

L'autre objectif du partenariat : avoir un accès complet aux bases Certif Info et Offre Info, gérées et détenues par les Carif-Oref.

Il s'agit d'une mise à disposition gratuite, en échange de compléments annuels sur notre champ en cas de manques ou d'erreurs constatées sur des formations. Ces bases permettront d'avoir une source unique et exhaustive en temps réel pour alimenter les outils de l'Opcos (Alternance Connect, Banque compétences, référentiel de sanctions...) avec l'ensemble des certifications existantes à jour.

e) Partenariat Région Normandie et la branche ECLAT

La Région Normandie a sollicité les branches Éclat et Sport, pour être signataires d'un accord de partenariat opérationnel afin de répondre aux enjeux sur le territoire pour ces secteurs. La branche ECLAT a répondu favorablement à cette sollicitation. Ce contrat de partenariat est également soumis à la signature des 2 Opco concernés (l'AFDAS et Uniformation).

L'évolution rapide des secteurs économiques requiert une qualification accrue des demandeurs d'emploi et actifs. Cette évolution impacte le marché du travail en renforçant la nécessité d'une analyse régulière des besoins en compétences. Ainsi, face à l'articulation de la démarche nationale entreprise par les branches professionnelles avec les réalités régionales, réside l'opportunité d'organiser le développement des offres de formation en cohérence avec les réalités économiques régionales.

La Région Normandie, au travers des grands axes du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP), souhaite :

- Répondre aux besoins de qualification générés par les mutations économiques et la montée des secteurs émergents.
- Favoriser l'insertion professionnelle par le développement des compétences et des qualifications de tous.
- Construire une orientation facilitée tout au long de la vie.
- Organiser une gouvernance partagée.

Aussi, cet accord de partenariat a pour objet le partage de diagnostic, le dialogue pour la coordination et la mutualisation des outils, ainsi que la mise en œuvre d'actions opérationnelles. Ces actions seront évaluées notamment sur les volets observation, évolution de l'offre de formation et l'impact sur les métiers.

L'ensemble des parties s'est engagé au travers de 6 fiches actions :

- Observation et analyse des compétences.
- Evolution de l'offre de formation.
- Orientation et attractivité des métiers.
- Insertion des personnes en situation de handicap.
- Information sur les dispositifs emploi/formation/orientation.

Il s'agit pour Uniformation d'une opportunité afin de renforcer, en coordination avec la branche Éclat, le partenariat existant avec le conseil régional au bénéfice des structures normandes.

f) Dispositif Transitions collectives : Uniformation a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt portée par l'ATPro de la région Centre-Val de Loire

Uniformation a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt portée par l'ATPro de la région Centre Val de Loire, 1^{ère} région à avoir lancé ce dispositif.

Les contributions d'Uniformation :

- Participation aux travaux du consortium.
- Apport de données territoriales notamment à partir de son baromètre emploi-formation.
- Concours à l'établissement des listes de métiers porteurs / en tension.
- Identification des entreprises de son champ d'intervention en recherche de main d'œuvre.
- Information des entreprises de son champ d'intervention sur le dispositif Transco.
- Accompagnement des entreprises de son champ d'intervention dans la mise en oeuvre de diagnostics et d'accompagnements RH.

Pour autant, à ce jour, et après environ 8 Copil, seulement 35 salariés accompagnés (secteurs équipement auto, tri-sélectif, gestion numérique des déchets, fonderie, prêt à porter). Il y a une petite montée en charge mais pas dans les secteurs de la Cohésion sociale.

Des outils ont été construits pour faciliter l'interconnaissance des différents acteurs et en juin 2022, il est prévu une réunion avec les Opco et l'opérateur CÉP régional pour une meilleure connaissance des métiers par les Conseillers en évolution professionnelle.

g) Service « Place des entreprises » : projet de partenariat dans 5 régions en vue de son déploiement national

La Direction générale des entreprises (ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance) et la DGEFP portent le développement d'un service « Place des entreprises » dédié à l'accompagnement des TPE & PME. Le site « Place des entreprises » a été lancé en mars 2019 (expérimenté dans les Hauts-de-France) pour établir un lien direct avec les dirigeants. Il se veut pédagogique en présentant les grandes thématiques d'accompagnement. La diversité des partenaires du service permet de couvrir l'ensemble des sujets d'entreprise : ressources humaines, droit du travail, investissement, difficultés financières, développement commercial, RSE, transmission-reprise d'entreprise, stratégie numérique, santé & sécurité au travail.

3 thématiques concernent les Opco : recruter un ou plusieurs salariés, accompagner et financer un projet de formation et optimiser l'organisation du travail et la gestion des carrières.

Les entreprises sont orientées à partir du n° de Siret vers leur Opco et ensuite les notifications de demandes des entreprises arrivent dans les boîtes mails des équipes des Délégations régionales, selon un process de comptes sécurisés.

« Place des Entreprises » et Uninformation ont démarré le partenariat en ouvrant des comptes dans 5 régions (Hauts-de-France, Île-de-France, Bretagne, PACA et Martinique). Le déploiement dans les autres régions se fera progressivement en 2022, l'accrochage des dernières régions est prévu en septembre 2022.

4.3.4. La poursuite de 2 grands partenariats nationaux porteurs de valeurs

a) L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

Uninformation toujours en étroite collaboration avec l'ANLCI pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'inclusion numérique.

Uninformation 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, Uninformation 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 2021, Uninformation a engagé près de 14 M€ d'actions de formation en compétences de base et numériques, pour 8 100 stagiaires.

Uninformation 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 de différentes façons, à travers :

- La diffusion de plusieurs webinaires dans le cadre des Journées nationales d'actions contre l'illettrisme de septembre 2021, 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 nos conseillers emploi formation, de l'ANLCI, de nos 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.
- Des structures ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé grâce à un projet pilote financé par l'ANLCI.
- Les parcours de formation financés dans la 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 | Uninformation et Les Essentiels numériques : tous égaux face au numérique.
 - 20 ans de lutte contre l'illettrisme.
 - Gérer les situations d'illettrisme dans mon entreprise.
 - Replay du webinaire - Illettrisme et illettronisme : quelles solutions dans les ACI ?.

Ces différentes actions contribuent à une vraie dynamique pour la structure (développement de projets, organisation du travail, mobilisation collective...) et pour le salarié (estime de soi, projection vers l'avenir, changement de posture professionnelle, inscription dans un parcours de formation...). À plus long terme, un meilleur service, la mise en place d'une démarche qualité, des relations facilitées et de la satisfaction côté clients et usagers, de nouveaux débouchés professionnels.

b) L'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Une feuille de route pour mettre en action les axes définis dans le partenariat signé en septembre 2021. L'année 2021 est marquée par la concrétisation d'une volonté des partenaires sociaux de l'Opcvo et de l'Agefiph de poursuivre une collaboration initiée six ans auparavant à travers la signature en septembre 2021, pour une durée de trois ans, d'un accord-cadre national qui se déclinera par des conventions régionales auprès des Délégations régionales respectives.

L'objectif de cet accord-cadre est de coordonner les actions respectives, afin d'optimiser l'accompagnement des entreprises adhérentes d'Uniformation dans leurs démarches de développement de politiques d'emploi de personnes handicapées, et de sécuriser les parcours professionnels de ces salariés.

La volonté est de faire de ce partenariat, un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager toutes les entreprises adhérentes à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, d'informer et d'aiguiller les salariés vers les partenaires du handicap et de mettre en avant les aides et cofinancements complémentaires aux dispositifs de droit commun, proposés par l'Agefiph aux structures et aux salariés.



4.4. Des instances paritaires mobilisées

En dépit d'un contexte sanitaire toujours handicapant, l'ensemble des instances paritaires a pu fonctionner avec efficacité tout au long de l'année 2021, en recourant tantôt, à un format distanciel complet, tantôt à un format de réunion mixant visioconférence et présentiel.

En annexe :

- *Le nombre de réunions d'instances et le taux moyen de participation par rapport aux membres titulaires désignés année 2021 et comparatif 2020 (ANNEXE 2).*

Il est à noter que la plupart des réunions intègrent désormais la présentation par les équipes techniques de témoignages, issus notamment de l'activité régionale. Ces interventions permettent d'avoir un éclairage sur l'action d'Uniformation au sein des territoires, de mieux identifier les enjeux régionaux aux côtés des institutionnels, et apportent des preuves concrètes qu'Uniformation est reconnu en qualité d'expert dans l'accompagnement à la formation et à l'emploi des individus, des entreprises et des branches professionnelles.

4.4.1. La finalisation de la réflexion sur les Sections paritaires professionnelles (SPP)

Déclinaisons opérationnelles (AXE 20)	Indicateurs	Résultats
Mise en place d'un groupe de travail paritaire avec les Secrétaires et Secrétaires adjoints des SPP et membres du Bureau afin de travailler sur le fonctionnement et missions des SPP.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan fin 2022 sur travaux des SPP. ▪ Taux de participation des membres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 64 %

Dans l'annexe 2, est inscrit le détail du taux de participation par SPP pour l'année 2021.

À l'issue d'un riche processus de réflexion, validé par la Commission de suivi et de révision de l'accord, qui avait été à l'initiative de ces travaux, le Conseil d'administration et l'Assemblée plénière ont pu prendre acte :

- Des travaux du groupe de travail SPP dont les suggestions relevaient davantage de l'organisation et du déroulement dans le fonctionnement des SPP, et qui n'a donc pas requis de modification de l'Accord constitutif, des Statuts ou encore du Règlement intérieur général.
- De la stabilité dans la composition des membres des Sections paritaires professionnelles pour le mandat 2022 – 2025.

- Du transfert de structures ne relevant pas d'une branche, et dont l'activité relève d'une autre SPP que celle de la Vie civile, dans la SPP de référence. Les structures ne pouvant être affectées au sein d'une autre SPP demeureront dans la SPP Vie civile, dont la gestion sera directement assurée par le Bureau d'Uniformation.

4.4.2. L'établissement des principes de barèmes et de répartition des postes pour le mandat 2022-2025

Dès le mois d'avril 2021, le processus d'établissement des barèmes et des critères de répartition des postes pour le mandat 2022-2025 a été mis en place, conformément aux articles sur la composition des instances paritaires inscrits dans l'Accord constitutif, les statuts et le Règlement intérieur général.

Pour la majorité des instances paritaires, les critères de répartition des postes définis pour le 1^{er} mandat ont été reconduits pour 2022-2025. Pour le Conseil d'administration, les barèmes ont quant à eux été ajustés selon les fonds gérés de l'année 2020 pour le collège employeurs, et de la représentativité (suffrage valablement exprimé) connue à fin mai 2021 pour le collège salariés (ANNEXE 3).

Les premiers appels à désignations ont été adressés début septembre. Le Conseil d'administration a été constitué dès décembre 2021 pour désigner les membres du Bureau, la Présidence et les Trésoriers lors du Conseil d'administration du 16 décembre 2021, pour une prise de mandat au 1er janvier 2022 (liste en ANNEXE 4).

Pour les Sections paritaires professionnelles, les appels à désignations ont été plus tardifs puisque la composition de chacune d'entre elles est basée sur les arrêtés ministériels des taux de représentativité des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs dans chaque branche constituant les SPP. Les derniers arrêtés de représentativités ont été connus début novembre 2021.

Selon les taux de représentativité des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, certaines de ces organisations, non représentatives lors du mandat précédent, le sont devenues pour le mandat 2022-2025.

Afin d'être représentée au sein des SPP, chacune d'entre elles a adhéré à l'Opco Cohésion sociale pour la branche professionnelle concernée. Il s'agit de :

- La CFE-CGC pour la branche du Tourisme social et familial (IDCC 1316).
- L'UNSA FESSAD pour la branche Mutualité (IDCC 2128).
- FO FNAS pour la branche des ACI (IDCC 3016).
- La CFDT PSTE pour la branche du Régime général de Sécurité sociale praticiens conseils (IDCC 2603)

En revanche, la FFTV (Fédération française du tourisme et des vacances), réunion de GSOTF – signataire de l'accord constitutif – et de CAP France – non-signataire de l'accord constitutif –, organisation professionnelle représentative au sein de la branche du Tourisme social et familial, n'a pas adhéré à l'Opco ; elle ne siège donc pas au sein de la SPP à laquelle est rattachée ladite branche professionnelle.

4.4.3. Un Règlement intérieur général actualisé

Plusieurs ajustements ont été apportés au Règlement intérieur général par le Conseil d'administration des 2 février et 22 octobre 2021 :

- La précision concernant les représentants des COP : ces derniers doivent être localisés sur les territoires concernés.
- Les modalités de répartition des postes au sein des instances paritaires pour le mandat 2022-2025 (cf. supra).
- Au vu de la crise sanitaire, pour une participation plus active des membres désignés et pour permettre aux membres suppléants de participer aux réunions préparatoires, alors qu'ils ne peuvent participer aux réunions plénières, sauf s'ils remplacent un titulaire absent (pour certaines instances paritaires), l'admission d'un déroulement des réunions en format mixte (visioconférence/présentiel) ou en visioconférence.
- La mise à jour de l'article sur les conditions d'exercice de mandat en supprimant l'interdiction de siéger au sein d'une instance pouvant porter un éventuel conflit d'intérêt, et qui avait été inscrit au moment des candidatures régionales auprès d'Uniformation au titre du CÉP.

4.4.4. Les Rencontres Uniformation



En date du 29 novembre 2021, les Rencontres Uniformation ont rassemblé 108 administrateurs et membres désignés de l'Opco. Consacrées aux métiers et aux passerelles entre branches professionnelles, les interventions et témoignages ont mis en exergue les métiers en tension, de leur identification à l'évolution des pratiques de recrutement en utilisant les passerelles emploi : que

ce soit en conséquence de la crise sanitaire, de la montée en puissance du numérique et des enjeux liés à la transition écologique, mais aussi des spécificités de la cohésion sociale notamment sur des métiers souvent peu valorisés malgré leur rôle sociétal essentiel (métiers du grand âge, de l'animation, de la petite enfance, de l'insertion, de la médiation, de l'accompagnement...).

Les interventions de M. Bruno Lucas, Délégué général de la DGEFP puis de Mme Hélène Garner, Directrice du département Travail emploi compétences de France Stratégie, ont pointé les enjeux des branches professionnelles sur ces problématiques et les outils pour anticiper l'évolution des métiers et compétences dans une société en mutation constante.

Les témoignages autour de plusieurs projets sont venus apporter et illustrer des réponses concrètes accompagnées par l'Opco en matière de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP), de prospective, de passerelles métiers ou du développement de l'alternance :

- Les démarches mises en œuvre au niveau de deux branches professionnelles, Éclat et la Mutualité, pour identifier et caractériser les métiers en tension ou émergents et la détermination des principales évolutions pour les structures et leurs salariés.
- L'accompagnement de projets dans les territoires au plus près des besoins des structures : répondre à un enjeu fort de recrutement dans les Missions locales mis en œuvre dans le cadre du Plan « 1 jeune – 1 solution » en Ile-de-France ; accompagner la professionnalisation des jeunes sur des métiers en tension du tourisme social à travers l'alternance en région Provence – Alpes - Côte d'azur.
- L'accompagnement également de passerelles interbranches entre les ACI et l'aide à domicile, pour répondre à la fois à des enjeux d'insertion professionnelle et de métiers en tension.
- Enfin, comment Uniformation accompagne ces travaux auprès des branches professionnelles, des entreprises et des salariés, à travers le développement d'études & projets, de l'alternance et d'une communication adaptée et ciblée.

4.5. Un Plan de développement des compétences pour accompagner la transformation de l'Offre de services de l'Opco

La réforme de la formation professionnelle et la nouvelle organisation de l'entreprise avaient conduit à construire un Plan de développement des compétences biennuel 2020-2021. Les changements organisationnels et leurs conséquences sur les emplois ainsi que les compétences, avaient été estimés assez conséquents pour justifier le déploiement du plan sur deux ans.

Malgré un contexte sanitaire 2021, encore perturbé par la crise sanitaire, le Plan de développement des compétences 2021 a pu être réalisé complètement avec des ajustements de délais ou de format.

En 2021, les équipes ont été particulièrement accompagnées au développement des compétences métiers : mise en œuvre du CRM, la nouvelle offre de service et le dispositif alternance. Les accompagnements « mobilité » ont également été poursuivis.

Déclinaisons opérationnelles (AXE 21)	Indicateurs	Résultats
<p><i>Le Plan de développement de compétences engagé sur deux ans, ce qui l'inscrit dans une durée adaptée au développement des compétences métiers.</i></p>	<p align="center">Bilan annuel du Plan de développement des compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les résultats indiqués ci-dessous portent sur l'année 2021. Le contexte sanitaire moins contraignant a permis de réaliser la majorité des actions collectives intra ou internes prévues. ▪ Statistiquement la progression des départs en formation a donc notablement progressé : 1237 stagiaires contre 1065 en 2020 (<i>le salarié qui suit plusieurs formations est comptabilisé autant de fois que de formations suivies</i>). ▪ En termes d'investissements, le pourcentage le plus important a été consacré aux formations intra. <ul style="list-style-type: none"> - Interentreprises : _____ 38,39 % - Interne : _____ 7,48 % - Intra : _____ 51,14 % (32 % en 2020) - E-learning : _____ 2,99 % (20 % en 2021)
<p><i>4 de 5 domaines de compétences définis comme prioritaires au PDC, viennent en appui des axes stratégiques : développement, gestion opérationnelle, ingénierie et management.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les formations du domaine gestion opérationnelle, majoritaires en 2021, correspondent aux actions de formation CRM et le renforcement des connaissances des dispositifs de formation. ▪ Le développement correspond aux actions liées aux métiers de conseil en termes de communication, d'animation d'événements et de marketing pour la direction Communication.
<p><i>Articulation renforcée entre les projets collectifs de formation et les accompagnements individualisés.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2021, au total 26 parcours ont été mis en œuvre, 11 d'intégration et 15 de mobilité. ▪ À cela s'ajoutent 3 parcours collectifs. Ils concernaient les assistants projets secteurs professionnels, le pôle ingénierie de certification et de formation, et le centre d'appels (celui-ci doit se poursuivre en 2022).
<p><i>Contributions régulières des experts internes notamment sur l'alternance pour mettre à jour les connaissances.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les responsables alternance, CTN, AMOA ont été les plus sollicités en 2021.
<p><i>Déploiement de formations intra sur les thèmes de l'AFEST, de la certification, sur le métier de conseiller (posture et méthodes facilitantes), l'animation d'événements.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toutes ces formations ont été déployées. La formation : « Le métier de conseiller Opco » se poursuit en 2022 et un module complémentaire à la formation animation d'événements est prévu en 2022.

5. DE NOUVEAUX OUTILS ET TECHNIQUES POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS

Déclinaisons opérationnelles (AXE 22)	Indicateurs	Résultats
<i>Adapter l'offre de service emploi et formation professionnelle vers les entreprises et les salariés : revue en méthode d'amélioration continue des briques de l'ODS, et mise en place d'un process de suivi des réclamations adhérents.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de briques de services modifiées. ▪ Nombre de réclamations adhérents traitées. ▪ Nombre d'études de satisfaction conduites. ▪ Nombre de réunions de revue de l'ODS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de briques de service modifiées : 0. ▪ Nombre de réclamations adhérents : 864, dont 720 traitées. ▪ Nombre d'études de satisfaction conduites : 2. ▪ Nombre de réunions de revue de l'ODS : 1.
<i>Faire évoluer l'Offre de services digitale.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cf. Axe 11 pour l'externe. Nouvel intranet pour l'interne. 	<p>Réalisé</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolutions régulières des webservices sur Uniformation.fr en collaboration avec d'autres directions (exemple : Pôle développement Alternance pour les outils simulateurs et Alternance Connect) > 2 mises à jour du simulateur en six mois, une dizaine d'évolutions pour chacun des outils module événements et offres de formation. ▪ Veille régulière du contexte formation pro / Opco pour développer l'offre de services digitale (connexion avec La Bonne Alternance, et bientôt, une connexion à envisager avec Matcha). ▪ Lancés en 2021 pour 2022 : valorisation de la FOAD, construction d'un e-diagnostic RH. ▪ Lancement de la refonte de l'intranet.
<i>Evaluer la pertinence des services existant ou des nouveaux services identifiés.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etude bilan pour fin 2021. 	<p>Partiellement réalisé</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionnaires de satisfaction propres aux différents contenus, outils ou services proposés sur Uniformation.fr ou au format digital (newsletter adhérents). <p>Réalisé</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi des statistiques de consultation ou d'utilisation des services proposés en ligne. ▪ Suivi de performance régulier est mis en place pour toutes les campagnes emailing. Taux d'ouverture entre 25 et 32 %.

5.1. Le déploiement d'un CRM

L'outil CRM d'Uniformation a été mis en production le 5 février 2021.

Son objectif : le suivi des rendez-vous adhérents avec plus de 10 000 fiches « Rendez-vous », créées et complétées depuis la mise en production :

- 7 088 en 2021.
- 3 231 en 2022 jusqu'au 18 mai 2022

Le suivi des appels téléphoniques avec plus de 40 000 fiches « Appel téléphonique » depuis la mise en production :

- 23 371 appels entrants et 3.909 appels sortants en 2021.
- 11 523 appels entrants et 1.482 appels sortants en 2022 jusqu'au 18 mai 2022.

La complétude et le suivi de ces différentes fiches permettent, en ce qui concerne le récapitulatif adhérent, de suivre son besoin et lui proposer un accompagnement plus ciblé.

- Mise à disposition des utilisateurs différents outils au sein du CRM afin de monitorer plus en détail des éléments, notamment en rapport avec « l'Alternance ».
- Mise en place progressive et prochaine de la solution « touchdown » répondant aux besoins de mailing des campagnes marketing du département Communication et Marketing, ainsi que pour les campagnes régionales gérées par les différentes Régions.

5.2. Une nouvelle Offre de services proposée aux adhérents

Cette Offre de services, déployée en 2021, a été simplifiée et renforcée et répond aux objectifs suivants :

- Mettre en perspective les offres par une architecture avec des critères d'accès plus simples donc plus lisibles pour les adhérents.
- Proposer une montée en gamme des services plus cohérente.
- Veiller à la bonne articulation des services qui relèvent de « l'Alternance » et du Plan de développement des compétences.
- Faciliter l'accès aux financements externes du plan de relance.
- Une nouvelle offre de services structurée plus lisible selon la taille de l'entreprise (moins de 50 salariés / 50 salariés et plus), l'appartenance ou non à une branche professionnelle et le niveau de contributions.

Les offres sont ainsi nommées :

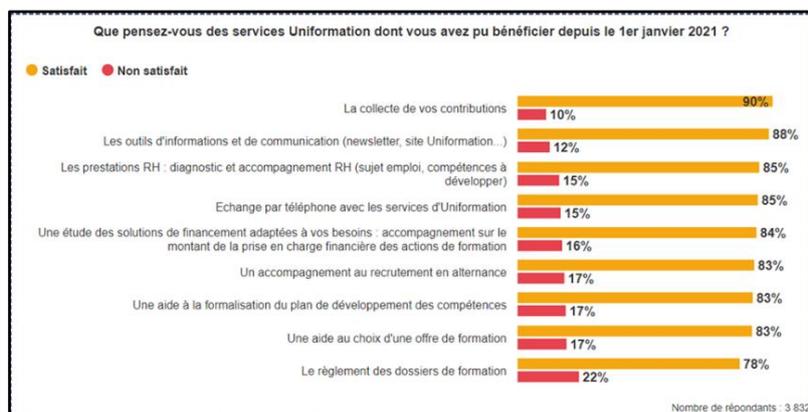
- **Accueil**, pour tous les adhérents (versement de la contribution légale obligatoire). En effet, la contribution légale, versée par tous, constitue la base de la relation d'adhérent avec l'Opco.
- **Appui**, pour les adhérents relevant d'une branche professionnelle et qui versent une contribution supplémentaire conventionnelle.
- **Accompagnement**, pour les adhérents versant une contribution supplémentaire volontaire qu'ils relèvent d'une branche professionnelle ou non. Les contributions volontaires peuvent permettre de renforcer notre accompagnement des entreprises par des services à forte plus-value en termes de conseil et d'individualisation.

Et les 4 domaines de services pour tous :

- Bénéficier d'un conseil RH de proximité.
- Développer et financer la formation dans ma structure.
- Recruter par l'alternance.
- Gérer mes dossiers, faciliter mon quotidien.

En 2021, Uniformalion s'est adapté afin de continuer à apporter des solutions efficaces, opérationnelles aux besoins de formation, de recrutement et de développement des compétences des entreprises de la Cohésion sociale.

Focus satisfaction : dans le cadre du baromètre emploi-formation, les adhérents ont été interrogés sur leur satisfaction de la qualité de l'offre de service depuis le 1^{er} janvier 2021. 3832 adhérents ont répondu, selon les services la satisfaction varie entre 78% et 90% de satisfaction.



5.3. UnifMarketing : un outil pour aller au-devant des adhérents

Conçu dans une logique marketing pour collecter, après accord des internautes, et exploiter toutes les données utiles d'Unifformation.fr, il permet de mettre à la disposition des équipes en lien avec les adhérents des contacts dits qualifiés. En effet, il est possible de suivre leur consommation d'informations sur le site et l'utilisation des différents outils alternance (simulateur) par exemple.

UnifMarketing a démarré avec les données liées à l'alternance. Chaque information relative à un dispositif ou une actualité liée à l'apprentissage, une simulation de coût d'un contrat d'apprentissage versus un contrat de professionnalisation est cotée. Cette cotation permet de prendre contact avec un adhérent actif dans les fonctionnalités en ligne sur l'alternance et de proposer une aide, un conseil dans la formalisation de son projet de recrutement en alternance. Les conseillers emploi formation ont alors accès aux diverses simulations de contrats.

L'outil s'enrichit de nouvelles thématiques au fil des mois : Offre de services, offres de formations clés en main, outils ressources humaines, etc.

5.4. Les analyses sur la qualité de services

La démarche qualité de services, qui vise une amélioration de la satisfaction des adhérents, s'est vu outiller en 2021, via le déploiement du CRM pour l'ensemble des collaborateurs au contact des adhérents, d'une fiche dédiée à l'enregistrement des réclamations clients. La construction et la mise en œuvre de ce module (de l'expression des besoins à la formation des utilisateurs), a permis de travailler en profondeur sur les pratiques internes de gestion des insatisfactions. L'accompagnement des utilisateurs, mais aussi des services traitants, fluidifie progressivement les process. L'exploitation régulière des données permet une vision factuelle de la satisfaction des adhérents et offre des perspectives sur les axes d'amélioration.

Cette mesure continue est complétée d'enquêtes de satisfaction qui offrent des précisions ponctuelles sur le niveau de qualité perçu par nos adhérents. Les résultats de la dernière enquête, portée par l'UCANSS pour le régime général de la Sécurité sociale, ont été analysés puis présentés aux managers afin d'établir, courant 2022, un plan d'actions d'amélioration.

5.5. La commande publique, enjeu de conformité et d'efficience

Unifformation, en qualité d'Opco, doit appliquer le code de la Commande publique sur l'ensemble des fonds gérés, y compris les fonds relevant des contributions conventionnelles, à la suite de l'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018, portant partie législative du code de la Commande publique (NOR : ECOM1818593Z) et au décret n° 2019-259 du 29 mars 2019.

Unifformation ne disposait pas d'une fonction dédiée.

L'année 2021 a permis :

- D'initier les premières actions en ce sens et de mettre en place et promouvoir la fonction « Coordination achats marchés publics » au sein d'Unifformation.
- De réaliser les premiers appels d'offres selon le code de la Commande publique.

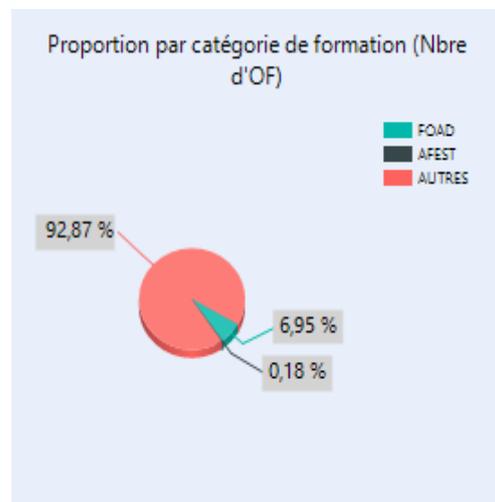
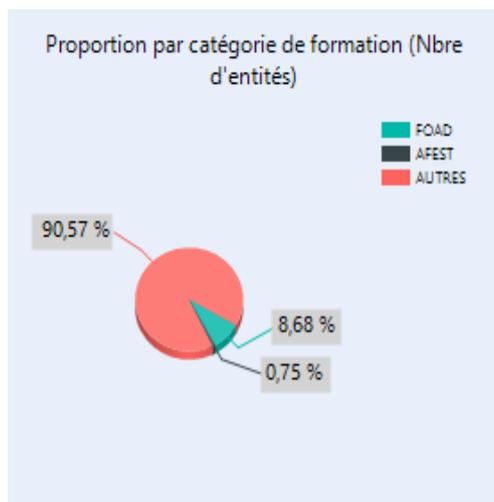
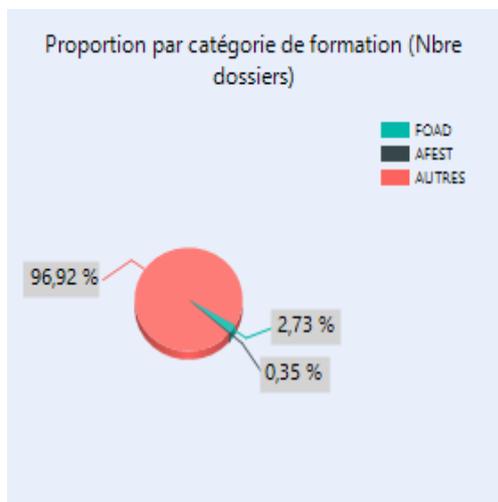
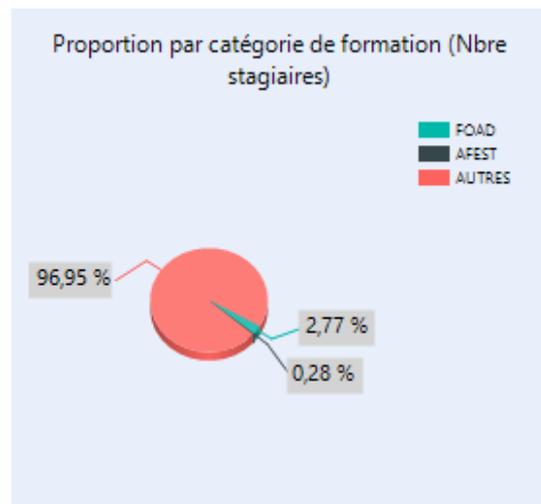
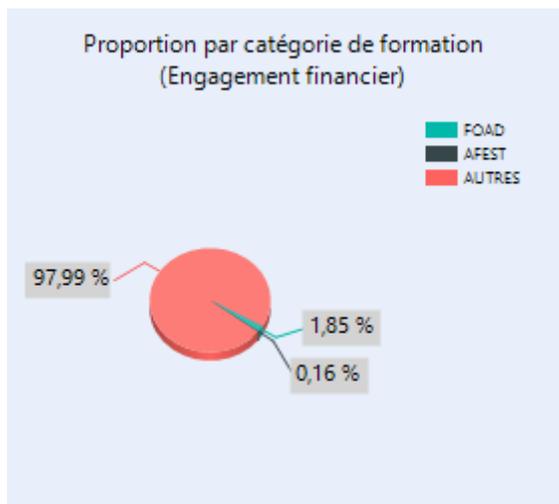
Cette année de construction se poursuit en 2022 avec une montée en charge du nombre de marchés réalisés sur tous les périmètres, afin de développer la conformité de l'Opco en matière de commande publique.

Déclinaisons opérationnelles (AXE 23)	Indicateurs	Résultats
<i>Recensement des achats par direction et réalisation d'une cartographie des achats.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion du guide interne et des outils. ▪ Nombre d'acheteurs internes formés. ▪ Mise en œuvre d'une fonction achat interne. 	<p>Fin 2021, début 2022, les directions ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finalisé le recensement des achats. ▪ Confirmé les durées des marchés. ▪ Indiqué la programmation des achats 2022. <p>La Direction générale a validé la programmation et les priorités 2022. Celle-ci a été présentée au Bureau du 24 mars 2022.</p>
<i>Définition des process achats formation et ingénierie RH et achats de fonctionnement.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formalisation des process. 	
<i>Mise en place d'un guide interne des achats et outils associés.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guide et outils. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le guide interne est utilisé par le Service coordination achats publics.
<i>Formation des acheteurs internes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'ateliers avec les directions métiers et fonctionnelles – études juridiques et spécificités Opco. ▪ Un atelier formatif pour les équipes régionales dans le cadre de l'analyse des offres du marché de prestations RH, et d'appui conseil AFEST.
<i>Accompagnement à la mise en place d'une fonction interne dédiée.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'actions. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En juin 2021, un poste de responsable de la coordination des achats publics a été créé par mobilité interne. Un accompagnement de la prise de fonction de la responsable a été engagé en août 2021. Il se poursuit en 2022. ▪ Dans le cadre du budget 2022 le service sera renforcé par un effectif supplémentaire dédié en CDD (Chargé de missions marchés publics).
<i>Réalisation des appels d'offres en marchés publics par les acheteurs internes avec le soutien de la fonction interne dédiée.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'appels d'offres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 appels d'offres ont été engagés en interne en conformité avec le code de la Commande publique : « Refonte de la plateforme intranet MyUnif », « Prestations de conseil RH et d'appui de conseil FEST » qui représente 34 lots régionaux et « Renfort administratif-externalisation du process instruction des contrats d'apprentissage3. ▪ La DSI, pour le renouvellement de l'infrastructure et le Service logistique pour les fournitures, ont fait appel à une centrale d'achats.

ANNEXE N°1 AU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Suivi des formations FOAD - AFEST Période 01/01/2021 - 31/12/2021

Financement	FOAD					AFEST					AUTRES					TOTAL				
	Engagement en €	Nb Stag	Nb Dossier	Nb Entité	Nb d'OF	Engagement en €	Nb Stag	Nb Dossier	Nb Entité	Nb d'OF	Engagement en €	Nb Stag	Nb Dossier	Nb Entité	Nb d'OF	Engagement en €	Nb Stag	Nb Dossier	Nb Entité	Nb d'OF
ALTERNANCE	3 287 207	470	297	343	143		0	0	0	0	204 356 875	21 297	20 874	8 507	2 670	207 644 083	21 767	21 171	8 604	2 693
CONVENTIONNEL	1 485 451	2 545	726	599	283	318 308	274	187	59	8	87 314 844	102 473	26 922	6 908	5 231	89 118 603	105 292	27 835	6 977	5 314
FIES_300PLUS		0	0	0	0		0	0	0	0	2 508	7	1	6	1	2 508	7	1	6	1
LEGAL	1 472 726	2 270	930	894	457	220 734	259	65	96	14	39 360 143	59 914	20 719	10 404	5 542	41 053 602	62 443	21 714	10 665	5 687
VOLONTAIRE	29 836	19	18	10	13		0	0	0	0	745 618	1 237	1 213	69	150	775 455	1 256	1 231	69	155
Total	6 275 220	5 245	1 956	1 730	779	539 042	533	252	150	20	331 779 988	183 840	69 425	18 058	10 413	338 594 251	189 618	71 633	18 273	10 592



Rythme mensuel des engagements AFEST-FOAD



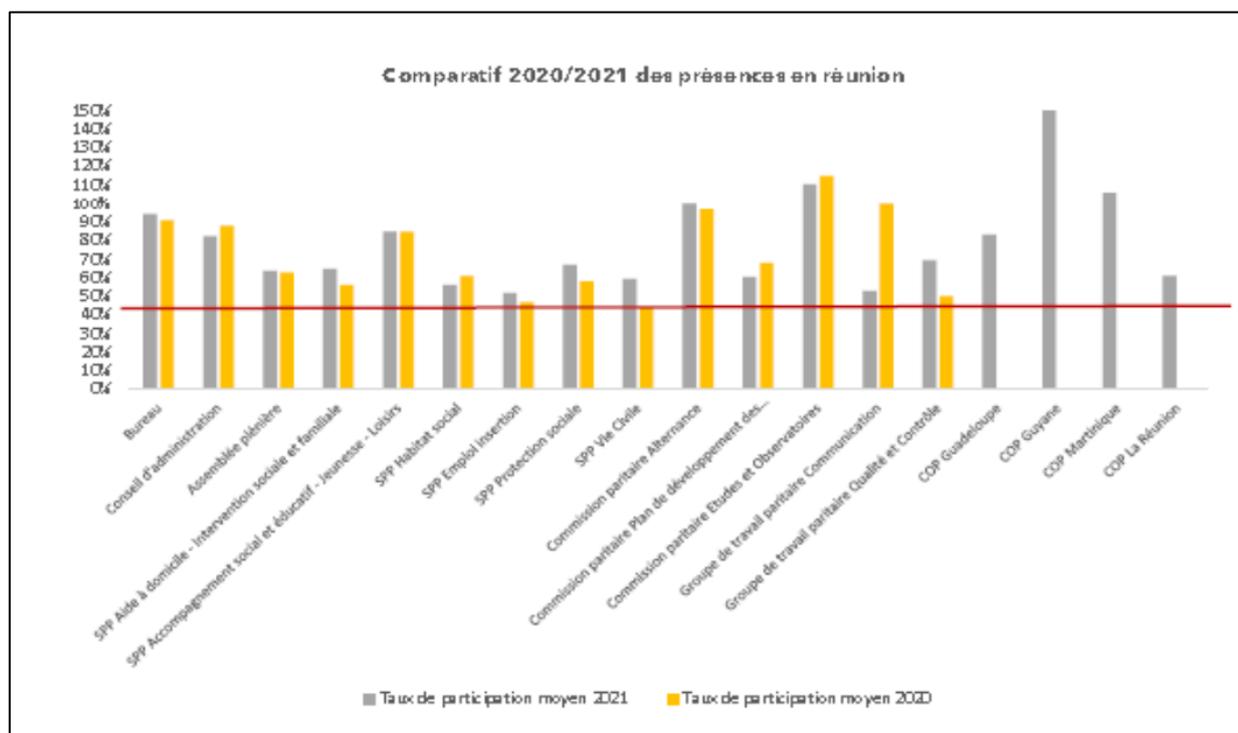
ANNEXE N°2 AU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Nombre de réunions et taux moyen de participation par rapport aux membres titulaires désignés

ANNÉE 2021

Instances paritaires	Nombre de réunions prévues (validé par le CA)	Nombre de réunions réalisées	Taux de participation moyen 2021	Taux de participation moyen 2020
Bureau	6	6	94%	91%
Conseil d'administration	5	5	83%	88%
Assemblée plénière	1	2	64%	63%
SPP Aide à domicile - Intervention sociale et familiale	4	3	65%	56%
SPP Accompagnement social et éducatif - Jeunesse - Loisirs	4	3	85%	85%
SPP Habitat social	4	3	56%	61%
SPP Emploi insertion	4	3	52%	47%
SPP Protection sociale	4	3	67%	58%
SPP Vie Civile	4	3	59%	44%
Commission paritaire Alternance (1)	4	3	100%	97%
Commission paritaire Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (1)	4	4	60%	68%
Commission paritaire Etudes et Observatoires (1)	4	4	110%	115%
Groupe de travail paritaire Communication (1)	4	3	53%	100%
Groupe de travail paritaire Qualité et Contrôle (1)	4	3	69%	50%
COP Guadeloupe (1)	3	3	83%	-
COP Guyane (1)	3	5	176%	-
COP Martinique (1)	3	3	106%	-
COP La Réunion (1)	3	3	61%	-

(1) les suppléants peuvent participer aux réunions, ce qui peut amener un taux de présence > 100%



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2021

TITULAIRES

Membres titulaires				
Collège	Organisation	Prénom	Nom	Mandat au Bureau
E	AGIRC-ARRCO	Benoît	EYMERY	
E	ANEM	Marie-Claude	AUVERGNE	Membre titulaire au Bureau
E	ANEM	Pierre-Yves	ALLIONE	Membre suppléant au Bureau
E	ELISFA	Sédalom	FOLLY	
E	ELISFA	Joëlle	GARELLO	Membre titulaire au Bureau
E	Familles Rurales	Michel	PILLON	
E	HEXOPEE	Sophie	DARGELOS	
E	HEXOPEE	David	CLUZEAU	Président
E	HEXOPEE	David	MAZUELLE	
E	POLE EMPLOI	Caroline	COMTE	
E	POLE EMPLOI	Thierry	BOUILLON	
E	SYNESI	David	HORIOT	
E	UCANSS	Elsa	BARBIER	
E	UCANSS	Caroline	GUGENHEIM	
E	UCANSS	Françoise	PICAUD	Membre titulaire au Bureau
E	UCANSS	Jean-Paul	PAGOLA	
E	UNML	Marc	KERRIEN	
E	USB Domicile	Carine	RYCKEBOER	
E	USB Domicile	Laurence	JACQUON	
E	USB Domicile	Hélène	LEMASSON-GODIN	
E	USB Domicile	François	EDOUARD	Trésorier adjoint
E	USH	Awa	TRAORE	
E	USH	Philippe	de NIJS	Membre titulaire au Bureau
E	USH	Jean-Christophe	MARGELIDON	Membre suppléant au Bureau
S	CFDT	Catherine	LESOIN	
S	CFDT	Alda Maria	GAULTIER	
S	CFDT	Sébastien	GIRAULT	Membre suppléant au Bureau
S	CFDT	Frédéric	FOURCAULT	
S	CFDT	Emmanuel	VAN BRABANT	Trésorier
S	CFDT	Loïc	LE NOC	
S	CFDT	Rémi	LOURDELLE	
S	CFE-CGC	Lydie	SARDAIS	Membre suppléant au Bureau
S	CFE-CGC	Antoine	PROST	Membre titulaire au Bureau
S	CFTC	Ana	DANTEC CIMAS	Membre titulaire au Bureau
S	CFTC	Marc	BOURGEOIS	
S	CGT	Christelle	DEPARPE	
S	CGT	Catherine	GATTI	Vice-présidente
S	CGT	Estelle	PIN	
S	CGT	François	CHASTAIN	Membre suppléant au Bureau
S	CGT	Jean-Louis	DUMAS	
S	CGT	Ahmed	HAMADI	
S	CGT	Emmanuel	LAFFARGUE	
S	CGT-FO	Natalia	JOURDIN	Membre titulaire au Bureau
S	CGT-FO	Patricia	CAMPIN	Membre suppléant au Bureau
S	CGT-FO	Yann	POYET	
S	CGT-FO	Eric	DENISET	
S	UNSA	Claire	ENGELSTEIN	Membre suppléant au Bureau
S	UNSA	Saïd	DARWANE	Membre titulaire au Bureau

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2021

SUPLÉANTS

Membres suppléants				
Collège	Organisation	Prénom	Nom	Mandat au Bureau
E	AGIRC-ARRCO	Elodie	MEGRET	
E	ANEM	Niad	CHRIST	
E	ANEM	Gilles	FOLIN	
E	ELISFA	Patrice	LAMBRECHTS	
E	ELISFA	Manuella	PINTO	Membre suppléant au Bureau
E	Familles Rurales	Clotilde	DU LAC	
E	HEXOPEE	Pierre	ROUSSEL	
E	HEXOPEE	Violaine	TROSSEILLE	Membre suppléant au Bureau
E	POLE EMPLOI	Corinne	TEVAR	
E	POLE EMPLOI	Bernard	THERET	
E	HEXOPEE	Jean-Luc	DURAND	
E	SYNESI	Christian	TREYSSEDE	
E	UCANSS	Sébastien	BARRE	Membre suppléant au Bureau
E	UCANSS	Cécile	ROUILLAC	
E	UCANSS	Richard	VIEAU	
E	UCANSS	Hélène	YVERT	
E	USB Domicile	Gwenaëlle	COGNET	
E	USB Domicile	Claire	PERRAULT	Membre suppléant au Bureau
E	USB Domicile	Yves	PIOT	
E	USB Domicile	Laure	SERVAT	
E	USH	Willy	GIRARD	
E	USH	Vincent	LOURIER	
E	USH	Julien	MESTRE	
S	CFDT	Samira	BLALI	
S	CFDT	Anne	GRIMAULT	
S	CFDT	Jean-Sébastien	MATHIEU	
S	CFDT	Cyril	PELTRIAUX	
S	CFE-CGC	Armelle	LEBRAS	
S	CFE-CGC	Jocelyne	SYLVA-MENDY	
S	CFTC	Frédéric	BELOUZE	Membre suppléant au Bureau
S	CFTC	Joël	CHIARONI	
S	CGT	Conchita	AGUILAR	
S	CGT	Cécile	BAHUT	
S	CGT	Bouziane	BRINI	
S	CGT	Camille	KHAIRALLAH	
S	CGT	Serge	RABINEAU	
S	CGT-FO	Laurence	GILBERT	
S	CGT-FO	Nacer	KALLEL	
S	CGT-FO	Didier	RIVIERE	
S	CGT-FO	Isabelle	ROUDIL	
S	UNSA	Luc	LESPINASSE	
S	UNSA	Lorenzo	VILLANI	

BARÈMES ET CRITÈRES DE RÉPARTITION DES POSTES
AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES DE L'OPCO COHÉSION SOCIALE

Mandat 2022 – 2025

CONSEIL D'ADMINISTRATION <i>(Article X de l'accord constitutif)</i>	
COLLEGE EMPLOYEURS	COLLEGE SALARIES
<p>Barèmes sur la base des Fonds gérés 2020 :</p> <p>< 5 000 000 €..... 0 poste</p> <p>Entre 5 000 000 € et 10 000 000 €..... 1 poste</p> <p>Entre 10 000 001 € et 20 000 001 €..... 2 postes</p> <p>>20 000 000 € 3 postes</p> <p>Les postes restant à pourvoir (3 postes) ont été attribués, dans une perspective de continuité à l'USB Domicile, l'UCANSS et Familles Rurales</p>	<p>Barème sur la base des suffrages valablement exprimés à fin Mai 2021 :</p> <p>Plus de 80 000 6 postes</p> <p>Entre 40 000 et 80 000 4 postes</p> <p>Inférieur à 40 000 2 postes</p> <p>Les postes de l'organisation de salariés Solidaires (2 postes) non-signataires de l'accord constitutif et non adhérent à l'OPCO Cohésion sociale ont été répartis comme suit : 1 poste pour la CFTD, 1 poste pour la CGT, pris sur le contingent des suppléants.</p>

Commissions paritaires - Groupes de travail paritaires – Conseils d'orientation paritaires	Répartition des postes du collège employeurs
Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	Au nombre de structure de moins de 50 salariés (base 2020)
Alternance	Au montant des engagements en € au 31.12.2020
Etudes et Observatoires	Au montant des fonds gérés 2020
Qualité & Contrôle	
Qualité & Contrôle	
Conseils d'orientations paritaires (Guadeloupe, Guyane, Martinique et La réunion)	Au montant des fonds gérés 2020 au sein de chacun des territoires
Les postes restant à pourvoir ont été attribués sur la base d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs du Conseil d'administration.	

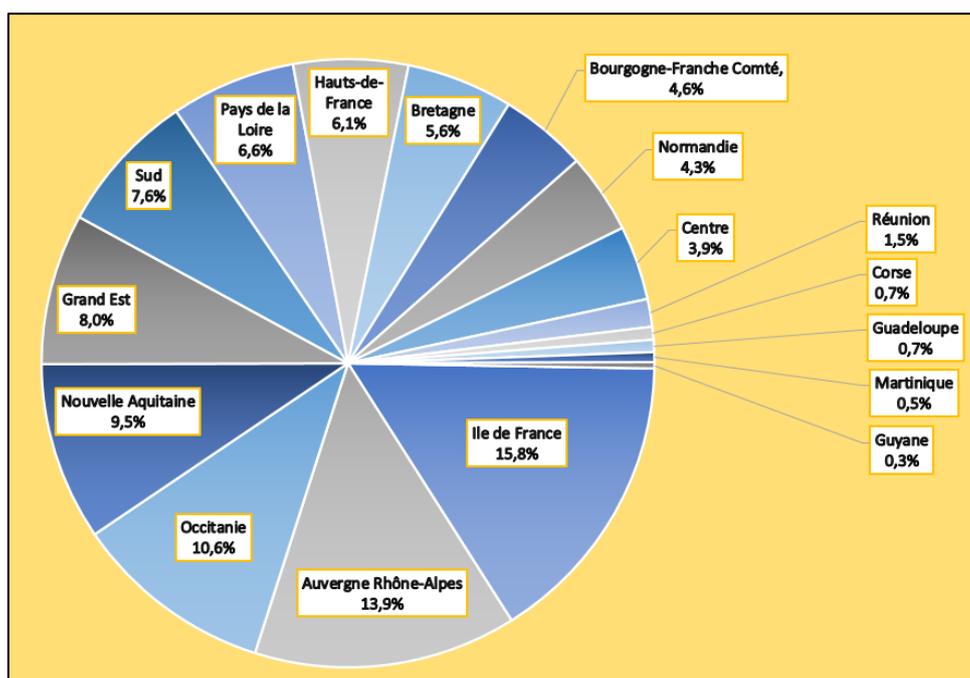
SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES
NOMBRE DE POSTES AU SEIN DE CHACUN DES COLLEGES
(comparatif avec mandat 2019/2021)

Sections paritaires professionnelles	Nombre de postes titulaires au sein de chaque collège (autant de suppléants)	
	Mandat 2022-2025	Mandat 2019-2021
Aide à domicile – Intervention sociale et familiale	8 titulaires	9 titulaires
Accompagnement social et éducatif – Jeunesse – Loisirs	10 titulaires	11 titulaires
Emploi Insertion	11 titulaires	11 titulaires
Habitat social	12 titulaires	22 titulaires
Protection sociale	21 titulaires	23 titulaires

PHOTOGRAPHIE DES ADHÉRENTS D'UNIFORMATION

(source : ESF 2021)

Classe de taille (nombre de salariés)	moins de 11	de 11 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 249	de 250 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	TOTAL
Nombre total d'entreprises adhérentes	19 571	4 459	4 785	2 354	159	352	244	37	31 961
% du total	61%	14%	15%	7%	0%	1%	1%	0%	
Nombre de salariés associés	76 530	64 858	146 998	214 955	35 603	120 612	220 685	284 977	1 165 218
% du total	7%	6%	13%	18%	3%	10%	19%	24%	
dont femmes	56 688	49 208	111 793	148 612	25 045	89 323	169 025	236 625	886 319
%	74%	76%	76%	69%	70%	74%	77%	83%	76%
Masse salariale déclarée (en M€)	1 247 M€	1 084 M€	2 403 M€	3 642 M€	723 M€	2 619 M€	5 302 M€	4 663 M€	21 684 M€
Nombre moyen de salariés	4	15	31	91	224	343	904	7 702	36



LE RAPPORT FINANCIER

2ème PARTIE

uniformation
Écoles sociales

Conseil d'Administration du 22 juin 2022

DOCUMENTS CONSOLIDÉS
Exercice 2021

	Pages
■ Compte de Résultat consolidé au 31/12/2021	2
■ Bilan consolidé au 31/12/2021	4
■ Annexe aux états financiers arrêtés au 31/12/2021	5
↳ Présentation de l'OPCO	8
↳ Faits caractéristiques de l'exercice	11
↳ Règles et méthodes comptables	13
↳ Informations complémentaires au 31/12/2021 relatives au bilan et au compte de résultat	23
■ Documents financiers par section financière	43
↳ Plan de développement des compétences -00 salariés	43
↳ Altéranance	71
↳ CPF	27
↳ Plan conventionnel	63
↳ Plan volontaire	69
↳ Primes compétences	75
↳ CF CD	79
↳ CF CDD	85
↳ Moyens communs : Unigestion	91

BILAN CONSOLIDÉ 2021 AVANT AFFECTATION DU RESULTAT

ACTIF	EXERCICE 2021			EXERCICE 2020	PASSIF	EXERCICE 2021	EXERCICE 2020
	NET	AMORT PROV	NET	NET			
IF DÉMOBILISABLE							
Immobilisations incorporelles	18 490 645,61	16 921 838,30	1 568 807,31	1 019 137,62	Prévisions pour décharges	3 204 028,12	4 082 933,30
Immobilisations corporelles	33 232 776,61	17 671 664,31	15 561 114,12	36 149 627,78	Prévisions pour non adhésion adhésion	0,00	0,00
Immobilisations en cours	0,00	0,00	0,00	0,00	Prévisions pour charges et charges	0,00	0,00
Immobilisations financières	57 432,04	0,00	57 432,04	194 109,11	Autres débits	2 630 630,00	2 236 933,00
Autres	5 018,25	0,00	5 018,25	5 018,25	Total I	148 538 471,47	134 778 748,22
Compte de Bilan Incertitude	71 387,62	0,00	71 387,62	79 810,99			
Total I	58 877 248,53	34 593 502,61	24 286 750,36	47 437 709,80			
IF CIRCULANT							
Adhésions et comptes rattachés	121 693 703,59	0,00	121 693 703,59	120 797 230,15	Engagements et dettes financières (banques)	52 930 082,09	36 419 724,21
Autre circulation	0,00	0,00	0,00	0,00	Adhésions et comptes rattachés	11 635 945,15	17 454 121,29
Apport en espèces (OPCO)	0,00	0,00	0,00	0,00	Finances	1 998 802,84	1 522 740,00
Autre circulation	52 646 591,92	0,00	52 646 591,92	37 640 944,39	Autres dettes	8 760 235,96	9 377 122,56
Autre circulation	17 428 505,00	0,00	17 428 505,00	17 428 505,00	Autres dettes - mandats et chèques	3 267 089,99	372 415,79
Autre circulation	4 811 174,31	1 243 828,13	3 567 346,18	17 546 539,69	Charges à payer sur EDF	30 639 800,59	15 330 621,12
Autres dettes	204 657 783,24	0,00	204 657 783,24	129 689 077,90	Produits consolidés évanescents	275 497 003,37	130 431 176,12
Charges courantes évanescents	188 979 839,61	0,00	188 979 839,61	182 835 174,22	Total III	21 243 027,07	30 769 836,00
Charges courantes évanescents	428 719,70	0,00	428 719,70	315 965,69			
Total II	588 996 343,69	1 243 738,83	549 732 435,32	487 864 952,97			
TOTAL GENERAL (Total I + Total II)	647 873 492,12	35 837 241,44	594 035 175,68	534 872 662,77	TOTAL GENERAL (Total I + Total II + Total III)	566 996 371,68	596 642 598,22

SYNTHÈSE

LES COMPTES de l'exercice clos le 31 décembre 2021 d'Uniformation (compte de résultat consolidé, bilan consolidé et annexe) qui vous sont présentés pour cette troisième année post-réforme, et au mitan de la Convention d'objectifs et de moyens signée le 12 mars 2020 avec l'État, se caractérisent par les chiffres clés suivants :

- Un **total du bilan** qui s'élève à 566.996.171 € dont 160.510.671 € de **fonds propres** et se décomposant par sections financières en :
 - Fonds conventionnels : _____ 142.070.876
 - Plan de développement des compétences : _____ 13.951.144
 - Fonds volontaires : _____ 1.738.831
 - CIF-CDD : _____ 1.538.612
 - CIF-CDI : _____ 939.533
 - Compte personnel de formation : _____ 271.677
 - Alternance : _____ 0

- Un compte de résultat faisant ressortir un total de produits 524.182.511 € et un total de charges de 558.450.608 €, soit un résultat négatif se décomposant comme suit :
 - Résultat de formation : _____ (7.084.306)
 - Résultat de fonctionnement : _____ (28.335.036)
 - Soit un **résultat d'activité de** _____ (35.419.342)
 - Résultat financier : _____ 625.266
 - Résultat exceptionnel : _____ 597.707
 - Impôts sur les sociétés : _____ (71.728)
 - Soit un **résultat comptable de l'exercice de** : _____ (34.268.097)

- Une **collecte globale** de 384.426.439 € (contre 364 M€ en 2020)

- Des **fonds gérés** de 309.165.225 €, en forte croissance par rapport à l'exercice 2020 (229 M€) et très supérieurs à l'estimation faite en 2020 (235 M€) et, a fortiori, au minimum requis pour l'agrément (200 M€).

- Des **frais de fonctionnement nets** de 28.335.036 € soit 9,1 % des fonds gérés, le budget ayant été fixé à 29.909.601 €. Ils respectent donc le plafond de 11,73 % fixé par la Convention d'objectifs et de moyens pour l'année 2021.

Marie-Claude AUVERGNE
Trésorière



Ana DANTEC CIMAS
Trésorière adjointe



1. LA COLLECTE – LES FONDS GÉRÉS

Avant de considérer les données chiffrées relatives à la **collecte**, un élément de contexte est à rappeler. En effet, si l'exercice 2021 est le dernier où les opérations de collecte des contributions légales étaient confiées aux Opco, avant d'être transférées en 2022 à l'Urssaf et à la MSA, les modalités de collecte ont encore subi des modifications pour cette dernière campagne.

En effet, le décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 « *relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle* » a innové, puisqu'il a mis en place, pour la première fois, un acompte pour les entreprises de moins de 11 salariés qui devait être acquitté en septembre 2021.

Les instances d'Uniformation se sont émues de cette disposition et ont adressé le 14 janvier 2021 un courrier à la DGEFP afin qu'il soit permis à Uniformation de ne pas procéder à cet appel pour les raisons suivantes :

- Uniformation avait la trésorerie nécessaire pour assumer les prises en charge et le règlement de l'ensemble des dossiers « Alternance » sans aucun risque de rupture d'ici l'apurement de février 2022.
- Ces entreprises étaient déjà confrontées à des problèmes de trésorerie liés à la crise sanitaire.
- La charge supplémentaire qu'occasionnerait, pour Uniformation, la mise en place de cet acompte en termes de développement informatique, mais également en termes de ressources humaines, charge qui viendrait grever le budget de fonctionnement.

La demande d'Uniformation n'a toutefois pas été entendue, la DGEFP soulignant que l'existence d'un plancher de mise en recouvrement atténuerait les impacts négatifs mis en évidence. Pour autant, alors qu'Uniformation avait proposé de retenir un seuil de recouvrement de 350 €, c'est finalement un montant minimum de 100 € qu'a instauré le décret n°2021-1173 du 10 septembre 2021 « *relatif au premier acompte devant être versé par les entreprises de moins de onze salariés aux Opérateurs de compétences, au titre du financement de la formation professionnelle pour l'année 2021* ». De fait, ce ne sont pas moins de 14 918 bordereaux d'appel qui ont été établis par Uniformation pour ce nouvel acompte.

Quant aux dispositions qui régiront les futures opérations de collecte, elles ont été fixées par l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 « *relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage* ». Celle-ci officialise notamment 2 échéances importantes : celle du 1^{er} janvier, date à laquelle les branches professionnelles pourront opter soit pour laisser les opérations de collecte de leurs contributions supplémentaires pour le développement de la formation continue entre les mains de leur Opco, soit pour les confier à l'Urssaf. C'est également à partir du 1^{er} janvier 2024 que les Opco ne pourront plus collecter les contributions conventionnelles d'aide au paritarisme.

Tous les impacts de cette ordonnance ont été détaillés aux membres du Conseil d'administration d'Uniformation lors d'une intervention commune de la DGEFP et de France Compétences le 22 octobre 2021.

2 décrets parus au Journal officiel du 31 décembre 2021 :

- décret n°2021-1916 « *relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage* »,
- décret n°2021-1917 « *relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage* »,

ont parachevé l'édifice réglementaire encadrant ce transfert de collecte, en précisant, notamment, les modalités d'établissement et de diffusion des tables de correspondance entre les Opco et leurs entreprises adhérentes.

S'agissant cette fois-ci des **fonds gérés**, le décret n°2021-1916 précité a un impact réel sur la capacité du Conseil d'administration d'Uniformation à piloter au mieux les intérêts des entreprises et de leurs salariés, en ce qu'il entérine la situation de fait, constatée fin 2021 : France Compétences n'est plus tenu de communiquer avant le 30 septembre aux Opco les modalités de répartition des fonds et une estimation dotations correspondantes. L'échéance est désormais reportée de deux mois, soit au 30 novembre. C'est ainsi que les dotations prévisionnelles pour 2022 au titre du Plan de développement des compétences et de l'alternance ont été notifiées le 1^{er} décembre 2021 à la Direction générale d'Uniformation.

Cette communication tardive n'a pas manqué de retarder la fixation des modalités de prise en charge pour l'année 2022. Les adhérents n'ont ainsi pu en être informés qu'à l'issue du Conseil d'administration du 16 décembre 2021, ce qui n'a pas été propice à des départs en formation dès les premières semaines de janvier 2022.

L'exercice 2021 fait apparaître un total de collecte de 384 426 439 €.

Résultat de la collecte brute comptable encaissée 2021 ventilée par sections financières

France Compétences	Plan de développement des compétences	Alternance	Conventionnel	Volontaire	Total
133 428 363	21 881 046	101 977 653	104 923 134	22 216 243	384 426 439

De cette collecte, seule celle de la section financière conventionnelle correspond aux fonds gérés. Les collectes légales, Plan de développement des compétences et « Alternance », sont sujettes à recalcul de la part de France Compétences qui notifie alors des « dotations » au titre de l'année. Quant à celle du volontaire, des retraitements comptables sur la variation des produits constatés d'avance entre 2020 et 2021 sont à prendre en compte.

Le tableau de la composition des fonds gérés présente le passage de la collecte aux fonds gérés par sections financières ; les fonds gérés de l'Opco au titre de 2021 s'élèvent à 309 165 225 €, montant servant de base à la détermination des taux de réalisation 2021 de la Convention d'objectifs et de moyens.

Les fonds gérés 2020 se sont élevés à 233 906 K€, soit 75 260 K€ en-deçà de cette année. Cette variation s'explique principalement par l'accès en 2021 à la péréquation pour une dotation définitive de 57 438 K€ et de 7 352 M€ de collecte alternance supplémentaire.

La dotation attribuée par France Compétences au titre Plan de développement des compétences est quant à elle supérieure de 1 200 K€ à 2020, sachant qu'une dotation complémentaire définitive a été signifiée après clôture des comptes, pour un montant de 1 M€, dotation qui sera intégrée aux fonds gérés 2022.

Les fonds gérés sur la section financière dédiée aux contributions conventionnelles d'un montant de 104 923 K€, sont supérieurs de 5 500 K€ à ceux comptabilisés en 2020. Les fonds de la section financière dédiée aux contributions volontaires, présentent une augmentation de 3 765 K€ à la faveur des retraitements comptables relatifs aux produits constatés d'avance, s'élevant à 6 847 K€ à la clôture de l'exercice 2021 contre 11 737 K€ un an plus tôt, soit une contraction de 4 890 K€.

COMPOSITION DES FONDS GERES								
2021	PDC	Alternance	TOTAL	Conventionnel	Volontaire	OPCO	France Compétence	TOTAL des fonds collectés
Contribution Formation Professionnelle	21 881 046	94 189 343	116 070 389			116 070 389	133 428 363	
Taxe Apprentissage		5 267 256	5 267 256			5 267 256		
CSA		2 521 055	2 521 055			2 521 055		
Total Fonds légaux	21 881 046	101 977 653	123 858 700			123 858 700	133 428 363	257 287 063
Contributions supplémentaires				104 923 134	22 216 243	127 139 377	0	
Total collecte	21 881 046	101 977 653	123 858 700	104 923 134	22 216 243	250 998 077	133 428 363	384 426 440
PDC complémentaire	4 031		4 031			4 031	0	
PCA sur fonds gérés					4 889 795	4 889 795	0	
Péréquation		57 438 505	57 438 505			57 438 505	-57 438 505	
Reversements à France Compétence	-4 165 183		-4 165 183			-4 165 183	4 165 183	
Total Fonds gérés	17 719 894	159 416 158	177 136 052	104 923 134	27 106 038	309 165 225	80 155 041	

2. LES SUBVENTIONS

Les conventions de subventions signées en 2021 représentent 94 123 K€ (hors frais de gestion) pour un montant de 73 445 K€ en 2020, soit près de +28 % cette année.

Cette hausse s'explique principalement par la subvention FNE qui a été reconduite en 2021 pour un montant de 4 845 K€, mais dont un avenant acte un complément de financement spécifique des reconversions ou promotions par l'alternance de 10 919 K€ (hors frais de gestion).

Le financement de la CNSA est en augmentation par rapport à l'année dernière, la part 2021 passe à 18 767 K€ contre 11 641 K€ l'année dernière.

La subvention du PIC IAE a également été reconduite en 2021, mais un avenant est venu compléter le financement de 3 600 K€.

Cette année, la convention POEC de Pôle emploi, couvre 2 années : 6 528 K€ pour 2021 et 6 123 K€ pour 2022. En 2020 le financement était de 4 890 K€ dont 600 K€ pour le projet HOPE.

La convention HOPE de Pôle emploi passe de 600 K€ à 154 K€ en 2021.

Concernant les aides de l'État, les lignes accordées pour 2021 du plan pauvreté et du plan petite enfance ont été annulées au vu des faibles consommations, et la convention plan aidant numérique a été signée pour 2 594 K€ sur la période 2021-2022.

ÉTAT DES SUBVENTIONS SIGNÉES

FINANCEURS		Montant des conventions signées en 2020 (hors frais de fonctionnement)	Montant des conventions signées en 2021 (hors frais de fonctionnement)
PLAN	CNSA	11 641	18 767
	DIRECCTE	172	247
	FSE	3 063	0
	PIC IAE	38 000	41 600
	POLE EMPLOI	4 890	12 805
	Conseils régionaux	878	400
	Conseils départementaux	326	82
	Plan pauvreté (travail social et petite enfance)	6 864	0
	Plan aidant numérique	0	2 594
	FNE formation parcours	5 611	4 845
	TOTAL	71 445	81 339
Alternance	CNSA	2 000	1 700
	FNE Pro-A relance		10 919
	Conseils régionaux		165
	TOTAL	2 000	12 784
TOTAL		73 445	94 123

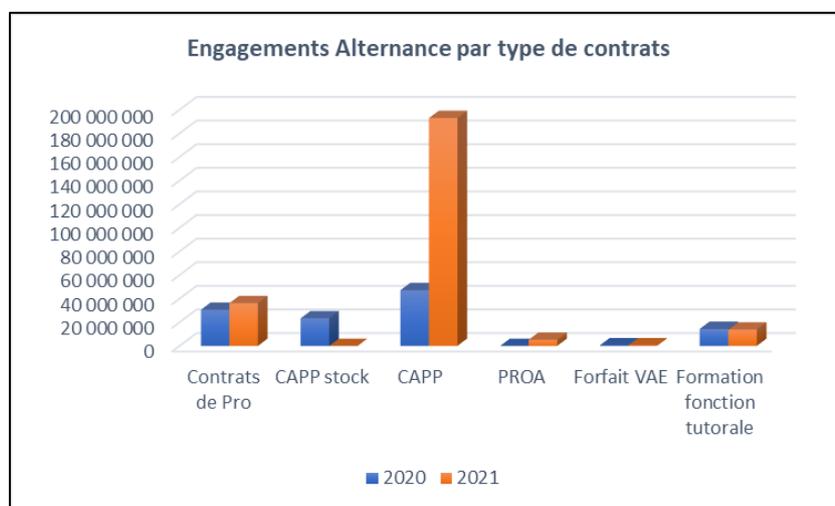
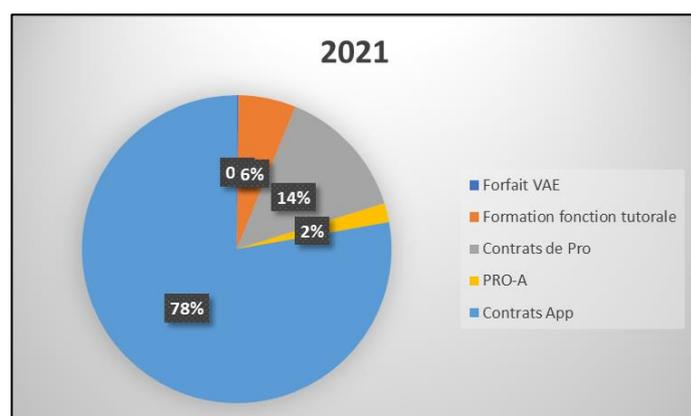
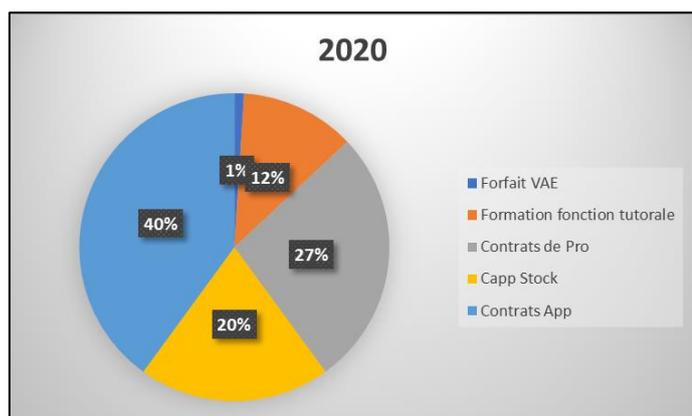
3. LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ENGAGEMENT

L'année 2021 présente une augmentation d'engagement de 81 % par rapport à 2020, dont la section « Alternance » qui a (un peu plus que) doublé avec un montant engagé de 250 M€ contre 116 M€ en 2020, soit 134 M€ d'augmentation d'engagements financiers sur les 205 M€ constatés au global.

Pour autant, la plus grande progression d'engagement en pourcentage reste celle de la section financière du Plan de développement des compétences, avec une progression de 236 %, soit près de 30 M€.

Concernant le Plan de développement des compétences, un disponible plus élevé dû principalement à un Report à nouveau élevé, a permis de plus que doubler la ligne budgétaire « solidarité financière », où les engagements sont passés de 4 405 K€ à 31 400 K€.

ENGAGEMENTS PAR SECTIONS FINANCIERES									
VOLETS	Evolution	ENGAGEMENTS BRUTS 2021	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2021	ENGAGEMENTS BRUTS 2020	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2020
PDC -50	236%	44 651	701	3 872	41 480	13 247	360	1 278	12 329
CONVENTIONNEL	33%	100 484	58 617	6 926	152 175	85 920	39 293	10 699	114 514
VOLONTAIRE	43%	21	16 986	2	17 005	46	11 876	2	11 920
ALTERNANCE	115%	256 108		6 200	249 909	117 816		1 757	116 059
CPF		0		0	0	0		0	0
CIF CDI		0		0	0	0		0	0
CIF CDD		0		0	0	0		0	0
TOTAL	81%	401 265	76 304	16 999	460 570	217 029	51 529	13 736	254 822



Les décaissements suivent la progression des engagements avec une augmentation de 88 % par rapport à 2020 ; « l'Alternance », avec 105 M€ de décaissements supplémentaires, représente à elle seule 60 % de la progression de décaissements en montant. La plus forte évolution reste, tout comme pour l'engagement, celle du Plan de développement des compétences avec une progression de 413 % par rapport à 2020. S'agissant des sections financières CPF et CIF, qui sont gérées en extinction et ne présentent bien évidemment plus d'engagement, le volume de leurs décaissements se retrouve fortement amoindri cette année. Lors de la future clôture comptable 2022, les fonds engagés recyclés seront transférés à la section financière « Alternance ».

DECAISSEMENTS PAR SECTIONS FINANCIERES							
VOLETS	Evolution	décaissements des charges de formation 2021	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2021	Total charges 2021	décaissements des charges de formation 2020	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2020	Total charges 2020
PDC -50	413%	22 348	11 177	33 525	18 981	-12 440	6 541
CONVENTIONNEL	36%	122 585	2 952	125 537	80 471	11 750	92 221
VOLONTAIRE	56%	17 343	416	17 759	12 967	-1 571	11 397
ALTERNANCE	118%	112 400	81 247	193 647	56 547	32 139	88 686
CPF	-97%	8 204	-8 311	-107	20 452	-24 216	-3 764
CIF CDI	-100%	2 304	-2 301	3	6 648	-3 785	2 863
CIF CDD	-94%	68	-114	-46	586	-1 302	-716
TOTAL	88%	285 252	85 066	370 318	196 653	576	197 229

LES FONDS PROPRES DES SECTIONS FINANCIERES

Les fonds propres ont été diminués de moitié alors même que la dotation de France Compétences est supérieure de 1 200 K€ à celle de l'an dernier.

Cela est dû à la poussée des charges de formation en hausse de 413 %.

Les fonds propres sont nuls du fait des engagements supérieurs à nos ressources, ce qui a engendré l'accès à la péréquation qui ne se déclenche qu'au moment où les fonds disponibles sont inférieurs au besoin. Il est à noter que le versement de cette péréquation se concrétisera dès lors que la trésorerie deviendra insuffisante pour couvrir les règlements.

<u>Ressources et emplois de la section financière dédiée au PDC- 50 salariés en 2021</u>	
PDC -50 Salariés en K€	Montant
Collecte brute	21 881
Dotation France compétence	-4 161
frais de gestion	-1 628
Fonds propres au 1/1/2021	27 037
transfert de Fonds mutualisés	0
Subventions (cofinancements Régions, etat, pole emploi..)	3 590
Placements Financiers et produits divers	757
Total ressources 2021	47 476
Charges de formation	-33 525
Total charges de formation 2021	-33 525
Total Fonds propres au 31/12/2021	13 951

<u>Ressources et emplois de la section financière dédiée à l'ALTERNANCE en 2021</u>	
ALTERNANCE en K€	Montant
Collecte brute	101 978
frais de gestion	-14 649
Fonds propres au 1/1/2021	42 174
Péréquation France Compétences	57 439
transfert de Fonds mutualisés	3 519
Subventions (CNSA, cofinancements Régions...)	2 386
Placements Financiers et produits divers	801
Total ressources 2021	193 647
Charges de formation	-193 647
Total charges de formation 2021	-193 647
Total Fonds propres au 31/12/2021	0

<u>Ressources et emplois de la section financière dédiée aux contributions conventionnelles en 2021</u>	
solde des FM au 31/12/2021 CONVENTIONNEL en K€	Total
Collecte brute	104 923
frais de gestion	-10 626
Fonds propres au 1/01/2021	121 483
Subventions (Cnsa, fse,...)	51 488
Placements Financiers et produits divers nets	1 678
Total ressources 2021	268 947
Budget & MIAS dont reports de budgets	-42 052
Enveloppes Aides Financières (DAF)	-53 142
Actions Collectives (ACN & ACT) et Projets Qualifiés (PQ)	-30 344
Transfert OPCO	-1 339
Total charges de formation 2021	-126 876
Total Fonds propres au 31/12/2021	142 071
report budget 2021	974
fonds réservés 2021	30 932
Réserves fonds de roulement au 1/1/2021	5 370
Solde des fonds mutualisés du conventionnel au 31/12/2021	104 796

<u>Décomposition du solde de la section financière dédiée aux contributions conventionnelles au 31/12/2021</u>	
BRANCHES	FONDS MUTUALISES
AIDE A DOMICILE	31 106
ALISFA	24 525
Familles Rurales	335
ECLAT	16 564
HLA (FSJT/SOLIHA)	3 001
TSF	746
ESH	2 478
OPH	2 945
COOP HLM	938
RQ	1 784
ADITIG (EX CAUE)	178
Mutualité	2 212
RGSS	1 227
MLPAIO	6 155
ACI	9 307
TOTAL BRANCHES	103 502
Formcoop	58
GOEES	621
Fonds conventionnels résiduels	615
TOTAL FONDS MUTUALISES CONVENTIONNEL	104 796

- Les fonds propres sur le volontaire sont composés de la quote-part de réserve d'Unigestion affectée en fonds de roulement pour 898 K€, et du Report à nouveau pour 840 K€ dont 425 K€ issus de 2018.

<u>Ressources et emplois de la section financière dédiée aux contributions volontaires en 2021</u>				
Volontaire en K€	BUDGET	VOLONTAIRE COFI	VOLONTAIRE ACTION CHOISIE	Total
Collecte brute	21 799	399	19	22 216
PCA 2021	4 890			4 890
frais de gestion	-1 308	-24	-1	-1 333
Fonds propres au 1/1/2021		163	1 544	1 707
transfert de Fonds mutualisés	-8 331			-8 331
Subventions (FPSPP,FSE, cofinancements Régions...)		385		385
Placements Financiers et produits divers	-66			-66
produits exceptionnels			30	30
Total ressources 2021	16 983	923	1 592	19 498
Charges de formation	-16 983	-756	-19	-17 759
Total charges de formation 2021	-16 983	-756	-19	-17 759
Total Fonds propres au 31/12/2021	0	167	1 572	1 739

- *L'évolution des fonds propres sur le CPF est liée aux reprises de charge à payer pour EFF supérieures aux réalisations sur dossiers clos. Ces fonds propres seront reversés, déduction faite des frais de fonctionnement liés à la gestion des soldes de dossiers, estimés à 65 K€, à la section financière « Alternance » à l'extinction des dossiers qui est prévue fin 2023.*

Ressources et emplois de la section financière dédiée au CPF en 2021	
CPF en K€	Montant
Collecte brute	0
frais de gestion	-99
Fonds propres au 1/1/2021	165
transfert de Fonds mutualisés	
Subventions (cofinancements Régions...)	0
Placements Financiers et produits divers	99
Total ressources 2021	165
Charges de formation	107
Total charges de formation 2021	107
Total Fonds propres au 31/12/2021	272

- *Les fonds propres des CIF seront reversés à la section financière « Alternance » à l'extinction des dossiers. Ils sont composés principalement des Reports à nouveau antérieurs à 2019 pour 40 % ; 60% ont déjà été transférés à la section financière « Alternance » en 2020, conformément à l'art. 2 du décret n° 2020-1434 du 24 novembre 2020. Ils sont complétés, d'une part par des reprises de charge à payer pour EFF supérieures aux réalisations effectives sur dossiers clos et, d'autre part, des produits divers (dont des annulations de lettres-chèques âgées non débitées).*

Ressources et emplois des sections financières CIF CDI & CIF-CDD en 2021		
CIF en K€	CIF-CDI	CIF-CDD
Collecte brute	0	0
frais de gestion		
Fonds propres au 1/1/2021	738	1 474
transfert de Fonds mutualisés		
Subventions (cofinancements Régions...)		
Placements Financiers et produits divers	206	18
Total ressources 2021	944	1 492
Charges de formation	-3	46
Total charges de formation 2021	-3	46
Total Fonds propres au 31/12/2021	940	1 539

4. L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

RESULTAT DE FONCTIONNEMENT DE L'EXERCICE 2021						
	Réalisé 2021	Budget voté le 16/12/2021	Ecart 2021		Réalisé 2020	2021 / 2020
			Montant	%		
Locaux	2 268 355	2 452 255	-183 900	-7,5%	2 405 919	-5,7%
LOYERS ET CHARGES LOCATIVES	300 325	360 000	-59 675	-17%	343 100	-12%
FRAIS LIÉS AUX DEMENAGEMENTS	11 413	33 000	-21 587	-65%	30 941	-63%
CHARGES DE COPROPRIETES	80 909	95 000	-14 091	-15%	94 113	-14%
IMPOTS LOCAUX	226 148	225 000	1 148	1%	248 544	-9%
ASSURANCE BUREAUX	14 787	15 740	-953	-6%	15 740	-6%
HONORAIRES LIÉS AUX LOCAUX	18 880	18 000	880	5%	33 495	-44%
ENTRETIEN REPARATION LOCAUX ET MOBILIER	468 894	405 000	63 894	16%	368 701	27%
DOT.AMORTISSEMENTS DES LOCAUX	360 292	431 500	-71 208	-17%	423 502	-15%
DOT.AMORTISSEMENTS AGENCEMENTS INSTAL.	416 956	485 000	-68 044	-14%	450 637	-7%
EAU ELECTRICITE	89 115	115 000	-25 885	-23%	107 162	-17%
DOT.AMORTISSEMENTS MOB.MATERIEL DE BUREAU	98 494	94 015	4 479	5%	104 242	-6%
ARCHIVAGE	113 696	125 000	-11 304	-9%	148 122	-23%
PERSONNEL EXT.A L'ENTREPRISE LIÉS AUX LOCAUX	68 446	50 000	18 446	37%	56 199	22%
RESSOURCES EN ATTENUATION DES LOCAUX					-18 579	-100%
Personnel	22 500 557	21 783 500	717 057	3,3%	21 475 146	4,8%
REMUNERATIONS (dont primes, intéressement...)	13 718 993	13 414 000	304 993	2%	13 392 497	2%
COTISATIONS ET AUTRES CHARGES SOCIALES	8 173 984	7 992 000	181 985	2%	7 800 985	5%
DIVERS (avantage en nature, prevoyance...)	-267 224	-200 000	-67 224	34%	-196 758	36%
PERSONNEL EXTERIEUR A L'ENTREPRISE	723 780	493 000	230 780	47%	359 095	102%
RECRUTEMENT	77 931	30 000	47 931	160%	64 481	21%
ASSURANCE POUR LE PERSONNEL	12 519	12 500	19	0%	12 447	1%
EXPERT CSE	60 575	42 000	18 575	44%	42 399	43%
Informatique	2 174 093	2 427 498	-253 405	-10,4%	3 727 076	-41,7%
MAINTENANCE MAT ET LOGICIELS	479 118	447 100	32 018	7%	484 944	-1%
SYSTEME D'IMPRESSION	354 923	367 000	-12 077	-3%	370 700	-4%
PRESTATIONS	119 970	113 000	6 970	6%	280 320	-57%
ASSURANCES MAT. ET LOGICIELS	11 088	12 920	-1 832	-14%	12 312	-10%
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. INFORMATIQUES	493 299	728 978	-235 679	-32%	1 603 275	-69%
LIAISONS INTERNET - TELECOMMUNICATIONS	715 695	758 500	-42 805	-6%	975 525	-27%
Information communication	742 482	687 419	55 063	8,0%	707 711	4,9%
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. COMMUNICATION	72 846	87 419	-14 573	-17%	111 952	-35%
INFORMATION COMMUNICATION	669 636	600 000	69 636	12%	595 759	12%
Autres charges	1 711 641	2 012 180	-300 539	-14,9%	1 715 470	-0,2%
LOCATION DE VEHICULES	303 613	338 400	-34 787	-10%	387 958	-22%
ASSURANCE VEHICULES	62 284	67 680	-5 396	-8%	67 374	-8%
ENTRETIEN ET REP. VEHICULES	101 546	75 000	26 546	35%	72 395	40%
FRAIS DE CARBURANT	63 846	130 000	-66 154	-51%	87 351	-27%
FRAIS DE PEAGES+PARKINGS	10 483	45 000	-34 517	-77%	23 017	-54%
TRANSPORTS ADMINISTRATIFS	67 546	98 000	-30 454	-31%	97 604	-31%
MISSIONS RECPT.DEPLACEMENTS	53 634	185 000	-131 366	-71%	67 440	-20%
POSTE	205 663	250 000	-44 337	-18%	188 062	9%
FOURNITURES ET PETITS MATERIELS	190 840	70 000	120 840	173%	216 940	-12%
IMPRIMES ADM. ET INFORMATIQUES	10 063	20 000	-9 937	-50%	9 016	12%
DOCUMENTATION GENERALE	29 606	30 000	-394	-1%	45 837	-35%
HONORAIRES ADMINISTRATIFS	530 863	502 000	28 863	6%	371 843	43%
PARTICIPATION AU GIE D2OF	23 044	23 000	44	0%		-1%
SERVICES BANCAIRES	28 150	35 000	-6 850	-20%	23 253	21%
ROUTAGE ET PRESTATIONS	3 808	20 000	-16 192	-81%	2 210	72%
ANIMATION REGIONS	0	43 000	-43 000	-100%	3 348	-100%
DIVERS	0	100	-100	-100%	4 735	-100%
ADMINISTRATEURS	26 650	80 000	-53 350	-67%	47 087	-43%
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	29 397 128	29 362 851	34 277	0,1%	30 031 322	-2,1%
PRODUIT DE GESTION DE COFINANCEMENT	-2 431 258	-2 058 250	-373 008	18%	-1 341 955	81%
RESSOURCES EN ATTENUATION CPNEF	-161 770	-120 000	-41 770	35%	-159 128	2%
SUBVENTION FRANCE COMPÉTENCES pour CEP et REPRISE PROV CIF			0		-415 043	
TOTAL NET DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	26 804 100	27 184 601	-380 501	-1,4%	28 115 196	-4,7%
Frais de mission :prestations externes nettes	1 093 965	1 350 000	-256 035	-24,1%	-372 442	-394%
OBSERVATOIRES (Budget CPEO)	304 502	300 000	4 502	2%	-665 328	-146%
ETUDES (Budget CPEO)	118 540	100 000	18 540	19%	-178 738	-166%
DIAGNOSTICS ACCOMPAGNEMENTS (Zoom)	559 214	950 000	-390 786	-41%	467 854	20%
PCRH	111 709		111 709			
PRESTATION RESSOURCES REGIONALES					3 770	
Frais de fonctionnement financés par prélèvement de l'OPCO sur les fonds gérés	27 898 065	28 534 601	-636 536	-2,2%	27 742 754	0,6%
Frais de fonctionnement financés par des contributions conventionnelles suite à des décisions de CPNEF	436 970	1 375 000	-938 030	-68,2%	447 798	-2,4%
Total des frais de fonctionnement	28 335 036	29 909 601	-1 574 566	-5,3%	28 190 552	0,5%

LES PRINCIPALES OBSERVATIONS SUR L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT DE L'EXERCICE 2021

Le total net des charges de fonctionnement s'élève à 26 804 K€ pour un budget de 27 184 K€, soit un écart de réalisation de 381 K€.

1. LES LOCAUX

Les charges liées aux locaux (2 268 K€) représentent 8 % du total des charges de fonctionnement, et ont été inférieures de 7 % à celles prévues initialement (2 452 K€).

De nombreuses opérations immobilières visant à optimiser la gestion des surfaces ont été réalisées sur l'exercice ; qu'il s'agisse de modification de baux ou de vente de locaux.

1.1. Loyers et charges locatives (-60 K€)

La fermeture de bureaux de « nomades » a permis une diminution de ces charges (Angers, Limoges, Montpellier, Orléans).

1.2. Déménagements (-22 K€)

Les implantations de Bordeaux (vente en septembre 2021), Clermont-Ferrand (location), Dijon (vente fin juin 2021) et de la Guadeloupe (location) ont été concernées par des déménagements. Le coût moyen constaté d'un déménagement est de 3 K€ et s'avère nettement inférieur au montant prévisionnel budgété de 8 K€.

1.3. Entretien réparation locaux et mobilier (+64 K€)

Les coûts additionnels correspondent aux prestations de nettoyage renforcés des points de contacts poursuivies cette année du fait de la persistance du contexte épidémique.

1.4. Dotations pour amortissements des locaux (-71 K€)

Les ventes des immeubles de Bordeaux et de Dijon ont nécessité une régularisation des calculs des dotations. Pour autant, la part principale de cette diminution correspond à l'arrêt de la dotation en 2021 des locaux de la rue des Sablons vendus en 2020, et laissée au budget 2021.

1.5. Dotations pour amortissements des agencements et installations (-68 K€)

Les dotations constatées en fin d'exercice ont été légèrement inférieures au montant budgété sous l'impact de la fin de l'amortissement des agencements relatifs aux locaux quittés par Uniformation.

1.6. Eau et électricité (-26 K€)

La faible occupation des locaux en début d'année a entraîné une baisse importante des consommations.

1.7. Personnel extérieur lié aux locaux (+18 K€)

Une présence plus régulière des salariés dans les locaux a entraîné un niveau de prestations de gardiennage et de sécurité, proche de celui constaté sur une année sans contrainte particulière, alors que le budget 2021 avait été réduit de 25 K€ par rapport à 2019.

2. LE PERSONNEL

Le poste « Personnel » représente 76 % du total des charges de fonctionnement (soit 22 501 K€). Il est d'un montant supérieur de 3 % (soit 717 K€) à celui prévu initialement (21 784 K€).

2.1. Rémunérations, cotisations et autres charges sociales (+487 K€)

C'est l'attribution de la prime exceptionnelle de 600 € brut à l'ensemble des salariés présents en décembre 2021 depuis au moins le 1^{er} juillet (soit à un montant total chargé de 305 K€), décidée lors du Conseil d'administration du 16 décembre 2021, qui explique l'essentiel du dépassement constaté. Le solde de l'écart est principalement dû à une erreur matérielle ayant conduit à une sous-estimation de la variation de la provision pour congés payés lors de l'établissement du budget 2021. Elle est partiellement compensée par le fait que tous les postes CDI budgétés au sein de la DSI n'ont pu être pourvus (Cf. §2.2). Il est rappelé que le coût de départ du précédent Directeur général est intégralement compensé par les provisions constituées les années antérieures.

2.2. Personnel extérieur à l'entreprise (+231 K€)

Le coût total de la prestation délivrée par Puce&Plume, en appui tout au long de l'année des collaborateurs du Centre de traitement national, pour la gestion administrative des dossiers d'apprentissage et, ponctuellement, pour le traitement des demandes de règlement plan, s'élève à 364 K€.

Le total facturé correspond à une prestation totale de 1 180 jours de prestations et 52 réunions de suivi, dont 713 jours et 31 réunions concernant l'apprentissage. Les 467 jours de prestation restant correspondent aux 2 prestations de traitement des dossiers émergeant sur le conventionnel, en vue de réduire les délais de traitement qui avaient augmenté à la suite des périodes de confinement.

Cette prestation externalisée a permis de générer d'une part près de 23 000 actes sur l'apprentissage dont 7 371 accords (ou refus), et près de 15 500 relances ainsi que 1 700 validations de factures et, d'autre part, 11 300 actes sur les dossiers « plan » dont 10 500 paiements.

La prestation de développement informatique effectuée par HR TEAM a représenté un coût total de 337 K€. La différence avec le montant budgété s'explique pour l'essentiel par les difficultés de recrutement rencontrées cette année encore par la DSI. Afin de maintenir une réelle capacité de développement – pour répondre en particulier aux différentes demandes de l'État, Uniformation a dû recourir à des prestataires pour pallier cette difficulté persistante.

Le solde des charges correspond au poste de dépenses lié aux recrutements d'intérimaires pour 23 K€ correspondant à des besoins ponctuels d'un total de 8 mois d'activité.

2.3. Recrutement (+48 K€)

En 2021, Uniformation a eu recours de plus en plus aux prestataires afin de répondre plus facilement et, autant que possible, plus rapidement aux besoins. La variation tient ainsi au fait que leurs prestations étaient unitairement plus chères car les postes recherchés bénéficiaient à des salaires « élevés » et qu'il y a eu beaucoup de mouvements sur ces postes (Conseillers emploi formation en région, informaticiens).

2.4. Expert mandaté par le CSE (+19K€)

Le CSE a mandaté un expert à l'occasion, d'une part de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et, d'autre part, de la consultation annuelle sur la situation économique et financière. Les honoraires (61 K€) ont été supérieurs de 19 K€ et correspondent à une demande d'expertise plus prononcée de certains postes.

3. L'INFORMATIQUE (- 253 K€)

Le poste « Informatique » représente 7 % du total des charges de fonctionnement (soit 2 174 K€). Il est en retrait de 10 % (soit 253 K€) par rapport à celui prévu initialement (2.427 K€).

L'écart de 235 K€ sur le poste dotation aux amortissements est induit principalement par le décalage de huit mois de la mise en service de la nouvelle infrastructure, initialement prévue dans les calculs budgétaires sur une année complète, faisant varier de 216 K€ le montant annuel de la dotation globale.

Par ailleurs, les nouvelles dotations générées par les autres investissements 2021 n'ont pas compensé la fin de l'amortissement d'anciens matériels induisant un différentiel de 20K€.

La diminution des charges de télécommunication correspond à la comptabilisation d'avoirs à hauteur de 151 K€, à la suite de mises à jour de facturations relatives aux contrats de prestation signés avec le prestataire Orange.

Les autres postes budgétaires restent en ligne avec le budget 2021.

4. L'INFORMATION – LA COMMUNICATION (+55 K€)

Le poste « Information et communication » représente 3 % du total des charges de fonctionnement (soit 742 K€) et présente un dépassement de 8 % (soit seulement 55 K€) par rapport à celui prévu initialement (687 K€).

L'accent a fortement porté sur la communication dédiée à l'alternance, avec un accord de complément budgétaire de 50 K€ accordé en cours d'année, soit une charge prévisionnelle de 650 K€ et non plus 600 K€ comme votée initialement.

Après analyse, certains coûts ont dû être portés plutôt en charge qu'en investissement, ce qui explique un montant de dotation inférieur au budget et une charge légèrement supérieure au prévisionnel.

L'écart à considérer est réellement de 5 K€ sur le budget revu en cours d'année et résulte de la communication effectuée autour du CRM, notre nouvel outil de gestion de la relation adhérents.

5. LES AUTRES CHARGES (- 300 K€)

Le poste « Autres charges » représente 6 % du total des charges de fonctionnement (soit 1 712 K€). Il est en net retrait de 15 % (soit 301 K€) par rapport à celui prévu initialement (2 012 K€). Le contexte sanitaire a en effet perturbé, cette année encore, l'ensemble des déplacements et des réunions.

5.1. Location de véhicules (-35 K€)

La réduction du parc automobile débutée en 2020 est quasiment terminée et se mesure par une diminution de 10 %. Certaines locations temporaires furent nécessaires pour pallier les difficultés de livraison rencontrées avec notre loueur.

5.2. Entretien et réparation des véhicules (+27 K€)

Le renouvellement du parc a engendré la remise en état des véhicules expliquant cette surcharge de 27K€.

5.3. Frais de carburant (-66 K€)

Malgré une hausse du prix du carburant, la forte diminution des distances parcourues entraîne une diminution importante de ce poste.

5.4. Poste (-44K€)

La charge est inférieure à 18 % du budget et s'explique principalement, d'une part par une nouvelle structure des contrats (contrat multi sites) et, d'autre part, par la conjoncture sanitaire ne privilégiant pas le « papier ».

5.5. Fourniture de bureau et petit matériel : (+70 K€)

Pour minimiser les contraintes liées à la situation sanitaire, des achats complémentaires ont été réalisés à hauteur de 65 K€. Il s'agit par exemple de la mise à disposition d'un second écran pour le télétravail.

5.6. Honoraires administratifs (+28 K€)

L'essentiel du dépassement tient à une régularisation pour 2019 et 2020 des frais liés au fonctionnement du GIE D²OF qui a été effectuée pour un montant de 28 K€.

5.7. Animation Régions (-43 K€)

Les contraintes sanitaires n'ont pas permis l'organisation des événements prévus.

5.8. Administrateurs (-53 K€)

La poursuite en 2021 des réunions paritaires, majoritairement en visioconférence, est la principale explication du montant des charges de ce poste plus faible que celui prévu au budget.

6. LES RESSOURCES DIVERSES

La variation principale provient des régularisations des subventions CNSA depuis 2018 pour un montant de 301 K€. La ressource principale correspond au PIC IAE. Elle est comptabilisée pour 999 K€ au titre de 2020 (solde comptable à l'issue du bilan final 2020), et pour 950 K€ au titre de 2021 (50 % de la convention 2021).

7. LES FRAIS DE MISSIONS

Ces frais sont toujours difficiles à appréhender dans la réalisation qui s'effectuera réellement. Ainsi, la variation de près de 400 K€ sur les diagnostics et accompagnement résulte d'une part cofinancée constatée plus élevée que prévue.

En définitive, les frais de fonctionnement financés par prélèvement de l'Opco sur les fonds gérés s'élèvent à 27 898 K€. Ils sont donc inférieurs de 637 K€ au montant budgété (28 535 K€).

8. LES FRAIS DE FONCTIONNEMENT FINANCÉS PAR LES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES À LA SUITE DE DÉCISIONS DE CPNEF

Il s'agit de la première année de mise en œuvre à une telle échelle de ce système où les projets spécifiquement entérinés par les branches, sont à considérer comme des charges de fonctionnement.

Ainsi, seules les réalisations de l'année sont comptabilisées dans le résultat, les reports ou actions sur l'année N+1 sont à intégrer et à faire valider pour le budget N+1.

Le total des frais de fonctionnement au titre de l'exercice 2021 s'élève à 28 335 K€. Il est donc inférieur de 1 575 K€ au montant budgété (29 910 K€). Il représente 9,1% des fonds gérés de l'exercice (309 165 K€), et respecte donc les termes de la Convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État qui fixaient un plafond de 11,73%.

5. L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Conformément à la Convention d'objectifs et de moyens, une nouvelle rencontre s'est déroulée le 9 juillet 2021. La présidence d'Uniformation, accompagnée du Directeur général et du Directeur administratif et financier a, en présence de M. Tuan Nguyen, Commissaire du gouvernement, commenté pour la DGEFP l'exécution des objectifs fixés pour 2021, les réalisations et les adaptations mises en place pour contrecarrer les effets de la crise sanitaire, détailler les premières tendances constatées à mi-exercice 2021, et tracer les perspectives d'avenir.

À l'issue de cette rencontre, l'avenant n°1 à la Convention d'objectifs et de moyens a été établi et signé le 22 octobre 2021. Il reprend les éléments souhaités par Uniformation à savoir :

- **Le rehaussement de 11,2 % à 12 % du taux plafond des frais de fonctionnement imputés sur la section financière dédiée au conventionnel.** Cette modification permet d'intégrer les dépenses devant être imputées aux branches. La CPNEF a explicitement notifié à l'Opco qu'elle voulait mobiliser, à sa seule initiative, une fraction de l'enveloppe issue de contributions supplémentaires conventionnelles, pour la réalisation de projets ne relevant pas d'actions de formation telles que les études ou observatoires.

Si cet ajustement ne modifie pas le taux de frais de fonctionnement global, qui reste fixé à 11,73 %, il modifie à la marge la répartition du taux entre frais de gestion et frais d'information et de missions à savoir :

2021	Taux de frais de gestion	Taux de frais d'information et de mission	TOTAL
COM 2020-2022	5.08 % soit au plus 11.937 K€	6.65 % soit au plus 15.624 K€	11.73 % soit au plus 27 561 K€
AVENANT 2021	5.00 % soit au plus 11.748 K€	6.73 % soit au plus 15 813 K€	11.73 % soit au plus 27 651 K€

- **La révision de l'indicateur 8 « Soutien aux demandeurs d'emploi »**

	2019	Objectif 2022
COM 2020-2022	17,79 %	20 %
AVENANT 2021	10 %	8 %

En effet, le chiffre initialement retenu pour 2019 était erroné, car l'ensemble des Contrats de professionnalisation avait été, à tort, pris en compte. Le taux réel était de 10 %. La cible de 20 % en 2022 n'était par ailleurs pas atteignable non seulement pour cette raison, mais également du fait du développement de l'apprentissage qui pèse beaucoup plus fortement qu'escompté dans le total des engagements.

À la faveur de fonds gérés supérieurs à ceux attendus dans la COM 2021, les taux de frais de fonctionnement sont inférieurs à ceux signés d'autant plus que le résultat de fonctionnement 2021 est lui aussi inférieur à celui budgété en référence à la COM 2021.

Aussi pour un taux global de fonctionnement revu à 11,73 %, le réalisé s'établit à 9,17 %, avec un taux de frais de gestion à 3,94 % au lieu de 5 % signé, et un taux de frais de mission de 5,23 % au lieu de 6,73 % signé.

COM 2021

PART OPCO	Taux signés	Plafond COM 2021 signée en €	BUDGET recalculé OPCO 2021 en €	Plafond "fonds gérés" OPCO sur taux de la COM en €	Réalisé OPCO en €	Taux réalisés 2021
Frais de collecte	0,55%	1 292 500	1 402 411	1 700 409	1 835 125	0,59%
Frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation	4,47%	10 504 500	11 397 776	13 819 686	10 297 552	3,33%
Remboursement des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'organisme	0,06%	141 000	152 990	185 499	39 226	0,01%
Frais de gestion	5,00%	11 748 082	12 953 178	15 705 593	12 171 903	3,94%
Accompagnement des branches pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre des conventions cadre de coopération	0,73%	1 715 500	1 861 382	2 256 906	2 809 306	0,91%
Appui technique aux branches dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation	0,25%	587 500	637 460	772 913	802 248	0,26%
Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dépenses destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications	0,62%	1 457 000	1 580 900	1 916 824	1 551 651	0,50%
Ingénierie de certification professionnelle et frais d'études ou de recherches intéressant la formation	0,54%	1 269 000	1 376 913	1 669 492	1 680 583	0,54%
Information-conseil, pilotage de projet et service de proximité aux entreprises	4,28%	10 058 000	10 913 307	13 232 272	8 679 151	2,81%
Contrôle de la qualité des formations dispensées.	0,23%	540 500	586 463	711 080	640 195	0,21%
Frais de missions	6,73%	15 812 918	16 956 423	20 559 487	16 163 133	5,23%
TOTAL GENERAL OPCO	11,73%	27 561 000	29 909 601	36 265 081	28 335 036	9,17%
BASES de FONDS GERES		235 000 000	235 000 000	309 165 225		

Les taux de la Convention d'objectif et de moyens qui se déclinent par sections financières présentent également des taux inférieurs au taux plafond, dans la mesure où le taux sur les fonds gérés légaux est contenu à 9,19 %, le plafond était fixé à 15 %.

Celui du conventionnel est en-deçà des 12 % plafond pour s'établir à 10,13 % alors même que près de 437 K€ sont spécifiquement fléchés aux frais de fonctionnement sur le conventionnel puisque issus de frais décidés par les CPNEF.

Enfin, celui du volontaire s'élève à seulement 4,92 % (avec un plafond de 6,67%).

TAUX FRAIS DE FONCTIONNEMENT 2021 APPLICABLES AUX SECTIONS FINANCIERES						
OPCA	TAUX SIGNES de la COM 2021 *	Frais de fonctionnement COM calculé1 sur "fonds gérés" 2020	Frais de fonctionnement réels hors CPF	Frais spécifiques aux sections financières	Frais de fonctionnement réels prélevés par dispositif	TAUX DE FRAIS DE FONCTIONNEMENT REELS sur collectes respectives
PDC	15,00%	2 657 984	1 628 307	0	1 628 307	9,19%
ALTERNANCE	15,00%	23 912 424	14 648 981	0	14 648 981	9,19%
CONVENTIONNEL	12,00%	12 590 776	10 189 066	436 970	10 626 036	10,13%
VOLONTAIRE	6,67%	1 807 973	1 332 975	0	1 332 975	4,92%
TOTAL	48,67%	40 969 157	27 799 328	436 970	28 236 299	9,13%
CPF		98 736		98 736	98 736	
TOTAL				28 335 036	28 335 035	9,17%

COM 2020-2022

INDICATEURS GENERIQUES DES OPCO

INDICATEURS DE PILOTAGE : ACTIVITE

OPCO :

UNIFORMATION

Indicateur d'activité communs à l'ensemble des OPCO - 2021

Indicateur n°1 : action de l'OPCO pour l'Alternance

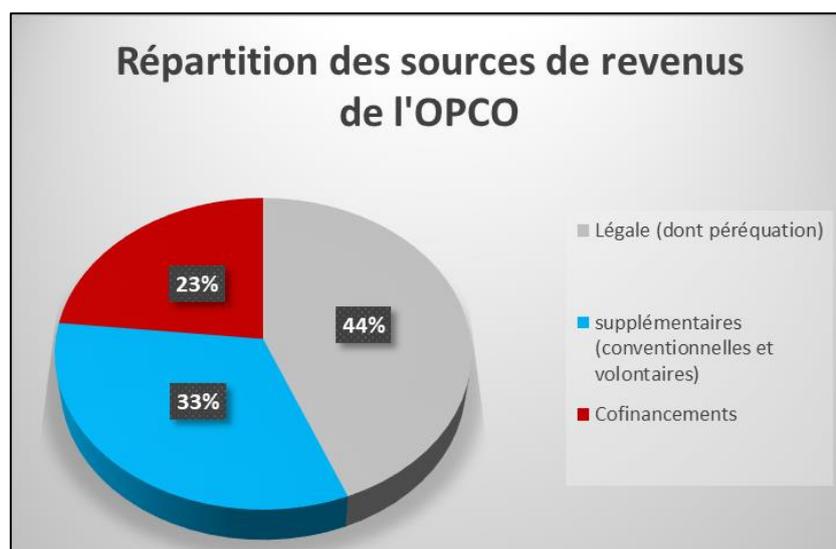
	réalisés 2021	Nombre prévus	Progression en %
Nombre prévisionnel de contrat d'apprentissage engagés en 2021 (hors reprise)	17 517	4 100	
Nombre prévisionnel de contrat d'apprentissage engagés en 2022		4 800	17%

	réalisés 2021	Nombre	Progression en %
Nombre prévisionnel de contrat de professionnalisation engagés en 2021	3 419	5 000	
Nombre prévisionnel de contrat de professionnalisation engagés en 2022		5 500	10%

Indicateur n°2 : Eclairage de la performance - Activité de l'OPCO envers les TPME

	2021
Nombre de TPME ayant bénéficié d'une prise charge par l'OPCO durant l'année	15 230
Nombre de TPME adhérentes à l'OPCO	28 815
Accès des TPME à la formation	53%
Prévisionnel 2020	26%
Prévisionnel 2022	27%
Nb de salariés d'une TPME (moins de 50 salariés) ayant bénéficié d'une prise en charge au cours de l'année	110 343
Nb de salariés ayant bénéficié d'une prise en charge au cours de l'année	196 500
Nb de salariés des TPME	288 386
Nb de salariés gérés par l'OPCO	1 165 218
Accès des salariés TPME à la formation	227%
Prévisionnel 2022	160%

Indicateur n°3 : Capacité de l'OPCO à aller chercher des cofinancements externe			
La mobilisation de financements		2021	
		K€	en pourcentage collecte
Collecte légale gérée		119 698	47,6%
Collecte conventionnelle		104 923	41,7%
Collecte volontaire		27 106	10,8%
Total collecte gérée		251 727	100,0%
Péréquation FC		57 439	22,8%
Subventions externes (Conventions signées en 2021, hors frais de gestion)	PIC	41 600	16,5%
	Etat (national)	20 223	8,0%
	Etat (déconcentré)		0,0%
	Régions		0,0%
	FSE		0,0%
	Autres collectivités	729	0,3%
	CNSA	18 767	7,5%
Pôle Emploi	12 804	5,1%	
Total subventions		94 123	37,4%
Total revenus		403 289	160,2%
Engagements bruts		401 265	159,4%
Indicateur n°3			
	Part des différentes sources de revenus		
	Légale (dont péréquation)	supplémentaires (conventionnelles)	Cofinancements
Montants 2021	177 136	132 029	94 123
Parts en % 2021	44%	33%	23%
Parts en % prévisionnel 2022	35%	43%	22%



Autres indicateurs d'activité		
Indicateur n°4 : Gestion administrative des dossiers		
	2021	
Nombre de dossiers reçus complets faisant l'objet d'une prise en charge dans un délai inférieur ou égal à 30 jours	64 200	
Nombre de dossiers reçus complets	81 431	
Taux de respect des délais de paiement	79%	
Prévisionnel 2022	95%	
Indicateur n°5 : Couverture territoriale par conseiller		
	2021	<i>Prévisions 2022</i>
Nombre d'entreprises gérées / conseiller (en ETP)	542	604
Nombre de TPME gérées / conseiller (en ETP)	488	569
Nombre de salariés gérés / conseiller (en ETP)	19 749	13 181

Indicateur n° 6 : La mobilisation des premiers niveaux de qualification	
	2021
Nb d'ouvriers et d'employés ayant bénéficié d'une formation	158 276
Nb de salariés ayant bénéficié d'une formation	196 500
Nb de salariés ouvriers et employés gérés par l'OPCO	794 379
Nb de salariés gérés par l'OPCO	1 165 218
Accès des 1ers niveaux de qualification à la formation	118%
Prévisionnel 2022	120%

Indicateur n° 7 : Appui à l'IAE

	2021
Montant convention PIC signée	41 600
Convention PIC mobilisée	41 600
Part mobilisée en pourcentage	100%

Ratio Engagts / collecte des structures de l'insertion	-
Prévisionnel 2022	245%

Indicateur n° 8 : Soutien aux demandeurs d'emploi

en K€	2021
Engagements Cpro Adulte	9 941
Engagements Cpro Publics prioritaires	8 879
Autres engagements DE	5 638
Total Engagements vers les DE	24 457
Total Engagements de l'OPCO	401 265

Engagements DE / Total Engagements	6%
Prévisionnel 2022	8%

Indicateur n° 9 : Egalité d'accès à la formation pour les femmes et les hommes

	2021
Nb de femmes ayant bénéficié d'une formation	143 499
Nb de salariés ayant bénéficié d'une formation	196 500
Nb de femmes salariées gérées par l'OPCO	886 319
Nb de salariés gérés par l'OPCO	1 165 218
Accès des femmes à la formation	96%
Prévisionnel 2022	105%

La mobilisation des seniors	
	2021
Nb de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une formation	48 411
Nb de salariés ayant bénéficié d'une formation	196 500
Nb de salariés de 50 ans et plus gérés par l'OPCO	-
Nb de salariés gérés par l'OPCO	1 165 218
Accès des seniors à la formation	
Prévisionnel 2022	n.c.
Indicateur n°10 : Soutien aux DOM	
	2021
Engagements DOM	23 699
Engagements Total	401 265
Engagements DOM / Total	5,90%
Engagements DOM	23 699
Contributions gérées DOM	11 054
Engagements / Contributions gérées DOM	214,40%

LES REPRESENTANTS DE L'ÉTAT AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LE COMMISSAIRE AUX COMPTES

* *

■ Le Commissaire du Gouvernement

M. Tuan Nguyen a été nommé Commissaire du gouvernement par arrêté en date du 29 juin 2020 (publié au Journal officiel du 3 juillet 2020).

Conformément à l'article R.6332-4 du code du Travail, il assiste aux séances du Conseil d'administration avec voix consultative.

■ Le Contrôleur 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.

M. Bernard Colonna D'Istria ayant fait valoir ses droits à la retraite, il a été remplacé depuis le 3 mai 2021 par **Mme Florence Sevin-Davies**.

■ Le Commissaire aux comptes

Le Commissaire aux comptes titulaire d'Uniformation est la **société par action simplifiée NSK**, domiciliée 11, rue de Modagor à Paris (75009).

Son mandat arrivant à son terme à l'occasion de la certification des comptes de l'exercice 2021, le Commissaire aux comptes pour la période 2022 – 2027 sera désigné par le Conseil d'administration du 22 juin 2022.

* *