



CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

CONCLUE ENTRE

L'ÉTAT

ET

UNIFORMATION

pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025



#cohésionsociale

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

CONCLUE ENTRE

L'ÉTAT

ET

UNIFORMATION

pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6332-2, R. 6332-17, D.6332-18 et R. 6332-19 ;

Vu le décret n°2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret du 1er avril 2019 portant nomination du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;

ENTRE

UNIFORMATION, sis 3 Bd Diderot, 75012 Paris, représenté par Catherine GATTI, Présidente, David CLUZEAU, Vice-président et Olivier PHELIP, Directeur général, agréé au titre de l'arrêté du 29 mars 2019,

ET

L'État, représenté par Bruno LUCAS, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention

UNIFORMATION est chargé de mettre en œuvre la politique de formation définie par les partenaires sociaux, dans le cadre législatif et réglementaire posé par le code du travail.

Il lui appartient de définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des actions de formation ainsi que l'offre de service proposée aux entreprises adhérentes. Il veille à assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Il assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises, en

matière d'information et d'accompagnement dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation, notamment au titre des enjeux de développement durable et de transition écologique et énergétique.

UNIFORMATION a également la charge d'apporter aux branches professionnelles un appui technique notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences – GPEC, de déterminer des coûts des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et de certification.

L'Etat s'assure, en particulier, d'une utilisation des fonds de la formation professionnelle par UNIFORMATION conforme aux dispositions législatives et réglementaires et de la participation de l'opérateur de compétences aux politiques publiques portées par l'Etat, notamment ses actions en faveur de la lutte contre l'illettrisme, l'appui aux structures d'insertion par l'activité économique.

Article 2 : Diagnostic partagé

Conformément au II. de l'article D. 6332-18 sus visé, l'opérateur de compétences a transmis au ministre chargé de la formation professionnelle un diagnostic sur l'expression des besoins en compétences à court, moyen et long terme et sur les perspectives des secteurs professionnels dont relèvent les entreprises adhérentes de l'OPCO, avec une identification des problématiques transversales à plusieurs branches adhérentes.

S'agissant de la conclusion d'une deuxième Convention d'objectifs et de moyens, UNIFORMATION a transmis un bilan de la COM pour la période 2020-2022. Les éléments du diagnostic partagé s'appuient ainsi sur ce bilan.

Plusieurs spécificités ont guidé les actions menées par l'OPCO en matière de formation professionnelle continue entre 2020 et 2022 :

- Les entreprises relevant du champ d'Uniformation sont pour 61 % des entreprises de moins de 11 salariés avec un public majoritairement féminin.

- Une partie des métiers s'exercent à temps partiel (aide et services à la personne, animation périscolaire...) et parfois avec plusieurs employeurs, complexifiant l'accès et la gestion des départs en formation.

- Pour une autre partie des métiers, notamment dans le soin, l'accompagnement des personnes âgées ou jeunes enfants, les salariés ont obligation de détenir des diplômes spécifiques nécessitant des formations longues les amenant, pour certains, à solliciter une Validation des acquis de l'expérience pour l'accès au diplôme. La difficulté, sur ces métiers dits réglementés, est alors de pouvoir remplacer les salariés partant en formation, par d'autres ayant les mêmes qualifications, sur des métiers souvent en tension, caractérisés par une pénurie de personnels. Ces pénuries ont été exacerbées pendant la période de crise sanitaire liée au Covid 19.

- Le champ de l'insertion par l'activité économique apporte des solutions d'accompagnement socio-professionnel pour des personnes très éloignées de l'emploi, et accompagne plus largement les parcours de salariés de premiers niveaux de qualification en s'appuyant souvent sur une mise en œuvre en situation de travail ou de production. Cela nécessite pour les employeurs une ingénierie de formation individualisée et innovante qui doit constamment s'adapter aux acquis des stagiaires, tout en nécessitant de former plusieurs salariés en insertion pour un même poste en raison de contrats quasi exclusivement à temps partiel.

- La particularité des structures est également de s'appuyer sur des bénévoles qui s'engagent dans l'activité et dans la gouvernance. On attend de ces bénévoles des compétences croissantes qui supposent le développement de formations spécifiques. Ces bénévoles assument notamment les fonctions de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle continue particulièrement dans des structures ayant un petit nombre de salariés. Cela nécessite de les accompagner et les former sur la gestion des contrats de travail, des entretiens annuels, mais également sur la gestion administrative et financière des structures.

Dans un contexte économique et social fortement dégradé par la crise sanitaire dès 2020, ces salariés, et ces bénévoles, pour beaucoup sur des secteurs dits essentiels à la société, ont eu besoin d'un accompagnement

important pour répondre à la diversité des contextes et à la prise en charge de personnes de plus en plus vulnérables du fait du renforcement de la précarité et d'une population vieillissante. Il s'agit aussi de permettre aux personnes de développer de nouvelles méthodes de travail tenant compte des mutations sociétales mais aussi des mutations numériques, et de leurs effets sur leur environnement de travail.

Pour mettre en évidence les besoins sectoriels, Uniformation a développé les analyses prospectives des besoins en recrutement et en formation déjà existantes (baromètre emploi-formation, observatoires, ...) :

2 diagnostics flash ont pu être réalisés sur l'année 2020 afin de pouvoir identifier au mieux la situation des structures et leurs besoins (1156 répondants en avril 2020 et 4848 répondants en novembre 2020).

Ils ont permis notamment de pouvoir déployer une offre d'accompagnement sur les dispositifs légaux gérés par l'OPCO, en complément des dispositifs mis en place par l'Etat.

L'Engagement de développement de l'emploi et des compétences de l'Economie sociale et solidaire (« EDEC-ESS ») signé le 10 octobre 2018 a été réalisé et clos au 31 décembre 2021. Il a permis de créer des outils partagés, autour de 6 actions, dont 4 pour outiller la transition numérique que l'actualité liée à la crise sanitaire a rendu prioritaires.

Uniformation s'est mobilisé dès la réforme et chaque année de la précédente COM pour faire connaître et faciliter le recours à l'alternance à ses adhérents et ainsi amplifier la dynamique qui s'est mise en place, en particulier à partir de 2020.

Afin d'optimiser ce rôle de l'OPCO de facilitateur, des partenariats nationaux ont été conclus ou mis en œuvre permettant de relayer une Offre de service complémentaire à celle de l'OPCO : Pôle emploi, les Missions locales, l'APEC, l'Agefiph, le Groupe AEF et son projet « jeunes d'avenir », Walt, CCI France, Euro App Mobility, Fédération française des GEIQ, ANAF, ANLCl... La plupart de ces partenariats sont déclinés au niveau territorial.

Comme prévu par la loi, l'OPCO a assuré pleinement dès fin 2019 son rôle d'accompagnement auprès des branches professionnelles pour la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

S'agissant de l'ingénierie de certification, Uniformation apporte sa vision transversale aux politiques de certification des branches. La Direction de l'Appui aux branches professionnelles s'est ainsi dotée en 2020 d'un pôle d'expertise en matière d'ingénierie de formation et de certification pour accompagner les branches et répondre aux enjeux.

Article 3 : Contribution de l'opérateur de compétences pour répondre à ces besoins en compétences

En réponse au diagnostic mentionné à l'article 2, afin de répondre aux besoins des branches et des entreprises adhérentes, l'opérateur de compétences déploie des services permettant d'assurer ses missions.

Le Conseil d'administration du 15 décembre 2022, après en avoir débattu lors de l'Assemblée plénière, a validé à l'unanimité les orientations stratégiques pour les années 2023 à 2025 qui concourent à la promotion des métiers de la Cohésion sociale, à la poursuite de l'investissement dans les compétences et à l'accès à l'emploi en appui d'entreprises et de branches professionnelles confrontées à des transitions socio-économiques, démographiques et écologiques majeures :

- Contribuer à l'attractivité et la promotion des métiers de la Cohésion sociale :
- Consolider l'essor des formations en alternance dans le champ de la Cohésion sociale par :
- Accompagner les entreprises dans la montée en compétences de leurs salariés :
- Soutenir les branches professionnelles pour conforter leurs politiques de formation

- Garantir l'adéquation des ressources de l'OPCO aux ambitions à relever

Uniformation développe également son offre de services aux branches professionnelles :

Accompagnement de la politique CPF des branches professionnelles

Deux conventions tripartites ont été signées avec la Caisse des dépôts et consignations et les branches professionnelles du Régime général de la Sécurité sociale et de la Mutualité

Ces services doivent toutefois s'inscrire dans le respect des orientations définies par l'Etat pour une trajectoire globale de rationalisation des frais de gestion et de mission des OPCO, notamment pour l'alternance.

Renforcement de l'accompagnement des travaux des observatoires des branches

Afin de mieux accompagner les observatoires des branches sur le plan méthodologique et de capitaliser sur les travaux menés par les branches professionnelles, un « Club des Observatoires » a été lancé courant 2019 et pérennisé dès 2020 pour se réunir trois fois par an, même dans un contexte de crise sanitaire.

Accompagnement des projets de GPEC et refonte des référentiels métiers des branches professionnelles pour tenir compte de l'évolution des compétences

L'offre de services auprès d'une branche s'entend de manière globale en termes d'accompagnement des instances de la branche mais également en termes d'accompagnement des entreprises adhérentes et des réseaux qui en relèvent.

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

- Une offre socle pour l'ensemble des branches financée par les contributions légales.
- Une offre complémentaire conditionnée par le versement de contributions conventionnelles avec des niveaux d'engagements de services en fonction des besoins et de la structuration de la branche professionnelle.

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

Article 4 : Identification des objectifs et de la stratégie de l'opérateur de compétences

Dans le cadre du diagnostic mentionné à l'article 2 et des contributions identifiées à l'article 3, il est convenu avec l'opérateur de compétences de suivre 10 indicateurs qualitatifs et / ou quantitatifs, 5 étant communs à l'ensemble des opérateurs de compétences et donnés par l'Etat et 5 autres étant spécifiques à l'opérateur de compétences :

Indicateurs communs

Indicateur n°1 : action de l'OPCO en faveur de l'Alternance

(Rappel 2022 : 3,84 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2022)

1,74 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2023

1,24 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2024

1,09 % d'augmentation des contrats de professionnalisation en 2025

(Rappel 2022 : 3,90 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2022)

2,75 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2023

2,41 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2024

0,78 % d'augmentation des contrats d'apprentissage en 2025

Indicateur n°2 : actions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés)

(Rappel du taux de pénétration 2022 (nombre d'entreprises de moins de 50 salariés ayant fait l'objet d'un financement dans les 3 dernières années / nombre total des entreprises))

Taux de pénétration 2023 : 86,42 %

Taux de pénétration 2024 : 88,45 %

Taux de pénétration 2025 : 90,17 %

Indicateur n°3 : capacité de l'OPCO à aller chercher des cofinancements externes

Rappel 2022 : 53 % légales, 31 % supplémentaires, 16 % cofinancements ;

Part des différentes sources de revenus en 2023 : 51 % légales, 31 % supplémentaires, 18 % cofinancements ;

Part des différentes sources de revenus en 2024 : 51 % légales, 31 % supplémentaires, 18 % cofinancements ;

Part des différentes sources de revenus en 2025 : 51 % légales, 31 % supplémentaires, 18 % cofinancements ;

Indicateur n°4 : gestion administrative des dossiers

Dossiers sans cofinancement :

Rappel 2022 = 51%

Respect des délais 2023 = 54 %

Respect des délais 2024 = 57 %

Respect des délais 2025 = 60 %

Dossiers avec cofinancement :

Rappel 2022 = 41 %

Respect des délais 2023 = 44 %

Respect des délais 2024 = 47 %

Respect des délais 2025 = 50 %

Coût de la gestion administrative (montant en € par dossier)

(Rappel 2022 = 59,87 €)

Coût 2023 = 58,67 €

Coût 2024 = 57,32 €

Coût 2025 = 56,49 €

Indicateur n°5 : mission d'accompagnement des entreprises en matière de transition écologique

Taux d'entreprises accompagnées en 2023 = 5,01 %

Taux d'entreprises accompagnées en 2024 = 6,02 %

Taux d'entreprises accompagnées en 2025 = 7,54 %

Indicateurs spécifiques

Indicateur n°6 : Nombre de stagiaires en contrat d'insertion répondant aux priorités fixées par les deux politiques publiques Illettrisme et Grand âge

Réalisé 2022 11 211 stagiaires

2023 11 770 stagiaires

2024 12 360 stagiaires

2025 12 980 stagiaires

Indicateur n°7 : Taux d'intervention des fonds conventionnels (rapport entre le nombre de stagiaires dont les formations ont été financées par les fonds conventionnels et le nombre total de stagiaires)

Réalisé 2022	58%
2023	> 55%
2024	> 55%
2025	> 55%

Indicateur n°8 : Nombre d'entreprises bénéficiaires d'actions collectives

Réalisé 2022	4 789 entreprises
2023	5 030 entreprises
2024	5 280 entreprises
2025	5 540 entreprises

Indicateur n°9 : Nombre de stagiaires bénéficiant d'une action de formation certifiante

Réalisé 2022	4 444 stagiaires
2023	4 670 stagiaires
2024	4 900 stagiaires
2025	5 150 stagiaires

Indicateur n°10 : Nombre de stagiaires ayant participé à l'offre de formation "clé en main" dans les territoires ultramarins

Réalisé 2022	2 390 stagiaires
2023	2 510 stagiaires
2024	2 640 stagiaires
2025	2 770 stagiaires

Unification ayant été autorisée à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion par arrêté du 29 mai 2019 (NOR MTRD1915509A), il est acté que l'Opco n'a conclu aucune convention mentionnée à l'article L. 6523-1-1 et l'article R. 6523-2-4-1, pour la gestion des contributions au titre de la formation professionnelle des employeurs relevant de son champ professionnel.

L'activité et l'utilisation des fonds gérés localement feront l'objet d'un suivi et d'un contrôle spécifique dans le cadre des modalités de suivi mentionné à l'article 6-1 de la présente convention.

Article 5 : Objectifs et moyens affectés aux activités de l'OPCO : les frais de gestion, de mission et d'information

Le plafond de frais maximum est défini aux articles 5-1 à 5-4.

5-1 Frais de gestion :

Les sommes perçues au titre des fonds mentionnés aux 1° et c du 3° de l'article L. 6123-5 et de l'article L.6332-1-2, soient les fonds gérés au titre des contributions légales et conventionnelles sont estimées à :

- 378 984 096 € en 2023
- 389 148 852 € en 2024
- 393 993 046 € en 2025

Pour le plafond des frais de gestion définis au I de l'article R. 6332-17, UNIFORMATION s'engage au respect d'un montant maximal de dépenses égal à :

- 4,09 % des fonds gérés, soit au plus 15 500 450 € en 2023 ;
- 4,04 % des fonds gérés, soit au plus 15 721 140 € en 2024 ;
- 4,01 % des fonds gérés, soit au plus 15 799 121 € en 2025 ;

5-2 Frais d'information et de mission

Pour le plafond des frais d'information et de mission définis au II de l'article R. 6332-17, Uniformation s'engage au respect d'un montant maximal de dépense :

- 19 747 133 € en 2023 ;
- 20 170 860 € en 2024 ;
- 20 913 879 € en 2025 ;

5-3 Frais globaux de gestion, d'information et de mission

Les plafonds globaux des frais de gestion, d'information et de missions sont donc de :

- 35 247 583 € en 2023 ;
- 35 892 000 € en 2024 ;
- 36 713 000 € en 2025 ;

5-4 Modulation des frais de gestion

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 6332-19, la répartition des frais de gestion, d'information et de mission fait l'objet de la modulation suivante sur les sections financières sur les bases suivantes :

En €

	2023				
	Fonds gérés	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
Fonds gérés (dotations + VS)	378 984 096	17 952 793	218 947 382	120 083 921	22 000 000
Taux de frais de gestion	4,09%	3,80%	3,88%	4,72%	3,00%
Taux de frais de mission	5,21%	4,87%	4,93%	6,18%	3,00%
Taux Global	9,30%	8,67%	8,80%	10,91%	6,00%
Frais de gestion	15 500 450	682 000	8 485 380	5 673 070	660 000
Frais de Mission	19 747 133	874 000	10 789 505	7 423 628	660 000
Plafond des frais	35 247 583	1 556 000	19 274 885	13 096 698	1 320 000
Poids des frais 2023/ section fi.	100%	4,4%	54,7%	37,2%	3,7%

Prévisionnel	2024				
	Fonds gérés	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
Fonds gérés (dotations + VS)	389 148 852	18 311 849	226 351 404	122 485 600	22 000 000
Taux de frais de gestion	4,04%	3,75%	3,75%	4,81%	3,00%
Taux de frais de mission	5,18%	4,87%	4,77%	6,39%	3,00%
Taux Global	9,22%	8,62%	8,52%	11,20%	6,00%
Frais de gestion	15 721 140	687 000	8 485 380	5 888 760	660 000
Frais de Mission	20 170 860	892 000	10 789 505	7 829 355	660 000
Plafond des frais	35 892 000	1 579 000	19 274 885	13 718 115	1 320 000
Poids des frais 2024/ section fi.	100%	4,4%	53,7%	38,2%	3,7%

Prévisionnel	2025				
	Fonds gérés	PDC -50	Alternance	V. Conventionnels	V. Volontaires
Fonds gérés (dotations + VS)	393 993 046	18 678 086	228 379 648	124 935 312	22 000 000
Taux de frais de gestion	4,01%	3,70%	3,72%	4,77%	3,00%
Taux de frais de mission	5,31%	4,87%	4,72%	6,85%	3,00%
Taux Global	9,32%	8,57%	8,44%	11,62%	6,00%
Frais de gestion	15 799 121	691 000	8 485 380	5 962 741	660 000
Frais de Mission	20 913 879	910 000	10 789 505	8 554 374	660 000
Plafond des frais	36 713 000	1 601 000	19 274 885	14 517 115	1 320 000
Poids des frais 2025/ section fi.	100%	4,4%	52,5%	39,5%	3,6%

Article 6 : Suivi de la convention d'objectifs et de moyens

6-1 Les modalités de suivi

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6332-18, les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an pour suivre l'exécution de la présente convention sur la base des indicateurs actualisés.

Cette rencontre doit permettre aux parties d'apprécier chaque année le niveau de réalisation des objectifs partagés, le respect des plafonds de frais au regard des engagements souscrits par l'organisme.

À cette occasion, les plafonds de frais de l'organisme pourront être réexaminés sur la base d'éléments d'information objectifs.

Pour éclairer au mieux ce cette rencontre annuelle de suivi de la convention d'objectifs et de moyens, l'administration de réserve le droit de demander la transmission de données complémentaires ne figurant pas initialement parmi les indicateurs, en lien avec le Contrôleur Général et Financier.

Par ailleurs, UNIFORMATION s'engage à informer, par tout moyen et sans délai, de la modification des éléments de contexte susceptibles d'impacter les équilibres généraux de la convention, qu'il s'agisse de l'absence de réalisation des objectifs ou de l'absence du respect des plafonds de frais initialement déterminés dans la convention, tant en taux qu'en montants.

6-2 Le mécanisme d'alerte

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-22, s'il est constaté un dépassement des plafonds prévus à l'article R. 6332-18, tant en taux qu'en montants, UNIFORMATION sera invité, après une mise en demeure motivée, à présenter aux services de l'État la justification de ce dépassement dans le délai d'un mois. A défaut de justifications utiles dans le délai imparti, le ministre chargé de la formation professionnelle pourra :

- 1° Adresser à l'opérateur de compétences une notification afin de procéder aux mesures correctives, ces mesures devant faire l'objet d'un suivi permettant d'apprécier la réponse apportée par l'opérateur de compétences ;
- 2° Décider le versement au Trésor public par l'opérateur de compétences d'une somme correspondant en tout ou partie au montant du dépassement constaté ;
- 3° Nommer un administrateur provisoire au sein de l'opérateur de compétences ;
- 4° Retirer l'agrément de l'opérateur de compétences.

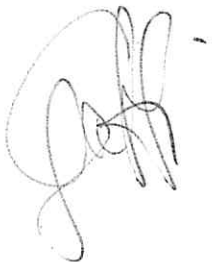
La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023 et court jusqu'au 31 décembre 2025.

Fait à Paris, en deux exemplaires, le

27 SEP. 2023

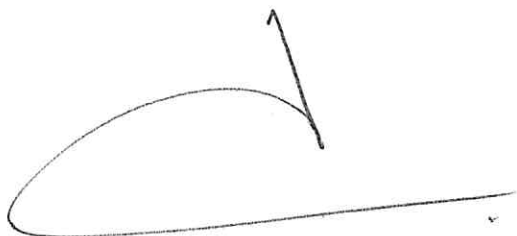
UNIFORMATION,

La Présidente du Conseil d'administration



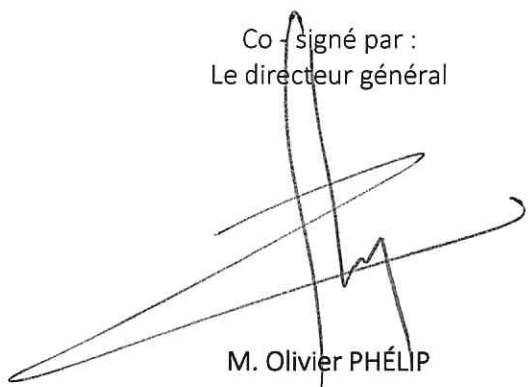
Mme. Catherine GATTI

Le Vice-Président du Conseil d'administration



M. David CLUZEAU

Co-signé par :
Le directeur général



M. Olivier PHÉLIP

L'État,

En présence de la Ministre chargée de
l'Enseignement et de la Formation professionnels



Carole GRANDJEAN

le Délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,



M. Bruno LUCAS