uniformation

L'OPCO DE LA COHÉSION SOCIALE

RAPPORT ANNUEL 2022

Sommaire

ÉDITO *Le mot de la Présidence*

2022 : *Les chiffres clefs d'Uniformation*

1ère partie : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

CONTRIBUER A VALORISER LES MÉTIERS DE LA COHÉSION SOCIALE P.5
Les métiers prioritaires identifiés P.5
Des modalités de valorisation mises en œuvre et un plan de communication « grand public » déployé P.7
Des initiatives originales sur le terrain : « VIS MA VIE » P.8
La mise en place d'un Groupe de travail paritaire « Attractivité des métiers » P.10

DÉVELOPPER L'ALTERNANCE P.11
L'offre de services renforcée auprès des branches professionnelles P.11
La présence physique et digitale d'Uniformation renforcée P.12
Les partenariats nationaux et régionaux développés P.14
Une relation adhérents simplifiée et fluide P.17
Une croissance quantitative qui ne se dément pas P.19
Quelles pratiques formatives émergent au sein de la Cohésion sociale P.19
Que deviennent les anciens alternants ? P.21

ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LEURS MUTATIONS P.22
Un parcours formation clés en main développé P.22
Cap sur la Transition écologique P.24
L'appui à la transition numérique P.28

ACCOMPAGNER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES ET ENJEUX SOCIÉTAUX P.30
Mobiliser les cofinancements P.30
La professionnalisation des personnels des services d'Aide de l'accompagnement à domicile et des services de soins infirmiers à domicile P.32
Un positionnement affirmé sur l'inclusion/insertion P.34
Des actions en faveur de la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme toujours importantes P.38
Le suivi des travaux des comités de filières P.41
Uniformation, porteur du projet expérimentation VAE REVA P.42

RENFORCER LA RELATION AVEC NOS ADHÉRENTS P.43
Vers une meilleure compréhension de l'offre de services P.43
Un accueil des nouveaux adhérents amélioré P.43
Vers une simplification et une fluidification des informations P.43
Des délais de traitement en diminution P.44

FAVORISER LES DÉPARTS EN FORMATION P.45
Une offre de formation catalogue adaptée P.45
L'accompagnement des politiques conventionnelles P.46
La promotion et le développement des nouvelles modalités pédagogiques P.48
La poursuite des financements extérieurs P.50
Un accompagnement ciblé P.53

TRANSFORMER LA CONFORMITÉ DU FONCTIONNEMENT D'UNIFORMATION VIS-À-VIS DE LA RÉGLEMENTATION POUR LES ADHÉRENTS ET LES BRANCHES PROFESSIONNELLES P.55
La protection des données : approfondir la conformité au RGPD P.55
L'application des normes de la commande publique généralisée P.55
La poursuite d'interconnexion de Systèmes d'information portés par l'administration P.56
Des travaux sur le référentiel adhérents P.56
Les autres travaux P.56

CONFORTER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES P.58
Interventions extérieures aux instances paritaires dirigeantes de l'Opco P.58
Une nouvelle mandature pour la période 2022-2025 P.59
Le début des travaux techniques sur la Convention d'objectifs et de moyens (COM) 2023-2025 P.59
La relation entre les instances paritaires consolidée P.61
Un fonctionnement des SPP confirmé P.62

CONSOLIDER LA RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE DANS LES DOM P.63
Un service de proximité varié en fonction des territoires P.63
Des partenariats solides P.64
Les travaux des membres des Conseils d'orientation paritaires (COP) P.64
ANNEXE N°1 – LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2022 P.65
ANNEXE N°2 – LES TAUX MOYENS DE PARTICIPATION AUX REUNIONS D'INSTANCES P.66

2ème partie : LE RAPPORT FINANCIER

LA SYNTHÈSE P.1

LA COLLECTE ET LES FONDS GÉRÉS P.2

LES SUBVENTIONS P.3

LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ENGAGEMENT P.4

L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT P.9

L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS P.15

ANNEXE – LES REPRÉSENTANTS DE L'ÉTAT AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LE COMMISSAIRE AUX COMPTES P.20

Edito

LE MOT DE LA PRÉSIDENCE

L'exercice 2022 aura été une année charnière pour Uniformation. Il aura en effet, d'une part, permis de tourner la page de la crise sanitaire et de toutes les contraintes que celle-ci avait engendrées en matière de développement des compétences. Pour autant, cet épisode aura profondément impacté les façons de travailler et de se former, et Uniformation a su capitaliser sur les évolutions positives qui ont émergé, notamment avec le développement de formations de qualité combinant des modalités présentielle, distancielle et expérientielle. Il faut en effet pour notre Opco savoir mobiliser tous ces nouveaux outils pour relever les défis auxquels sont confrontées nos entreprises adhérentes, et que l'urgence sanitaire avait un temps fait passer au second plan : les transitions écologique, numérique et démographique.

Cette dernière, couplée avec une appréhension modifiée de la relation au travail, a d'ailleurs renforcé le rôle de l'Opco dans la promotion, aux côtés des branches professionnelles – et aussi de l'État -, de l'attractivité des métiers du champ de la Cohésion sociale, notamment dans les secteurs de la Petite enfance, du Grand-âge et de l'Animation.

L'année 2022 aura été également charnière car c'est le dernier exercice couvert tant par les axes stratégiques 2020-2022 adoptés par le Conseil d'administration en novembre 2019, que par la Convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État pour la période 2020-2022. Ce rapport d'activité vous permettra de constater, à travers l'exécution des déclinaisons opérationnelles retenues pour 2022, le point de maturité auquel est parvenu l'Opco.

Vous lirez aussi les résultats obtenus dans les thématiques qui sont inscrites dans l'ADN de l'Opco et qui traduisent ses spécificités avec, notamment, la formation des salariés en parcours d'insertion, l'investissement financier des branches professionnelles à travers les fonds conventionnels, la mise en œuvre d'actions de formation collectives clés en main, l'accès des salariés en poste à la certification, et enfin l'accompagnement des adhérents ultramarins et de leurs salariés.

Au-delà des chiffres et bilans qui émaillent ce rapport, vous découvrirez également de multiples témoignages et exemples qui illustrent très concrètement la mise en œuvre des offres de services pensées à l'attention des branches professionnelles et des entreprises du champ d'Uniformation.

C'est sur la base de ces acquis que le Conseil d'administration a pu se projeter sur la nouvelle période triennale qui s'est ouverte le 1er janvier 2023 en définissant ses ambitions pour les années 2023-2025, et en les portant à l'attention de l'État lors de la négociation – toujours en cours au moment où ces lignes sont écrites – de la nouvelle Convention d'objectifs et de moyens. Mais de cela, nous vous donnons rendez-vous dans un an pour en parler plus amplement…

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

Catherine Gatti
Présidente
d'Uniformation

David Cluzeau
Vice-président
d'Uniformation

2022

LES CHIFFRES CLEFS D'UNIFORMATION

18 branches professionnelles.

61 596 entreprises adhérentes

dont

58 % de moins de 11 salariés.

74 191 stagiaires représentant

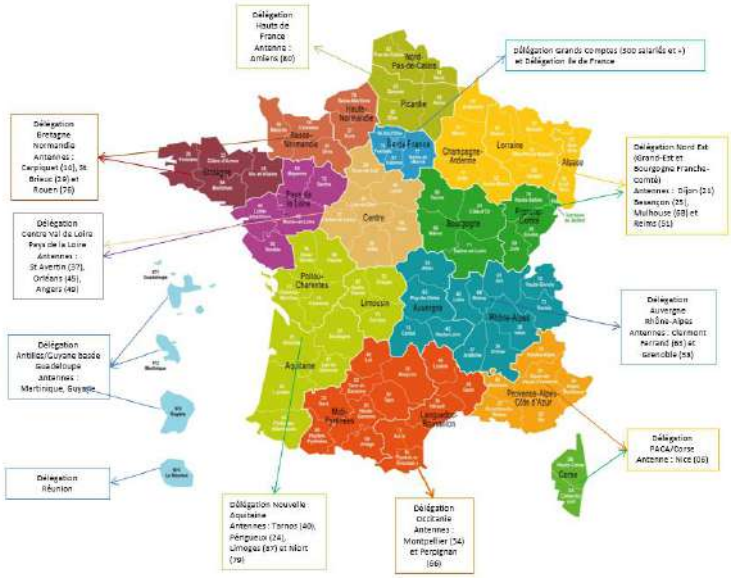
1 538 172 heures de formation financées.

Par rapport à 2021 :

+ 19,82 % de fonds gérés.

+ 38 % de subventions (État, Régions, acteurs de la formation, …).

+ 8,27 % d'engagements tous dispositifs confondus.



Un service de proximité avec **12 Délégations interrégionales** et **30 implantations régionales ainsi que dans les DOM,** comprenant un effectif de 67 Assistant(e)s emploi formation, 62 Conseiller(e)s emploi formation et 12 Délégués régionaux.

1ère PARTIE

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

CONTRIBUER A VALORISER LES MÉTIERS DE LA COHÉSION SOCIALE

La valorisation des métiers est **une brique essentielle pour répondre aux enjeux auxquels les branches sont confrontées** :

- Attractivité.
- Difficultés de recrutement.
- Développement de l'alternance.
- Fidélisation des salariés.

Uniformation a souhaité accompagner les branches et soutenir leurs initiatives, en leur proposant des outils d'aide à la décision et des services mutualisés, en relayant et développant des campagnes de communication adaptées à toutes les cibles.

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Identifier les métiers devant prioritairement être mis en valeur (ex : métiers porteurs / émergeants / en tension), et outiller la communication afférente notamment en : ▪ Accompagnant les branches dans la détermination de métiers prioritaires. ▪ Etablissant un référentiel de compétences pour chacun d'eux. ▪ Cartographiant les certifications y menant et en identifiant les passerelles et équivalences possibles, les blocs et compétences communs. ▪ Réalisant un état des lieux des outils, productions, ressources disponibles sur les métiers. Afin de réaliser un portrait / monographie de ces métiers prioritaires en mettant en valeur les activités, les certifications, les compétences, les voies d'accès, les évolutions professionnelles, les besoins en compétences, en recrutement, en formation, et les secteurs qui recrutent permettant de valoriser les métiers auprès des différentes cibles (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, entreprises, prescripteurs, partenaires…).	▪ Liste annuelle des métiers. ▪ Nombre de métiers mis en avant. ▪ Questions dédiées dans le Baromètre 2022. ▪ Réalisation de la cartographie. ▪ Nombre de branches concernées et accompagnées. ▪ Nombre de constructions de fiches métiers transversaux, réalisées ou en cours. ▪ Travaux sur le ROME 4.0. ▪ Nombre de certifications en cours ou mises en place avec l'appui des services techniques, toutes branches confondues.	▪ 23 métiers ont été identifiés prioritaires en 2022. ▪ 23 métiers. ▪ Projections de recrutement, principaux métiers recherchés, principaux métiers pour lesquels des difficultés de recrutement ▪ Travaux repris dans le cadre de travaux plus larges métiers (monographies, ROME 4.0). ▪ Toutes les branches sont accompagnées notamment à travers les SPP (métiers transversaux) s'agissant de la détermination des métiers prioritaires. ▪ 80 fiches métiers. ▪ Cf. pages **« MAIS AUSSI »** ▪ Certifications finalisées : CQP animateur périscolaire (ECLAT), CQP Agent d'entretien de proximité (Régies de quartier).

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Déployer un plan de communication d'envergure "grand public" - auprès des jeunes, des structures d'accompagnement et d'informations des salariés, des institutionnels - adapté (zoom Onisep, sites web - vidéos, réseaux sociaux, évènements dédiés...) sur ces métiers.	▪ Nombre d'actions menées. ▪ Nombre de métiers intégrés. ▪ Nombre de visites sur les différents supports.	Cf. ci-dessous
Enrichir la gamme des fonctionnalités digitales proposées sur le site uniformation.fr relative aux métiers de la Cohésion sociale, et notamment celles facilitant la mise en relation entre employeurs et acteurs de l'emploi et de l'orientation.	▪ Nombre d'actions/outils proposés sur le site uniformation.fr. ▪ Nombre de vues.	Cf. ci-dessous
Développer les outils SI existants (CRD, Phare, CRM) afin de systématiser, dans une approche "big data", l'exploitation des données, notamment sur les questions de pratiques formatives, les nouvelles modalités pédagogiques, l'analyse des activités, des métiers et certifications adossées.	▪ Qualité de l'exploitation des données / Retour sur les données transmises aux différents acteurs (État, adhérents, branches professionnelles, etc.).	Données transmises à Agora, DECA pour les contrats d'apprentissage, EXTRAPRO pour les contrats de professionnalisation. Pour les adhérents, coté WEB mise à jour de tableaux de suivi des dossiers.

Les métiers prioritaires identifiés

23 métiers ont été identifiés comme prioritaires en 2022 et ont fait l'objet d'une communication particulière, notamment sur les réseaux sociaux, auprès de jeunes de 18 à 30 ans, un potentiel de bénéficiaires en alternance sur le territoire Métropolitain, en Corse et Outre-mer.

1. Assistant dentaire.
2. Chargé de gestion locative.
3. Gestionnaire administratif.
4. Infirmier.
5. Aide-soignant.
6. Éducateur spécialisé.
7. Accompagnant éducatif et social (AES).
8. Agent d'entretien d'espaces verts.
9. Gardien d'immeubles.
10. Animateur multimédia.
11. Médiateur numérique.
12. Conseiller en économie sociale et solidaire.
13. Agent d'entretien des déchets.
14. Agent d'accueil et d'informations.
15. Community Manager.
16. Psychologue.
17. Gestionnaire de patrimoine.
18. Animateur périscolaire.
19. Réceptionniste d'hôtellerie.
20. Chargé de clientèle commerciale.
21. Paysagiste.
22. Architecte.
23. Chargé de développement.

La création de fiches métiers

Un travail sur les contenus, pour rendre les métiers plus attractifs : comment s'adresser aux jeunes et retenir leur attention ? Comment présenter un métier et le rendre attractif ?

Depuis plusieurs mois, Uniformation retravaille ses fiches métiers pour leur donner un nouveau ton éditorial et graphique. Pour des jeunes à la recherche d'une orientation et n'ayant peu ou pas d'expériences professionnelles, l'Opco a choisi de parler de talents et non de compétences.

À la fois révélateur de talents et boîte à outils de l'avenir professionnel de cette communauté en devenir, Uniformation devient peu à peu une boussole pour conduire les jeunes vers un acteur de l'orientation, de l'emploi ou tout simplement un employeur de la Cohésion sociale.

Création de 80 fiches métiers comportant chacune d'entre elles les informations suivantes : description, missions principales, compétences (savoir-faire, savoir-être, numérique), conditions de travail, formations et les branches professionnelles dans lesquelles il est possible d'exercer le métier.

Ces 80 fiches métiers sont accessibles sur **uniformation.fr** à la **rubrique métiers** dédiés (99 103 pages consultées/69 368 internautes) et téléchargeables au format PDF.

80 modèles d'offres d'emploi ont été réalisés pour aider les employeurs à créer un visuel attractif pour la diffusion de leurs offres sur le web. Chaque modèle est disponible en téléchargement sur le site.

Des modalités de valorisation mises en œuvre et un plan de communication « grand public » déployé

Déploiement d'un plan de communication d'envergure « grand public » - auprès des jeunes, des structures d'accompagnement et d'informations des salariés, des institutionnels - adapté (zoom Onisep, sites web - vidéos, réseaux sociaux, évènements dédiés...) sur ces métiers.

Une présence sur TikTok et Instagram pour adopter les usages des jeunes : depuis mai 2021, l'équipe Communication d'Uniformation a réuni et anime une communauté de jeunes à la recherche d'informations sur les métiers, d'événements dédiés à l'alternance ou aux stages, d'offres d'emploi et de bons conseils dans la vie de tous les jours ou au travail.

Pour de meilleurs échanges avec cette communauté de jeunes, Uniformation a choisi de placer au-devant de la scène ses propres alternants.

Au cours du 1er semestre 2022, **plus de 330 000 comptes Instagram et TikTok ont été touchés par les publications de l'Opco.** 286 publications ont été conçues et diffusées sur les réseaux sociaux : ce qui a permis de construire une communauté de 8 062 jeunes (cible prioritaire en 2022 dans la campagne de communication « Promotion des métiers ») au 31.12.22 sur les réseaux sociaux TikTok et Instagram.

Le site uniformation.fr enrichi

La **rubrique métiers** a été enrichie de 80 modèles de visuels adaptés aux réseaux sociaux pour permettre aux employeurs de valoriser leurs offres d'emploi sur LinkedIn, Facebook, etc. Chaque modèle reprend les intitulés des métiers faisant l'objet d'une fiche en ligne, un visuel et quelques phrases clefs sur les compétences attendues chez les candidats. Modèle facile à personnaliser (possible ajout du logo de l'employeur), il est modifiable sous Powerpoint et proposé au téléchargement directement en bas de chaque page métier.

Une **campagne YouTube** de quinze jours a été mise en place et lancée sur les écrans des Missions locales durant un mois.

3 newsletters ont été adressées à 70 000 jeunes dans le cadre du partenariat avec l'AEF.

Des partenariats pour démultiplier l'action de l'Opco : Pôle emploi, Missions locales, Association nationale des apprentis de France (Anaf), Apec, Agefiph, Cap emploi, AEF, Onisep, Centre d'information et de documentation jeunesse (Cidj), Walt... Les partenariats sont nombreux pour densifier la communication des métiers de la Cohésion sociale.

Évènements ou supports de communication, toutes les solutions sont envisagées pour toucher les jeunes de moins de trente ans pouvant rejoindre le champ de la Cohésion sociale en alternance. Dans le cadre du partenariat avec Walt :

- **Un article dédié** sur leur site a comptabilisé 1 001 visites au 10 mai 2022, pour un temps de lecture de 5 minutes.
- **6 fiches métiers** dont celle de **téléconseiller** ont été mises en ligne sur leur site et ont comptabilisé 596 visites. Chaque métier a également été valorisé sur Instagram, Facebook, LinkedIn et Twitter, comptabilisant au global 234 778 vues.

Le chatbot proposé par Walt et réadapté avec une dimension Cohésion sociale, a été intégré à la rubrique métiers d'Uniformation. En mai 2022, plus de 1 800 messages ont été diffusés sur cet outil conversationnel.

Affichages publicitaires sur les pages d'accueil des sites Onisep et CIDJ durant quinze jours : 2 000 clics recensés au global vers la rubrique métiers de l'Opco. Écrans des Missions locales : un spot de 10 secondes a été diffusé durant un mois, du 4 avril au 4 mai 2022 sur les écrans de 403 Missions locales partout en France. 381 238 jeunes ont été touchés par cette campagne d'affichage. En avril, les jeunes ayant rendez-vous dans les agences, avaient majoritairement vingt-deux ans et plus, d'un niveau CAP ou inférieur avec une répartition quasiment égale H/F.

Dans le cadre du partenariat avec l'AEF

Participation aux 2 salons de Paris, avec l'organisation d'un grand Job dating de la Cohésion sociale, rassemblant 12 employeurs et 4 organisations d'employeurs réunissant un total de 62 offres d'emploi ; un moyen de promouvoir les métiers et les possibilités de recrutement, l'Opco a bénéficié du trafic de près de 13 000 jeunes en avril et de 7 000 jeunes en septembre.

2 newsletters ont été adressées aux 124 875 contacts de jeunes de l'AEF, et Uniformation dispose d'une page partenaire sur le site Challenge alternance & stage, un outil conçu pour faciliter la mise en relation entre employeurs et jeunes. Cette plateforme a été consultée par 50 000 jeunes en 2022.

Participation à des salons régionaux

Création de supports de communication valorisant les métiers et les compétences de la Cohésion sociale : tote-bags, badges, t-shirts.

En 2023, des séances de travail seront lancées pour créer un espace en ligne rassemblant un maximum d'offres d'emploi des structures de la Cohésion sociale afin d'augmenter leur visibilité et de faciliter le recrutement. Un moyen également de toucher les acteurs de l'emploi et de l'orientation avec un vivier d'offres à pourvoir sur l'ensemble du territoire.

Des initiatives originales sur le terrain : « VIS MA VIE »

Poursuite d'une expérience par la Délégation Île-de-France

Portée par la Délégation Nord Est lors de la 1ère semaine de l'alternance, l'expérimentation **« Vis ma vie d'intervenante à domicile »** a été poursuivie par la Délégation Île-de-France avec la Direction régionale de Pôle emploi dans le cadre de la « Semaine de l'attractivité des métiers de la solidarité ».

Découvrir au mieux les spécificités du métier

L'adhérent SBD, dont la mission est d'accompagner les personnes âgées et/ou dépendantes dans leur vie au quotidien, dispose également d'une spécialité dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Cette structure a accepté d'accueillir des conseillers Pôle emploi de leur agence locale chez des bénéficiaires lors de deux journées et demie.

Ces immersions ont permis d'échanger avec le bénéficiaire et l'intervenante à domicile.

Impact des immersions

Elles ont permis aux conseillers Pôle emploi de se rendre compte des difficultés du métier d'intervenante à domicile, mais aussi de l'importance des softs skills telle que l'écoute. L'association SBD continuera à proposer ces immersions aux conseillers Pôle emploi de son agence locale. Elle est également prête à recevoir d'autres conseillers de la Mission locale ou encore des Conseillers en évolution professionnelle.

À présent, les Conseillers Pôle emploi ayant participé à l'immersion, pourront parler des métiers de l'Aide à domicile autrement, et mieux cibler les candidats potentiels.

MAIS AUSSI

La participation à la construction du ROME 4.0

Le ROME 4.0, nouveau répertoire métiers de référence, permet de développer un langage commun, via l'approche par compétences, pour reconstruire son répertoire en tenant compte des évolutions des métiers et en étant plus proche des besoins des acteurs, dont les branches professionnelles.

Les fiches métiers se déclineront en fiche emplois qui pourront être proposées par les branches et les Opco.

Uniformation a été sollicité par Pôle emploi sur le projet ROME 4.0 pour faire le lien avec les branches professionnelles relevant de l'Opco.

Les travaux de l'Opco :

- Sensibilisation auprès des branches professionnelles sur ce nouveau projet.
- Relecture et ajustement avec les branches professionnelles concernées, des 16 fiches métiers confiées à l'Opco par Pôle emploi dans un temps très contraint.
- Proposition aux branches professionnelles et SPP de 2 niveaux d'accompagnement concernant les travaux sur la création de fiches emplois permettant d'affiner la maille des métiers, et permettre à nos secteurs de mieux faire reconnaître leurs emplois dans ce répertoire.
  - Au niveau de l'Opco, un accompagnement pour la création de fiches emplois « transverses » à plusieurs branches (SPP ou secteurs de la Cohésion Sociale). Une mise en cohérence avec les travaux de la Direction de l'appui aux branches professionnelles sur les métiers phares est prévue.
  - Au niveau des branches professionnelle, chacune décide si elle souhaite entreprendre des travaux de création de fiches emplois, et à quel rythme. L'Opco joue un rôle d'information auprès des équipes techniques des branches et d'intermédiation avec Pôle emploi si besoin.

Les travaux sur les certifications

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. 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.

Notre mission

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. D'ailleurs, nous poursuivons notre rôle d'instance collaborative avec une grande majorité des branches professionnelles en les acculturant à ce volet essentiel et à créer une dynamique forte pour devenir un acteur identifié dans notre secteur.

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'habiliter les organismes de formation.
- De suivre les cohortes de stagiaires.
- Et bien entendu de réaliser l'inscription aux 2 répertoires.

Durant l'année 2022, 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). Ainsi, l'inscription au RNCP du CQP « Animateur périscolaire » de la branche ECLAT a été officialisée en 2022 ainsi que le CQP « Agent d'entretien de proximité » de la branche des Régies de Quartier. L'ingénierie de certification sur les CQP « Salarié polyvalent » de la branche des ACI ainsi que le CQP « Gardien d'immeuble » de la branche des ESH, ont démarré fin 2022.

Enfin, des travaux de fond sur certains métiers pouvant donner lieu à terme à la création de certifications, ont été initiés en fin d'année.

Pour Alisfa, une réflexion autour du renforcement des compétences des Directeurs de structures, et également autour de métiers passerelle entre l'Auxiliaire de Petite enfance et de l'Éducateur jeune enfant.

L'Animateur Petite enfance en SPP ISF avec la création d'une fiche emploi.

Les travaux sur le ROME et les monographies permettant notamment d'identifier les certifications existantes, voire manquantes, pouvant mener à certains métiers.

La mise en place d'un groupe de travail paritaire « Attractivité des métiers »

Du fait de l'enjeu central que la question représente pour les branches professionnelles relevant d'Uniformation, le Conseil d'administration du 22 juin 2022 a souhaité s'en emparer au sein d'une instance dédiée, et donc, mener une réflexion sur la création d'un Groupe de travail paritaire **« Attractivité des métiers ».**

Il a été mis en place lors du Conseil d'administration du 20 octobre pour démarrer dès le début de l'année 2023**,** rassemblant les travaux des diverses Commissions paritaires (Communication, Alternance, Études et observatoires), et réfléchir de manière globale et cordonnée avec les branches professionnelles sur ce thème.

« Contribuer à l'attractivité et à la promotion des métiers de la Cohésion sociale » est par ailleurs une orientation stratégique pour la période 2023-2025.

L'objectif de ce Groupe de travail paritaire est de rassembler toutes les actions menées par Uniformation, les branches professionnelles (communication, outils, partenariats…), et d'être force de proposition dans le déploiement de nouvelles actions.

Pour ce faire, une enveloppe de 500 000 € a été réservée au budget de fonctionnement 2023 dont une partie est pré-affectée aux manifestations de communication nationales et régionales.

DÉVELOPPER L'ALTERNANCE

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

La dynamique constatée sur les dernières années a été soutenue sur l'ensemble des volets concourant au développement de l'alternance :

- Soutien des branches dans leur plan d'action.
- Accompagnement des entreprises par le développement d'outils facilitateurs et une approche individualisée.
- Amplification des partenariats avec les prescripteurs, les organismes de formation, les acteurs de l'orientation, et déploiement de plans de communication ambitieux en s'appuyant notamment sur les travaux de valorisation des métiers.

L'offre de services renforcée auprès des branches professionnelles

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Accompagner les branches dans l'élaboration d'un plan d'action 2022 – 2024 en identifiant les métiers porteurs, les freins et leviers, les pistes d'actions (création / rénovation de certifications, plan de communication, évolution des accords...). Réaliser un kit de ressources "alternance" (ou memento de branche), dédié aux partenaires pour mieux informer sur les politiques de branche en matière d'alternance.	▪ Nombre de plans d'action. ▪ Nombre de réunions/rendez-vous dédiés à l'alternance avec les branches. ▪ Nombre de certifications créées/rénovées. ▪ Nombre de branches accompagnées. ▪ Réalisation du kit (ou nombre de mémentos de branches).	▪ Accompagnement de dynamiques de développement, croisées avec les enjeux d'attractivité des métiers pour les branches OPH, IRC, TSF, Alisfa, Eclat, etc. ▪ Plus de 25 réunions dédiées sous différents formats toutes branches confondues, traitant de l'alternance. ▪ Pas de certification créée. ▪ Plus de 8 branches professionnelles. ▪ Réalisation de 6 mémentos de branches début 2022 (RGSS, Eclat, Aide à Domicile, Alisfa, OPH, ACI).

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

- Participation à plus de 25 réunions dédiées à l'alternance en 2022 ; toutes branches confondues. Les travaux ont principalement concerné les branches de la Protection sociale (RGSS, IRC, Mutuelles), les OPH, Alisfa, Eclat et l'Aide à domicile.
- Réalisation de 6 mémentos pour et en collaboration avec les branches les plus avancées (ou concernées) sur les enjeux de l'alternance.

  Les mémentos sont des mini-monographies regroupant des données chiffrées de la branche (pratiques formatives), les orientations et priorités de la branche, un descriptif des métiers, un descriptif des travaux conduits sur l'information et la valorisation des métiers, une indication des actions intéressantes conduites sur les territoires. Ils ont vocation à aider la branche à définir son plan d'actions.

Évolution des accords

Peu d'accords de branches spécifiques à l'alternance ont été conclus durant l'année 2022. Seul un accord initial Pro-A (branche HLA) et des avenants aux accords initiaux Pro-A (Alisfa, et Aide à domicile), pour revoir la liste de certifications professionnelles accessibles, ont été signés dans les branches.

La présence physique et digitale d'Uniformation renforcée

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Renforcer notamment aux moments clefs de la dynamique de recrutement (avril à juin) la présence physique ou digitale d'Uniformation dans une gamme élargie d'évènements nationaux et régionaux en tant que participant (forums, salons) ou organisateur (ateliers, chats, webinaires).	▪ Evènements organisés. ▪ Nombre de participations aux évènements dédiés (salons…). ▪ Nombre d'actions de communication réalisées.	Cf. chapitre **Attractivité des métiers** + ci-dessous. Cf. chapitre **Attractivité des métiers** + ci-dessous. 2 mailings dédiés à l'offre de services alternance et le tutorat (23K personnes). ▪ 60 posts publiés sur les réseaux sociaux (employeurs et jeunes) d'avril à fin septembre. ▪ 3 actualités dédiées ont été publiées. Pour **la semaine de l'alternance** : ▪ 3 emailings adressés aux adhérents entre mars et avril 2022. ▪ 40 posts publiés sur les réseaux sociaux pour valoriser le programme et les intervenants (nombreux partenaires locaux). ▪ Réalisation d'interviews employeurs/alternants sur 3 métiers validés par la Commission paritaire alternance et diffusées sur Instagram et TikTok. ▪ 1 communiqué de presse (5 retombées presse). ▪ Création d'un flyer. ▪ Création d'un jingle vidéo et mise en ligne du replay du live d'ouverture à destination des administrateurs et membres désignés.

Participation à des évènements nationaux, régionaux

En septembre 2022, Uniformation a participé à « Salons Jeunes d'avenir » en proposant à des adhérents en recherche de profils, de participer à un Job dating. Une animation pour conforter le trafic sur le stand, a vu le jour avec des équipes invitant les jeunes à découvrir les métiers de la Cohésion sociale.

Ce moment important a permis de présenter nos métiers et la mise en lien des jeunes et de nos entreprises.

Les représentants de 3 branches professionnelles se sont également fortement mobilisés.

Organisation d'évènements, ateliers, webinaires, etc.

Webinaires destinés aux adhérents et CFA, organisés avec des partenaires, comme le webinaire alternance coorganisé avec l'Apec en juin 2022 (549 inscrits avec un taux de satisfaction de 4,3/5).

Organisation globale de la présence d'Uniformation à 2 salons AEF à Paris :

- 13 000 visiteurs en avril avec 2 employeurs de la Cohésion sociale.
- 7 000 visiteurs en septembre avec 12 employeurs de la Cohésion sociale, présents en job dating pour recruter 62 postes.

Semaine de l'alternance avec la rédaction d'un manifeste favorisant le développement de l'alternance de la Cohésion sociale

L'organisation de la première *Semaine de l'alternance* de la Cohésion sociale a été l'évènement phare de cette année 2022.

À cette occasion, les partenaires sociaux, les opérateurs pédagogiques, les adhérents, se sont réunis autour de l'enjeu du développement de l'alternance.

- 62 évènements sur tous les territoires mobilisant plus de 800 participants.
- Un « Live » d'ouverture (format plateau télé) le 4 avril 2022 avec 9 intervenants dont la Présidence et la Direction générale d'Uniformation, a permis le bilan des pratiques formatives dans la Cohésion sociale en mettant en valeur :
  - L'offre de services construite par l'Opco en matière d'alternance.
  - Le rôle de l'Opco sur le sujet au sein d'un écosystème de partenaires.

Lors de 3 ateliers organisés à destination des partenaires sociaux de l'Opco, 45 participants ont largement contribué à la réalisation d'un recueil de 13 préconisations pour le développement de l'alternance dans la Cohésion sociale, transmis au gouvernement mis en place en juillet 2022 :

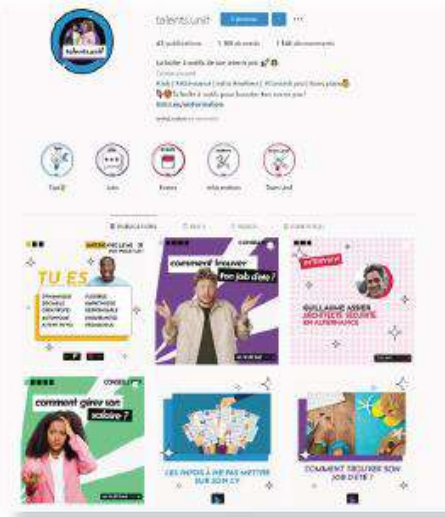
1. *Consolider le rôle des branches professionnelles de la Cohésion sociale dans l'évolution des diplômes d'État, en systématisant la consultation de ses représentants.*
2. *Permettre aux branches professionnelles de contribuer de manière plus effective à la détermination des Niveaux de prise en charge (NPEC) des formations en apprentissage.*
3. *Clarifier les modalités d'intervention des branches professionnelles dans le contrôle pédagogique de l'apprentissage en levant les questions en suspens.*
4. *Autoriser l'utilisation des fonds conventionnels de branche afin de cofinancer l'apprentissage.*
5. *Maintenir les modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle de l'État, ou du moins les ajuster de manière pertinente pour ne pas remettre en cause le développement de l'alternance sur le champ de la Cohésion sociale.*
6. *Spécifier les objectifs respectifs des Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.*
7. *Inscrire les formations en Contrat de professionnalisation ou via la Pro-A en dehors des quotas des schémas régionaux des formations sanitaires et sociales, à l'instar du régime en vigueur pour l'apprentissage.*
8. *Favoriser le financement de la formation de tuteurs/maîtres d'apprentissage.*
9. *Abonder les Comptes engagement citoyen (CEC) des maîtres d'apprentissage.*
10. *Simplifier la gestion et l'évolution des listes de certifications éligibles à la Pro-A.*
11. *Supprimer le plafond de refinancement du dispositif Pro-A.*
12. *Alléger la procédure de mise en œuvre d'une Pro-A.*
13. *Allonger la durée maximale du dispositif Pro-A pour certains types de publics ou lorsque la nature des qualifications l'exige[i], au-delà des vingt-quatre mois actuels.*

Fort de ce premier succès, dès le mois d'octobre 2022, ont été lancés les travaux pour la seconde édition de la *Semaine de l'alternance* de la Cohésion sociale.

Les partenariats nationaux et régionaux développés

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Développer les partenariats avec les établissements de formation (CFA / organismes de formation, écoles, réseaux, etc.), et avec tout acteur pouvant aider à la mise en relation entre l'offre et la demande, pour mieux répondre aux besoins de recrutement de nos adhérents sur les territoires.	▪ Nombre de partenariats au national et en Régions.	*Illustrations ci-dessous :* En Régions : difficulté à quantifier le nombre de partenariats régionaux avec les établissements de formation ceux-ci n'étant pas formalisés dans une convention de partenariat.

Avec les acteurs de l'emploi



Afin d'optimiser le rôle de facilitateur de l'Opco, des partenariats nationaux et régionaux ont été conclus ou mis en œuvre en 2022, permettant de relayer des offres de service complémentaire à celle de l'Opco.

Ces partenariats contribuent au développement de l'alternance.

Au niveau national :

- **Pôle emploi et l'UNML** ont participé aux ateliers destinés aux partenaires sociaux durant *la Semaine de l'alternance*. De nombreux projets dans les territoires ont également vu le jour.
- Avec **l'APEC** conduisant à la co-organisation de 3 webinaires (recrutement et intégration en alternance), dont un à destination des jeunes en association avec la branche IRC-IP pour présenter le secteur et les métiers de la Cohésion sociale. Plus de 500 inscrits à ces évènements.
- Avec **MyFuture** et **la branche des IRC construit** en 2022 et mis en œuvre en 2023 : mise en place d'actions de promotion des métiers (visites en entreprise, témoignages, etc.), dans le cadre de l'orientation des collégiens et lycéens. 5 métiers de la branche (dont 3 fonctions supports) ont été valorisés à cette occasion.
- Avec **l'ANAF** afin de consolider les nombreux échanges réguliers et la participation de l'Opco au concours "Filme ton job" avec la création d'une catégorie dédiée à la Cohésion sociale.
- La **Mission interministérielle à l'apprentissage** est également un partenaire régulier : participation aux présentations, échanges pour identifier les liens possibles avec nos outils, relais aux équipes internes pour identification de la faisabilité technique, interconnexion d'une base de données avec l'outil Alternance Connect d'Uniformation.
- Des points et des échanges réguliers sur les dispositifs d'alternance avec **l'AGEFIPH** ont alimenté la création d'une communication interne de sensibilisation sur MyUnif, et permis d'analyser les majorations demandées par les CFA.

Zoom sur les partenariats régionaux sur l'alternance

Dans le cadre de sa politique en faveur du développement de l'alternance, Uniformation développe avec les **Conseils régionaux** des partenariats en faveur de l'alternance :

- **La Délégation Ouest pour la Région Normandie :** dans les réalisations et les perspectives 2023 : une conférence annuelle de l'apprentissage organisée par le Conseil régional, la communication des données statistiques sur les réalisations en matière d'alternance et la participation au forum des métiers organisé par l'Agence régionale de l'orientation et la Région Normandie.

  Toujours en Normandie, dans le cadre d'un partenariat du Conseil régional et des branches professionnelles Sport et Eclat, concernant l'axe jeunes en contrats en alternance, la participation au forum des métiers à Caen.

- **En Centre-Val de Loire**, « Renforcer et structurer leur partenariat au service des entreprises, des habitants et des territoires du Centre-Val de Loire », avec un axe sur le développement de l'apprentissage : actualisation de la carte-cible apprentissage CVL 2022, échanges d'informations sur les outils disponibles sur les métiers de la Cohésion sociale et échanges d'informations sur les aides aux CFA.
- **En région Hauts-de-France,** avec un axe de soutien et de développement de l'appareil de formation en apprentissage : coordonner les interventions financières et de soutien des parcours des apprentis tout au long de leur parcours vers l'emploi. Réalisation d'une fiche action sur l'axe développement de l'apprentissage pour matérialiser le transfert de données entre régions et Uniformation. De même, une réflexion est engagée sur la complémentarité des offres sur le développement de l'apprentissage. En effet, la région Hauts-de-France a souhaité maintenir des dispositifs en faveur des apprentis. À ce titre, en 2022, la Délégation a travaillé sur une connaissance réciproque des offres de service et organisé une réunion Uniformation / Région Hauts-de-France destinée aux employeurs pour une meilleure connaissance de l'apprentissage et des aides existantes. En 2023, ce partenariat sera poursuivi en mettant l'accent sur les actions à destination des CFA. Ainsi, une réunion Région / Uniformation est prévue à destination des CFA pour faire connaitre les aides à l'investissement possibles et travailler à leur articulation.
- **Occitanie** : la COM avec la Région comporte un axe Apprentissage et un axe Valorisation des métiers. La Délégation participe dans ce cadre au dispositif TANDEM et promeut notamment l'application ANIE de la Région (mise en relation employeurs/candidats alternants).

Avec les CFA

Au niveau national, les équipes d'Uniformation ont cherché à poursuivre les partenariats précédemment établis. À ce titre, elles ont participé aux conseils de perfectionnement des CFA nationaux de l'éducation populaire et Croix-Rouge compétences.

La Fédération des CFA sport animation tourisme a aussi été suivie dans le cadre du protocole de partenariat mis en place par le ministère en charge des Sports pour le développement de l'alternance dans les métiers du sport et de l'animation. Ce protocole d'accord a fait l'objet d'une prolongation en 2022. Uniformation en est signataire aux côtés des branche Eclat et TSF.

Les réseaux Agence excellence pro et Union nationale des MFR ont été rencontrés régulièrement et invités à participer aux différents événements organisés par l'Opco. Des échanges ont également été institués avec le réseau Formasup pour l'enseignement supérieur.

- **Temps forts des Services à la personne - Hauts-de-France** *en partenariat avec l'IRTS d'Etaples, qui a porté l'événement, l'AMIE du Boulonnais, le CFA Adamss et les employeurs de l'Aide à domicile du territoire de Boulogne. 2 temps forts des SAP dédiés aux professionnels de l'orientation et de l'insertion ont été organisés.*

  Au programme de ces évènements, une démonstration des gestes professionnels dans le cadre du métier d'ADVF, la possibilité de tester une combinaison de vieillissement ainsi que des échanges avec les apprentis et les employeurs du secteur des services à la personne. Ce projet s'inscrit dans la continuité de l'action de valorisation des métiers de l'Aide à domicile.

  La Délégation a participé à l'organisation de l'événement et a mis à disposition des plaquettes sur « les idées reçues » dans l'Aide à domicile. Au total, à chaque édition, 20 professionnels de l'orientation et de l'insertion ont participé : Pôle emploi, Missions locales, Maison de l'emploi, Mission insertion du département, structures d'insertion locales.

Avec les partenaires institutionnels

- **La DGEFP** : les collaborateurs du Pôle développement de l'alternance participent aux réunions, échanges et groupes de travail organisés par la DGEFP, notamment :
  - Réunions Pro-A.
  - Mobilité internationale.
  - Handicap.

  Production de données à intervalles plus ou moins réguliers (Pro-A [Relance ou classique] / Données contrats de professionnalisation…).

  Coordination interne pour la contribution de l'Opco à l'audit mené par l'IGAS sur le PNRR.

- **France compétences** : à l'instar des années précédentes, Uniformation a accompagné les branches professionnelles tout au long de l'année 2022 sur la définition de Niveau de prise en charge de l'apprentissage. L'année a été particulièrement chargée en 2022 sur ce sujet puisqu'il a fallu revoir tous les NPEC de toutes les certifications. La procédure a plusieurs fois été décalée dans le temps avant d'aboutir à un premier arrêté de carence en septembre. Les branches, accompagnées de leur Opco, ont dû réintervenir en octobre sur 250 certifications mal évaluées par France compétences et pour lesquelles les NPEC étaient particulièrement bas au regard de la réalité des coûts pratiqués.

Avec les écoles/réseaux

- **Le CIDJ** a sollicité les Opco dans le cadre de son forum des « Solutions pour la rentrée » dont le but est de proposer à des jeunes qui se retrouveraient sans proposition à la rentrée 2022/2023, des solutions afin qu'ils poursuivent leur parcours.

  Ce forum est divisé en plusieurs espaces dont un sur lequel Uniformation est intervenu aux côtés des entreprises des branches professionnelles de son champ.

  Les jeunes ont eu l'opportunité de passer des entretiens pour décrocher des contrats en alternance ou des emplois.

  Les équipes d'Uniformation ont diffusé les offres d'emploi en alternance de ses adhérents, et ont transmis les CV correspondant aux profils recherchés, aux structures souhaitant recruter. Le forum a permis la rencontre entre les recruteurs et les jeunes.

  L'Opco était présent avec des panneaux d'affichage afin de diffuser les offres aux publics et les renseigner. Cet évènement a permis d'alléger les petits adhérents sur le processus de recrutement. Les jeunes participants ont eu accès à de nombreuses offres et contacts mails directs des adhérents.

Avec les autres acteurs

- **À l'Île de la Réunion**, une réflexion est en cours pour l'établissement d'une convention de partenariat MEDEF Réunion pour l'animation du dispositif Contrat pro expérimental « Garantie Ambition ». Elle actera la collaboration MEDEF Réunion / Uniformation dans le déploiement du projet territorial Gadiamb. Ce partenariat vise à :
  - Permettre aux publics éloignés de l'emploi d'acquérir les compétences comportementales et professionnelles pour s'intégrer dans la vie active.
  - Adapter et pérenniser le recrutement des entreprises/associations avec du personnel formé.
  - Promouvoir les Contrats d'insertion et d'inclusion afin de développer leur usage.
  - Participer aux travaux du Copil et phase d'évaluation du projet territorial Contrat pro expérimental Garantie Ambition.
  - Désigner 2 organismes architectes « OFA » pour la réalisation des accompagnements d'ingénierie du parcours de formation et du recrutement en contrat pro exp Gadiamb.
- **Partenariat Mouvement associatif dans le cadre de PMAE – AURA.** La CRESS AURA, adhérent Eclat, lors de la construction de sa semaine de l'alternance, a proposé à Uniformation de construire un webinaire sur la compréhension du financement de l'alternance pour les petites associations vis-à-vis des formations ESS certifiantes.

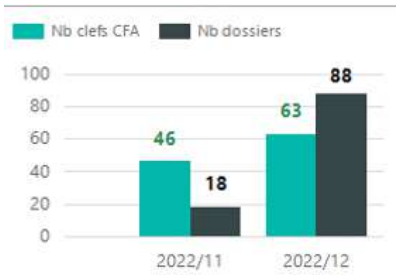
  Il a été convenu avec la délégation AURA de la nécessité d'intervenir avec le réseau du « Mouvement associatif AURA », adhérent de la CRESS et d'Uniformation afin de mobiliser toutes les petites associations dans le cadre du programme qu'il porte : PMAE (Petites et moyennes associations employeuses AURA). L'évènement baptisé **« L'alternance dans les associations, on vous donne les clés »** a axé l'intervention autour des métiers ciblés en alternance, au niveau des associations, du dispositif de l'alternance, des outils disponibles… En parallèle, plusieurs intervenants ont partagé leur retour d'expérience sur l'accueil d'alternants.

  Le mouvement associatif a eu d'excellents retours à la suite du webinaire et le replay a été mis à disposition sur leur site Internet. Cette action a permis de renforcer la sensibilisation auprès des petites associations à l'intérêt du recours à l'alternance.

Une relation adhérents simplifiée et fluide

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Simplifier et améliorer l'expérience de recrutement de nos adhérents (et confirmer notre profil innovant) par le perfectionnement d'outils digitaux mis à leur disposition, et l'intégration des données en open source.	▪ Nombre de projets de connexion / raccordement avec les sources institutionnelles. ▪ Type de fonctionnalités développées.	1 connexion avec le Job board de l'UDES. Ainsi, tout adhérent souhaitant créer son offre d'emploi depuis le site uniformation.fr peut télécharger son offre au format PDF, s'adresser une copie par mail, mais également la diffuser sur le site emploi-ESS qui duplique la visibilité de l'offre automatiquement sur les sites de Pôle emploi et de l'Apec, selon le profil visé du candidat.
Améliorer la gestion administrative des dossiers en simplifiant les actes de gestion, en proposant des interfaces digitales plus performantes, en mettant en place une interlocution téléphonique dédiée aux principaux CFA, et en renforçant les échanges avec les autres acteurs de la chaîne administrative de l'alternance comme l'ASP (Agence de services et de paiement).	▪ Développement DSI Alternance. ▪ Délai de traitement des dossiers.	API Convergence ▪ Moyenne totale des engagements : 23 jours ▪ Contrats d'apprentissage : 28 jours ▪ Contrats de professionnalisation : 8 jours ▪ Pro-A : 17 jours. ▪ Moyenne totale des règlements : 28 jours ▪ Contrats d'apprentissage : 31 jours ▪ Contrats de professionnalisation : 16 jours ▪ Pro-A : 26 jours

Perfectionnement d'outils digitaux



En matière d'outils digitaux, si l'exercice a vu l'ensemble des outils d'Uniformation s'enrichir des retours d'expérience accumulés depuis deux ans, il a surtout été marqué, au dernier trimestre, par la mise à disposition aux CFA qui le désiraient, de l'API Convergence. Celle-ci leur permet de transmettre de façon totalement dématérialisée leurs contrats à Uniformation.

A fin décembre 2022, 109 CFA avaient demandé une clef numérique pour avoir accès à ce service et 106 contrats avaient par la suite été transmis.

Amélioration de la gestion administrative

Si la gestion administrative des Contrats d'alternance a été un sujet hautement urticant en 2020 et 2021 dans les relations entre les CFA et les Opco, même si les frictions ont été largement contenues s'agissant d'Uniformation, elle se déroule désormais dans un contexte apaisé, l'ensemble des acteurs ayant muri leurs processus et progressé sur la courbe d'expérience. Ainsi l'appropriation du contenu du vade-mecum a permis de faire drastiquement chuter le taux des contrats transmis à Uniformation qui comportaient des anomalies. Par ailleurs, la poursuite de l'amélioration continue des outils de gestion informatique des Contrats d'apprentissage, et notamment des contrôles embarqués, a aussi contribué à l'augmentation de la fluidité des traitements administratifs.

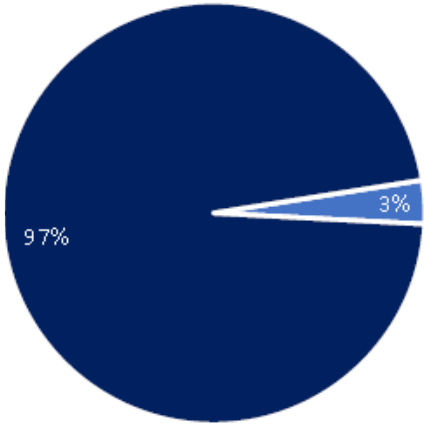
Les services numériques proposés aux adhérents

Une enquête de perception utilisateurs a été menée du 12 au 30 septembre 2022 par la DGEFP avec l'appui de Capgemini pour disposer d'une vision des services numériques proposés par les Opco, dans le cadre de l'alternance aux entreprises, aux CFA et aux organismes de formation.

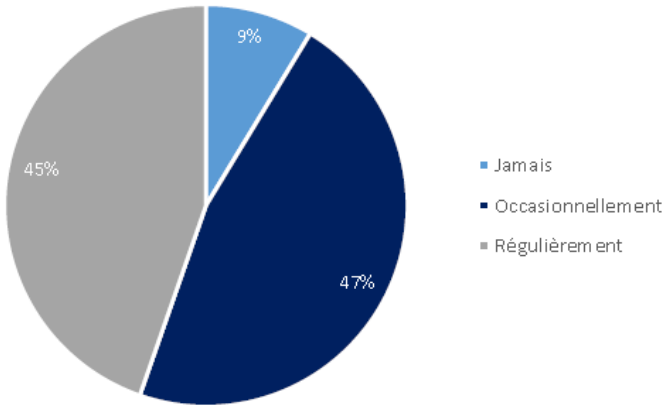
Les entreprises ciblées sont celles disposant d'un extranet, ayant eu recours à l'alternance sur les vingt-quatre derniers mois et ayant émis des contrats sur les douze derniers mois.

3 498 entreprises adhérentes d'Uniformation y ont répondu, ainsi que 310 CFA.

LES RÉSULTATS POUR L'OPCO UNIFORMATION :



97 % des entreprises utilisent leur espace en ligne. Les 3 % restant, étant des PME de moins de 300 salariés, n'en font pas usage.



Plus l'entreprise est grande, plus elle y a recours régulièrement. De 47 % d'utilisation régulière pour les moins de 11 salariés et 100 % d'utilisation régulière pour les entreprises de 1 000 salariés et plus.

A noter : 61 % des répondants ont précisé avoir peu recours à l'alternance.

Le top 3 des services en ligne utilisés par plus de 60 % des répondants :

1. **La saisie du contrat CERFA ou demande de prise en charge.**
2. **L'information sur l'alternance.**
3. **Le simulateur de coût et de prise en charge pour recruter en alternance.**

95 % jugent que les services numériques proposés permettent d'avoir une vision claire des étapes de recrutement en alternance.
92 % que les informations de leurs dossiers sont bien partagées avec leurs Conseillers emploi formation.
89 % que les contenus sont bien adaptés à leur taille d'entreprise et secteur d'activité.

Vers un centre d'appui administratif en direction des CFA

Concernant les relations et la communication « administrative » pour la partie alternance, Uniformation a doté les principaux CFA, avec lesquels il est en relation, d'une **démarche d'accès et d'échanges téléphoniques spécifiques**.

Objectifs : répondre à la fois qualitativement aux attentes de ces organismes, mais également quantitativement puisqu'ils représentent dans l'activité une masse non négligeable de dossiers. Cette personnalisation permet l'acculturation à l'approche administrative attendue et porte naturellement ses fruits à moyens termes sur l'ensemble des dossiers relevant de ces structures de formation.

Cet aspect personnalisé ne pouvant être étendu à l'ensemble des CFA, Uniformation a décidé dès 2022, pour une mise œuvre en 2023, d'ouvrir une ligne d'accès téléphonique dédiée à l'ensemble des CFA, afin de répondre à leurs attentes et interrogations, service de type SAV, comme cela existe pour l'ensemble des adhérents d'Uniformation.

Une croissance quantitative qui ne se dément pas

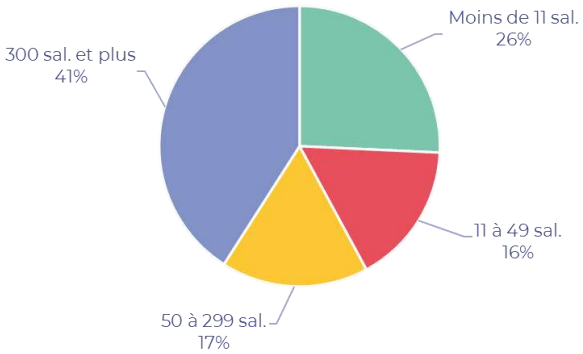
ENGAGEMENTS NETS ALTERNANCE (K€)	2022	*2021*	*2020*	*2019*
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	**34 021 €**	*35 566 €*	*30 448 €*	*36 141 €*
CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CAPP)	**212 032 €**	*193 450 €*	*47 215 €*	*2 151 €*
PRO-A	**4 746 €**	*4 497 €*	*7 €*	*562 €*
AUTRES *	**17 294 €**	*16 397 €*	*38 389 €*	*5 518 €*
TOTAL	**268 094 €**	***249 909 €***	***116 059 €***	***44 372 €***

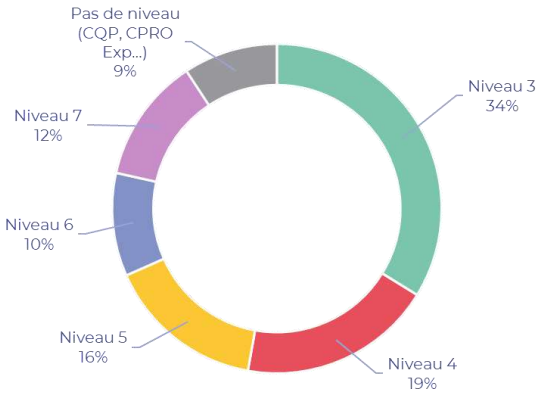
*** AUTRES : CAPP STOCK, PRO-A Relance, AEFT, AEFMA, formation tuteurs**

Quelles pratiques formatives émergent au sein de la Cohésion sociale

Le nombre de Contrats de professionnalisation engagés sur l'année est resté stable par rapport à l'année précédente, avec 3 335 contrats dont la moitié ont été conclus par des employeurs de l'Aide à domicile (dont les GEIQ) ou du Régime général de la Sécurité sociale.

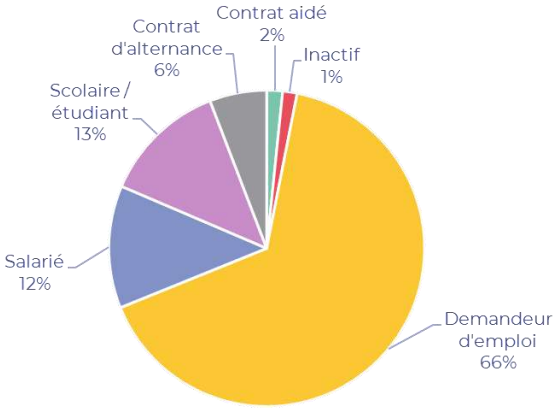
Son recours est relativement équilibré entre les employeurs de moins de 11 salariés (26 %), 11 à 299 salariés (33 %) et 300 salariés et plus (41 %).





Le niveau 3 est le principal niveau de certification visé (34 %) alors que les niveaux 6 et 7 ont été moins mobilisés que les années précédentes. Principales certifications préparées :

- **TP Assistant de vie aux familles.**
- **CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale.**
- **DE Technicien de l'intervention sociale et familiale.**

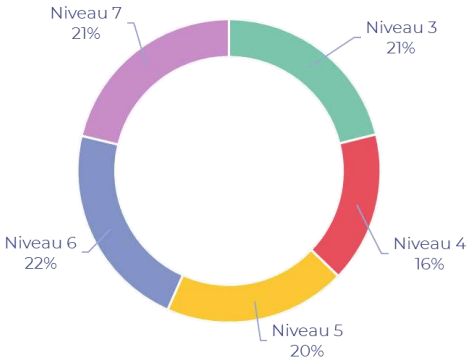


7 bénéficiaires sur 10 sont des publics demandeurs d'emploi, inactifs ou sortant de contrats aidés, en majorité de vingt-six ans et plus, et le taux de bénéficiaires en situation de handicap est de 2,7 %.

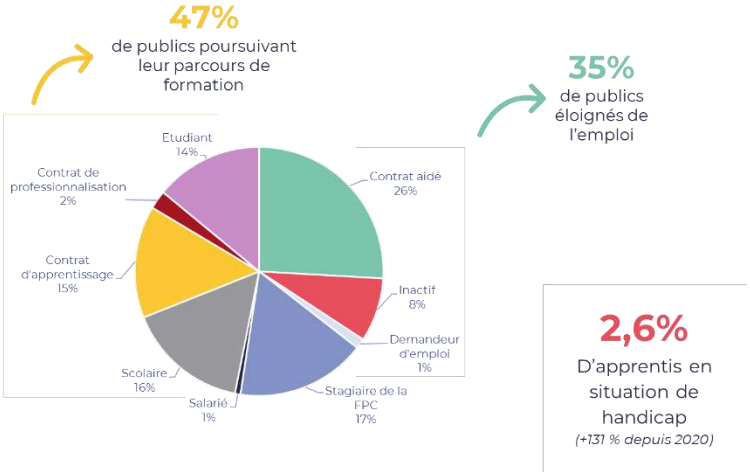
Par ailleurs, 17 507 Contrats d'apprentissage ont été signés sur la période, soit une hausse de 25 % par rapport à 2021 (et de 123 % par rapport à 2020).

Les niveaux de certification bénéficient de la progression de l'apprentissage, qui n'est pas spécifiquement portée par les niveaux supérieurs avec un équilibre entre chaque niveau qui se maintient chaque année. La taille d'employeur mobilisant ce contrat est aussi équilibrée. Principales certifications visées :

- **CAP Accompagnement éducatif petite enfance,**
- **BP JEPS spécialité animateur**
- **CP JEPS animateur d'activités et de vie quotidienne.**



1 bénéficiaire sur 2 est un jeune poursuivant son parcours de formation initiale, et 89 % de bénéficiaires ont moins de vingt-six ans. Le taux de bénéficiaires en situation de handicap est de 2,6 %.



1 698 Pro-A ont également été conclues en 2022 par 808 employeurs différents. Le dispositif a fortement été porté par le plan France relance puisqu'un engagement sur 2 est lié à ce dispositif.

L'Aide à domicile, Eclat, la Mutualité, le Régime général de la Sécurité sociale, ALISFA et les OPH sont les principales branches utilisatrices de ce dispositif.

Que deviennent les anciens alternants ?

L'enquête réalisée montre, qu'il y ait situation de rupture ou non, le taux d'insertion dans l'emploi des alternants s'élève à 84 %, douze mois après la fin de leur contrat.

Population sondée : 5 673
Nombre de répondants : 872
Taux de réponse : 15%

Type de contrat en l'alternance

Contrat d'apprentissage 60%

Contrat de professionnalisation 40%

Nombre de répondants : 872

Taux d'obtention du diplôme à l'issue de l'alternance

Oui 93%

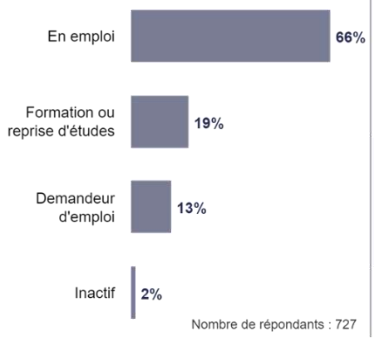
Non 7%

Y-a-t-il eu une rupture du contrat en alternance ?

9 alternants sur 10 déclarent que la formation suivie les a aidés pour occuper leur poste de travail à l'issue de leur contrat.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS :

Situation 12 mois après l'alternance
(incluant ou non une rupture)



Taux d'insertion dans l'emploi*

Pour les répondants ayant terminé l'alternance :
84%

Chiffres clés sur l'emploi salarié

- **92%** des répondants occupent le même poste après la fin de l'alternance, que ce soit, ou non, dans la même structure.
- **53%** des répondants occupent un emploi dans la même structure, qu'il s'agisse, ou non, du même poste que celui de leur contrat en alternance.
- **87%** des répondants déclarent que le poste occupé correspond à la formation suivie en alternance
- **80%** des répondants trouvent un emploi salarié moins de 3 mois après leur formation en alternance.
- **69%** des répondants ont trouvé un emploi dans le même secteur que celui de l'entreprise d'accueil.

Chiffres clés sur les ruptures

- **43%** des répondants ont indiqué que la rupture est intervenue après la période d'essai, mais avant le passage de la certification
- **70%** des répondants ont indiqué que la rupture du contrat en alternance était à leur initiative

Parmi les répondants ayant été à l'origine de la rupture du contrat en alternance ...

- **96%** des répondants ont déclaré ne pas avoir eu recours à un médiateur de l'apprentissage.
- **65%** d'entre eux car ils ont estimés que cela n'était pas nécessaire dans leur cas.
- **30%** d'entre eux car ils n'avaient pas connaissance du dispositif.

** taux d'insertion : part des personnes en emploi sur la population active (personnes en emploi et en recherche d'emploi)*

ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS DANS LEURS MUTATIONS

Face aux grands changements tant structurels que conjoncturels de la société, les adhérents sont interpellés vigoureusement par des transformations internes.

Les entreprises de la Cohésion sociale ont plus que jamais besoin d'accompagnement pour assurer leur développement et leur pérennité.

Uniformation souhaite accompagner les entreprises et les salariés dans ces adaptations nécessaires, qui se trouveront, non seulement **au sein de la structure** (transformations organisationnelles et RH) et **de l'individu** (développement des compétences), mais aussi plus globalement **dans le cadre collectif de leur écosystème**.

Des mutualisations sont indispensables, notamment pour les plus petites entreprises qui ne disposent pas des moyens nécessaires pour faire face à ces mutations.

Dans ce contexte, le rôle d'Uniformation prend tout son sens pour soutenir les branches dans leur rôle d'anticipation et d'appui.

Un parcours formation clés en main développé

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Développer un parcours de formation clés en mains pour accompagner les plus petites structures, enrichir l'offre des catalogues sur les thématiques liées aux mutations organisationnelles, numériques et environnementales.	▪ Nombre d'actions de formations dédiées dans le cadre des catalogues (numérique, écologique, organisation du travail, parcours RH, kit relance). ▪ Nombre de départs en formation sur ces thèmes.	Catalogues régionaux : ▪ Numérique, 7 sessions pour 92 participants. ▪ Écologique, 7 sessions pour 73 participants. ▪ Organisation du travail, 12 sessions pour 149 participants. ▪ Parcours RH, 21 sessions pour 363 participants. Catalogue transversal : 43 thématiques dont 23 en FOAD et 5 en format mixte : 2873 stagiaires.

Évolution du numérique, nouveaux comportements des usagers, progression du télétravail. Notre société ne cesse de se transformer et d'impacter les organisations des structures de la Cohésion sociale.

De nouvelles compétences deviennent indispensables pour conforter, relancer et développer leur activité.

Uniformation s'est donc attaché à proposer des formations immédiatement opérationnelles et en phase avec leurs préoccupations. Nous avons également élargi notre offre de formation avec une nouvelle rubrique de « ressources numériques en accès libre », permettant d'acquérir des compétences pour se professionnaliser à son rythme, avec efficacité et cohérence.

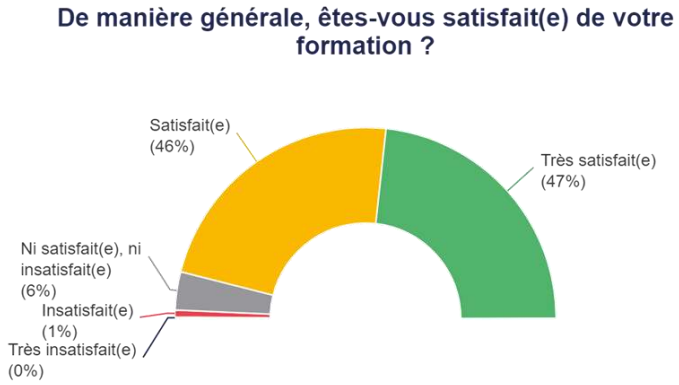
Et parce que la formation est parfois complexe à mettre en œuvre (analyse des besoins, montage des dossiers, suivi administratif, avance de trésorerie, etc.), Uniformation a conçu cette offre de formation clés en main. Ainsi, nous prenons en charge le financement, nous concevons les programmes de formation,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

En 2022, on note certaines évolutions :

- La part des stagiaires femmes explose, elles représentent 80,7 % des stagiaires.
- La catégorie des « employés » atteint 57 % (27 % pour celles des « cadres »).

Population étudiée : échantillon total.

Taille de l'échantillon : 1 813 réponses (63 % des participants)



RÉALISATION DES SESSIONS	NOMBRE DE SESSIONS
Validé	318 (63 %)
Annulé	183 (36 %)
TOTAL	**511**
Nombre d'organismes de formation	19
Nombre d'intitulés de formation *(dont 23 en FOAD et 5 mixtes)*	43

Cap sur la Transition écologique !

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Développer des outils facilitateurs pour les entreprises afin de les accompagner dans leur transformation, en étudiant par exemple la faisabilité d'un "Zoom Transition écologique" et en l'expérimentant.	▪ Nombre d'outils développés.	
	▪ Nombre d'adhérents accompagnés sur la Transition écologique.	▪ **171 structures de moins de 50 salariés** représentant **165 dossiers pour 401 stagiaires** avec un montant engagé de 294 801 € sur l'enveloppe spécifique Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.
	▪ Nombre de "Zoom Transition écologique" mis en place.	▪ Pas de zoom Transition écologique mis en place sur l'année 2022.
Accompagner les transformations des entreprises liées à la Transition écologique en initiant une étude sur les activités et métiers impactés, en sensibilisant les branches professionnelles sur cette question, puis en identifiant les compétences émergentes.	▪ Nombre d'études réalisées.	▪ Pas d'étude régionale réalisée en 2022 sur la Transition écologique.
	▪ Nombre de rendez-vous / réunions / contacts adhérents.	▪ **131 adhérents** ont participé à des rendez-vous individuels, des permanences téléphoniques, des évènements collectifs, des webinaires et des réunions collectives sur le thème de la Transition écologique. Par exemple : webinaire sur la loi Climat : quels impacts sur vos obligations RH ? La mise en place d'une démarche de développement durable dans sa structure, webinaire de sensibilisation sur les enjeux de la Transition écologique et la transition énergétique dans ma structure. ▪ Une étude transversale menée en 2022 à l'échelle nationale sur la maturité des entreprises face à la TE (enquête auprès des structures) et sur les impacts par métiers et activités (19 métiers étudiés). L'édition 2023 du Baromètre emploi-formation a également permis d'interroger les entreprises sur les compétences les plus recherchées en lien avec la TE et leurs besoins d'accompagnement sur la TE.
	▪ Nombre d'interventions dans les SPP/CPNEF.	Les interventions dans les branches et en SPP se dérouleront en 2023 grâce aux résultats de l'étude menée sur l'impact de la TE dans les métiers de la Cohésion sociale. 2 secteurs se sont plus particulièrement mobilisées sur le sujet : - celui de l'IAE au travers d'une étude sur les impacts de la TE sur les SIAE, - celui de l'Animation et intervention sociale à travers la mise en place d'un parcours de formation pour les fonctions d'accueil.
	▪ Nombre de branches professionnelles accompagnées ou en cours par les équipes techniques.	Toutes au travers des SPP dans un premier temps, un webinaire au second semestre 2023 pour tous les membres désignées et les PS des branches.

Lancement d'une étude sur les impacts de la Transition écologique dans les métiers de la Cohésion sociale.

La Transition écologique est déjà en œuvre dans de nombreux secteurs professionnels. Les entreprises relevant de la Cohésion sociale, accompagnées par Uniformation, sont directement impactées par ces évolutions : pour mener à bien leur activité, pour accompagner leurs salariés dans la réalisation de leurs missions et, pour certaines, accompagner les usagers de leurs services dans cette Transition écologique.

En effet, 72 % des répondants au Baromètre 2022 déclarent avoir identifié des compétences en lien avec la Transition écologique pour les métiers recherchés.

C'est dans ce contexte, et en lien avec l'axe stratégique 2022 autour de l'accompagnement des structures et des salariés dans la Transition écologique, que 2 études ont été lancées. La première a été réalisée en 2022 avec le cabinet Antipodes Ingénierie sur les impacts de la Transition écologique, sur les métiers et compétences de la Cohésion sociale, et la seconde, lancée en 2022 et qui se poursuit en 2023 avec le cabinet FR Consultants, concerne plus spécifiquement la Transition écologique dans les secteurs de l'IAE.

L'étude sur les **impacts de la Transition écologique dans les métiers et compétences de la Cohésion sociale** visait à identifier les compétences transversales qui pourraient faire l'objet de formation dans le catalogue national, identifier des outils de sensibilisation et d'accompagnement, tant pour les employeurs que pour les salariés.

Les principaux résultats de l'étude montrent qu'il n'y a pas de création de nouveaux métiers, sauf ceux issus de l'économie circulaire et très peu de compétences émergentes identifiées. Il s'agit plutôt d'une évolution des connaissances ou situations de travail déjà existantes, et mise en contexte de Transition écologique.

De plus, les structures sont très demandeuses d'outillages et d'accompagnement.

Dans le cadre de cette étude 3 livrables ont été produits :

- Un répertoire des compétences en lien avec la Transition écologique.
- Une synthèse des freins et leviers identifiés mettant notamment en avant le fait de privilégier une approche spécifique pour les petites structures, le rôle clé de la fonction de manager / encadrement, et la nécessité d'impliquer toutes les parties prenantes.
- Des fiches d'impacts de la Transition écologique sur une vingtaine de métiers de la Cohésion sociale (Agent valoriste, Animateur, Encadrant technique, Chargé de relation client, Chargé de mission / développement/ projets, Directeur, Agent d'accueil qualifié/ Hôtes d'accueil et d'information, …).

L'étude sur la Transition écologique dans les structures de l'IAE, tend à répondre à l'enjeu décisif pour ces structures qui jouent un rôle majeur dans la réussite de cette transition qui s'impose chaque jour un peu plus. Elle constitue également une opportunité sans précédent pour valoriser l'utilité sociale et écologique des structures de l'IAE dans les territoires, comme pour construire de nouveaux parcours pour les salariés de ce secteur.

Cette étude cofinancée par le PIC IAE a pour objectif :

- L'émergence des enjeux et approches, les actions déjà engagées, leurs difficultés et freins, leurs besoins d'accompagnement.
- L'élaboration d'une cartographie des activités (déjà investies ou émergentes) et compétences écologiques « présentes et à venir » en lien avec la Transition écologique au sein de l'IAE, ainsi que les besoins en formations nécessaires pour répondre à l'objectif de sortie positive/employabilité réussie.
- Créer des fiches métiers et compétences de la Transition écologique dans l'IAE.
- Identifier les parcours de formation disponibles menant à ces métiers, et élaborer des parcours professionnels manquants en adaptant ou en développant des contenus de formation.
- Accompagner les réseaux de l'IAE dans l'appropriation et la mise en œuvre de la Transition écologique au travers de préconisations opérationnelles et d'une feuille de route pour l'IAE 2023-2024 pour permettre à ses structures de s'approprier pleinement la Transition écologique et qu'elles en fassent un levier de développement économique et humain.

Témoignages et bonnes pratiques - Histoires d'adhérents

Réalisation de 2 vidéos de témoignages/présentation de services, en ligne sur uniformation.fr Abeille Machine et Transiscope https://www.youtube.com/watch?v=qOy_dN_bthM https://www.youtube.com/watch?v=l1Ks5voWW_g
D'autres témoignages sont accessibles sur uniformation.fr sous un format texte : adhérents de la Petite enfance, des ACI, de l'Habitat social, etc.

Actions collectives territoriales - Transition écologique – Occitanie

Pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la mise en place des écogestes dans le cadre de l'activité professionnelle et dans l'identification des actions écoresponsables à mener au sein de leur structure, la Délégation Uniformation a déployé 2 Actions de formation collectives territoriales (ACT) : « Être écocitoyen au travail » pour tous les salariés et « Ma politique écoresponsable » pour les dirigeants salariés ou bénévoles.

Les petits-déjeuners de la Transition - Grands comptes – Bretagne avec des spécialistes de l'ADEME et l'Agence locale de l'énergie

Pour interroger les adhérents de la région sur la manière dont ils appréhendaient la Transition énergétique et écologique. A l'issue de cette première phase, un premier événement a été proposé « La transition énergétique dans ma structure » aux adhérents Grands comptes sur la transition énergétique, un projet d'autant plus opportun dans un contexte de crise énergétique impactant l'équilibre économique de certains de nos adhérents.

Programme bâti avec 2 structures du territoire et adhérentes à Uniformation (Breizh Alec et l'Agence locale de l'énergie et du climat du Pays de Rennes). L'évènement s'est articulé autour de 3 piliers de la transition énergétique : sobriété, efficacité et production pour communiquer autour de ces enjeux, aides techniques ou financières en alternant apports théoriques et séquences participatives.

Les 20 participants à cet évènement en distanciel, ont exprimé, pour la majorité, des besoins complémentaires sur la manière de développer les écogestes dans leur structure et auprès de leurs salariés Ces attentes pourraient déboucher sur des actions de formation collectives.

Ce projet a permis de réaliser un partenariat avec les Agences locales de l'énergie présentes sur l'ensemble du territoire breton, mais également avec Breizh Alec, leur tête de réseau, ou encore avec les animateurs du réseau Taranis, et de pouvoir s'appuyer sur leur expertise. Ce partenariat pourrait déboucher sur d'autres projets de ce type et enrichir notre offre de service dédiée aux transitions énergétique et écologique.

L'EDEC Transition écologique.

Sur la question de la Transition écologique, un partenariat est né en 2022 entre l'Udes, l'Afdas et Uniformation pour contractualiser un EDEC avec la DGEFP pour la période 2023-2025 afin :

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

Les rencontres Uniformation

« La Transition écologique : quels impacts sur les compétences et les métiers de la Cohésion sociale ? » était le thème de la rencontre annuelle des partenaires sociaux d'Uniformation, le 17 novembre 2022. Elle s'est déclinée en 3 temps majeurs :

- Intervention de France stratégie sur le rôle des Opco sur la Transition écologique.
- 3 témoignages de 3 adhérents.
- L'exposé des premiers résultats d'une enquête en cours sur les impacts de la Transition écologique sur les compétences et les métiers de la Cohésion sociale.

Et au sein d'Uniformation

En 2022, la Direction générale a mis en place un Comité de pilotage interne inter-direction sur la Transition écologique.

Son objectif est de recenser les actions menées et lister celles qui restent à accomplir de manière transversale et coordonnée.

Quelques actions mises en œuvre par le Comité de pilotage :

- Étude permettant d'identifier les impacts de la Transition écologique sur les compétences et métiers de la Cohésion sociale.
- Mise en place d'une enveloppe financière pour la prise en charge des actions de formation sur cette thématique, dans le Plan de développement des compétences des entre-prises de moins de 50 salariés.

Le Comité de pilotage travaille également sur des actions internes à Uniformation pour acculturer les collaborateurs sur le sujet :

- Une enquête auprès de l'ensemble des collaborateurs a été lancée afin d'identifier le niveau de connaissances et des besoins sur cette thématique, pour envisager en 2023 un plan de sensibilisation.
- Une réflexion sur les économies d'énergie à opérer à travers l'utilisation des outils informatiques.
- Les écogestes à mettre en place et des travaux à engager pour le bâtiment.

L'appui à la transition numérique

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Faire connaitre le parcours *« Le numérique dans mon entreprise »* et promouvoir l'utilisation des outils d'autodiagnostic ou d'e-learning créés dans le cadre de l'EDEC ESS.	▪ Nombre de campagnes de communication. ▪ Nombre d'adhérents informés.	▪ 28 (cf. détail ci-dessous). ▪ Tous les adhérents d'Uniformation

Une campagne de communication

Une campagne spécifique fin février-début mars 2022 comportait les actions suivantes :

- Un parcours de 5mns pour tout comprendre, dédié sur la page d'accueil d'uniformation.fr
- Une actualité de valorisation de tous les services numériques de l'Opco.
- Un webinaire coanimé avec l'ANCT spécial aidants numériques.
- Une information par mail spécifique sur le numérique (30 000 structures touchées).
- Une information dédiée dans la newsletter de janvier.
- 19 publications dédiées sur les réseaux sociaux (30 000 personnes touchées).
- Une vidéo de présentation des outils.
- 1 webinaire plan aidants numériques à la Martinique pour 7 adhérents.
- 1 webinaire national « aidants numériques » : 432 participants (valorisation des ressources numériques d'Uniformation).

AMPLI, ou 40 ans de Musiques actuelles ! (BILLERE 64)

L'association AMPLI, œuvrant sur le champ des musiques actuelles / musiques populaires depuis 1983 dans les Pyrénées-Atlantiques, développe une dynamique d'organisme de formation visant à diffuser son expertise.

Son projet associatif se développe par l'aide à la création, les concerts, la médiation et la sensibilisation des publics, l'accompagnement de projets et le travail en réseau. Elle dispose d'une scène baptisée « route du Son », et largement reconnue localement.

Ses objectifs principaux sont :

- De soutenir et développer la pratique musicale.
- De permettre à des artistes émergents de rencontrer un public.
- D'appréhender les musiques actuelles comme un moyen d'expression et d'émancipation.
- De transmettre et partager l'expertise du secteur des musiques actuelles.

Le projet d'AMPLI a été labellisé SMAC (Scène de musiques actuelles) en 2012, label d'État qui fait l'objet d'une convention co-signée par la Communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées, le Département des Pyrénées - Atlantiques, la Région Nouvelle-Aquitaine et l'État.

AMPLI fêtera ses 40 ans en 2023 et a développé, notamment avec le soutien d'Uniformation et du cabinet EMJ2C, une dynamique d'organisme de formation, diffusant son expertise numérique, tant sur un plan technique que pédagogique.

Cette activité a pris forme courant 2022 et Uniformation a notamment financé 5 sessions d'ACT visant à promouvoir et inclure le numérique dans les pratiques des professeurs de musique des Pyrénées-Atlantiques.

Il convient de rappeler que la question de la montée en compétence numérique, est centrale dans le devenir des enseignements musicaux. En effet, les salariés assurant l'enseignement musical dans les Pyrénées-Atlantiques connaissent une très forte évolution de leur métier depuis dix ans, en raison de l'arrivée du numérique dans les apprentissages :

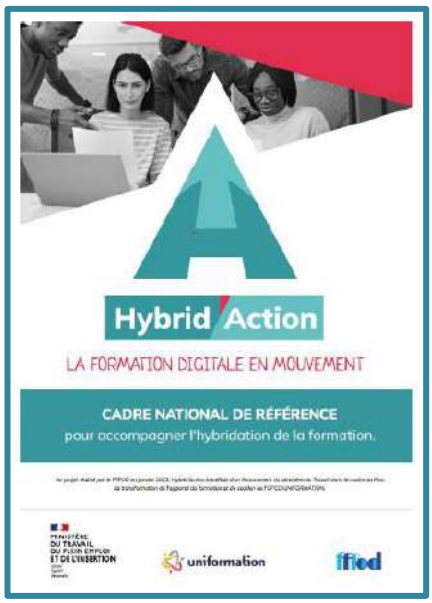
- Un important changement dans les recours aux apprentissages : les utilisateurs des écoles de musique changent d'instrument d'une année sur l'autre. Ils sont par ailleurs à la recherche de pratiques d'instruments faisant écho aux musiques actuelles et diffusions sur les plateformes digitales.

- La crise sanitaire a forcé l'arrivée du numérique dans les pratiques, générant donc parfois des crispations des enseignants n'étant pas formés ou convaincus par le virage s'amorçant.
- Le Département des Pyrénées-Atlantiques est rural et géographiquement très étendu, amenant ainsi les établissements d'enseignement musical à recourir au digital pour optimiser leur enseignement.

Les niveaux d'attente sont ainsi très concrets, et les premiers résultats sont opérationnels et probants. Le Département des Pyrénées-Atlantiques est couvert par un nombre très important d'établissements d'enseignement publique et privé. Les salariés ne justifient généralement pas d'un plein temps chez un seul et même employeur. Ils gagnent ainsi à être formés au digital et au numérique s'ils veulent optimiser leur niveau d'employabilité et bénéficier d'un / ou plusieurs / emploi(s) à plein temps.

Enfin, sur un plan plus prospectif, l'intégration du numérique dans les compétences individuelles et collectives est un vecteur d'ouverture des activités vers l'externe : une association ouvrant ses propres modalités pédagogiques sur de nouvelles approches, vers de nouveaux publics et territoires, dispose de nouveaux souffles constants, lui permettant de vivre et d'exister de façon pérenne.

Uniformation soutient ainsi très activement ces initiatives favorables à l'emploi, l'activité et le progrès dans les territoires.



Zoom sur le dispositif Hybrid'Action

Uniformation a été cofinanceur, aux côtés du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, du dispositif Hybrid'Action qui a été développé dans le cadre du FFFOD (Forum des acteurs de la formation digitale).

Celui propose aux CFA, aux organismes de formation, aux branches professionnelles ainsi qu'aux financeurs et aux prescripteurs, un cadre de référence commun mais non normatif pour l'accompagnement à l'hybridation de la formation. Il se présente concrètement par un ensemble de ressources (questionnaires de positionnement, grilles d'analyse des résultats, aides au cadrage des besoins, conseils d'experts, cartographie des financements…) dénommé l'Hybrid'Box, mis à disposition des acteurs.

Le dispositif propose en complément et en accès direct des ressources, tels un glossaire et des témoignages vidéo d'acteurs de la formation ayant mis en œuvre des projets d'hybridation.

ACCOMPAGNER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES ET ENJEUX SOCIÉTAUX

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

Mobiliser les cofinancements

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
En amont, s'impliquer pour peser sur les débats façonnant les politiques publiques et, en aval, renforcer l'identité d'Uniformation comme acteur incontournable de la déclinaison des politiques publiques (EDEC, Transition écologique, autonomie, pauvreté, handicap, illettrisme...), par le développement de partenariats et projets.	▪ Nombre de partenariats financiers ou non, et montant global des cofinancements. ▪ Nombre et montant des engagements.	Pas de partenariat non financier en Région. ▪ 1 partenariat financier en Nouvelle-Aquitaine (EDEC AD) thématique handicap et autonomie. ▪ 1 partenariat financier en PDL (Accès évolution 2022) thématique handicap. Cf. ci-dessous.

Pro-A relance

Il convient de rappeler que le dispositif des Pro-A « Plan de relance » a été mis en œuvre dans le cadre de l'avenant 1 du 29 novembre 2021 à la convention cadre FNE pour 2021 du 2 avril 2021. Pouvaient être prises en charge les Pro-A dont la date de conclusion de l'avenant au contrat de travail se situaient entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022.

Il comporte 2 volets :

- Une première enveloppe de 4.000.000 d'euros (frais de gestion de 3 % inclus) permet le financement de parcours menant au Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DE-AES).

  Ces Pro-A « *du prendre soin* » sont financées dans la limite d'un plafond unitaire de 37.000 €. Les frais pédagogiques, les frais annexes et tout ou partie de la rémunération (le cas échéant) sont ainsi pris en charge par les crédits du plan. La prise en charge de la rémunération se fait dans la limite des coûts réellement exposés par les employeurs.

- Une seconde enveloppe de 7.256.320 € (frais de gestion de 3 % inclus) permet le financement de Pro-A visant des certifications préparant à des familles de métiers ou des métiers qui s'inscrivent, au regard du champ de la Cohésion sociale, dans les 2 priorités suivantes du plan de relance :
  - La transition écologique.
  - La relance sociale et territoriale.

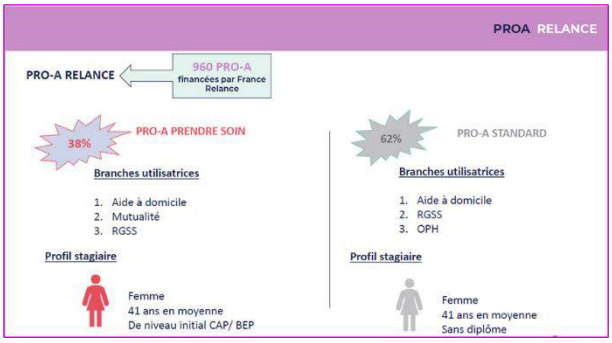
Ces Pro-A « *relance standard* » sont financées dans la limite d'un plafond unitaire de 9.000 €. Les frais pédagogiques, annexes et tout ou partie de la rémunération (le cas échéant) sont ainsi pris en charge par les crédits du plan. La prise en charge de la rémunération se fait pour ces actions dans la limite du SMIC.

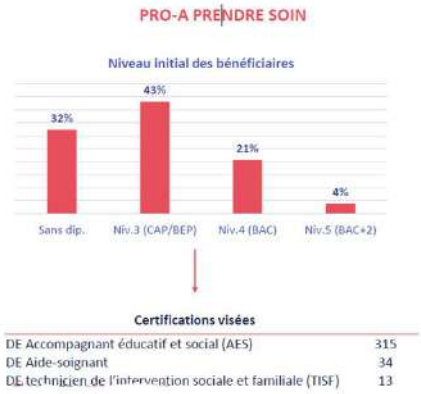
Même s'il s'appuie sur le dispositif de la Pro-A, ce financement est effectué hors système de péréquation de France compétences.

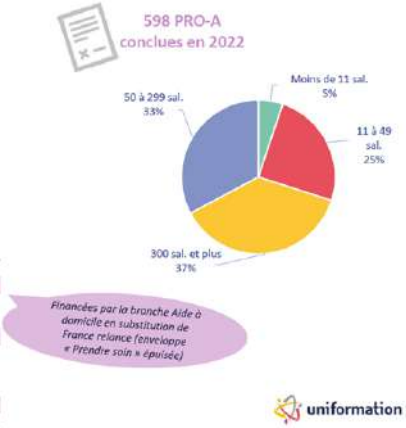
Sans modifier les enveloppes financières, un avenant du 10 juin 2022 a :

- Étendu l'accès aux Pro-A relance *« du prendre soin »* au Diplôme d'État d'Aide-soignant (DE-AS) et au Diplôme d'État de Technicien de l'intervention sociale et familiale (DE-TISF) ;
- Étendu l'accès aux Pro-A relance standard au titre professionnel d'assistant de vie aux familles (TP-ADVF).

Constatant que l'enveloppe dédiée aux Pro-A *« du prendre soin »* allait être épuisée alors que le montant alloué aux Pro-A relance standard était loin d'être complétement mobilisé, Uniformation a sollicité dès le 9 septembre 2022 auprès de la DGEFP une péréquation entre ces 2 enveloppes à hauteur de 4 millions d'euro. Malgré de multiples relances, la réponse à la demande n'a été connue que le 28 décembre 2022 avec un refus de la Direction du budget du ministère des finances. De nombreux dossiers potentiellement éligibles aux Pro-A *« du prendre soin »* n'ont donc pas pu bénéficier des conditions de financement très favorables permises par cette enveloppe, et n'ont pu être financés qu'au niveau permis par les Pro-A relance standard. Pour ne pas fragiliser financièrement les associations qui s'étaient engagées sur ce dispositif, certaines branches professionnelles, et notamment celle de l'Aide à domicile, ont mobilisé leurs fonds conventionnels pour compléter le financement de l'État. Au total, 960 Pro-A relance ont été financées en 2022 à hauteur de 7.539.512 € avec les caractéristiques suivantes :







Faute de reconduction par l'État, le dispositif des Pro-A relance a pris fin au 31 décembre 2022, les Opco pouvant toutefois engager en 2023 de nouveaux dossiers si l'avenant au contrat de travail est signé avant le 31.12.22, ce qu'a fait Uniformation pour 274 dossiers représentant 1.869 K€ d'engagement.

La professionnalisation des personnels des services d'Aide de l'accompagnement à domicile et des services de soins infirmiers à domicile

Comme depuis plus de dix ans, la **CNSA** (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) 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.

De nouvelles conventions ont été négociées avec la CNSA et les 2 branches pour 2022-2025.

a) Convention relative à la branche de l'Aide à domicile

Les chiffres clés des réalisations 2022 dans le cadre de cette convention :

- **53 554 stagiaires :** 3,1 % pour des formations certifiantes et 96,9 % pour des formations professionnalisantes.
- **837 751 heures de formation** : 15,7 % pour des formations certifiantes et 84,3 % pour des formations professionnalisantes.
- **Pour un montant total de 28 731 514 € :** 14,1 % pour des formations certifiantes et 85,9 % pour des formations professionnalisantes :
  - 55 % de fonds de la CNSA.
  - 44,3 % de fonds conventionnels.
  - 0,7 % de fonds régionaux, toujours en baisse.

ÉVOLUTION ENTRE 2021 ET 2022	2021	2022
▪ Nombre de stagiaires	52 443	53 554
▪ Nombre d'heures de formation	846 150	837 751
▪ Montant global des projets (K€)	28 008	28 731

Les certifications visées pour les intervenants à domicile en 2022 sont celles « cœur de métier » pour la branche, comme chaque année.
Les dispositifs *« Pro-A classiques »* et *« Pro-A du prendre soin »* inscrits dans le cadre du Plan de relance, ont permis de financer à 100 % de nombreux dossiers sur les 4 certifications ci-dessous.

Cela explique la baisse significative des dépenses sur le volet certifiant pour ces 4 certifications prises en charge dans les projets CNSA en 2022.

Le nombre de stagiaires a baissé de 37,6 %.

Actions certifiantes pour les intervenants	Nombre de personnes 2021	2022
▪ **Assistant de vie aux familles (ADVF)**	**925**	**395**
▪ **Diplôme d'État d'Accompagnement éducatif et social (DE AES)**	**1 204**	**887**
▪ **Diplôme d'État d'Aide-soignant (DE AS)**	**64**	**72**
▪ **Diplôme d'État de Technicien de l'intervention sociale et familiale (DE TISF)**	**58**	**55**
TOTAL	**2 251**	**1 409**

b) Convention relative à la branche des Familles rurales

Ce partenariat est primordial pour mener 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 encadrant 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.

2022 a vu une montée en puissance des départs en formation, avec 35 % de stagiaires supplémentaires par rapport à 2021. Les besoins, ainsi que la dynamique de formation sont repartis, cependant la difficulté de remplacement des intervenants à domicile, ainsi que la pénurie de personnel, sont des freins au départ en formation du personnel en poste.

Les chiffres clés des réalisations 2022 dans le cadre de cette convention :

- **516 stagiaires pour des formations professionnalisantes** : 86 % pour les intervenants et 14 % pour le personnel encadrant.
- **6 710 heures réalisées,** dont 82 % des heures de formation au bénéfice des intervenants et 18 % des heures de formation au bénéfice des encadrants.
- **Pour un montant total de 267 345 €** avec la participation à hauteur de 60 % de la CNSA et 40 % de fonds conventionnels Familles rurales.

La professionnalisation des animateurs périscolaires

Suite aux Assises de l'Animation de novembre 2021 à janvier 2022, le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement a mis en place une série de mesures pour faire face aux profondes difficultés rencontrées par le **secteur périscolaire et extrascolaire**.

Le plan *« Pour le renouveau de l'animation en accueil collectif de mineurs »* a ainsi vu le jour, et c'est dans ce cadre que la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et Uniformation, ont signé en décembre 2022 un protocole d'accord visant le cofinancement de 1 000 parcours de formation menant au **Certificat de qualification professionnelle d'animateur périscolaire** par l'État (qui y allouera un budget de 4M€), et les branches professionnelles **Éclat, Alisfa et Familles rurales**. Ce protocole sera précisé par une convention financière à finaliser en 2023.

Le Plan pauvreté Petite enfance et Travailleurs sociaux

Lancé en 2021 par la Direction générale de la Cohésion sociale et la Délégation interministérielle à la Prévention et lutte contre la pauvreté, Uniformation s'est investi sur les 2 volets formation du Plan national, que ce soit en faveur de la formation des travailleurs sociaux ou des professionnels de la petite enfance.

a) Le plan de formation des travailleurs sociaux

Acteurs essentiels des politiques de solidarité au sein de leur institution, les travailleurs sociaux jouent un rôle prépondérant dans la mise en œuvre de ces différents engagements. Il s'agit de favoriser une démarche de prévention, davantage en coordination et en partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'accompagnement, en s'appropriant les approches collectives et en intégrant les mutations générées par l'entrée du numérique dans l'exercice professionnel.

b) Le plan de formation des professionnels de la Petite enfance (aussi appelé plan « Ambition enfance égalité »)

Prenant comme socle de référence la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant de 2017, et sa traduction en 2019, en référentiel par le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), le plan de formation *« Ambition enfance égalité »* vise, selon le cas, à donner, actualiser ou renforcer des compétences professionnelles déjà acquises. Ce parcours traite de thématiques ayant trait à la pratique de l'accueil au quotidien et mettant l'accent sur la lutte contre la reproduction des inégalités dès le plus jeune âge. Il est destiné à alimenter les expériences des professionnels et à leur offrir des opportunités de réflexion, d'échanges et de progression sur l'optimisation des modes d'accueil, notamment des enfants issus de milieux défavorisés. Il est constitué de 7 étapes de formation articulées autour d'aspects essentiels du développement du jeune enfant.

Pour autant, en 2022, la dynamique de formation reste faible sur les 2 volets, malgré 3 nouvelles actions catalogue mises en place dans l'année sur l'ensemble du territoire pour les travailleurs sociaux sur les thématiques : participation des personnes, travail social et intervention sociale collective, travail social et numérique.

Ces résultats s'expliquent en majeure partie par le modèle de conventionnement proposant une prise en charge défavorable pour les adhérents en comparaison des possibilités offertes par la section financière Plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés ou par les fonds conventionnels. Le cofinancement de l'État s'élève en effet à hauteur de 50 % du coût total de l'action (coût pédagogique, frais annexes, rémunération), la contrepartie privée provenant dans la plupart des cas des fonds propres de l'adhérent, rendant ainsi complexe, notamment pour des petites structures, l'organisation des formations.

Au-delà de la prise en charge, d'autres freins peuvent s'ajouter comme le nombre restreint de jours de formation éligible, ou plus structurels, les tensions de recrutement et pénurie de personnels qui rendent difficiles les départs en formation si les postes ne sont pas remplacés.

En termes de communication :

- Une actualité sur le site sur les financements mobilisables pour les TPE-PME dans le cadre du plan de relance notamment, a été diffusée en février 2022.
- Une information spécifique par mail sur le Plan pauvreté auprès de structures accueillant des travailleurs sociaux (7 000 structures touchées).
- Des publications sur les réseaux sociaux (5 000 personnes touchées).

Un positionnement affirmé sur l'inclusion/insertion

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Maintenir un positionnement affirmé sur l'inclusion/insertion notamment en renforçant les partenariats avec le PIC, la DGEFP, les Régions sur ce thème. En renforçant la dimension « lutte contre l'illettrisme » et le soutien à l'autonomie.	▪ Montant de la convention PIC IAE avec % d'augmentation d'actions de lutte contre l'illettrisme et grand âge. ▪ Bilan intermédiaire. ▪ Nombre de réunions institutionnelles en Régions.	▪ Cf. ci-dessous. ▪ Cf. ci-dessous. ▪ 29 réunions institutionnelles en Région.

Le Plan d'investissement des compétences pour la professionnalisation des salariés en insertion par l'activité économique (PIC IAE)

a) Le bilan du PIC 2021 (période d'exécution du 1er janvier 2021 au 30 juin 2022)

Le bilan du PIC IAE 2021 en chiffres.
La subvention pour le PIC IAE 2021 était de **46,3 M€** pour le financement des actions de formation qui ont été réalisées entre le 1er janvier 2021 et le 30 mars 2022 :

- 37 M€ ont été initialement répartis en 17 enveloppes régionales pour déployer le projet et sécuriser les fonds sur le territoire selon le nombre de SIAE, dont 300 000 € sous forme d'une enveloppe nationale dédiée aux salariés des Entreprises à but d'emploi.
- 3,6 M€ d'abondement de la DGEFP en octobre 2021 et 5,7 M€ sur engagement de l'Opco validé par la DGEFP.
- S'y ajoutent également les cofinancements des branches des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et des Régies de quartiers pour un montant de 1,4M€ € et de 150 000 €.

Uniformation a atteint un taux de réalisation de 85 %* soit 16 % de plus par rapport à 2020 et une augmentation du coût pédagogique horaire moyen de plus de 2€. Ce qui représente **42 525 117 € d'engagements** pour 35 599 059 € de décaissements.

1 382 structures d'Insertion par l'activité économique adhérentes ont pu bénéficier de ces fonds pour 37 643 salariés en insertion formés.

On constate que sur les 17 Délégations régionales d'Uniformation chargées de la gestion des fonds de la dotation PIC IAE 2021 sur leur territoire, 15 d'entre elles ont ainsi obtenu un taux de réalisation supérieur à 80 %.

Les **formations liées à la lutte contre l'illettrisme** au sens large (alphabétisation, FLE, CléA, compétences clés, savoirs de base …) représentent **21 % 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, on retrouve majoritairement le CQP salarié polyvalent porté par la branche des ACI.

* Ce taux est calculé sur la seule dotation publique de 41.6M€ dédiée à l'axe 1 ne comprenant pas le sur-engagement déterminé par l'Opco.

L'analyse globale du PIC IAE 2021
Les résultats du PIC IAE 2021 sont globalement très satisfaisants et confirment que sa compréhension et sa mise en place se stabilisent auprès de toutes les parties prenantes grâce à un pilotage dynamique sur les territoires et d'un engagement sans faille auprès des SIAE. Un plan de communication conséquent à destination de tous les acteurs du PIC IAE via des webinaires (adhérents, réseaux, branches, OF, etc.), des ateliers de travail, des communications dédiées (mailings, newsletters, etc.), ont permis de sensibiliser le plus grand nombre.

Le « Plan d'accompagnement renforcé » a été renouvelé auprès des SIAE adhérentes de l'Opco afin de les accompagner dans la gestion et le suivi des réalisations des actions de formation jusqu'au règlement de leurs dossiers. Le but est de fluidifier l'arrivée de dossiers conformes et d'éviter une affluence massive à la fin du calendrier du projet. La compréhension des modalités de financement, des critères, des objectifs fixés a permis une impulsion forte se traduisant par un taux de réalisation effective très positif.

De plus, une étude a été menée auprès des SIAE qui ne mobilisent pas les fonds du PIC IAE afin d'en connaître les raisons. Les résultats de l'enquête nous permettent d'avoir connaissance des améliorations attendues pour satisfaire les SIAE et être au plus proche de leurs besoins.

Les sujets liés à l'illettrisme et au grand âge ont bien été assimilés et de nombreuses actions ont été engagées afin de répondre à ces objectifs telles que des actions de formation collectives dirigées vers les savoirs de base, les compétences clés pour favoriser la lutte contre l'illettrisme et permettre aux petites structures de moins de 11 salariés de se regrouper autour de cette thématique. La création de parcours qualifiants dans la France d'Outre-mer pour permettre de rassembler plusieurs SIAE autour d'un même besoin, et ainsi satisfaire aux contraintes d'effectif minimum à la tenue d'une action de formation, démontre aussi notre savoir-faire dans des régions éloignées dans lesquelles il faut pouvoir trouver des solutions alternatives et innovantes. Le partenariat d'Uniformation avec l'ANLCI qui se renforce grâce à des actions communes, est aussi une réelle satisfaction pour continue d'agir ensemble contre l'illettrisme.

Un certain nombre de partenariats opérationnels ont vu le jour sur les territoires et au national dont ceux des branches des ACI et de l'Aide à Domicile qui connaissent des métiers en tension, afin de dresser un état des lieux des projets et des pratiques existantes en région pour la mise en œuvre de passerelles entre les 2 secteurs. Ce projet permettra à terme d'impulser et de créer des parcours complets et certifiants menant aux métiers du grand âge. Une réelle relation partenariale s'est aussi créée entre Uniformation et la branche des ACI, qui, en plus de soutenir les structures grâce à un cofinancement par le biais de ses fonds conventionnels, mène un réel suivi et soutien auprès d'elles en collaboration direct avec les équipes d'Uniformation grâce à la transmission de communication.

Grâce à un pilotage robuste, Uniformation démontre encore cette année qu'il est un partenaire nécessaire à l'accompagnement et la formation des salariés en parcours d'insertion.

b) Le PIC IAE 2022 : fin de l'accord cadre et mise en perspective

L'accord cadre du PIC IAE 2018-2022 se termine cette année (fin des réalisations de formations au 30 avril 2023). La DGEFP a confirmé que la fin de cet accord sera suivie d'une période de transition afin de réfléchir à la mise en place d'axes d'amélioration pour le financement des salariés en insertion.

Enquête menée par l'OPCO sur la mobilisation des fonds du PIC IAE

Malgré un taux favorable quant au nombre de SIAE bénéficiaires des fonds du PIC IAE, il nous a semblé pertinent de mener une enquête auprès des structures employeuses de l'IAE qui n'utilisaient pas ce financement dans le cadre des parcours de salariés en insertion qu'elles accompagnent.

Cette enquête nationale avait pour objectif de connaître les raisons, les freins et surtout les leviers que l'OPCO pourra actionner pour répondre au mieux à leurs problématiques et en identifiant les moyens qui s'offrent à nous pour permettre l'utilisation des fonds du PIC IAE de manière optimale. Sur ce panel de 140 adhérents identifiés, 82 SIAE ont répondu à cette enquête

Conclusion de l'étude :

À partir du panel initial de 140 adhérents, nous avons obtenu **58%** de répondants qui nous ont permis de mieux comprendre le non-recours aux fonds du PIC IAE qui s'explique notamment par un besoin d'accompagnement amélioré des SIAE de l'identification du besoin jusqu'à l'accord de financement par l'OPCO.

Des leviers sont évoqués comme un accompagnement **sur mesure** de ces structures souvent de moins de 11 salariés dans l'identification et l'évaluation des besoins en formation, la mise en place d'un plan de développement des compétences ... Un calendrier élargi du projet ainsi qu'un assouplissement administratif des règles de financement sont aussi relevés.

Dans le cadre de l'évaluation du PIC IAE réalisée par le cabinet Eurogroup en novembre 2022, la majorité des réseaux et parties prenantes affirment que la démarche du PIC IAE et notamment du pilotage des Opco est satisfaisante. Sa mise en œuvre est dorénavant bien connue, et la prise en main du dispositif par les structures est efficace grâce à la mise en place de différentes actions de communication et d'accompagnement des Opco auprès de leurs adhérents. Il est à noter dans le rapport, qu'entre 2020 et 2021, une hausse de 13 % de la mobilisation d'ensemble avec une mobilisation renforcée des EI et des AI en comparaison des années précédentes, est établie.

4 principales perspectives d'évolution du PIC IAE ont été identifiées :

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

En définitive, il apparaît que pour sécuriser et dynamiser la formation des salariés en insertion, le rôle des Opco est déterminant car, au-delà de leur rôle de régulateurs et de financeurs, ils assurent à la fois un accompagnement personnalisé des structures dans une logique de GEPP, mais également un rôle d'ensemblier d'un dispositif intégrant une pluralité de partenaires que ce soit aux niveaux national, régional ou local.

La POEC HOPE (Hébergement orientation parcours vers l'emploi)

La POEC HOPE est un dispositif qui intègre des réfugiés et les conduit vers l'emploi grâce à la formation professionnelle et à un accompagnement social et professionnel. Le programme HOPE associe 3 ministères (Intérieur, Travail, Logement), l'AFPA, Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et les Opco. A l'issue de la POEC, les stagiaires signent un contrat en alternance.

Uniformation a souhaité s'engager dans ce programme.

En 2022, une POEC HOPE a été déployée. La particularité de cette POEC qui s'est déroulée en AURA à Chambéry est qu'elle est mono-employeur. VVF Villages (Branche TSF) avait la volonté de constituer un groupe unifié jusqu'à l'intégration dans les futurs villages vacances et cela a aussi permis d'intégrer les spécificités de VVF dans le contenu de la formation.

Pour la POEC, un groupe de 11 stagiaires, dont plusieurs réfugiés ukrainiens, a été constitué.

Coût total du projet : 87 364 € (donc 38 500 € pour l'ingénierie de l'Opco, l'accompagnement des adhérents et l'accompagnement socio-professionnel des stagiaires).

Une belle réussite, la POEC a débouché sur 11 Contrats en alternance en décembre 2022 (4 Contrats de professionnalisation et 7 Contrats d'apprentissage) en prévision de la préparation du titre AFPA d'Agent de restauration.

Une suite avec le même employeur est programmée en 2023 sur le métier d'Agent de maintenance du bâtiment.

Partenariat avec l'AGEFIPH

Dans le cadre de la mise en place d'une feuille de route pour la période septembre 2021 / août 2022, première année de mise en œuvre de la convention signée en 2021, l'année 2022 a été marquée par diverses actions :

- Mise en place d'un groupe de travail interne où différents collaborateurs de plusieurs directions se réunissent pour établir de manière concertée et complémentaire une feuille de route opérationnelle.
- Des rencontres des directions Agefiph au niveau régional afin de définir une feuille de route triennale++. En Occitanie, un groupe de travail inter-Opco a été créé suite à la concertation des différents partenaires régionaux. Un état des lieux exhaustif a été mis à jour sur les accords de branches concernant le handicap. Plusieurs webinaires ont été diffusés lors de la semaine de l'Alternance au niveau régional, et dans lesquels certains témoignages de salariés et d'employeurs ont mis en lumière les impacts positifs d'une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.
- Les témoignages de ce webinaire ont été repris dans le cadre du plan de communication lors de la Semaine européenne de l'emploi pour les travailleurs handicapés du mois de novembre.
- L'expérimentation en Occitanie a permis d'intégrer des questions relatives au sujet handicap dans la PCRH. L'objectif est de pouvoir l'intégrer dans l'ensemble des PCRH de chaque Région.
- L'intégration de questions relatives au handicap dans le cadre du Baromètre annuel emploi-formation d'Uniformation afin de disposer d'une analyse sur la thématique.
- En Nouvelle-Aquitaine, une collaboratrice participe au comité stratégique du Prith (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés).

Challenge Handipoursuite - Partenariat Agefiph – Nouvelle-Aquitaine : une nouvelle manière de sensibiliser au handicap.

La Délégation Nouvelle-Aquitaine, dans la continuité de son partenariat avec l'AGEFIPH a souhaité mener une action de sensibilisation au handicap auprès de ses adhérents. Le projet consistait à leur proposer de participer à un quizz le « Challenge Handipoursuite » pour leur permettre de tester leurs connaissances sur le handicap, et ainsi lutter contre les idées reçues et les a priori.

La promotion du « Challenge Handipoursuite » créée par l'AGEFIPH répond aux exigences des partenaires sociaux d'Uniformation en encourageant nos adhérents à jouer un rôle dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Le défi a été lancé lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Finalement, 56 adhérents y ont participé.

Ce projet a permis de proposer une action innovante de sensibilisation au handicap auprès de nos adhérents dans la lignée du partenariat mené entre Uniformation et l'AGEFIPH.

Des actions en faveur de la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme toujours importantes

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Poursuivre le développement des actions en faveur de la prise en compte du handicap et de la lutte contre l'illettrisme par le renforcement d'une offre de service en lien collaboratif avec l'ANLCI et l'AGEFIPH.	▪ Nombre et variation des salariés formés. ▪ Nombre et variation des entreprises concernées. ▪ Montant et variation des engagements. ▪ Nombre de réunions / ateliers / webinaire réalisés.	▪ 9 743 stagiaires formés. ▪ 667 entités. ▪ 17.171.507 €. ▪ 1 réunion inter Opco/Agefiph à la Réunion. ▪ 1 Groupe de travail inter Opco en Occitanie. ▪ 3 ateliers. ▪ 10 réunions collectives employeurs orientées lutte contre l'illettrisme. ▪ 7 réunions avec des partenaires sur les thèmes de l'illettrisme et le handicap. ▪ 5 webinaires dont 3 pendant la semaine de l'alternance en partenariat avec l'AGEFIPH (Occitanie, Normandie et Île de la Réunion) ▪ 10 appels et 9 rdv adhérents. ▪ 1 campagne de communication (plus de 15 000 personnes touchées) : - Une actualité sur le site : 9ème actualité la plus consultée en septembre 2022. Plus de 800 visites sur la page web. - Une information dans la newsletter de septembre : email adressé à plus de 76 000 contacts. - 7 publications sur les réseaux sociaux : LinkedIn s'adresse principalement à notre cible d'adhérents employeurs, il est le réseau le plus performant à l'heure actuelle pour ce public. Plus de 19 000 personnes suivent le compte Uniformation.

Travaux avec ANCLI / AEFA

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

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

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

Lors de l'exercice 2022, Uniformation a engagé plus de 17 M€ d'actions de formation en compétences de base et numériques, pour 9 743 stagiaires, et a poursuivi ses actions de sensibilisation et d'accompagnement d'appui conseil auprès d'employeurs et de branches adhérentes aux niveaux national et régional.

Ces actions se sont concrétisées différemment, via :

- La diffusion de plusieurs webinaires dans le cadre des Journées nationales d'actions contre l'illettrisme de septembre 2022, ou

lors d'autres évènements pour lesquels des structures adhérentes ont pu témoigner de leur expérience à mettre en place dans leur politique RH des parcours de formation, et incluant des compétences techniques et des compétences de base et numériques.

- L'intervention par les Conseillers emploi formation d'Uniformation, de l'ANLCI, des prestataires partenaires (PCRH) dans le cadre de leur accompagnement sur les questions de développement de compétences pour les salariés en difficultés, face aux compétences de base et aux compétences numériques.
- Des structures ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé grâce à un projet pilote financé par l'ANLCI.
- La valorisation des outils de l'ANLCI auprès de nos adhérents à travers des réunions individuelles ou des webinaires : Eva, Ev@gill, Duplex, illettrisme tous concernés.
- Les parcours de formation financés dans le cadre du dispositif PIC IAE.
- La richesse des informations valorisées de notre Offre de services sur ce sujet sur le site institutionnel :
  - Les Essentiels illettrisme | Uniformation et Les Essentiels numériques : tous égaux face au numérique.
  - 20 ans de lutte contre l'illettrisme.
  - Gérer les situations d'illettrisme dans mon entreprise.
  - Replay du webinaire - Illettrisme et illectronisme : quelles solutions dans les ACI ?

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

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

Focus sur la situation de l'illettrisme à l'Île de la Réunion. : ACT Sensibiliser à la formation des personnes en situation d'illettrisme

La Réunion compte 23 % de sa population en situation d'illettrisme. Une situation à laquelle de nombreux acteurs doivent faire face mais qui ne sont malheureusement pas outillés pour détecter, accompagner et orienter ces publics. Suite à ce constat, et après avoir participé à un webinaire coanimé par l'ANLCI lors des Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI), l'adhérent Chantier école Océan indien a souhaité travailler sur ce sujet. Ils ont sollicité l'Opco pour échanger sur la mise en place d'une action de formation pour les accompagnants du public illettré.

Déroulement de l'action : Chantier école Océan indien a sollicité une experte de la problématique de l'illettrisme sur le territoire français, qui a mis en place de nombreuses formations reconnues par les CRI (Centre de ressources illettrisme) de l'Hexagone et le réseau RESILL. Afin de prendre en compte les spécificités du territoire, la formation a été coconstruite avec un OF réunionnais.

Au regard de la diversité des profils des adhérents pouvant se positionner sur cette action, la décision a été prise de mettre en place une ACT interbranches en septembre 2022 pour une durée de quatre jours, avec 10 salariés inscrits (7 adhérents) dont les objectifs étaient :

- *Avoir la capacité de comprendre la complexité de la problématique illettrisme.*
- *Savoir identifier les différentes situations en prenant en compte les stratégies de contournement des personnes en situation d'illettrisme.*
- *Savoir en parler pour motiver les personnes à réapprendre, en prenant en compte les freins et en s'appuyant sur les leviers potentiels.*

Résultats : *au-delà des apports théoriques, les participants ont apprécié de pouvoir échanger sur leurs difficultés quotidiennes sur cette problématique.*

Cette ACT a permis de répondre aux besoins de plusieurs adhérents, notamment des SIAE sur l'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme.

Plusieurs structures du territoire ont profité de la présence de l'experte de la problématique de l'illettrisme afin d'organiser un séminaire qu'elle a animé le 16 septembre 2022 en présence de plusieurs institutionnels, dont la Région, qui demeurait jusqu'alors en retrait des travaux réalisés sur le territoire.

Travaux avec l'AEFA (Agenda européen pour la formation des adultes)

Depuis 2021, Uniformation a participé à un groupe de travail organisé par l'AEFA, composé de structures représentatives de l'inclusion numérique : Hubik, Rhinocc/La Mêlée, ANLCI, Pimm's Médiation Bordeaux, l'INSUP pour produire un **guide de l'AEFA « Le référent numérique, un levier pour la transformation de votre territoire ».** Guide qui s'adresse aux acteurs du territoire qui accompagnent les TPE-PME et structures de la Cohésion sociale dans leur transition numérique.

Quels sont les obstacles face au numérique dans le monde du travail ? Quels sont les enjeux de l'accompagnement au numérique ?

L'objectif : outiller les collectivités et les chambres consulaires pour accompagner les TPE-PME et structures sociales de leur territoire aux usages numériques. Ce guide propose des pistes concrètes : une mise en avant de la fonction de référent numérique et des ressources pour passer à l'action.

L'EDEC médiation numérique

La fonction d'aidant numérique concerne un ensemble hétérogène et vaste de professionnels (Travailleurs sociaux, Agents d'accueil, Médiateurs numériques, Aides à domicile, Animateurs, Gardiens d'immeubles, etc.), dont les missions et niveaux de compétences sont tout autant diversifiés (compétences numériques, sociales, pédagogiques, etc.) et concernent bien évidemment les branches professionnelles relevant d'Uniformation.

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

Dans ce cadre, Uniformation a été sollicité en 2022 par l'ANCT et la DGEFP pour accompagner la structuration et la professionnalisation des métiers de la médiation et de l'aide numérique dans le cadre d'un EDEC inclusion numérique qui a pu être lancé dès le premier trimestre 2023.

En vue de répondre aux enjeux de renforcer la visibilité et l'employabilité des médiateurs et aidants numériques, cet EDEC se compose de 2 volets :

- Le 1er volet concerne la réalisation d'une cartographie des métiers et compétences de la médiation numérique en vue de répondre aux enjeux de professionnalisation et de valorisation de ces métiers, en développant et en renforçant l'ensemble des compétences professionnelles. Mais aussi, permettre de définir un cadre de référence sur les compétences attendues pour les métiers de la médiation numérique afin d'orienter la stratégie de professionnalisation relative à chaque métier.
- Le 2ème volet vise à faire évoluer les formations initiales et continues pour les médiateurs et aidants numériques, ainsi que celles de leurs encadrants. Ceci, afin de mieux répondre aux réalités professionnelles et favoriser les départs en formation de ces professionnels, pour sécuriser leurs parcours et mobilité professionnelle.

L'Agence nationale pour la cohésion des territoires a également sollicité Uniformation en octobre 2022 pour participer à la concertation des acteurs représentatifs du secteur du numérique dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR). Ce dernier s'appuie sur un travail conjoint de l'ANCT et de la MédNum missionnées par M. Jean-Noël Barrot, ministre délégué chargé de la Transition numérique et des Télécommunications.

Cette méthode porte sur 3 enjeux identifiés comme prioritaires : l'inclusion et l'accessibilité numérique ; les transitions numériques au travail et l'apaisement de l'espace numérique et la lutte contre les violences en ligne.

Dans le cadre de cette concertation, l'ANCT et la MédNum, assurant respectivement la mission de pilotage et le rôle de rapporteur général, ont été chargées d'animer l'enjeu 1 et les 4 groupes de travail (GT) suivants : (1) Gouvernance, finances et modèles économiques, (2) Parcours usagers et outillage des professionnels, (3) Formation et structuration de la filière professionnelle et (4) Données et évaluation de la politique publique.

Uniformation a été désigné comme pilote du GT n°3 sur la formation et la structuration de la filière professionnelle, et en a animé les travaux dès le mois de novembre 2022.

Lors du CNR un certain nombre de sujets ont été évoqués et ont donné lieu à **15 propositions.**

À noter que la proposition n°9 concerne l'EDEC inclusion numérique qui constituera une ressource permettant de stabiliser la filière professionnelle à travers la réalisation d'une cartographie métiers-emplois-compétences, la création d'un bloc de compétences pour les métiers de l'aide numérique ou encore la structuration de l'écosystème de formation et la visibilité de l'offre de formation.

Le Plan aidants numériques

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

À la suite de cette sollicitation, le **Plan aidants numériques** a ainsi pu être mis en place pour une durée de deux ans avec un lancement au 1er janvier 2021 et une fin prévue au 31 décembre 2022. L'objectif de ce dispositif est de former les salariés à l'accompagnement des publics vers l'autonomie dans la compréhension et les usages des technologies numériques. Ce sujet est transverse et interbranches au regard des départs en formation liés à la médiation numérique déjà existants pour les branches Alisfa, Missions Locales, Éclat, HLA, et RGSS plus particulièrement en matière d'accès aux droits.

En 2022, La branche Éclat a choisi d'apporter un complément conventionnel sur les engagements, ce qui témoigne de l'intérêt des branches professionnelles pour cette thématique (elles sont 6 à le faire en 2023).

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

Une campagne de communication s'est tenue fin 2021 avec une prolongation sur 2022 visant à promouvoir les financements possibles pour la formation des aidants numériques : flyers, vidéos, webinaires ont été proposés aux adhérents d'Uniformation.

Le suivi des travaux des comités de filières

Comité de filière Animation

Le comité de filière Animation émane du plan d'actions gouvernemental **« Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs »** annoncé le 22 février 2022.

Ce comité a pour objet de porter, par la concertation entre ses membres, la feuille de route à moyen terme du plan **« Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs »** du 22 février 2022 afin d'atteindre ses 3 objectifs :

1. Pour les enfants et les familles, garantir une qualité optimale des accueils collectifs de mineurs.
2. Pour les animateurs, améliorer les conditions de formation et d'emploi.
3. Pour les opérateurs publics et privés d'accueils collectifs de mineurs, solidifier les modèles économiques et soutenir l'ambition éducative.

Concrètement, sa mission est de proposer des déclinaisons opérationnelles pour chaque mesure en vue de :

4. Soutenir les collectivités dans leur gestion des accueils collectifs de mineurs et enrichir le dialogue entre l'école et le périscolaire.
5. Renforcer l'accès à la formation, améliorer la qualité de l'emploi et créer des passerelles entre les secteurs proches.
6. Attirer davantage de jeunes vers l'animation volontaire en redonnant du sens à cette forme d'engagement et en améliorant concrètement les conditions de formation et d'emploi.

Uniformation intervient dans ce cadre à la constitution d'un observatoire de filière.

Comité de filière du tourisme

Nommée en juillet 2022, Mme Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme, a organisé, le 9 novembre à Bercy, son premier Comité de filière tourisme (CFT) avec 2 axes prioritaires : la concertation et l'adaptation aux enjeux du secteur. Et 2 objectifs : rester la première destination mondiale et devenir la première destination touristique durable.

La « nouvelle version du Comité de filière » repose sur une nouvelle gouvernance avec la création de 4 comités thématiques, pour l'émergence « de propositions concrètes ».

- Innovation et accessibilité des données touristiques.
- Attractivité des métiers, avec un projet de guichets locaux d'orientation pour les saisonniers, l'amélioration des conditions de travail et de la formation.
- Tourisme et logement, avec notamment la question des locations de meublés.
- Tourisme durable, pour faire émerger des solutions face aux enjeux environnementaux, de sur-fréquentation, et de bonnes pratiques.

Uniformation se positionne pour accompagner la branche du TSF dans ces travaux.

Uniformation, porteur du projet expérimentation VAE REVA

La réforme de la VAE est inscrite dans le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Il s'agit de créer un service public de la VAE coordonné par tous les acteurs locaux des parcours de VAE et ainsi ouvrir la VAE à l'ensemble des Français.

L'année 2022 voit l'expérimentation REVA entrer dans sa seconde phase opérationnelle avec la mise en ligne d'un portail **reva.beta.gouv** ayant pour objectif de développer, simplifier et fluidifier l'accès à la VAE. Cette phase intègre 19 certifications professionnelles qui à travers une web application permettra aux personnes de candidater et suivre leur parcours.

Uniformation a été choisi pour être le gestionnaire de financement de cette expérimentation et mettre en place conjointement avec les équipes de Reva.gouv le process de prise en charge du parcours VAE. La convention proposée dans le cadre de ce portage financier, a pour **objectif la prise en charge de 3 000 parcours pour un volume financier total de 15 millions d'euros,** portage validé par le Conseil d'administration d'Uniformation du 21 avril 2022.

La réunion de lancement a été effectuée le 9 septembre 2022, officialisant l'ouverture de l'expérimentation et le démarrage de celle-ci. Les premières demandes de la part des architectes de parcours ont vu le jour courant décembre 2022. Aucun règlement n'a été effectué par Uniformation sur cette année 2022, seulement les tous premiers accords de prise en charge. Il faudra attendre 2023 pour avoir les éléments qualitatifs et quantitatifs de la réalisation et des résultats de cette expérimentation phase 2.

RENFORCER LA RELATION AVEC NOS ADHÉRENTS

Préoccupation centrale d'Uniformation, la qualité de services et la réponse aux besoins des structures conduisent le quotidien des services techniques. **L'amélioration de la performance au bénéfice des adhérents a mobilisé les équipes** par des accès simplifiés et fluidifiés aux informations, une meilleure prise en charge des appels et des demandes et la digitalisation plus performante de nos process de gestion et de communication.

Vers une meilleure compréhension de l'offre de services

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Evaluer, pour l'ajuster, l'offre de service après avoir mesuré la compréhension de l'offre par nos adhérents et leur satisfaction.	▪ Questionnaires ou focus groupes réalisés.	▪ Enquête Délégués et CEF sur l'ODS. ▪ 2 réunions focus groupes adhérents. ▪ Questionnaire d'évaluation de la PCHR. ▪ Questionnaire satisfaction ODS dans le Baromètre 2022.

Un accueil des nouveaux adhérents amélioré

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Améliorer l'accueil de nouveaux adhérents avec la refonte des documents d'accueil et l'organisation de réunions régionales avec ces nouveaux adhérents.	▪ Outils refondus (et date de MAJ). ▪ Nombre de réunions d'accueil et nombre d'adhérents attendus/ présents.	▪ Livret d'accueil - 7 juin 2022. ▪ Support webinaires - 7 juin 2022. ▪ Cartographie des nouveaux adhérents - 7 juin 2022. ▪ 16 réunions/webinaires "Accueil des nouveaux adhérents" et 284 adhérents présents.

Vers une simplification et une fluidification des informations

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Ajuster la stratégie de traitement des sollicitations téléphoniques et mails pour accroître le taux de réponse et la réactivité de traitement.	▪ Taux de décrochés. ▪ Délai de réponse aux mails extérieurs.	▪ 64 % ▪ 3 jours en moyenne
Faire progresser la relation digitale avec les adhérents à travers notamment l'amélioration de la qualité et de la performance des campagnes d'emailing et l'enrichissement et l'actualisation des outils extranet.	▪ Sessions de formation internes et thématiques abordées. ▪ Nombre d'application actualisée	▪ Teams (tout public) : participer à une réunion et interagir avec ses collègues – 4 sessions de 2h en présentiel et distanciel (poursuite en 2023). ▪ Communiquer par e-mail (tout public) : e-learning (41 collaborateurs ont intégralement suivi le parcours). ▪ Animation pédagogique sur Teams (public : formateurs occasionnels internes, Managers, Conseillers emploi formation et Assistants emploi formation) : 22 sessions d'une demi- journée en présentiel et distanciel. ▪ 2

Accroître les taux de réponses et réactivité de traitement

Afin d'améliorer les taux de réponse, une campagne spécifique, spécialement conçue pour les TPE pour développer une approche significative, a été initiée. Dans cette approche les équipes d'Uniformation cherchent à inciter les TPE à développer les départs en formation pour leurs salariés, afin d'assurer le développement des compétences. En effet, 23 % des adhérents n'ont pas bénéficié des fonds de la formation professionnelle ces trois dernières années (7 200 structures). Quelques données complémentaires :

- Une moyenne de 2 ETP par structure et 98,2 % de moins de 10.
- Une MSB moyenne annuelle de 49 000 €.
- 56 % relèvent d'Eclat, 28 % de hors branches, 5 % Alisfa, 4 % TSF, 3 % Aide à domicile et 1 % Mutualité.

4 catégories d'adhérents ont été identifiées parmi ces non-consommateurs :

- Les adhérents convaincus de se « débrouiller seuls ».
- Les « plutôt » convaincus, qui n'ont pas le temps de s'en occuper.,
- Les adhérents non convaincus des bienfaits de la formation (les réfractaires).
- Ceux qui ne s'en préoccupent pas du tout (manque d'intérêt) et ceux qui manquent d'informations et ne connaissent pas les aides mobilisables.

Pour ces 4 typologies d'adhérents imaginées au cours de la campagne, des messages pouvant les atteindre ont été véhiculés. Ces messages visent à :

- Rappeler quels sont les financements, services et accompagnements possibles d'Uniformation en matière de formation pour les adhérents convaincus.
- Persuader que lancer un projet de formation avec Uniformation n'est pas si compliqué. Valoriser ainsi quelques étapes administratives ou services simplifiés. Rappeler également les exigences des dossiers (planning, pièces justificatives).
- Valoriser les bénéfices de la formation et lever les freins.

L'approche retenue sur les TPE permet d'informer sur 3 priorités :

1. Les avantages de la FPC (lever les préjugés).
2. Les financements possibles (communication ciblée par branche).
3. L'accompagnement d'Uniformation et l'élaboration du Plan de développement des compétences.

Cette communication s'appuie sur l'offre de services d'Uniformation : webinaires, pages du site Internet dédiées, permanences sur les territoires, etc.

Des délais de traitement en diminution

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Diminuer les délais de traitement administratif des dossiers.	▪ Délai moyen et maximum pour traitement des DAF et DR.	40 jours tous dispositifs confondus (cf. détail).

		2022	2021
DISPOSITIF	**Financement**	**Délai net** (moyenne en jours calendaires)	
ALTERNANCE	CAPP	31	*35*
	CPRO	16	*17*
	Pro-A	26	*44*
	Total	**28**	***29***
CONV/VOL	DR DIRECTE	52	*62*
	DR SUITE DAF	51	*79*
	Total	**51**	***72***
LEGAL	DR DIRECTE	23	*22*
	DR SUITE DAF	43	*79*
	Total	**43**	***78***
	TOTAL	**40**	***56***

Les délais moyens des règlements tous types de dossiers avec ou sans cofinancement, reflètent les moyens mis en œuvre de simplification, de fluidification des traitements, apportant dès cette année une amélioration nette des délais. Cette amélioration continue est le résultat fin 2022 d'un large effort sur les dossiers alternance, notamment des dossiers de règlement des factures des contrats d'apprentissage.

FAVORISER LES DÉPARTS EN FORMATION

Le développement des compétences est une préoccupation majeure de l'ensemble des entreprises et des salariés afin de faire face aux nombreux défis auxquels ils sont confrontés.

L'accès à la formation sous toutes ses formes et modalités en est la première réponse.

Les politiques des branches en la matière, tout comme celles portées par l'Opco, se matérialisent par des projets opérationnels, simplifiés, lisibles et innovants, permettant à un plus grand nombre de salariés d'accéder à des formations adaptées répondant aux besoins en compétences actuelles et à venir.

Une offre de formation catalogue adaptée

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Approfondir la connaissance des besoins en formation des adhérents afin, notamment, de concevoir et promouvoir une offre de formation adaptée sur catalogues (transversal, régional ou de branches).	▪ Nombre de catalogues formation. ▪ Nombre d'actions de communication. ▪ Nombre de rendez-vous adhérents.	▪ 1 catalogue transversal et 6 catalogues régionaux (GC, IDF, Réunion, Guadeloupe, Guyane et Martinique). ▪ Cf. ci-dessous. ▪ 334 rendez-vous adhérents.

Les actions de communication

Axe n°1 : sensibiliser les adhérents sur les impacts positifs que la formation peut avoir sur leur organisation : création de 6 visuels et affiches avec une charte graphique spécifiques « Essayez plutôt la formation ».

Axe n°2 : vulgariser la formation professionnelle : les dispositifs, la recherche d'offre de formation et le process administratif.

- Communication ciblée par mail (8 campagnes mails ont été adressées aux 7 243 structures n'ayant pas consommé les fonds de la FPC ces trois dernières années cf. supra).
- Création d'une actualité sur le site.
- Réalisation de 4 vidéos avec un conseiller emploi-formation expliquant les démarches nécessaires auprès de l'Opco pour lancer un projet de formation, consommer l'offre de formation clefs en main, réaliser un Plan de développement des compétences… Les vidéos sont accessibles sur YouTube.

L'accompagnement des politiques conventionnelles

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Accompagner les politiques conventionnelles et la mise en œuvre des projets mobilisant les ressources d'origine conventionnelle.	▪ Nombre de projets qualifiés.	▪ Plus de 150 projets qualifiés ont été mis en place allant de 5 000 (travaux de communication) à 8 millions d'euro (projets DAF).

Enjeux et typologie des projets de branches

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

Développer les compétences des salariés

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

Accompagner la réforme de la FPC

- **Compenser les écueils de la loi** catalogue +50, DAF +50, zoom RH +50, zoom FEST+50, budgets individuels.
- **Articuler ses fonds avec les dispositifs légaux :** cofinancements Pro-A et Contrats de professionnalisation, abondements CPF.
- **Innover et expérimenter :** ingénierie FEST, DAF ou AC projets innovants.

Soutenir l'activité

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

Outiller la GEPP

- **Permettre aux partenaires sociaux d'y voir clair :** études, observatoires (nationales et territoriales), cofinancement EDEC.
- **Aider les entreprises à anticiper les changements :** zooms RH, zooms territoriaux, zooms FEST, études, ingénierie.
- **Former pour répondre aux besoins en compétences de demain :** DAF spécifiques, offres clefs en main, DAF certifiantes, cofinancement Pro-A.

Accompagner les recrutements

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

Contribuer au financement du CPF

Les 2 conventions tripartites signées en 2021 avec la Caisse des dépôts et consignations et les branches professionnelles du Régime général de la Sécurité sociale et de la Mutualité, se sont déployées en 2022. D'autres branches sont en réflexion et ont entamé des discussions avec la CDC (Eclat, Alisfa, Aide à domicile notamment).

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

1. Les branches relevant d'Uniformation 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 et de recrutement, mais également de qualification des salariés, puisque nos secteurs couvrent de nombreuses professions réglementées qui nécessitent des diplômes pour les exercer.

2. 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.

3. La question de l'abondement CPF est intervenue dans un contexte de transfert de sa gestion des Opco vers la CDC, 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 influer 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.

En 2022, année de la mise en place des projets, on compte 129 projets CPF cofinancés par les branches :

Mutualité : 63 dossiers ont été cofinancés à hauteur de 48 494 € pour une prise en charge globale de 127 454 €. Sur les 63 dossiers, 50 salariés de catégorie employés/ouvriers ont bénéficié d'un abondement de branche. Le top 3 des actions sont les bilans de compétences, l'accompagnement à la VAE et les test TOEIC.

RGSS : 66 dossiers ont été abondés par la branche pour un montant de 22 326 € (sur une prise en charge globale de 163 270 €). 58 employés/ouvriers ont bénéficié de ce cofinancement sur notamment 3 types d'actions : le bilan de compétences, l'accompagnement à la VAE et le projet Voltaire.

La promotion et le développement des nouvelles modalités pédagogiques

Déclinaison opérationnelle	Indicateurs	Résultats
Promouvoir, développer et qualifier le recours aux nouvelles modalités pédagogiques (formations digitales, en situation de travail, mixte) lorsqu'elles permettent une optimisation de l'intervention financière et pédagogique de l'Opco.	▪ Nombre d'outils développés pour les adhérents (communication, guide d'achat, etc.). ▪ Nombre d'actions en FOAD dans les catalogues.	Campagne dédiée à l'AFEST en février 2022 : ▪ Actualité dédiée à la formation en ligne pour les managers et RH. ▪ Une actualité sur l'AFEST avec témoignage conseiller emploi-formation. ▪ Une information par mail spécifique sur l'AFEST (43 000 structures touchées). ▪ 27 publications dédiées sur les réseaux sociaux (40 000 personnes touchées). Pour la FOAD : ▪ Création d'un « 5 min pour tout comprendre sur la FOAD » accessible sur la page d'accueil du site uniformation.fr ▪ Mise en page du guide FOAD et mise en ligne dans les outils RH sur le site. ▪ Catalogue transversal : 28 thématiques ▪ Catalogue Grands comptes DOM : 17 actions ▪ Catalogue Île-de-France : 8 actions

Les 2 dernières lois sur la formation professionnelle ont redéfini l'action de formation professionnelle et ont inscrit les formations réalisées en tout ou partie à distance dans le code du Travail (cadre de la FOAD depuis 2014, nouvelle définition de l'action de formation depuis 2018, promotion du parcours multimodal individualisé, AFEST).

Même si certains des adhérents d'Uniformation ont déjà de l'expérience en formation à distance, ces modalités sont encore trop peu souvent mises en œuvre, en particulier lorsqu'il s'agit de Formations ouvertes à distance (FOAD), qui peuvent être suivies de manière plus libre et flexible qu'une simple classe virtuelle en face-à-face pédagogique. Or, la formation à distance offre plusieurs avantages.

En tant qu'Opco, Uniformation se doit de promouvoir ces modalités et aider les adhérents à faire les bons choix s'ils souhaitent mettre en place des modalités à distance ou mixtes. En effet, exprimer son besoin, comparer des offres, acheter un dispositif multimodal et comment l'évaluer, n'est pas toujours facile. Nous avons souhaité les aider à distinguer sur le marché ce qui relève ou non d'une véritable action de formation (simple information, outil sans accompagnement pédagogique…). C'est pourquoi Uniformation a souhaité proposer un guide pratique et l'oriente sur la FOAD. Compte tenu de l'hétérogénéité des usages, ce guide s'adresse à la fois aux novices et aux plus experts. On y trouve notamment un glossaire, des conseils pratiques et des exemples concrets.

Acculturation des représentants des branches professionnelles

Un temps d'acculturation pour les membres des CPNEF et des Sections paritaires professionnelles (SPP) a été mis en place. L'approche transversale et « interbranches » permet d'aborder des thématiques sous un angle général : les « Heures ingénieuses », temps d'information et d'échange, dans un format court (2h maximum) en distanciel et surtout interactif, sur des thématiques comme la certification, l'AFEST ou la FOAD.

En 2022, 7 sessions « d'Heures ingénieuses » ont eu lieu rassemblant 63 représentants des branches ou des SPP.

Zoom AFEST accès facilité

L'objectif de la prestation d'appui conseil FEST de trois jours est de :

- Valider la faisabilité du projet.
- Procéder à l'analyse de l'activité professionnelle.
- Construire les situations apprenantes.
- Établir l'ingénierie AFEST.
- Identifier les tuteurs accompagnateurs….

En 2022, 8 zooms FEST ont été engagés en 2022 pour un montant total de 25 020 €. Ces prestations ont permis d'accompagner des entreprises de moins de 50 salariés (75 % des prestations). Les entreprises de 50 salariés et plus ont pu bénéficier de cette prestation grâce à un financement externe.

Répartition par branche des Zoom FEST en 2022

Quelques expériences

Projet AFEST au sein d'un ACI Hauts-de-France

REAGIR est un Atelier chantier d'insertion dont l'activité est centrée sur l'environnement et sur le maraîchage bio.

Son Directeur est dans une dynamique « apprenante » et a mis en place des pratiques de formation « informelles » pour lesquelles il souhaite une reconnaissance, afin de valoriser le travail des encadrants. De plus, il souhaite faire reconnaître les compétences acquises par les salariés en insertion.

C'est dans ce contexte que le sujet de l'AFEST a été évoqué dans le cadre d'un rendez-vous avec cet adhérent. Un pré-diagnostic AFEST a été réalisé.

Un zoom AFEST a été mis en place avec le cabinet JL2C et a permis d'établir 12 fiches AFEST pour l'activité maraîchage, comprenant un référentiel et un carnet de bord pour l'apprenant.

L'ACI a travaillé par la suite sur l'identification des situations de travail, la rédaction d'un livret d'accueil ainsi que sur la formalisation d'un parcours d'intégration des nouvelles recrues.

Les parcours seront adaptés selon le profil des CCDI, tous ne suivront pas de parcours via l'AFEST.

Il est prévu d'accompagner les encadrants dans un parcours de tuteurs AFEST afin de les conforter dans leur rôle et sur la méthodologie de l'AFEST.

AFEST Cyclo logistique en Île-de-France, Carton Plein

Carton Plein est une structure d'insertion qui possède les agréments EI et ACI. Son activité est centrée sur des prestations de collectes, transports, livraisons, déménagements à vélo. Depuis 2018, l'Association a également développé une activité de formation pour partager son expérience de cyclo-logistique.

Cette activité d'OF a permis de travailler sur la valorisation des compétences puis, dans la continuité, la structure a souhaité valoriser ses pratiques de formation interne dont l'ingénierie pédagogique.

L'AFEST comme meilleure réponse. À ce titre, elle est apparue comme une modalité adaptée à l'activité de la structure pour capitaliser et pérenniser la démarche initiée. L'enjeu pour les encadrants techniques était de structurer la montée en compétences des futurs cyclo-logisticiens par un accompagnement et une formation terrain.

La difficulté de la mise en place d'une AFEST au sein de la structure était liée à l'identification des priorités. Un groupe de travail a été structuré en interne composé de personnels de direction et d'encadrants techniques pour le déploiement de la démarche.

Une apprentie a été recrutée pour travailler sur le projet.

Carton plein a sollicité Uniformation pour la réalisation d'un zoom FEST. Au cours de l'accompagnement l'identification des ressources internes et la formalisation des activités ont permis de modéliser la démarche AFEST.

A l'issue du zoom FEST, 3 demandes d'accompagnement ont été réalisées sur les fonds du PIC IAE sur des parcours AFEST concernant la conduite de vélo cargo.

Par rapport à une activité de travail habituelle, les apprenants auront un accompagnement plus formalisé et une mise en avant de chaque compétence acquise ou non acquise. De plus, le parcours pédagogique tel que prévu offre à Carton Plein la possibilité de permettre l'acquisition des compétences et des savoir-être, que l'activité de travail habituelle ne permettait pas jusqu'ici.

La poursuite des financements extérieurs

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Développer la recherche et la pérennisation des financements extérieurs, simplifier leur modalité d'accès et de mise en œuvre afin d'optimiser leur utilisation.	▪ Nombre de conventions de partenariats avec l'ensemble des acteurs, conventions financières ou non.	▪ 20 conventions financières et 12 conventions non financières.

Le FNE formation

La convention cadre du 21 avril 2021 et son avenant n°11 ont continué à produire leur effet tout au long de l'exercice 2022, avec toutefois une rupture dans les modalités de financement qui est intervenue le 1er juillet 2022 avec la fin du dispositif dérogatoire, lequel s'inscrivait dans le régime cadre temporaire de soutien aux entreprises. Afin de ne pas briser l'attrait que rencontrait le FNE, certaines branches d'Uniformation (ACI, Aide à domicile, Alisfa, Eclat et TSF), ont rapidement réagi à ce changement qui rendait les conditions de prise en charge nettement moins favorables, en mobilisant leurs fonds conventionnels ce qui a permis de maintenir notamment un financement intégral des coûts pédagogiques.

Le tableau ci-contre détaille par mois le nombre de dossiers engagés, de salariés concernés et le montant engagé par mois.

En 2022, les engagements ont très largement bénéficié à des adhérents en phase de reprise (76 %) puis, dans une moindre mesure, à des adhérents en difficultés économiques (17 %). Les dossiers relatifs à des adhérents en activité partielle (6 %) ou en activité partielle de longue durée (1 %) sont ainsi devenus marginaux.

PERIODE	Nb stagiaires	Nb dossiers	Engagement FNE
2022-01	519	15	228 K€
2022-02	244	46	265 K€
2022-03	468	43	265 K€
2022-04	162	18	122 K€
2022-05	191	36	148 K€
2022-06	519	110	842 K€
2022-07	34	8	21 K€
2022-08	15	3	5 K€
2022-09	90	24	109 K€
2022-10	138	20	54 K€
2022-11	141	31	61 K€
2022-12	614	140	352 K€
	3 135	**494**	**2 472 K€**

Les adhérents ne relevant pas d'une branche ont capté 20 % des sommes engagées. Viennent ensuite ceux des branches ACI (16 %), Aide à domicile (15 %), TSF (13 %), Éclat (13 %) et Alisfa (9 %).

En définitive, sur toute la période de réalisation de la convention cadre, 3 959 K€ auront été engagés sur les 4 750 K€ alloués (soit un taux d'engagement de 83 %) pour le financement de 3 491 parcours (d'une durée totale de près de 134 000 heures) demandés par 216 entreprises.

Cas de mobilisation du FNE : Formation au numérique

L'adhérent SA Hlm PROLETAZUR a dû investir dans un logiciel extranet afin de s'adapter à la législation en vigueur. En effet, à la suite de la loi Alur n° 2014-366 du 24 mars 2014, qui consiste à l'amélioration des rapports entre locataires et propriétaires, contrats de baux, états des lieux, diagnostics techniques, pièces justificatives et honoraires des agents immobiliers, font désormais l'objet d'un cadre précis et obligatoire.

Il s'agit d'une transition numérique majeure pour cette société qui ne disposait pas d'extranet. Elle doit à présent former ses salariés à son utilisation.

Dans le cadre d'un rendez-vous de suivi avec sa Conseillère emploi formation, le Directeur de la structure a pu expliquer son besoin de formation.

Avec l'appui de la Délégation PACA et le soutien financier du FNE, tous les salariés de cette structure ESH (11/49) ont pu être formés à leur nouvel outil de travail dans le cadre d'un parcours complet de 31,5 heures.

La structure, déjà fragilisée financièrement par la crise sanitaire, a dû effectuer une dépense supplémentaire avec l'achat du logiciel. Le financement des formations de l'intégralité du personnel pour s'adapter à cette transition leur a donné une bouffée d'oxygène.

Le Fonds social européen (FSE)

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ayant restreint l'accompagnement des Opérateurs de compétences au financement des actions de formation à destination des entreprises de moins de 50 salariés, hors fonds issus des contributions conventionnelles mises en place par certaines branches professionnelles, Uniformation a répondu à l'appel à projets **« Développer l'accès à la formation des entreprises employant plus de 50 salariés »,** inscrit dans le cadre des cofinancements du Fonds social européen.

Dotée d'une enveloppe globale de 6 millions d'euros l'opération devait financer les coûts pédagogiques réels des départs en formation de 4 500 salariés entre le 1er octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Ces ambitions initiales ont toutefois dû être revues, du fait de 2 facteurs :

- La crise sanitaire apparue quelques mois après le lancement a modifié les projets de formation des employeurs ainsi que leurs pratiques de suivi des formations, la modalité distancielle étant alors peu développée.
- Le dispositif du FNE Formation est par ailleurs venu concurrencer l'opération, en proposant des conditions de prise en charge plus attrayantes pour les structures, dans un contexte de crise devenue également économique, sans sollicitation de versement volontaire préalable à la prise en charge des formations.

Ces facteurs ont entraîné une forte sous-consommation des fonds alloués au projet, si bien que l'opération a été prolongée d'un an par la DGEFP jusqu'au 31 décembre 2022.

Le bilan intermédiaire réalisé au 30 juin 2022 au titre des départs en formation au 31 décembre 2021 dénombre l'engagement de :

- plus de 1 150 départs en formation en moyenne de deux à trois jours, pour un total de plus de 18 700 heures de formation,
- plus de 688 K€, répartis entre 344 K€ de versements volontaires effectués par les structures et autant de cofinancements du Fonds social européen.

L'opération visait à assurer l'acquisition de compétences pour le maintien en emploi, notamment au profit des publics qui bénéficient le moins de départs en formation : les populations les moins qualifiées, les femmes et les séniors. C'est ainsi que 60 % de femmes, 30 % de premiers niveaux de qualification et 40 % de salariés de plus de 45 ans étaient initialement projetés au sein des 4 500 bénéficiaires.

Malgré un taux de réalisation de 17 %, ces objectifs ont été atteints, puisque parmi les 784 participants ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations, figurent 58 % de femmes, 46 % de plus de 45 ans, et 45 % de stagiaires de niveau IV.

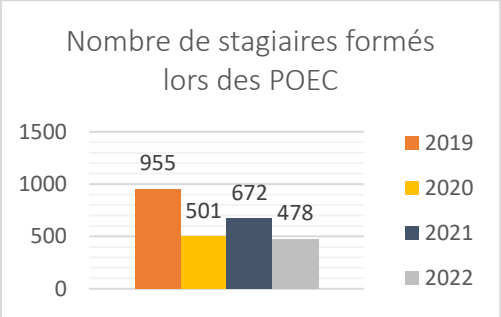
Les Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)

Les POEC permettent la formation de demandeurs d'emploi dans des secteurs en recrutement. En quelques chiffres :

- 44 POEC engagées en 2022.
- 478 demandeurs d'emploi formés.
- 1 640 102 € d'engagements.

En 2022, les Délégations régionales ont rencontré de nombreuses difficultés pour ouvrir certaines POEC faute de demandeurs d'emploi candidats sur des POEC du secteur de l'Aide à domicile.

SECTEUR D'ACTIVITE	NOMBRE DE POEC
Assistant administratif dans l'économie sociale	1
Gardien d'immeubles	5
Animation	4
Aide à domicile	31
Conseil Insertion professionnelle	3
TOTAL	**44**



Un cas d'usage de la POEC : CQP Gardien d'immeuble

Après un projet de POEC CQP Gardien d'immeuble réalisé en 2021 sur le territoire alsacien, pour pallier un manque de personnel sur les métiers de Gardien d'immeubles, les employeurs de la branche des ESH ont souhaité reconduire l'action en 2022. Le projet a démarré avec 16 stagiaires le 7 juin et s'est terminé à 13 en septembre 2022. La promotion 2022 était composée de profils plus expérimentés ayant déjà une expérience dans le bâtiment.

Ces expériences professionnelles ont conduit à des exigences salariales des candidats ayant eu pour effet pervers un recrutement moindre par rapport à la promotion 2021.

Sur les 10 stagiaires ayant obtenu leur diplôme (3 ne l'ont pas obtenu), 5 d'entre eux avaient une proposition d'emploi à la fin de la formation et les 5 autres passaient encore des entretiens au moment du bilan.

Cette POEC répond parfaitement aux besoins des employeurs devant faire face à des départs à la retraite qui seront nombreux ces prochaines années.

En 2023, le projet s'étendra sur le Grand Est afin de répondre aux besoins des employeurs lorrains. Le projet s'envisage sur le principe du Contrat de professionnalisation pour préparer le CQP Gardien d'immeuble.

Autre cas d'usage : le recours à la POEC innovante

Fin 2021, les services de l'État et de la Région ont pris l'initiative de mobiliser les acteurs de l'emploi et de la formation dans le cadre de réunions en présentiel face au constat de pénurie de professionnels à recruter dans les métiers de l'aide à la personne.

A la suite d'une première réunion, une évaluation des besoins en recrutement en Haute-Loire sur ces métiers avait été posée. 40 postes pour l'ADMR et 15 postes pour l'UNA 43.

Le CEF a pu échanger avec l'UNA 43 et ils sont convenus qu'une perspective de formation et recrutement de professionnels d'intervention à domicile par l'intermédiaire d'une POEC visant l'obtention du code et permis de conduire, ainsi que les CCP 1 et 2 du titre ADVF, répondraient à leur besoin.

6 stagiaires ont été recrutés. Ils ont tous choisi la formation ADVF CCP 1 et 2 avec passage du code et du permis de conduire. La formation a débuté en janvier 2023. Les 6 stagiaires sont encore en formation actuellement.

Il est fort probable que ce projet en appelle de nouveaux. Cette formule de formation et de passage du code et du permis de conduire pourrait faire des émules dans cette branche et sur ce territoire, voire au-delà. L'impact est conséquent, tant au niveau du territoire, de la branche, de la dynamique pour l'emploi que pour la structure. Il semble en effet y avoir un nombre important de demandeurs d'emploi freinés par une absence de permis B.

La Prestation conseil en ressources humaines (PCRH)

La PCRH « Prestations conseil en ressources humaines » est un dispositif dédié aux TPE-PME. Son objectif est de soutenir leurs projets pour renforcer leur fonction ressources humaines (RH). Elle permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État.

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

*Au 1er mars 2023, les conventionnements financiers des DREETS / DRIEETS s'élèvent à un total de **4 202 092 €** (la répartition par région est en annexe).*

***3 649 420,50 €** ont été engagés au total pour la réalisation **764 PCRH** (phase diagnostic et accompagnement) concernant 462 adhérents. Pour la partie **cofinancement État, 2 756 543 €** ont été engagés soit 66 % du montant des subventions obtenues. Le cofinancement de l'État représente 75,53 % du coût total. La durée moyenne est de **6,8 jours** et le coût moyen est de **1 310 €/jour**.*

Région	Budget accordé contrepartie ETAT PCRH (2020-2023)	% montant
AUV-RH-ALPES	640 550,00 €	15%
BRETAGNE	260 000,00 €	6%
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	74 400,00 €	2%
CENTRE-VL	152 400,00 €	4%
GRAND-EST	195 000,00 €	5%
GUADELOUPE	93 600,00 €	2%
GUYANE	83 600,00 €	2%
HAUTS-DE-FRANCE	302 000,00 €	7%
IDF	760 000,00 €	18%
LA REUNION	52 500,00 €	1%
MARTINIQUE	82 080,00 €	2%
NORMANDIE	189 000,00 €	4%
NOUVELLE-AQUITAINE	316 750,00 €	8%
OCCITANIE	245 000,00 €	6%
PACA	470 412,00 €	11%
PAYS-LOIRE	284 800,00 €	7%
TOTAL	4 202 092,00 €	100%

Un accompagnement ciblé

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Faciliter la compréhension des informations préalables au départ en formation, d'une part en élaborant des critères et modalités de prise en charge lisibles et stables, et en en assurant une diffusion rapide et opérationnelle et, d'autre part, en mettant à la disposition des entreprises et de leurs salariés une information (digitale ou papier) décryptée sur la formation professionnelle et l'apprentissage (notamment sur les évolutions législatives et règlementaires).	▪ Délai de définition des critères / nombre de modifications en cours d'année. ▪ Création d'un parcours sur uniformation.fr dédié aux TPE. ▪ Réalisation d'un e-Diag RH orienté TPE. ▪ Création de guides, notes, formulaires, boussoles juridiques.	▪ E diag RH réalisé avec la mise en ligne des « défis d'Unif ». ▪ Cf. ci-dessous « les défis d'Unif » ▪ Cf. ci-dessous « les défis d'Unif » ▪ Création d'un parcours « 5 minutes pour tout comprendre » sur uniformation.fr. ▪ Mise en ligne du guide de la FOAD. ▪ Simplification de la présentation des critères de financement liés aux contributions conventionnelles sur uniformation.fr.

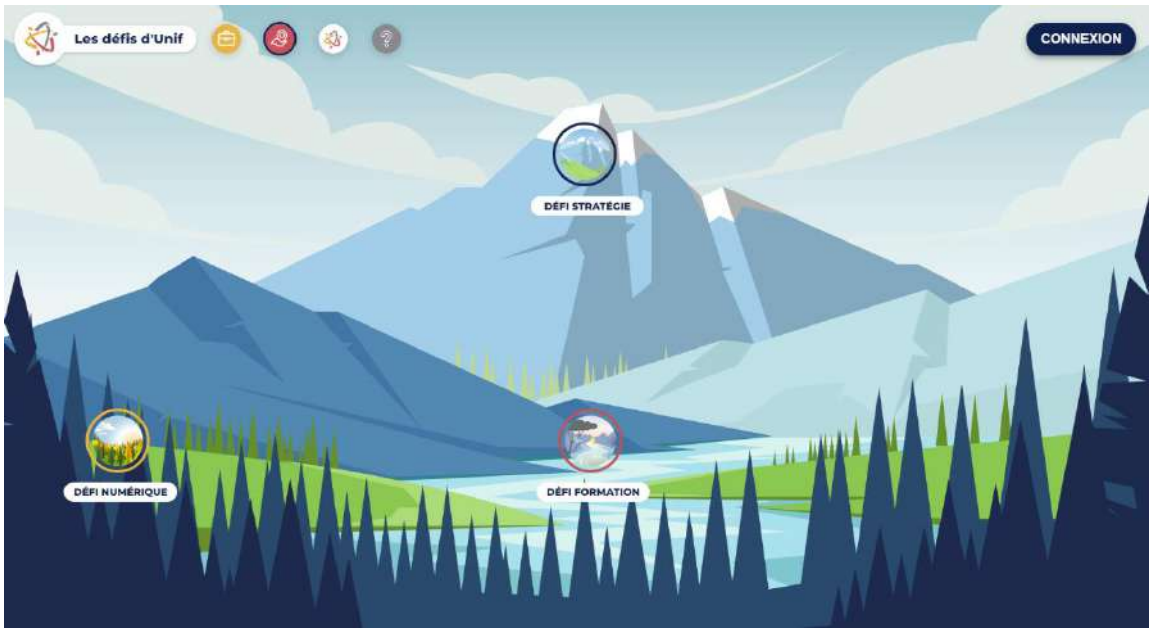
Création d'un parcours digital « Les défis d'Unif »

Face aux difficultés rencontrées par les structures adhérentes de moins de 50 salariés lors de l'élaboration du Plan de développement des compétences, un outil de diagnostic RH complet et adapté aux TPE et PME disposant de fonctions RH bénévoles : « les défis d'Unif », a été créé.

Cet outil vise à convaincre les adhérents, y compris les TTPE, d'élaborer un Plan de développement des compétences. Les guider au maximum en ligne (donc sur uniformation.fr) dans une démarche autonome, afin qu'ils aient une vision complète de leurs besoins emploi formation au moment de la rencontre avec leur Conseiller emploi formation Uniformation.

Proposer une aide à la réflexion, un premier parcours de questionnements sur les pratiques RH pour évaluer le niveau de maturité des adhérents et essayer de capter les besoins des nouveaux adhérents et des adhérents qui s'adressent peu à l'Opco.

C'est pourquoi, les questions sont sur des enjeux essentiels : le projet de la structure tout d'abord, puis ses pratiques RH, la mobilisation de la formation, les freins, etc.



Cette appréhension globale de l'ensemble des besoins est une plus-value pour le Conseiller qui aura la capacité d'apporter un accompagnement personnalisé. L'employeur pourra également anticiper les départs en formation plus sereinement.

Pour offrir une expérience agréable aux employeurs (dirigeants, collaborateurs en charge de la formation) et désacraliser « la mise en œuvre de la formation », l'outil web a été conçu comme **un jeu "Les défis d'Unif"**.

Plusieurs parcours thématiques sont proposés, chaque réponse apportée par l'employeur lui permet de gravir des échelons et de remporter des ressources. Une façon de lancer des défis aux adhérents et de les motiver à construire une grande partie de leur Plan de développement des compétences en autonomie.

2 premiers parcours/défis ont été élaborés et sont disponibles depuis fin 2022 :

- Le premier est conçu de manière à interroger l'employeur sur la stratégie de la structure et l'inviter à faire le parallèle entre cette stratégie et des besoins de formation à mettre en œuvre, il s'intitule **« Défi stratégie ».**
- Le second est bien plus didactique sur le rôle du Conseiller emploi-formation, les services de l'Opco et l'élaboration du Plan de développement des compétences. Ce parcours s'appelle le **« Défi formation ».**

TRANSFORMER LA CONFORMITÉ DU FONCTIONNEMENT D'UNIFORMATION VIS-À-VIS DE LA RÉGLEMENTATION POUR LES ADHÉRENTS ET LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Il s'est agi de **dépasser le caractère contraignant et chronophage de la mise en conformité du fonctionnement d'Uniformation à la règlementation,** afin de rechercher systématiquement en quoi et comment **ces obligations peuvent contribuer à la production d'une offre de service plus riche** vers les entreprises et les branches professionnelles, notamment à travers l'utilisation des données.

La protection des données : approfondir la conformité au RGPD.

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Approfondir la conformité au RGPD et lui donner du sens en matière d'offre de services aux branches et aux adhérents, notamment du recueil des autorisations d'utilisation des adresses mails et au regard des besoins en information souhaités.		▪ Mise en place en 2022 de la conformité des zones de commentaires provenant des exigences RGPD. ▪ Validation et activation en 2022 du système de réponse aux demandes entrantes RGPD. ▪ Poursuite du projet « domaine RGPD » visant la continuité de conformité au RGPD avec l'appui du cabinet Haas (DPO externe).

L'application des normes de la commande publique généralisée

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Conforter l'application des normes de la commande publique dans le but d'optimiser les achats réalisés notamment à travers un « sourcing », un référencement et une mise en visibilité des prestataires d'action de formation les plus pertinents et les plus innovants	▪ Formation des acheteurs internes. ▪ Réalisation des appels d'offres marchés publics par les acheteurs internes avec le soutien de la fonction interne dédiée.	▪ 115 stagiaires. ▪ 8 consultations ont été réalisées. La DSI et le service logistique ont fait appel à des centrales d'achats pour 2 marchés (reprise de ce qui a été marqué en juin).

Dans la cartographie des risques réalisée en 2021, les risques liés au non-respect du code de la Commande publique et à la non-optimisation des achats, ont fait l'objet de plans d'actions.

Un poste de Responsable coordination achats publics a été créé en juin 2021. Le service a été renforcé par un poste de Chargée de missions achats publics en juin 2022 en CDD, qui a été pérennisé en CDI.

Un poste d'Assistant administratif achat public a été ouvert dans le cadre du budget voté en mai 2022.

Le service achats commande publique recense annuellement les marchés à réaliser auprès des différentes Directions. Chaque Direction est responsable des achats selon un budget voté par le Conseil d'administration et un planning annuel des achats, validé par le Directeur général.

Le service achats commande publique conseille, accompagne les services acheteurs dans la réalisation des appels d'offres et veille au respect du code de la Commande publique.

En 2022, 8 consultations ont été réalisées selon le code de la Commande publique. Les services concernés sont la Direction d'appui aux branches, la DAF, les Délégations régionales et le Secrétariat général.

La DSI a eu recours quant à elle, à une centrale d'achats dans le cadre du renouvellement des postes de travail de ses utilisateurs ; ces équipements étant devenus obsolètes et non adaptés à un usage « collaboratif » tel que la visioconférence. Le service logistique a eu recours à une centrale d'achat pour les fournitures de bureau.

Les collaborateurs qui réalisent des achats ont été formés à la commande publique en 2022 et au 1er trimestre 2023, soit 11 sessions pour 115 stagiaires. Un second module technique est prévu Plan de développement des compétences en 2023. Il sera proposé aux collaborateurs amenés à effectuer des achats en 2022.

La poursuite d'interconnexion de Systèmes d'information portés par l'administration

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Poursuivre l'implication d'Uniformation dans les grands chantiers d'interconnexion de Systèmes d'information portés par l'Administration, afin de bénéficier en retour d'informations plus exhaustives et qualitatives et de fluidifier et de simplifier les échanges avec les entreprises adhérentes.	▪ Nombre d'accrochages réalisés dans les temps et avec retard. ▪ Nombre de mois/ETP dédiés aux accrochages.	▪ Agora et DECA complément d'accrochage ▪ 2 ETP – 3 mois de développement

Des travaux sur le référentiel adhérents

Le fichier France compétences ou SirO (SIRET/IDCC/OPCO) est une table opposable fournissant la correspondance entre un Siret et un Opco dont les objectifs sont que :

- Toute entreprise doit établir une Déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle pour chacun de ses établissements, qui sont ensuite attribués aux différents Opco en fonction de leur IDCC.
- Chaque Opco reçoit mensuellement un fichier listant les établissements devant lui revenir.
- Si un établissement n'est pas dans la liste, cela signifie qu'il ne relève pas d'Uniformation.
- Si un établissement absent de la liste est pourtant géré par Uniformation, il faut gérer son départ.

La création de ce fichier unique émanant de France compétences à partir de la DSN opposable oblige Uniformation à la mise à jour de son référentiel : intégration/départ des établissements attribuables à Uniformation en fonction de leur IDCC. Les développements se feront en 2023 pour intégrer dans notre applicatif de gestion (CRD) les impacts qu'entraînent la mise en place du référentiel sur nos activités (traitement des dossiers, départs ou arrivées d'entreprises…).

Les autres travaux

La TVA

Le 9 décembre 2021, ont été présentées les conclusions de la mission IGF-IGAS relatives au régime de la TVA applicable dans le secteur de la formation professionnelle. Cela faisait suite à la demande, par courrier du 4 novembre 2020, du Directeur de cabinet du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, de travailler sur l'évolution du régime de la TVA à l'horizon du 1er janvier 2022.

La motivation de cette mission est née de la remise en cause par l'administration du régime des organismes de formation jugé incompatible avec la directive européenne de 2006 sur la TVA. Par effet de bord, le régime de tolérance des Opérateurs de compétences assimilant le régime à celui des organismes de formation (courrier « Coppé ») ne peut dès lors être maintenu.

Les Opco, accompagnés de leurs conseils CMS Francis Lefèvre et le cabinet KPMG, ont très vite présenté une synthèse regroupant les scénarios possibles, afin de définir le plus acceptable par l'administration, tout en déterminant l'effet le plus neutre pour les Opco, tant sur le niveau et la qualité de service aux entreprises, que sur le modèle économique sous-jacent et la complexité administrative et comptable qui en découle.

La vision de l'administration a porté très vite sur le fait que les Opco étaient déjà des prestataires de services et qu'à ce titre, l'activité devait entrer naturellement dans le champ de la TVA, remettant par ailleurs en cause le principe de subrogation (principe n'affectant pas le fonctionnement d'Uniformation), précisant que le champ assujetti porte exclusivement sur les charges et ressources déterminant la Convention d'objectifs et de moyens des Opco, et écartant l'idée d'une taxation des flux visant le financement des actions de formation.

L'ensemble de ces points portent encore un bon nombre d'interrogations sans réponse sur les éléments de mise en œuvre, le seul point validé le 1er avril 2022 par le cabinet du ministère du Travail, est que la date de mise en œuvre du 1er janvier 2023 n'était pas tenable (date initiale au 1er janvier 2022). Le dernier courrier officiel du 8 avril du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance entérine le statu quo pour l'année 2022.

La mise à jour de la cartographie des risques

Uniformation s'est doté en 2017 d'une cartographie des risques dont la dernière actualisation date de 2021.

Cette cartographie est un outil qui permet d'identifier et d'évaluer les risques auxquels une structure est exposée, mais aussi la manière dont elle s'en prémunit.

L'évaluation des risques est ainsi une combinaison qui mêle probabilité d'apparition et gravité du risque avec une pondération relative à l'efficacité des moyens de maîtrise mis en œuvre.

L'actualisation régulière de cette cartographie permet une meilleure connaissance des risques, au-delà des effets de silo, ainsi que le développement et le partage d'une culture du risque autour d'un langage commun.

La définition de plans d'actions pour réduire l'exposition aux risques et la désignation de propriétaire assure une meilleure gestion.

Le cycle d'actualisation 2021, réalisé en collaboration avec le cabinet EY, a permis l'identification de 47 risques dont 7 ont donné lieu à des plans d'actions.

Parmi ces 7 risques majeurs :

3 sont des risques stratégiques :

- Inadéquation de l'offre de services par rapport aux besoins des adhérents / salariés.
- Difficulté à mettre en adéquation les compétences et l'organisation aux évolutions des activités.
- Défaut d'anticipation / préparation des décisions des organismes de tutelles et des pouvoirs publiques.

2 sont des risques opérationnels :

- Défaut de gouvernance de la donnée et de fiabilisation des bases de données.
- Obsolescence des Systèmes d'informations et des applications Uniformation.

Et 2 sont des risques de conformité :

- Non optimisation des achats.
- Défaut de respect du code des Marchés publics.

Une présentation de cette nouvelle version de la cartographie des risques et des plans d'actions associés, a été réalisée en septembre 2021 à l'occasion du Groupe de travail paritaire Qualité & Contrôle. En 2022, Uniformation a œuvré au déploiement de 28 actions identifiées pour renforcer la maîtrise des 7 risques critiques.

En septembre, une présentation de l'avancement des plans d'action a été proposée lors du Groupe de travail paritaire Qualité & Contrôle, puis au Bureau au mois d'octobre.

CONFORTER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

La qualité et l'impact des interventions de l'Opco sont intimement conditionnés **aux modalités et conditions dans lesquelles se développe le dialogue de gestion paritaire** qui a été **fortifié en multipliant les interactions entre les différentes instances** en s'appuyant sur les textes qui fondent l'Opco.

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Enrichir les débats pour une meilleure interconnaissance de la politique de l'Opco et des politiques des branches permettant, le cas échéant un partage des objectifs et une optimisation des moyens.	▪ Nombre d'interventions « extérieures » et sujets d'intervention (travaux Opco, travaux BP, aspects réglementaires, …).	▪ Au Conseil d'administration : 6 ▪ Au Bureau : 7

Interventions extérieures aux instances paritaires dirigeantes de l'Opco

Objectif : mieux comprendre la réalité du terrain de tous les services de l'Opco et les dispositions mises en place suite aux décisions prises, notamment au travers des axes stratégiques.

Au Conseil d'administration :

- Travaux en vue de la reconfiguration du référentiel ROME (ROME 4.0).
- Aspect réglementaire : plateforme AGORA.
- Travaux Opco :
  - La semaine de l'Alternance.
  - Le baromètre 2022.
- Partenariat avec la Fédération nationale des CIBC, mandataire du Conseil en évolution professionnelle.
- Projets innovants des branches professionnelles sur les fonds conventionnels :
  - Partenariat UCANSS / CDC / Uniformation abondement CPF.
  - DAF Certification (ESH) dispositif de prise en charge simple DAF Certification (ESH).
  - Externalisation du catalogue de branche (OPH).
- Attractivité et valorisation des métiers de la Cohésion sociale : présentation de l'avis du CESE sur les raisons structurelles de la situation des métiers de la Cohésion sociale.

Au Bureau :

- Système d'information :
  - Renouvellement de l'infrastructure et principaux développements fonctionnels.
  - Premiers résultats de l'audit sur les applicatifs SI et pistes envisagées pour un nouvel SI.
- Offre de services adhérents :
  - Premiers résultats de l'état des lieux des services digitaux des Opco (étude menée par la DGEFP).
  - Outil **« Les défis d'Unif »** permettant d'accompagner les entreprises dans l'élaboration d'un PDC.
- Travaux Opco :
  - Présentation de la mise en œuvre de la performance énergétique des bâtiments d'Uniformation dans le cadre du décret tertiaire.
  - Actions envisagées de la « Semaine de l'Alternance » organisée par Uniformation.
- Mise à jour de la cartographie des risques et plan d'actions (suivi par le Groupe paritaire Qualité & Contrôle).

Une nouvelle mandature pour la période 2022-2025

Conformément à l'accord constitutif de l'Opco Cohésion sociale et aux statuts d'Uniformation, la durée d'un mandat à la gouvernance de l'Opco est de quatre ans, à l'exception de la Présidence et de la Trésorerie qui sont sur deux ans. Les barèmes et critères de répartition des postes aux différentes instances paritaires de l'Opco ont été définis par l'Assemblée plénière et le Conseil d'administration dès le second semestre 2021.

La Présidence

La Présidence est désignée pour deux ans, ainsi, le Conseil d'administration lors de sa séance du 16 décembre 2021, a désigné en son sein, pour la période 2022 – 2023 :

- **Mme Catherine Gatti** (CGT), Présidente.
- **M. David Cluzeau** (HÉXOPÉE), Vice-président.
- **Mme Marie-Claude Auvergne** (ANEM), Trésorière.
- **Mme Ana Dantec-Cimas** (CFTC), Trésorière adjointe.

Le Bureau

Sur proposition de chacun des 2 collèges du Conseil d'administration, il a été procédé, lors de la séance du Conseil d'administration du 16 décembre 2022, à la ratification des membres du Bureau. Le Conseil d'administration ratifie chaque modification de désignation.

Le Conseil d'administration

À la suite des barèmes et critères de répartition des postes au sein du Conseil d'administration définis par l'Assemblée plénière du mois de juillet 2021, le Conseil d'administration du 16 décembre 2021 a pris acte des administrateurs désignés pour le mandat 2022-2025. Le Conseil d'administration acte chaque modification de désignation.

La liste des membres du Bureau et du Conseil d'administration au 31 décembre 2022 figure en annexe 1.

Acculturation de l'écosystème de la formation

À chaque nouvelle mandature, des membres nouvellement désignés au sein de la gouvernance d'Uniformation découvrent le fonctionnement de l'Opco, et parfois même la formation professionnelle.

Un livret à destination des membres désignés et administrateurs a été élaboré afin que chacun puisse s'acculturer à l'écosystème de la formation. Sur demande, des temps d'informations complémentaires sur des éléments ciblés s'en sont suivis.

Au-delà de ce livret, à chaque première réunion d'instance du mandat, a été programmé un temps d'acculturation sur la constitution de l'instance concernée, son fonctionnement, ses missions et ses prérogatives.

Le début des travaux techniques sur la convention d'objectifs et de moyens (COM) 2023-2025

Des retours d'expérience de la Convention d'objectifs et de moyens 2020-2022, les profondes modifications du rôle des Opco dans la gestion de l'apprentissage, le soutien des entreprises et des salariés dans le cadre du plan de relance, mais également les nouvelles missions de l'Opco comme l'accompagnement à la Transition écologique, ont conduit la DGEFP à inviter les Directeurs généraux d'Opco à réfléchir, ensemble, à la préparation de la COM 2023-2025.

Cette rencontre devait permettre de définir un cadre conventionnel partagé, permettant d'ouvrir les négociations et d'échanger sur les indicateurs, face aux nouvelles responsabilités des Opco.

Afin de compléter sa réflexion, la DGEFP a également sollicité d'autres acteurs du système de la formation professionnelle pour recueillir leurs attentes (France compétences, CGEFI, France stratégie, etc.). Ainsi, des travaux avec la DGEFP, inter-Opco ou par Opco, ont eu lieu de juin 2022 à septembre 2022.

À la suite de ces réflexions et d'un sondage réalisé par la DGEFP fin octobre 2022 auprès des Opco, afin d'avoir un éclairage sur les propositions faisant l'objet d'un plus large consensus, a été acté le principe d'une évolution mesurée du cadre de la convention, et d'un ajustement réduit des indicateurs communs préexistants.

Le document de cadrage diffusé en novembre 2022 par la DGEFP

La DGEFP a transmis le 10 novembre 2023 à l'ensemble des Directions générales des Opco les documents de cadrage pour la COM 2023-2025.

Comme lors de l'élaboration de la COM 2020-2022, ont été demandés les principales orientations de l'activité et les moyens mis en place pour assurer les services de proximité aux entreprises et à leurs salariés sur l'ensemble du territoire. Ce document comporte les informations nécessaires à la fixation des objectifs et des moyens selon les axes suivants :

- Diagnostic sur l'expression des besoins en compétences à court, moyen et long termes, et sur les perspectives des secteurs professionnels dont relèvent les entreprises adhérentes de l'Opco, avec, le cas échéant, une identification des problématiques transversales à plusieurs branches adhérentes.
- Les orientations stratégiques pour répondre aux objectifs et à la stratégie de l'Opco.
- L'identification des outils mobilisables par la structure afin de répondre aux besoins des branches et des entreprises adhérentes. S'il demandait aux Opco de proposer 5 indicateurs spécifiques permettant le suivi des objectifs qualitatifs ou quantitatifs, le document imposait 5 indicateurs communs à l'ensemble des Opco afin de permettre une comparaison entre organismes.

1. **L'action de l'Opco pour l'Alternance** (% d'augmentation des Contrats de professionnalisation et des Contrats d'apprentissage, et le taux de rupture de ces derniers), permettant de démontrer la capacité de l'Opco à développer l'alternance et de rendre compte de l'efficacité de ses actions pour réduire le taux de rupture.
2. **L'activité de l'Opco envers les TPME** (ratio du nombre de TPME ayant une prise en charge d'actions de formation par rapport au nombre de TPME adhérentes à l'Opco ; même ratio pour les salariés et pour les TPME ayant fait l'objet d'un financement dans les trois dernières années), de démontrer la capacité de l'Opco à atteindre et financer des actions de formation dans les entreprises de moins de 50 salariés quel que soit le mode de financement.
3. **La capacité de l'Opco à aller chercher des cofinancements** externes permettant de distinguer les types de cofinancements.
4. **La gestion administrative des dossiers** (délais de paiement, coût de la gestion administrative permettant d'attester la capacité de l'Opco à assurer un paiement rapide et à rationaliser son process.
5. **Les enjeux liés au développement durable** permettant de mesurer l'accompagnement auprès des branches professionnelles et entreprises adhérentes.

Par ailleurs, au-delà des moyens mis en œuvre par l'Opco pour remplir les objectifs, un focus a été demandé sur 3 postes, ce qui constitue une évolution significative par rapport aux demandes lors de la négociation précédente :

- Les ressources humaines et l'évolution des effectifs et leur masse salariale.
- Les coûts des locaux et leur implantation territoriale.
- Et enfin la structure des coûts des Systèmes d'information.

Le calendrier initialement prévu par la DGEFP envisageait de tenir les réunions de négociation de la COM entre novembre 2022 et janvier 2023. Finalement, la première réunion n'a eu lieu qu'en mars 2023

La définition des thématiques des indicateurs spécifiques en décembre 2022

Les indicateurs spécifiques à l'Opco correspondent en tout à l'ADN d'Uniformation et témoignent de la réelle valeur ajoutée des actions de l'Opco en direction des adhérents et branches professionnelles.

Les 5 thématiques adoptées par le Conseil d'administration du 15 décembre 2022 ayant reçu un avis favorable de la DGEFP en amont, sont :

- **La formation des salariés en parcours d'insertion.**
- **L'investissement financier des branches professionnelles à travers les fonds conventionnels.**
- **La mise en œuvre d'actions de formation collectives clés en main.**
- **L'accès des salariés en poste à la certification.**
- **L'accompagnement des adhérents ultramarins et de leurs salariés, sachant que le travail réalisé sur le terrain est salué par les COP.**

Adoption du document de préparation début 2023, une première réunion de négociation avec la DGEFP ayant été fixée au 6.3.23, le Conseil d'administration du 16.2.23 a approuvé, à l'unanimité, le document de préparation de la COM 2023 – 2025 dans sa globalité. Ce document devait être adressé à la DGEFP quinze jours avant la date de réunion de négociation.

Sur les objectifs relatifs aux thématiques spécifiques citées ci-dessus, il a été retenu une progression de 5 % chaque année pour chacun des indicateurs, à l'exception de celui visant à mettre en lumière l'investissement financier des branches professionnelles à travers leurs fonds conventionnels, et pour lequel il est prévu de maintenir un taux d'intervention à 55 % sur toute la période.

La relation entre les instances paritaires consolidée

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Consolider les relations entre les instances paritaires (transmission d'informations, décisions du Conseil d'administration, chantiers importants mis en place en Sections paritaires professionnelles, interbranches, …).	▪ Nombre de rencontres dans l'année SPP/Membres désignés/ administrateurs hors réunions instances paritaires.	▪ 3 rencontres
	▪ Transmission des décisions du CA vers les autres instances paritaires "Actualité de l'Opco".	▪ À chaque réunion d'instance, est mis à l'ordre du jour un point sur les décisions du CA en relation avec l'instance concernée et une « Actualité de l'Opco » est également présentée.
	▪ Taux de participation aux réunions.	▪ 75 % (en annexe 2 taux de participation par instance paritaire)

Les différentes rencontres avec les membres désignés/administrateurs hors réunion d'instances ont été :

- Les rencontres d'Uniformation sur le thème de la Transition écologique suivie de l'Assemblée plénière qui a débattu des orientations stratégiques 2023-2025.
- La Commission paritaire Études et Observatoires dite élargie sur le thème de la « Transition écologique » pour un partage d'expériences et mener en commun une réflexion sur les actions à diriger vers les branches professionnelles et adhérents en termes d'études et d'observations.
- La rencontre annuelle entre le Bureau de l'Opco et les Secrétaires des Sections paritaires professionnelles qui a permis, pour celles de 2022, de réaliser un bilan à la suite des travaux de revisite du fonctionnement des Sections paritaires professionnelles réalisés en 2021. Bilan qui par ailleurs, a été positif, la souplesse d'organisation laissée au SPP pour fonctionner a permis de tenir compte de leurs spécificités.

Un fonctionnement des SPP confirmé

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Accompagner le fonctionnement des Sections paritaires professionnelles (SPP).	▪ Nombre de réunions préparatoires (collège, secrétaires, …). ▪ Nombre de projets par SPP.	▪ Chaque SPP est préparée avec le binôme de secrétaires (ordre du jour, préparation de l'animation), soit 15 réunions, auxquelles s'ajoutent plusieurs réunions de préparation par collège en fonction des SPP ou des projets menés (15) voire des groupes de travail (5). L'essentiel des SPP porte sur l'échange de pratiques autour de thématiques intéressant les sujets d'emploi et de formation, voire de projet d'études ciblées (départs en formation…). ▪ Seules les SPP (ASEJL – catalogue de formation sur l'accueil) et HLS (détermination des critères et orientations sur l'enveloppe « Sablons ») ont mené des projets communs concrétisés par des actions pour les adhérents et les salariés.
	▪ Taux de participation aux réunions.	▪ 64 %.

En 2022, quelques mouvements dans la constitution des Sections paritaires professionnelles ont été opérés.

À la suite des travaux de la Commission de suivi et de révision de l'accord conduits en 2021, pour mieux accompagner les adhérents n'appliquant aucune convention collective, décision a été prise de transférer les structures ne relevant pas d'une branche professionnelle et dont l'activité relève d'autres SPP que celle de la Vie civile, dans la SPP de référence. Les quelques adhérents difficilement « rattachables » constituent désormais la SPP Vie civile, directement gérée par le Bureau de l'Opco.

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches professionnelles, les Pact-Arim (IDCC 1278) et Foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336) ont signé un accord de fusion pour devenir la branche Habitat et logement accompagnés (HLA). La branche professionnelle Pact-Arim relevait de la SPP Habitat social et la branche des FSJT de la SPP Accompagnement social et éducatif – jeunesse – loisirs. En 2022, les structures Pact-Arim ont rejoint cette SPP.

Travaux en SPP – Une première concrétisation d'un projet interbranches avec la création d'un catalogue partagé par 3 branches professionnelles pour professionnaliser les salariés qui exercent des activités d'accueil :

Les partenaires sociaux des branches ECLAT (Animation), Habitat et logement accompagnés (HLA) et du Tourisme social et familial (TSF) proposent aux salariés un parcours de formation sur les activités d'accueil pris en charge à 100 % par Uniformation sur les fonds conventionnels mutualisés des 3 branches.

Ces formations sont accessibles aux salariés des 3 branches exerçant une activité d'accueil dans leur structure. Elles sont indépendantes les unes des autres.

Les 5 actions déclinées en 8 sessions se dérouleront sur 2023 et 2024.

1. *Optimiser sa communication dans l'activité d'accueil (3 jours).*
2. *Réagir face à des situations d'incivilité et de conflit dans l'accueil du public (3 jours, 2+1).*
3. *Sensibiliser à l'éco-responsabilité dans les activités d'accueil (2 jours, 1+1).*
4. *L'accueil et l'accompagnement des publics spécifiques (2 jours, distanciel).*
5. *Valeurs de la République et laïcité (1 jour, distanciel).*

CONSOLIDER LA RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE DANS LES DOM

Uniformation a **une longue histoire dans l'accompagnement de ses adhérents dans les territoires ultramarins** de la Réunion, de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Guyane.

Pour autant, sa capacité à gérer les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les DOM n'est pas de droit, mais relève d'une autorisation expresse conditionnée par sa capacité à assurer des services de proximité et la mise en œuvre de partenariats pour le déploiement d'actions de formation.

Après une année 2021 qui a permis la mise en place des Conseils d'orientation, la consolidation de l'équipe réunionnaise et l'amélioration de notre implantation en Guadeloupe, il est demeuré indispensable **de poursuivre d'apporter aux institutionnels locaux et nationaux la preuve de la qualité et de la pertinence de nos services** auprès d'adhérents, chevilles ouvrières de la Cohésion sociale de ces territoires

Un service de proximité varié en fonction des territoires

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Assurer des services de proximité variés auprès des entreprises en tenant compte des contextes spécifiques de ces territoires avec notamment : ▪ Le développement aux Antilles de la formation professionnelle en FOAD avec l'appui de centres de formation nationaux de référence en digital. ▪ L'adaptation du Contrat de professionnalisation expérimental au contexte réunionnais afin d'en développer l'usage.	▪ Nombre de briques de l'ODS activées sur chacun des territoires. ▪ Nombre d'actions de formation FOAD / Nombre de stagiaires (aux Antilles). ▪ Conception du CPRO adapté / Nombre de bénéficiaires (à la Réunion).	*Nombre de brique ODS* **Guadeloupe/Martinique/Guyane** : toute l'ODS est activée. **Réunion** : Le service de proximité est assuré avec le déploiement de toute l'offre de service. *Nombre d'actions FOAD* **Guadeloupe** : Dans le catalogue transversal 2022 : 3 actions en FOAD proposées : formateur AFEST, et 2 actions avec les opérateurs nationaux : réseaux sociaux et pack manager. **Martinique** : Dans le catalogue transversal 2022 : 8 actions en FOAD proposées : formateur AFEST, entretien pro, RH pour les non RH, se former au tutorat, élaborer un PDC, actu en droit social et 2 actions avec les opérateurs nationaux : réseaux sociaux et pack manager. **Guyane** : Dans le catalogue transversal 2022 : 3 actions en FOAD proposées : formateur AFEST et 2 actions avec les opérateurs nationaux : réseaux sociaux et pack manager. **Réunion** : Le catalogue 2022/2023 prévoit 3 thématiques en FOAD dont une en mixte présentiel/distanciel : 'Se former au Tutorat' action priorisée par le COP. Les thématiques réalisées en FOAD portent sur le « Management à distance » et « Animer des réunions à distance ». *CPRO Adapté* **Réunion :** Convention MEDEF La Réunion/ Uniformation en cours de signature pour l'expérimentation sur 20 contrats à fin 2022 Contrats PRO adaptés Contrat garantie ambition. Référencement de 2 prestataires OF architectes par l'Opco pour l'accompagnement ingénierie pédagogique sur mesure et la mise en place d'un tutorat renforcé.

Des partenariats solides

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Mettre en œuvre des partenariats financiers ou d'autre nature pour la réalisation d'actions de formation.	▪ Nombre d'actions de formation. ▪ Nombre de stagiaires. ▪ Nombre de partenariats nouveaux et reconduits.	**Guadeloupe :** ▪ 11 actions collectives liées à des partenariats (CNSA, PIC IAE, cofinancement régional). ▪ 267 stagiaires CNSA. **Martinique :** 11(7 CNSA) actions collectives liées à des partenariats + 1 CAF pour 139 stagiaires CNSA. **Guyane :** 5 actions collectives liées à des partenariats pour 67 stagiaires. **Réunion :** Projet validé en commission PDC -50 projet inter-partenaires Réseau URSIAE, Chantier école sur une ACT parcours de formation "Sensibilisation à la formation des personnes en situation d'illettrisme » 11 stagiaires. L'ACT s'est déroulée sur la semaine JNAI. ▪ Partenariats nouveaux et reconduits : **Guadeloupe** : Conseil départemental, CAF Guadeloupe, DEETS, DRASIAE, ANLCI. **Martinique** : URSIAE. **Guyane** : CAF Guyane, Transition pro, DJSCS, ANLCI, Afpols, mouvement des Régies, bailleurs sociaux, réseau API SIAE.

Les travaux des membres des Conseils d'orientation paritaires (COP)

DECLINAISON OPERATIONNELLE	INDICATEURS	RESULTATS
Alimenter les réflexions des Conseils d'orientation paritaires afin qu'à leur tour ils puissent éclairer les instances paritaires nationales sur les conditions spécifiques de succès du développement des compétences dans les territoires ultramarins.	▪ Nombre de réunions ▪ Taux de participation ▪ Propositions des COP remontées en Bureau/ Conseil d'administration.	**Guadeloupe** : 3 réunions avec un taux moyen de participation : 79 %. **Martinique** : 3 réunions avec un taux moyen de participation : 85 %. **Guyane :** 3 réunions avec un taux moyen de participation : 77 %. **Réunion :** 3 réunions avec un taux moyen de participation : 77 %. **Proposition des COP remontées en Bureau / Conseil d'administration** Une demande d'évolution des critères lors de la réunion des présidences de COP en novembre 2022 (un courrier du 18.11.22 a été adressé à la Présidence de l'Opco). Proposition de financement des frais annexes pour les Actions collectives territoriales à destination des entreprises de moins de 50 salariés. Proposition d'accompagnement des frais annexes de déplacement sur des parcours individuels certifiants et non déployés sur le territoire. Proposition d'une enveloppe financière pour les projets actions collectives PDC innovants à destination des structures de moins de 50 salariés (interbranches).

ANNEXE N°1

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UNIFORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2022

TITULAIRES

Benoit	EYMERY	(AGIRC-ARRCO)	
Pierre-Yves	ALLIONE	(ANEM)	Membre suppléant au Bureau
Marie-Claude	AUVERGNE	(ANEM)	**Trésorière**
Joêlle	GARELLO	(ELISFA)	Membre titulaire au Bureau
Michel	PILLON	(FAMILLES RURALES)	
David	CLUZEAU	(HÉXOPÉE)	**Vice-président**
Sophie	DARGELOS	(HÉXOPÉE)	
David	MAZURELLE	(HÉXOPÉE)	
Caroline	COMTE	(POLE EMPLOI)	
Bernard	THERET	(POLE EMPLOI)	
David	HORIOT	(SYNESI)	
Elsa	BARBIER	(UCANSS)	
Emmanuel	GOUAULT	(UCANSS)	
Françoise	PICAUD	(UCANSS)	Membre titulaire au Bureau
Christophe	SOUPIZET	(UCANSS)	
Didier	JEUDON	(UNML)	
Anne	COUSIN	(USB DOMICILE)	
Daniel	DJEDDOU	(USB DOMICILE)	Membre suppléant au Bureau
Yves	PIOT	(USB DOMICILE)	
Laure	SERVAT	(USB DOMICILE)	Membre titulaire au Bureau
Philippe	DE NIJS	(USH)	Membre titulaire au Bureau
Jean-Christophe	MARGELIDON	(USH)	Membre suppléant au Bureau
Awa	TRAORE	(USH)	
Olivier	DONNAY	(CFDT)	
Frédéric	FOURCAULT	(CFDT)	
Alda Maria	GAULTIER	(CFDT)	Membre suppléante au Bureau
François	KUGELMANN	(CFDT)	
Catherine	LESOIN	(CFDT)	
Rémi	LOURDELLE	(CFDT)	
Emmanuel	VAN BRABANT	(CFDT)	Membre titulaire au Bureau
Nicolas	MAZURELLE	(CFE-CGC)	Membre titulaire au Bureau
Jocelyne	SYLVA-MENDY	(CFE-CGC)	Membre suppléante au Bureau
Ana	DANTEC CIMAS	(CFTC)	**Trésorière adjointe**
Sandrine	GAUDELET	(CFTC)	
François	CHASTAIN	(CGT)	Membre suppléant au Bureau
Jean-Louis	DUMAS	(CGT)	
Catherine	GATTI	(CGT)	**Présidente**
Franck	JENNY	(CGT)	
Camille	KHAIRALLAH	(CGT)	
Emmanuel	LAFFARGUE	(CGT)	
Estelle	PIN	(CGT)	
Patricia	CAMPIN	(CGT-FO)	Membre suppléante au Bureau
Eric	DENISET	(CGT-FO)	
Laurence	GILBERT	(CGT-FO)	
Natalia	JOURDIN	(CGT-FO)	Membre titulaire au Bureau
Saïd	DARWANE	(UNSA)	Membre titulaire au Bureau
Claire	ENGELSTEIN	(UNSA)	Membre suppléante au Bureau

SUPPLÉANTS

Elodie	MEGRET	(AGIRC-ARRCO)	
Patrice	LAMBRECHTS	(ELISFA)	
Manuella	PINTO	(ELISFA)	Membre suppléante au Bureau
Clotilde	DU LAC	(FAMILLES RURALES)	
Emmanuel	CHRETIEN	(HÉXOPÉE)	
Anne-claire	DEVOGE	(HÉXOPÉE)	Membre suppléante au Bureau
Pierre	ROUSSEL	(HÉXOPÉE)	
Thierry	BOUILLON	(POLE EMPLOI)	
Corinne	TEVAR	(POLE EMPLOI)	
Marion	LAURENT	(SYNESI)	
Sébastien	BARRÉ	(UCANSS)	Membre suppléant au Bureau
Déborah	NEVEU	(UCANSS)	
Cécile	ROUILLAC	(UCANSS)	
Richard	VIEAU	(UCANSS)	
Marc	KERRIEN	(UNML)	
Laura	BELLOIR	(USB DOMICILE)	
Gwenaëlle	COGNET	(USB DOMICILE)	
Laurence	JACQUON	(USB DOMICILE)	
Willy	GIRARD	(USH)	
Vincent	LOURIER	(USH)	
Julien	MESTRE	(USH)	
Samira	BLALI	(CFDT)	
Jean-Sébastien	MATHIEU	(CFDT)	
Cyril	PELTRIAUX	(CFDT)	
Jacqueline	JANVIER	(CFE-CGC)	
Jean-Luc	RATHIPANYA	(CFE-CGC)	
Frédéric	BELOUZE	(CFTC)	Membre suppléant au Bureau
Marc	BOURGEOIS	(CFTC)	
Conchita	AGUILAR	(CGT)	
Bouziane	BRINI	(CGT)	
Christelle	DEPARPE	(CGT)	
Christelle	PLUQUET	(CGT)	
Serge	RABINEAU	(CGT)	
Yahya	ADMI	(CGT-FO)	
Nacer	KALLEL	(CGT-FO)	
Didier	RIVIERE	(CGT-FO)	
Isabelle	ROUDIL	(CGT-FO)	
Luc	LESPINASSE	(UNSA)	
Lorenzo	VILLANI	(UNSA)	

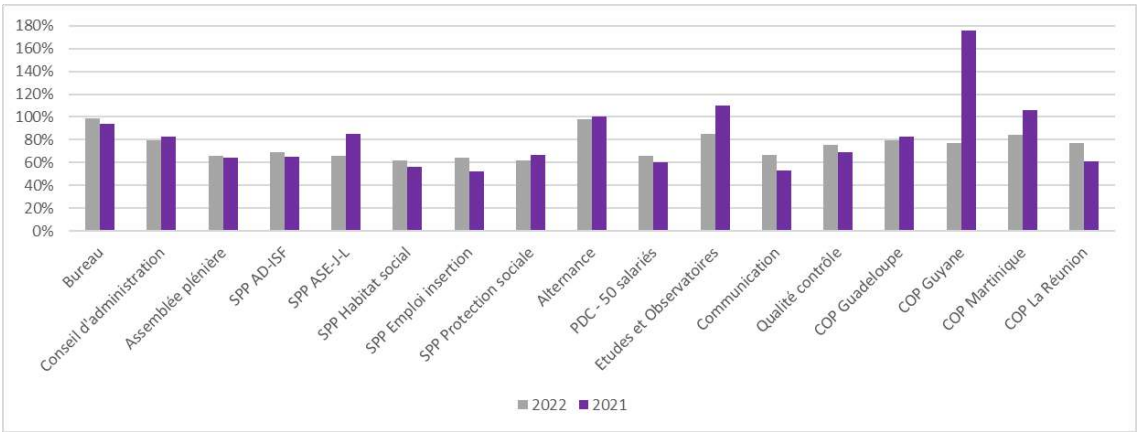
ANNEXE N°2

TAUX MOYEN DE PARTICIPATION AUX RÉUNIONS D'INSTANCES

COMPARATIF 2021 – 2022

Instances paritaires	Nombre de réunions	Taux moyen de participation	
		2022	2021
Bureau	6	99%	*94%*
Conseil d'administration	5	79%	*83%*
Assemblée plénière	2	66%	*64%*
SPP Aide à domicile - Intervention sociale et familiale (AS-ISF)	3	69%	*65%*
SPP Accompagnement social et éducatif - Jeunesse - Loisirs (ASE-J-L)	3	66%	*85%*
SPP Habitat social	3	62%	*56%*
SPP Emploi insertion	3	64%	*52%*
SPP Protection sociale	3	62%	*67%*
Commission paritaire Alternance (1)	4	98%	*100%*
Commission paritaire Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC-50 salariés) (1)	4	66%	*60%*
Commission paritaire Etudes et Observatoires (1)	4	85%	*110%*
Groupe de travail paritaire Communication (1)	4	67%	*53%*
Groupe de travail paritaire Qualité et Contrôle (1)	3	76%	*69%*
COP Guadeloupe (1)	3	79%	*83%*
COP Guyane (1)	3	77%	*176%*
COP Martinique (1)	2	85%	*106%*
COP La Réunion (1)	2	77%	*61%*

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



2ème PARTIE

LE RAPPORT FINANCIER

LA SYNTHÈSE

Les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 d'Uniformation (compte de résultat consolidé, bilan consolidé et annexe) qui vous sont présentés pour cette 4ème année post-réforme, et au titre de la dernière année de la COM signée le 12 mars 2020 avec l'État, se caractérisent par les chiffres clés suivants :

- *Un **total du bilan** qui s'élève à 632.246.584 € dont 165.679.760 € de **fonds propres** et se décomposant par sections financières en :*
  - *Fonds conventionnels : 159.458.263*
  - *Plan de développement des compétences : 4.409.442*
  - *Fonds volontaires : 1.649.119*
  - *CIF-CDD : 0*
  - *CIF-CDI : 1.183.302*
  - *Compte personnel de formation : 2.471.550*
  - *Alternance : (3.491.917)*
- *Un compte de résultat faisant ressortir un total de produits 465.44.298 € et un total de charges de 460.271.209 €, soit un résultat négatif se décomposant comme suit :*
  - *Résultat de formation : 34.124.343*
  - *Résultat de fonctionnement : (29.697.318)*

  *Soit un **résultat d'activité de** **4.427.024***
  - *Résultat financier : 832.828*
  - *Résultat exceptionnel : 0*
  - *Impôts sur les sociétés : (90.763)*

  *Soit un **résultat comptable de l'exercice** de : **5.169.089***
- *Une **collecte globale** réduite à 149.060.626 € (contre 384.426.438 € en 2021) du fait du transfert des opérations de collectes des contributions légales à l'Urssaf et à la MSA depuis le 1er janvier 2022.*
- *Des **fonds gérés** de 385.636.431 €, en forte croissance par rapport à l'exercice 2020 (309.165.255 €) et très supérieurs à l'estimation faite en 2020 lors de l'établissement de la COM (245 M€) et, a fortiori, au minimum requis pour l'agrément (200 M€).*
- ***Des frais de fonctionnement nets** de 29.697.318 € (contre 28.335.036 en 2021) soit 7,7 % des fonds gérés (contre 9,1 % en 2021), le budget ayant été fixé à 33.784.725 €. Ils respectent donc le plafond de 11,26 % fixé par la Convention d'objectifs et de moyens pour l'année 2022.*

Marie-Claude Auvergne

TRÉSORIÈRE

Ana Dantec-Cimas

TRÉSORIÈRE-ADJOINTE

LA COLLECTE ET LES FONDS GÉRÉS

L'exercice 2022 est marqué par la fin de la perception des contributions légales au titre des masses salariales 2022. Ainsi il n'est plus question de parler de collecte mais de dotations calculées et versées par France compétences au titre de ces contributions légales. Pour autant, Uniformation a toutefois maintenu l'enregistrement de cotisations dites tardives au titre des contributions assises sur les masses salariales antérieures 2022, cotisations réparties, suivant les clés de répartition en vigueur sur les années concernées, les sections financières PDC et Alternance, mais également sur la part dédiée à France compétences.

Seule la collecte de la section financière conventionnelle correspond aux fonds gérés. Quant à celle du volontaire, des retraitements comptables sur la variation des produits constatés d'avance entre 2021 et 2022 sont à prendre en compte.

La section financière PDC prend donc en compte une collecte dite tardive de 2 067 616 € et la section financière de l'Alternance de 5 081 832 €.

Il est à noter qu'Uniformation ne recouvrera plus de cotisations tardives en 2023 au titre des contributions légales.

COMPOSITION DES FONDS GERES

2022	PDC	Alternance	Conventionnel	Volontaire	OPCO
Collectes Versements tardifs	2 067 616	5 081 832			7 149 448
Contributions supplémentaires			117 839 196	24 071 982	141 911 178
TOTAL COLLECTE	**2 067 616**	**5 081 832**	**117 839 196**	**24 071 982**	**149 060 626**
Dotation France compétence	18 968 764	97 025 145			115 993 909
Dotation complémentaire	359 651				359 651
Régularisation de la péréquation 2021		-272 179			-272 179
Péréquation		119 715 604			119 715 604
PCA sur fonds gérés				778 820	778 820
Total Fonds gérés	**21 396 031**	**241 877 730**	**117 839 196**	**24 850 802**	**385 636 431**
				COM	**235 000 000**

Les dotations au titre du PDC et de l'Alternance correspondent aux dotations définitives notifiées le 14 avril 2023 par France compétences au titre de 2022, ainsi que la péréquation. Celle-ci pourrait toutefois être ajustée par France compétences au regard des comptes clos et approuvés par le Conseil d'administration d'Uniformation. Cet ajustement, s'il devait avoir lieu, serait enregistré dans les comptes 2023, à l'instar de la régularisation constatée en 2022 postérieurement à la clôture 2021, pour un montant de 272 179 €. De la même manière, il a été constaté une dotation complémentaire au titre du PDC à la suite d'un ajustement de calcul 2021 de cette dernière par France compétences, postérieurement à la clôture des comptes.

2021	PDC	Alternance	TOTAL	Conventionnel	Volontaire	OPCO
Total Fonds gérés	17 719 894	159 416 158	177 136 052	104 923 134	27 106 038	309 165 225

La plus grande part de cette augmentation tient à la variation enregistrée sur le montant de la péréquation passant de 57 438 K€ en 2021 à 119 715 K€ en 2022, résultant du niveau d'engagement d'Uniformation au titre de l'Alternance. Le montant des fonds gérés au titre des contributions conventionnelles réalise un bond de 13 millions d'€, alors que les estimations pour cette année 2022 étaient basées sur un montant de 109 millions d'€.

LES SUBVENTIONS

Les conventions de subvention signées en 2022 représentent 129 668 K€ (hors frais de fonctionnement) pour un montant de 94 123 K€ en 2021, soit près de plus 38 % cette année.

Cette hausse s'explique principalement par la subvention CNSA signée pour quatre ans, d'un montant total de 72 060 K€ hors frais de fonctionnement dont 17 850 K€ pour 2022, comprenant le financement de l'accompagnement social.

La subvention du PIC IAE a été également reconduite en 2022 pour 42 065 K€, complétée par un avenant pour le financement de 10 435 K€ supplémentaires.

La convention POEC de Pôle emploi signée en 2022 concerne l'exercice 2023 pour 3 042 K€ et 154 K€ pour le projet HOPE.

L'année dernière la convention POEC couvrait deux années :

- 6 528 K€ pour 2021
- 6 123 K€ pour 2022.

ÉTAT DES SUBVENTIONS SIGNÉES

Financeurs		Montant des conventions signées en 2021 (hors Frais de fonctionnement)	Montant des conventions signées en 2022 (hors Frais de fonctionnement)
PLAN	CNSA	18 767	62 446
	DIRECCTE	247	91
	FSE	0	
	PIC IAE	41 600	52 500
	POLE EMPLOI	12 805	3 196
	Conseils Régionaux	400	495
	Conseils départementaux	82	
	Plan pauvreté (travail social et petite enfance)	0	
	Plan aidant numérique	2 594	
	FNE Formation Parcours	4 845	
	TOTAL	**81 340**	**118 727**
Alternance	CNSA	1 700	10 921
	FNE ProA relance	10 919	
	Conseils Régionaux	165	20
	TOTAL	**12 784**	**10 941**
TOTAL		**94 123**	**129 668**

LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ENGAGEMENT

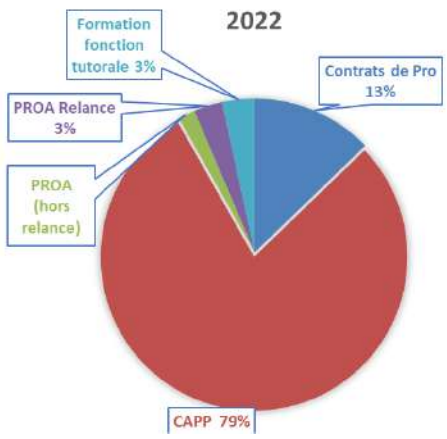
LES ENGAGEMENTS PAR SECTION FINANCIÈRE
FOCUS SECTION FINANCIÈRE DE L'ALTERNANCE.

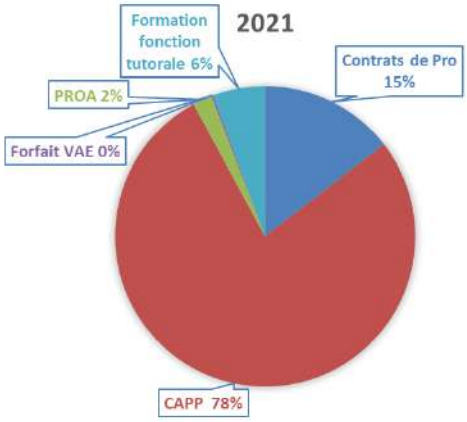
L'année 2022 a représenté une augmentation d'engagements financiers de 9 % par rapport à l'année 2021, notamment avec la section financière alternance qui représente la moitié de cette augmentation en valeur.

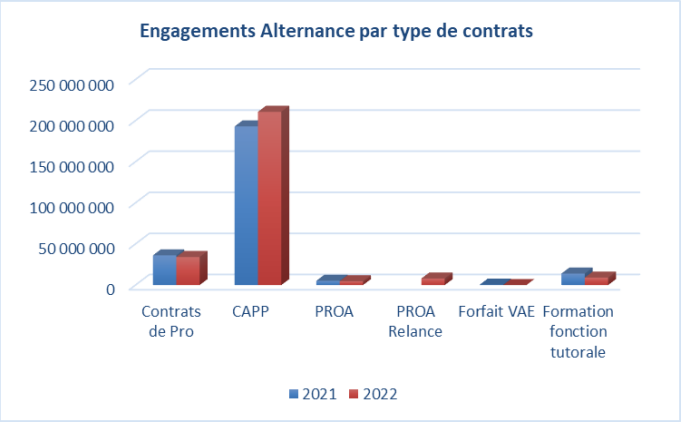
Cette année, la progression représente pour l'alternance une augmentation de près de 20 M€. De manière notable, le conventionnel maintient une progression forte après celle de 2021 (+38 M€), présentant encore cette année une progression de +26 M€.

En conclusion, le Plan de développement des compétences maintient son niveau de 2021 avec un peu plus de 40 M€ d'engagements nets. L'ensemble de ces progressions porte un niveau d'engagement historique dépassant la barre des 500 M€.

VOLETS	Evolution	ENGAGEMENTS BRUTS 2022	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2022	ENGAGEMENTS BRUTS 2021	DECAISSEMENTS SANS ENGAGEMENT	RECYCLAGES	ENGAGEMENTS NETS 2021
PDC -50	-3%	43 785	315	3 858	40 242	44 651	701	3 872	41 480
CONVENTIONNEL	17%	127 159	62 162	11 175	178 147	100 484	58 617	6 926	152 175
VOLONTAIRE	-8%	105	15 546	9	15 642	21	16 986	2	17 005
ALTERNANCE	7%	275 213		7 119	268 094	256 108		6 200	249 909
TOTAL	**9%**	**446 262**	**78 023**	**22 161**	**502 124**	**401 265**	**76 304**	**16 999**	**460 570**







LES DÉCAISSEMENTS

Les décaissements suivent la progression des engagements avec une augmentation de 12 % par rapport à 2021 ; l'alternance avec 19 M€ de décaissement supplémentaire représente, avec le conventionnel, la progression de décaissement principale avec **+** 51M€.

L'évolution des décaissements du Plan de développement des compétences reste conforme à celle de l'engagement.

Si les sections CPF et CIF ne présentent évidemment plus d'engagement, leur volume financier de décaissements se retrouve fortement amoindri encore cette année. Lors de la future clôture comptable 2023, dès le dernier règlement du dernier dossier, les fonds engagés recyclés seront reversés à la section financière Alternance.

VOLETS	Evolution	décaissement des charges de formation 2022	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2022	Tolal charges 2022	décaissement des charges de formation 2021	constat/extourne des CAP EFF sur l'année 2021	Tolal charges 2021
PDC -50	-2%	42 696	-9 946	32 750	22 348	11 177	33 525
CONVENTIONNEL	18%	147 017	928	147 945	122 585	2 952	125 537
VOLONTAIRE	-9%	16 218	-101	16 117	17 343	416	17 759
ALTERNANCE	15%	158 194	64 391	222 585	112 400	81 247	193 647
CPF	1963%	2 241	-4 439	-2 198	8 204	-8 311	-107
CIF CDI	-5929%	233	-434	-201	2 304	-2 301	3
CIF CDD	5%	10	-58	-48	68	-114	-46
TOTAL	**13%**	**366 608**	**50 341**	**416 949**	**285 252**	**85 066**	**370 318**

LES FONDS PROPRES DES SECTIONS FINANCIÈRES

Le montant définitif de la dotation 2022 a été signifiée par France compétences en date du 14 avril 2023 pour un montant de 18 968 764. €.

A cette dotation, il convient d'ajouter un complément de dotation 2021 à hauteur de 359 651€, portant le montant total à 19 328 k€.

Les fonds propres du Plan de développement diminuent de façon constante passant de 27 037 k€ au 31.12.20, à 13 951 k€ au 31.12.21, pour se réduire à 4 409 k€ au 31.12.22.

Ressources et emplois de la section financière dédiée au PDC- 50 salariés en 2022

PDC -50 Salariés en K€	Montant
Collecte brute	2 068
Dotation France compétence	19 328
Frais de gestion	-1 660
Fonds propres au 1/1/2022	13 951
Transfert de Fonds mutualisés	0
Subventions (cofinancements Régions,etat, pole emploi..)	2 910
Placements Financiers et produits divers	562
Total ressources 2022	**37 159**
Charges de formation	-32 750
Total charges de formation 2022	**-32 750**
Total Fonds propres au 31/12/2022	**4 409**

Le montant de la dotation 2022 a été signifié par France compétences en date du 14 avril 2023 pour un montant de 97 025 145€.

A cette dotation, il convient d'y soustraire une régula-risation négative de dotation 2021 à hauteur de - 272 179 €, portant le montant total à 96 759 k€.

Le montant de la péréquation correspond quant à lui au montant signifié par France compétences en date du 2 mai 2023.

Ce montant pourrait être revu en fonction des données définitives des comptes clôturés et validés au titre de 2022, et feraient alors l'objet d'une régularisation sur 2023.

Ressources et emplois de la section financière dédiée à l'ALTERNANCE en 2022

ALTERNANCE en K€	Montant
Collecte brute	5 082
Dotation France compétence	96 759
Frais de gestion	-17 192
Fonds propres au 1/1/2022	0
Péréquation France Compétences	119 709
transfert de Fonds mutualisés	5 560
Subventions (CNSA, cofinancements Régions…)	8 997
Placements Financiers et produits divers	179
Total ressources 2022	**219 093**
Charges de formation	-222 585
Total charges de formation 2022	**-222 585**
Total Fonds propres au 31/12/2022	**-3 492**

Ressources et emplois de la section financière dédiée aux contributions conventionnelles en 2022

solde des FM au 31/12/2022 CONVENTIONNEL en K€	Total
Collecte brute	117 839
frais de gestion	-9 312
Fonds propres au 1/01/2022	142 071
Subventions (Cnsa, fse,...)	56 478
Placements Financiers et produits divers nets	493
Total ressources 2022	**307 568**
Budget & MIAS	-30 441
Enveloppes Aides Financières (DAF)	-67 236
Actions Collectives (ACN & ACT) et Projets Qualifiés (PQ)	-50 268
Transfert OPCO	-165
Total charges de formation 2022	**-148 110**
Total Fonds propres au 31/12/2022	**159 458**

report budget 2022	1 106
fonds réservés 2022	30 614
Réserves fonds de roulement au 1/1/2022	5 370
Solde des fonds mutualisés du conventionnel au 31/12/2022	**122 368**

Décomposition du solde de la section financière dédiée aux contributions conventionnelles au 31/12/2022

BRANCHES	FONDS MUTUALISES
AIDE A DOMICILE	33 726
ALISFA	25 875
Familles Rurales	518
ECLAT	22 277
HLA (FSJT/SOLIHA)	3 233
TSF	611
ESH	1 317
OPH	3 559
COOP HLM	990
RQ	2 233
ADITIG (EX CAUE)	526
Mutualité	4 937
RGSS	2 351
MLPAIO	6 432
ACI	12 175
TOTAL BRANCHES	**120 763**
Formcoop	42
GOEES	679
SPP4	19
Fonds conventionnels résiduels	866
TOTAL FONDS MUTUALISES CONVENTIONNEL	**122 368**

Les fonds propres de la section conventionnelle sont en légère progression passant de 142 M€ à 159 M€, et permettent de présenter un solde de fonds mutualisés également en légère hausse d'un peu plus de 18 M€ par rapport à l'an passé.

Les ressources 2022 à hauteur de 307,5 M€ ont progressé de 38,5 M€ par rapport à 2021, alors que les charges ont quant à elles progressé de 21 M€.

Les reports de budget et les fonds réservés restent stables sur les deux années.

Ressources et emplois de la section financière dédiée au CPF en 2022

CPF en K€	Montant
Collecte brute	0
frais de gestion	-41
Fonds propres au 1/1/2022	272
transfert de Fonds mutualisés	
Subventions (cofinancements Régions…)	0
Placements Financiers et produits divers	43
Total ressources 2022	**274**
Charges de formation	2 198
Total charges de formation 2022	**2 198**
Total Fonds propres au 31/12/2022	**2 472**

Les fonds propres sur le CPF sont liés aux reprises de CAP 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 41 K€, à l'alternance à l'extinction des dossiers prévue fin 2023.

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

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

La section CIF-CDD est quant à elle soldée cette année, le dernier dossier ayant été réglé, et les fonds transférés à la section alternance pour un montant de 1 593 K€.

Ressources et emplois des sections financières CIF CDI & CIF-CDD en 2022

CIF en K€	CIF-CDI	CIF-CDD
Collecte brute	0	0
frais de gestion		
Fonds propres au 1/1/2022	940	1 539
transfert de Fonds mutualisés		-1 593
Subventions (cofinancements Régions…)		
Placements Financiers et produits divers	43	6
Total ressources 2022	**982**	**-48**
Charges de formation	201	48
Total charges de formation 2022	**201**	**48**
Total Fonds propres au 31/12/2022	**1 183**	**0**

L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

UNIFORMATION	UNIGESTION 2022	Budget 2022	Ecart Provisoire 2022_Budget 2022		Résultat 2021
			Montant	%	
Locaux	**2 305 622**	**2 249 000**	**56 622**	**3%**	**2 268 355**
LOYERS ET CHARGES LOCATIVES	242 743	360 000	-117 257	-33%	300 325
FRAIS LIES AUX DEMENAGEMENTS	8 993	8 000	993	12%	11 413
CHARGES DE COPROPRIETES	93 639	98 000	-4 361	-4%	80 909
IMPOTS LOCAUX	222 244	221 000	1 244	1%	226 148
ASSURANCE BUREAUX	13 964	15 000	-1 036	-7%	14 787
HONORAIRES LIES AUX LOCAUX	1 680	19 000	-17 320	-91%	18 880
ENTRETIEN REPARATION LOCAUX ET MOBILIER	506 151	405 000	101 151	25%	468 894
DOT.AMORTISSEMENTS DES LOCAUX	456 676	365 000	91 676	25%	360 292
DOT.AMORTISSEMENTS AGENCEMENTS INSTAL.	349 633	371 000	-21 367	-6%	416 956
EAU ELECTRICITE	148 897	105 000	43 897	42%	89 115
DOT.AMORTISSEMENTSMOB.MATERIEL DE BUREAU	86 897	87 000	-103	0%	98 494
ARCHIVAGE	128 275	125 000	3 275	3%	113 696
PERSONNEL EXT.A L'ENTREPRISE LIES AUX LOCAUX	45 830	70 000	-24 170	-35%	68 446
Personnel	**24 429 970**	**25 637 000**	**-1 207 030**	**-5%**	**22 500 558**
REMUNERATIONS (dont primes, intéressement…)	14 682 792	15 300 000	-617 208	-4%	13 718 992
COTISATIONS ET AUTRES CHARGES SOCIALES	8 620 342	9 180 000	-559 658	-6%	8 173 985
PERSONNEL EXTERIEUR A L'ENTREPRISE	1 241 779	1 232 000	9 779	1%	723 780
RECRUTEMENT	115 650	70 000	45 650	65%	77 931
ASSURANCE POUR LE PERSONNEL	10 219	13 000	-2 781	-21%	12 519
EXPERT CSE	59 422	42 000	17 422	41%	60 575
DIVERS (avantage en nature, prevoyance…)	-300 234	-200 000	-100 234	50%	-267 224
Informatique	**2 417 519**	**2 531 000**	**-113 481**	**-4%**	**2 174 093**
MAINTENANCE MAT ET LOGICIELS	471 329	497 000	-25 671	-5%	479 118
SYSTÈME D'IMPRESSION	317 122	385 000	-67 878	-18%	354 923
PRESTATIONS	213 963	126 000	87 963	70%	119 970
ASSURANCES MAT. ET LOGICIELS	13 086	13 000	86	1%	11 088
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. INFORMATIQUES	611 235	682 000	-70 765	-10%	493 299
LIAISONS INTERNET - TELECOMMUNICATIONS	790 784	828 000	-37 216	-4%	715 695
Information communication	**763 304**	**782 000**	**-18 696**	**-2%**	**742 482**
DOT.AMORTISSEMENTS MAT.ET LOG. COMMUNICATION	52 464	105 000	-52 536	-50%	72 846
INFORMATION COMMUNICATION	710 840	677 000	33 840	5%	669 636
Autres charges	**1 941 684**	**1 966 000**	**-24 316**	**-1%**	**1 711 641**
LOCATION DE VEHICULES	301 366	320 000	-18 634	-6%	303 613
ASSURANCE VEHICULES	53 212	48 000	5 212	11%	62 284
ENTRETIEN ET REP. VEHICULES	57 258	70 000	-12 742	-18%	101 546
FRAIS DE CARBURANT	131 646	110 000	21 646	20%	63 846
FRAIS DE PEAGES+PARKINGS	15 729	25 000	-9 271	-37%	10 483
TRANSPORTS ADMINISTRATIFS	68 982	78 000	-9 018	-12%	67 546
MISSIONS RECPT.DEPLACEMENTS	60 286	100 000	-39 714	-40%	53 634
POSTE	174 142	180 000	-5 858	-3%	205 663
FOURNITURES ET PETITS MATERIELS	257 244	102 000	155 244	152%	190 840
IMPRIMES ADM. ET INFORMATIQUES	11 667	12 000	-333	-3%	10 063
DOCUMENTATION GENERALE	35 975	30 000	5 975	20%	29 606
HONORAIRES ADMINISTRATIFS	538 441	676 000	-137 559	-20%	530 863
PARTICIPATION AU GIE D2OF	53 285	23 000	30 285	132%	23 044
SERVICES BANCAIRES	26 702	40 000	-13 298	-33%	28 150
ROUTAGE ET PRESTATIONS	10 809	5 000	5 809	116%	3 808
ANIMATION REGIONS	57 956	87 000	-29 044	-33%	0
ADMINISTRATEURS	86 984	60 000	26 984	45%	26 650
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**31 858 098**	**33 165 000**	**-1 306 903**	**-4%**	**29 397 129**
Ressources diverses	-3 333 318	-2 818 125	-515 193	18%	-2 593 028
PRODUIT DE GESTION de COFINANCEMENT	-3 166 932	-2 698 125	-468 807	17%	-2 431 258
PRODUIT DE GESTION de CPNEF	-166 386	-120 000	-46 386	39%	-161 770
TOTAL NET DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**28 524 780**	**30 346 875**	**-1 822 096**		**26 804 101**
Frais de mission: prestations externes nettes	822 827	1 575 000	-752 173	-48%	1 093 965
OBSERVATOIRES (Budget CPEO)	128 132	400 000	-271 868	-68%	304 502
ETUDES (Budget CPEO)	161 556	200 000	-38 444	-19%	118 540
DIAGNOSTICS ACCOMPAGNEMENTS (Zoom)	86 227	700 000	-613 773	-88%	559 214
PCRH	446 912	275 000	171 912	63%	111 709
Frais de fonctionnement financés par prélèvement de l'OPCO sur les fonds gérés	**29 347 607**	**31 921 875**	-2 574 268	-8%	**27 898 066**
Frais de fonctionnement financés par des contributions conventionnelles suite à des décisions de CPNEF	**349 711**	**1 862 850**	-1 513 139	-81%	**436 970**
Total des frais de fonctionnement	**29 697 318**	**33 784 725**	-4 087 407	-12%	**28 335 036**

LES PRINCIPALES OBSERVATIONS SUR L'EXÉCUTION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT DE L'EXERCICE 2022

Le total net des charges de fonctionnement s'élève à 28 525 K€ pour un budget de 30 347 K€, soit un écart de réalisation de 1 822 K€. Le total des frais de fonctionnement incluant les frais de missions et les frais spécifiques aux décisions des CPNEF s'élève à 29 697 k€ pour un budget total de 33 785 K€, soit un écart de réalisation de 4 087 K€.

1. LES LOCAUX

Les charges liées aux locaux (2 306 K€) représentent 7 % du total des charges de fonctionnement, et ont été supérieures de 3 % à celles prévues initialement au budget (2 249 K€).

Plusieurs opérations immobilières de résiliation de baux, visant à optimiser la gestion des surfaces ont été réalisées sur l'exercice.

1.1 *Loyers et charges locatives (-117 K€)*

L'impact principal est dû aux loyers et charges surestimés au budget 2022 alors même que les baux des locaux de Reims, Grenoble, Tours, Nancy, Rouen ont été clos sans remplacement de ces derniers.

La fermeture de bureaux « nomades » a permis une diminution de ces charges (Grenoble, Tours, Nancy et Rouen).

1.2 *Entretien réparation locaux et mobilier (+101 K€)*

L'augmentation du coût des prestations existantes ont quant à elles vu des augmentations par rapport au budget pour 101 K€.

En comparaison du budget, en dehors de la sous-estimation de certains coûts et la hausse d'autres, nous constatons des dépenses non prévues : le maintien sur l'exercice 2022 du nettoyage des points de contacts dans nos locaux, cette prestation s'est exercée pour des locaux « fermés pour crise sanitaire » en 2021, et a ainsi entraîné un coût supplémentaire de 23 K€.

Le recours à de nouvelles prestations a entraîné des charges additionnelles de 21 K€.

- Pour des tris et recyclages (papiers, cartons, capsules de café …) : _____ 8 K€
- Pour la sécurité du personnel avec la mise en service de badges personnels : _____4 K€
- Pour la lutte contre les blattes et dératisation du siège :_____9 K€

La prise de possession de nouveaux locaux à Nancy et en Guadeloupe a engendré des dépenses additionnelles de 11 K€ (dont 8 K€ pour le dispositif de sécurité à Nancy).

1.3 *Dotations pour amortissements des locaux (+92 K€)*

Lors du changement du logiciel (Sage 100 vers Sage 1000) en 2018, le calcul des dotations n'a pas été mis à jour en totalité dans le logiciel SAGE compta.

Cette variation est le résultat de la régularisation comptable des dotations des exercices antérieurs non comptabilisées lors de ce changement, écriture comptable clôturant l'écart.

1.4 *Eau et électricité (+44 K€)*

Cette variation résulte de l'augmentation du prix de l'électricité sur l'exercice, avec une augmentation de 300 % du coût de l'énergie électrique au 4ème trimestre.

1.5 *Personnel extérieur lié aux locaux (-24 K€)*

La diminution des interventions ponctuelles de gardiennage et des interventions liées à la sécurité, ont engendré une diminution de cette charge.

2. LE PERSONNEL

Le poste du personnel (24 430 K€) représente 77 % du total des charges de fonctionnement et sont inférieures de 5 % à celles prévues initialement (25 378 K€).

2.1. *Rémunérations, cotisations et autres charges sociales (-1 179 K€)*

Ce montant représente une diminution de 5 % par rapport au montant initialement prévu. Principalement, ce sont les tensions de recrutement qui ont différé les embauches sur l'exercice, diminuant de fait la charge budgétisée tant pour les embauches en CDI (- 400K€) que celles en CDD (- 350 K€). De plus le calcul de la provision pour engagement retraite a été revu se calant sur le taux actualisé 2022 en vigueur, passant de 6,11 % à 3,6 % entraînant une variation à la baisse exceptionnelle de 382 K€.

2.2. *Personnel extérieur à l'entreprise (+10 K€)*

La réalisation à hauteur de 1 242 K€ pour les 4 postes principaux correspond globalement aux prévisions budgétaires initiales :

- Les développements informatiques nécessaires au suivi de l'évolution de la réglementation représentent 700 K€.
- Le maintien de la prestation externalisée pour la gestion de l'apprentissage a été confirmée par le passage d'un appel d'offre et remportée par le groupe Puce & Plumes, représentant pour cette année 380 K€, auxquels il convient d'ajouter 21 K€ pour le démarrage de la prestation de règlement de factures CAPP en décembre 2022.
- L'externalisation des bulletins de paie au près d'un cabinet comptable a entraîné un coût de 107 K€.
- Les recours ponctuels à des prestations d'intérim se sont élevés à 34 K€.

2.3. *Recrutement (+46 K€)*

Les difficultés récurrentes à recruter ont entraîné un surcoût de ce poste.

2.4. *Expert mandaté par le CSE (+17 K€)*

Le montant de la prestation reste équivalent à celui de l'exercice précédent. En 2022, le CSE a souhaité se faire accompagner comme en 2021, à l'occasion des 3 consultations sur :

- La situation économique et financière.
- La politique sociale.
- Les orientations stratégiques.

3. L'INFORMATIQUE

Le poste informatique représente (2 418 K€) 8 % du total des charges de fonctionnement qui sont inférieures de 4 % à celles initialement prévues (2 531 K€).

3.1 *Système d'impression (-68 K€)*

L'arrêt d'une machine de reprographie et la renégociation des contrats d'impression ont permis une diminution de 18 % de ce poste.

3.2 *Prestations (+87 K€)*

Le recours aux services proposés par le cabinet de consultant Magellan pour une prestation spécifique, a entraîné une charge de 77 K€.

3.3 *Dotations pour amortissement du matériel et logiciels informatiques (-71 K€)*

Des petits matériels (de type second écran), initialement prévus en investissement ont été constatés en intégralité en charge sur l'exercice.

4. L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

Le poste information et télécommunication (763 K€) représente 2 % du total des charges de fonctionnement et sont inférieures à 2 % à celles initialement prévues (781 K€).

4.1. *Dotations pour amortissement du matériel et des logiciels de communication (-53 K€)*

Le décalage de la mise en service du nouvel intranet et la réallocation en charge de certaines prestations, suite à la reconsidération du caractère amortissable de certaines dépenses, expliquent la diminution de 50 % de ce poste budgétaire.

4.2. *Information communication (+34 K€)*

Cette variation est issue du transfert de certaines prestations initialement prévues en investissement.

5. LES AUTRES CHARGES

Les autres charges (1 942 K€) représentent 6 % du total des charges de fonctionnement et sont inférieures de 1 % à celles initialement prévues (1 966 K€).

5.1. *Frais de location de véhicules hors carburant et péages (-26 K€)*

Malgré quelques retards de livraison liés à l'indisponibilité des véhicules, le parc automobile est renouvelé en quasi-intégralité, à l'exclusion du parc ultra-marin, géré par des loueurs spécifiques.

5.2. *Frais de carburant (+21 K€)*

Le coût du carburant, à ce jour intégralement en « Sans plomb », a augmenté de 20 %, en corrélation avec l'augmentation du coût à la pompe.

5.3. *Frais de missions, de réceptions et de déplacements (-40 K€)*

Avec l'amélioration du contexte sanitaire, les déplacements ont pu s'effectuer à nouveau de manière régulière et particulièrement à compter du second semestre. Ces dépenses n'ont pas été réalisées linéairement sur l'exercice et cette diminution de 40 % ne reflète pas complètement la tendance de l'exercice, même si l'organisation de visioconférence tend à diminuer structurellement ces coûts.

5.4. *Fournitures et petits matériels (+155 K€)*

L'achat de casques et de matériels divers rendus nécessaires par l'utilisation de nouveaux outils informatiques (Teams…). Un bon nombre de matériels informatiques (souris, micro-casques, double écrans…) ont été acquis en fin d'exercice et constatés en intégralité en charge sur l'exercice pour 130 K€.

5.6. *Honoraires administratifs (-138 K€)*

En détail ci-dessous, la différence par nature des écarts des honoraires administratifs en K€.

DIRECTIONS	NATURE DES HONORAIRES	RÉSULTAT	BUDGET	ÉCART
Direction Générale	Avocats	-7	0	-7
	Rédaction des procès-verbaux	11	23	-12
DAF	CAC	177	130	47
	Accompagnement « logiciels comptables »	0	77	-77
	Accompagnement « clôture Taxe apprentissage »	31	29	2
	Accompagnement « TVA »	20	0	20
DSI	Accompagnement « RGPD »	100	95	5
	Audits informatiques	0	30	-30
Secrétariat général	Avocats et accompagnement « maîtrise des risques »	180	141	39
	Accompagnement « politique d'achat »	26	101	-75
	Accompagnement « négociation »	0	50	-50
	TOTAL	538	676	-138

Suite au changement des Commissaires aux comptes, le traitement de la clôture 2021 et la prise de fonction du nouveau cabinet, ont entraîné une charge additionnelle (+17 K€). De plus la constatation d'une provision pour la clôture des comptes 2022 (29k€) a été enregistrée.

Les honoraires de nos intégrateurs des logiciels comptables ont été repris (car déjà intégrés dans la ligne budgétaire « poste maintenance et logiciels ») (-77 K€).

Dans le cadre de travaux sur le régime d'assujettissement des Opco à la TVA et le périmètre concerné, l'ensemble des Opco ont retenu un prestataire pour les accompagner juridiquement et fiscalement dans cette étude, et lors des échanges avec les services du ministère de l'Économie et des Finances. Le coût supporté par Uniformation s'est élevé à 20 K€.

Le Secrétariat général n'a pas engagé sur l'exercice l'ensemble des travaux relatifs aux commandes publiques et n'a reporté en 2023 que les travaux préalables à la refonte de la classification (-126 K€).

5.7.*Participation au GIE D2OF (+30K€)*

L'augmentation de la contribution d'Uniformation au fonctionnement du GIE D2OF s'explique principalement par la mobilisation du service E-certif.

5.8.*Animation région (-29 K€)*

Les rencontres sur les territoires ont été impactées en début d'exercice par les restrictions sanitaires, pour reprendre leur cours normal tout au long de la fin de l'exercice.

6. LES RESSOURCES DIVERSES

Les ressources en atténuation 2022 sont principalement constituées des ressources des conventions PIC IAE comptabilisées pour 1 130 k€ au titre du solde 2021, et de 1 313 K€ au titre de 2022 (50 % de la convention 2022).

Les autres ressources sont constituées des atténuations de charges au titre de la CNSA (360 K€), du FNE (141 K€), des POEC (74 K€) et de subventions régionales (440 K€).

Ces ressources sont atténuées d'une provision pour risque de 392 K€ en rapport avec la convention FSE pour laquelle un premier retour du service de contrôle ferait apparaître un risque de rejet de dossiers accordés après le démarrage de la formation, en contravention avec le principe « d'incitativité ».

7. LES FRAIS DE MISSIONS

Ces frais sont toujours difficiles à appréhender puisque ce sont bien les décaissements qui sont présentés et non pas les engagements.

Par exemple, pour les Observatoires, les montants engagés sont plus élevés que les décaissements : pour un budget de 400 K€, 324 K€ ont été engagés, 128 K€ ont été comptabilisés en charges nettes des produits de subventions

De plus, 2 projets ont été annulés : étude RGSS et projet Deffinum.

Cette année, la quasi-totalité des études ont été conventionnées entre juillet et novembre 2022, donc il n'y a pu y avoir que très peu de décaissements, d'autant que la plupart sont engagées pluri-annuellement, accentuant l'effet lissant des décaissements.

Les frais de diagnostics et accompagnements ont quasiment disparu au profit des prestations PCRH qui voient les charges multipliées par 3 brutes des produits de subventions.

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

Ces frais représentent la plus grande variation constatée entre le budget et la réalisation.

Le total des frais de fonctionnement au titre de l'exercice 2022 s'élève à 29.697 K€. Il est donc inférieur de 4.087K€ au montant budgété (33.784 K€). Il représente 7,7 % des fonds gérés de l'exercice (385.636 K€) et respecte donc les termes de la Convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État qui fixaient un plafond de 11,26 %.

Sections financières	Fonds gérés pour 2022	Type de ressources	Frais de fonctionnement théoriques et réels financés par prélèvement de l'OPCO sur les fonds gérés			Dépenses ayant nature de frais de fonctionnement financées par des contributions conventionnelles suite à des décisions de CPNEF	Frais de fonctionnement totaux à imputer par section financière	Taux retenus pour l'exercice 2022
			Taux mentionnés dans la COM suite avenant	Frais de fonctionnement théoriques calculés sur la base des taux de la COM	Frais de fonctionnement **réels** hors spécificités conventionnelles à répartir au sein des sections financières			
PDC	21 396 031	Dotation PDC	*15,00%*	3 209 405	1 660 332		**1 660 332**	*7,76%*
Alternance	102 106 977	Dotation Alternance	*15,00%*	15 316 047	17 192 311		**17 192 311**	*7,76%*
	119 443 425	Péréquation Alternance	*15,00%*	17 916 514				
Conventionnel	117 839 196	Collecte conventionnelle	*12,00%*	14 140 704	8 962 776	349 711	**9 312 487**	*7,90%*
Volontaire	24 850 802	Collecte volontaire	*6,00%*	1 491 048	1 491 048		**1 491 048**	*6,00%*
TOTAL	**385 636 431**			**52 073 717**	**29 306 467**	**349 711**	**29 656 178**	***7,69%***
		CPF			**41 140**			
				TOTAL GENERAL			**29 697 318**	***7,70%***

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

Dans une première étape, les frais relevant du budget de fonctionnement de l'Opco sont imputés sur les sections financières en application des taux définis par la Convention d'objectifs et de moyens au titre de l'année 2022, après déduction des frais appliqués à la section financière CPF, au titre des frais engendrés par la gestion des derniers dossiers CPF (41 140 € comptabilisés pour l'exercice 2022).

Dans une seconde étape, le différentiel est réparti dans chacune des sections financières dédiées au Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, à l'alternance et aux fonds conventionnels.

Cette dernière section supporte de surcroît les dépenses (relatives notamment à la réalisation d'études et observations et aux diagnostics d'entreprises) spécifiquement décidées par les branches professionnelles à partir des enveloppes de fonds conventionnels mises à leur disposition par le Conseil d'administration, et ayant la nature comptable de frais de fonctionnement. Chacune de ces dépenses est imputée au compte mutualisé de la branche qui est à son initiative. Au titre de 2022, le montant s'élève à 349 711 €.

Au titre des frais de fonctionnement de l'Opco, il est prélevé, dès le premier euro versé, 6 % sur tous les versements relatifs à une contribution supplémentaire volontaire.

Le montant ainsi calculé (prélevé à chaque versement) se décompose, d'une part au titre des frais de fonctionnement calculés sur les fonds gérés comptabilisés sur la section financière Volontaire et d'autre part, au titre du solde alors affecté au report à nouveau :

Montant Prélevé (6 % des versements) – **Montant affecté au frais de fonctionnement** (6 % des fonds gérés)

= **Solde affecté au RAN de l'exercice.**

À la faveur de fonds gérés supérieurs à ceux attendus dans la COM 2022, les taux de frais de fonctionnement sont inférieurs à ceux signés, d'autant que le résultat de fonctionnement 2022 est lui aussi inférieur à celui budgété en référence à la COM 2022.

Les taux de la COM signée initialement ne sont plus en adéquation avec la réalité, puisque la péréquation n'entrait pas dans les prévisions initiales de ressources, le taux global constaté sur cette année 2022 de 7,70 % reste néanmoins le résultat :

- D'un coût de fonctionnement fortement en-deçà du budget prévisionnel, dû à une diminution des charges, mais également à une progression des produits en atténuation issue des conventions, et notamment celle du PIC IAE pour laquelle il existe une forte mobilisation des équipes de l'Opco.
- D'un montant total de ressources plus élevé que l'attendu, fruit d'une très bonne captation des contributions conventionnelles d'une part, et d'autre part, de la bonne santé des engagements de l'alternance reflétant l'investissement d'Uniformation sur le sujet.

L'objectif souhaité de diminuer le rapport coûts/ressources est bien atteint. Aussi pour un taux global de fonctionnement revu à 11,26 %, le réalisé se porte à 7,7 %, avec un taux de frais de gestion à 3,36 % au lieu de 4,7 % signé, et de 4,34 % au lieu de 6,56 %.

	Taux de la COM 2022	Plafonnement COM sur la base prévisionnelle de la COM des fonds gérés 2022	Plafonnement COM sur la base des fonds gérés réels 2022	Réalisé COM sur la base des Frais réels 2022	Taux réalisés
Frais de collecte				1 987 156	0,52%
Frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation				10 859 923	2,82%
Remboursement des frais de déplacement, de sejour rt de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'organisme				123 957	0,03%
Sous-total Frais de gestion	**4,70%**	**11 502 263**	**18 124 912**	**12 971 036**	**3,36%**
Accompagnement des branches pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre des conventions cadre de coopération				2 520 543	0,65%
Appui technique aux branches dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation				740 268	0,19%
Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dépenses destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications				1 376 316	0,36%
Ingénierie de certification professionnelle et frais d'études ou de recherches intéressant la formation				1 492 105	0,39%
Information-conseil, pilotage de projet et service de proximité aux entreprises				10 047 679	2,61%
Contrôle de la qualité des formations dispensées.				549 372	0,14%
Sous-total Frais de mission	**6,56%**	**16 054 222**	**25 297 750**	**16 726 282**	**4,34%**
TOTAL CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**11,26%**	**27 556 485**	**43 422 662**	**29 697 318**	**7,70%**
BASE DES FONDS GERES		**244 729 000**	**385 636 431**	**385 636 431**	

LES INDICATEURS D'ACTIVITÉ (COMMUNS A L'ENSEMBLE DES OPCO) 2022 :

INDICATEUR N°1 :

ACTIONS DE L'OPCO POUR L'ALTERNANCE

	Prévisionnel de la COM	Réalisé 2022
Nombre de Contrats d'apprentissage engagés	4 800	**18 889**
Nombre de Contrats de professionnalisation engagés	5 500	**3 568**

INDICATEUR N°2 :

ÉCLAIRAGE DE LA PERFORMANCE

ACTIVITÉ DE L'OPCO ENVERS LES TPME

	ANNEE 2022
▪ **Nombre de TPME ayant bénéficié d'une prise en charge**	15 920
▪ **Nombre de TPME adhérentes à Uniformation**	45 353
▪ **Accès des TPME à la formation**	**35 %**
▪ **Prévisionnel 2022**	27 %
▪ **Nombre de salariés d'une TPME ayant bénéficié d'une prise en charge au cours de l'année**	117 245
▪ **Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prise en charge au cours de l'année**	213 077
▪ **Nombre de salariés des TPME**	254 812
▪ **Nombre de salariés gérés par l'OPCO**	1 005 641
▪ **Accès des salariés TPME à la formation**	**217 %**
▪ **Prévisionnel 2022**	160 %

INDICATEUR N°3 :

CAPACITE DE L'OPCO A ALLER CHERCHER DES COFINANCEMENTS EXTERNES

		ANNEE 2022	
		K€	% fonds gérés
Fonds issus des dotations Légales		123 503	46,4 %
Fonds gérés de la contribution Conventionnelle		117 839	44,3 %
Fonds gérés du Volontaires		24 851	9,3 %
	Total des fonds gérés hors péréquation	**266 193**	**100 %**
Péréquation France compétence		**119 443**	-
Subventions externes signées	PIC	52 500	40,5 %
	FNE		0,0 %
	Etat (National)	91	0,1 %
	Régions	515	0,4 %
	Autres collectivités		0,0 %
	CNSA	73 368	56,6 %
	Pôle emploi	3 195	2,5 %
	Total des subventions	**129 669**	**100 %**
Total des revenus		**515 305**	
Total des engagements bruts		**446 262**	

PART DES DIFFERENTES SOURCES DE REVENUS	LEGALES	SUPPLEMENTAIRES	COFINANCEMENTS
Montants	242 946	142 690	129 669
Parts 2022	**47,1%**	**27,7%**	**25,2%**
Prévisionnel COM 2022	35%	43%	22%

INDICATEUR N°4 :

GESTION ADMINISTRATIVE DES DOSSIERS

Nombre de dossiers reçus complets faisant l'objet d'une prise en charge dans un délai inférieur ou égal à 30 jours	74 799
Nombre de dossiers reçus complets	112 760
Taux de respect des délais de paiement	**66%**
Prévisionnel COM 2022	95%

INDICATEUR N°5 :

COUVERTURE TERRITORIALE PAR CONSEILLER

	2022	PREVISIONNEL 2022
Nombre d'entreprise gérées / conseiller (ETP)	1 010	604
Nombre de TPME gérées / conseillers (en ETP)	743	569
Nombre de salariés gérés / conseillers (en ETP)	16 486	13 181

INDICATEUR N°6 :

MOBILISATION DES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION

Nombre d'ouvriers et d'employés ayant bénéficié d'une formation	150 789
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation	213 077
Nombre de salariés ouvriers et employés gérés par l'Opco	730 316
Nombre de salariés gérés par l'Opco	1 005 641
Accès des premiers niveaux de qualification à la formation	97%
Prévisionnel COM 2022	120%

INDICATEUR N°7 :

APPUI A L'IAE

Montant de la convention PIC signée	52 500
Convention PIC mobilisée	52 500
Part mobilisée en pourcentage	100 %

INDICATEUR N°8 :

SOUTIEN AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Engagements Contrats de professionnalisation publics prioritaires	9 910
Autres engagements demandeurs d'emploi	4 621
Total des engagements vers les demandeurs d'emploi	25 029
Total des engagements de l'Opco	446 262
Engagements demandeurs d'emploi / Total des engagements	5,61%
Prévisionnel COM 2022	8%

INDICATEUR N°9 :

ÉGALITÉ D'ACCÈS A LA FORMATION POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Accès des femmes	
▪ **Nombre de femmes ayant bénéficié d'une formation**	**155 471**
▪ **Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation**	**213 077**
▪ **Nombre de femmes salariées gérées par l'Opco**	**886 319**
▪ **Nombre de salariés gérés par l'Opco**	**1 005 641**
Accès des femmes à la formation	**83%**
▪ **Prévisionnel COM 2022**	**105%**
Accès des séniors	
▪ **Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'une formation**	**55 194**
▪ **Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation**	**213 077**
▪ **Nombre de salariés de 50 ans et plus gérés par l'Opco**	
▪ **Nombre de salariés gérés par l'Opco**	**1 005 641**
Accès des séniors à la formation	
▪ **Prévisionnel COM 2022**	

INDICATEUR N°10 :

SOUTIEN AUX DOM

▪ **Engagements DOM**	25 027
▪ **Engagements Total**	446 262
▪ **Engagements DOM / Total**	5,6%
▪ **Engagements DOM**	25 027
▪ **Contributions gérées DOM**	
▪ **Engagements / Contributions gérées DOM**	

ANNEXE

LES REPRÉSENTANTS 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 CONTROLEUR GÉNÉRAL ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

Uniformation est soumis au contrôle économique et financier de l'État en application du décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018, relatif à l'agrément et au fonctionnement des Opérateurs de compétences, des Fonds d'assurance formation des non-salariés, et au contrôle de la formation professionnelle.

Mme Florence Sevin-Davies ayant fait valoir ses droits à la retraite, elle a été remplacée, depuis le 19 décembre 2022 par **M. Patrick De Araujo**.

LE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Le Commissaire aux comptes titulaire d'Uniformation pour l'exercice 2022 est la **société BDO**, domiciliée 4, allée de Londres, Zone d'activité de Courtaboeuf – 91140 VILLEJUST pour les exercices 2022 à 2027 (désignation au Conseil d'administration du 22 juin 2022).