

**Pour nous contacter,
si vous êtes :**

EMPLOYEUR 0969 32 79 79

SALARIÉ 0969 32 05 55

PRESTATAIRE
EMPLOI-FORMATION 0969 32 22 76

Appels non surtaxés, accessibles tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf les lundis et vendredis après-midi.

Guadeloupe : 05 90 82 16 13

Guyane : 05 94 25 34 57

La Réunion-Mayotte : 02 62 56 78 78

Martinique : 05 96 60 74 16

Contact siège : 01 53 02 13 13

uniformalion.fr



SOMMAIRE

1_ Relever le défi de la crise sanitaire	5
1.1 Une année 2020 toute en promesses	6
1.1.1 L'achèvement de la mise en place de l'Opco Uniformation	6
1.1.1.1 - La finalisation de la réorganisation	6
1.1.1.2 Une convention d'objectifs et de moyens pour 3 ans	7
1.1.1.3 Un périmètre stabilisé	9
1.1.2 Des projets pour l'année	10
1.1.2.1 Des axes stratégiques de continuité	10
1.1.2.2 Une offre de service repensée	11
1.1.2.3 ... et adossée à de nouveaux outils informatiques	11
1.1.2.4 Des critères et modalités de prise en charge établis très en amont	13
1.2 - Une organisation réactive	17
1.2.1 Des équipes en télétravail... et disponibles	17
1.2.1.1 Une bascule rapide et efficace	17
1.2.1.2 Le maintien du lien avec les adhérents	17
1.2.2 Un paritarisme très présent	18
1.2.2.1 Des travaux maintenus en distanciel	18
1.2.2.2 Une nouvelle gouvernance	19
1.2.2.3 L'organisation des SPP en réflexion	20
1.2.2.4 La mise en place des Comités d'orientation dans les départements d'outre-mer	20
1.3 Soutenir nos adhérents et leurs salariés	22
1.3.1 Le plan de relance d'Uniformation	22
1.3.2 Les branches à la manœuvre	24
1.3.3 L'appui aux mesures gouvernementales	26
1.3.3.1 Le FNE formation	26
1.3.3.2 Les prestations de conseil en ressources humaines	27
1.3.3.3 La VAE	27
1.4 Des impacts néanmoins sensibles	28
1.4.1 Des départs en formation impactés	28
1.4.2 Les activités réduites en matière de qualité et de contrôle	29

2_ L'Alternance au cœur de l'activité	31
2.1 Le démarrage au-delà de toute prévision de l'apprentissage	32
2.1.1 Une délicate reprise des stocks	32
2.1.2 Une offre de service multi-facette	33
2.1.3 Les résultats impressionnants	36
2.2 Un contrat de professionnalisation en net retrait	38
2.3 Une ProA en recherche de stabilité	40
2.3.1 Un cadre législatif et réglementaire mouvant	40
2.3.2 Les accords de branche	40
2.3.3 Une volumétrie très modeste	40
3_ Uniformation au cœur de l'écosystème Emploi - Formation - Partenariats et cofinancements	41
3.1 Le maintien à haut niveau des cofinancements structurants	42
3.1.1 Le Plan d'investissement dans les compétences de l'IAE (PIC IAE)	42
3.1.2 La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	44
3.2 Pôle emploi, partenaire des Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) ...	47
3.3 Uniformation, naturellement aux côtés des Régions	48
3.3.1 Une implantation sur le territoire réaffirmée	48
3.3.2 L'émergence de partenariats structurants	49
3.3.3 Des cofinancements régionaux au plus près des problématiques territoriales	51
3.4 Des collaborations fructueuses entre Opco	52
3.4.1 La naissance du Comité technique apprentissage inter Opco-CFA ...	52
3.4.2 Les développements du Gie D2OF	53
3.4.3 ... et bien d'autres choses	53
3.5 Uniformation, acteur impliqué dans les questions sociétales	55
3.5.1 La lutte contre l'illettrisme aux côtés de l'ANLCI	55
3.5.2 Uniformation, partie prenante du Plan pauvreté	56
3.5.3 La prise en compte du handicap en appui de l'AGEFIPH	57
4_ Les nouvelles frontières de l'Opco	58
4.1 Uniformation, promoteur des nouvelles modalités pédagogiques	59
4.1.1 La formation digitale au cœur de l'année	59
4.1.2 La montée en puissance de la formation en situation de travail (FEST) ...	61
4.2 La certification, enjeu des branches et des entreprises	63



1

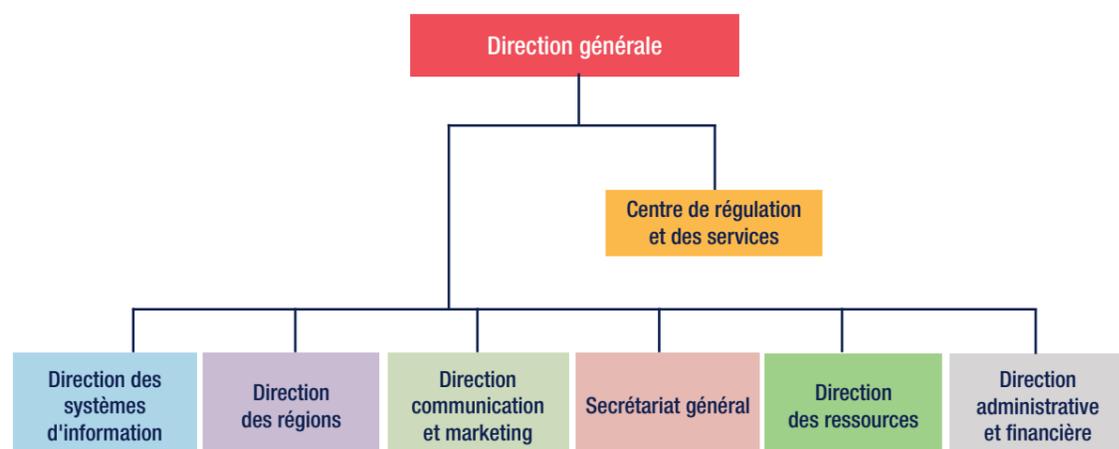
relever le défi de la crise sanitaire

1.1 Une d'année 2020 toute en promesses

1.1.1 L'ACHÈVEMENT DE LA MISE EN PLACE DE L'OPCO UNIFORMATION

1.1.1.1 La finalisation de la réorganisation

Très largement amorcée en 2019, la réorganisation des services d'Uniformation a été parachevée dès le mois de février 2020. Construit autour de l'exigence paritaire de conserver toutes les compétences présentes en son sein qui étaient liées à Uniformation par un contrat à durée indéterminée, le nouvel organigramme présente un nombre réduit de directions. Celles-ci disposent de périmètres élargis à même de faciliter les transformations nécessaires et de répondre avec agilité et expertise aux nouvelles missions assignées à l'Opco.



Un ultime ajustement a été réalisé au printemps avec le rattachement du centre d'appels à la direction de la communication et du marketing et quelques talents ont rejoint Uniformation en cours d'année notamment pour renforcer ses compétences sur le nouvel enjeu pour l'Opco qu'est la certification. En définitive, seuls quelques collaborateurs, principalement issus du conseil en évolution professionnelle, n'ont pas saisi les opportunités d'évolution offertes et ont choisi de quitter l'Opco.

Dès lors une transition fluide a pu s'opérer à la direction générale de l'Opco, Olivier Phélip, précédemment directeur général adjoint, a succédé le 1^{er} septembre 2020 à Thierry Dez qui avait souhaité donner un autre élan à son parcours professionnel après s'être totalement investi aux côtés des représentants paritaires dans le lourd chantier ayant conduit à l'agrément d'Uniformation en avril 2019.

1.1.1.2 Une convention d'objectifs et de moyens pour 3 ans

Transmis fin novembre 2019 à la DGEFP, le projet de la convention d'objectif et de moyens a fait l'objet de divers échanges avec celle-ci en vue d'une réunion de négociation initialement prévue le 13 décembre 2019 puis reportée en 2020 à la demande de l'Administration.

En définitive, la convention d'objectifs et de moyens pour le période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022 a été signée avec l'État le 12 mars 2020, soit quelques jours avant le 1^{er} confinement ; Uniformation étant le premier Opco à le faire.

À la suite d'un diagnostic partagé mettant en évidence que le périmètre d'intervention d'Uniformation comprenait un très grand nombre de TPE, ayant le plus souvent des dirigeants bénévoles, employant un public majoritairement féminin, faiblement qualifié (avec une proportion importante d'emplois à temps partiel), étant fortement engagées dans des évolutions sociétales et déployant les politiques publiques, dix indicateurs ont été identifiés pour apprécier les objectifs et la stratégie d'Uniformation.

Les cinq premiers indicateurs sont imposés par le Ministère du travail et correspondent aux missions des Opco telles que définies dans la loi. Ils sont communs à l'ensemble des Opco :

- Développement de l'alternance**
Il est mesuré par le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage financés. Il était attendu pour les premiers, après une année 2020 stable, des progressions de 11% et 10% les deux années suivantes. Quant aux seconds, ils étaient appelés à croître de 14%, 20% et 17% au fil des trois années.
- Accès des TPME à la formation**
Il est mesuré par le rapport entre le nombre de TPME ayant bénéficié d'une prise en charge et le nombre de TPME adhérentes. Sur la période 2020-2022, une progression de 26% à 27% est attendue.
- Capacité d'Uniformation à aller chercher des cofinancements externes**
Elle est mesurée par le pourcentage représenté par les cofinancements dans l'ensemble des sources de revenus. Sur la période 2020-2022, il est attendu que ce pourcentage soit stable à 22%.
- Gestion administrative des dossiers**
Elle est mesurée par le taux de dossiers avec un délai de prise en charge égal ou inférieur à 30 jours. Sur la période 2020-2022, ce taux doit progresser de 78% à 95%.
- Couverture territoriale par conseiller**
Elle est mesurée par le nombre d'entreprises, de TPME et de salariés gérés par conseiller. Leurs niveaux ont été fixés à respectivement 604, 569 et 13.181.
Les cinq indicateurs suivants ont été proposés par Uniformation en fonction des particularités de son champ d'intervention et de ses orientations stratégiques.

Mobilisation des premiers niveaux de qualification

Il est mesuré par le ratio entre d'une part le nombre d'ouvriers et d'employés ayant bénéficié d'une formation rapporté au nombre total des salariés ayant bénéficié d'une formation et, d'autre part, le nombre d'ouvriers et d'employés du champ d'intervention de l'Opco rapporté au nombre total des salariés dudit champ.

Ce ratio doit atteindre 120% en 2022 alors qu'il s'est établi à 109% en 2019.

Appui à l'insertion par l'activité économique

Il est apprécié en comparant le montant des engagements en faveur des SIAE avec le montant des fonds gérés collectés auprès de ces structures.

Ce ratio doit être maintenu à 245% sur la période.

Soutien aux demandeurs d'emploi

Il est valorisé en déterminant la part des engagements pris en faveur des demandeurs d'emplois dans l'ensemble des engagements.

L'objectif 2022 est de 20%, le réalisé 2019 s'établissant à 17,79%.

Égalité d'accès à la formation pour les femmes et les hommes

Il est mesuré par le ratio entre d'une part le nombre de femmes ayant bénéficié d'une formation rapporté au nombre total des salariés ayant bénéficié d'une formation et, d'autre part, le nombre de femmes du champ d'intervention de l'Opco rapporté au nombre total des salariés dudit champ.

Ce ratio doit atteindre 105% en 2022 alors qu'il s'est établi à 93% en 2019.

Soutien aux outremer

Il est apprécié en comparant le montant des engagements en faveur des entreprises des DOM avec le montant des contributions gérées auprès de ces structures.

Ce ratio doit être maintenu à 225% sur la période.

Aux regards de ces objectifs, l'État a accordé à Uniformation des frais de fonctionnement plafonnés comme suit :

	2020	2021	2022
Contributions gérées (en K€)	231.834	235.000	244.729
Frais de gestion	5,77%	5,08%	4,76%
Frais mission et d'information	6,58%	6,65%	6,51%
Plafonds globaux	12,36%	11,73%	11,26%

L'application de ces taux aboutit à des montants maximaux de 28.649 K€ en 2020 et de 27.561 K€ en 2021 et 2022.

Pour l'application de ces taux, l'État a validé une répartition modulée suivant les sections financières. Celles relatives aux contributions légales se voient affecter un plafond de 15%, la section financière conventionnelle 11,2% et la section volontaire 6,67%.

La convention dispose enfin qu'Uniformation rencontrera la DGEFP au moins une fois par an pour en suivre l'exécution sur la base des indicateurs actualisés. Une première réunion doit se tenir à cet effet début juillet 2021.

Il est rappelé que la loi dispose, sans plus de précision, que la convention d'objectifs et de moyens est rendue publique à sa signature et à son renouvellement.

L'appréciation de l'atteinte des objectifs mentionnés ci-dessus est présentée dans la quatrième partie du rapport financier.

1.1.1.3 Un périmètre stabilisé

L'essentiel de l'ajustement entre les champs d'intervention de l'Opca Uniformation et de l'Opco Uniformation a été réalisé dès l'exercice 2019 en application de l'arrêté ministériel du 29 mars 2019 portant agrément de l'opérateur de compétences Cohésion Sociale modifié par l'arrêté du 9 mai 2019.

Pour autant, l'année 2020 aura permis d'apporter quelques précisions sur certaines entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation et dont l'activité principale relève du champ d'intervention d'Uniformation.

Il a été ainsi acté d'une part qu'Uniformation était l'Opco des comités sociaux et économiques non branchés et, d'autre part qu'Uniformation avait toute légitimité pour accueillir parmi ses adhérents :

- Les structures d'accueil de jeunes enfants non associatives non branchées constituées notamment sous forme de SARL ou de SAS ;
- Les associations intermédiaires (AI) qui considèrent que les actions découlant de leur mission principale relèvent d'actions de réinsertion (conformément à la « note relative à l'affectation des associations intermédiaires aux Opco compétents » établie par la DGEFP en juillet 2020).

Il appartient à ces deux types d'entreprises de montrer leur volonté d'adhésion à Uniformation soit en l'informant par courrier, soit à l'occasion du versement de leur contribution à la formation professionnelle. L'acceptation de cette dernière par Uniformation vaut accord d'adhésion tacite.

S'agissant des AI*, la DGEFP a précisé que l'adhésion à leur Opco de rattachement devait s'inscrire dans la durée afin de stabiliser ces affectations et que leur rattachement devait être établi au plus tard à l'automne 2020 pour trouver à s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2021. Enfin en cas de changement d'affectation, l'Opco auquel était initialement rattaché l'AI* a conservé la charge du financement des engagements pris avant le 1^{er} janvier 2021 et ce, jusqu'à leur extinction. Il a également collecté le solde des contributions assises sur les masses salariales brutes 2020.

Par ailleurs, tant les rapprochements de champs conventionnels intervenus antérieurement entre les coopératives d'Hlm (IDCC n°1588) et les offices publics de l'habitat (IDCC n°3220) ou en 2020 entre les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC n°2336) et les Pact-Arim (IDCC n°1278) - désormais réunis au sein de la branche de l'habitat et du logement accompagnés du fait de l'extension par arrêté en date du 06.11.2020 de l'avenant n°53 à la CCN FSJT du 03.06.2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective - que la disparition en juillet 2020 de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC n°2526) à la suite de la dénonciation opérée par l'USH le 16 janvier 2019, ou encore les accords organisant la transition entre les trois conventions collectives du régime social des indépendants (IDCC n°2796, 2797 et 2798) vers celles du régime général de la Sécurité sociale (IDCC n°218, 2603 et 2793), n'ont pas modifié le périmètre des adhérents d'Uniformation, l'ensemble de ceux-ci restant en effet dans son champ d'intervention défini réglementairement.

Il est enfin rappelé que la gestion des engagements pris en début d'année 2019 pour les nouveaux adhérents ayant été rattachés à Uniformation au 1^{er} avril 2019 ou les anciens adhérents ayant rejoint d'autres Opco à cette même date fait l'objet de convention ad hoc avec les Opco concernés :

- Afdas (branches du sport et du golf),
- Akto (branche des organismes de formation),
- Atlas (branches des sociétés financières et des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air),
- Ocpaiat (branche des familles rurales et ateliers et chantiers d'insertion agricoles),
- Opco EP (diverses entreprises non branchées).

L'ensemble de ces protocoles se sont poursuivis - ou ont été renouvelés en des termes identiques - sur 2020 générant ou occasionnant des frais de gestion pour des montants non significatifs.

* AI : Associations Intermédiaires

1.1.2 DES PROJETS POUR L'ANNÉE

1.1.2.1. Des axes stratégiques de continuité

Après un premier avis favorable lors du Conseil d'Administration du 14 novembre 2019, le plan de développement a été formellement adopté lors du Conseil d'Administration du 4 février 2020. Bati autour des axes stratégiques définis par le Conseil d'Administration du 14 juin 2019, il est marqué par les orientations suivantes :



VERS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES :

- ▶ Un renforcement de l'accompagnement en matière de GEPP,
- ▶ Un renforcement des études et observatoires avec notamment un développement de la connaissance des entreprises et de leurs besoins par une démarche téléphonique internalisée,
- ▶ Le déploiement d'une véritable ingénierie de certifications par :
 - Un renforcement des études préalables aux évolutions et créations de certifications,
 - Des travaux de rénovation, créations de certifications, travaux de passerelles et d'équivalence, transformation de CQP en titres,
 - Administrations des certifications pour le compte des branches professionnelles.
- ▶ Le déploiement d'une véritable ingénierie de formation par :
 - Un renforcement / développement / promotion de la FEST et de la FOAD sur la base des expérimentations menées,
 - Une rénovation de l'offre collective de formation de l'Opco prenant en compte les nouvelles modalités pédagogiques, et favorisant sa diffusion par une digitalisation accrue et une simplification administrative.
- ▶ Un renforcement de l'alternance par :
 - Déploiement de la plateforme Alternance,
 - Mise en place d'outils digitaux favorisant le développement de l'alternance,
 - Un accompagnement plus spécifique des branches professionnelles sur les politiques alternance et notamment sur la levée des freins quant à l'accès à l'alternance.



VERS LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS À TRAVERS :

- ▶ Les délégations régionales (front-office) :
 - Développer les diagnostics de situation et le développement du plan de développement des compétences, de l'alternance, de l'AFEST, du contrat de professionnalisation expérimental, de la FOAD...
 - Développer les offres de services favorisant le recours par l'entreprise aux différents dispositifs de formation, de recrutement,
 - Favoriser l'intégration des politiques d'emploi et de formation des entreprises dans les politiques publiques notamment de financement.
- ▶ Le département Exploitation (back-office) :
 - Continuer à favoriser la gestion centralisée des actes administratifs en simplifiant les actes de gestion,
 - Adopter une organisation permettant de différencier les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 salariés et plus favorisant une meilleure prise en compte des spécificités de chaque type d'entreprise.
- ▶ Un centre de régulation et de services :
 - Favoriser l'interlocution avec les entreprises tant en appels entrants qu'en appels sortants permettant, sur la base du principe de subsidiarité, d'éviter une interlocution démultipliée (siège, régions),
 - Développer une véritable plateforme d'appels sortants qui, au-delà de la gestion des actes administratifs, présente de véritables intérêts pour le développement des observatoires, baromètres, proposition des offres de l'Opco, développement de l'alternance, développement du CRM.
- ▶ Développer un espace de régulation avec une meilleure maîtrise des process de gestion interne

- ▶ Le système d'information :
 - Mise en place d'un CRM,
 - Renforcement de l'expérience utilisateurs.
- ▶ Des offres de services plus « marketées » :
 - Favoriser l'évolution des offres de services permettant de gagner en simplicité, lisibilité, adaptation aux besoins réels de l'entreprise et de ses salariés.

1.1.2.2 Une offre de service repensée...

Uniformation s'adapte aux enjeux de la réforme de la formation et cela nécessite que l'Opco adapte son offre de services. 2020, Uniformation repense son offre de services et la crise sanitaire a retardé son déploiement, qui a été reporté en 2021.

Cette offre de services a été simplifiée et renforcée et répond aux objectifs suivants :

- ▶ Mettre en perspective les offres par une architecture avec des critères d'accès plus simples, moins segmentés, donc plus lisibles et compréhensibles pour les adhérents,
- ▶ Proposer une montée en gamme des services plus cohérente,
- ▶ Veiller à la bonne articulation des services qui relèvent de l'Alternance et ceux du Plan de développement des compétences (complémentarité et cohérence des services),
- ▶ Intégrer une politique de développement des adhésions et versements volontaires, articulée avec les autres services.

Une nouvelle offre de services structurée plus lisible selon la taille de la structure (moins de 50 salariés / 50 salariés et plus), l'appartenance ou non à une branche professionnelle et le niveau de contributions (3 types de contributions, 3 niveaux de services).

Les offres sont ainsi nommées :

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

Et les 4 domaines de services pour tous (en annexe 1 exemple de l'offre de service détaillé pour les entreprises de moins de 50 salariés relevant d'une branche professionnelle) :

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

1.1.2.3 ... et adossée à de nouveaux outils informatiques

Dans le cadre du service à l'adhérent, Uniformation, en 2020 a poursuivi sa démarche de simplification et d'optimisation des process, mis en place une démarche de simplification auprès des Centres de Formation des Apprentis (CFA) et développé les interfaces permettant les accrochages auprès de divers organismes.

Quelques exemples :

- ▶ Mise à disposition d'un site extranet à destination des CFA. Ce site permet :
 - La saisie et le dépôt des factures,
 - La consultation d'une facture déposée sur le web,
 - La transmission du Cerfa,
 - La consultation des contrats d'apprentissage,
 - La mise à disposition des documents de la vie d'un dossier.

- ▶ La poursuite de la simplification de la saisie des contrats Alternance en permettant la saisie du contrat d'apprentissage.
- ▶ L'adaptation de la saisie en ligne pour la saisie des dossiers du disposition FNE formation.
- ▶ La mise en place de la nouvelle Offre de Services auprès des adhérents.
- ▶ L'adaptation de la saisie de sa déclaration annuelle à la nouvelle réglementation (MSB estimée).
- ▶ Le développement d'un outil CRM permettant l'amélioration et l'optimisation de la relation avec l'adhérent. Sa mise en production est prévue premier trimestre 2021.
 - Son objectif :
 - Apporter un meilleur service au travers des rencontres,
 - Connaître ses besoins pour personnaliser le service,
 - Développer l'accès à la formation,
 - Optimiser l'orientation des campagnes de communication.
- ▶ Le développement de l'accrochage à la plateforme Agora en lien avec la caisse des dépôts.
- ▶ Le développement de l'accrochage à la plateforme d'aiguillage inter-Opco permettant aux CFA d'adresser leurs dossiers vers l'Opco auquel est rattaché l'entreprise.
- ▶ La sécurisation de l'accès à l'espace privé des adhérents en renforçant la complexité des mots de passe.

En termes de communication en direction des adhérents, salariés et branches professionnelles, Uniformation en 2020, a mis les moyens nécessaires pour faciliter l'accès aux services de proximité et dynamiser les ressources d'information :

- ▶ **La page d'accueil du site Uniformation.fr a été retravaillée** au cours du premier semestre 2020 avec l'ajout des fonctionnalités suivantes : un carrousel d'actualités dont le défilement est automatique pour faciliter la lecture de 3 actualités minimum, l'ajout d'un espace contacts (prendre un RDV, participer à une réunion) avec un lien direct vers le module d'inscription aux événements.
- ▶ **Des parcours de navigation « 5min pour tout comprendre »** ont vu le jour courant 2020 pour apporter aux adhérents employeur un accompagnement web clés en mains sur des thématiques comme le recrutement en alternance ou le numérique.

Ainsi, un internaute peut accéder en quelques clics à l'ensemble des services disponibles sur la thématique choisie. La navigation reste fluide avec un système d'étapes et de flèches pour découvrir chacun des services et contenus proposés.

- ▶ **Le formulaire d'adhésion a été retravaillé** de manière à renforcer le contrôle de validité des numéros SIRET, de la saisie du code NAF et la sélection d'une convention collective. Si la convention précisée par l'internaute ne relève pas du champ d'intervention de la Cohésion Sociale, un message d'alerte est proposé à l'internaute et il est invité à rechercher son opérateur de compétences sur le site du Ministère du travail. Une mise en conformité de notre formulaire d'adhésion s'imposait.
- ▶ Ont également été développées **les pages de présentation de l'offre de service de l'Opco** permettant à tout adhérent de visualiser ce à quoi il peut prétendre en fonction de son profil de contributeur, de sa taille et de son rattachement à une branche ou non. Pour inviter nos adhérents à développer les interactions avec l'Opco, est proposé de découvrir les services supplémentaires accessibles en cas de versements volontaires. Les services les plus structurants sont présentés en détail.
- ▶ **Une première version test de l'outil d'évaluation sociale simplifiée a été élaborée.** Les contenus de cet outil ayant une portée juridique, celui-ci n'a pour le moment pas été déployé en externe. En revanche, les développements web ont été réalisés et il est envisagé une mise en ligne courant du second semestre 2021. Cet outil permet aux internautes employeurs de faire le point sur leurs obligations employeurs en matière de ressources humaines, de négociations collectives, d'hygiène et de sécurité selon la taille de leurs structures en ETP.

Pour partager avec les équipes internes les données statistiques recueillies sur Uniformation.fr, la Direction de la Communication et du marketing a mis à disposition un **tableau de bord** qui s'alimente automatiquement de données quantitatives issues des usages web des internautes. Sont ainsi remontées des statistiques liées à la consultation des pages, à l'utilisation de certains outils web, à la consommation de services comme l'offre de formation, le formulaire de contacts, le module événements ou le simulateur de coût en alternance.

Le tableau de bord présente ces données selon des thématiques bien définies (alternance, offre de formation, actualités...) et permettent de réaliser des analyses simplifiées en peu de temps (sélection de la période à analyser, visualiser des datas adhérents ou non adhérents, filtrage par régions...).

Enfin, les équipes régionales internes d'Uniformation ont été dotées de la mise à disposition **d'un outil pour favoriser l'animation de leurs événements en région** : réunions, ateliers... Un accompagnement de la direction Communication et Marketing a été apporté pour alimenter cet outil en contenus, quizz, sondages, présentations...

Un second outil **permettant l'enregistrement de webinaire ou leur production en live** a également été mis à disposition des équipes en délégation pour renforcer leur présence auprès des adhérents.

1.1.2.4 Des critères et modalités de prise en charge établis très en amont

Dès septembre 2019, les services techniques et les membres des commissions paritaires nationales ont commencé à élaborer les préconisations des critères et modalités de prise en charge des fonds légaux dans le cadre des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de ces décrets :

- ▶ Reversement des contributions à France compétences qui procède à un reversement par dotation.
- ▶ Les fonds la formation professionnelle et de l'alternance étant considéré comme fonds publics, il est impossible de procéder à des compléments de financement, par des subventions perçues des pouvoirs publics.

Le Conseil d'Administration du 18 décembre 2019 a validé les modalités et critères de prise en charge tout en sachant que ceux-ci pourraient être ajustés, dans le courant de l'année, les décrets d'application de la loi du 5 septembre 2018 et les procédures de mise en applications n'étant pas parus/finalisés. Néanmoins, il a semblé important que les structures adhérentes puissent connaître les modalités et critères de prise en charge afin d'établir leur plan dans le cadre du développement des compétences des salariés et de l'accès à l'emploi par l'alternance.

Dans le cadre du Plan de développement des compétences des structures de moins de 50 salariés, 2 axes forts :

- ▶ La politique transversale (Lutte contre l'illettrisme, Ingénierie et parcours AFEST).
- ▶ La solidarité financière (catalogue de formation transversales, actions collectives ...).

MODALITÉS ET CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Sources de financement Plan de développement des compétences	Coûts pédagogique actions individuelles DAF de 1 à 4 stagiaires	Coût pédagogique actions collectives DAF de 5 stagiaires et plus AC/ACT de 5 stagiaires et plus	Frais annexes	Rémunération des stagiaires
Politique transversale (Axe 1)	<p>Limité au coût heure/ stagiaire fixé par le CA :</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 €TTC/h si formation 70h 48 €TTC/h si formation = ou < 70h 24 €TTC si formation= ou < 70h pour la FOAD si 75% des heures ou plus sont en FOAD 56 €HT/h bilan de compétences et VAE <p>Cléa, Illétrisme, alphabétisation, FLE : Formation : 12 €TTC/h Evaluation : limité à 450 €HT pour évaluations préalables et 250 € HT pour évaluations finales</p> <p>AFEST : diagnostic dans la double limite de 1200 € TTC/jour et de 3000 € TTC/jour pour les Organismes référencés par Uniformation</p> <p>Formations en internes : salaire horaire chargé du formateur sur la durée effective de la formation et dans la limite des coûts horaires fixé par le CA (12 €/h ou 48 €/h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Limité au coût/jour fixé par le CA 1800 € TTC (coût pédagogique, location salle, logistique et frais formateurs) <p>Formation en internes : salaire horaire chargé du formateur sur la durée effective de la formation et dans la limite des coûts horaires fixés par le CA (12 €/h ou 48 €/h)</p>	<p>Hébergement, repas, transport :</p> <ul style="list-style-type: none"> Selon le barème fixé par le CA <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> Uniquement pour les structures de moins de 11 salariés dans le cadre de DAF 	Pas de prise en charge par l'Opco
Projets cofinancés (Axe 2)	POEI : en articulation avec le financement apporté par Pôle emploi, prise en charge des seuls coûts pédagogiques et d'évaluation formative avec un plafond de 7 €HT/h	POEC : limite de 12€TTC/h en articulation avec le financement apporté par Pôle Emploi actuellement envisagé à hauteur de 100 %	Pas de prise en charge par l'Opco	Pas de prise en charge par l'Opco
Solidarité financière (Axe 3)	<p>Limité au coût heure/stagiaire fixé par le CA :</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 €TTC/h si formation 70h 48 €TTC/h si formation = ou < 70h 24 €TTC/h si formation= ou < 70h pour la FOAD si 75% des heures ou plus sont en FOAD 56 €HT/h bilan de compétences et VAE <p>Cléa : Formation : 12 €TTC/h Evaluation : limité à 450 €HT pour évaluations préalables et 250 € HT pour évaluations finales</p> <p>Formations en interne : salaire horaire chargé du formateur sur la durée effective de la formation et dans la limite des coûts horaires fixé par le CA (12 €/h ou 48 €/h)</p> <p>Frais d'inscription ou participation à des colloques ou séminaires ne sont pas pris en charge</p>	<p>Les modalités de prise en charge des AC/ACT dans le cadre de l'axe 3, retenues pour les adhérents hors branches sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> Limitées au coût /jour fixé par le CA 1800 € HT (coût pédagogique, location salle, logistique et frais formateurs). Dans la limite de 15 000 € TTC (coût pédagogique, location de salle et logistique) <p>Formations en interne : salaire horaire chargé du formateur sur la durée effective de la formation et dans la limite des coûts horaires fixés par le CA (12 €/h ou 48 €/h)</p>	<p>Hébergement, repas, transport :</p> <ul style="list-style-type: none"> Selon le barème fixé par le CA <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> Uniquement pour les structures de moins de 11 salariés dans le cadre de DAF 	Pas de prise en charge par l'Opco
Dans la limite d'1 DAF (1 action de formation) pour l'année dans la limite du plafond de 1500€ TTC				

ALTERNANCE

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	
DISPOSITIF	CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE
Contrats de professionnalisation pour les publics dits «classiques», y compris les contrats de professionnalisation expérimentaux	Préconisation Forfait de 12 €/h (1) pour les branches (2) Forfait de 12 €/h pour les hors branche
Contrat de professionnalisation pour les publics dits «spécifiques» y compris les contrats de professionnalisation expérimentaux	Forfait de 15 €/h (1)
Contrats de professionnalisation pour les primo-employeurs	Forfait de 15 €/h (1)
Contrat de professionnalisation GEIQ pour tout public	Forfait de 15 €/h (1)
Heures d'accompagnement social et professionnel dans le cadre de contrats de professionnalisation dans une structure d'insertion - tous publics	Forfait de 18 € couvrant les heures d'accompagnement dans la limite de 200 h dès lors que celles-ci sont attestées par la structure d'insertion <i>Pas de cumul AEFT et prise en charge de l'accompagnement social et professionnel</i>
Aide à l'exercice de la fonction de tuteur - contrat de professionnalisation public «classique»	230 €/mois sur 6 mois (1 380 €) ou, lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus, 345 €/mois sur 6 mois (2 070 €) - Plafonds mensuels et durées réglementaires <i>Pas de cumul AEFT et prise en charge de l'accompagnement social et professionnel</i>
Aide à l'exercice de la fonction de tuteur - contrat de professionnalisation publics « spécifiques»	345 €/mois sur 6 mois (2 070 €) - Plafonds mensuels et durées réglementaires <i>Pas de cumul AEFT et prise en charge de l'accompagnement social et professionnel</i>

PRO-A Promotion ou reconversion par Alternance	
DISPOSITIF	CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE
Promotions ou reconversions par alternance – ProA	Forfait de 12 €/h (2) Le forfait horaire couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement
Aide à l'exercice de la fonction de tuteur ProA	pas prise en charge en 2020

(1) Les forfaits horaires couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement

(2) Si une branche professionnelle souhaite définir un taux supérieur à celui préconisé (12€/h), une enveloppe lui sera dédiée. Dès épuisement de celle-ci, le forfait horaire sera alors de 9,15 €/h.

APPRENTISSAGE	
DISPOSITIF	CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE
Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2020	Niveau de prise en charge (coût contrat) défini par la branche professionnelle de l'employeur ou à défaut par France compétences (liste sur le site de France compétences : Référentiel des niveaux de prise en charge) Niveau de prise en charge d'amorçage (cf annexe 1 du décret 2019-956 du 13.09.19 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage) si la certification n'est pas présente dans le référentiel France compétences
Majoration du coût-contrat Travailleurs handicapés (RQTH)	Selon la grille établie par le Ministère du Travail sur les prestations de CFA pour la prise en compte du handicap et leur tarification <i>Le montant total de la majoration est calculé en fonction du nombre de prestations réalisées</i>
Majoration coût-contrat Territoires ultra-marins	Forfait de 70 € par mois de contrat pour couvrir l'accompagnement social et professionnel des apprentis, spécifique dans ces territoires <i>Majoration issue de l'ordonnance DOM L'accompagnement doit être effectif et démontré en cas de contrôle</i>
Frais annexes d'un Contrat d'apprentissage, dès lors qu'ils sont supportés et justifiables par le CFA en cas de contrôle - Tous territoires y compris ultra-marins	- Forfait de 3 € par repas - 2 repas max par jour (hors petit-déjeuner) - Forfait de 6 € par nuitée - Plafond de 500 € pour frais de premier équipement (4) Les frais de repas et d'hébergement doivent être chiffrés au démarrage du contrat. Pas de dépassement ultérieur possible
Frais de déplacement des apprentis ultra-marins d'un TOM à l'autre ou d'un TOM à la métropole	Au réel sur la base de billets d'avion en classe économique - limité à 1 A/R par période de 6 mois de contrat et à 3 A/R max par contrat pour la métropole ou d'une île à l'autre - limité à 1 A/R par période de 3 mois de contrat et à 6 A/R max par contrat de la Guyane vers la Martinique/Guadeloupe <i>Il sera contrôlé que la certification professionnelle visée dans le cadre du contrat ne peut pas être obtenue sur le territoire du jeune</i>
Aide à l'exercice de la fonction de Maître d'apprentissage - contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2020	230 €/mois limités à 12 mois maximum de contrat (2760 € maximum). Pas d'AEFMA pour les contrats en stock. Plafond mensuel et durée réglementaires
Prise en charge de la mobilité internationale - Tous territoires y compris TOM	Sur projet, présenté à la Commission paritaire Alternance
Formation de tuteur/Maître d'apprentissage	Participation dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures. <i>Sous la forme de Demandes d'aide financière individuelles, d'actions collectives ou de droits d'accès à des modules de formation en ligne</i>

(3) Des accords de branche étendus pourraient prévoir la prise en charge de la rémunération sur la base des salaires minimum conventionnels.

(4) Frais de premier équipement : doivent être justifiés comme nécessaires au bon suivi du parcours de formation et/ou à l'obtention de la certification visée ; doivent être indiqués dans la convention de formation.

Dans cette période de crise sanitaire, afin de faciliter les départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences et de l'alternance et d'optimiser l'utilisation des fonds alloués à ces titres par France Compétences, le Bureau a décidé que les actions de formation pourraient désormais être engagées et réglées dans le cadre des sections financières alimentées par les fonds légaux indépendamment de la situation de l'entreprise demandeuse au regard du versement de ses contributions.

1.2 Une organisation réactive

1.2.1 DES ÉQUIPES EN TÉLÉTRAVAIL...ET DISPONIBLES

1.2.1.1 Une bascule rapide et efficace

Depuis le début de la crise sanitaire en février 2020, Uniformation a mis en place et fait évoluer son protocole sanitaire en fonction des préconisations des pouvoirs publics.

L'objectif a été atteint dans des délais très rapides ce qui a permis d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs de l'Institution et la continuité de services auprès des adhérents et des branches.

Pendant les périodes de confinement les salariés ont exercé leur activité à 100% en télétravail à l'exception des emplois (en nombre très limité) qui ne le pouvaient pas.

Cela a été possible car les moyens informatiques de travail à distance étaient déjà opérationnels. Les rendez-vous et les réunions ont été réalisés à distance. En dehors des périodes de confinement, un retour modéré sur site a été organisé conformément au protocole des entreprises.

1.2.1.2 Le maintien du lien avec les adhérents

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

Le lien a été maintenu avec les adhérents, dès le mois de mars, des messages ont été affichés sur le site internet et les réseaux sociaux, des emailings envoyés pour informer les adhérents que les équipes étaient mobilisées pour les accompagner. Des mesures exceptionnelles pour assurer la continuité de services auprès des adhérents ont été prises. L'ensemble des services de l'Opco aux entreprises ont été maintenus notamment par téléphone, par visioconférence ou encore par webinaire.

Les délégations régionales se sont mobilisées autour de :

- ▶ 498 réunions collectives au cours desquelles 3047 adhérents de la branche Alisfa (23%), de l'aide à domicile (20%), Éclat (13%) et des ACI (13%) ont pu échanger avec les conseillers emploi formation,
- ▶ En raison de la crise sanitaire, l'organisation d'événements collectifs a fortement baissé par rapport à 2019 et l'organisation de webinaires n'a pas généré autant de participants,
- ▶ La proximité n'est pas qu'une question de géographie, la demande de rendez-vous individuels en distanciel a explosé. Ce sont 5 985 rendez-vous à distance (téléphone, visioconférence) qui ont été assurés,
- ▶ 1687 rendez-vous individuels en présentiel (sur le site des entreprises ou en permanence départementale),
- ▶ L'activité sur les prestations d'appui conseil RH, FEST a été ralentie par la pandémie et les différents confinements,
- ▶ 76 diagnostics et 73 accompagnements ont été conduits.

Ce service, baptisé Zoom RH est destiné à accompagner la stratégie des structures adhérentes, en relation avec l'évolution des métiers et des compétences des salariés.

1.2.2 UN PARITARISME TRÈS PRÉSENT

1.2.2.1 Des travaux maintenus en distanciel

En situation de confinement dès le mois de mars 2020, les réunions d'instances paritaires de l'Opco ont été annulées ou différées dans un premier temps. Les décisions urgentes et nécessaires au fonctionnement d'Uniformation ont été prises par les instances décisionnaires dans le cadre de consultations par voie électronique (à trois reprises pour le Conseil d'Administration et en une occasion pour le Bureau).

Dès le mois de mai, les outils pour mener les réunions d'instances en distanciel ont été déployés et ont ainsi permis aux membres de la gouvernance de l'Opco de continuer d'assurer leurs mandats et de prendre les décisions relevant de leur champ de compétences.

Dans le cadre de ses missions, le Conseil d'Administration a pu notamment :

- ▶ Prendre toutes décisions liées aux dispositions prises pour les plans de relance dans le cadre de la crise sanitaire,
- ▶ Nommer le directeur général pour une prise de fonction au 1^{er} septembre 2020,
- ▶ Approuver les comptes de l'exercice 2019 et le rapport de gestion 2019,
- ▶ Définir les critères des dispositifs légaux, sur propositions des commissions paritaires, pour l'année 2021,
- ▶ Définir les ouvertures des enveloppes budgétaires pour les fonds légaux et fonds conventionnels pour l'année 2021 afin que les adhérents puissent bénéficier de formations dès le 1^{er} janvier 2021,
- ▶ Définir le budget de fonctionnement de l'année 2021,
- ▶ ...

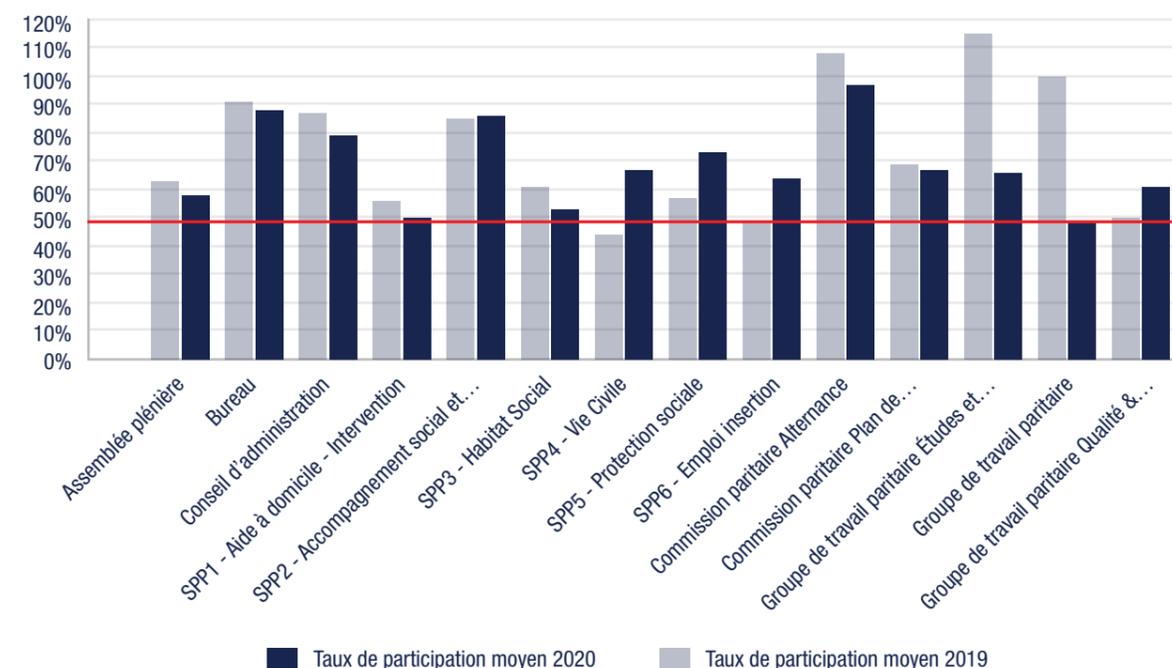
Le Conseil d'Administration avait donné mandat aux membres du Bureau et à la Présidence d'Uniformation pour prendre toutes décisions ne pouvant attendre une réunion d'instance décisionnaire, particulièrement celles liées aux dispositions mises en place par le gouvernement en matière d'emploi et de formation pendant la crise sanitaire.

NOMBRE DE RÉUNIONS ET TAUX MOYEN DE PARTICIPATION PAR RAPPORT AUX MEMBRES TITULAIRES DÉSIGNÉS - ANNÉE 2020

Instance paritaires	Prévues dans le calendrier validé par le CA	Réalisées	Taux de participation moyen 2020
Assemblée plénière	1	1	63%
Bureau	7	10	91%
Conseil d'Administration	5	4	88%
SPP 1 - Aide à domicile - Intervention sociale et familiale	3	1	56%
SPP 2 - Accompagnement Social et Educatif, Jeunesse, Loisir	3	1	85%
SPP 3 - Habitat Social	3	1	61%
SPP 4 - Vie Civile	3	1	44%
SPP 5 - Protection Sociale	3	3	58%
SPP 6 - Emploi insertion	3	1	47%
Commission paritaire Alternance	4	4	108%
Commission paritaire Plan de développement des compétences	4	4	69%
Commission paritaire Etudes et Observatoires	4	4	115%
Groupe de travail paritaire Communication	4	3	100%
Groupe de travail paritaire Qualité & Contrôle	4	3	50%

NB : pour les commissions et groupes de travail, les suppléants peuvent participer aux réunions, ce qui peut amener à un taux de présence supérieur à 100%

COMPARATIF 2019/2020 DES PRÉSENCES EN RÉUNION



Il est à noter que la représentation aux réunions des SPP n'est pas significative puisque pour la plupart d'entre elles, seule une réunion a eu lieu en 2020 au lieu de 3 initialement prévues.

1.2.2.2 Une nouvelle gouvernance

Conformément à l'article 6 – alinéa 6.2 de statuts (5) , les Présidents sont désignés, alternativement à chaque mi-mandat. Il en est de même pour le Trésorier et le Trésorier-adjoint.

Pour le mandat en cours, du 29.03.2019 (date d'agrément) jusqu'au 31.01.2021, les Présidents et Trésoriers d'Uniformation ont été les suivants :

Jusqu'au 31 octobre 2020 (désignation à l'unanimité au Conseil d'Administration du 18 avril 2019) :

- ▶ Président : Antoine Prost (CFE-CGC)
- ▶ Vice-président : David Cluzeau (HEXOPÉE anciennement CNEA)
- ▶ Trésorier : François Edouard (USB Domicile)
- ▶ Trésorier adjoint : Emmanuel Van Brabant (CFDT)

Du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2021 (désignation à l'unanimité par le Conseil d'Administration du 20 octobre 2020) :

- ▶ Président : David Cluzeau (HEXOPÉE)
- ▶ Vice-présidente : Catherine Gatti (CGT)
- ▶ Trésorier : Emmanuel Van Brabant (CFDT)
- ▶ Trésorier adjoint : François Edouard (USB Domicile).

Est présentée en annexe 2 la liste des membres du Conseil d'Administration et du Bureau d'Uniformation au 31 décembre 2020.

(5) Article 6 – Conseil d'Administration Alinéa 6.2 – Missions
« Désigner un président et un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du Bureau. Le trésorier appartient à l'autre collège que celui du Président. Le Président est désigné, alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le Vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège. Il en est de même pour le Trésorier et le Trésorier-adjoint. »

1.2.2.3 L'organisation des SPP en réflexion

Dès 2020, après un an de mise en place de l'Opco Cohésion Sociale et de ses instances paritaires, ont été constatées des difficultés de fonctionnement au sein des Sections Paritaires Professionnelles :

- ▶ Grand nombre de membres désignés pour certaines d'entre elles. Les SPP sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand nombre de fédérations syndicales de salariés représentatives dans les branches professionnelles relevant de la SPP, pour chacune desquelles un poste de titulaire est attribué et autant de suppléants,
- ▶ Difficulté pour certaines organisations de désigner des membres,
- ▶ Un taux d'absentéisme important lors des réunions des SPP,
- ▶ Difficulté pour certaines d'entre elles de faire émerger des travaux communs, des priorités et des axes de développement des branches professionnelles étant diverses,

Le fonctionnement des SPP étant inscrit dans l'accord constitutif, la Commission de suivi et de révision de l'accord a été consultée sur ces difficultés lors d'une réunion le 16 septembre 2020.

Ladite commission a souhaité :

- ▶ Faire un bilan des présences aux réunions lors des dernières SPP de l'année 2020 et premières SPP de l'année 2021 en mixte ou en distanciel selon les mesures gouvernementales liées à la crise sanitaire
- ▶ La mise en place un groupe de travail ad hoc pour mener ces travaux.

Le groupe de travail composé des Secrétaires et Secrétaires adjoints des SPP, des Présidents d'Uniformation, des Présidents de la Commission de suivi et de révision de l'accord et des membres du Bureau souhaitant s'investir dans cette démarche, a pour objectif de proposer des pistes d'amélioration dans le fonctionnement global des Sections paritaires professionnelles en leur donnant une réelle dynamique politique et tenant compte des particularités de chacune d'entre elles. Les travaux initiés dès janvier 2021, et les suggestions présentées dans les instances décisionnaires, ont fait l'objet d'une présentation en SPP et auprès des Présidences de Branches professionnelles pour avis.

Les éventuelles modifications apportées seront mises en œuvre dès l'année 2022. Ainsi, un calendrier a été mis en place :

- ▶ Janvier 2021 : 1^{ère} réunion de définition des objectifs et premières réflexions du groupe de travail ad hoc.
- ▶ Fin mars/début avril 2021 : présentation des suggestions du groupe de travail aux membres des SPP Présidences de branches professionnelles pour avis.
- ▶ Conseil d'Administration du 20.04.2021 : Présentation des conclusions des travaux du groupe de travail.
- ▶ Mi-mai 2021 : présentation des conclusions des travaux et préconisations des éventuelles modification à apporter dans le fonctionnement et la composition des SPP à la Commission de suivi et de révision de l'accord.
- ▶ Conseil d'Administration du 28.06.2021, selon décision de la Commission de suivi et de révision de l'accord, dispositions éventuelles à mettre en place dès l'année 2022.

1.2.2.4 La mise en place des comités d'orientation dans les départements d'outre-mer

L'ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019 porte l'adaptation des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 aux collectivités d'outre-mer.

Elle prévoit que, pour application dans ces territoires de l'article L. 6332-3, « l'opérateur de compétences comporte un conseil d'orientation comprenant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs adhérentes et présentes sur le territoire concerné. Ce conseil d'orientation reçoit communication du rapport annuel d'activité de l'opérateur de compétences comportant l'état de ses engagements financiers sur le territoire concerné. Il propose des orientations au conseil d'administration de l'opérateur de compétences pour la gestion des fonds et la mise en œuvre de ses missions. » (Art. L. 6523-2-2).

Uniformation est concerné par ces dispositions pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion puisqu'autorisé à gérer les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans ces territoires par arrêté ministériel du 29 mai 2019.

Uniformation s'est mis en conformité avec la réglementation et la mise en place des Conseils d'Orientation Paritaires (COP) dans les territoires précités par le Conseil d'Administration en date du 26 novembre 2020. Les statuts et le règlement intérieur général ont été mis à jour définissant les missions et les modalités de fonctionnement des Conseils d'Orientation Paritaires.

Leurs missions fixées par l'article L. 6523-2-1 du code du travail, sachant qu'elles peuvent évoluer selon la réglementation, sont de :

- ▶ Recevoir communication du rapport annuel d'activité de l'opérateur de compétences comportant l'état de ses engagements financiers sur le territoire concerné,
- ▶ Proposer des orientations au Conseil d'Administration pour la gestion des fonds et la mise en œuvre de ses missions.

Par délégation du Conseil d'Administration, ils ont également pour mission de :

- ▶ S'assurer de la mise en œuvre, au niveau de leur territoire, de la politique des branches professionnelles en lien avec les services techniques de l'Opco (national et territorial)
- ▶ Assurer une représentation politique de l'Opco auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les Conseils d'Orientation Paritaires sont composés :

- ▶ Des « membres actifs » représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ayant signé l'accord constitutif ou ayant adhéré à l'Opco Cohésion sociale et présentes sur le territoire. Le nombre de représentants au sein de chacun des collèges est en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés présentes sur le territoire et représentatives au Conseil d'Administration.

Les représentants désignés doivent également être présents sur les territoires concernés.

- ▶ Des « personnalités qualifiées » représentant les organisations syndicales de salariés présentes sur le territoire, non adhérentes à l'Opco Cohésion sociale et non représentatives au niveau national mais qui sont représentatives au niveau du territoire. L'une des conditions de pérennisation des autorisations pour assurer un service de proximité dans les DOM est d'inviter un représentant de chacune de ces organisations au sein du COP avec voix consultative.

Des démarches ont été engagées auprès des Dicccte Martinique, Guadeloupe, Guyane et La Réunion pour connaître l'ensemble des organisations syndicales de salariés présentes sur le territoire pour déterminer les « personnalités qualifiées ». Aucune réponse n'ayant été apportée, il n'y a au 31.12.2020, aucune « personnalité qualifiée » désignée.

Les appels à désignations auprès des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, en qualité de membres actifs, ont été réalisés fin novembre 2020 afin de pouvoir réunir, dès le début de l'année 2021, les premières réunions des Conseils d'Orientation Paritaires.

L'objectif a été atteint puisque les premières réunions ont eu lieu courant février 2021, les Présidents et Vice-présidents ont été désignés, le calendrier des réunions de l'année fixé et un plan de travail définit.

1.3 Soutenir nos adhérents et leurs salariés

1.3.1 LE PLAN DE RELANCE D'UNIFORMATION

Uniformation a, dès le début de la crise sanitaire, essayé de mesurer l'impact sur les structures pour adapter avec le plus de réactivité possible, l'accompagnement et les conditions de départ en formation. Les services techniques ont ainsi assuré une continuité de services, en distanciel, auprès des entreprises et des branches professionnelles.

Une enquête flash réalisée à deux reprises par Uniformation en avril puis novembre 2020, a pu témoigner des fortes difficultés des structures :

- ▶ En avril, 46% des 1156 répondants ont été en arrêt total d'activité, 39% ont connu un fort ralentissement de leur activité, et 72% ont mis en place une activité partielle.
- ▶ En novembre, 54% des 4848 répondants ont eu ou ont envisagé d'avoir recours à l'activité partielle et 15% connaissaient une baisse d'activité, d'une réorganisation ou d'une mutation technologique caractérisée selon les critères des difficultés au sens de l'article L.1233-3 du Code du Travail.

S'agissant des branches professionnelles, toutes ont eu une activité paritaire importante à la fois dans le cadre de la continuité des négociations mais également dans le développement des projets emploi/formation qu'elles poursuivent. Cependant, le contexte Covid est arrivé immédiatement dans les réflexions et les mesures pour répondre de manière urgente au besoin d'accompagnement des adhérents sont devenues leurs préoccupations centrales (et le sont toujours).

Au-delà de la volonté de maintien des travaux et réunions paritaires, les branches se sont efforcées d'apporter une réponse rapide à la situation singulière de leurs adhérents. Accompagnées par l'Opco, certaines ont mis en œuvre des projets de formation spécifiques liées à la crise ou à la sortie de crise (ECLAT, ALISFA, Aide à domicile, OPH notamment). D'autres, moins impactées d'un point de vue économique (impact mesuré entre autres par le recours ou non à l'activité partielle) comme le RGSS ou les IRC, ont eu des réflexions majeures autour des enjeux de formation à distance (adaptation de l'appareil formation) ou d'organisation du travail (management à distance, télétravail...).

Au sein de l'Opco, au-delà de la totale continuité de services auprès des instances de branche ou auprès des adhérents, les services techniques se sont mobilisés pour développer une offre spécifique liée à la crise et la relance en la construisant au fil de l'eau :

- ▶ Une **communication actualisée** sur les mesures gouvernementales de gestion de la crise et de l'après-crise (pages dédiées sur notre site web),
- ▶ Un **accompagnement sur mesure des branches** qui disposent d'un catalogue pour le report des dates, l'information auprès des organismes de formation et des stagiaires,
- ▶ La transformation d'une partie des actions de notre catalogue transversal en FOAD pour **maintenir l'accès à une formation clé en main**,
- ▶ Le partenariat avec les organismes du catalogue national -50 pour **rendre accessible les actions FOAD au plus de 50 salariés** (en contractualisation directe et avec des tarifs négociés),
- ▶ **L'identification de formation en FOAD** pour les répertorier et les rendre visibles (page dédiée sur notre site web),
- ▶ **L'adaptation de nos critères à la gestion de la crise et à la reprise progressive d'activité** (reports de date, prolongation des mesures AFEST, suspension puis relance des préparations opérationnelles à l'emploi collective),
- ▶ **L'identification de thématiques de formation prioritaires pour la reprise**, thématiques reprises dans le Plan de relance PDC-50,
- ▶ **L'accompagnement au montage des plans de relance des branches** souhaitant mobiliser leur conventionnel (Cf. 1.3.2) en articulation avec les mesures prises par l'Opco et leur mise en œuvre opérationnelle de manière réactive.

En complément, se sont construits spécifiquement **deux plans de relance**, plan de développement des compétences moins de 50 et alternance qui ont fait l'objet de discussions et validations au sein des instances paritaires de l'Opco (Commissions paritaires, Bureau et Conseil d'Administration).



Plan de relance dans le cadre du dispositif :
plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Afin d'appuyer la mise en œuvre d'un **Plan de soutien à la relance des activités**, les services techniques ont proposé la mobilisation du Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés autour de l'articulation de trois dynamiques de formation :

- ▶ La mise en place d'un parcours FOAD au sein de l'offre de formation transversale « KIT Relancez votre activité », clés en mains pour les structures, en s'appuyant sur les quatre thématiques prioritaires identifiées dans le cadre de l'enquête flash sur l'impact de la crise sanitaire réalisée en avril 2020 :
 - Gérer l'accueil de publics post crise sanitaire,
 - Repenser la RH, le management et l'organisation après la crise sanitaire,
 - Stratégie de financement et relance économique post crise sanitaire,
 - Communication et marketing : comment repenser les liens avec les usagers et bénéficiaires dans un contexte post crise sanitaire.
- ▶ L'ouverture d'une ligne financière d'appui **DAF post crise**, portant sur 10 à 15 thématiques prioritaires post crise sanitaire (accueil de public en période de crise sanitaire, management à distance, animation de réunions à distance, santé au travail, digitaliser son offre de formation, illectronisme...)
- ▶ L'ouverture d'une ligne financière dédiée aux dirigeants de structures (salariés et bénévoles) **Appui à la relance d'activité post crise** permettant de financer la formation de dirigeants sur la gestion RH, les modèles économiques, la relance d'activité, l'accueil et l'accompagnement des équipes, le télétravail et la QVT, etc., sous forme de DAF ou Actions Collectives pour permettre l'échange et le soutien entre pairs.

2020 n'a malheureusement pas été l'année de la reprise et le plan de relance mobilisé sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés a été en conséquence peu mobilisé : seuls 614 K€ ont pu être engagés sur les 7.000 K€ affectés, majoritairement pour des actions sur le numérique (23%), les ressources humaines (22%), la communication (19%) et la relance de l'activité (18%). Le Conseil d'Administration de l'Opco a validé fin 2020 sa reconduction à l'identique pour l'année 2021.



Plan de relance dans le cadre du dispositif alternance

Durant l'année 2020, Uniformation s'est efforcé de limiter les effets de la crise sur le développement de l'alternance par de multiples mesures :

- ▶ **Maintien d'une communication externe sur l'alternance autour du service adhérent** (notamment les Vendredis de l'alternance) ou autour de la sortie programmée d'outils structurants pour le développement du recours à l'alternance : cartographie de l'offre de formation, guide alternance...
- ▶ **Le développement de partenariats locaux avec les prescripteurs de l'emploi** (Pôle emploi, missions locales, cap emploi) afin de fluidifier l'étape de sourcing des bénéficiaires pour nos adhérents au plus près de leur territoire. Association de ces acteurs aux ateliers dédiés à l'alternance. Organisation de speed dating.
- ▶ **Une mobilisation des CFA pour réfléchir à l'après.**
- ▶ **L'évolution des critères Opco** : en augmentant le financement des contrats en alternance, la charge de l'emploi est moindre pour l'employeur. Concernant le contrat d'apprentissage, la marge de manœuvre a été limitée car les niveaux de prise en charge sont fixes.
- ▶ **Une organisation optimisée du traitement administratif des contrats en alternance et l'accompagnement de proximité des adhérents** : la recherche de fluidification des process avec la priorisation des développements en cours pour la mise à disposition d'un formulaire de saisie en ligne des CERFA de contrats d'apprentissage et d'un espace de gestion des contrats pour les CFA.

- ▶ **Le maintien d'un accompagnement de proximité des délégations régionales et des équipes du siège** auprès des adhérents et des OF/CFA : lancement malgré la crise des « Vendredi de l'alternance », déclenchement de RDV responsable emploi-formation/recrutements/RH de grands comptes, transformation en visioconférences de réunions d'informations prévues initialement en présentiel...
- ▶ **Une mobilisation sur les parcours amont des contrats en alternance** : maintien de la programmation des sessions de formation dans le cadre de POEC, travaux avec les organismes de formation pour proposer des formations à distance.
- ▶ **Une amplification du recours au contrat pro expérimental et aux nouvelles modalités pédagogiques** : le contrat de professionnalisation expérimental offre une flexibilité dans le parcours de formation -> assouplissement du processus de déploiement et d'évaluation de l'expérimentation par l'Opco.
- ▶ **Le maintien d'une dynamique interne autour de l'alternance** : maintien des réunions de référents alternance en visioconférence et des groupes de travail autour « des partenaires emploi sur les territoires », sur notre accompagnement des « GEIQ » ou encore sur l'utilisation des résultats du baromètre sur l'alternance

En parallèle, **les services techniques se sont investis massivement sur le FNE Formation et l'accompagnement des adhérents en la matière (Cf. 1.3.3).**

1.3.2 LES BRANCHES À LA MANŒUVRE

En complémentarité des mesures gouvernementales de soutien aux entreprises impactées par la crise, les branches professionnelles se sont mobilisées activement et massivement pour accompagner les entreprises et les salariés : études d'impact de la crise sanitaire dans les structures, webinaires d'information, mise à disposition de ressources diverses et guides de bonnes pratiques sanitaires ou de gestion de la crise, accords collectifs pour certaines (APLD...), actions et outils spécifiques en matière de prévention des risques professionnels et psycho-sociaux, d'accompagnement social et solidaire, d'équipements...

En matière de formation, les branches professionnelles se sont attachées à accompagner les entreprises pour faire face à l'urgence, à la gestion de la crise, à créer des dispositifs facilitants et des plans de relance et de sortie de crise, en complémentarité des mesures prises par l'Opco (plan de relance) et par l'Etat (FNE Formation notamment). En parallèle, elles ont su innover pour tenir compte des effets à long terme de la crise sanitaire sur les pratiques de formation.

Les initiatives sont nombreuses. On peut citer :

▶ Report des formations

Au tout début de la crise, la quasi-majorité des formations a été reportée. Les branches ont donc maintenant unanimement leurs prises en charge pour toutes les actions qui seront réalisées à une date ultérieure.

▶ Assouplissement des critères de prise en charge

Pour faire face à la gestion de l'épidémie, certaines branches ont financé des actions de formation de manière dérogatoire à leurs critères habituels : adaptation pour prendre en charge les formations à distance, élargissement des thématiques éligibles...

On peut citer en exemple l'initiative de la branche de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile :

Pour faire face à la gestion de l'épidémie Covid-19, la branche finance de manière dérogatoire des formations collectives à distance : formations dispensées à distance (FOAD) ou multimodale dont la thématique concerne la gestion de la pandémie COVID 19 pour les structures de la branche pendant et post confinement.

D'une durée minimale de formation de 3,5 heures, les actions pouvaient être séquencées.

▶ Digitalisation de l'offre de formation

Les branches professionnelles qui disposaient d'offres de formation clés en main ont réalisé une ingénierie de formation importante pour transformer leurs actions présentielles en distancielles. En début de pandémie, l'urgence n'a pas permis une mise en œuvre aboutie de « véritables » formations en FOAD ; les organismes de formation ont adapté leurs modalités pédagogiques, par un découpage séquentiel permettant un suivi de la formation à distance de manière optimale. Mois après mois, l'ingénierie s'est développée et les catalogues se sont enrichis d'actions à distance aux méthodes pédagogiques adaptées et affinées.

▶ Actions d'accompagnement pour faire face à la crise et aux évolutions en termes d'organisation du travail

Tous secteurs confondus, les branches, par différents biais, ont bien entendu proposé des actions liées aux impacts immédiats de la crise. On peut citer des modules tels que : le management à distance, l'animation de réunion à distance, la gestion des outils à distance et numériques...

▶ Actions d'accompagnement pour relancer l'activité

Si les branches ont d'abord pallié l'urgence, des initiatives ont été prises pour préparer les entreprises et les salariés à la sortie de crise et pour anticiper ces effets à plus long terme.

On peut évoquer les dynamiques des branches ALISFA et ÉCLAT, particulièrement touchées par la crise sanitaire en terme d'activité.

BRANCHE ALISFA

La branche a créé un parcours de formation modulaire pour faciliter la relance de l'activité.

Ce parcours de formation est adapté en fonction de la taille de la structure et de ses besoins et est construit autour d'un à quatre modules :

- module 1 : accompagnement collectif des salariés.,
- module 2 : accompagner les responsables /directeurs / dirigeants associatif à la reprise d'activité après la crise sanitaire (préparer, animer et suivre la reprise d'activité),
- module 3 : être prêt à accueillir les publics,
- module 4 : capitaliser sur l'expérience de la gestion de la crise.

Ce parcours est destiné aux salariés et dirigeants bénévoles employeurs. Le nombre de sessions par module est fonction du nombre de salariés de la structure et de ses besoins. Les quatre modules de formation peuvent être suivis en totalité ou au choix.

La durée totale de la formation est limitée à :

- 8 jours pour les structures de moins de 11 salariés,
- 16 jours pour les structures de plus de 11 salariés.

BRANCHE ECLAT

La CPNEF ÉCLAT (anciennement Animation) a pris des mesures en matière de formation pour répondre aux besoins des structures qui s'engagent dans la reprise d'activité. Elle propose notamment :

- Un parcours de formation spécial reprise d'activité avec des thématiques qui vont de l'accueil du public à la gestion de crise, en passant par le management des équipes à distance, les approches pédagogiques face aux contextes mouvants, l'usage du numérique...,
- Deux thématiques de formation prioritaires : formation à la reprise d'activités en présentiel et formation au management des équipes,
- Une prise en charge financière des projets de formation dans la mesure du possible.

Un accompagnement spécifique en termes de formation est proposé pour constituer des parcours de formation post-covid ouverts à tous les salariés de la branche et aux dirigeants bénévoles. Les thématiques suivantes sont financées avec une durée de 4 jours maximum de formation :

- Accueillir dans des conditions sanitaires compatibles avec le Covid et en adéquation avec l'objet et les pratiques de la structure,
- Accueillir et gérer des publics à la suite de chocs émotionnels,
- Management des équipes à distance,
- Conduire le changement et y associer les équipes,
- Gestion de crise : accompagnement des équipes et communication auprès du public,
- Approches pédagogiques : adaptation des projets et des pédagogies face aux contextes mouvants (crise sanitaire, sociale, ...),
- L'accompagnement dans les usages du numérique dans sa structure.

1.3.3 L'APPUI AUX MESURES GOUVERNEMENTALES

1.3.3.1 Le FNE formation

À l'annonce des impacts de la crise sanitaire pour les entreprises, en mars 2020, l'Etat a mis en place une enveloppe FNE Formation dont l'objectif était de financer la formation dans les entreprises en activité partielle.

La volonté première exprimée par l'Etat était que la contractualisation se fasse entre l'entreprise et la DIRECCTE concernée, l'objectif, pour les Opco était alors dans un premier temps d'accompagner l'entreprise dans le conseil et le montage du dossier. Les DIRECCTE, conscientes des difficultés de gestion, ont ensuite souhaité en confier la gestion aux Opco.

Les régions ayant des revendications particulières apportant une gestion complexe pour les Opco, la DGEFP, à la demande des Opco, a harmonisé les conventions entre les DIRECCTE et les Opco.

Afin d'accompagner au mieux les entreprises et favoriser les départs en formation, le Conseil d'Administration a choisi, lorsque l'Etat a décidé de réduire son taux d'intervention à 70% (ou à 80% pour les entreprises en activité partielle de longue durée) à compter du 1^{er} novembre 2020, de mobiliser des fonds d'origine conventionnelle afin de maintenir jusqu'au 31 décembre 2020 une prise en charge intégrale des coûts pédagogiques.

Le conventionnement total avec l'ensemble des régions (à l'exception de la Martinique pour laquelle les conditions d'un conventionnement n'ont pas pu être réunies) s'est élevé à 5 612 K€ (hors frais de gestion).

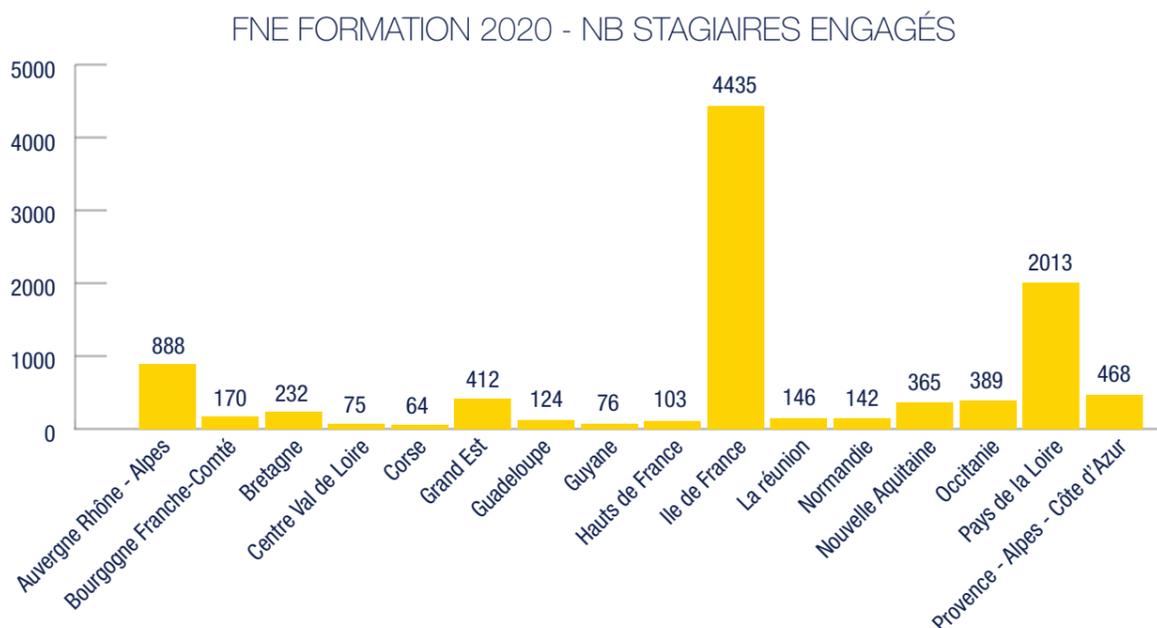
Ont été engagés, sur l'année 2020, 4.008 K€ soit 71% du montant total conventionné.

Nombre de dossiers reçus	2 157
Nombre de dossiers validés	1 955
Nombre de dossier refusés (non éligibles)	202
Nombre d'entreprises concernées	825
Nombre d'heures engagées	227.383
Nombre de stagiaires engagés	10 165

Parmi les thématiques ayant mobilisé le plus de fonds, figuraient en bonne place la petite enfance, l'accompagnement de la personne âgée à domicile, les relations avec les familles, la communication digitale et l'utilisation de différents logiciels métiers.

Comme pour la plupart des Opco, Uniformalion a par ailleurs pris en charge de nombreuses formations aux outils bureautiques. En revanche, moins d'une centaine de dossiers ont concerné des formations linguistiques.

Les trois régions ayant utilisé le plus ce dispositif en 2020 sont l'Île de France, les Pays de la Loire et Auvergne – Rhône-Alpes.



1.3.3.2 Les prestations de conseil en ressources humaines

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

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

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

Uniformalion s'est engagé auprès des DI(R)ECCTE pour mettre en place cette prestation RH renforcée pouvant être engagée jusqu'en décembre 2021. L'ensemble des conventionnements PCRH s'élève à un montant total de 2 630 630 €.

1.3.3.3 La VAE

Afin de faire face aux conséquences de la crise sanitaire, l'ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle disposait que les Opco étaient autorisés dérogatoirement à financer, en recourant aux fonds issus de l'alternance (et des contributions supplémentaires) les dépenses afférentes au parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE), depuis le positionnement jusqu'au jury et ce jusqu'au 31 décembre 2020 dans un premier temps. L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 a repoussé la date de fin de cette expérimentation au 30 juin 2021.

Les instances paritaires d'Uniformalion se sont saisies de cet aménagement car, si les démarches de VAE pouvaient déjà être financées par les fonds de la section financière dédiée au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés voire par ceux de la section financière dédiée à l'alternance dans le cadre de la ProA lorsqu'il existait un accord étendu, il permettait :

- ▶ D'aménager une voie d'accès aux salariés des entreprises de 50 salariés et plus ;
- ▶ De proposer une prise en charge plus globale de l'ensemble des coûts ;
- ▶ De libérer des fonds du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Par conséquent, le Conseil d'Administration a, dès le 16 juin 2020, validé la prise en charge au montant global forfaitaire de 3 000 € ne tenant pas compte des différentes étapes VAE (plafond montant forfaitaire inscrit dans l'ordonnance).

254 parcours VAE ont ainsi pu être financés en 2020, pour un montant d'engagement total de 511 K€.

1.4 Des impacts néanmoins sensibles

1.4.1 DES DÉPARTS EN FORMATION IMPACTÉS

La diminution des engagements constatée sur l'année 2020 par comparaison aux engagements de l'année 2019 est de l'ordre de moins 43%, soit une chute sans précédent des demandes de formation.

L'analyse qualitative de ces écarts permet de faire ressortir plusieurs éléments :

► **Des caractéristiques d'action qui ne varient pas entre 2019 et 2020**

- Peu de variation dans les caractéristiques des actions de formation (durée moyenne, coût moyen par stagiaire, part des titres RNCP ou diplôme, part des actions collectives),
- Peu de variation quant au profil des stagiaires (âge, CSP, sexe, niveau initial de formation),
- Le profil des adhérents qui ont recours au PDC-50 qui ne varie pas (branches, taille, régions).

► **Des engagements en forte baisse exclusivement en raison de la crise sanitaire**

- Une politique transversale sur-sollicitée au regard des besoins sociaux exacerbés par la crise sanitaire (médiation sociale +193%, lutte contre l'illettrisme +399%),
- Une baisse transversale de la dynamique d'engagement par axes, branches (même si elle a été plus forte sur les branches Animation, Alisfa et du Tourisme Social et Familial) et régions en raison surtout d'une politique d'entreprise très impactée par l'arrêt de l'activité et sa difficile reprise tout au long de l'année 2020. Si l'on considère le rythme d'engagements des dossiers en cumulé sur l'année, il reste régulier (même si les proportions entre 2019 et 2020 ne sont pas comparables). Toutefois, le rythme dans le 1^{er} trimestre 2020 est supérieur à celui de 2019, et marque un arrêt net début avril 2020, ce qui laisse penser que hors crise sanitaire, les engagements 2020 auraient pu être supérieurs à ceux de 2019 ou au moins équivalents.

Concernant l'offre de formation nationale transversale portée de longue date par l'Opco pour faciliter l'accès à la formation sur les thématiques les plus transverses au secteur de la Cohésion sociale, dès le début de cette crise, l'ensemble des équipes d'Uniformation s'est mobilisé pour trouver des solutions au maintien des inscriptions et départs en formations. Malgré les contraintes, Uniformation a maintenu un grand nombre de sessions initialement prévu en présentiel, grâce notamment à la capacité d'adaptation des prestataires de formation à transformer leurs modules présentiels en classes virtuelles. Dans cette situation économique et sociale, les demandes de formation ont malgré tout diminué. Par son action quotidienne, Uniformation s'est efforcé d'encourager ses adhérents à profiter de cette période pour continuer à développer les compétences de leurs salariés.

La conclusion qu'on peut tirer à partir de ces éléments est que l'année 2020 a été une année spéciale compte tenu de la crise sanitaire et qu'elle n'est pas représentative des besoins réels de formation de nos adhérents.

1.4.2 LES ACTIVITÉS RÉDUITES EN MATIÈRE DE QUALITÉ ET DE CONTRÔLE

L'activité de l'année écoulée a été fortement modifiée par la crise sanitaire. Le service Audit et Contrôle interne (SACI) a été moins mobilisé par des sollicitations externes, telles que les droits de communication, en provenance principalement des DIRECCTE (conformément à l'article L6362-1 du code du Travail), mais aussi de l'administration fiscale, de Pôle emploi ou des URSSAF. Par ailleurs, un certain nombre d'affaires qui devaient passer au tribunal, ont été déprogrammées.

On observe également une baisse importante des falsifications de lettres chèque révélées au cours de l'exercice. En effet, Uniformation a mis en œuvre une politique active, visant à favoriser et promouvoir les règlements par virement, ce qui a une incidence mécanique sur les falsifications de lettres chèques.

Ainsi, les règlements par virement, qui représentaient 36% des règlements émis en 2019, passent à 59% en 2020, de sorte que le règlement par virement devient largement majoritaire, et l'on peut anticiper qu'il continuera de croître en 2021.

Répartition du nombre de règlements	2019		2020	
	Nb de règlements	Part relative	Nb de règlements	Part relative
Lettres chèques	93 273	64%	32 103	41%
Virements	52 074	36%	46 175	59%
Total	145 347	100%	78 278	100%

L'activité du SACI s'est recentrée sur des investigations faisant suite à des signalements, notamment internes, et des actions d'identification de fraude, grâce aux outils en place qui n'ont cessé d'être améliorés. Ainsi, si l'activité a fléchi concernant certaines de ses missions, elle s'est renforcée sur d'autres.



Pour mémoire, le service Audit et Contrôle interne met en œuvre des actions de lutte contre la fraude. Il assure la centralisation des signalements de toutes origines, qu'il s'agisse, des équipes d'Uniformation, des services régionaux de contrôle au sein des DIRECCTE, des entreprises adhérentes, des stagiaires, des organismes de formation, voire des affaires parues dans la presse touchant nos secteurs d'activité. Le SACI exploite ces informations, afin de mieux cibler les contrôles sur pièces qu'il réalise.

Le service Audit et Contrôle interne mène également des actions de détection des fraudes. Pour cela il conçoit et utilise un certain nombre d'outils qui sont développés par le service Statistiques d'Uniformation. Ces requêtes informatiques permettent d'interroger le système d'information, de mettre en perspective les financements accordés, en volume ou en montant, le point d'entrée pouvant être l'adhérent, l'organisme de formation ou le stagiaire. Ces requêtes s'appuient sur un certain nombre de critères identifiés comme étant des critères de risques, issus notamment de l'observation des modes opératoires précédemment rencontrés.

La stratégie de contrôle mise en œuvre consiste à avoir une vision d'ensemble sur les dossiers financés pour un adhérent ou un organisme de formation, voire à croiser ces deux approches. Il ne s'agit plus de travailler sur un dossier ou une demande de règlement en particulier, mais d'avoir une approche de mise en perspective des différents dossiers de financement pour mettre en lumière d'éventuelles anomalies.

Certaines situations, sont traitées dans le cadre de demandes de remboursement, d'autres qui relèvent de la fraude font l'objet d'un dépôt de plainte auprès du Procureur de la République compétent. Le SACI assure le suivi de ces dossiers, répond aux réquisitions des enquêteurs, assure le suivi de l'exécution des jugements rendus.

Ces contrôles du SACI viennent en complément des contrôles réalisés par les responsables d'activité sur les opérations menées par leurs équipes, notamment des contrôles par échantillonnage sur les demandes en attente de règlement, et des contrôles menés par une cellule dite Pôle de contrôle de niveau 1. Cette cellule intervient notamment de manière quotidienne sur les lots de dossiers dématérialisés en attente de règlement, afin de réclamer copie des pièces justificatives, dans le but de vérifier leur existence et leur conformité, sur un échantillon constitué de 10% des demandes de règlement calculées quotidiennement.



Les actions d'identification de la fraude

ÉCHANTILLONS CIBLÉS

Le ciblage des échantillons est réalisé prioritairement sur la base des critères tels que :

- ▶ Le siège de l'organisme de formation ou de l'adhérent se situe dans une société de domiciliation.
- ▶ L'organisme de formation se trouve à la même adresse que l'adhérent.
- ▶ L'organisme de formation et l'adhérent ont des dirigeants communs ou liés.
- ▶ Les demandes de remboursement de l'adhérent sont en forte augmentation / le chiffre d'affaires réalisé par l'organisme de formation avec Uniformation est en forte augmentation.
- ▶ L'organisme de formation travaille avec un nombre très réduit d'adhérents, et toujours les mêmes.
- ▶ L'organisme de formation ou l'adhérent n'ont peu ou pas de trace sur le Web, pas de parution annuaire...
- ▶ La structure change régulièrement de raison sociale (tout en conservant le même SIREN) et/ou d'adresse.

CIRCULARISATION

Partant du constat que les dossiers frauduleux sont très souvent parfaitement réguliers, tout particulièrement lorsque la fraude porte sur des volumes importants, dès lors, la circularisation apparaît comme un moyen efficace pour identifier des irrégularités qui ne pourraient pas être détectées par un autre moyen.

La procédure de circularisation consiste à envoyer à chacun des acteurs de l'action de formation (organisme de formation/ employeur/stagiaire), les caractéristiques afférentes à la prise en charge assurée par Uniformation, et à leur demander de confirmer ces éléments par retour écrit.

Cela fonctionne particulièrement bien dès lors qu'il n'y a pas de collusion entre les acteurs, une des limites de la démarche étant la difficulté parfois à entrer en contact avec le stagiaire, lorsqu'aucune de ses coordonnées (mail, téléphone ou adresse postale) ne figure dans le dossier. Cela étant, la circularisation axée sur l'organisme de formation et l'adhérent, donne déjà de très bons résultats.



La qualité de la formation professionnelle

En 2020, une série de textes réglementaires et de décisions de France compétences a finalisé la mise en place de l'écosystème de la qualité de la formation professionnelle tel qu'il avait été dessiné par la loi Avenir professionnel.

Toutefois, une ordonnance du 1^{er} avril 2020 détaillant les mesures d'urgence face au COVID-19 en matière de formation professionnelle a reporté certaines échéances pour les organismes de formation, notamment celle de la certification qualité "Qualiopi" qui ne deviendra obligatoire qu'à partir du 1^{er} janvier 2022. La période de confinement a obligé Uniformation à mettre en attente la majorité des audits qualité programmés sur la période tout comme une partie du suivi des dossiers de signalement qualité en cours.

Par ailleurs, Uniformation participe à certaines instances de certificateurs et labellisateurs : l'organisme professionnel de certification et de qualification des entreprises de prestations de Services Intellectuels (ISQ), le label Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP).

L'ORGANISME PROFESSIONNEL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES INTELLECTUELS (ISQ)

Chaque mois, Uniformation participe au comité de certification de l'ISQ, ce dernier dresse la liste des nouveaux organismes de formation à certifier QUALIOPi, mais aussi les demandes initiales et demandes de renouvellement OPQF et OPQCM. Le Comité de Certification Qualiopi est en action depuis octobre 2019. La vocation du Comité est de délivrer la certification Qualiopi. Il fonctionne dans une composition tripartite et dans le respect des procédures de certification établies par le référentiel Qualiopi, le Comité prend ses décisions à partir du rapport établi par les auditeurs. Uniformation donne son avis concernant les nouveaux organismes de formation à certifier au Comité de certification.

LABEL ATELIER DE PÉDAGOGIE PERSONNALISÉE (APP)

Uniformation participe également à la Commission Nationale de Labellisation (CNL) du label APP. C'est l'instance garante de l'attribution du label pour une durée de trois ans. Elle prend ses décisions sur la base des évaluations réalisées par Afnor Certification. La CNL est composée de trois collèges qui réunissent respectivement des représentants de partenaires du monde de la formation dont Uniformation fait partie, des personnes qualifiées reconnues pour leur expertise et des représentants des APP eux-mêmes. Elle compte au total dix-huit membres. Uniformation participe à l'analyse éclairée de l'activité de l'organisme candidat pour évaluer la mise en œuvre de la démarche APP.



2

l'alternance au cœur de l'activité

2.1 Le démarrage au-delà de toute prévision de l'apprentissage

2.1.1 UNE DÉLICATE REPRISE DES STOCKS

Des collaborateurs d'Uniformation (couple Métier/DSI) ont participé à toutes les réunions initiées par la DGEFP sur cette thématique qui se sont tenues depuis le 3^{ème} trimestre 2019 afin de pouvoir réagir au plus vite sur ce sujet pour lesquels les arbitrages se sont égrenés au fil de l'eau.

Les dossiers repris ont été identifiés à l'issue de multiples itérations extrêmement laborieuses pilotées avec bienveillance par la DGEFP. Les dossiers incorporés dans le système de gestion d'Uniformation se sont révélés de très faible qualité (données manquantes, tronquées ou erronées).

À titre d'illustration, est détaillé ci-contre l'une des nombreuses difficultés rencontrées. Elles peuvent certes paraître isolément anecdotiques mais leur accumulation a produit lenteur et tensions entre CFA, employeur et Uniformation.

Plus de 75% des lignes ont dû faire l'objet de redressement mais Uniformation a tenu l'objectif d'adresser aux CFA l'essentiel des factures pro-forma dès le 6 janvier 2020 (ce premier envoi a été par la suite complété à la marge des factures pro-forma issues des dernières itérations). Uniformation a opté pour émettre une facture pro-forma pour chaque contrat d'apprentissage à l'exception de 3 CFA pour lesquels il avait été convenu – du fait d'une volumétrie significative - d'émettre une pro-forma globale intégrant l'ensemble des contrats à reprendre. Toutes ces factures ont été adressées par courrier, des copies étant le cas échéant envoyées par courriel notamment vers les CFA du supérieur qui ont fréquemment semblé ne pas recevoir aisément le courrier postal qui leur était destiné.

À la marge, quelques dossiers ont été transférés vers d'autres Opco ou reçus d'autres Opco quand il s'avérait que l'Opco initialement identifié comme financeur ne devait pas l'être en définitive.

Comme évoqué plus haut, peu de CFA présentaient des volumétries de contrats Stock significatives avec Uniformation. Dès lors, il n'a pas paru pertinent de se déplacer chez les CFA pour résoudre sur site les questions afférentes à la reprise des stocks. En revanche, pour les plus importants, des contacts ont été rapidement identifiés et les difficultés ont été soldées par échange de mails.

Concomitamment, Uniformation a dû créer l'ensemble de son référentiel CFA puisque ces prestataires n'étaient précédemment pas en relation avec nos services. Cette opération s'est révélée parfois plus complexe qu'anticipée du fait du mouvement de restructuration des CFA qui est intervenu sur la même période (avec une incidence forte sur les numéros d'UA). Cela a notamment permis de collecter l'ensemble des coordonnées bancaires des CFA, éléments indispensables pour des paiements diligents des factures.

À ce jour, le chantier de la reprise de stock est quasiment finalisé par Uniformation, même si très ponctuellement des CFA prennent encore

(1) HCR = hors conventionnement régional

UN IRRITANT PARMIS D'AUTRES

Les fichiers transmis par la DGEFP comportaient, sans les différencier, à la fois :

- des contrats d'apprentissage conclus dans le cadre de conventions régionales (dits SCR) qui étaient bien à intégrer informatiquement dans les SI des Opco et
- des contrats d'apprentissage conclus à compter de 2019 hors conventionnement régional dits HCR (1) qu'il ne fallait pas intégrer informatiquement sauf à générer des doublons puisqu'ils étaient créés par les Opco au moment de leur instruction pour prise en charge.

Les services techniques d'Uniformation devaient donc vérifier systématiquement qu'un dossier HCR n'existait pas déjà dans notre SI avant de procéder à l'import du fichier issu d'Ari@ne.

Dans les faits, les entreprises et les CFA n'ayant pas immédiatement intégré l'obligation qui leur était désormais faite d'adresser aux Opco directement tout contrat HCR pour obtenir une prise en charge, ceux-ci sont très souvent parvenus après l'intégration dans le SI d'Uniformation des fichiers les contenant. Ils ont donc été traités initialement comme des contrats SCR et ont fait l'objet d'une prise en charge selon les modalités applicables aux contrats SCR. Chacun d'entre eux a donc dû faire l'objet d'une intervention non-automatisable pour reprendre le dossier et le réengager en appliquant cette fois les modalités propres aux contrats HCR.

contact à ce sujet mais il est ici question au total de quelques dizaines de dossiers (2). Pour ce faire, Uniformation s'est en particulier appuyé sur les recensements produits par les réseaux de CFA dans le cadre du groupe de travail « Apurement des stocks » du Comité technique apprentissage inter-Opco CFA (Cf. 3.4.1) même si ceux-ci se sont parfois relevés à l'usage imparfaits.

En définitive, cette reprise de stock aura été un exercice particulièrement laborieux, chronophage, générateur de fortes tensions avec certains CFA et surtout, il aura occasionné un engorgement des services qui aura eu pour conséquence d'entacher la fluidité de traitement des contrats signés en 2020 et même en 2021.

(12) Il s'avère en particulier que des contrats Stock n'ont pas été transmis à Uniformation lors des itérations car la DGEFP avait systématiquement expurgé de ses fichiers, les contrats d'apprentissage typés « Autres employeurs publics » (codés « 29 » sur les CERFA) alors que certaines entreprises relevant d'Uniformation avaient utilisé cette typologie (notamment les Office publics de l'habitat).

2.1.2 UNE OFFRE DE SERVICE MULTI-FACETTE

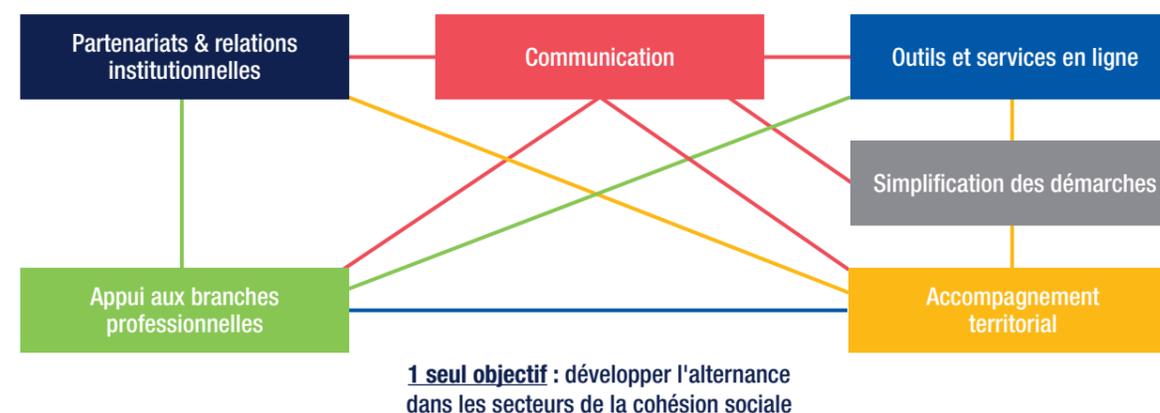
Dans la continuité des travaux engagés à la suite de la réforme en 2019, l'année 2020 aura été marquée par le développement de nouveaux outils et services permettant l'accompagnement des recrutements en alternance mais aussi par la structuration de l'offre de services dédiée à l'alternance.

Une offre de services qui se veut multidimensionnelle puisqu'elle revêt des enjeux de :

- ▶ Conseil, accompagnement et outillage des employeurs d'alternants et de nos adhérents,
- ▶ Appui des branches professionnelles dans leur travaux sur l'alternance et dans la structuration de leurs politiques de développement,
- ▶ Communication multi-cibles,
- ▶ Relations institutionnelles et développement de partenariats tant au niveau national que régional,
- ▶ Simplification des démarches administratives,

Les différents axes de l'offre de services alternance ne sont évidemment pas déconnectés les uns des autres mais s'articulent et se nourrissent les uns avec les autres pour concourir à un objectif commun et partagé par tous les services Uniformation ; celui du développement de l'alternance dans les secteurs de la Cohésion Sociale.

UN PLAN D' ACTIONS ET UNE OFFRE DE SERVICES MULTIDIMENSIONNELS



Des exemples concrets de réalisations, de services mis en place ou d'outils développés sur ces différents axes :

► **Relations institutionnelles**

- Participation à des groupes de travail nationaux (France compétences sur le process de détermination des niveaux de prise en charge, rénovation de certifications, ...) et régionaux (SPRO, DIRECCTE, Pôle emploi, Carif-Oref),
- Déploiement de conventions d'objectifs et de moyens en région,
- Participation à des travaux de co-construction grands réseaux CFA/Opco pour une dynamique et fluidification des process.

► **Développement de partenariats**

- Actions en direction des CFA et réseaux CFA nationaux et territoriaux,
- Participation à des événements, webinaires, webconférences de partenaires (APEC, FACE, Pôle emploi, Agefiph, Fédération des GEIQ).

► **Appuis aux branches professionnelles**

- Appui à la structuration de la politique alternance et à sa diffusion,
- Articulation des différents dispositifs Alternance,
- Accompagnement et conseil pour la rédaction des accords relatifs à l'Alternance,
- Appui dans la définition des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, articulation/relais auprès de France compétences,
- Intervention au sein de groupes de travail, CPNEF, ...,
- Relais des orientations et dispositions conventionnelles auprès des partenaires, opérateurs pédagogiques et collectivités territoriales,
- Diffusion des travaux et productions relatifs à la promotion/valorisation des métiers.

► **Accompagnement territorial**

- Mise en place de référents Alternance dans chaque délégation régionale dès le second semestre 2019 permettant une fluidification des échanges et facilitant la circulation de l'information, le renforcement de l'accompagnement des adhérents et le lien avec les partenaires régionaux,
- Développement de POEC en amont de l'alternance.

► **Communication**

- Une forte campagne de communication dans le cadre de la promotion de l'Alternance (une charte graphique spécifique, des dépliants « préjugés/solutions », des publications sur les réseaux sociaux, communiqués de presse, vidéos tutos).



- Participation à des salons de recrutement en Alternance nationaux (« jeunes d'avenirs ») et régionaux

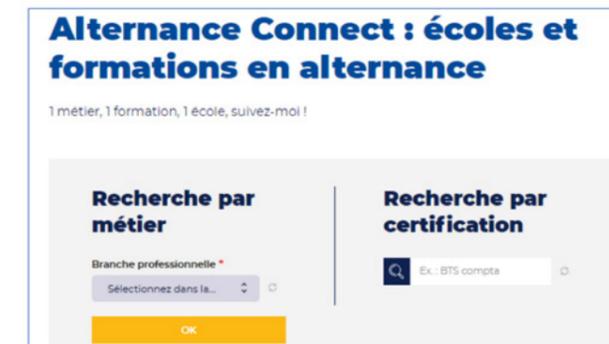
► **Outils et services en ligne**

- **Le comparateur de coûts** pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage proposé par Uniformation dès début 2020 tenant compte :

- > De toutes les dispositions conventionnelles des branches de la cohésion sociale sur les rémunérations,
- > De toutes les aides existantes pour le recrutement d'alternants,
- > Des coûts de formation et des prises en charge applicables sur les deux contrats,
- > De toutes les dispositions annexes le cas échéant (ex. AEFT/AEFMA).



- **Alternance connect'** : outil permettant d'identifier la formation et l'établissement qui la dispense avec une entrée métier. Cet outil connaîtra une évolution en 2021 pour améliorer les résultats de recherche sur la cartographie de la formation.



- **Les formations de tuteurs ou maîtres d'apprentissage** en ligne à distance dans le cadre de l'offre de formations transversale d'Uniformation.

- **Le guide alternance** : fiches didactiques et méthodologiques à destination des employeurs et des tuteurs, pour l'accompagnement d'un alternant tout au long de son parcours de formation en entreprise

Des travaux entamés en 2020 permettront dans le courant de l'année 2021 de compléter ce panel d'outils en ligne avec des **modules de génération et de diffusion des offres d'emploi**.



► **Simplification des démarches administratives :**

La mise à disposition d'un **espace web dédié aux CFA** « WebCFA » pour la gestion de leur contrat d'apprentissage en septembre 2020, a grandement fluidifié les échanges avec les CFA qui ont eu la possibilité de transmettre des factures pour des contrats engagés ou des nouveaux CERFA à instruire.

Des développements sont envisagés en 2021 pour renforcer l'ergonomie et les fonctionnalités de cet outil de gestion.

2.1.3 DES RÉSULTATS IMPRESSIONNANTS

Au total, ce ne sont pas moins de 7.339 contrats d'apprentissage qui ont été engagés en 2020 (contre 192 en 2019) pour un engagement total de 70.528 K€ (contre 2.151 K€ en 2019), soit un coût moyen de 9.610 € (11.201 € en 2019).

	Nombre	Engagement (K€)
Contrats conclus au cours de l'année	3 282	36.857
Contrats sous conventions régionale repris au 1 ^{er} janvier 2020	3 341	25.996
Contrats conclus hors convention régionale en 2019	716	7.675

S'agissant des contrats conclus au cours de l'année, les chiffres ci-dessus ne reflètent que très imparfaitement le dynamisme de ce dispositif. En effet, ils ne comprennent pas les très nombreux contrats d'apprentissage qui n'ont pas pu être engagés avant le 31 décembre 2020 du fait d'une part des inexactitudes ou incomplétudes qui entachaient quasiment un dossier transmis sur deux et d'autre part de la volumétrie reçue qui a dépassé toutes les attentes.

Ainsi, indépendamment de la date d'engagement, ce sont plus de 8500 contrats d'apprentissage qui ont été en 2020 dans le champ d'intervention d'Uniformation, soit une croissance de plus de 210%.

Les branches Éclat, Alisfa, Mutualité et Aide à domicile regroupent plus de la moitié des contrats.

Ce sont près de 3.403.000 heures de formation qui ont été financées en 2020.

Pour les seuls contrats engagés en 2020, la ventilation par taille d'adhérents est la suivante :

	moins de 11	de 11 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 249	de 250 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus
Nombre	1 349	724	919	1 415	220	1 161	930	621
	18%	10%	13%	19%	3%	16%	13%	8%
Engagement	12.308	6.601	8.585	13.267	2.294	11.216	9.542	6.715
	17%	9%	12%	19%	3%	16%	14%	10%

67% des bénéficiaires de contrat d'apprentissage sont des femmes et la moitié est âgée de 21 et 25 ans.

Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans
346	2 633	3 683	677
5%	36%	50%	9%

74% des contrats visent l'obtention d'un diplôme d'Etat et 26% des contrats visent un titre ou un diplôme homologué. Le TOP 10 des certifications visées est le suivant :

ACCOMPAGNANT EDUCATIF PETITE ENFANCE (CAP)
SPÉCIALITE LOISIRS TOUS PUBLICS (BP JEPS)
GESTION DE LA PME (BTS)
CERTIFICAT PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL (BTS)
PROFESSIONS IMMOBILIÈRES (BTS)
NÉGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)
ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES (TP)
ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS (DIPLOME D'ETAT)
SPÉCIALITÉ ACTIVITÉS PHYSIQUES POUR TOUS (BP JEPS)

2.2 Un contrat de professionnalisation en net retrait

Si, en 2020, le contrat d'apprentissage s'est donc fortement développé, le recours au contrat de professionnalisation s'est en revanche très fortement contracté. Il est même probable que le retrait aurait été encore plus accentué si les modalités de prise en charge définies par le Conseil d'Administration n'avaient pas été rehaussées à la mi-année (Cf. point 1.1.2.4).

Ainsi, si en 2019, 4.567 contrats de professionnalisation avaient été engagés, seulement 3.225 l'ont été en 2020 soit une baisse de 29%. Cette baisse est toutefois bien moindre que celle constatée nationalement qui atteint 48% selon la DARES. L'engagement total atteint 30.447 K€ (contre 36.141 K€ en 2019), soit un coût moyen de 9.441 € (contre 7.914 € en 2019).

Ces contrats se ventilent comme suit :

	Nombre	Engagement (K€)
Contrat de professionnalisation Jeunes	1 500	14.761
Contrat de professionnalisation Adultes	913	8.739
Contrat de professionnalisation Publics prioritaires	812	6.948

En terme de durée, les contrats ont une durée moyenne d'un peu plus de 600 heures, un total de presque 1.937.000 heures de formation ayant été financé.

	Nombre total d'heures stagiaires financées	Nombre moyen d'heures prises en charge par action
Contrat de professionnalisation Jeunes	935.320	624
Contrat de professionnalisation Adultes	561.787	615
Contrat de professionnalisation Publics prioritaire.	439.717	542

L'écrasante majorité des contrats de professionnalisation (93%, soit 2.991) sont des CDD et près de trois contrats sur quatre sont signés chez un adhérent de 50 salariés et plus.

	moins de 11	de 11 à 49	de 50 à 249	250 et plus
Nombre de contrats	371	531	658	1 665
%	12%	16%	20%	52%

74% des bénéficiaires de contrat de professionnalisation sont des femmes et les deux tiers ont entre 18 et 29 ans.

	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 50 ans	51 ans et plus
Nombre de contrats	20	434	1270	383	368	466	167	117
%	1%	13%	39%	12%	11%	14%	5%	4%

72% des contrats visent l'obtention d'un titre ou d'un diplôme homologué, 18% un diplôme d'Etat et 9% une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective. Le TOP 10 des certifications visées est le suivant :

TP ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES (ADVF) NIVEAU 3
CQP GESTIONNAIRE CONSEIL
CQP CONSEILLER OFFRE DE SERVICES
DIPLÔME D'ÉTAT D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL (AES)
TFP ASSISTANT DENTAIRE NIVEAU 4
TFP / TP MARKETING COMMUNICATION NIVEAU 7
BTS PROFESSIONS IMMOBILIÈRES
TFP / TP ADMINISTRATION DES ENTREPRISES NIVEAU 7
TFP / TP MARKETING COMMUNICATION NIVEAU 6
TFP / TP INFORMATIQUE NIVEAU 6

2.3 Une ProA en recherche de stabilité

2.3.1 UN CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE MOUVANT

Dès 2019, par la parution de l'ordonnance « coquilles » du 21 août, les règles d'accès au dispositif de la ProA inscrites dans la loi du 5 septembre 2018, ont fortement impacté les départs en formation, voire abouti à l'impossibilité, pour les entreprises et leurs salariés, d'utiliser ce dispositif. Celui-ci portait l'ambition de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

En effet, l'ordonnance « coquilles » dispose que ce dispositif n'est accessible que lorsqu'un accord de branche est conclu et étendu. Ainsi, il détermine les certifications professionnelles retenues par les partenaires sociaux au vu des constats ou anticipation de « forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences ».

Le Conseil d'Administration avait alors alerté le Ministre du Travail, M^{me} Muriel PENICAUD, dès octobre 2019 sur le hiatus qui existait entre l'esprit porté par la loi et les rigidités induites par l'ordonnance mais également sur la durée de rédaction puis d'extension d'un accord de branche.

Les doutes transmis à la Ministre se sont avérés vérifiés puisque les critères imposés, ont rendu impossible les départs en formation dans le cadre de ce dispositif. En effet, les accords rédigés par les branches professionnelles soumises à extension ont été rejetés, confirmant ainsi que les critères cumulatifs régissant l'examen des listes de certification retenues n'étaient pas adaptés aux besoins des secteurs professionnels relevant du champ d'Uniformation.

Fort de ce constat, le Conseil d'Administration a interpellé, en juillet 2020, la nouvelle Ministre du travail sur cette situation et demandé que les mesures législatives et réglementaires dans le cadre de l'élaboration du plan d'adaptation de la politique des compétences mis en œuvre par l'Etat, intègrent une profonde revisite des critères d'examen des listes des certifications établies par les partenaires sociaux des branches professionnelles et notamment leur élargissement.

2.3.2 LES ACCORDS DE BRANCHE

Comme sur d'autres sujets, l'appui aux branches professionnelles dans la rédaction des accords de branche en vue de leur extension, notamment au regard des enjeux d'obsolescence des compétences ou de mutation de l'activité, a été variable d'une branche à l'autre.

Dans le cadre de l'accompagnement des branches professionnelles, les services techniques d'Uniformation ont :

- ▶ Fourni des analyses de pratiques formatives sur la période de professionnalisation à visée certifiante et pour les publics ciblés dans le cadre de la ProA,
- ▶ Produit des notes de cadrages pour expliciter les attendus de l'ordonnance 2019,
- ▶ Pu apporter leur expertise lors de groupes de travail paritaires spécifiques à la rédaction des accords ou à l'établissement des listes de certifications,
- ▶ Relu les projets d'accords sur sollicitation des CPNEF.

Certains accords ont été signés dès fin 2019, face au rejet d'extension, les partenaires sociaux ont mis leurs accords en conformité. Ce n'est que début novembre 2020 que des premiers textes ont été étendus sur la ProA (Alisfa, ESH et TSF). Fin 2020, ces trois branches ont été rejointes par la Mutualité et les OPH.

Par la suite, trois accords ProA ont été étendus au début de l'année 2021 : RGSS, Aide à domicile et Eclat.

2.3.3 UNE VOLUMÉTRIE TRÈS MODESTE

La tardiveté d'extension des accords en 2020 a abouti à un très faible recours du dispositif. Pour rappel, sans accord étendu, la mobilisation de la ProA par une entreprise n'est possible que pour des parcours de formation menant aux certificats CléA et CléA numérique.

Ainsi au 31 décembre 2020, seuls 7 salariés ont vu un dossier engagé sur l'année pour un total de 832 heures de formation et 7 K€. Pour mémoire, en 2019, 87 dossiers avaient été engagés pour 562 K€.



Uniformation au cœur de l'écosystème Emploi - Formation Partenariats et cofinancements

3.1 Le maintien à haut niveau des cofinancements structurants

3.1.1 LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES DE L'IAE (PIC IAE)

Uniformation finance les parcours de formation des salariés de plusieurs secteurs recourant aux contrats aidés et plus particulièrement aux CDDI/CDDU.

Ces contrats sont conventionnés entre les DIRECCTE(s) et les structures agréées présentes dans l'ensemble des branches et secteurs professionnels.

Uniformation, au travers, principalement des branches des Régies de Quartier (RQ) et des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), mais également parmi l'ensemble des branches couvertes dans une moindre mesure, rassemble environ 1500 structures de l'IAE pour 3800 recensées par la DGEFP, soit près de 40 % des SIAE.

À ce titre, il œuvre à la montée en compétences, la qualification et la professionnalisation de ces bénéficiaires.

Depuis 2018, Uniformation bénéficie d'un financement spécifique pour la formation des salariés en parcours d'insertion (CDDI et CDDU) des structures conventionnées au titre de l'insertion par l'activité économique de l'ensemble du territoire national (ACI, EI, AI, ETTI), sur les fonds du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) via un EDEC signé en juin 2018.

Il s'agit, via le PIC, d'impulser une dynamique partenariale nouvelle pour l'IAE afin d'assurer une mobilisation collective nationale et régionale autour de la formation des salariés de l'IAE. Les objectifs partagés sur les actions de formation doivent concourir aux sorties dynamiques et positives, en lien avec les besoins en compétences des territoires, les besoins économiques et l'élargissement des procédures de recrutement aux viviers de personnes en parcours d'insertion notamment sur les offres d'emploi non pourvues.

L'année 2020 couvre en fait deux conventions :

- ▶ Une convention 2019 couvrant les actions engagées en 2019 et pouvant se dérouler du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2020
- ▶ Une convention 2020 couvrant les actions engagées en 2020 et pouvant se dérouler du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021

CONVENTION 2019

Le montant global de l'enveloppe allouée (hors frais de gestion) au titre de l'année 2019 pour la mise en œuvre de l'EDEC PIC IAE était de 40.200 K€ dont 36.180 K€ de part Etat et 4.020 K€ issus des contributions légales moins de 50 salariés, conventionnelles et volontaires.

	Adhérents	Dossiers	Stagiaires	Durée de formation en heure		Coût moyen par stagiaire		Total
				Totale	Moyenne	Global	Horaire	
Engagement	1 216	11 467	36 124	2 581 604	71,5	1 101 €	15,39 €	39 779 990 €
Règlements	1 103	8 717	26 705	1 480 718	55,4	850 €	15,34 €	22 716 900 €

Si le taux d'engagements était excellent, le taux de règlement s'est révélé faible (57%) comparé à la convention 2018 (82%).

Il est important de mentionner le contexte de crise sanitaire qui a eu des impacts importants sur la réalisation des formations engagées.

Pour rappel, même si le projet couvre l'exercice 2019 avec des engagements du 01/01/2019 au 31/12/2019, les formations pouvaient se dérouler jusqu'au 30 juin 2020. Aussi, au regard des chiffres ci-dessus présentés, les constatations suivantes peuvent être faites :

- ▶ Parmi les formations terminées sur l'année 2019, 83% ont fait l'objet de règlements,
- ▶ Parmi les formations maintenues se déroulant sur le premier trimestre 2020, seuls 64% des règlements ont été effectués,
- ▶ Un pic important d'annulation des formations de mars 2020 à juin 2020 correspondant à la période du confinement et de fait, une baisse des demandes de remboursement par les structures. (Pour information, et après échange avec les réseaux et branches, 80 % des structures ont cessé leur activité durant cette période),
- ▶ Les annulations de formation ont concerné 9 968 stagiaires sur le premier semestre 2020.

CONVENTION 2020

La maquette financière 2020 s'établit de la manière suivante (EBE = Entreprise à But d'Emploi) :

Financement	Cofinancement	PIC	Total
Enveloppe 100% PIC EBE	0 €	1 000 000 €	1 000 000 €
Cofi branche ACI/RQ	800 000 €	1 866 666 €	2 666 666 €
Enveloppe 100% PIC hors EBE	0€	34 633 334 €	34 633 334 €
Total	800 000 €	37 500 000 €	38 300 000 €

La mutualisation des fonds non mobilisés sur les deux axes en septembre 2020, a permis de garantir le financement de l'ensemble des besoins en formation exprimés par les SIAE jusqu'au 31/12/2020.

Ainsi, en 2020 sur une **capacité financière totale de 38,8M€, Uniformation aura géré 38,330 M€ d'engagements et consommé 98,7% des fonds alloués par le PIC IAE** (dotation Etat et cofinancement des Branches professionnelles).

Le cofinancement du PIC par les fonds des branches professionnelles ACI et RQ représente 2,10% de la somme totale engagée et a permis la prise en charge à un taux plus avantageux (39€/h/stagiaire) des coûts pédagogiques et frais annexes des formations CACES, PERMIS/FIMO et les évaluations pré/ post CléA.

SYNTHÈSE DU BILAN

Présentation générale des engagements 2020 par rapport à 2019 :

Années	Nbre de structures	Nbre de dossiers	Nbre de stagiaires	Volume horaire des formations engagées		Coût moyen par stagiaire		Engagement	Règlement
				Total	Moyen	Global	Horaire		
2019	1 216	11 467	36 124	2 581 604 h	71,5 h	1 101 €	15,39 €	39 779 990 €	22 716 900 €
2020	1 244	11 659	34 326	2 675 059 h	78 h	1 117 €	14,32 €	38 330 404 €	12 740 548 €

Sur un engagement total de 38.330 K€, la part Dotation Etat est de 37.503 K€ et la part Cofinancement Branches de 827 K€. Les coûts pédagogiques représentent 90% des sommes engagées, la rémunération 8% et les frais annexes 2%.

CLASSEMENT DES 10 FORMATIONS LES PLUS FINANCÉES

CQP SALARIÉ POLYVALENT	4 996 200 €
COMPETENCES CLES/SAVOIRS DE BASE/ SOCLE	2 728 913 €
CACES	1 811 778 €
FLE	1 564 113 €
TITRE PRO MACON DU BATI ANCIEN	1 276 648 €
SST	865 722 €
PERMIS B	627 732 €
ILLETRISME/ ALPHABETISATION	429 740 €
PARCOURS COMPLET DE BREVET DE MONITEUR DE FOOTBALL	427 530 €
INTEGRATION ET DEVELOPPEMENT WEB	413 516 €

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF SPÉCIFIQUE

La gestion de la convention 2020 (fin de réalisation des actions au 30 juin 2021 pour une remise de bilan final le 30 septembre 2021) implique une démarche spécifique auprès des adhérents afin de fluidifier le traitement des règlements tout en long de l'année et ainsi éviter l'embouteillage de fin de projet lors de la période estivale.

Ainsi la plateforme d'appels et les délégations régionales ont mis en place un système de relance individualisé auprès de chaque adhérent pour les accompagner dans la saisie et la complétude de leurs dossiers de règlement.

Toutes les équipes régionales ainsi que la plateforme d'appels se mobiliseront jusqu'en juillet 2021 pour accompagner les adhérents concernés.

3.1.2 LA CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE (CNSA)

Comme depuis plus de 10 ans, la CNSA s'est engagée aux côtés des branches Familles Rurales et celle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile 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 Uniformalion.

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 :

- ▶ 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,
- ▶ La mise en œuvre d'actions de formation de professionnalisation. Ces formations consistent à favoriser l'adaptation des pratiques des professionnels du secteur de l'aide à domicile et à renforcer la qualité d'accompagnement des personnes fragilisées,
- ▶ La mise en œuvre d'actions de formations 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 décroisement et de complémentarité entre le secteur de l'aide à domicile, du soin et du médico-social, notamment en lien avec les différents plans nationaux.

En parallèle aux conventions conclues avec les deux branches professionnelles citées plus haut, la CNSA soutient également, dans un troisième volet, le développement des recrutements par l'alternance dans le cadre de GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) permettant de répondre, pour une partie, aux besoins en qualification du secteur tout en accompagnant professionnellement et socialement des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.



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

2020 étant une année de crise sanitaire, les structures de la branche ont pu néanmoins maintenir leur activité en grande majorité. Toutefois, beaucoup de formations ont dû être soit annulées, soit reportées sur 2021, ne pouvant pas être proposées en présentiel dans les conditions requises des gestes barrières, mais également faute de personnel pouvant remplacer les intervenants à domicile en formation - face à une crise du recrutement sans précédent sur le secteur depuis plusieurs années.

Néanmoins les employeurs de la branche ont pu maintenir, dans la mesure du possible, une réponse aux besoins de professionnaliser, comme de certifier, leurs salariés pour garantir une qualité des prestations à domicile, de plus en plus exigeantes en compétences. Par ailleurs, les employeurs ont pu saisir l'opportunité de favoriser le développement et la mise en œuvre de formations à distance pour l'acquisition de certaines compétences le permettant.

Les chiffres clés des réalisations 2020 dans le cadre de cette convention :

- ▶ **36 737 stagiaires** : 5,1 % pour des formations certifiantes et 94,9 % pour des formations professionnalisantes
- ▶ **606 541 heures de formation** : 25,8 % pour des formations certifiantes et 74,2 % pour des formations professionnalisantes
- ▶ **Pour un montant total de 19 309 559 €** : 20,9 % pour des formations certifiantes et 79,1 % pour des formations professionnalisantes :
 - 57,4% de fonds de la CNSA (contre 55 % en 2019)
 - 41 % de fonds conventionnels
 - 1,6 % de fonds régionaux, toujours en baisse (pour 3 Directes et 2 conseils régionaux sur uniquement 4 régions)

COMPARATIF AVEC L'ANNÉE 2019

	2019	2020	
Nombre de stagiaires	50 049	36 737	-26.6 %
Nombre d'heures de formation	885 330	606 541	-31.5 %
Montant global des projets (K€)	26 681	19 310	-27.6 %

Les certifications visées pour les intervenants à domicile en 2020 sont celles cœur de métier pour la branche, comme chaque année :

Actions certifiantes pour les intervenants	Nombre de personnes	%
Assistant de Vie aux Familles (ADVF)	618	40,4 %
Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social (DE AES)	782	51,1 %
Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant (DE AS)	32	2,1 %
Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DE TISF)	97	6,4 %
TOTAL	1 529	100 %



Convention relative à la branche des familles rurales

Suite à l'arrivée de la Branche Familles Rurales au sein d'Uniformation en avril 2019, la convention initiale entre Familles Rurales/FAFSEA/CNSA a été reprise par Uniformation en fin d'année.

Une nouvelle convention a été négociée et signée entre Familles Rurales, la CNSA et Uniformation pour 2020 et 2021.

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

2020 a été une année très spécifique de crise sanitaire. Les associations Familles Rurales ont été à l'arrêt total ou partiel pendant les différentes périodes de confinement, puis une offre de formation à distance pour répondre aux besoins de professionnalisation des personnels concernés s'est mise en place progressivement en fin d'année 2020.

Les chiffres clés des réalisations 2020 dans le cadre de cette convention :

- ▶ **240 stagiaires** pour des formations professionnalisantes pour 73% pour les intervenants et 27% pour le personnel encadrant,
- ▶ **3 556 heures de formation** réalisées, dont 79 % des heures de formation au bénéfice des intervenants et 21% des heures de formation au bénéfice des encadrants,
- ▶ **Pour un montant total de 128 557 €** avec la participation à hauteur de 50% de la CNSA et 50% de fonds conventionnels Familles rurales.



Convention relative aux GEIQ

La CNSA accorde une enveloppe de 2M€/an pour le financement des heures d'accompagnement social et professionnel des contrats de professionnalisation engagés par un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sur les certifications suivantes :

- | | | |
|----------------------|-------|--|
| ▶ ADVF : | 220 h |] d'accompagnement social et professionnel |
| ▶ DE AES : | 250 h | |
| ▶ DE TISF et DE AS : | 300 h | |

En 2020, les GEIQ ont rencontré les mêmes problèmes de « recrutement » que les associations et n'ont pas pu faire le nombre de parcours prévus – de même les organismes de formation n'étaient pas tous prêts pour respecter les gestes barrières requis.

611 contrats de professionnalisation étaient prévus pour 2020 et seulement 346 contrats de professionnalisation ont été engagés sur 2020.

3.2 Pôle emploi, partenaire des Préparations opérationnelles à l'emploi (POE)

Uniformation intervient largement sur la formation des demandeurs d'emploi, leur insertion en emploi et la sécurisation de leurs parcours professionnels. Un partenariat entre Uniformation et Pôle emploi existe depuis 2011 et avait été formalisé par la contractualisation d'une convention-cadre nationale pour le placement, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d'emploi.



Les Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, sur sollicitation de Pôle emploi et de la DGEFP auprès de l'ensemble des Opco en avril puis en septembre, Uniformation a pu participer à plusieurs groupes de travail afin d'identifier les métiers et secteurs les plus impactés par la crise sanitaire et nécessitant une mobilisation accrue du dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi.

Ainsi, au-delà des POEC mises en œuvre tout au long de l'année, mais dont la réalisation a été elle aussi impactée par l'arrêt brutal des activités dès mars 2020, des échanges d'informations portant sur le repérage des métiers prioritaires qui recrutent ont été menés tant au niveau national que régional. Les délégations régionales d'Uniformation et les délégations régionales de Pôle emploi sont régulièrement amenées à se rencontrer lors de réunions d'information collectives, pour identifier les besoins des secteurs et pour élaborer les conventions de mise en œuvre des POEC selon les priorités ou métiers en tension de recrutement identifiés par territoires.

Concernant la mise en œuvre des POEC sur l'année 2020, malgré un contexte pressant sur la formation des demandeurs d'emploi et leur insertion dans l'emploi, sur les 83 POEC programmées, seules 35 pour 501 demandeurs d'emploi ont pu être mises concrètement en œuvre, du fait de conditions d'accueil de publics en formation complexes à organiser (évolution des protocoles sanitaires) et de formations qui ne peuvent se dérouler à distance car portant sur des métiers nécessitant des plateformes de simulation (par exemple de manutention de personnes en perte d'autonomie pour les métiers de l'aide à domicile).



Expérimentation « Opco tiers de confiance » sur les Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI)

Un projet expérimental « Opco Tiers de confiance » sur la Préparation opérationnelle individuelle à l'emploi a été lancé en octobre 2020 et se poursuit en 2021 pour mettre en place un processus opérationnel et partenarial permettant aux Opco d'engager des POEI au plus près du besoin des entreprises pour le compte des Directions régionales de Pôle emploi dans le cadre :

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

En 2020, la Délégation Hauts-de-France, partie prenante de l'expérimentation, a ainsi pu engager 24 POEI.

FOCUS SUR UNE EXPÉRIENCE D'ENTREPRISE AYANT MOBILISÉ LA POEI TIERS DE CONFIANCE

Suite aux problèmes de recrutement de l'Entraide Familiale et à la possibilité offerte à Uniformation de proposer des POEI Tiers de confiance, la délégation régionale Hauts-de-France a mis en œuvre l'accompagnement nécessaire à la mise en place d'une opération visant le recrutement de plusieurs salariés. L'objectif était de former 6 demandeurs d'emploi au métier d'intervenante à domicile.

La formation décomposée en 14 modules a été adaptée aux besoins de l'adhérent, ce dernier a pu travailler le contenu avec l'organisme de formation. Le dispositif a été apprécié et a donné de bons résultats. Les 6 demandeurs d'emploi se sont vu proposer 6 contrats de travail de 12 mois minimum et une formation de 399 heures dont 70 heures de stage pratique. La communication autour de ce projet a permis de sensibiliser les employeurs de l'Aide à domicile de l'Ouest de la Somme aux enjeux et possibilités qu'offrent la POEI.

3.3 Uniformation, naturellement aux côtés des Régions

3.3.1 UNE IMPLANTATION SUR LE TERRITOIRE RÉAFFIRMÉE

Uniformation, avec 13 délégations régionales et 30 implantations régionales, au 31 décembre 2020, c'est 130 collaborateurs pour assurer un service de proximité assurant un service de qualité homogène dans toutes les régions métropolitaines et ultra-marines.

		Effectif physique		
		Métropole	DOM	TOTAL
CDI	Délégué Régional	10	2	12
	Conseiller emploi formation	55	5	60
	Assistant de formation	47	4	51
CDD	Assistant	6	1	7
TOTAL		118	12	130

Afin de concilier l'exigence de proximité portée par la réforme de 2018 et l'optimisation du budget de fonctionnement, une revisite des implantations des délégations a été effectuée.

Il s'en est suivi les modifications suivantes :

- ▶ La vente des locaux de la Rue des Sablons (Paris 16^{ème}) à la suite du rapprochement des délégations Ile-de-France et Grands comptes du siège, boulevard Diderot.
- ▶ L'option de basculer le centre de gravité de la délégation Grand-Est / Bourgogne Franche Comté de Dijon à Nancy du fait d'une activité plus riche et d'un portefeuille d'adhérents plus important sur la région Grand-Est. Par conséquent les locaux détenus à Dijon ont été mis en vente puis partiellement reloués auprès du nouveau propriétaire. Cette disposition s'est concrétisée en 2021.
- ▶ Enfin, des travaux et l'implantation des locaux à Toulouse et Bordeaux ont amené le Conseil d'Administration à décider de vendre les locaux dont Uniformation était propriétaire pour réinvestir dans de nouveaux locaux, en périphérie, plus adaptés pour y installer les délégations. Ainsi les collaborateurs de Toulouse ont pu intégrer leurs nouveaux locaux en octobre 2020. Le déménagement de la délégation de Bordeaux s'est effectué en 2021.

Il est par ailleurs rappelé que, comme il a été vu précédemment (Cf. 1.2.2.4), Uniformation a adapté ses textes afin de se mettre en conformité avec les dispositions régissant l'activité des Opco en outremer et par là même confirmer l'importance que ses instances paritaires attachent à une présence effective et reconnue dans les Antilles, en Guyane et à la Réunion. A ce titre, l'équipe réunionnaise a été confortée par la nomination d'une déléguée régionale et la délégation de la Guadeloupe s'établira dans des locaux plus fonctionnels à la fin du premier semestre 2021.

3.3.2 L'ÉMERGENCE DE PARTENARIATS STRUCTURANTS

Depuis de longues années et de manière régulière, les délégations régionales d'Uniformation nouent des partenariats avec les différents acteurs locaux afin de créer une synergie sur les dispositifs couverts dans chaque territoire.

De nouveaux partenariats structurants ont vu le jour en 2020 dont voici quelques exemples :



Uniformation a ainsi été le premier Opco de la région à finaliser un Contrat d'Objectifs et de Moyens en octobre 2020 et a été suivi par la majorité des Opco depuis cette date.

Ce Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) 2020-2022 vise à renforcer le partenariat sur l'ensemble des missions d'accompagnement des entreprises et des branches en région dans une approche à la fois globale, multisectorielle et pluriannuelle. Il formalise les engagements réciproques des signataires dans le secteur de l'emploi et la formation et au service du développement économique d'Occitanie.

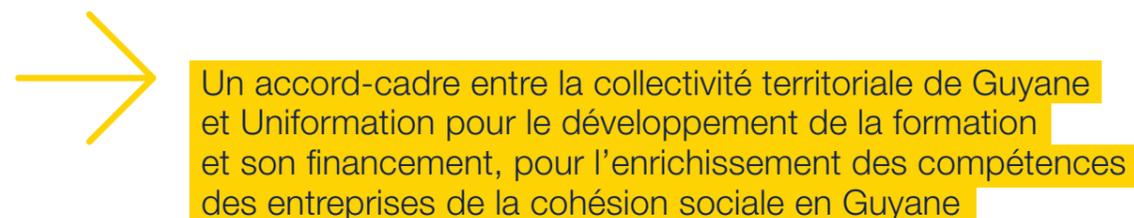
Par ce COM, la Région Occitanie et Uniformation s'engagent à travailler sur 6 axes :

- ▶ Les observatoires, la prospective, l'évolution des métiers,
- ▶ L'apprentissage,
- ▶ L'information et la valorisation des métiers de nos secteurs,
- ▶ L'accompagnement RH des entreprises,
- ▶ La formation des demandeurs d'emploi,
- ▶ La qualité des formations et l'innovation.



Uniformation a été sollicité pour prendre part à une Déclaration d'intention du Comité d'orientation pour la relance de l'emploi dans le secteur de la santé et du social en Auvergne Rhône-Alpes. La situation sanitaire a rappelé la nécessité et l'importance des métiers du secteur de la santé et du social. Pour relancer l'emploi dans ce secteur et anticiper les besoins de ces métiers, la région Auvergne-Rhône-Alpes a adopté le 15 octobre un plan régional qui prévoit deux grands objectifs : relancer l'emploi dans le domaine de santé-social en augmentant le nombre de professionnels qualifiés en les accompagnant tout en réduisant les tensions et anticiper l'évolution de ces métiers au sein même des formations.

Ce plan régional a donc vocation à apporter des réponses aux enjeux du secteur santé-social qui fait face à de fortes tensions sur le marché de l'emploi. Il est le fruit d'une démarche partenariale engagée début 2019 avec l'Agence régionale de santé (ARS), la Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS), la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), Pôle Emploi et les Opco du secteur.



L'emploi dans les secteurs de l'économie sociale a tendance à s'accroître en Guyane. Au vu de la croissance démographique en Guyane avec le doublement de la population prévue en 2040, la nécessité de favoriser la structuration, le développement et la professionnalisation des entreprises relevant de la cohésion sociale est fondamentale. Dans le cadre de la politique Régionale pour l'emploi, la Collectivité Territoriale de Guyane et Uniformation ont décidé de conjuguer leurs efforts et leurs moyens en faveur de l'emploi durable et de l'insertion professionnelle.

L'accord-cadre vise la structuration des secteurs de la cohésion sociale porteurs d'emploi en Guyane par l'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés et par le développement de l'alternance comme mode de recrutement et d'insertion professionnelle. Un des axes concerne la réalisation d'études sur des secteurs cibles permettant d'identifier le poids du secteur ciblé sur la région (emplois, qualification, ...), les besoins des entreprises et salariés et les actions de formation à déployer. Ces deux secteurs professionnels visés sont le secteur de l'animation et de la petite enfance car ils représentent des enjeux majeurs pour le territoire au vu des besoins en termes d'emplois et de création de structures d'accueil qui sont et seront nécessaires pour accueillir et accompagner la jeunesse guyanaise. Ces études sont menées par les services internes d'Uniformation.



Participation aux instances des GIP des carif-oref à titre consultatif en Pays de la Loire et PACA

Les CARIF-OREF Pays-de-la-Loire et Paca ont ouvert les instances du GIP aux Opco, dont Uniformation, en qualité de membres avec voix consultative. En décembre 2020, le Conseil d'Administration d'Uniformation a tout de suite été favorable. Etant historiquement des partenaires emploi/formation incontournables pour l'Opco, partenariat qui ne pourrait que se renforcer à l'avenir, notamment dans le déploiement de l'apprentissage des branches professionnelles relevant du champ d'Uniformation, il semblait important d'accepter cette sollicitation.

En effet, cette instance opérationnelle, qui réunit l'ensemble des acteurs Emploi/formation régionaux, et notamment les Opco, sera un lieu d'échanges riches sur les thématiques autour de l'emploi/formation.



Expérimentation régionale d'une plateforme d'achats de formation services à la personne avec le Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté et l'Opco santé, l'ANFH et Uniformation

Les services techniques de la Direction de la formation professionnelle de la région Bourgogne Franche-Comté ont initié une expérimentation régionale de plateforme d'achats de formations, déjà initiée dans le domaine du Bâtiment auparavant. Tout début 2020, Uniformation a été contacté pour participer à une table ronde sur le sujet de la rénovation des formations des services à la personne (financées par la Région) dans le cadre d'une ambition du Programme Régionale d'Investissement dans les Compétences. L'Opco Santé, l'ANFH et Uniformation ont été associés pour définir une offre de formation destinée aux salariés comme aux demandeurs d'emploi) renouvelée (sur logique de blocs de compétences et de parcours modulaires), équilibrée sur les différents territoires et répondant aux nouveaux besoins. Un important travail de diagnostic partagé et de concertations avec l'ensemble des partenaires régionaux de l'emploi et de la formation a été réalisé au cours du 1^{er} semestre 2020.

La définition d'une feuille de route pour le groupe constitué a permis au fil des rencontres de valider l'architecture du dispositif de formation sous forme de plateforme départementale, de choisir des territoires expérimentaux pour leur implantation, de définir les termes de la convention et les modalités de fonctionnement du groupement de commande. Après une phase de présentation du dispositif aux acteurs locaux, ces plateformes sont en place et les premières sessions, mixant des publics demandeurs d'Emploi et salariés seront ouvertes en mai 2021.

3.3.3 DES COFINANCEMENTS RÉGIONAUX AU PLUS PRÈS DES PROBLÉMATIQUES TERRITORIALES

Uniformation est bien identifié comme un Opco important quant à l'accompagnement des politiques publiques sur les territoires et s'emploie à développer des projets répondant aux problématiques territoriales.

COFINANCEMENT RÉGIONAUX (PROJETS ACHEVÉS EN 2020) EN €

Région	Branche/intitulé projet	COUT TOTAL DE L'ACTION	CNSA	ÉTAT	CONSEIL RÉGIONAUX	Uniformation CONVENTIONNEL	Uniformation ALTERNANCE	Uniformation LÉGAL	Uniformation ETUDES DIAGNOSTICS ET ZOOM RH	EMPLOYEURS
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	Aide à domicile	1 770 561	1 124 717			130 930	7 164			507 749
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	Plan Région Insertion PMI 2020 coordination collectifs employeurs	73 272			73 272					
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Aide à domicile	771 093	455 971			79 589	1 056			234 477
BRETAGNE	Aide à domicile	1 448 170	874 814			147 380				425 976
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	Aide à domicile	704 402	395 874			185 988				122 540
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	ADEC Secteurs Économie sociale et solidaire	124 350		62 175					62 175	
CORSE	ACI (Ateliers chantier d'insertion)	76 577			36 693			39 884		
CORSE	Aide à domicile	304 958	113 698	47 179		55 518	9 540			79 023
CORSE	FNE	19 810		19 810						
GRAND-EST	Aide à domicile	1 963 738	1 230 294			146 243	6 487			580 715
GUADELOUPE	Aide à domicile	309 926	181 737			85 739				42 450
HAUTS-DE-FRANCE	Aide à domicile	1 671 427	997 630			183 637	1 242			488 918
ÎLE-DE-FRANCE	Aide à domicile	1 982 391	1 151 681			288 751	5 598			536 362
ÎLE DE LA REUNION	Aide à domicile	136 345	81 601			13 205				41 538
MARTINIQUE	Aide à domicile	311 321	162 795			87 675				60 852
NORMANDIE	Aide à domicile	923 588	529 103			124 192				270 292
NOUVELLE-AQUITAINE	Aide à domicile	1 946 318	974 421	45 618	80 492	248 397	7 705			589 685
OCCITANIE	Aide à domicile	1 720 444	1 030 836	3 188		210 142				476 278
PACA	Aide à domicile	1 246 767	744 677			152 012	17 064			333 014
PAYS-DE-LOIRE	Aide à domicile	1 632 426	810 529		139 792	197 618	2 460			482 078
Actions collectives CNSA	Actions collectives aide à domicile	465 684	229 580			236 104				
Total Général		19 603 567	11 089 958	177 970	330 199	2 573 120	58 316	39 884	62 175	5 271 946

3.4 Des collaborations fructueuses entre Opco

3.4.1 LA NAISSANCE DU COMITÉ TECHNIQUE APPRENTISSAGE INTER OPCO-CFA

Le Comité Technique Apprentissage (CTA) a été installé le 28 octobre 2020. Il se compose des onze directions générales des Opco et des représentants de réseaux de CFA. Sa finalité est d'être une instance permanente de dialogue traitant de sujets à caractère technique dans l'objectif d'améliorer le fonctionnement global de l'apprentissage.

Sept groupes de travail ont été initiés dans le cadre du CTA :

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

Si Uniformation doit connaître l'ensemble des travaux, l'Opco a une participation plus spécifique sur les thématiques n°3 (pilotage du groupe de travail) et n°6 (participation technique).

Au 31 décembre 2020, les travaux en cours sur les six premiers chantiers (le dernier ne devant débiter qu'au second trimestre 2021) n'avaient pas encore produit de livrables : ceux-ci ont néanmoins été partagés dès les premières semaines de 2021.

FOCUS SUR LA CONVENTION DE PARTENARIAT INTER-OPCO POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES DE PEC

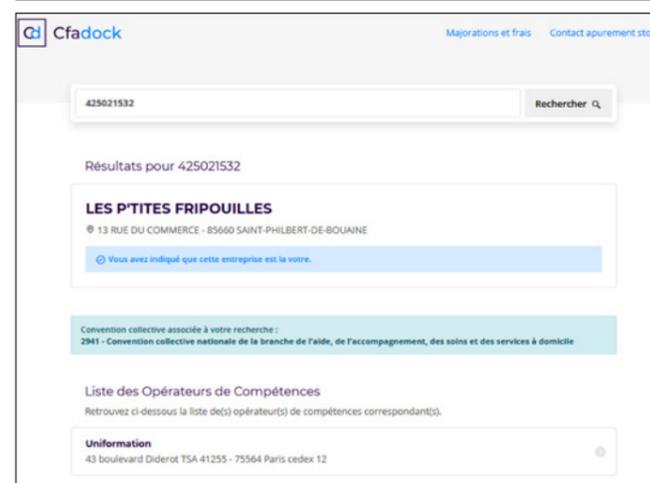
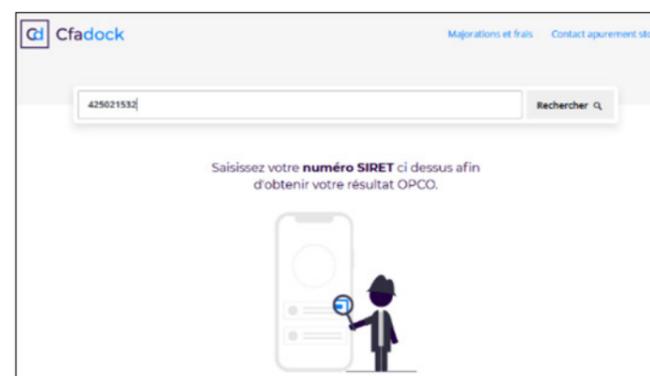
La délégation régionale Nouvelle-Aquitaine s'est engagée dans une démarche partenariale avec l'Opco Santé (pilote du projet) et l'AFDAS. Les 3 Opco proposent un dispositif expérimental à l'attention des employeurs et des bénéficiaires de PEC sur 2020 et 2021 grâce à l'obtention d'un nouveau soutien financier du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine.

Le parcours emploi compétences (PEC) constitue une évolution des contrats aidés et vise l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail, par le biais d'un contrat de travail et d'un accompagnement adapté, impliquant le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur.

Ce nouvel accompagnement spécifique propose :

- L'accès à des actions de formation co-financées pour structurer un parcours certifiant et/ou professionnalisant défini au regard des compétences à acquérir.
- L'information et le conseil des employeurs par les conseillers Opco sur le parcours du salarié bénéficiaire facilitant l'identification des besoins en formation, dans une logique d'employabilité.
- Un soutien à la mise en place de formation et d'accompagnement des tuteurs PEC pour favoriser la mise en œuvre des parcours d'intégration sécurisée des salariés PEC.
- Un outillage RH des employeurs et des tuteurs pour positionner et évaluer les compétences acquises de leurs collaborateurs.
- Un outillage permettant de rendre lisibles les passerelles entre différents emplois et différents domaines de compétences afin de sécuriser l'accompagnement et l'employabilité des bénéficiaires de PEC.
- Une modélisation de parcours de formation permettant d'accéder à un emploi pérenne.

3.4.2 LES DÉVELOPPEMENTS DU GIE D2OF



Outil technique né de la volonté de ses membres de mutualiser certains pans de leurs missions, le Gie D2OF a bien entendu poursuivi en 2020 le portage et l'administration de la plateforme digitale « Datadock » qui permet aux organismes de formation de s'acquitter de leurs obligations en matière de qualité. Plus de 54.000 d'entre eux sont désormais datadockés au service du référencement par les financeurs. La plateforme a connu quelques évolutions en 2020 avec notamment la prise en charge des certificats Qualiopi et la gestion des organismes de formation en cours de mise en conformité Qualiopi.

S'agissant des contrôles, l'activité du Gie a été très impactée par la crise sanitaire. Les organismes de formation ayant eux-mêmes subi des contraintes, notamment entre mars et septembre, le Gie a adapté son programme de contrôle en conséquence. Ainsi, 184 contrôles ont été diligentés selon une nouvelle méthodologie adaptée au regard de la dernière réforme de la formation professionnelle et des nouvelles obligations réglementaires confiées aux financeurs.

Au-delà de ces deux axes historiques, le Gie a repris « e-Certif », plateforme de services permettant aux branches professionnelles de gérer en mode SAAS leur propre dispositif de gestion des Certificats de qualification professionnelle (CQP) et des Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ainsi que, le cas échéant, d'autres certifications qu'elles ont créées ou mettent en œuvre. Historique-

ment opérée par le FPSPP, cette plateforme a été reprise suite à une sollicitation de France compétences qui ne pouvait plus réglementairement en être le porteur. Les Opco se sont saisis de cette opportunité pour renforcer leurs missions d'accompagnement des branches. Au sein du champ d'intervention d'Uniformation, la branche des ESH a d'ores et déjà adopté cet outil.

Enfin, Uniformation, qui assure la présidence de la commission SI du Gie, a été pleinement impliqué dans la création de la plateforme web CFA Dock qui a été développée en lien avec le chantier 3 du CTA (Cf. 3.4.2) et qui a été livrée dans les premiers jours de janvier 2021. Elle permet aux CFA d'identifier en quelques clics l'Opco de l'entreprise qui va employer son apprenti grâce à la constitution d'un registre compilant les bases des référentiels Adhérents de l'ensemble des Opco. L'outil permet également aux CFA de connaître la convention collective de leurs clients. Accessoirement, les modalités de prise en charge des frais périphériques et les majorations de PEC arrêtées par chaque Opco sont synthétisées sur une page unique. Enfin, cette plateforme permet d'identifier pour chaque Opco les interlocuteurs en charge de l'apurement de l'épineux dossier des « contrats Stock ».

3.4.3 ... ET BIEN D'AUTRES CHOSES

Uniformation nourrit des relations régulières et confraternelles avec l'ensemble de ses dix autres Opco dans des optiques d'échanges de bonnes pratiques et de coconstruction. C'est dans ce cadre que les équipes métiers et informatiques ont pu bénéficier des éclairages d'Uniformation pour concevoir un outil proche du comparateur qu'avait développé Uniformation.

En matière de communication, les Opco ont également cherché, quand cela était opportun, à construire des messages portés collectivement. En septembre 2020, ils ont ainsi diffusé un dossier de presse intitulé : « 2020 – des Opca aux Opco : une transformation réussie par les partenaires sociaux des branches ».



Par ailleurs, sur les territoires, les occasions d'un travail commun sont nombreuses et variées. En voici quelques exemples :

EN ILE-DE-FRANCE :

Préparation avec l'Opco Santé et l'ANFH de la semaine de valorisation des métiers et formation du sanitaire, social et médico-social organisée par la région.

EN HAUTS-DE-FRANCE :

Mise en place d'un catalogue d'actions collectives communes avec l'Opco Santé dans le cadre de l'ADEC UDES.

EN GRAND-EST :

Contrat d'objectifs territorial (COT) Sport-Animation avec l'Afdas.

EN BOURGOGNE – FRANCHE-COMTÉ :

Plateforme formation des Services à la personne avec l'Opco Santé et l'ANFH.

EN AUVERGNE – RHONE-ALPES :

Copilotage du Plan mutualisé Insertion avec l'Opco EP, l'Opco Santé et Akto.

EN PAYS-DE-LA-LOIRE :

Mise en place d'un catalogue de formation ESS : travail avec l'Afdas et l'Opco Santé dans le cadre du CEP UDES.

EN BRETAGNE :

Réflexion avec l'Opco EP autour de la mise en place d'un Geiq SAP en Morbihan à l'initiative du Conseil Départemental.

EN NORMANDIE :

Action partenariale portée par le Carif Oref en coanimation avec Akto : « comprendre les dispositifs et les financements de la formation continue ».

À LA RÉUNION :

CoTech piloté par un CFA sur le lancement d'une promotion DE AES avec Opco Santé.

3.5 Uniformation, acteur impliqué dans les questions sociétales

3.5.1 LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME AUX CÔTÉS DE L'ANLCI

Uniformation 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.

A 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 2020, Uniformation a :

- ▶ Financé trois actions collectives, deux inscrites dans le catalogue offre de formation transversal et une dans le catalogue offre de formation de la branche professionnelle Éclat.
- ▶ Conçu, en partenariat avec l'ANLCI, un webinar dans le cadre des Journées nationales d'action contre l'illettrisme de septembre 2020
- ▶ Participé à différents événements : mise en place d'ateliers de sensibilisation, appui-conseil aux adhérents dans leurs réflexions sur le développement des compétences, tables rondes dans le cadre des rencontres régionales sur les bonnes pratiques mises en place par l'ANLCI.
- ▶ Finalisé, dans le cadre d'un EDEC ESS, des travaux en cours depuis 2018, sur la question du numérique pour que, dans un deuxième temps, Uniformation puisse proposer une offre de services adaptée aux besoins de ses entreprises adhérentes et de leurs salariés en difficulté face à ces deux fragilités : compétences de base et numérique.

Un ensemble de guides et outils (guide RH, fiches méthodes, fiches outils) destinés aux employeurs et un service délivré par nos conseillers emploi formation sont désormais disponibles pour :

- ▶ Anticiper les impacts du numérique sur les activités des entreprises et les compétences de leurs salariés
- ▶ Identifier les situations individuelles (guide RH + guide salariés)
- ▶ Mettre en place des actions adaptées à leurs besoins et à leur contexte
- ▶ S'assurer de la qualité de la formation

Les organismes de formation trouveront également des contenus pour accompagner les salariés de premiers niveaux de qualification dans les transformations numériques de leurs activités.

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

3.5.2 UNIFORMATION, PARTIE PRENANTE DU PLAN PAUVRETÉ

Pour faire face aux situations de pauvreté qui sont multiples, une palette de mesures a été mise en place dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté pilotée par la Délégation interministérielle à la prévention et la lutte contre la pauvreté (DILP) et ses Commissaires en régions depuis 2018. Ces mesures ont été complétées en 2020 par deux volets portant sur la formation, l'un sur les professionnels de l'accompagnement social (volet travailleurs sociaux) et le deuxième pour les professionnels de l'accueil de la petite enfance afin de lutter contre la reproduction des inégalités, dès le plus jeune âge (volet Petite enfance).

Naturellement, le secteur de la Cohésion Sociale, au cœur de l'accompagnement social, est en première ligne pour déployer cette stratégie. À cet effet, Uniformation s'est engagé en 2020 aux côtés de la DILP et la DGCS pour mettre en œuvre les deux volets du plan sur la formation, concrétisés par la signature de deux conventions-cadre couvrant les années 2020 à 2022 et des conventions financières ad-hoc.



Volet plan de formation des travailleurs sociaux

Acteurs essentiels des politiques de solidarité au sein de leurs institutions, les travailleurs sociaux ont 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.

Uniformation a été aux côtés, dès 2020, des branches professionnelles et de ses adhérents pour encourager cette transformation, afin que les travailleurs sociaux soient mieux armés pour mobiliser toutes les ressources au profit des personnes accompagnées.

Concrètement, il s'agit de mettre en œuvre un plan d'action construit autour de 6 thématiques et parcours de formation de 1 à 5 jours :

- ▶ La participation des personnes accompagnées à leur propre parcours,
- ▶ La pratique de « aller vers » les publics,
- ▶ Le développement social,
- ▶ Le travail social au sein des territoires,
- ▶ L'insertion socio-professionnelle des personnes accompagnées,
- ▶ Les liens entre travail social et numérique.

12 métiers ont été identifiés comme prioritaires :

- ▶ Professionnels entrant dans la « cible prioritaire » : assistants de service social, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, conseillers en économie sociale familiale, moniteur éducateur, chefs de service/cadre socio-éducatifs, directeurs d'établissements.
- ▶ Professionnels du travail social « autres » : accompagnant éducatif et social, assistant familial, technicien de l'intervention sociale et familiale, médiateur familial.

Le montant alloué à Uniformation pour la mise en œuvre de ce plan s'élève à 500 K€ annuel, soit 1.500 K€ sur 3 ans. Chaque action de formation est cofinancée par l'Etat à hauteur de 50%.

Le plan d'action se déroule en plusieurs étapes. Si les actions de formation prendront leur pleine mesure en 2021, l'année 2020 a été consacrée au travail partenarial avec les différents acteurs (DGCS, DILP, branches professionnelles), à la sensibilisation et à l'information auprès des adhérents.

En 2021, il est prévu :

- ▶ Un plan de communication à destination des employeurs, des travailleurs sociaux et des organismes de formation, en s'appuyant sur les branches, les réseaux, les délégations régionales.
- ▶ La participation aux comités de pilotage nationaux et départementaux selon les dynamiques existantes, tout au long du plan.
- ▶ Le déploiement d'actions de formation individuelles, collectives, interbranches ou partenariales, en corrélation avec les dynamiques de territoires, partenariats inter Opco et interbranches.



Volet plan de formation ambition enfance égalité

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2020-2022 a également pour ambition de lutter contre la reproduction des inégalités sociales dès le plus jeune âge et permettre une égalité des chances réelle. C'est dans cette perspective et dans la lignée de la politique relative à l'amélioration de l'accueil du jeune enfant que le plan Ambition Enfance Egalité s'inscrit.

Le Plan Ambition Enfance Egalité vise donc à donner, actualiser ou renforcer des compétences professionnelles des professionnels de la Petite Enfance. Les parcours de formation visés traitent de thématiques ayant trait à la pratique de l'accueil au quotidien et mettent 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 sept étapes de formation articulées autour d'aspects essentiels du développement du jeune enfant :

- ▶ Le langage,
- ▶ Les arts et la culture,
- ▶ L'alimentation et la nature,
- ▶ L'accueil occasionnel,
- ▶ L'accueil de la diversité,
- ▶ L'accueil des parents,
- ▶ Le numérique.

Sont ciblés par ce plan de formation, les professionnels des modes d'accueils d'enfants de moins de trois ans : assistant(e)s maternelles, gardes d'enfants à domicile, Educateurs de jeunes enfants, Auxiliaires de puériculture, professionnels titulaires d'un CAP Petite enfance, coordonnateurs techniques petite enfance.

Dans ce plan, Uniformation bénéficie d'un financement de 5.681 K€ répartis sur les 3 années. Chaque action est cofinancée par l'Etat à hauteur de 50%.

Comme celui des travailleurs sociaux, s'il a été conçu en 2020, ce volet dédié à la Petite Enfance prendra sa pleine mesure en 2021 et s'articulera autour d'étapes clés :

- ▶ La construction partenariale avec les branches concernées,
- ▶ Le financement et la mise en place d'actions de formation à destination des professionnels ciblés sur les sept thématiques du Plan : sous forme d'actions individuelles ou collectives, d'adaptation de programmes existants ou d'élaboration de nouveaux cahiers des charges correspondants aux attendus pédagogiques Ambition Enfance Egalité, ou en développant l'offre numérique de formation (FOAD),
- ▶ La réalisation et le pilotage d'un plan de communication pour la promotion du parcours Ambition Enfance Egalité à destination des employeurs,
- ▶ La Participation et l'élaboration d'une base de données partagée recensant l'ensemble des formations référencées comme correspondant au parcours national de formation Ambition Enfance Egalité.

3.5.3 LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP EN APPUI DE L'AGEFIPH

Le partenariat existant entre Uniformation et l'Agefiph depuis décembre 2015, a pris fin en juin 2019. L'année 2020 est marquée par la volonté des partenaires sociaux de l'Opco et de l'Agefiph de poursuivre cette collaboration à travers la signature d'un accord-cadre national qui se déclinera par des conventions régionales auprès des délégations régionales respectives.

La signature de cet accord-cadre devrait intervenir au second semestre 2021.

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

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



4 les nouvelles frontières de l'Opco

4.1 Uniformation, promoteur des nouvelles modalités pédagogiques

4.1.1 LA FORMATION DIGITALE AU CŒUR DE L'ANNÉE

Uniformation a pu structurer et mettre en place en 2020 un Pôle dédié à l'ingénierie de formation, avec en vue, l'objectif de l'Opco de promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques (AFEST et FOAD).

Ses missions sont d'accompagner les branches professionnelles et les régions sur les questions d'ingénierie de formation, en contribuant :

- ▶ Aux différents catalogues existants sur la partie ingénierie de formation,
- ▶ Au développement et à la promotion d'actions innovantes dans le cadre des projets d'ingénierie formation des branches professionnelles,
- ▶ À participer à la mise en place d'une plate-forme LMS.

La formation à distance (FOAD) ayant été reconnue par la loi du 5 mars 2014 comme une modalité de formation légitime au même titre que le présentiel, tous les dispositifs d'accès à la formation professionnelle sont accessibles par la FOAD: plan de développement des compétences, compte personnel de formation (CPF), action de reconversion ou de promotion par l'alternance, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

Ainsi les critères de financement des actions FOAD de l'Opco ont évolué en 2020 pour atteindre le même niveau que les formations en présentiel et permettre ainsi une prise en charge pour un groupe ou pour des demandes individuelles à hauteur de :

- ▶ 1800 € jour (y compris TVA éventuelle) pour un groupe de 5 stagiaires minimum,
- ▶ 12€ / heure (y compris TVA éventuelle) dans le cadre de formations supérieures à 70h,
- ▶ 48€ / heure (y compris TVA éventuelle) dans le cadre de formations égales ou inférieures à 70h.

Dans la mise en œuvre du « Plan de soutien à la relance des activités », un parcours 100% en FOAD « KIT Relancez votre activité » a été lancé en septembre 2020 au sein du catalogue transversal, clé en mains pour les structures, en s'appuyant sur les thématiques prioritaires identifiées dans le cadre d'une enquête flash sur l'impact de la crise sanitaire réalisée en avril 2020 :

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mission de promotion de la FOAD des Opco, Uniformation souhaite réfléchir à la possibilité de développer un outil permettant de mettre à disposition des formations à distance pour ses adhérents, afin de les administrer, voire y intégrer la possibilité de création de contenu. Plus communément appelée plate-forme LCMS (Learning Course Management System). Si l'enjeu de la FOAD était déjà présent, notamment avec la réforme de la formation professionnelle, l'intérêt s'est fortement renforcé avec le contexte sanitaire. Pour structurer un dispositif FOAD pérenne, les services techniques d'Uniformation ont lancé en 2020 une étude d'opportunité et de faisabilité de l'intégration d'une plate-forme LCMS à notre écosystème informatique interne, pour permettre notamment un accès facilité et clé en main aux offres de formation à distance mutualisées (catalogue transversal, Kit relance FOAD, catalogues régionaux...).

Les résultats de cette étude seront connus à l'été 2021 autour des enjeux :

- ▶ D'enrichissement de l'offre de formation nationale de manière plus souple avec des contenus e-learning déposés sur la plateforme et à terme, la création d'une bibliothèque de ressources pédagogiques,
- ▶ De la création de contenu pour informer/former les adhérents via des séquences « légères » en réactivité avec l'actualité,
- ▶ De l'intégration de tous les types de formats d'apprentissage (suivi de module, quizz, évaluation, chat, classe virtuelle...),
- ▶ De gestion et d'administration des formations à distance.

Après un confinement pendant lequel les prestataires de formation ont dû s'organiser du jour au lendemain pour assurer la continuité pédagogique, l'intérêt d'une approche multimodale de la formation semble désormais acquis. Dans ce contexte inédit en 2020, Uniformation a participé aux travaux d'écriture du **livre blanc du Forum des acteurs de la formation digitale** (FFFOD). Ce livre blanc dépeint un écosystème en profonde mutation qui a pris conscience de la nécessité d'adapter l'appareil de formation.

Uniformation a également mobilisé ses délégations régionales pour développer la FOAD au travers de plusieurs actions :

- ▶ Information et sensibilisation sur l'achat de formation FOAD,
- ▶ Promotion de l'offre de formation FOAD à tarif négocié du catalogue transversal et celle du « KIT Relancez votre activité »,
- ▶ Aide à la mise en place d'actions collectives en FOAD et financement de ces formations,
- ▶ Nombreux dossiers FNE en FOAD financés,
- ▶ Information des adhérents sur la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en FOAD,
- ▶ Dans ce contexte de crise sanitaire, la FOAD entre naturellement dans les pratiques des adhérents en mixant des temps de distanciel et de présentiel mais la pratique de la formation à distance se développe plus vite dans les réseaux et les entreprises de 50 salariés et plus.

FOCUS SUR UNE EXPÉRIENCE

Le groupe Léo Lagrange, adhérent de la branche Eclat, dans son ensemble compte 6 000 collaborateurs et ses structures accueillent et accompagnent du public. Elles ont donc été particulièrement touchées par le confinement intervenu en mars 2020, qui les a conduits à recourir à l'activité partielle pour une partie de leurs salariés.

Les structures Léo Lagrange pour faire face à cette situation devaient donc établir des contenus de formation en phase avec les nouveaux besoins. Cela a été rendu possible d'une part par la formation à distance, seule modalité permettant de proposer les contenus à un tel nombre de collaborateurs ; d'autre part par le recours au financement du FNE, rendu possible du fait de la situation d'activité partielle imposée à certains salariés. Près de 2 500 étaient directement concernés par l'activité partielle.

Deux modules courts ont ainsi été proposés à des collaborateurs de 5 structures Léo Lagrange. Mis en œuvre au moment du déconfinement (entre le 11 mai et le 30 juin 2020), ils visaient à permettre une reprise des activités et un retour du public dans les meilleures conditions possibles :

- ▶ « Tous mobilisés contre le COVID : adaptions notre quotidien professionnel » (2 heures)
- ▶ « Tous mobilisés contre le COVID : accueillons le public » (1 heure).

L'objectif était double : répondre à un nouveau besoin de formation et permettre une reprise de l'activité dans de bonnes conditions pour des collaborateurs particulièrement exposés, tout en faisant appel à un dispositif financier inédit pour la structure.

Les formations visaient principalement des animateurs enfants/jeunes, animateurs périscolaires, et auxiliaires de puériculture, qui constituent la majorité des collaborateurs de ces structures Léo Lagrange et sont directement en lien avec le public. Mais étaient également concernés des éducateurs de jeunes enfants, des agents de service, cuisinier, agent de gardiennage, agent d'accueil, coordinateurs, directeurs, chargés de projets, secrétaires, agents administratifs, etc.

Les résultats et perspectives de cette action :

- ▶ 2.851 h de formation ont été attestées sur ce projet, 1.527 personnes ayant suivi tout ou partie de la formation soit près de 40% des personnes auxquelles l'accès à ces modules en ligne était proposé (données à fin avril 2021).
- ▶ D'un point de vue purement pédagogique, il a permis à plus d'un millier de salariés de tester, souvent pour la 1^{ère} fois, la formation en ligne, dans un cadre portant sur des apprentissages concrets et des modules de courte durée.
- ▶ L'impact au niveau de la structure Léo Lagrange a été double, lié d'une part aux contenus et objectifs même de la formation, d'autre part à la modalité « à distance ».
- ▶ Enfin, cette action a participé (avec d'autres actions puisqu'en 2020 80% des formations ont été délivrées à distance pour les structures Léo Lagrange) à l'appropriation du e-learning par le groupe et par ses collaborateurs. Ainsi, malgré les inévitables difficultés techniques et logistiques, 75% des participants, interrogés sur la globalité de la formation, se sont dit satisfaits et 19% très satisfaits (les 6% insatisfaits ne précisant généralement pas les motifs de cette insatisfaction). Tous ont intégré la réalité et l'intérêt de cette modalité qu'est le distanciel.
- ▶ En 2021, à nouveau, la formation à distance concernera la majorité des actions, et l'objectif à terme est de parvenir à un mix équilibrant dans le Plan de développement des compétences des structures Léo Lagrange les formations en présentiel et à distance.

4.1.2 LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (FEST)

Désormais encadré par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'AFEST offre de nouvelles perspectives en matière de développement des compétences, mais cette modalité pédagogique reste encore trop méconnue et les dynamiques observées sont surtout des actions de formations informelles.

Pour accompagner le déploiement de l'AFEST, Uniformation a souhaité valoriser le potentiel formatif des adhérents de la Cohésion Sociale et leur a proposé dès 2020 des supports de présentation, de diagnostic de faisabilité et un parcours de formation de formateurs AFEST.

En 2021, ce kit AFEST se renforcera avec :

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

FOCUS SUR UN ZOOM FEST : STRUCTURE « ANIMATION RURALE 44 (AR 44) »

Cette structure de moins de 11 salariés accompagne des structures associatives sur l'ensemble du territoire de la Loire-Atlantique. AR 44 est une fédération départementale indépendante, engagée pour le développement d'une citoyenneté active sur le territoire ligérien. Pour cela, elle accompagne les projets et initiatives portées par des associations de Loire-Atlantique, qui adhèrent à ses valeurs et ses projets. Les principales missions d'AR 44 sont : accompagner à la vie associative, encourager les projets collectifs, former, informer et représenter.

Il leur a semblé opportun de lancer un ZOOM FEST de 3 jours afin de travailler sur la construction de parcours AFEST dans un objectif de formation interne de nouvelles recrues mais également de collaborateurs déjà en place. Ceci afin de favoriser la transversalité / polyvalence entre les différents pôles d'activités de l'association mais également de valoriser les compétences internes disponibles.

L'accompagnement s'est inscrit dans un travail de cohésion d'équipe et de pôles et a permis de motiver certains salariés à développer de compétences en tant que formateur occasionnel. La direction a pu préciser les divers niveaux de maîtrise des compétences et proposer des actions de formation.

La structure Animation Rurale 44, en tant que fédération départementale, a un rôle d'accompagnement, d'animation, de représentation et d'information. Elle saura promouvoir le dispositif d'AFEST et rendre cette modalité pédagogique plus lisible à certains de ses adhérents. Outre l'intérêt de la structure à la polyvalence de ses salariés entre pôles de compétences, il est important de souligner la montée en compétences des salariés de l'association sur le volet formateur (AFEST ou non). Montée en compétences qui permettra de professionnaliser les TPE PME rurales du territoire et adhérentes à la fédération. En effet la professionnalisation des acteurs du monde associatif participe à la dynamisation du territoire et à la sécurisation des emplois.

Afin d'accompagner l'appropriation et le développement cette nouvelle modalité pédagogique, Uniformation a pu en 2020 impulser la prise en charge de diagnostics AFEST réalisés par un prestataire externe au travers d'une prise en charge spécifique pour les organismes référencés par Uniformation. La prise en charge des diagnostics réalisés par un prestataire externe en vue de la mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail se sont effectués dans la double limite de 1200 € / jour (y compris TVA éventuelle) et de 3000 € au total (y compris TVA éventuelle), pour les organismes référencés par Uniformation uniquement.

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

Les conseillers emploi formation ont rencontré 604 adhérents sur le sujet de l'AFEST en 2020 pour de l'information, du conseil sur l'ingénierie AFEST, des prestations d'appui conseil sur la FEST « Zoom FEST » ou encore pour le financement d'actions de formation en situation de travail.

L'objectif de la prestation d'appui conseil « **ZOOM FEST** » de 3 jours est de valider la faisabilité du projet, de procéder à l'analyse de l'activité professionnelle, de construire les situations apprenantes, d'établir l'ingénierie AFEST, d'identifier les tuteurs accompagnateurs.... **60 Zooms FEST** ont été engagés en 2020 pour un montant total de **250 K€**.

Ces prestations ont permis d'accompagner des entreprises de moins de 50 salariés (93% des prestations). Les entreprises de 50 salariés et + ont pu bénéficier de cette prestation par un financement sur les fonds conventionnels (les projets de branches).

4.2 La certification, enjeu des branches et des entreprises

Pour servir son ambition de "construire une société de compétences", la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" refonde le système de construction de l'ensemble des **certifications professionnelles**.

Les objectifs visés par la loi sont de réguler le système français de la certification professionnelle et d'y apporter de la **lisibilité pour le citoyen**. C'est tout le système de la certification professionnelle des personnes qui a été impacté par la réforme notamment avec la création d'une nouvelle instance : la **Commission de la certification professionnelle (CCP)** de France compétences qui remplace la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Cette instance gère deux outils déjà existants : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS).

Parmi les autres nouveautés instaurées par la loi, Les partenaires sociaux, représentés au sein d'une CPNE, sont responsables du pilotage de la politique de certification de leurs branches professionnelles. Ils sont associés à toutes les étapes de la certification du Certificat de qualification professionnelle (CQP) : de la proposition de création à sa mise en œuvre et à son abrogation ou transformation. Ils participent aussi aux CPC (commissions paritaires consultatives), dans le cadre desquelles leur rôle est renforcé pour coconstruire les certifications inscrites de droit dans le RNCP.

La loi du 5 septembre 2018 a donc renforcé le rôle des branches professionnelles dans l'élaboration des certifications professionnelles et, en corollaire, les Opco se sont vu confier par la réforme, une mission renforcée d'appui technique aux branches professionnelles en la matière (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée).

Passée l'esprit général de la Loi, la question des certifications est cruciale à plus d'un titre pour les branches professionnelles. En développant une offre de certification lisible et pertinente, elles pourront répondre à des enjeux tels que :

- ▶ La qualification et l'adéquation aux compétences des nouveaux salariés (notamment par l'alternance) et ceux déjà en poste,
- ▶ L'accompagnement à la structuration des politiques RH de leurs entreprises,
- ▶ L'harmonisation et la consolidation des pratiques professionnelles dans les entreprises,
- ▶ La réponse aux problématiques de recrutement, de visibilité, d'évolution, de mobilité, de professionnalisation,
- ▶ La réponse à évolutions rapides de compétences liées aux contextes réglementaires, technologiques et économiques en mutation constante,
- ▶ Le développement facilité des parcours professionnels (blocs de compétences) et de la mobilité intersectorielle,
- ▶ Le levier de financement (via les dispositifs ProA et CPF notamment).

L'enjeu d'accompagnement d'Uniformation auprès des branches en matière de certification est d'autant plus important que peu de branches, dans le secteur de la Cohésion Sociale, avaient une expérience approfondie sur le sujet, la plupart s'appuyant sur des certifications transversales existantes ou des diplômes d'Etat de leur ministère de tutelle (Jeunesse et sport, santé-social...).

Uniformation a donc développé une expertise se traduisant par une montée en compétences des équipes et par la création d'un pôle dédié « ingénierie de formation et de certification » en avril 2020. Ce dernier a pour ambition à la fois de venir en appui-conseil des branches mais également d'être en maîtrise d'œuvre en termes d'ingénierie de certification, c'est-à-dire, en co-construction avec les branches, de réaliser **des études d'opportunités, de rédiger des référentiels, de découper les certifications en blocs de compétences, d'habilitier les organismes de formation, de suivre les cohortes de stagiaires et bien entendu de réaliser l'inscription aux 2 répertoires**.

Durant l'année 2020, Uniformation a formé une grande partie de ses équipes sur cette thématique, assuré l'ingénierie de certifications et les premiers dépôts de demande d'enregistrement de certification professionnelle (CQP de la branche mutualité).

En parallèle, Uniformation apporte sa vision transversale aux politiques de certification des branches. Outre le fait que l'interbranche s'impose à elles, notamment dans le cadre du renouvellement de leurs CQP auprès de France Compétence (l'identification d'équivalence entre certifications devient désormais un prérequis au dépôt des dossiers RNCP), l'enjeu principal est bien de s'emparer du sujet afin d'être pro actif sur le développement de passerelles et de certifications interbranches, en choisissant les partenariats plutôt qu'en les subissant.

L'objectif de l'Opco est donc également de favoriser ces équivalences actives, c'est-à-dire en permettant une véritable passerelle, voir une double certification lorsqu'un partenariat aura pu être construit entre deux ou plusieurs branches.

L'accompagnement de l'Opco par nature interbranche et construit dans une logique de filière, s'inscrit dans cette démarche où la notion d'équivalence est centrale.

L'Opco prend également toute sa dimension en étant le **catalyseur des bonnes pratiques et propose des outils d'aide à la décision** à destination des partenaires sociaux pour leur permettre d'élaborer des certifications de manière plus agile.

Les lieux d'échanges interbranches sont nombreux au sein de l'Opco cohésion sociale. En premier lieu, les Sections Paritaires Professionnelles sont l'instance paritaire par excellence pour permettre aux partenaires sociaux de branches d'une même filière d'échanger autour de la transversalité des certifications.

L'EDEC ESS obtenu par Uniformation et l'UDES dans le cadre de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » du PIC est également un outil de mutualisation interbranche, puisque les parties prenantes de ce projet ont souhaité notamment développer une banque de données emploi-compétences permettant de faciliter la construction de certifications, de blocs de compétences et d'identifier les similitudes. Ce sera une clef importante de l'outillage en matière de certification en 2021.

Notre mission est de contribuer à la construction des dispositifs de certification en accompagnant les branches professionnelles et les équipes internes sur les aspects techniques et juridiques des certifications.

En un an, Uniformation a joué son rôle d'instance collaborative avec une grande majorité des branches professionnelles en les acculturant sur ce nouvel enjeu politique. Uniformation est en train de créer une dynamique forte pour devenir un acteur identifié dans notre secteur sur ce sujet.

En 2021, cette voie sera poursuivie, avec trois sujets majeurs : le suivi et le pilotage de projet de certification ainsi que le renforcement de notre mission pour éclairer les acteurs du secteur de la cohésion sociale dans leurs prises de décisions.

Enfin, une attention particulière sera apportée pour outiller les équipes régionales de terrain afin qu'elles puissent accompagner les entreprises et les organismes de formation du secteur dans le développement de leur politique de certification.