

RAPPORT
D'ACTIVITÉ

20

19



02
Message des présidents

04
2019 en chiffres et en dates

06
Gouvernance

08
Actualités

12
La transition
Opca-Opco

16
Opco EP, un allié
pour l'entreprise

18
**LES GRANDES
MISSIONS
D'OPCO EP**

20
Développer
l'alternance

24
Accompagner
la transformation
des TPE-PME

28
Accompagner
les branches
professionnelles



32
Nos implantations

Sylvia Veitl (FO)
présidente



La réforme

En 2019, Opco EP a préparé les conditions qui vont lui permettre de conduire efficacement ces missions dans les années à venir, au profit des salariés, des jeunes, des entreprises et des branches professionnelles relevant de son périmètre.

Le mot de la présidente

C'est la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a prévu et organisé la disparition des Opca et leur transformation en opérateur de compétences (Opco) et non pas une volonté des partenaires sociaux.

2019 a donc été une année charnière sur les questions relatives à la formation professionnelle et à l'alternance. Et il s'agit également de l'année de création de l'Opco des entreprises de proximité.

En effet, l'Opco EP est issu de l'accord constitutif du 27 février 2019 signé par la CPME, l'U2P ainsi que les confédérations syndicales représentatives des salariés au plan national et interprofessionnel à savoir la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO, avec une ambition : faciliter l'accès à la formation des salariés des petites entreprises et l'alternance.

L'Opco EP a été agréé en qualité d'opérateur de compétences à compter du 1^{er} avril 2019 par arrêté du 29 mars 2019. Son champ d'intervention de compétence est constitué des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des 54 identifiants des conventions collectives (IDCC) figurant en annexe de l'arrêté du 29 mars 2019, et de certaines entreprises et organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

La mise en place de l'Opco EP, dans un délai si rapide, est d'autant plus remarquable qu'elle est allée de pair avec une redéfinition complète de nos missions, notamment...

- **La promotion de l'alternance** : l'Opco EP joue désormais un rôle de premier plan dans le financement et le développement de l'apprentissage.
- **L'accompagnement des TPE-PME** : l'accès à la formation des salariés des TPE-PME est une priorité du système de formation dans son ensemble et une des missions principales des Opco. Opco EP, qui représente majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, se trouve donc à l'avant-garde de la réforme.
- **L'accompagnement des branches professionnelles** : celles-ci voient leurs prérogatives renforcées, en particulier dans le domaine de l'apprentissage et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Opco EP s'est mis en ordre de marche également sur cette mission essentielle au cours de sa première année d'existence.

En 2019, l'Opco EP a donc préparé les conditions qui vont lui permettre de conduire efficacement ces missions dans les années à venir, au profit des salariés, des jeunes, des entreprises et des 54 branches professionnelles relevant de son périmètre, grâce notamment à un maillage fin sur l'ensemble du territoire.

Philippe Gaertner (U2P)
vice-président



Le mot du vice-président

Les chiffres

54 branches professionnelles et l'interprofessionnel,
104 implantations, **1 134** salariés,
20% des apprentis en France...
Opco EP dispose d'un maillage et des atouts pour répondre aux enjeux de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



À noter : L'interprofessionnel regroupe les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation mais dont l'activité principale s'inscrit dans le périmètre d'intervention de l'Opco des entreprises de proximité.

Le grand défi de 2019 aura été, pour les équipes d'Opco EP, de conduire de front changements et continuité. Changement stratégique, changement de missions, changement de périmètre opérationnel... mais aussi continuité de service auprès des branches professionnelles, des entreprises et des salariés. En un an, un nouvel organisme a vu le jour, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité. Une gouvernance s'est mise en place, des commissions ont été constituées. Dans le même temps, le travail a continué. Il a fallu assurer tout à la fois les nouvelles missions (l'apprentissage), les anciennes qui demeurent (la professionnalisation, l'accompagnement des entreprises), celles qui se transforment (l'accompagnement des branches, le financement du plan ciblé exclusivement sur les TPE-PME), sans oublier celles que nous avons continué à assurer de manière transitoire (le CPF, la collecte)...

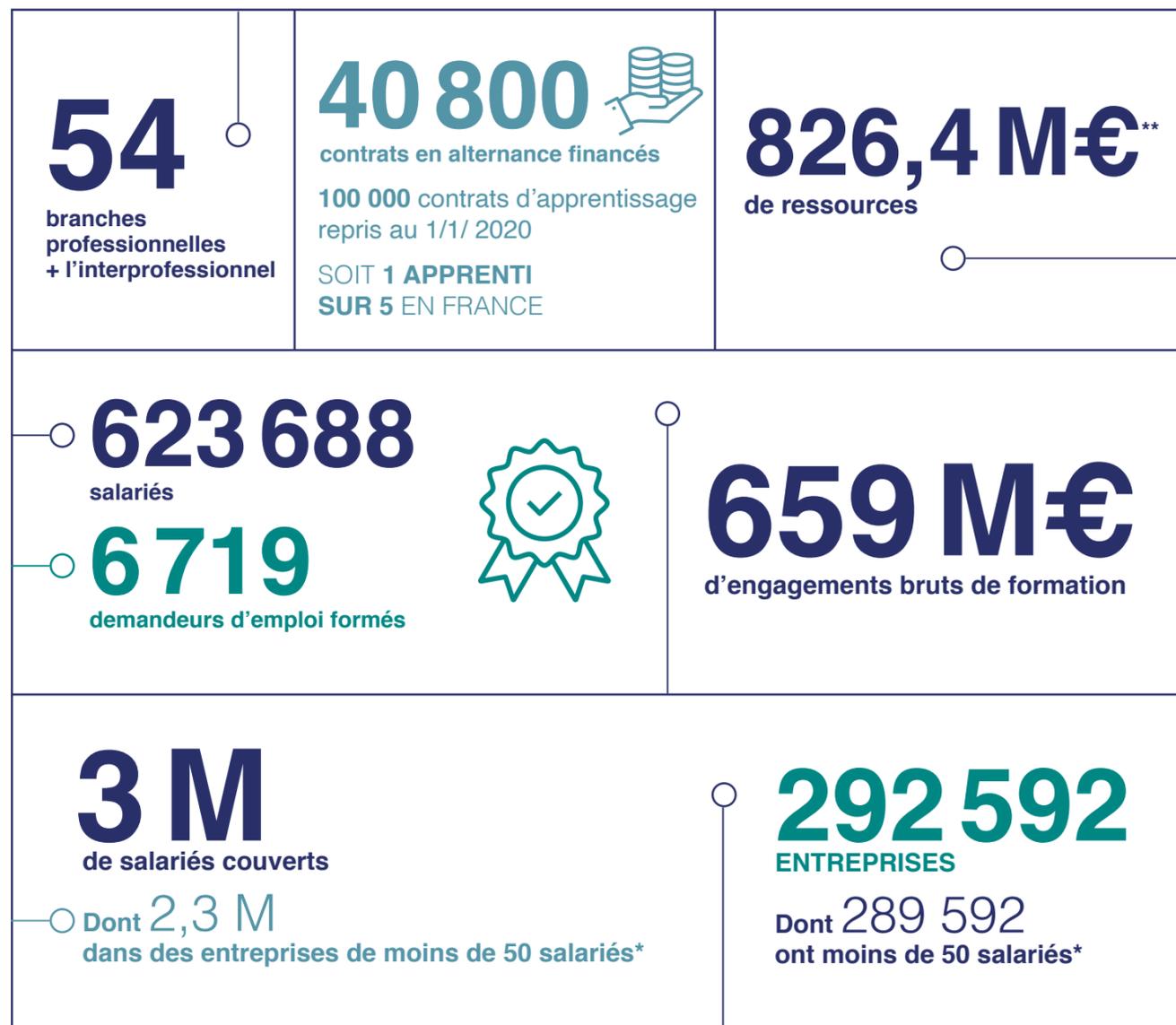
Tout en continuant à assurer le service de proximité auprès des entreprises et de leurs salariés, Opco EP a développé un portail dédié à l'apprentissage, l'accompagnement des CFA, la transition du compte personnel de formation avec la Caisse des dépôts et consignations...

La pression à réussir est d'autant plus forte que la responsabilité est lourde : avec 54 branches professionnelles, 402 000 entreprises, 3,5 millions de salariés, dont 81 % dans des entreprises de moins de 50 salariés, Opco EP est un Opco important. Il représente un salarié d'entreprise de moins de 50 personnes sur trois, un apprenti sur quatre, 1,8 milliard d'euros d'engagements. La proximité, qui fait partie de l'ADN de notre structure, est assurée par un réseau présent sur tout le territoire national, en métropole et dans les cinq Drom. Ce sont 1 100 collaborateurs, aux expertises multiples, qui nous permettent d'être à la hauteur des défis de la réforme que les enjeux cruciaux de la formation professionnelle en France nous poussent à relever.

Vu la taille d'Opco EP et son importance pour le secteur économique représenté, nous avons à la fois un devoir d'exemplarité et un impératif d'humilité. En 2019, et j'espère que ce rapport le démontrera, les équipes d'Opco EP auront bien rempli cette exigeante feuille de route.

2019 en chiffres

Opco des entreprises de proximité (Opco EP)



* Données issues de la collecte base MS 2019 réalisée en période de confinement.

** Les ressources comprennent la collecte des contributions et les subventions.

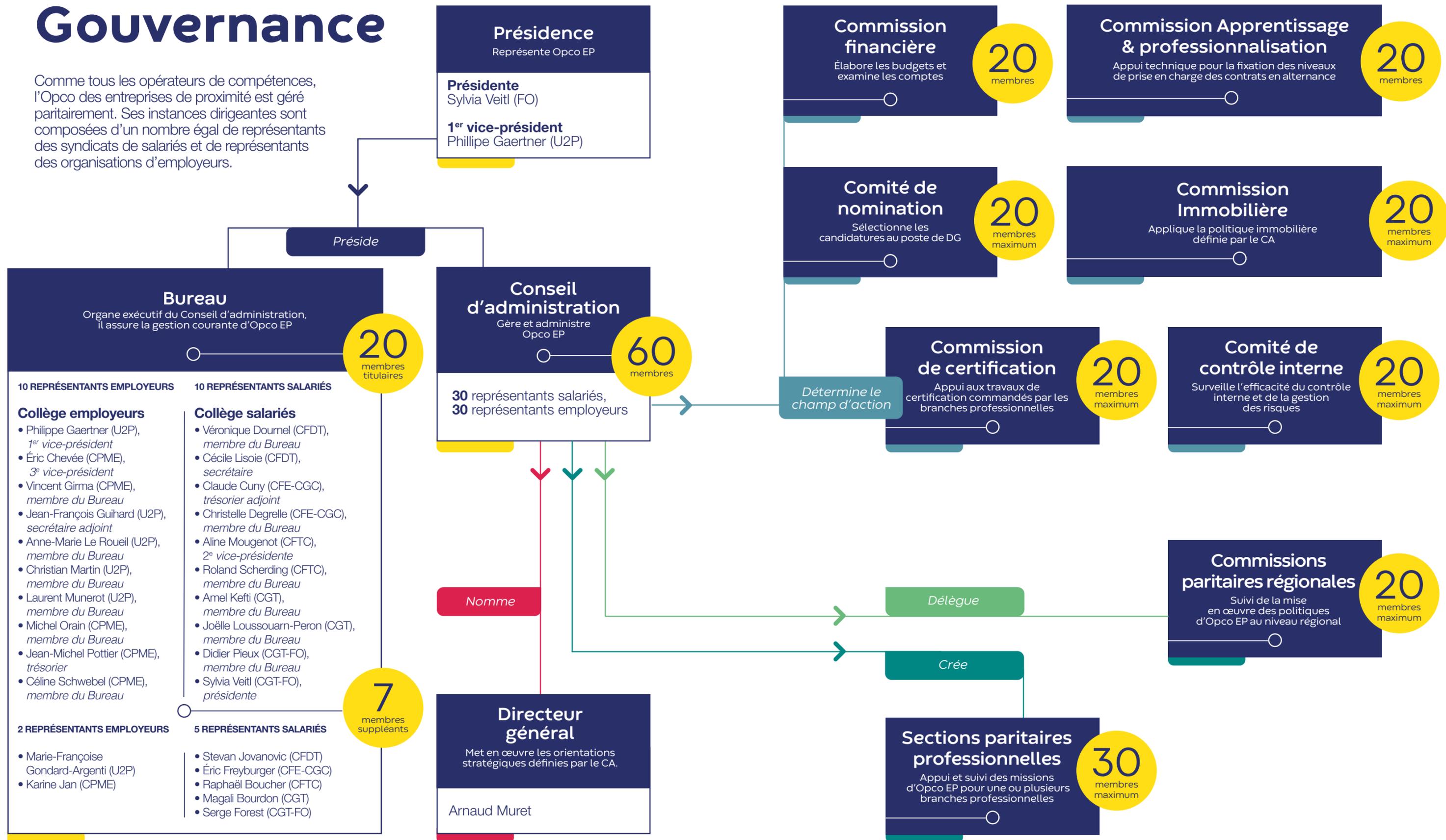
2019 en dates

Les étapes clés d'une transformation



Gouvernance

Comme tous les opérateurs de compétences, l'Opco des entreprises de proximité est géré paritairement. Ses instances dirigeantes sont composées d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et de représentants des organisations d'employeurs.





JANVIER

Opco EP, une naissance en trois mois !

Les Opca agréés Opco

Créé par accord constitutif du 27 février 2019 entre les partenaires sociaux, l'Opco des entreprises de proximité (Opco EP) a reçu l'agrément de la DGEFP par arrêté du 29 mars 2019, en même temps que les autres Opco, valable à compter du 1^{er} avril. Il rassemble 54 branches pour la plupart anciennement rattachées à Opca PEPSS/Actalians et à Agefos PME, mais aussi à Opcalia, Opcalim et au FAFSEA. Opco EP a également une dimension interprofessionnelle, en accueillant des entreprises et organisations non rattachées à des conventions collectives, mais relevant de son champ sectoriel.

AVRIL/
DÉCEMBRE

Le changement dans la continuité

L'organisation de la continuité de gestion

Après la période transitoire du 1^{er} trimestre, l'organisation des neuf derniers mois de l'année a reposé sur deux liens contractuels.

- Une convention d'objectifs et de moyens a été conclue entre Opco EP et la DGEFP pour la période.
- Des mandats de gestion et conventions de successeurs ont été signés par Opco EP avec cinq Opca.

La continuité de gestion et de service a ainsi pu être assurée, au bénéfice des branches, des entreprises et des salariés.

Année 2019

Actus

Transition digitale en action



OCTOBRE

Lancement du portail de l'apprentissage

Pour assurer ses nouvelles missions sur l'apprentissage, Opco EP, dont les branches sont particulièrement investies dans ce type de formation, a dû se doter rapidement d'un outil pour établir et entretenir le contact avec les Centres de formation d'apprentis. Le portail Action Apprentissage (cfa.opcoep.fr) répond à cette urgence, en permettant aux CFA de se créer un compte et de se connecter directement aux ressources d'Opco EP pour administrer les contrats. La mise en place du portail a été accompagnée par une action sur le terrain par plus de 200 conseillers d'Opco EP qui sont allés à la rencontre des CFA.

Parallèlement, Opco EP a également lancé un site dédié à l'alternance (professionnalisation et apprentissage), s'adressant cette fois-ci aux candidats : alternance.opcoep.fr.

Une succession réussie

Dévolution des Opca aux Opco

La loi laissait jusqu'à la fin de 2019 pour transférer l'actif et le passif des Opca aux Opco. Opco EP est le « principal Opco récipiendaire » d'Opca PEPSS/Actalians et d'Agefos PME. Des arrêtés du ministère du Travail ont été pris fin décembre pour agréer les dévolutions. La transition des Opca vers les Opco était donc achevée le 1^{er} janvier 2020.



DÉCEMBRE

Échange de compétences

Transfert du CPF à la Caisse des dépôts et consignations

Gestionnaires du compte personnel de formation (CPF) depuis sa création en 2014, les Opca ont transféré cette compétence aux Opco pour l'essentiel de l'année 2019. Opco EP a donc continué à gérer les CPF des salariés de ses entreprises adhérentes, convertis en euros à raison de 15 € par heure comptabilisée sur le compte. 36 M€ ont été engagés sur des actions de formation financées par le CPF.

Tout au long de l'année, Opco EP, comme les autres Opco, a collaboré avec la Caisse des dépôts et consignations pour être prêt le moment venu pour le transfert de gestion. Celui-ci est intervenu le 1^{er} décembre, quelques jours après la mise en service de l'application mobile MonCompteFormation.

Des futurs pâtissiers martiniquais en formation à Chartres grâce à Opco EP

Une POEC innovante dans la branche boulangerie-pâtisserie

Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans un secteur donné, une enquête pour identifier les causes, un partenariat innovant pour répondre au problème : tous les ingrédients d'une success story sont réunis dans cette préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) montée en 2019 à la Martinique par Opco EP et Pôle emploi.

Au départ, il y a l'identification par Pôle emploi d'un manque de personnel qualifié dans la boulangerie-pâtisserie – une branche rattachée à Opco EP suite à la réforme de 2018. Une enquête auprès de 80 entreprises confirme le besoin et permet d'identifier une dizaine d'employeurs prêts à recruter des profils qualifiés pour accompagner leur montée en gamme.



JUIN

Ne trouvant pas les moyens pédagogiques sur place, Opco EP propose un partenariat entre le CFA de Chartres et celui de la Chambre des métiers de la Martinique. Un accord avec LADOM permet de financer les frais de voyage, d'hébergement et même une partie de la restauration des stagiaires.

Articulée dans le cadre d'une POEC, la formation s'est déroulée entre octobre 2019 et janvier 2020, dont 15 jours à Chartres pour le perfectionnement. Bilan : sept stagiaires en emploi sur dix, un qui lance sa propre structure et un qui approfondit sa formation. Une réussite cofinancée par Opco EP et Pôle emploi, pour 74 500 €.

<https://la1ere.francetvinfo.fr/martinique/patisserie-martiniquaise-quete-main-oeuvre-qualifiee-795103.html>

Le collectif avant tout

Première réunion du collectif de direction

Le directeur général a réuni pour la première fois le collectif de direction d'Opco EP en séminaire sur deux journées. L'occasion pour les équipes de faire connaissance et de partager les problématiques concrètes liées à la création d'Opco EP. Ce fut l'occasion de lancer 12 groupes de travail : RH, SI, communication, relation bénéficiaires, développement de l'offre, etc.

Le Conseil d'administration d'Opco EP s'est par ailleurs réuni à 4 reprises au cours de l'année 2019, le 12 juillet, les 18 et 19 septembre, le 25 octobre et le 10 décembre.



Les soft skills, ça se travaille !

Un contrat de professionnalisation expérimental : BOUSSOLE

Le contrat BOUSSOLE est un contrat de professionnalisation expérimental créé en 2019 à La Réunion, afin de proposer un accompagnement renforcé des publics éloignés de l'emploi. Ce contrat de professionnalisation de six mois repose sur une pédagogie spécialement axée sur le développement des soft skills, afin de répondre aux nombreux besoins des entreprises à ce sujet, et de sécuriser le parcours de ces publics dans nos TPE-PME. Ce projet est soutenu par les pouvoirs publics dans le cadre du plan Pétrel, décliné à l'occasion de la visite du président de la République en octobre 2019.



Le partage d'expérience en action

Le Rendez-vous des professions libérales

Véritable occasion pour les lycéens franciliens de découvrir les métiers du secteur libéral, le Rendez-vous des professions libérales est devenu un événement incontournable pour les acteurs du libéral.

Au cours de ces rencontres, organisées au ministère de l'Économie et des Finances, une secrétaire médicale et une secrétaire juridique, mandatées par Opco EP, ont partagé leur expérience de formation et les secrets de leur métier.



Opco EP fait bouger l'avenir

Lancement du site de la promotion des métiers Bouge ton avenir

Préparée dès 2019, la plateforme bouge-ton-avenir.fr a été développée par Opco EP dans le cadre d'une convention cadre de coopération conclue avec le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

À destination des jeunes de 15 à 26 ans, des parents et des professionnels de l'orientation, bouge-ton-avenir (BTA) met en avant les métiers des branches professionnelles adhérentes à Opco EP à travers des fiches métiers détaillées, des visites virtuelles 360° et les formations pour y accéder, avec une carte de géolocalisation recensant plus de 250 formations disponibles à ce jour.

BTA propose également de nombreux articles conseils et deux quiz pour découvrir le métier qui correspond à leurs appétences et pour mettre en avant leurs soft skills.

CFABRIK', se former à former

Lancement de CFABRIK'

Opco EP a lancé CFABRIK', un programme d'accompagnement à destination des directeurs et responsables de CFA autour de six thématiques et d'une communauté collaborative. Le programme se décline en cinq journées thématiques : stratégie, RH, concurrence, qualité, FOAD/FEST. CFABRIK' a été organisé dans chaque région, avec l'aide d'un consultant expert. L'objectif, pour les CFA : se développer, apprendre à manager l'innovation et le changement, créer une communauté de partage entre directeurs et responsables de CFA.



L'insertion par la compétence

Un parcours vers l'emploi

Opco EP a organisé des parcours d'insertion en 2019 dans les Yvelines et le Val-de-Marne. Ces parcours ciblent des allocataires du RSA peu qualifiés. Ils s'articulent en deux temps.

- Une action préqualifiante permettant la construction d'un projet professionnel par la découverte de métiers dans des secteurs qui recrutent sur le territoire parmi les branches d'Opco EP, ainsi que le renforcement des compétences de base.
- Une formation qualifiante ou certifiante de 400 heures permettant l'accès à des compétences métiers par la mise en situation de travail, le tutorat en entreprise, l'accès à des structures d'insertion. L'action est complétée par des techniques de recherche d'emploi reliées à des outils numériques, à des job datings en collaboration avec des acteurs économiques départementaux.

Ces deux parcours sont soutenus financièrement par le FSE départemental, le service insertion du département et Opco EP.

Des Opca aux Opco, changement et continuité

En 2018, le système français de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage a poursuivi sa transformation pour accompagner les mutations socio-économiques, avec sa 4^e réforme en 15 ans. Celle-ci est entrée en vigueur, pour l'essentiel, en 2019, et a donné naissance aux opérateurs de compétences, appelés Opco. La réforme s'inscrit dans la continuité des précédentes tout en franchissant des caps importants, à l'image des Opco, qui ont pris la suite des Opca le 1^{er} avril 2019.

Pourquoi la réforme

La réforme du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, part d'un constat largement partagé : l'accès à la formation et au développement des compétences est un enjeu majeur pour les salariés, les entreprises, les branches, la société et l'économie dans leur ensemble. Qu'il s'agisse de former aux nouvelles technologies, d'accompagner les reconversions liées aux mutations économiques ou de faire monter en compétence les publics les plus fragiles, la formation, et plus largement la compétence, forment la clé de voûte de la société de la connaissance.

Or, l'accès à la formation demeure à la fois insuffisant et inégalement réparti. Inspiré en partie de l'accord interprofessionnel national signé par les partenaires sociaux le 22 février 2018, le texte de la réforme vise à y remédier en mobilisant plusieurs leviers.

- Réorienter les ressources financières de la formation vers les publics prioritaires : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés des TPE-PME.
- Promouvoir les pédagogies de l'alternance en simplifiant les dispositifs et en accroissant la réactivité de l'offre de formation en apprentissage et en professionnalisant.
- Faire du compte personnel de formation (CPF) un outil véritablement à la main du salarié et du demandeur d'emploi, en le libellant en euros et en le rendant mobilisable directement par le titulaire, sans intermédiaire.
- Accroître la transparence du marché de la formation grâce à un contrôle qualité indépendant et uniforme.
- Simplifier et clarifier le système, sa gouvernance et les circuits de financement.



Les contours du nouveau système de formation professionnelle

La réforme du 5 septembre 2018 réorganise la galaxie des acteurs de la formation professionnelle.

- Un nouvel acteur est créé : France compétences. Cette « institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière » (art. L. 6123-5 du Code du travail) prend la suite de quatre anciennes instances : FPSPP, Copanef, Cnefop et CNCP. Sa gestion est quadripartite, associant des représentants de l'État, des Régions, des salariés et des employeurs. Ses missions comprennent :
 - o la répartition des fonds entre les financeurs de la formation professionnelle ;
 - o la régulation des coûts de prise en charge ;
 - o la gestion des certifications ;
 - o le financement et l'organisation du conseil en évolution professionnelle ;
 - o la centralisation des données et recherches sur la formation.
- 11 opérateurs de compétences (Opco) remplacent les 20 Opca. Leurs missions sont différentes, mais les Opco restent des structures paritaires, qui réunissent les branches professionnelles en ensembles cohérents, et qui apportent un service de proximité aux salariés et aux entreprises en matière d'accès à la formation. Ils se voient confier le financement des contrats d'apprentissage.
- Le compte personnel de formation est géré directement par la Caisse des dépôts et consignations à partir de fin 2019. Les Opco ont assuré la transition.
- Les Fongecif cèdent la place aux Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), devenues associations « Transitions Pro » le 1^{er} janvier 2020. Le congé individuel de formation (CIF) disparaît au profit d'un financement par le CPF des projets de transition professionnelle.

Le « 1 % formation » et la taxe d'apprentissage sont fusionnés en une contribution unique pour la formation et l'alternance de 1,68 % (1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés). Celle-ci sera collectée par l'Urssaf à partir de 2022. Les Opco assurent l'intérim.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est confié à un réseau d'opérateurs régionaux sélectionnés sur appel d'offres par France compétences.

Enfin, la qualité de l'offre de formation est formalisée par une norme, Qualiopi, délivrée aux organismes de formation par des organismes certificateurs homologués par le Cofrac.

Tout au long de l'année 2019, Opco EP et les dix autres Opco ont accompagné la mise en œuvre progressive de la réforme.

D'Agefos PME et Opca PEPSS/Actaliens à Opco EP

La réforme du 5 septembre 2018 a demandé aux branches professionnelles de se rassembler en ensembles homogènes, dotés d'un réseau national et remplissant certains critères qualitatifs et quantitatifs. La plupart des branches constitutives d'Opca PEPSS/Actaliens, Opca des professions libérales et de l'artisanat, et d'Agefos PME, Opca des petites et moyennes entreprises, ont conduit des négociations rapides et efficaces qui leur ont permis d'être prêtes, le moment venu, à constituer l'Opco des entreprises de proximité.

Arnaud Muret, ancien directeur général d'Opca PEPSS/Actaliens, a été désigné le 27 mai 2019 par le Conseil d'administration pour devenir le directeur général du nouvel ensemble.

« C'est un grand honneur, pour moi, d'avoir été nommé directeur général d'Opco EP », affirme Arnaud Muret. « La transformation d'Opca en Opco a été un exercice délicat, mais que nous avons abordé collectivement avec beaucoup d'optimisme. Malgré le changement de missions et de périmètre, les thématiques restaient les mêmes, traitées sous des angles un peu différents. L'essentiel de l'expertise était donc déjà là. »

« La réussite de cette transformation, menée au pas de charge, a été rendue possible par l'extraordinaire professionnalisme des équipes issues des anciens Opca. »



Retrouvez, sous cette rubrique, les interventions d'Arnaud Muret au fil des pages.

Les nouvelles missions

La transition des Opca aux Opco marque bien davantage qu'un simple changement de dénomination. Si la philosophie des deux types d'organismes reste la même, leurs contours et leurs missions sont bien distincts.

Les Opca, créés en 1993, étaient les « organismes paritaires collecteurs agréés ». Leur rôle, à l'origine, était d'abord financier : collecter la contribution des entreprises et la répartir. Avec le temps, ce rôle de collecteur s'était élargi à la taxe d'apprentissage. Progressivement, cependant, leur positionnement s'était orienté davantage vers l'accompagnement et le conseil auprès des branches et entreprises adhérentes et de leurs salariés en matière de formation professionnelle et d'alternance.

Les Opco, opérateurs de compétences, sont l'aboutissement de cette évolution. À partir de 2022, ils ne collecteront plus des fonds de la formation et de l'apprentissage. Ils continueront cependant à les répartir auprès des entreprises de moins de 50 salariés, et jouent un rôle de partenaire de proximité auprès des branches professionnelles, des entreprises et des salariés. Ils acquièrent, en outre, une importance nouvelle dans le développement de l'alternance, en particulier celui de l'apprentissage.

Les principaux domaines d'action des Opco sont donc semblables à ceux des Opca ; mais les missions sont différentes.

- Les Opco ont pour mission de financer les contrats d'alternants, qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la professionnalisation. Les Opca ne finançaient que la professionnalisation. En outre, les Opco jouent un rôle dans le développement des Centres de formation d'apprentis (CFA) et dans la fixation des niveaux de prise en charge. Ce n'était pas le cas des Opca.
- Les Opco privilégient explicitement l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés, dont ils financent les plans de développement des compétences. Les Opca avaient vocation à accompagner toutes les entreprises, tout en apportant un « service de proximité » aux TPE-PME (sans seuil précis).
- L'accompagnement des branches professionnelles (notamment sur la GPEC) fait explicitement partie des missions de l'Opco. Ce n'était pas le cas des Opca, même si, en pratique, ils travaillaient ensemble.

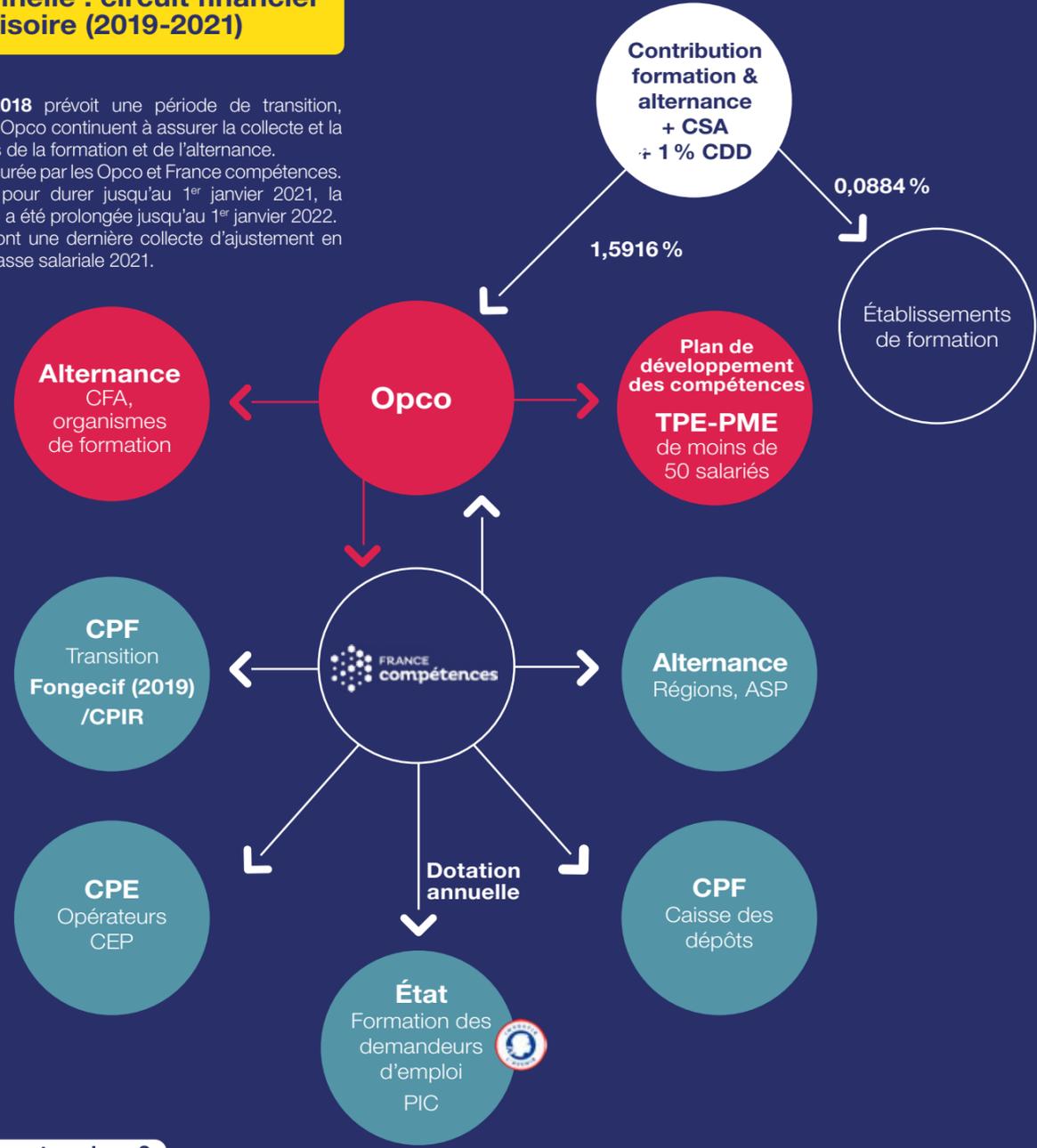
Le tableau ci-dessous résume les principales différences.

Différences Opca-Opco

	OPCA	OPCO
Nombre	20	11
Gestion	Paritaire	Paritaire
Compétence	Nationale ou régionale	Nationale
Adhérents	Branches et entreprises	Branches et entreprises
Missions :		
Accompagnement des branches	Oui	Oui
Accompagnement des entreprises	Toutes les entreprises adhérentes, avec un focus sur les TPE-PME	Les entreprises adhérentes de moins de 50 salariés
Collecte des contributions	Oui	Non
Financement :		
CPF	Oui	Non
Cif/projet de transition	Oui	Non
Plan de formation/ de développement des compétences	Entreprises de moins de 300 salariés et versements volontaires et conventionnels	Entreprises de moins de 50 salariés et versements volontaires et conventionnels
Professionnalisation	Oui	Oui
Apprentissage	Non	Oui
Référentiel qualité des organismes de formation	Oui	Non

Réforme de la formation professionnelle : circuit financier provisoire (2019-2021)

La réforme de 2018 prévoit une période de transition, pendant laquelle les Opco continuent à assurer la collecte et la répartition des fonds de la formation et de l'alternance. La répartition est assurée par les Opco et France compétences. Initialement prévue pour durer jusqu'au 1^{er} janvier 2021, la période de transition a été prolongée jusqu'au 1^{er} janvier 2022. Les Opco effectueront une dernière collecte d'ajustement en mars 2022, sur la masse salariale 2021.



Que versent les entreprises ?

Les fonds de la formation et de l'alternance se composent :

- de la contribution unique formation et alternance, qui s'élève à 1,68 % de la masse salariale (1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés)* ;
- de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et du 1 % CDD pour les entreprises qui y sont soumises.

La contribution de 1,68 % se répartit en :

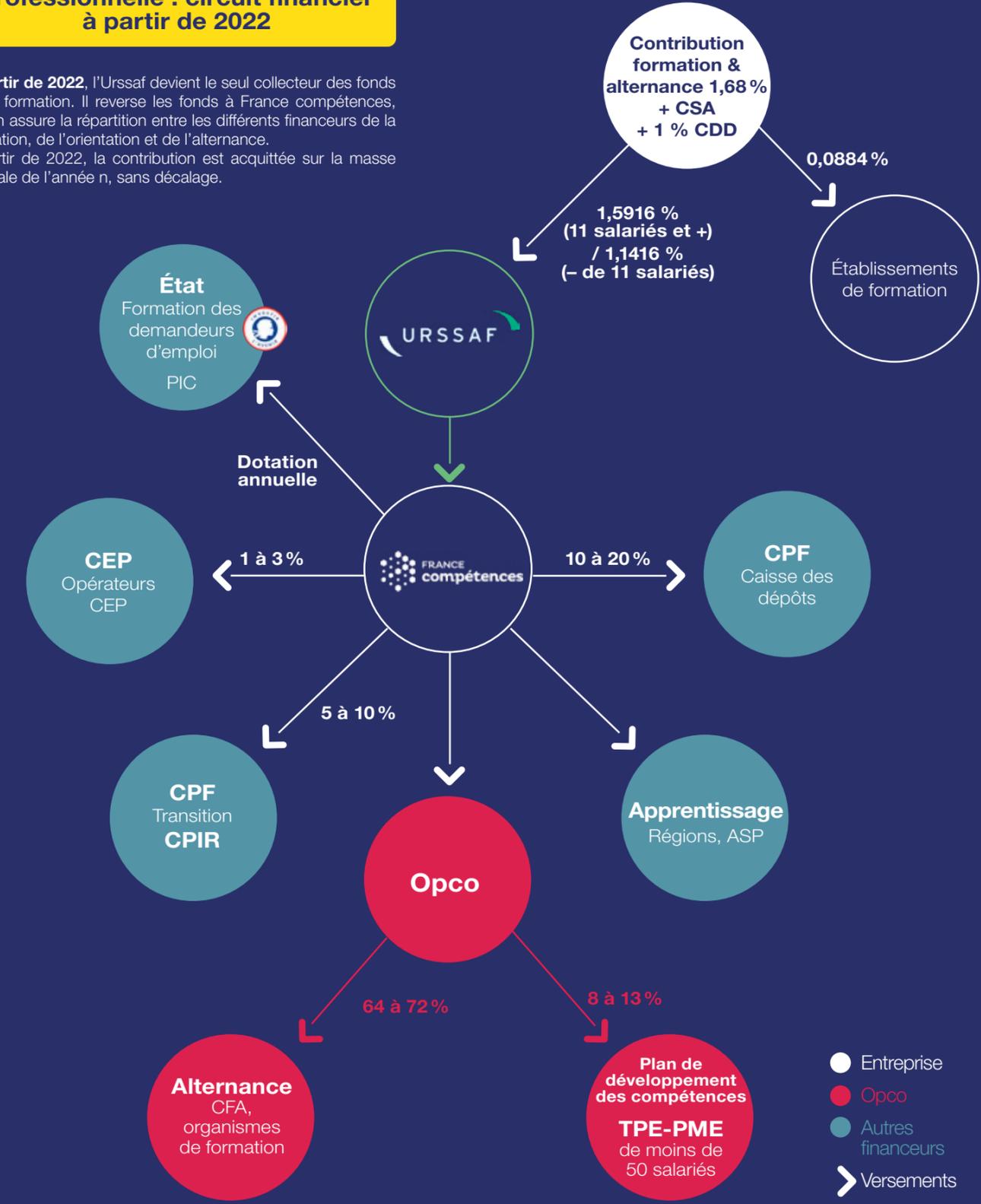
- 1 % pour la formation professionnelle (0,55 % pour les moins de 11 salariés) ;
- 0,68 % pour l'apprentissage**.

Sur ces 0,68 %, 0,0884 % (soit 13 % de 0,68 %) sont reversés directement par les entreprises aux établissements de formation de leur choix. Hors Alsace-Moselle, la contribution unique formation et alternance versée par les entreprises à leur Opco (jusqu'en 2022) puis à l'Urssaf (à partir de 2022) s'élève donc à 1,5916 % de la masse salariale, ou 1,1416 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.***

* Respectivement 1,44 % et 0,99 % en Alsace-Moselle.
 ** 0,44 % en Alsace-Moselle.
 *** Certaines petites entreprises ne sont pas soumises à la taxe d'apprentissage. C'est notamment le cas des professions imposables en bénéfices non commerciaux.

Réforme de la formation professionnelle : circuit financier à partir de 2022

À partir de 2022, l'Urssaf devient le seul collecteur des fonds de la formation. Il reverse les fonds à France compétences, qui en assure la répartition entre les différents financeurs de la formation, de l'orientation et de l'alternance. À partir de 2022, la contribution est acquittée sur la masse salariale de l'année n, sans décalage.



- Entreprise
- Opco
- Autres financeurs
- Versements

Tout ce que l'Opco EP fait pour l'entreprise et ses salariés

Les femmes et les hommes qui constituent les équipes de l'Opco des entreprises de proximité (Opco EP) ont développé depuis longtemps, au sein de leurs Opca d'origine, une approche « service » de leur mission auprès des entreprises. En 2019, Opco EP s'est mis en ordre de marche pour assurer la continuité auprès des adhérents et de leurs salariés.

Le regard de

Arnaud Muret
directeur général

« NOUS AVONS RESTRUCTURÉ L'OFFRE DE SERVICES »

En 2019, Opco EP s'est donné les moyens de ses ambitions en matière de service aux entreprises. « Nous avons mis en place un numéro unique pour toute la France, en métropole et dans les Drom, pour permettre aux entreprises d'entrer en contact avec Opco EP », explique le directeur général, Arnaud Muret. « En conjuguant les efforts de nos équipes en métropole et en outre-mer, nous sommes en capacité d'offrir un service de 6 h à 23 h à l'ensemble de nos adhérents. »

À la facilité d'accès s'ajoute la richesse du service.

« En 2019, Nous avons restructuré un catalogue de 142 offres de services aux entreprises. Et nous avons mis à disposition des conseillers un outil pour qu'ils soient en mesure de les proposer aux entreprises. »

Les entreprises adhérentes à Opco EP sont à 99 % des TPE-PME de moins de 50 salariés. Mais Opco EP n'en est pas moins capable de servir l'ensemble de ses adhérents, quelles que soient leur taille et leur situation géographique, même si certains financements sont réservés par la réforme aux plus petites structures.



Ce qui change

pour les entreprises adhérentes

- Les entreprises de plus de 50 salariés et plus n'ont plus accès aux financements mutualisés du PDC.
- À compter du 1^{er} décembre 2019, le CPF de vos salariés n'est plus géré par Opco EP mais par la Caisse des dépôts et consignations.
- Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent désormais s'adresser à Opco EP pour le financement de l'apprentissage.
- La période de professionnalisation a été remplacée par le dispositif Pro-A.

Ce qui ne change pas

pour les entreprises adhérentes

- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire financer les actions de leur plan de développement des compétences (ancien plan de formation).
- Les entreprises de 300 salariés et plus n'ont (toujours) pas accès aux financements mutualisés du plan.
- Toutes les entreprises peuvent obtenir des financements pour la professionnalisation.
- Toutes les entreprises, et plus particulièrement les TPE-PME, peuvent bénéficier d'un service de proximité en matière d'information des salariés, d'analyse des besoins, de conseil pour la mise en place de formations à distance et de formations en situation de travail...



Conseil & accompagnement

Opco EP accompagne et conseille les entreprises adhérentes pour tout ce qui concerne l'accès à la formation de leurs salariés et l'analyse de leurs besoins de compétences et de formation. Cela peut aller de la simple demande d'information à un diagnostic de situation complet, qui peut déboucher sur l'élaboration de solutions sur mesure.

Nos méthodologies et l'expérience de nos conseillers nous permettent d'assurer un service personnalisé tenant compte de la taille, du secteur, du bassin d'emploi dans lequel évolue l'entreprise. Pour une petite entreprise, nous apportons la possibilité d'accéder à des compétences en ressources humaines et formation dont elle ne peut pas disposer en interne. Pour une PME ou une entreprise plus grande, qui dispose d'un service RH, Opco EP est le partenaire formation de ce dernier.



Financement

Opco EP oriente l'entreprise vers les aides qui correspondent à son projet et la conseille pour en monter l'ingénierie financière. Il peut s'agir de financements attribués par Opco EP (plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour un projet de recrutement, Pro-A pour un projet de reconversion ou promotion, abondements du CPF d'un salarié) ou de l'articulation d'aides issues d'autres financeurs.

Notre connaissance du réseau et du fonctionnement de la formation professionnelle en France et dans les territoires nous permet d'apporter le meilleur conseil à nos adhérents en matière de financement de la formation.



Ingénierie pédagogique

Opco EP aide l'entreprise à choisir le bon dispositif de formation pour son projet (présentiel, distanciel, blended, synchrone ou asynchrone, alternance...). Nous pouvons également l'accompagner dans la création de sa propre solution de recrutement/formation, en professionnalisation ou en apprentissage, pour répondre à un besoin précis et récurrent, allant jusqu'à la constitution d'un CFA interne.

Nous apportons notre connaissance du réseau des formateurs au national et en proximité et notre expérience des différentes modalités de formation. Les Opco ont, en outre, pour mission légale de promouvoir concrètement la formation à distance et la formation en situation de travail.



Connaissance de l'environnement

Avec les branches et leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, nous travaillons à optimiser la visibilité des entreprises sur leur environnement économique et social, sur les métiers en tension, en transformation et en émergence, sur les compétences nouvelles, sur les besoins en compétences et l'offre de formation d'un territoire et d'un secteur donnés.

Cette expertise informe l'ensemble de nos services aux entreprises et nous permet d'apporter une réponse unique et pertinente à leurs interrogations.

LES VERSEMENTS VOLONTAIRES ET CONVENTIONNELS

BON À SAVOIR

21 des branches professionnelles rattachées à Opco EP ont un accord prévoyant des versements supplémentaires. Les entreprises qui font partie de ces branches s'acquittent d'une contribution conventionnelle d'un montant variable suivant leur taille et la convention concernée. En contrepartie, les entreprises peuvent bénéficier de services et de financements complémentaires. Par ailleurs, les entreprises ont pu continuer à effectuer, à titre individuel, des versements volontaires à Opco EP.

Les grandes missions d'Opco EP

La loi définit les missions des Opco (article 6332-1 du Code du travail). L'Opco des entreprises de proximité (Opco EP) les exprime en trois grands ensembles cohérents, déclinés en services en direction des branches et entreprises adhérentes et de leurs salariés.

01

Développer l'alternance

Opco EP joue un rôle central dans la promotion et le financement de la formation en alternance, qui a largement démontré son efficacité pour les entreprises, pour les salariés et pour l'emploi. Nous finançons les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A). Nous aidons les branches professionnelles à définir les niveaux de prise en charge des contrats ; nous les accompagnons dans la définition de leur politique d'alternance. Et nous sommes aux côtés des entreprises pour les aider à combler leur besoin en emploi en ayant recours à l'alternance.

02

Accompagner la transformation des TPE-PME

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés est à la fois une des missions légales des Opco et une vocation particulière d'Opco EP. L'aide aux TPE-PME constitue un enjeu macroéconomique et d'intérêt général : les petites entreprises ont moins souvent accès à la formation pour leurs salariés et ne disposent pas des mêmes moyens que les grandes pour investir dans leur transformation. Nous les aidons à mettre en place et à financer leur plan de développement des compétences : une partie du « 1 % formation » leur est dédiée. Mais nous leur apportons également conseil et accompagnement sur l'ensemble de leur politique de formation.

03

Accompagner les branches professionnelles

Opco EP vient en soutien de ses branches professionnelles adhérentes (54 branches, auxquelles s'ajoute une partie de l'interprofession) pour développer la connaissance des besoins sectoriels en compétences et imaginer la réponse adaptée en matière de formation. Nous accompagnons les branches dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en nous appuyant sur le réseau des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Nous intervenons pour la création des certificats de qualification professionnelle qui correspondent aux besoins du terrain.

Développer l'alternance

01

Apprentissage et professionnalisation : les deux leviers de l'alternance

Les pédagogies de l'alternance sont particulièrement adaptées à l'entrée dans la vie professionnelle, mais aussi aux enjeux de la formation professionnelle des adultes en général. En alliant théorie et pratique, elles constituent un pont entre connaissances et mise en pratique. Opco EP est d'ores et déjà un acteur de premier plan du développement de l'alternance, synonyme de montée en compétence pour les entreprises et d'accès à l'emploi pour les individus.

Opco EP et les branches professionnelles relevant de son périmètre ont pour mission de promouvoir le développement de l'alternance, en agissant sur ses deux composantes : la professionnalisation et l'apprentissage.

Deux dispositifs complémentaires

La réforme a rapproché les deux dispositifs sans les fusionner, en conservant leurs spécificités.

- **Le contrat de professionnalisation** cible toujours les publics prioritaires, les jeunes de 16 à 25 ans, ou les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Les salariés de tous âges qui n'ont pas atteint le niveau licence peuvent également bénéficier de la professionnalisation dans le cadre du nouveau dispositif Pro-A (reconversion ou promotion par l'alternance), qui prend la suite de la période de professionnalisation, avec des critères plus restreints.

Dans la professionnalisation, la partie « formation » a lieu en école, en centre de formation ou au sein même de l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service formation interne. La professionnalisation peut conduire à un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou simplement à une qualification reconnue par une convention collective.

- **Le contrat d'apprentissage** s'adresse aux jeunes de 16 à 30 ans, la réforme ayant assoupli la condition d'âge. Il conduit à un titre ou un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation est délivrée dans le cadre d'un Centre de formation d'apprentis (CFA). La réforme a simplifié le processus de création des CFA et de reconnaissance des diplômes préparés, et a confié aux branches professionnelles, avec l'appui d'Opco EP, un rôle clé dans leur création et leur financement.

Un fort investissement dans l'alternance

En 2019, Opco EP a contribué pour 285 M€ au financement de l'alternance. Représentant des branches, notamment celles de l'artisanat, très acquises à l'alternance, et en particulier à l'apprentissage, Opco EP dispose d'une expertise dans ce domaine avec le financement des contrats de professionnalisation, héritée des OPCA et d'un volume d'activité prévisionnel important :

- **100 000 contrats d'apprentissage** (stock et nouveaux contrats 2019)
- **39 000 contrats de professionnalisation** (financés 2019) ;
- **300 Pro-A** (financés 2019), un chiffre encourageant étant donné la nouveauté du dispositif.

Le regard de

Arnaud Muret
directeur général

« **Les CFA sont des clients pour Opco EP** »

« Notre objectif est de faire en sorte que les délais de paiement soient les plus courts possible pour les CFA », affirme Arnaud Muret, directeur général d'Opco EP.
« Il était essentiel que nous soyons prêts à assurer le financement comme prévu au 1^{er} février 2020. Nous devons avoir la plus grande réactivité dans nos relations avec les CFA. Nous avons instauré avec ceux-ci une relation de gestion et de partenariat. Nous les abordons comme des clients à qui nous devons un service de qualité. Cette qualité de service rejaillit à son tour sur les apprentis et donc sur nos entreprises adhérentes. »

Opco EP aux côtés des CFA

Parmi les Centres de formation d'apprentis (CFA), la réforme, et en particulier le passage au nouveau système de financement au contrat sous l'égide des Opco, a suscité beaucoup d'inquiétudes. Opco EP a mobilisé plus de 200 de ses conseillers pour assurer la transition dans les meilleures conditions en se rendant auprès des CFA à la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles mesures en 2020.

Opco EP, qui représente un cinquième des apprentis en France, est investi d'une responsabilité toute particulière à l'égard des CFA. Plusieurs initiatives sont venues répondre à cet enjeu.

Nouer la relation sur le terrain

En décembre 2019, plus de 200 conseillers d'Opco EP ont ainsi été mobilisés pour aller à la rencontre des CFA sur tout le territoire national y compris dans les départements et territoires d'outre-mer. Leur mission était de répondre aux questions des CFA, de les accompagner dans l'utilisation des outils numériques d'Opco EP et de faire un état des lieux des contrats existants.

Dans le même temps, le portail Action Apprentissage a été lancé, pour assurer la reprise des stocks des contrats d'apprentissage en cours. Véritable interface de travail entre les CFA et Opco EP, le portail permet de visualiser l'ensemble des contrats, de connaître leur coût de prise en charge, de renseigner les informations manquantes pour le traitement des dossiers, d'accéder aux factures des acomptes, d'enregistrer les ruptures de contrat...

L'année 2020 a ainsi pu commencer sur les meilleures bases, avec des circuits d'information et de gestion clairs et partagés par tous.

Ils en parlent

Les CFA d'entreprise : c'est possible !

Les entreprises peuvent déjà, en respectant certaines conditions, recourir à leurs services de formation internes pour assurer la partie « théorique » d'un contrat de professionnalisation. Avec la réforme de 2018, il devient également possible de mettre en place un Centre de formation d'apprentis (CFA) au sein de l'entreprise, ou dans le cadre d'une interentreprises. Opco EP peut apporter son expertise aux branches professionnelles et aux entreprises de son périmètre pour y parvenir.

Éric de Maria,
directeur du
CFA SUP 2000

La force d'Opco EP est sa réactivité et sa connaissance du terrain. En amont de sa création, nous avons été accompagnés grâce à des conseillers déjà en place et investis dans leurs missions. Les entreprises de proximité représentent un poids non négligeable d'employeurs des apprentis du CFA SUP 2000. La digitalisation des procédures, et la mise en ligne dès le début d'outils pilotes tels que le portail Action Apprentissage, nous a permis d'optimiser la gestion administrative et financière des contrats d'apprentissage. En tant que CFA, nous apprécions le workshop organisé par Opco EP sur l'orientation et la promotion de l'apprentissage qui permet, par ailleurs, de réunir les CFA sur de grands sujets.

L'efficacité de l'apprentissage repose, comme pour la professionnalisation, sur une véritable alternance entre périodes de formation théorique et périodes d'application des gestes de travail. La formation théorique doit représenter au minimum 25 % du temps de travail (15 % à 25 % dans la professionnalisation). La création d'un CFA au sein de l'entreprise présente au moins deux avantages :

- pour les apprentis, c'est une solution aux problèmes logistiques qu'ils rencontrent souvent : le CFA est parfois très éloigné tant de leur domicile que de l'entreprise ;
- pour l'entreprise, c'est la possibilité de mettre en œuvre une pédagogie adaptée à la façon dont le métier se pratique sur le terrain.

Les entreprises peuvent créer un CFA en interne ou se mettre à plusieurs pour créer un CFA partagé. La réglementation est d'ailleurs venue préciser la typologie des CFA d'entreprise, soumis comme tout CFA à l'obligation de déposer une déclaration d'activité en préfecture. On compte quatre catégories possibles de CFA d'entreprise :

- le CFA d'entreprise proprement dit, interne à la structure ;
- le CFA de groupe, lorsqu'il est commun à tout ou partie des entités d'un groupe ;
- le CFA indépendant mais dont l'entreprise contrôle la gouvernance (plus de la moitié des voix au Conseil d'administration) ;
- le CFA interentreprises. Les organisations qui participent doivent simplement partager « des perspectives communes d'évolution des métiers » ou intervenir « dans des secteurs d'activité complémentaires ».

Le CFA d'entreprise peut résulter de la conversion à l'apprentissage d'un centre de formation déjà existant. Opco EP a pour rôle d'aider les entreprises à tirer le meilleur parti de ces différentes possibilités, tout en s'assurant que les conditions propres à l'apprentissage sont bien respectées. Dès 2019, des entreprises se sont intéressées au dispositif, et nous mettons toute notre expertise en œuvre pour faire en sorte qu'il se traduise par davantage d'emplois pour les salariés et davantage de compétences pour les entreprises, les branches et les territoires.

Opco EP aux côtés des CFA

La réforme du 5 septembre 2018 entraîne des changements importants pour les CFA.

- Les CFA n'ont plus à demander d'autorisation de création de sections aux Conseils régionaux. Les Opco, les branches professionnelles, les entreprises peuvent créer des CFA. Le financement du contrat est dorénavant confié aux Opco selon les critères de prise en charge définis par les branches professionnelles. La Région conserve cependant une partie des financements liés aux investissements.
- Les CFA ont désormais le même statut que l'ensemble des organismes de formation. Au même titre que ces derniers, ils devaient déposer avant 2020 leur déclaration d'activité à la préfecture. Ils devront se conformer aux mêmes exigences de certification qualité.
- Le financement des CFA se fait désormais sur la base d'un coût au contrat. Au lieu d'une dotation globale attribuée par la Région, ils reçoivent un montant proportionnel au nombre d'apprentis formés, en fonction d'un barème fixé par les branches professionnelles selon les recommandations des Opco et de France compétences.

La définition des niveaux de prise en charge de l'alternance

Définir les niveaux de prise en charge des formations faisait déjà partie des prérogatives des Opco. Avec la réforme, l'exercice se redéfinit : les Opco interviennent désormais en appui technique de la définition du coût au contrat de l'apprentissage.

LE 21 NOVEMBRE 2019, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION D'OPCO EP A ADOPTÉ L'ENSEMBLE DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE POUR 2020.

Avant la réforme, le travail de définition des niveaux de prise en charge portait essentiellement sur la professionnalisation, les actions du plan de formation, et la valeur de l'heure de CPF. Désormais, ce dernier point n'est plus d'actualité. Les actions du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés continuent cependant à faire l'objet d'un travail de définition de prise en charge, ainsi que la professionnalisation.

La réforme a eu comme impact un travail conséquent par les équipes d'Opco EP dans la définition des niveaux de financement pour les deux types de contrat aux côtés des branches professionnelles.

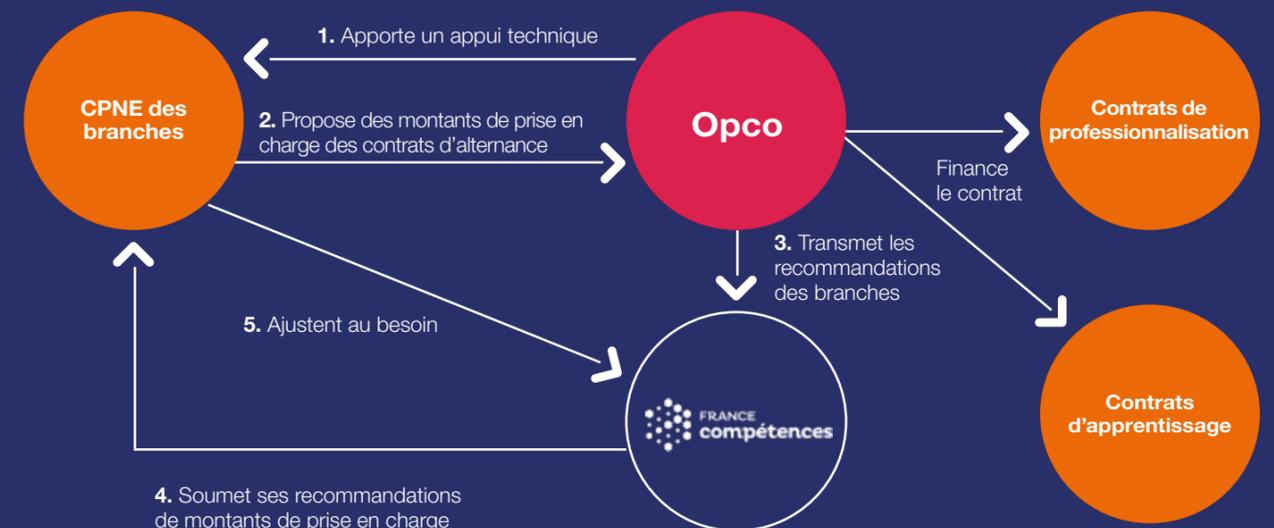
Les deux processus sont cependant différents, d'un point de vue réglementaire.

- Pour la professionnalisation, les niveaux de prise en charge sont décidés par la branche professionnelle ou, à défaut, par l'Opco.

• Pour l'apprentissage, le circuit est plus complexe. Les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles proposent des montants au contrat pour chacune des formations en apprentissage qui dépendent de leur périmètre. Elles les transmettent à l'Opco, qui fait suivre à France compétences. Sur la base de ces propositions, France compétences émet des recommandations, qu'elle transmet aux CPNE. Celles-ci ont un mois pour ajuster le tir au besoin. En cas de désaccord, ou lorsqu'aucune proposition n'a été émise par les branches, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe les montants par décret.

Pour l'apprentissage, le processus est donc beaucoup plus encadré. Dans les deux cas, cependant, l'Opco intervient en appui, propose des ajustements, et veille à l'harmonisation des coûts entre formations similaires relevant de branches professionnelles différentes.

Les Opco et l'alternance depuis 2019



Accompagner la transformation des TPE-PME

02

L'accompagnement des TPE-PME, une mission dans l'ADN d'Opco EP

L'accès à la formation des salariés des TPE-PME est un enjeu social et économique majeur des années à venir. L'Opco des entreprises de proximité (Opco EP) présente une légitimité toute particulière pour accomplir cette mission : sa vocation est précisément de s'adresser aux entreprises de proximité, TPE, PME, artisans, commerçants et professions libérales.

La réforme du 5 septembre 2018 apporte une réponse claire à un problème soulevé par les partenaires sociaux depuis de nombreuses années : celui du moindre accès des salariés des petites entreprises à la formation. C'est un fait avéré : selon la dernière enquête européenne CVTS disponible^{*}, 25 à 29% des collaborateurs des petites entreprises (moins de 50 salariés) se sont formés en 2015, contre 63% de ceux des grandes (500 salariés et plus). Les dispositifs mis en œuvre pour corriger ce déséquilibre n'ont pas donné les résultats attendus.

Une mutualisation des ressources au profit des TPE-PME

Depuis la réforme, il n'y a plus d'ambiguïté : toutes les entreprises cotisent, et les petites en bénéficient au premier chef. Plus précisément, toutes les entreprises versent la contribution unique à la formation et à l'alternance ; mais seules les entreprises de moins de 50 salariés ont accès au financement de leur plan de développement des compétences (anciennement intitulé plan de formation).

C'est une avancée essentielle. Rappelons que près d'un adulte sur trois en France présente des lacunes dans les compétences de base, 5 points de plus que la moyenne de l'OCDE^{**}. Le coût du manque de « dataalphabétisation » a même été évalué à 10 Mds€ pour les entreprises françaises^{***} – sans parler du coût social. Les grandes entreprises sont bien armées pour relever ce défi. Pour les petites, c'est

beaucoup plus difficile, pour des raisons financières, mais aussi de disponibilité des salariés, d'accès à l'information, de ressources internes à allouer à la gestion des parcours. Le risque est que les TPE-PME deviennent le « maillon faible » de l'économie, tant en matière d'emploi que de compétences et de productivité. Alors qu'elles en sont, par vocation, le fer de lance.

Opco EP et les TPE-PME : une vocation naturelle

Opco EP joue à la fois le rôle de conseil, d'accompagnateur et de financeur auprès des TPE-PME des branches professionnelles relevant de son périmètre. Son rôle est d'amener aux petites entreprises les moyens humains et financiers dont disposent les grandes, pour leur permettre de relever le défi de leur transformation et pour apporter à leurs salariés un meilleur accès à la formation et à la maîtrise de leur parcours.

« L'accompagnement des TPE-PME est dans l'ADN de notre organisation », estime Arnaud Muret, directeur général d'Opco EP. Avec un tissu essentiellement composé d'entreprises artisanales et de PME, Opco EP compte 99% d'entreprises de moins de 50 salariés, réunissant 78% du total des salariés représentés. Malgré sa jeunesse, Opco EP est ainsi l'héritier d'une expertise accumulée, d'un réseau d'acteurs et d'outils dédiés qui en font un partenaire naturel des TPE-PME pour le développement des compétences de leurs salariés.

78%
DES SALARIÉS TRAVAILLENT DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

Les Opco et les TPE-PME

Ce que dit la loi

Les Opco ont pour mission d'« assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ».

Code du travail, article L. 6332-1, 4°.

Le plan de développement des compétences

La réforme de 2018 a transformé l'ancien plan de formation en « plan de développement des compétences ». Ce changement de dénomination est significatif : on passe d'un catalogue de moyens (la liste des actions de formation mises en place par l'entreprise) à un plan d'actions visant un objectif : le développement des compétences. Dans le même temps, la loi propose pour la première fois une définition de l'action de formation comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » : c'est la finalité qui prime.

Autre nouveauté : seules les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais bénéficier d'un financement mutualisé de leur plan de développement des compétences. Avant la réforme, toutes les entreprises de moins de 300 salariés y avaient accès. Chaque année, entre 8 et 13% de la contribution unique à la formation et à l'alternance (après déduction de la part dédiée aux demandeurs d'emploi) seront consacrés à financer le plan de développement des compétences des TPE-PME.

L'enjeu est à la fois quantitatif et qualitatif : dans le plan de développement des compétences des TPE-PME, les formations obligatoires occupent une place nettement plus importante que pour les plus grandes entreprises. Ces formations sont importantes, mais ne contribuent que peu à l'adaptation aux mutations économiques. La réforme a introduit une vraie définition des formations obligatoires, et créé des incitations, via l'entretien professionnel, à financer des formations non obligatoires. Opco EP est d'ores et déjà équipé en outils, en expertises et en réseau, pour accompagner les entreprises dans cette démarche et les aider à mobiliser les ressources mutualisées au service de leur transformation.

* Céreq, « Point sur la formation dans les petites entreprises », 2017. ** Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2017. *** « The Human impact of data literacy », Accenture – Qlik, rapport 2020.

Ils en parlent

Quel service aux TPE-PME ?

L'offre de services est un levier important pour Opco EP. Les pratiques et systèmes d'information développés ont permis aux équipes d'Opco EP d'être rapidement opérationnelles dans le service rendu aux entreprises et à leurs salariés. L'offre s'articule en trois niveaux, qui couvrent la diversité des attentes et des besoins des entreprises et des branches professionnelles à travers les territoires.

Trois niveaux de service

Les essentiels

Il s'agit ici d'apporter une réponse rapide et complète aux questions que se posent les entreprises et leurs salariés en matière de formation et d'alternance, d'accès aux prestations, de financement... La réactivité, la disponibilité et la précision sont ici les maîtres mots. Au téléphone ou par mail, nos conseillers s'engagent à répondre au plus vite. La mise en place dès 2019 d'un numéro unique accessible de 6 h à 23 h matérialise ce premier contact, qui peut déboucher sur un rendez-vous plus approfondi.

Les diagnostics

Sur les compétences, sur l'évolution des métiers, sur les besoins et possibilités de formation, les TPE-PME ont souvent besoin d'y voir plus clair. Les conseillers d'Opco EP apportent leur connaissance du secteur et du territoire, de l'évolution des métiers, de l'offre de formation, pour aider les entreprises à situer et préciser leur demande. Des outils et des méthodologies éprouvées leur permettent d'analyser les besoins des entreprises, de faciliter leur prise de décision et d'aller éventuellement vers le 3^e niveau de service : le sur-mesure.

Le sur-mesure

Taille, secteur, situation économique, attentes des salariés, positionnement sur le marché, état des compétences en interne... chaque situation, chaque entreprise, chaque salarié est unique et requiert des solutions adaptées. Les outils d'Opco EP et l'expérience acquise par ses conseillers dans les échanges avec les TPE-PME permettent de concevoir des programmes de développement des compétences affinés et adaptés aux besoins identifiés lors de la phase de diagnostic.

Sylvie Macé,
Class'é Mode

« Nous avons toujours travaillé avec l'Opca/Opco et nous le faisons main dans la main. Quand je reçois mon conseiller, je suis assurée de choisir le bon prestataire parmi l'offre de formation locale et de bénéficier d'un soutien administratif et financier efficace ; je me réjouis qu'il reste mon interlocuteur. Ce partenariat a récemment permis d'organiser la mise en place du contrat de professionnalisation et de contribuer au financement de la formation de collaborateurs qui ont ensuite pu transmettre leurs compétences dans les domaines de la cybersécurité, de l'amélioration du référencement sur le Net et du nouveau dispositif numérique de gestion des stocks. »

Marie-Soline Schlessler,
Junior Senior

« Mon entreprise a pu bénéficier du plan FOAD déployé par Opco EP. Cela m'a permis de former trois collaborateurs de ma structure en distanciel et avec une prise en charge à 100 %. Les modalités de mise en œuvre étaient très claires et la mise en place de ces formations a été simple, rapide et efficace ! »

Romain Ciaffoloni,
Laboratoire Ciaffoloni,
cité dans *Le Parisien*

« Le programme "Manager et conduire le changement" proposé par Opco EP m'a permis de poursuivre notre développement et de nous professionnaliser. Les experts viennent et apportent aussi leur regard, leur perspective, ce qui est très précieux [...] Nous avons également recruté quatre apprentis, dont deux en reconversion [...] C'est Opco EP qui m'y a conduit. Je parlais avec des a priori sur ce genre de programmes d'alternance. [...] Moi qui adore coacher et manager, je suis ravi : cela fait plaisir, de recruter des personnes qui ont la volonté d'apprendre. »

L'expérience client Opco EP

Du premier accueil jusqu'à l'identification de la solution adaptée, le parcours de l'adhérent auprès des services d'Opco EP est conçu pour assurer une « expérience client » optimale. Tout est mis en œuvre pour que les équipes d'Opco EP apparaissent aux TPE-PME comme le service formation de proximité qu'elles n'ont pas en interne.



Dans la continuité des investissements réalisés par les Opca au cours des dernières années, le programme de transformation mis en place par Opco EP vise à capitaliser sur les outils déjà développés pour améliorer encore la qualité de service et l'expérience adhérent. Celle-ci repose sur au moins quatre piliers.

- **Proximité** : Opco EP compte 104 implantations en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer. Les entreprises peuvent ainsi rencontrer un conseiller Opco EP, le plus souvent dans leur département. Mais la proximité est également numérique : chaque région dispose de son propre espace sur le site Opco EP, avec des rubriques actualités, contacts, appels à projets, offre de services adaptée à la réalité locale.
- **Réactivité** : la plateforme téléphonique, accessible via un numéro unique (0970 838 837), répond en temps réel aux entreprises, accompagne à l'appropriation des outils dématérialisés et apporte le premier niveau de service.
- **Dématérialisation** : chaque adhérent dispose d'un accès en ligne pour déclarer et payer ses contributions à la formation professionnelle et à l'alternance, réaliser ses demandes de prise en charge, et accéder à une large offre de formation.
- **Sens de l'innovation** : les filières auxquelles appartiennent les adhérents d'Opco EP sont souvent marquées par de profondes transformations. Les conseillers aident les entreprises à anticiper l'évolution des métiers et compétences de leurs salariés.

La combinaison intelligente de ces différentes dimensions permet non seulement d'optimiser l'expérience client des entreprises et des salariés mais également d'améliorer en permanence le service.

Le regard de

Arnaud Muret
directeur général

« Combiner la proximité et la dématérialisation »

Étant donné la très forte prédominance, chez Opco EP, des TPE-PME tant en nombre de structures qu'en nombre de salariés représentés, « nous devons être en mesure d'adresser cette sociologie d'entreprises et de collaborateurs », estime Arnaud Muret directeur général. « On ne s'adresse pas à une entreprise de quatre personnes comme à une entreprise de 100 salariés.

Notre offre de services, déjà très variée, va s'enrichir encore au cours des mois qui viennent de nouveaux produits, notamment en lien avec les souhaits des branches professionnelles. Il est important de continuer à innover et de s'adapter aux évolutions des métiers et des bassins d'emploi ».

Pour améliorer en permanence l'expérience client des adhérents d'Opco EP, « nous comptons sur la combinaison de l'humain et de la technologie, de la proximité et de la dématérialisation, de la réactivité et de l'innovation ».

Accompagner les branches professionnelles

03

Une approche sectorielle et territoriale du service aux entreprises

Agréé sur les bases de l'accord constitutif signé par les organisations interprofessionnelles d'employeurs U2P et CPME et les cinq confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), et par la désignation de 54 branches professionnelles, Opco EP est au service de ces dernières. La loi traduit cette obligation en missions précises, dont bénéficient ensuite les entreprises et les salariés, par un accès à la formation et aux compétences amélioré et mieux ciblé en fonction des secteurs et des territoires.

Les Opco ont pour vocation de réunir, autour des enjeux de formation et de compétences, des branches professionnelles présentant des enjeux comparables. L'agrément qui leur est délivré tient compte, selon la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, « de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention ».

La même loi précise également les missions des Opco en direction des branches professionnelles. Ils doivent leur « apporter un appui technique » en matière de « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » (GPEC), pour la détermination des « niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation » et pour l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'Opco des entreprises de proximité (Opco EP) s'est donc emparé de cette feuille de route au profit des 54 branches qui le constituent.

- La GPEC sectorielle représente un enjeu décisif pour l'avenir de l'économie et de l'emploi. Les branches professionnelles qui composent Opco EP sont confrontées à des mutations profondes. Les services de proximité sont profondément transformés par le numérique, et requièrent souvent des investissements et l'acquisition de nouvelles compétences. Afin d'être en mesure d'accompagner efficacement les entreprises et les salariés, il est essentiel qu'Opco EP fasse en amont le travail d'identification de ces transformations.

- Une fois cette identification effectuée, il reste à répondre aux nouveaux besoins émergents par l'offre de formation pertinente. Pour y parvenir, les branches professionnelles, via leurs Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), élaborent des référentiels de formation conduisant à des certificats de qualification professionnelle (CQP). Opco EP apporte son soutien, son expertise et sa vision transversale pour aider les branches à mettre au point ces CQP.

- Opco EP assiste également les branches professionnelles dans cette tâche essentielle qu'est la définition des niveaux de prise en charge. Nous apportons notamment la cohérence d'ensemble et l'harmonisation des coûts contrats à travers les différentes professions. Le travail fourni par Opco EP a permis aux branches professionnelles d'être au rendez-vous de cette mission.

Le lien avec les branches, c'est également la gestion des contributions conventionnelles, qui continuent à être versées dans le cadre des accords collectifs. 21 des 54 branches d'Opco EP sont liées par un accord de ce type.

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications accompagnés par Opco EP

- Coiffure
- Commerce de détail de l'habillement
- Commerce de détail de la chaussure
- Commerce de détail de la librairie
- Entreprises privées de services à la personne
- Froid et connexes
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Immobilier
- Mareyage
- Médico-technique
- Miroiterie, négoce et transformation du verre
- Négoce et distribution de combustible
- Prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion Immobilière
- Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertise et d'évaluation

Les observatoires des métiers, vigies des compétences

Les branches professionnelles ont la faculté de se doter, seules ou à plusieurs, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Il en existe 135 au total, près de 20 sont rattachés à des branches constitutives d'Opco EP. C'est grâce à eux qu'Opco EP est en mesure de rendre un service plus pertinent aux entreprises et aux salariés.

Souvent pilotés par la CPNE de la branche et s'appuyant sur les ressources des Opco, les OPMQ ont pour mission de réunir toutes les données et analyses possibles sur l'évolution des métiers de la branche. Ils ont été créés par les partenaires sociaux en 2003 pour permettre aux branches professionnelles d'avoir une visibilité optimale sur le présent et l'avenir des compétences mobilisées dans leur secteur d'activité, en lien notamment avec l'évolution des technologies. Leur compétence peut être nationale ou territoriale.

Leurs recherches peuvent porter sur l'évolution des métiers, sur les tensions au recrutement dans le secteur, sur l'attractivité de la branche sur le marché de l'emploi, sur l'adéquation des formations existantes. Elles peuvent déboucher sur des analyses, des études, des rapports qui peuvent être rendus publics ou conservés en interne pour informer la prise de décision des branches et des Opco en matière d'offre de formation et d'accompagnement.

Les CQP : Opco EP et la certification

Les certifications professionnelles jouent un rôle essentiel dans l'évolution des compétences. Elles sont un outil à disposition des branches pour faire le lien entre évolution des métiers et des technologies et pertinence de l'offre de formation. Opco EP apporte à son rôle de conseil sa vision d'ensemble des métiers des services de proximité, pour élaborer et promouvoir une offre de CQP et de titres cohérente et dynamique.

Par l'intermédiaire de ses équipes techniques « Certifications », Opco EP a pu apporter son expertise aux branches professionnelles pour la conception ou la rénovation des CQP et leur demande d'enregistrement. Les services techniques d'Opco EP gèrent plus de 50 CQP.

La réforme a par ailleurs reconfiguré le cadre de la certification professionnelle. C'est à présent France compétences, par sa commission Certification professionnelle, qui s'occupe d'enregistrer les certifications au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (ancien « inventaire »). Les conditions d'enregistrement ont, en outre, été modifiées. Auparavant, il n'était pas nécessaire de présenter des promotions de titulaires dans la demande d'enregistrement d'un CQP au RNCP. Aujourd'hui, il faut présenter deux promotions dans le dossier.

Une procédure d'enregistrement simplifiée a été mise en place, pour les CQP portant sur des métiers « particulièrement en évolution ou en émergence ». C'est à France compétences que revient la tâche d'établir cette liste. Pour ce faire, un premier appel à contributions a été lancé le **12 septembre 2019** auprès des acteurs de la formation pour identifier les métiers concernés.

Cet appel à contributions a été l'occasion pour les branches professionnelles représentant les entreprises de proximité, avec l'appui d'Opco EP, de travailler de manière rigoureuse sur l'identification des métiers émergents. La possibilité, offerte par la réforme, d'enregistrer plus rapidement les CQP préparant à ces métiers constitue un levier de développement à ne pas négliger pour les entreprises concernées, en recherche rapide de compétences. France compétences a, depuis, complété la liste des métiers retenus, et a lancé un nouvel appel à contributions le 29 juillet 2020. Deux métiers relevant de branches d'Opco EP figurent sur la liste des 23 métiers retenus à ce jour : acheteur-vendeur marée et entrepreneur de la coiffure.



Les branches adhérentes

Opco EP rassemble 54 branches professionnelles plus l'interprofessionnel*

- IDCC 0184 - Imprimerie de labeur et industries graphiques
- IDCC 0240 - Personnel des greffes des tribunaux de commerce
- IDCC 0454 - Remontées mécaniques et domaines skiables
- IDCC 0614 - Sérigraphie et procédés numériques
- IDCC 0733 - Commerce de détaillants de la chaussure
- IDCC 0759 - Pompes funèbres
- IDCC 0843 - Boulangerie, pâtisserie, entreprises artisanales
- IDCC 0915 - Sociétés d'expertises et d'évaluations
- IDCC 0953 - Charcuterie de détail
- IDCC 0959 - Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- IDCC 0992 - Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers
- IDCC 0993 - Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- IDCC 1000 - Personnel des cabinets d'avocats
- IDCC 1043 - Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- IDCC 1147 - Personnel des cabinets médicaux
- IDCC 1267 - Pâtisserie
- IDCC 1286 - Détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- IDCC 1404 - Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)
- IDCC 1408 - Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- IDCC 1412 - Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes
- IDCC 1483 - Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- IDCC 1499 - Miroiterie, transformation et négoce du verre
- IDCC 1504 - Commerce de détail de la poissonnerie
- IDCC 1512 - Promotion immobilière
- IDCC 1527 - Immobilier
- IDCC 1589 - Mareyeurs-expéditeurs
- IDCC 1605 - Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation
- IDCC 1611 - Logistique de communication écrite directe
- IDCC 1619 - Cabinets dentaires
- IDCC 1621 - Répartition pharmaceutique
- IDCC 1850 - Avocats salariés
- IDCC 1875 - Cabinets et cliniques vétérinaires
- IDCC 1921 - Huissiers de justice
- IDCC 1951 - Cabinets d'expertise en automobile
- IDCC 1978 - Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- IDCC 1982 - Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- IDCC 1996 - Pharmacie d'officine
- IDCC 2098 - Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- IDCC 2111 - Salariés du particulier employeur
- IDCC 2205 - Notariat
- IDCC 2219 - Taxis
- IDCC 2272 - Assainissement et maintenance industrielle
- IDCC 2329 - Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation et personnel salarié non-avocat
- IDCC 2332 - Entreprises d'architecture
- IDCC 2395 - Assistants maternels du particulier employeur
- IDCC 2564 - Vétérinaires praticiens salariés
- IDCC 2596 - Coiffure et professions connexes
- IDCC 2697 - Personnel des structures associatives cynégétiques (chasse)
- IDCC 2706 - Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- IDCC 2785 - Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- IDCC 2978 - Personnel salarié des agences de recherches privées
- IDCC 3013 - Librairie
- IDCC 3032 - Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers
- IDCC 3127 - Entreprises privées de services à la personne

*L'interprofessionnel regroupe les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation mais dont l'activité principale s'inscrit dans le périmètre d'intervention de l'Opco des entreprises de proximité.

Notre service de proximité

104 implantations territoriales et plus de 1 134 salariés, toujours au plus près du terrain.



Crédits photo : Clain d'œil - Fotolia - Gettyimages - Shutterstock - Istock
Conception-réalisation : agence White

Ce rapport d'activité a été imprimé sur X-Per, papier certifié FSC® fabriqué à partir de ressources issues de forêts gérées durablement sur le plan environnemental, social et économique. Ce document a été imprimé par une entreprise certifiée Imprim'vert® qui s'est engagée dans la gestion de ses déchets dans des filières agréées.



