

Bilan FNE-Formation 2020

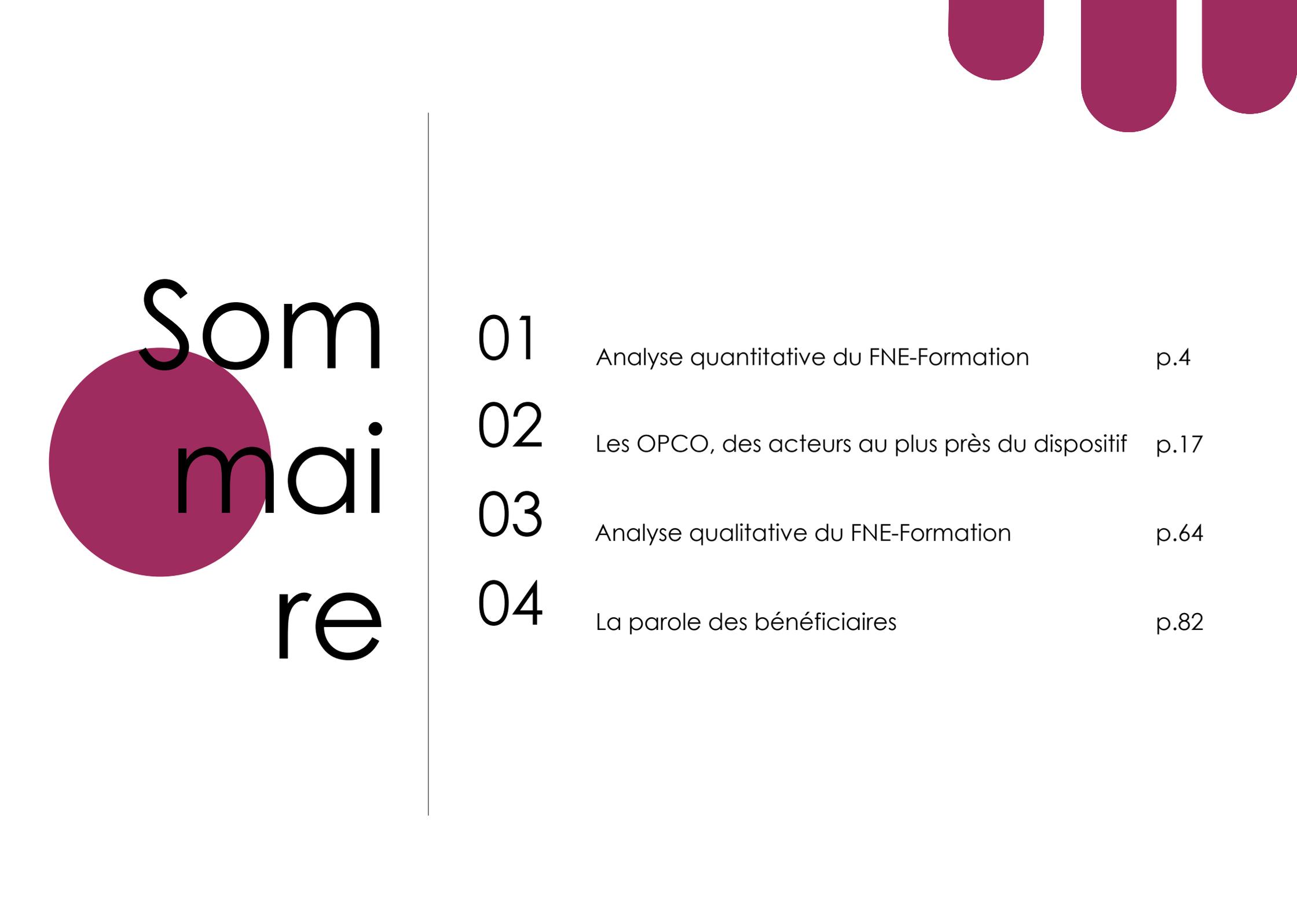
Appui à la réalisation du bilan
qualitatif FNE-Formation



**PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Som mai re

01	Analyse quantitative du FNE-Formation	p.4
02	Les OPCO, des acteurs au plus près du dispositif	p.17
03	Analyse qualitative du FNE-Formation	p.64
04	La parole des bénéficiaires	p.82

Le FNE-Formation, un dispositif en évolution

Période Pré
COVID-19

Le FNE-Formation a pour objet initial la mise en œuvre de mesures de formation professionnelles visant à **faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et à favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois** en lien avec l'évolution technique des emplois ou des conditions de production.

Nouvelles
instructions
de 2020

Dans le cadre du Plan de relance, et afin de faire face à la crise COVID-19, **le dispositif a été renforcé temporairement** depuis mars 2020 afin de **répondre aux besoins des entreprises ayant placé une partie ou tous leurs salariés en activité partielle (AP) ou en activité partielle longue durée (APLD)**.

Instruction du
9 avril 2020

Instruction du 9
novembre 2020

 **Entreprises et salariés éligibles**

 **Montant de l'aide**

Toute entreprise ayant des **salariés en AP**
(hormis les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

Prise en charge par l'État à hauteur de **100% des frais pédagogiques**

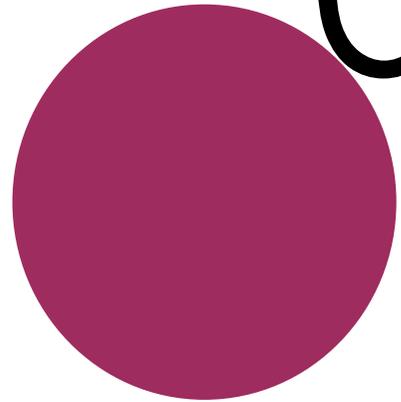
Toute entreprise ayant des **salariés en AP et APLD**
(hormis les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

Pour les salariés en AP : prise en charge par l'Etat à hauteur de **70% des frais pédagogiques**, sur la base d'une moyenne de 6 000 € par salarié formé par an.

Pour les salariés en APLD : prise en charge par l'Etat à hauteur de **80% des frais pédagogiques**, sur la même base que pour l'AP.

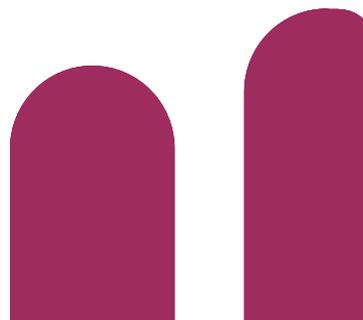
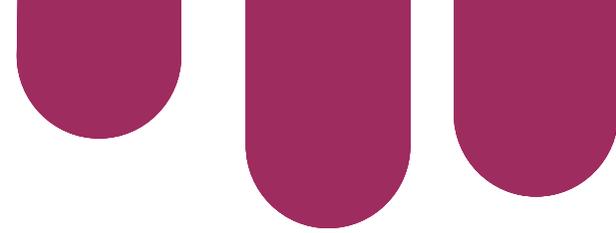
Nouvelles
instructions
de 2021

En 2021, le FNE-Formation entend également appuyer les **entreprises en difficulté et entreprises en mutation et/ou reprise d'activité** et accompagner les salariés dans des **parcours de formation structurés, inscrits dans la durée**. La nouvelle instruction a également vocation à **renforcer l'accompagnement des petites et moyennes entreprises** (instruction DGEFP du 7 septembre 2021).



01

Analyse **quantitative** du FNE-
Formation

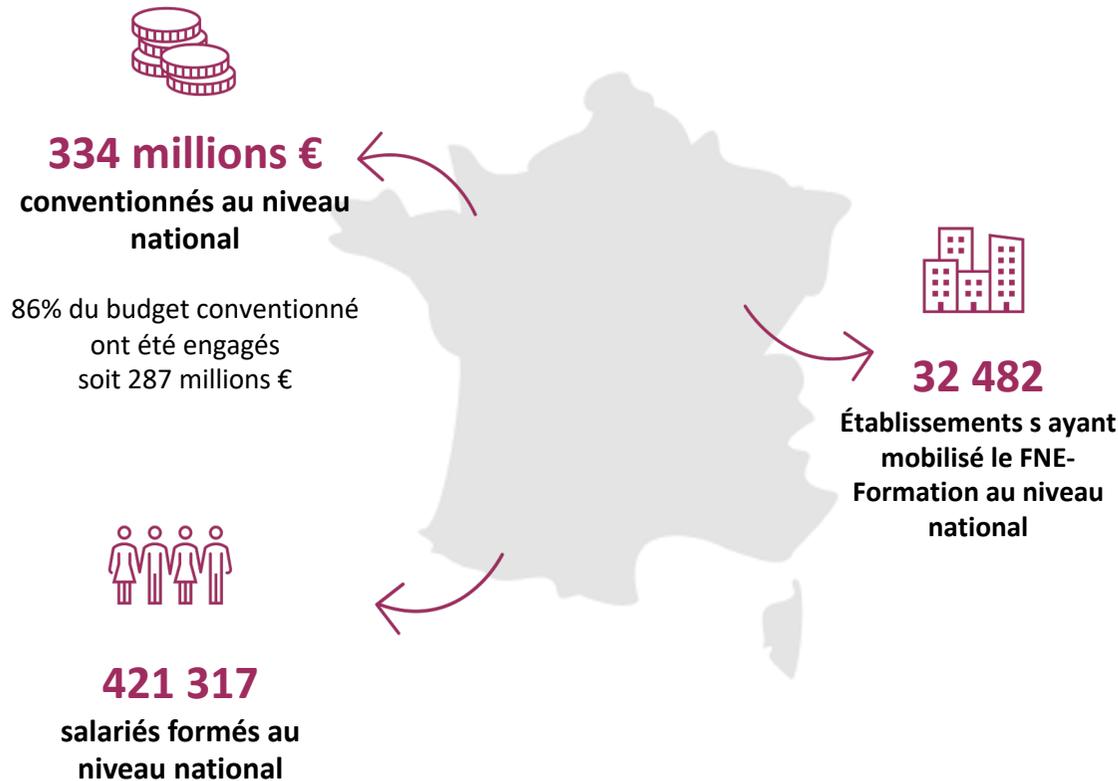




1.1

Le FNE-Formation 2020 au niveau national

Une **mobilisation massive** du dispositif à l'échelle nationale...



Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)
Source: DGEFP

- A l'échelle nationale, en 2020, c'est pas moins de 334 millions d'euros qui ont été mobilisés pour répondre aux besoins de formation des entreprises dans le cadre du dispositif FNE-2020. **89% de ce budget ont été effectivement engagés en 2020** pour un montant de 297 millions d'euros.
- **95,2% des dossiers déposés ont été validés** et seulement 2,8% refusés.
- Ce budget a permis à 32 482 établissements de former 437 000 salariés pour un total de **7,8 millions d'euros d'heures de formation réalisées**.
- Les **indicateurs de coûts de formation témoignent d'une maîtrise importante** puisque,
 - le coût horaire moyen est évalué à 37,8€
 - le coût moyen par salarié formé à 681€.

Un dispositif mobilisé aussi bien par les **TPE-PME** que par les **grands groupes**

- À l'échelle nationale, c'est le secteur de **l'hébergement et de la restauration**, particulièrement impacté par la crise COVID et, de fait, fortement mobilisateur de l'activité partielle, qui a le plus mobilisé le dispositif FNE-Formation 2020 avec près de **74 000 salariés engagés**, soit 17,5% du volume global.
- Parmi les secteurs qui ont mobilisé le FNE-Formation 2020, on identifie également **d'autres secteurs particulièrement impactés par la crise COVID**, tels que le **commerce** ou encore les **arts, spectacles et activités récréatives**.

Répartition du nombre de salariés engagés par secteur d'activité

Secteur (A38)	Nombre de salariés engagés	Répartition
Hébergement et restauration	73 788	17,5%
Activités de services administratifs et de soutien	61 452	14,6%
Act. juri., compta., de gest., archi., ingé., ctrl & anal. tech.	44 430	10,5%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	35 242	8,4%
Transports et entreposage	32 816	7,8%
Activités informatiques et services d'information	22 379	5,3%
Arts, spectacles et activités récréatives	17 755	4,2%
Métallurgie & fab. de prdts métalliques sauf machines & équipmnts	16 390	3,9%
Fabrication de matériels de transport	16 136	3,8%
Enseignement	10 663	2,5%
Construction	9 362	2,2%
Fab. prdts en caoutc. & plastiq. & aut. prdts minéraux non métal.	8 419	2,0%
Autres activités de services	7 598	1,8%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	7 437	1,8%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7 387	1,8%

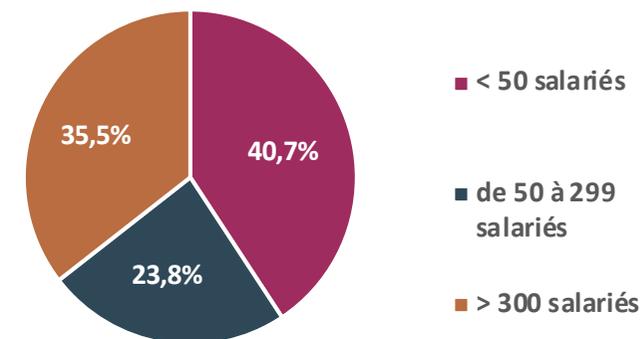
- À l'échelle nationale, ce sont les **TPE-PME de moins de 50 salariés qui ont le plus mobilisé le FNE-Formation** puisqu'elles représentent **40,7% des dossiers** de formation déposés. Un chiffre pourtant limité par rapport au poids de ces entreprises dans le tissu économique français.
- Les entreprises de plus de 300 salariés, avec l'appui de fonctions supports développées en interne en matière de ressources humaines, représentent 35,5% des dossiers de formation déposés en 2020 au niveau national.



12,3 %

des formations réalisées dans le cadre du FNE-Formation 2020 sont certifiantes

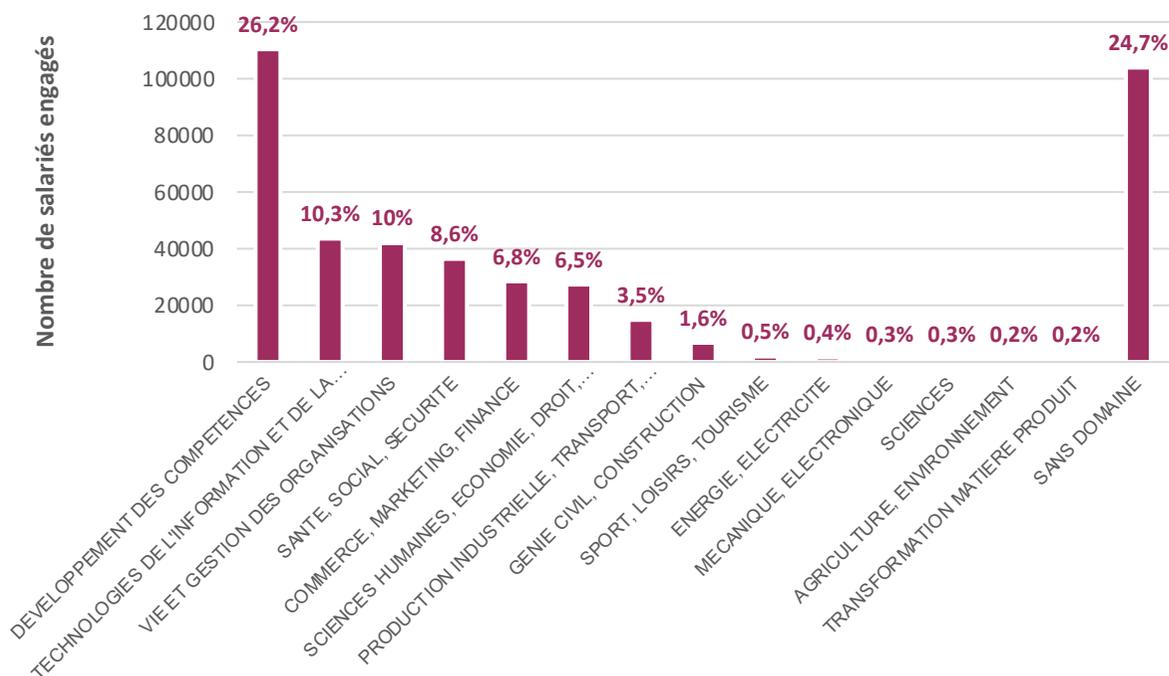
Répartition des dossiers de formation par taille d'entreprise



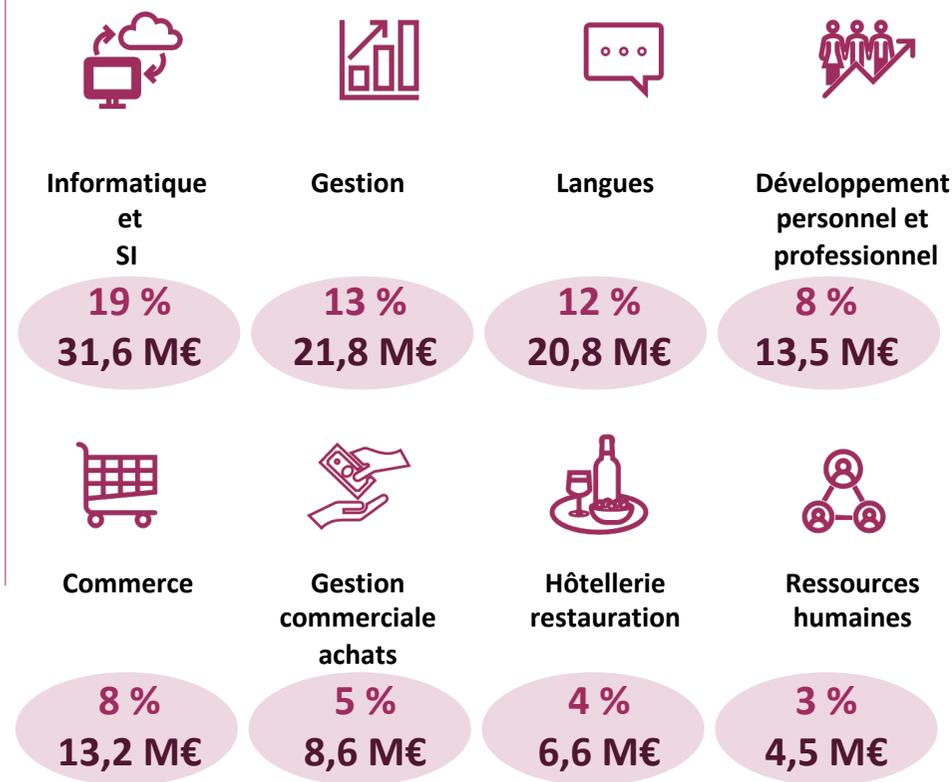
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)
Source: DGEFP

Un dispositif qui a contribué au développement des **compétences**, notamment **transverses**

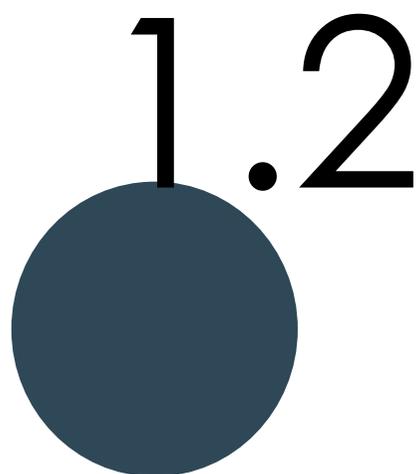
- Les domaines de formation qui ont dénombré le plus de salariés formés à l'échelle nationale sont le développement des compétences (110 387 salariés), les technologies de l'information et de la communication et les arts (43 546 salariés) ou encore la vie et la gestion des organisations (10,3%).
- Parmi les **formations les plus sollicitées**, on retrouve **des formations relativement transverses**, avec en tête les formations en informatique et systèmes d'information, en gestion, en langues ou encore en développement personnel et professionnel.
- Environ 34 000 salariés ont mobilisé des **formations commerciales**. Un volume qui peut s'expliquer **par les besoins de mutation du secteur** face aux évolutions de consommation liées à la fois aux évolutions tendanciennes, mais aussi à la crise sanitaire (développement du e-commerce...).



Les 8 types de formation les plus sollicitées (en % et volume des montants engagés)



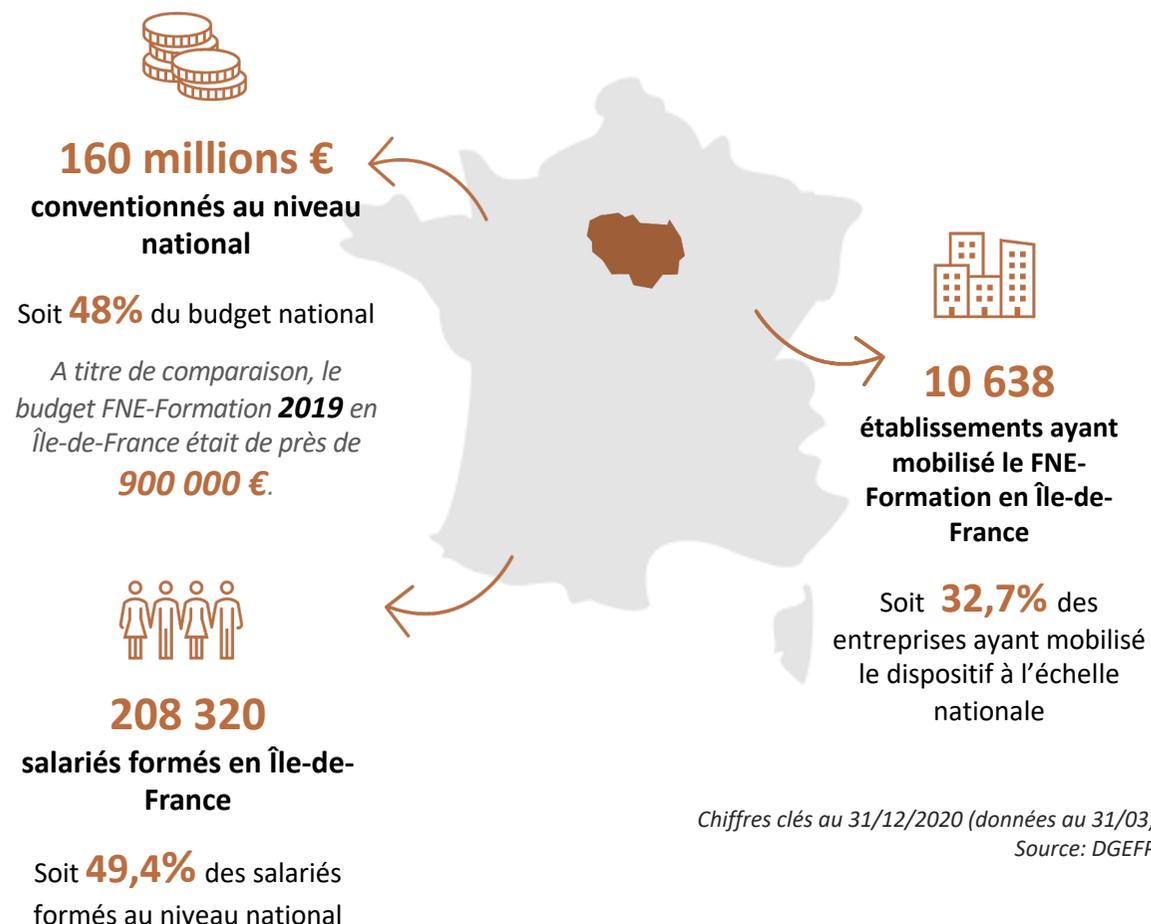
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)
Analyse effectuée sur 60% des salariés
Source: DGEFP



1.2

Le FNE-Formation 2020 au niveau francilien

L'Île-de-France, région **moteur** dans la mobilisation du dispositif...



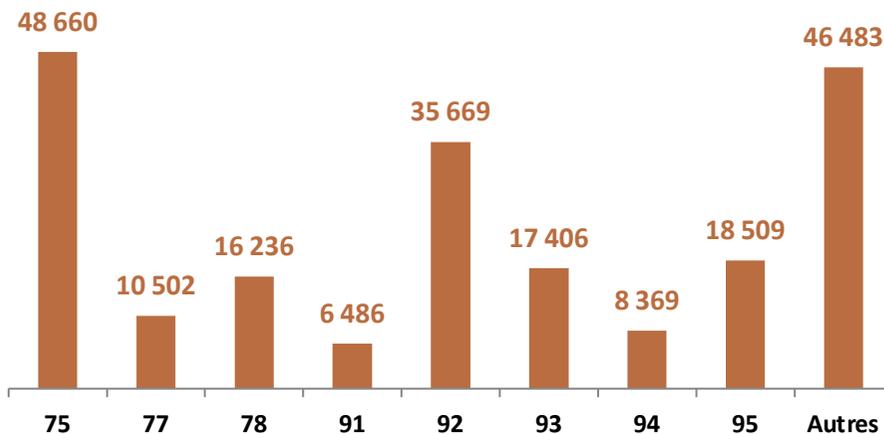
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)
Source: DGEFP

- Les **entreprises de la région Île-de-France ont été particulièrement moteurs dans la mobilisation** du dispositif FNE-Formation. Ce sont ainsi **10 638 établissements** qui ont mobilisé le dispositif.
- En effet, **48 %** du budget conventionné national ont été engagés par des entreprises franciliennes.
- Aussi, les **salariés franciliens représentent près de la moitié des salariés formés au niveau national** grâce au dispositif FNE-Formation.
- La **durée moyenne des formations** conventionnées par l'Île de France était de **18 heures pour un coût de 691 euros** – 11 euros de plus que la moyenne nationale.

...particulièrement sur les départements de **Paris** et des **Hauts-de-Seine**

- En 2020, 208 320 salariés en activité partielle ont été engagés dans un conventionnement FNE-Formation avec l'Île de France – soit 49,4% du volume national – pour un montant de 144 millions d'euros.

Répartition des salariés engagés dans le FNE-Formation pour l'Île-de-France

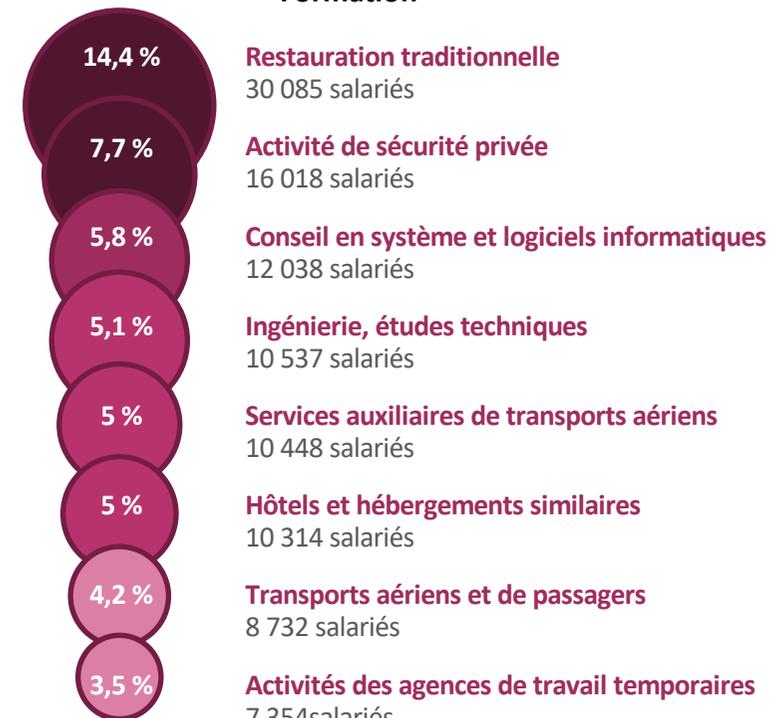


Source : Reporting final OPCO/DGEFP du 31 mars 2021, traitement SESE/DRIETTS
 Champ : Entreprises ayant passé une convention FNE-Formation rattachée à l'Île de France en 2020

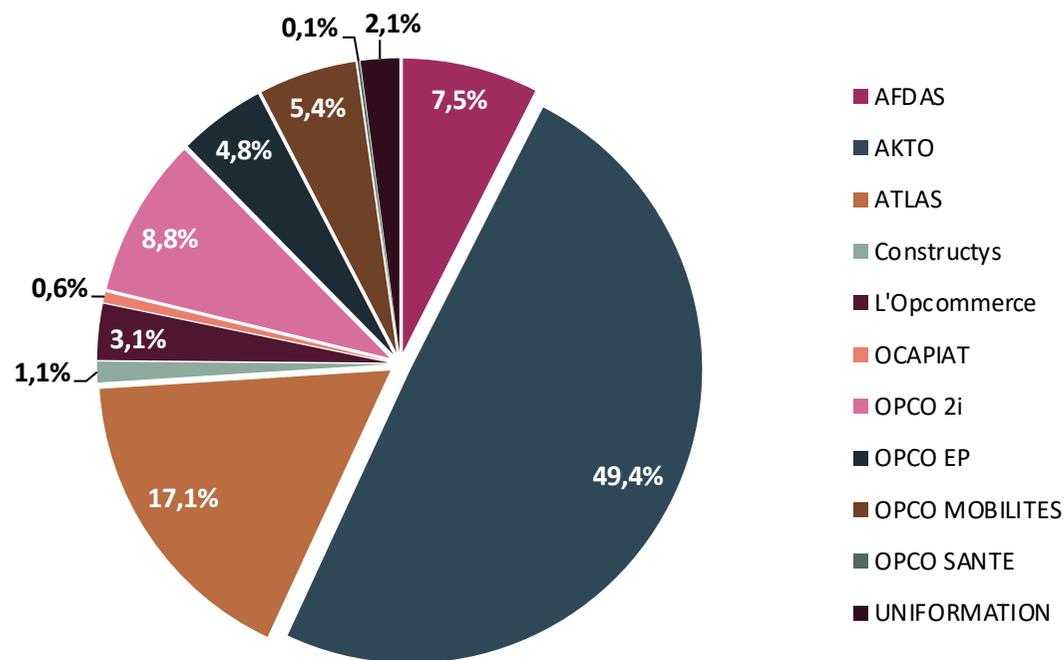
- Les départements de Paris et des Hauts-de-Seine, qui concentrent les sièges sociaux, comptent le plus de salariés engagés. Il est à noter qu'une partie des conventions porte sur des établissements situés hors de l'Île-de-France.

- Plus de la moitié des salariés engagés (50,7%) se répartit sur huit secteurs d'activité : la restauration traditionnelle (14,4%), les activités de sécurité privée (7,7%), le conseil en systèmes et logiciels informatiques (5,8%), l'ingénierie et les études techniques (5,1%), les services auxiliaires des transports aériens (5,0%), les hôtels et hébergement similaires (5,0%), les transports aériens de passagers (4,2%) et les activités des agences de travail temporaire (3,5 %).

Les secteurs qui ont engagé le plus de salariés dans le FNE-Formation



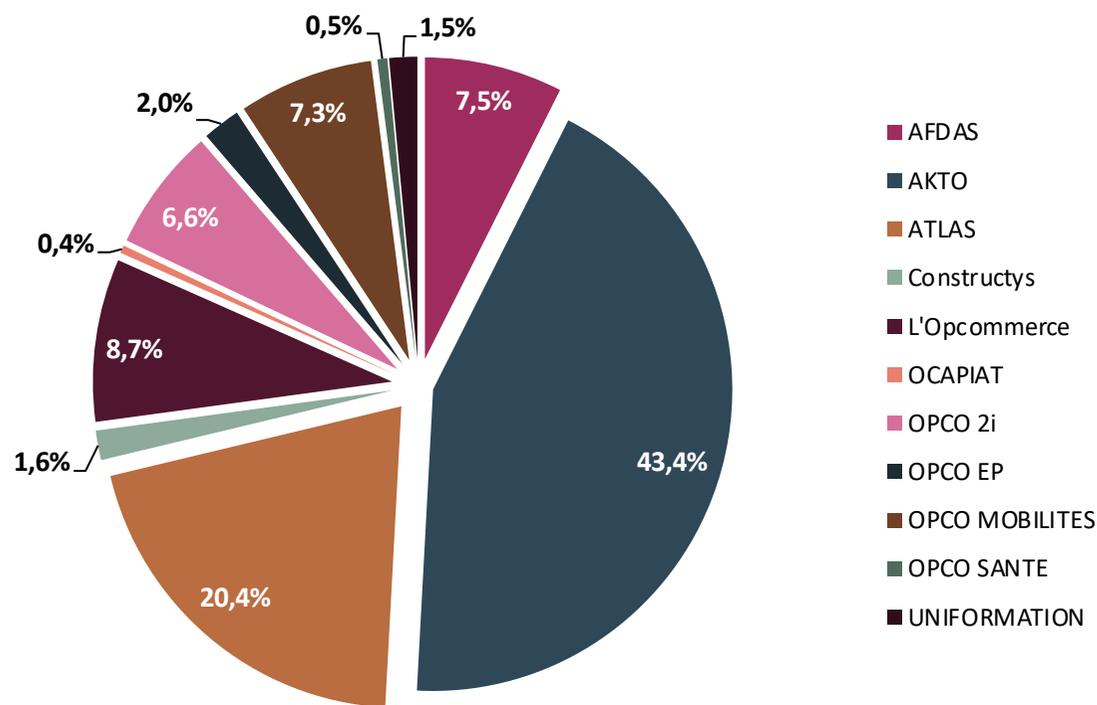
Répartition des **salariés stagiaires** par OPCO en Île-de-France



- La concentration des stagiaires sur certains secteurs se retrouve au niveau des OPCO dont ils dépendent.
- **Akto, Atlas, OPCO 2i et Afdas** concentrent à eux seuls **près de 83%** des salariés formés dans le cadre du FNE-Formation.
- Mais, parmi eux, **AKTO représente près de la moitié des salariés** engagés en Île-de-France, suivi d'Atlas (17,1%), de l'OPCO 2i (8,8%) et de Afdas (7,5%).

OPCO	Nombre de salariés stagiaires		Part de l'Île-de-France au niveau national de chaque OPCO
	Île-de-France	National	
AFDAS	15 658	28 841	54,2 %
AKTO	102 946	161 372	63,7 %
ATLAS	35 556	58 815	60,4 %
Constructyts	2 381	10 236	23,2 %
Opccommerce	6 406	12 332	51,9 %
OCAPIAT	1 184	6 035	19,6 %
OPCO 2I	18 239	88 464	20,6 %
OPCO EP	9 962	20 438	48,7 %
OPCO Mobilité	11 294	23 659	47,7 %
OPCO Santé	259	960	26,9 %
Uniformation	4 435	10 165	43,6%

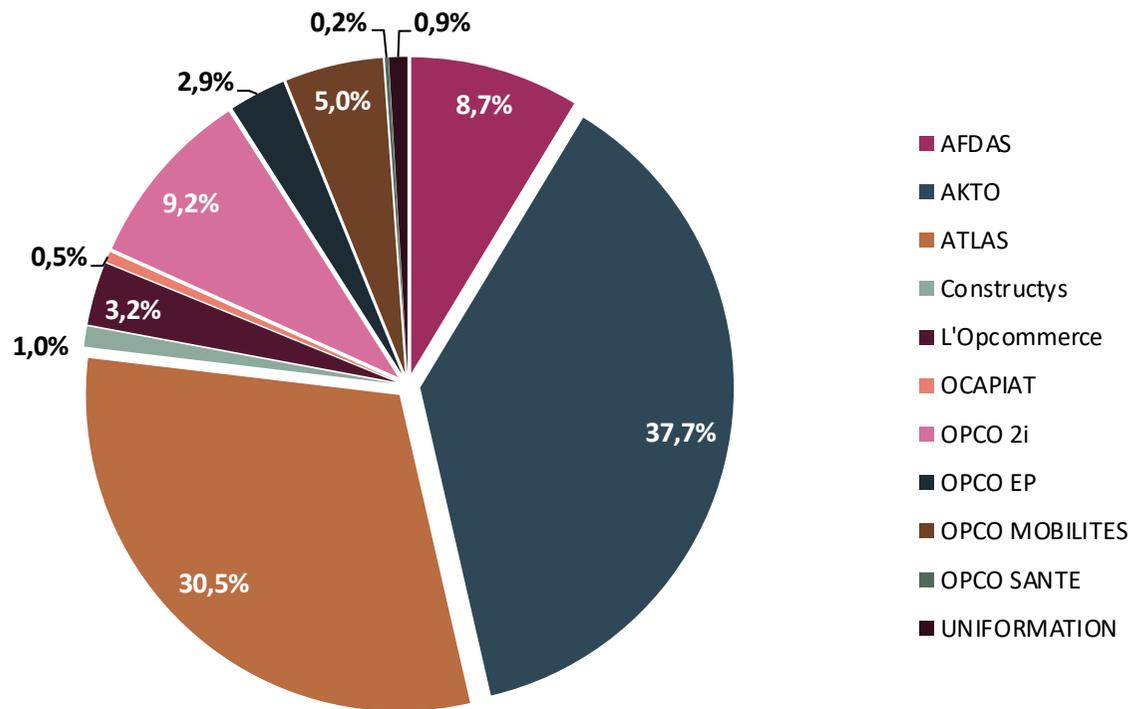
Répartition des établissements par OPCO en Île-de-France



- La répartition par OPCO des établissements ayant mobilisé le FNE Formation **fait largement écho à celles des salariés.**
- **Akto (43,4 %) et Atlas (20,4%) comptent le plus d'établissements mobilisateurs** du dispositif.
- Mais Opcommerce réunit également de nombreux établissements (8,7%), même s'ils comptent moins de salariés.

OPCO	Nombre d'établissements		Part de l'Île-de-France au niveau national de chaque OPCO
	Île-de-France	National	
AFDAS	788	2 598	30,3 %
AKTO	4 585	11 592	39,6 %
ATLAS	2 114	4 649	45,5 %
Constructyts	168	1 590	10,6 %
Opcommerce	927	2 198	42,2 %
OCAPIAT	43	547	7,9%
OPCO 2I	704	4 646	15,2 %
OPCO EP	217	834	26 %
OPCO Mobilité	760	2 730	27,8 %
OPCO Santé	57	161	35,4 %
Uniformation	160	828	19,3 %

Répartition des montants engagés par OPCO en Île-de-France

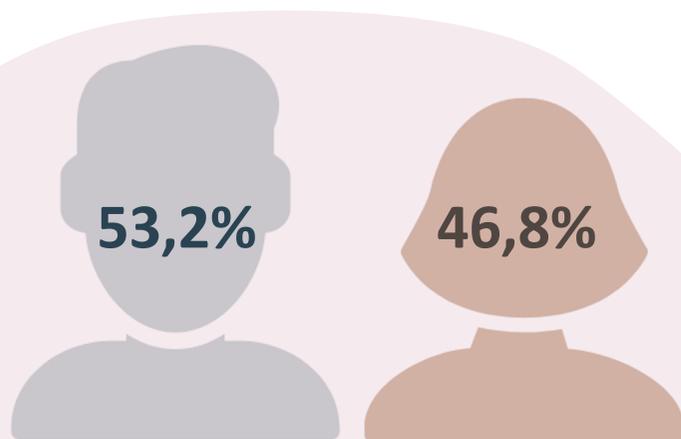


- La répartition des montants engagés au titre du FNE renvoie largement à celle des salariés avec la **même concentration**, quoiqu'un peu plus forte (86%), **sur quatre OPCO**.
- **Akto est un moins prépondérant (37,7%)**, mais la part d'Atlas est plus importante (30,5%) tout comme celle de l'OPCO 2i (9,2%) ou de l'AFDAS (8,7%).

Evolution des montants conventionnés par OPCO entre 2020 et 2021

OPCO	Montants FNE Île-de-France		Montants FNE France		Part Île-de-France	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
ATLAS (numérique, ingénierie, évènementiel...)	43,9 M€	25,4 M€	64,4 M€	38,15 M€	68,2 %	66,66 %
AFDAS (culture, médias, sport, loisirs...)	12,5 M€	9,6 M€	21,2 M€	19 M€	59,2 %	50,8 %
OPCOMOBILITES (transport, filière aval auto...)	7,3 M€	13,4 M€	16,1 M€	30 M€	45 %	44,6 %
AKTO (intérim, HCR, propreté...)	54,3 M€	29,5 M €	87,9 M€	74,94 M€	61,7 %	39,4 %
OPCOMMERCE (commerce de détail, grande distribution...)	4,6 M€	14,21 M€	8,9 M€	37 M€	52 %	38,40 %
COHESION SOCIALE (économie sociale, aide à domicile...)	1,4 M€	1,2 M€	3,8 M€	5 M€	35,5 %	24 %
OPCO EP (artisanat, commerces de proximité...)	4,2 M€	9,3 M€	9,6 M€	40,5 M€	43,9 %	23 %
CONSTRUCTYS (bâtiment, travaux publics...)	1,5 M€	1,1 M€	6,2 M€	5 M€	24,2 %	22,7 %
OPCO 2i (Interindustries : chimie, métallurgie...)	13,3 M€	28,5 M€	62,7 M€	150 M€	21,2 %	19 %
OCAPIAT (industrie agroalimentaire...)	0,7 M€	0,2 M€	4,9 M€	6,5 M€	15,8 %	3,5 %
OPCO SANTE (santé, médico-social et social...)	0,3 M€	0 € (pas de besoin en IDF, les entreprises ont repris leur activité)	0,7 M€	0,75 M€ (4 régions)	35,2 %	-
TOTAL	144 M€	132,6 M€	286 M€	406,4 M€	50,3 %	32 %

Caractéristiques sociales des salariés formés

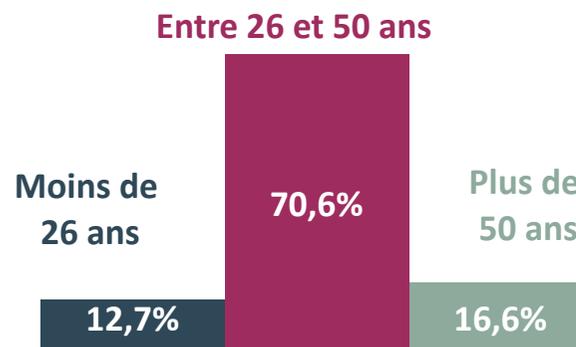


des salariés formés en Île-de-France sont des hommes

des salariés formés en Île-de-France sont des femmes

Dans les autres régions françaises, la représentativité des femmes est moindre, puisqu'elles représentent 40,9% des salariés.

En Île-de-France, la part des femmes formées grâce au FNE est plus marquée dans certains OPCO : OPCO Santé (81,5%), UNIFORMATION (76,8%), Opcommerce (61,9%) ou encore OPCO EP (52,1%). Cette surreprésentation s'explique par la forte féminisation des métiers liés aux secteurs du service, du soin, etc.



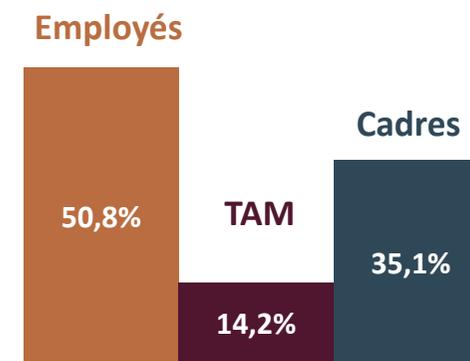
En Île-de-France, la majorité des stagiaires formés grâce au FNE-Formation 2020 avait entre 26 et 50 ans (70,6% contre 71,1% dans les autres régions).

Dans les autres régions françaises, la répartition par tranche d'âge est globalement similaire à celle de la région francilienne.

Les moins de 26 ans sont la catégorie la plus faiblement représentée dans les stagiaires (12,7% en Île-de-France et 10% en moyenne dans les autres régions.)

Des différences importantes apparaissent néanmoins entre OPCO. Ainsi, les moins de 26 ans représentent 18,5% des stagiaires pour Atlas ou 15,2% chez Uniformation, quand ils sont sous représentés chez Ocapiat (1,8%), Constructys (4,6%) ou encore chez OPCO 2i (3,8%). En effet, pour ces OPCO, la proportion de « seniors » formés est bien supérieure à la moyenne représentant respectivement 25,8%, 24,8% et 25,4%; des **différences qui peuvent s'expliquer par les caractéristiques mêmes de la main d'œuvre de certains secteurs** qui font face à des enjeux de renouvellement et de transmission.

En Île-de-France, un peu plus de la moitié des salariés formés grâce au FNE en 2020 était des employés contre 43,9% dans le reste des régions. Par ailleurs, **la part des cadres formés en Île-de-France est plus importante que dans les autres régions** (35,1% contre 31,2%), un constat qui peut s'expliquer par la nature du tissu économique francilien et des emplois associés. Concomitamment, on note **une surreprésentation des techniciens et agents de maîtrise formés dans les autres régions (24,9%).**





02

Les **OPCO**, des acteurs au plus près du dispositif

Préam bule

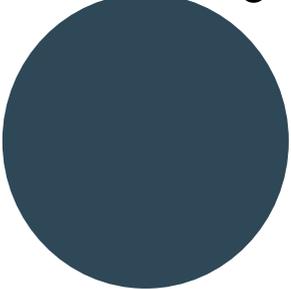
Les fiches formalisées dans les slides suivantes précisent pour chaque OPCO :

- **Le périmètre d'action,**
- **Les chiffres clés** aux niveaux national et francilien,
- **L'organisation interne** en Île-de-France,
- **La stratégie et les objectifs prioritaires** : il est à noter que la stratégie des OPCO s'articule autour de 10 objectifs fixés par une Convention d'Objectifs et de Moyens (*5 communs à tous les OPCO et 5 spécifiques à chacun*). La signature de cette Convention avec l'État résulte d'un dialogue entre les partenaires sociaux des branches professionnelles constitutives de l'OPCO. L'objectif de ces échanges est de parvenir à une vision partagée des grandes orientations stratégiques qui guideront l'intervention de l'OPCO. Enfin, la Convention précise les frais de gestion, d'information et de mission nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés. Elle est donc le fil conducteur de l'action des OPCO.

Dans les fiches, nous ne détaillerons pas l'ensemble des objectifs fixés dans chaque Convention, mais valoriserons ceux mentionnés en entretien comme étant les objectifs clés pour l'OPCO interrogé.

Les fiches présentent enfin quelques **éléments de bilan, par OPCO, du recours au FNE-Formation en Île-de-France**, dans les autres régions et au niveau national (*chiffres clés, part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO, caractéristiques de la formation, profils des salariés engagés etc.*). Il est à noter que dans certains cas, **les secteurs mobilisateurs du dispositif FNE-Formation 2020 mentionnés, peuvent ne pas correspondre au périmètre d'action de l'OPCO**. En effet, c'est **l'entrée par entreprise** qui a permis de mesurer l'importance des secteurs dans l'OPCO et non l'entrée par branche professionnelle (*à titre d'exemple, l'entreprise Pari mutuel urbain (PMU), dont l'activité relève de l'organisation des jeux de hasard et d'argent (branche rattachée à l'OPCO AFDAS), est en réalité adhérente de l'OPCO OCAPIAT. L'entreprise ayant fortement mobilisé le dispositif en 2020, ceci explique la surreprésentation de ce secteur dans l'OPCO OCAPIAT en Île-de-France*).

Ces fiches ont été élaborées sur la base des **entretiens réalisés avec chaque OPCO**, des **données statistiques transmises par la DRIEETS Île-de-France** ainsi que des **recherches complémentaires effectuées à notre initiative** pour compléter certaines informations.



2.1

OPCO OCAPIAT

OPCO OCAPIAT

OCAPIAT est un opérateur de compétences pour la **coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire** et les **territoires**.



Périmètre d'action

- **50 branches professionnelles** : *coopération agricole, agriculture, industries agro-alimentaires, pêche, cultures marines, coopération maritime, acteurs des territoires...*



Quelques chiffres

- Près de **180 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **1,3 million de salariés** couverts : la majorité relève du secteur agricole avec une forte mobilisation de contrats saisonniers,
- **98% des adhérents** comptent **moins de 50 salariés** et **93% d'entre eux, moins de 11 salariés**.



En Île-de-France

- Plus de **9 200 entreprises** adhérentes, avec les mêmes tendances de représentativité qu'au niveau national,
- Plus de **150 000 salariés** couverts,
- **21% du nombre d'adhérents** en Île-de-France sont des entreprises issues du **secteur paysage, espace vert**.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

OCAPIAT a ciblé plus particulièrement 3 grands objectifs parmi ceux fixés dans la Convention d'Objectifs et de Moyens :

- **Le développement de l'alternance au sein des entreprises adhérentes** : les objectifs fixés à horizon 2022, en lien avec cette orientation, ont été atteints dès 2020, notamment grâce aux aides à l'embauche déployées dans le contexte de crise sanitaire.
- Un travail sur **l'attractivité des métiers des différents secteurs couverts par l'OPCO** : il se matérialise par une participation aux commissions du CREFOP, à des réunions de branches professionnelles, à des événements, des forums etc., l'objectif étant de renforcer l'accompagnement des entreprises, et plus particulièrement des dirigeants, dans l'identification des besoins en formation.
- **Le développement d'un service de proximité, avec une attention particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés**, plus difficiles à « capter » : des dispositifs « clés en main » sont ainsi proposés à ces structures (*catalogue de formation régional, travail d'anticipation des départs à la retraite pour accompagner la transmission des savoirs et des savoir-faire, dispositif de prestation de conseil en ressources humaines - PCRH etc.*)



L'OPCO met en œuvre des **actions spécifiques** pour « capter » les entreprises de moins de 11 salariés :

- *il s'associe à différents partenaires, tels que les branches professionnelles ou les organismes de formation, pour que ces derniers soient vecteurs de communication sur son offre de services,*
- *il communique régulièrement par email ou via une Newsletter sur l'opportunité pour chaque entreprise d'avoir un conseiller dédié,*
- *En 2021, il envisage de convier ses adhérents à des réunions et ateliers webinaires traitant de différents sujets (alternance, co-financement, diagnostic RH etc.).*



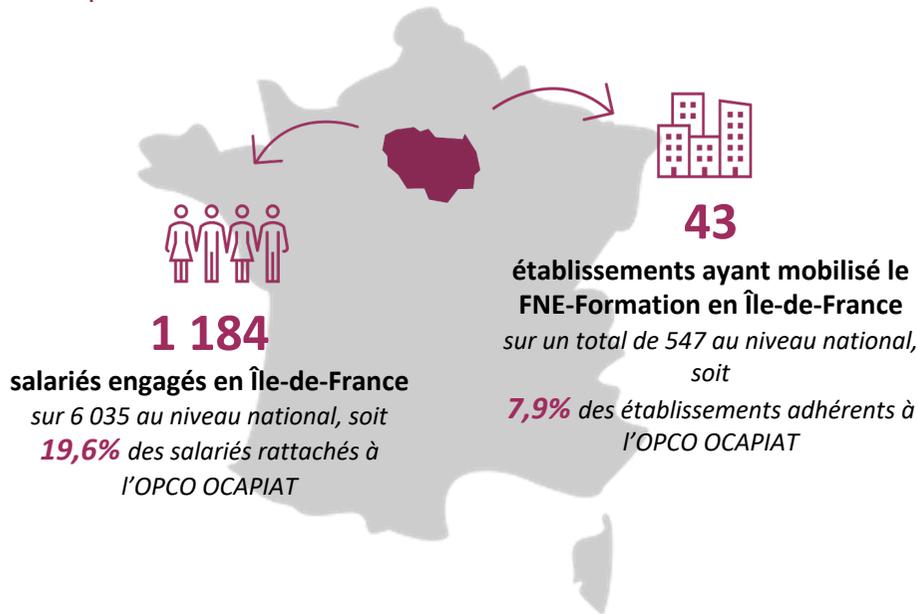
Organisation interne

L'OPCO est structuré, sur le territoire national, en **délégations régionales**. Il compte **340 collaborateurs en France**, dont une **quinzaine en Île-de-France**.

OPCO OCAPIAT

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres

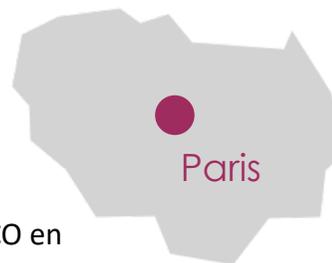


Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

Une entreprise de paris hippiques, localisée sur Paris, a été la principale bénéficiaire du dispositif FNE-Formation 2020 (avec plus de 500 stagiaires sur les 1 184 salariés engagés).

En cela, la localisation des entreprises bénéficiaires n'est pas représentative de la répartition géographique des adhérents de l'OPCO en Île-de-France.

Les entreprises du **secteur interbranche agricole**, particulièrement représentées au sein de l'OPCO, sont en effet majoritairement situées en **Seine-et-Marne, en Essonne et dans les Yvelines** en termes d'exploitations agricoles. *Il est à noter que les structures agricoles et de transformation ont été relativement peu impactées par la crise sanitaire.*



En Île-de-France, la **surreprésentation du secteur de l'organisation de jeux de hasard et d'argent** (avec une part de **44,4%**) résulte de la mobilisation du dispositif par une entreprise française de paris hippiques, principale bénéficiaire du FNE-Formation pour OCAPIAT.

Hors Île-de-France, la **part cumulée des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO est de 26,6%** (contre une part de **80,7%** en Île-de-France). C'est le secteur de la **fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a** qui est le premier mobilisateur du dispositif dans l'OPCO sur le reste du territoire national, avec une part de **8,8%**. Viennent ensuite les activités de sièges sociaux (**5,1%**) ou encore la vinification (**4,8%**).

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **44,4%** : l'organisation de jeux de hasard et d'argent,
- **13%** : la transformation du thé et du café,
- **9,7%** : la meunerie,
- **8,4%** : le commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire spécialisé divers,
- **5,2%** : la fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **80,7% des bénéficiaires** de l'OPCO OCAPIAT au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO OCAPIAT

FNE-Formation 2020 en **Île-de-France** : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



771 702 € engagés en Île-de-France sur 4,9 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **15,8%**



Un coût moyen de la formation de **651,8 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 810,9 € au niveau national

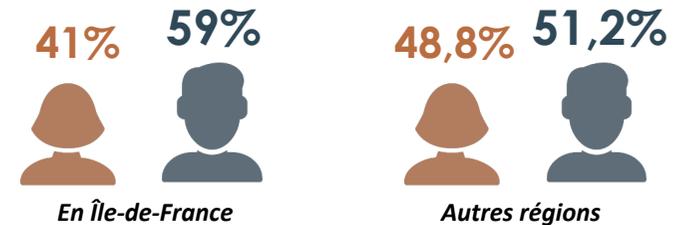


Une durée moyenne de formation de **11,9 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 17,8 heures au niveau national

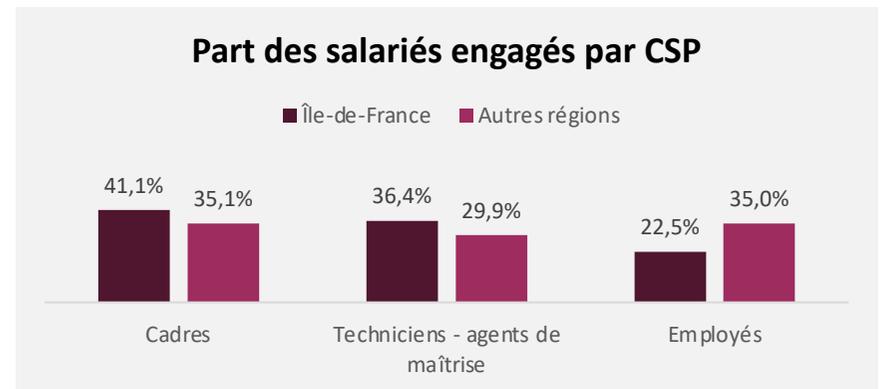
Les jeunes de moins de 26 ans sont très peu représentés dans les formations suivies au titre du dispositif FNE-Formation 2020.

Ces chiffres sont représentatifs des difficultés exprimées par OCAPIAT relatives à la transmission des savoirs et savoir-faire aux nouvelles générations, ainsi qu'au faible nombre de créations d'exploitations dans le secteur agricole.

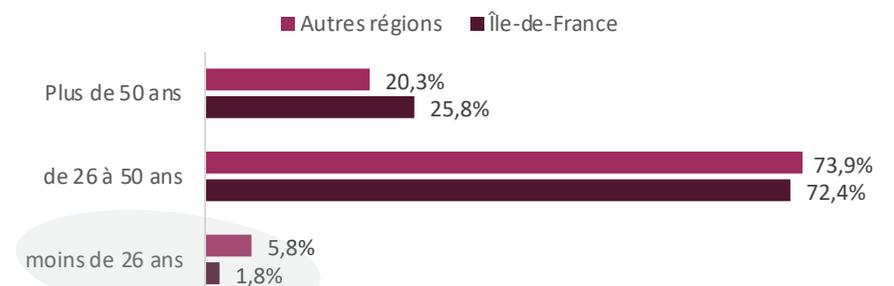
Profil des salariés engagés

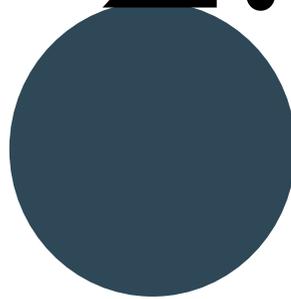


Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.2

OPCO **Uniformation**

OPCO Uniformation

Uniformation est un opérateur de compétences intervenant dans le champ de **l'économie sociale, l'habitat social** et la **protection sociale**.

Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

La stratégie de l'OPCO Uniformation s'articule autour de 2 grands objectifs :

- **Le développement de l'alternance** au sein des entreprises adhérentes,
- **Le développement d'une offre de services de proximité à destination des TPE-PME** : le périmètre d'intervention d'Uniformation comprend en effet un très grand nombre de TPE, ayant le plus souvent des dirigeants bénévoles.

L'OPCO mène par ailleurs **d'autres projets dans le cadre de la stratégie qu'il déploie**, parmi lesquels :

- **Le plan d'investissement dans les compétences de l'insertion par l'activité économique (PIC IAE)** : l'OPCO finance les parcours de formation des salariés de plusieurs secteurs, recourant aux contrats aidés, et plus particulièrement aux CCDI/CDDU,
- L'OPCO a renouvelé ses conventions avec la **Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)** pour cofinancer des projets visant à soutenir la professionnalisation des personnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile et des services de soins infirmiers à domicile,
- **Le plan pauvreté** : l'OPCO s'est engagé en 2020, aux côtés de la délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté (DILP), pour mettre en œuvre les deux volets du plan portant sur la formation : le premier, sur les professionnels de l'accompagnement social et le second, sur les professionnels de l'accueil de la petite enfance,
- **Le projet du fonds social européen (FSE) pour l'emploi et l'inclusion** : l'objectif est de développer l'accès à la formation pour les moins qualifiés dans les entreprises de 50 à 250 salariés,
- **La Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH)** etc.

Organisation interne

L'OPCO est structuré en **délégations régionales sur la Métropole et les DOM TOM**.

En Île-de-France, l'OPCO compte deux délégations :

- Une **délégation « grands comptes »** composée d'un délégué grands comptes (*ce dernier n'a pas de vocation géographique mais est affilié à l'Île-de-France dans la mesure où la majorité des grands comptes y sont localisés*), de 4 conseillers emploi formation et de 3 assistants.
- Une **délégation Île-de-France** composée d'un délégué Île-de-France, de 8 conseillers emploi formation (*1 par département*) et de 7 assistants emploi formation.



Périmètre d'action

- **20 branches professionnelles** : *animation, aide à domicile, bailleurs sociaux, secteurs de la protection sociale, structures de la sécurité sociale, acteurs de l'emploi, etc.*
- Des **adhérents hors branches**, relevant de la cohésion sociale : *ONG, comités d'entreprises, associations etc.*



Quelques chiffres

- Près de **40 000 entreprises** adhérentes,
- Plus **d'1 million de salariés** couverts.



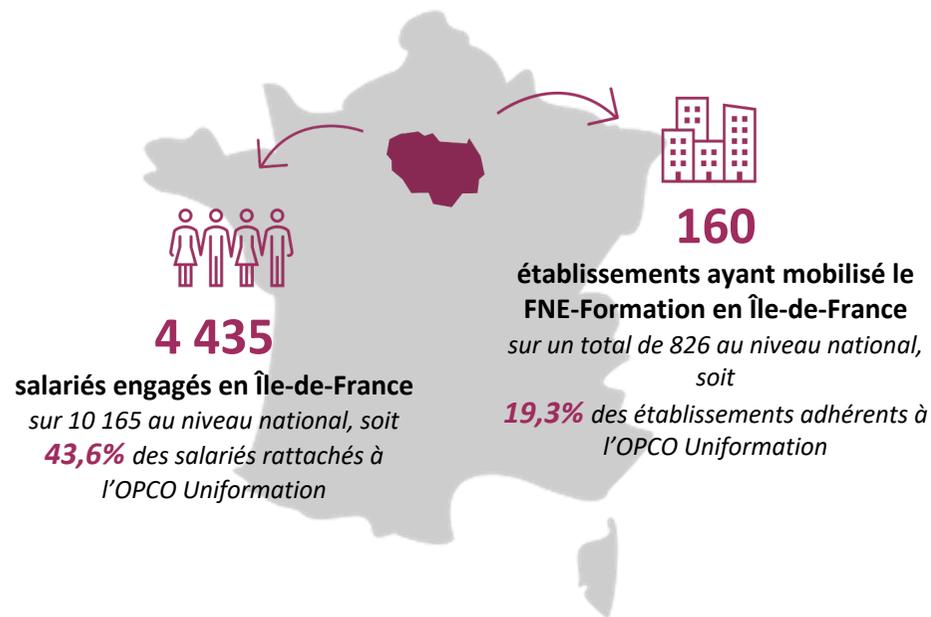
En Île-de-France

- Plus de **5 000 entreprises** adhérentes,
- **80% des adhérents** comptent **moins de 11 salariés**.

OPCO Uniformation

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

À compter du 1^{er} novembre 2020, l'État a choisi de réduire son taux d'intervention à 70% pour les entreprises en activité partielle de droit commun (et à 80% pour celles en activité partielle de longue durée). Le Conseil d'Administration de l'OPCO décide alors de **mobiliser des fonds d'origine conventionnelle pour maintenir une prise en charge intégrale des coûts pédagogiques jusqu'au 31 décembre 2020** et ainsi soutenir au mieux ses entreprises adhérentes, par de la formation.

Le secteur des **organisations fonctionnant par adhésion volontaire** (cf. le **tissu associatif**) est également fortement représenté hors Île-de-France. La part de ce secteur dans les autres régions est en effet de **18,3%**, ce qui en fait le 2^e secteur mobilisateur du dispositif, après celui des **autres activités récréatives et de loisirs** (avec une part de 32,7%). Se retrouvent également au 3^e et 4^e rangs dans les autres régions, l'accueil de jeunes enfants et l'action sociale sans hébergement n.c.a (avec une part respective de 11,9% et de 6,7%).

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **60%** : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire,
- **11,5%** : action sociale sans hébergement n.c.a,
- **9,3%** : accueil de jeunes enfants,
- **5,3%** : location de logements,
- **3,7%** : aide à domicile.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **89,9% des bénéficiaires** de l'OPCO Uniformation au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Uniformation

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



1,4 M€ engagés en Île-de-France sur 3,8 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **35,5%**



Un coût moyen de la formation de **307,9 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 378,2 € au niveau national



Une durée moyenne de formation de **29 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 22,4 heures au niveau national

Profil des salariés engagés

76,8% 23,2%



En Île-de-France

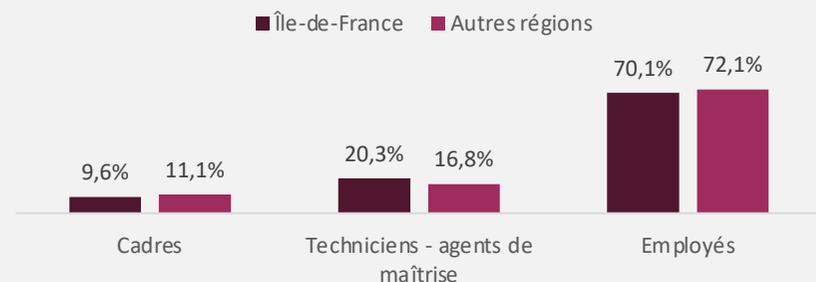
74,2% 25,8%



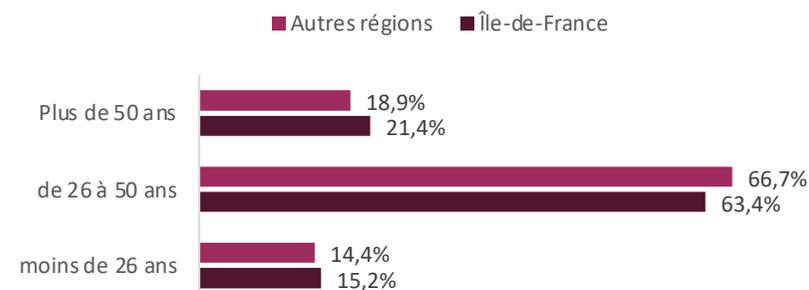
Autres régions

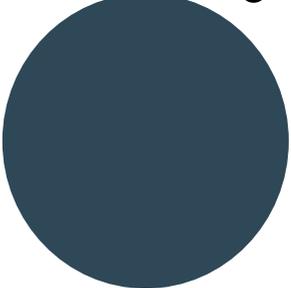
i Les secteurs plus particulièrement impactés par la crise sanitaire ayant mobilisé le dispositif FNE-Formation sont **des secteurs traditionnellement féminins**, tels que **l'accueil de jeunes enfants, l'action sociale** ou encore **l'aide à domicile**. Ceci explique la **forte représentativité des femmes** (près de 77% des stagiaires en Île-de-France) dans les formations suivies au titre du dispositif FNE-Formation 2020.

Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.3

OPCO **Entreprises de proximité (EP)**

OPCO Entreprises de Proximité (EP)

OPCO EP est un opérateur de compétences pour l'**artisanat**, les **professions libérales** et les **services de proximité**.

Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

L'OPCO EP a identifié 3 grands objectifs au titre des missions qu'il assure :

- L'**apport d'un appui technique renforcé aux branches professionnelles adhérentes** en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), de création de certifications professionnelles et de définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance : il est à noter qu'une section paritaire professionnelle existe pour la quasi majorité des branches.
- Le développement de l'**alternance** au sein des entreprises adhérentes,
- Le développement d'un **accompagnement de proximité** aux entreprises, et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés, sur leur politique emploi et formation.

Organisation interne

L'OPCO EP présente une **organisation très territorialisée**, à la fois sur le conseil délivré aux adhérents et sur la gestion des dossiers. Des commissions paritaires sont installées dans chaque région depuis septembre 2020 (*hormis les DOM TOM où c'est en cours de mise en œuvre*).

L'OPCO compte ainsi **104 implantations territoriales** et plus de **1 100 salariés** au niveau national.

La **délégation régionale Île-de-France** compte **145 collaborateurs** répartis comme suit :

- 50% assurent la gestion des dossiers,
- 25% sont des conseillers en formation,
- 25% font partie des services supports.

L'organisation peut légèrement varier selon les régions.

Périmètre d'action

- **54 branches professionnelles** : *artisanat, commerces de proximité, immobilier, notariat etc.*
- **Des entreprises ne relevant pas d'une Convention Collective Nationale (CCN) ou d'un accord national de branche sur la formation**, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'OPCO EP.

Quelques chiffres

- Plus de **400 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **3 millions de salariés** couverts,
- **97% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 50 salariés**. *La proportion des entreprises de moins de 11 salariés est en constante augmentation.*

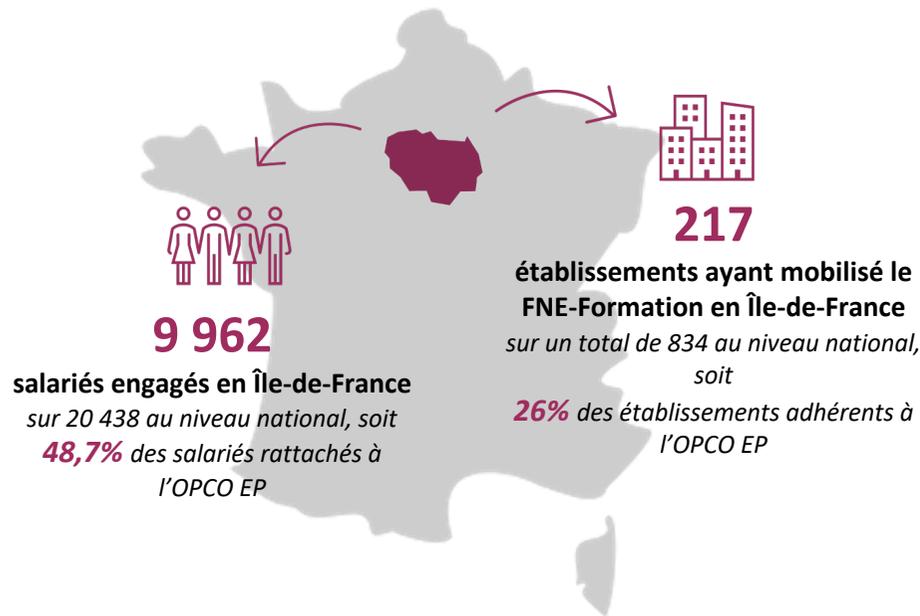
En Île-de-France

- **55 000 entreprises adhérentes** : l'OPCO constate un écart important entre le nombre d'entreprises adhérentes et leur périmètre d'intervention (*environ 100 000 entreprises relèveraient de leur périmètre*). Deux raisons expliquent cette « non adhésion » : l'entreprise ne compte pas de salarié ou n'accueille que des apprentis (*ex : commerces de métiers de bouche ; coiffure etc.*).
- Sur les 55 000 adhérents, **90% comptent moins de 11 salariés**. Le poids des entreprises de plus grande taille est légèrement plus marqué en Île-de-France, avec l'accueil de quelques sièges sociaux.

OPCO Entreprises de proximité (EP)

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

En Mars 2020, l'OPCO EP, sous l'impulsion de son Conseil d'administration, lance un plan anti-crise (PAC) pour accompagner et soutenir les salariés des TPE-PME pendant la durée de confinement ainsi qu'à la sortie de crise. Ce plan prévoit une prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 100% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'OPCO fait ainsi le choix de proposer le FNE-Formation 2020 aux entreprises de plus de 50 salariés. Il est donc probable que certaines entreprises ayant bénéficié du PAC aient été également éligibles au FNE-Formation 2020 (les entreprises bénéficiaires du PAC n'avaient pas à spécifier dans le dépôt de la demande si elles étaient, ou non, en activité partielle).

Le secteur des analyses, essais et inspections techniques, fortement représenté en Île-de-France, ne se retrouve pas dans les autres régions de France. À l'inverse, l'aide à domicile, dont la part est de 6,1% sur le territoire francilien, est le premier secteur mobilisateur du dispositif dans l'OPCO hors Île-de-France, avec une part de 22,8%. Viennent ensuite le secteur des téléphériques et remontées mécaniques, puis la promotion immobilière de logements, avec une part respective de 8,5% et 7,8%.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **43,5%** : analyses, essais et inspections techniques,
- **10,6%** : commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé,
- **6,1%** : aide à domicile,
- **4,6%** : autres activités de soutien aux entreprises n.c.a,
- **3,3%** : évaluation des risques et dommages.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **68% des bénéficiaires** de l'OPCO EP au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Entreprises de proximité (EP)

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



4,2 M€ engagés en Île-de-France sur 9,6 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **43,9%**



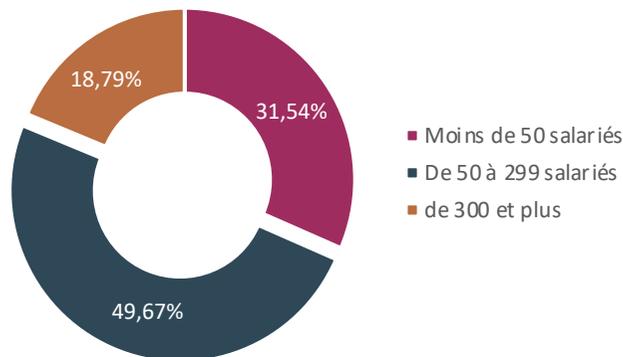
Un coût moyen de la formation de **422,1 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 469 € au niveau national



Une durée moyenne de formation de **19,3 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 19 heures au niveau national

Répartition par classe d'entreprise

Les entreprises bénéficiaires du dispositif FNE-Formation sont majoritairement des **entreprises de 50 à 299 salariés** (elles représentent près de 50% des bénéficiaires). Par ailleurs, il est à noter que les entreprises de moins de 50 salariés ont été, en priorité, orientées vers le PAC, ce qui peut expliquer une mobilisation moindre du FNE.

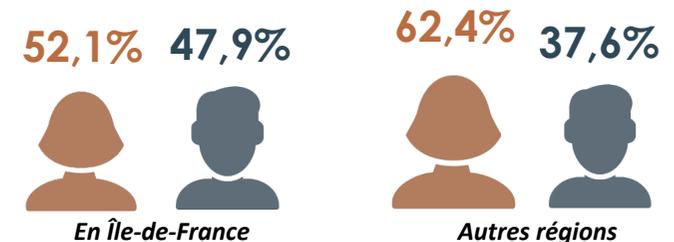


Bilan qualitatif réalisé par l'OPCO EP intitulé « regard sur 9 mois de plan anti crise - Mars à Décembre 2020 »

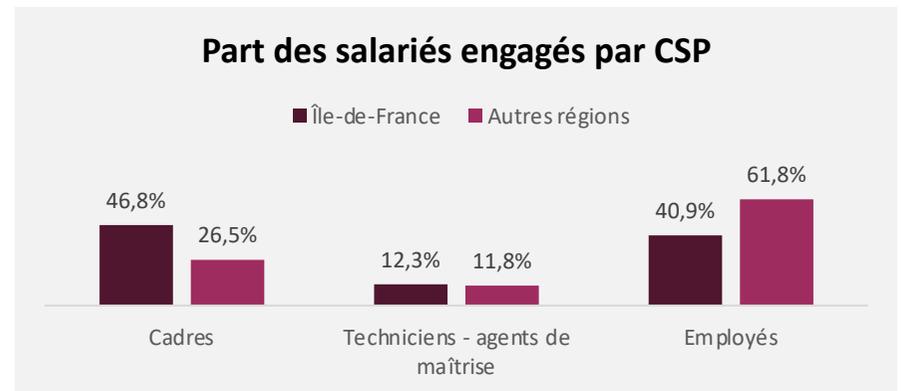
Source : OPCO EP

BILAN FNE 2020 ÎLE-DE-FRANCE x LMDL x DRIEETS Île-de-France

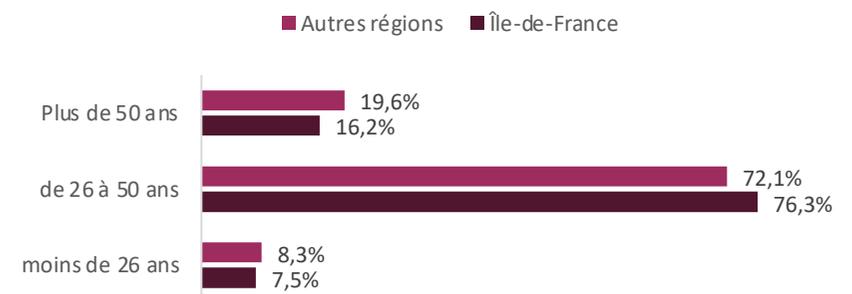
Profil des salariés engagés

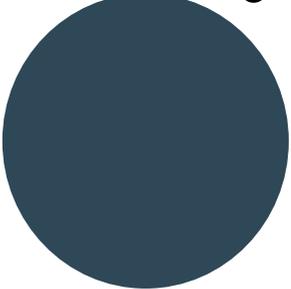


Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.4

OPCO **AFDAS**

OPCO AFDAS

AFDAS est un opérateur de compétences des secteurs de la **culture**, des **industries créatives**, des **médias**, de la **communication**, des **télécommunications**, du **sport**, du **tourisme**, des **loisirs** et du **divertissement**.



Périmètre d'action

- **44 branches professionnelles** : organismes de tourisme, audiovisuel, presse, publicité, télécommunications, spectacle vivant, sport, loisirs, édition, casinos etc.



Quelques chiffres

- Plus de **61 000 entreprises** adhérentes,
- Près de **800 000 salariés** couverts,
- **95% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 50 salariés**.



En Île-de-France

- Plus de **17 000 entreprises** adhérentes,
- **96% des adhérents** comptent **moins de 50 salariés**.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

La stratégie de l'AFDAS s'articule autour de 4 grands objectifs :

- La **promotion de l'alternance** auprès des entreprises adhérentes,
- La **promotion de la formation, notamment auprès des TPE-PME** : en Île-de-France, l'OPCO intervient de manière récurrente auprès des grands comptes qui composent son portefeuille. Il souhaite toutefois intervenir davantage auprès des entreprises de moins de 50 salariés, plus difficiles à « capter », notamment sur les sujets de la formation,
- Un **accompagnement renforcé des branches professionnelles** dans le développement de certifications et l'observation de l'emploi,
- La **promotion de l'accès à la formation pour les publics spécifiques** (*intermittents du spectacle, artistes-auteurs, pigistes journalistes etc.*).

En outre, **des besoins nouveaux en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences vont émerger dans les années à venir** pour certaines branches (*comme celle du sport*), avec **l'organisation d'événements sportifs d'envergure** tels que la Coupe du Monde de rugby de 2023 ou encore les Jeux Olympiques de 2024. Le rôle de l'OPCO dans l'identification des besoins en compétences et l'accompagnement des branches sera donc essentiel.

À titre d'exemple, l'AFDAS a publié un marché en septembre 2020 pour la création et la mise en œuvre d'outils de valorisation des compétences des bénévoles, acquises lors de l'organisation d'un événement sportif (telle qu'une certification professionnelle).



Organisation interne

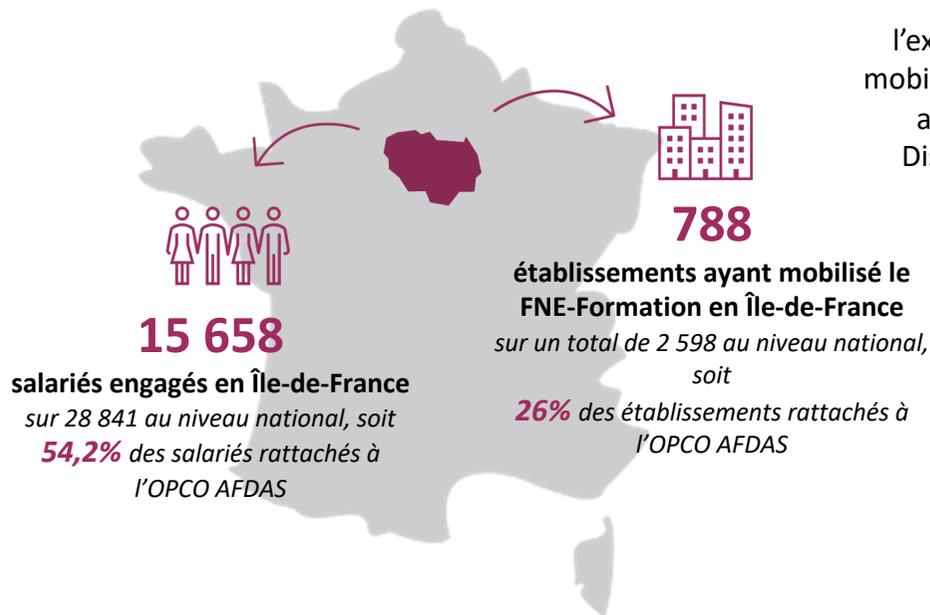
L'OPCO est structuré en **délégations régionales** sur la Métropole. En Île-de-France, l'équipe compte **30 salariés**, répartis comme suit :

- 20 personnes sont en charge de l'accompagnement des entreprises,
- 10 personnes sont en charge de l'accompagnement des publics spécifiques.

OPCO AFDAS

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

L'OPCO compte parmi ses adhérents, un nombre important de **grands comptes** (*Orange, Disneyland Paris, SFR etc.*), dont les sièges sociaux sont situés en Île-de-France. La plupart du temps, il revient donc à cette délégation de gérer la relation client au niveau Groupe. Il en a été de même pour la gestion des dossiers FNE : **certaines demandes regroupant plusieurs établissements d'un même Groupe sur le territoire national, ont pu être centralisées en Île-de-France**. En cela, le décompte du nombre d'entreprises bénéficiaires n'indique que les têtes de groupe et ne spécifie pas le nombre d'établissements concernés (*ex : demandes centralisées pour SFR*). Il est à noter toutefois que les **entreprises de moins de 250 salariés** représentent **90% des demandes formulées**.

Hors Île-de-France, c'est le secteur de **l'organisation de jeux de hasard et d'argent** qui est le premier secteur mobilisateur dans l'OPCO du dispositif, avec une part de 14,2%. À l'exception du secteur des activités des parcs d'attraction et parcs à thèmes, les secteurs mobilisateurs dans l'OPCO du dispositif en Île-de-France, se retrouvent également dans les autres régions. En Île-de-France, la mobilisation du FNE-Formation par le parc à thème Disneyland Paris, explique cette surreprésentation du secteur (avec une part de 29,2%).

Il est à noter que le secteur du sport, pourtant fortement impacté par la crise sanitaire, ne figure pas parmi les premiers bénéficiaires du dispositif, en raison de la fermeture totale des salles de sport et des clubs. L'OPCO a dû réaliser un **travail de « ciblage » des structures fermées**, pour les sensibiliser sur les dispositifs existants proposés par l'État en période de crise sanitaire.

L'AFDAS a également pris contact avec les fédérations nationales afin que ces dernières communiquent sur les différents dispositifs, dont le FNE-Formation 2020.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **29,2%** : activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes,
- **13,2%** : activités des agences de publicité,
- **6,5%** : régie publicitaire de médias,
- **5,8%** : activités de soutien au spectacle vivant,
- **3,9%** : arts du spectacle vivant.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **58,6% des bénéficiaires** de l'OPCO AFDAS au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO AFDAS

FNE-Formation 2020 en **Île-de-France** : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



12,5 M€ engagés en Île-de-France sur 21,2 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **59,2%**



Un coût moyen de la formation de **800,8 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 734,3 € au niveau national

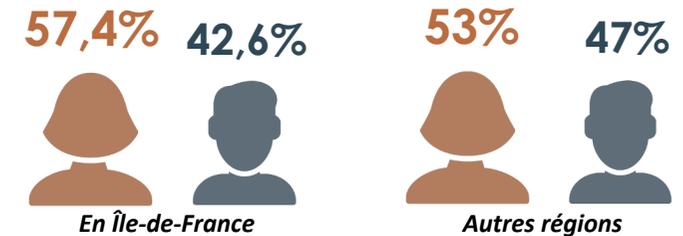


Une durée moyenne de formation de **16,7 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 17,2 heures au niveau national

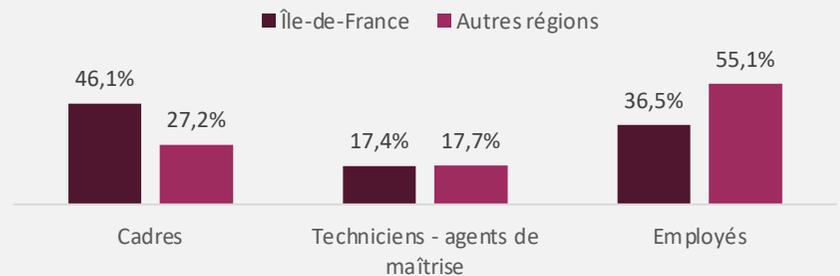


En 2020, les équipes de l'OPCO en Île-de-France ont été mobilisées à 90% sur le sujet du FNE-Formation, afin de pouvoir absorber l'afflux de demandes et accompagner au mieux les entreprises dans la mobilisation du dispositif.

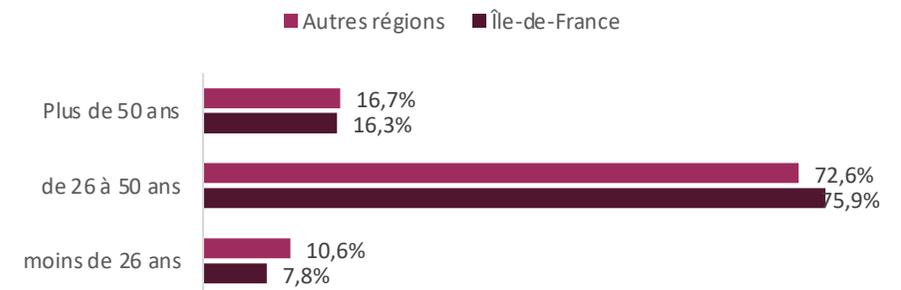
Profil des salariés engagés

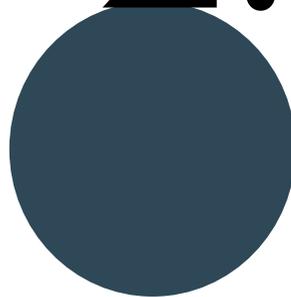


Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.5

OPCO 2i

OPCO 2i

OPCO 2i est un opérateur de compétences **interindustriel**.



Périmètre d'action

- **32 branches professionnelles** : *inter-industries* (à l'exception de l'industrie agro-alimentaire),
- Certaines structures ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche ont également sollicité leur **rattachement à l'OPCO 2i**.



Quelques chiffres

- Près de **70 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **3 millions de salariés** couverts,
- Plus de **88% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 50 salariés**.



En Île-de-France

- Plus de **16 000 entreprises** adhérentes,
- **75% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 50 salariés**.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

L'OPCO 2i a identifié 4 grands objectifs à atteindre, au titre de la stratégie qu'il déploie :

- La **promotion** et le **financement** des **contrats en alternance**,
- Le **développement d'un service de proximité** au bénéfice des TPE-PME pour 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, et pour améliorer l'accès des salariés à la formation,
- La **promotion des métiers des secteurs industriels**, pour laquelle une réflexion a été engagée avec les branches professionnelles, sur les passerelles métiers à créer, les transitions professionnelles à imaginer etc.
- **L'apport d'un appui technique aux branches professionnelles** en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), de création de certifications professionnelles et de définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance. En 2021, l'OPCO souhaite renforcer son **appui aux branches qui le nécessitent**. Certaines d'entre elles sont en effet déjà très structurées et ont une présence régionale forte (*comme par exemple, la métallurgie, qui représente à elle seule près de 45% des effectifs sur les 32 branches de l'OPCO*) ; d'autres à l'inverse, requièrent un accompagnement plus prononcé de l'OPCO.



Organisation interne

L'OPCO est structuré en **12 délégations régionales** sur le territoire national.

En Île-de-France, la délégation est organisée en 3 pôles pour assurer un appui aux entreprises :

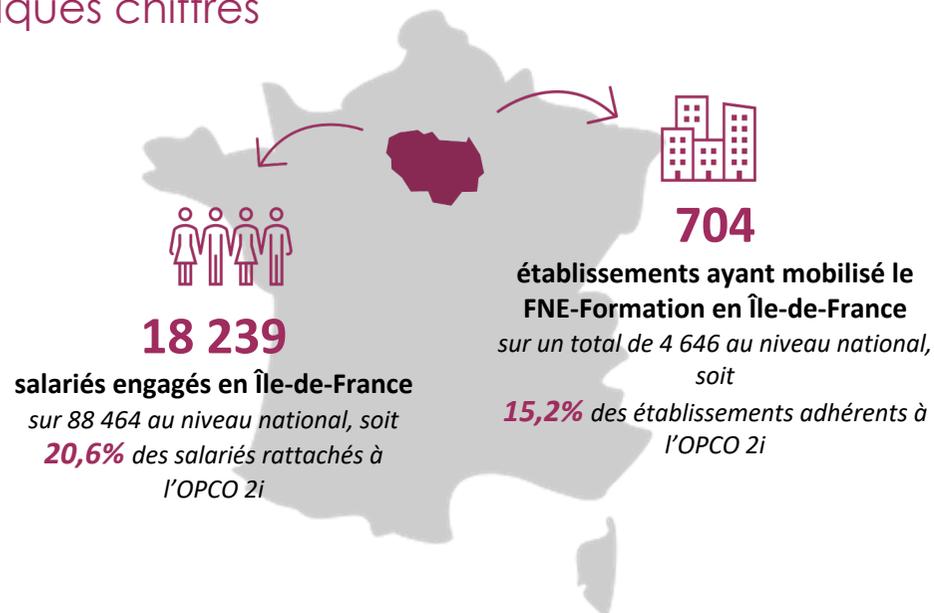
- **Pôle formation en alternance**,
- **Pôle d'appui** pour les **entreprises de moins de 50 salariés**,
- **Pôle d'appui** pour les **entreprises de plus de 50 salariés**.

Un **pôle support et administration** est en charge de la collecte des contributions. Enfin, un **pôle action territoriale** est en charge de l'ingénierie et de la mise en œuvre des dispositifs conventionnés (*FSE, FNE-Formation, ADEC etc.*).

OPCO 2i

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

Les entreprises bénéficiaires du dispositif sont **majoritairement localisées dans 3 départements d'Île-de-France** :

- **Paris et les Hauts-de-Seine** : il s'agit majoritairement de TPE-PME d'import / export, impactées dès le début de la crise, avec une baisse des importations et exportations vers et de la Chine (*ex : entreprises du textile*).
- **Les Yvelines** : deux grands constructeurs automobiles y sont implantés. L'un des deux a mobilisé massivement le dispositif pour ses salariés, ce qui explique la surreprésentation de ce département dans la mobilisation du FNE-Formation en 2020.

A l'inverse, les départements de l'Essonne et la Seine-et-Marne, qui comptent pourtant un grand nombre d'entreprises adhérentes, sont peu représentés au titre de la mobilisation du dispositif.



Les secteurs de la **construction de véhicules automobiles, aéronautique et spatiale**, fortement impactés par la crise sanitaire, **sont également représentés dans les autres régions**, parmi les secteurs les plus mobilisateurs du dispositif FNE-Formation dans l'OPCO en 2020.

Hors Île-de-France, c'est le secteur de la **construction aéronautique et spatiale** qui a le plus mobilisé le dispositif (6,5% des bénéficiaires), devant la mécanique industrielle (6,1%).

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **19,4%** : construction de véhicules automobiles,
- **5,5%** : ingénierie, études techniques,
- **5,2%** : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie,
- **4,9%** : activités des sièges sociaux,
- **3,6%** : construction aéronautique et spatiale.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **38,5% des bénéficiaires** de l'OPCO 2i au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO 2i

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



13,3 M€ engagés en Île-de-France sur 62,7 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **21,2%**



Un coût moyen de la formation de **728,7 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 708,8 € au niveau national



Une durée moyenne de formation de **14,7 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 17,7 heures au niveau national

La branche de la métallurgie qui concentre au sein de l'OPCO, près de 45% des salariés couverts, représente logiquement, **plus de 79% des montants engagés** au niveau national.

Par ailleurs, la faible féminisation des secteurs industriels se retrouve dans le profil des salariés engagés dans la FNE-Formation 2020, au niveau francilien, comme national.

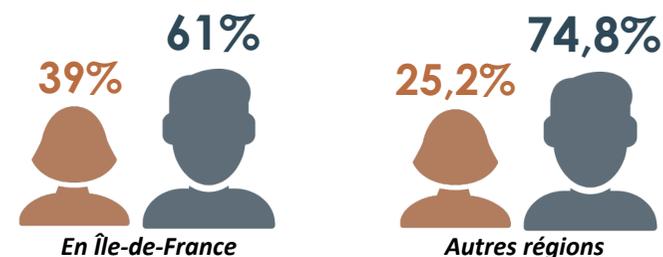
Répartition des engagements par branche

MÉTALLURGIE	49 650 K€
PLASTURGIE ET COMPOSITES	2 645 K€
CHIMIE	1 395 K€
MAROQUINERIE	1 315 K€
TEXTILE	1 111 K€
CAOUTCHOUC	940 K€
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	880 K€
CARRIÈRES ET MATÉRIAUX	832 K€
HABILLEMENT	773 K€
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE	622 K€

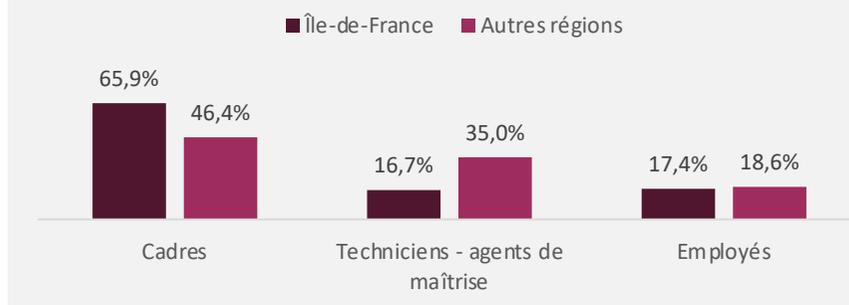
Tableau extrait du rapport d'activité OPCO 2i 2020

Source : OPCO 2i

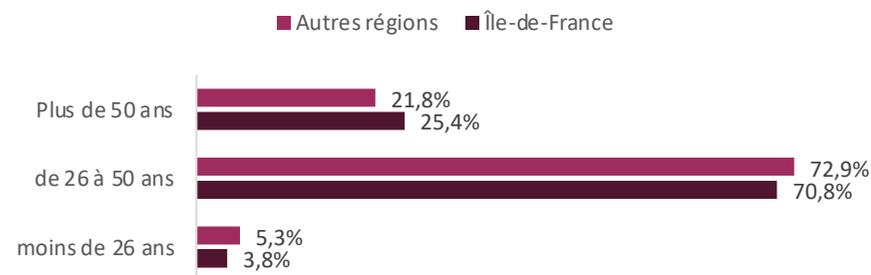
Profil des salariés engagés

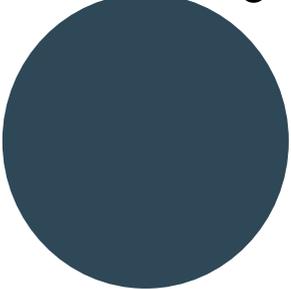


Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.6

OPCO AKTO

OPCO AKTO

AKTO est un opérateur de compétences des **services à forte valeur ajoutée humaine**.



Périmètre d'action

- **27 branches professionnelles** : *commerces de gros, enseignement privé, hôtellerie-restauration, organismes de formation, travail temporaire etc.*



Quelques chiffres

- Près de **164 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **6 millions de salariés** couverts,
- **87% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 11 salariés**.



En Île-de-France

- Plus de **72 000 établissements principaux** et plus de **11 000 établissements secondaires**,
- **87% des entreprises adhérentes** comptent **moins de 11 salariés**,
- Les branches professionnelles les plus représentées en Île-de-France sont les suivantes : **hôtellerie-restauration** (à hauteur de 47%), le **commerce de gros** (à hauteur de 13%) puis la **restauration rapide** (à hauteur de 10%).

Issu de la fusion de 5 OPCA en 2019, **l'OPCO AKTO définit actuellement sa nouvelle politique de gestion et construit son offre de services**. La démarche amorcée par l'OPCO depuis fin 2020 est d'être à l'écoute des entreprises pour identifier les enjeux auxquels elles font face, afin de définir une offre de services en adéquation avec leurs besoins.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

L'OPCO AKTO a ciblé 4 grandes priorités au titre de la stratégie qu'il mène :

- **L'optimisation des plans de développement des compétences**, notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- La **promotion** et le **développement de l'alternance**, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et des publics particuliers,
- Le **développement des formations à destination des demandeurs d'emploi** pour faciliter leur réinsertion professionnelle,
- **L'expérimentation de nouvelles ingénieries de formation** pour sécuriser l'intégration des publics prioritaires et éloignés de l'emploi (*réfugiés ; jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville ; travailleurs handicapés ; jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation etc.*).



Organisation interne

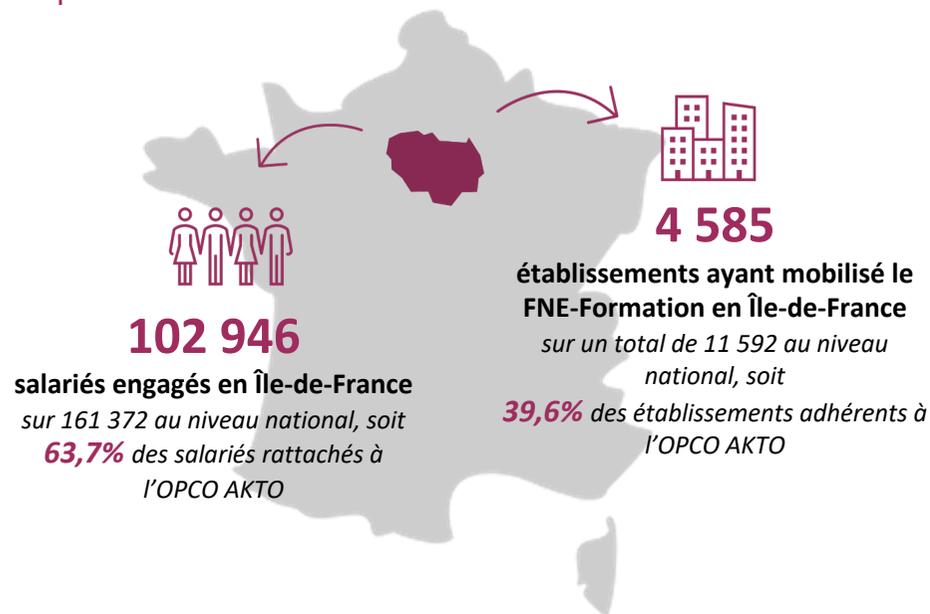
AKTO compte à ce jour près de **850 salariés en France** et dans les départements et régions d'outre-mer, dont une **centaine en Île-de-France** répartis sur **3 métiers** :

- Les conseillers emploi formation,
- Les assistants formation gestionnaires des dossiers,
- Les chefs de projet / mission.

OPCO AKTO

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

L'OPCO a dû accompagner les organismes de formation dans la mobilisation du dispositif, mais également dans la **digitalisation de leur offre de formation**, véritable mutation économique qui s'est accélérée en période de COVID-19.

En effet, même si certains organismes avaient déjà engagé un **travail de numérisation de leurs actions**, la crise sanitaire a accéléré la nécessité de développer une offre de services en distanciel. Le contexte de télétravail a demandé pour certains d'engager une **réflexion stratégique sur l'adéquation entre leur offre et la modalité distancielle**.

Ceux étant parvenus à « prendre ce virage », ont été **prescripteurs du FNE-Formation** auprès des entreprises ; d'autres ont été **consommateurs du dispositif**.

Les secteurs **des hôtels et hébergement similaire ainsi que de la restauration traditionnelle**, fortement impactés par la crise sanitaire, se retrouvent parmi les secteurs les plus mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO, en Île-de-France comme dans les autres régions. La part de ces deux secteurs dans l'OPCO, hors Île-de-France, est respectivement de 19,1% et 12,9%.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **29,2%** : restauration traditionnelle,
- **15,5%** : activités de sécurité privée,
- **10,1%** : services auxiliaires des transports aériens,
- **10%** : hôtels et hébergement similaire,
- **8,5%** : transports aériens de passagers.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **73,4%** des **bénéficiaires** de l'OPCO AKTO au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO AKTO

FNE-Formation 2020 en **Île-de-France** : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



54,3 M€ engagés en Île-de-France sur 87,9 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **61,7%**

Il est à noter également qu'en 2020, **une enveloppe spécifique a été débloquée en Conseil d'Administration d'AKTO** pour permettre un financement à 100% des dossiers FNE-Formation.



Un coût moyen de la formation de **527,1 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 544,6 € au niveau national



Une durée moyenne de formation de **14,6 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 15,1 heures au niveau national

Cette surreprésentation de la catégorie des employés est en adéquation avec les principaux secteurs ayant mobilisé le dispositif FNE-Formation 2020. En effet, les activités des agences de travail temporaire ou encore l'hôtellerie-restauration, comptent une majorité d'employés.



Profil des salariés engagés

47,6% **52,4%**



En Île-de-France

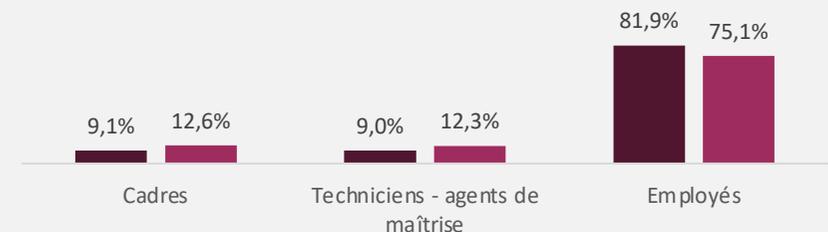
51,5% **48,5%**



Autres régions

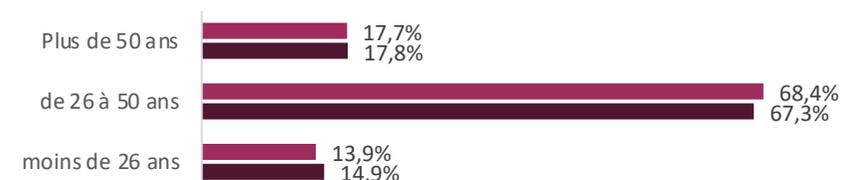
Part des salariés engagés par CSP

■ Île-de-France ■ Autres régions



Part des salariés engagés par classe d'âge

■ Autres régions ■ Île-de-France





2.7

OPCO **Mobilités**

OPCO Mobilités

OPCO Mobilités est un opérateur de compétences des métiers de la mobilité.



Périmètre d'action

- **20 branches professionnelles** : transport et services maritimes, manutention ferroviaire, marine marchande, ports et manutention, transports routiers etc.
- Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP)



Quelques chiffres

- Plus de **210 000 entreprises** adhérentes,
- Plus d'**1,6 million de salariés** couverts.



En Île-de-France

- Pour les deux délégations, **plus de 95% des entreprises adhérents** comptent **moins de 50 salariés**.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

Parmi les objectifs définis par l'OPCO Mobilités pour la période 2020-2022, **6 en lien avec l'offre de services délivrée aux entreprises adhérentes** ont été rappelés dans le rapport d'activité 2020 de l'OPCO :

- La promotion et le **développement de l'alternance** au sein des entreprises adhérentes, notamment de l'apprentissage,
- **L'amélioration de l'accès à la formation** pour les salariés de TPE-PME et les publics particuliers (*salariés de premiers niveaux de qualification, salariés de 45 ans et plus, femmes etc.*),
- La recherche de cofinancements externes pour **soutenir les politiques de branches et la formation des salariés**,
- Le **développement des formations des demandeurs d'emploi** pour favoriser leur réinsertion professionnelle,
- **L'augmentation du nombre d'entreprises** bénéficiant de **diagnostics et accompagnement en ressources humaines**,
- **L'accompagnement des branches** en matière de création de **certifications** professionnelles.

Issu de la fusion de 2 OPCA en 2019, l'OPCO Mobilités a pour enjeu actuel de se faire connaître auprès de ses adhérents, sous sa nouvelle nomination. Un travail important d'informations aux entreprises a été engagé pour présenter les services proposés par l'OPCO.



Organisation interne

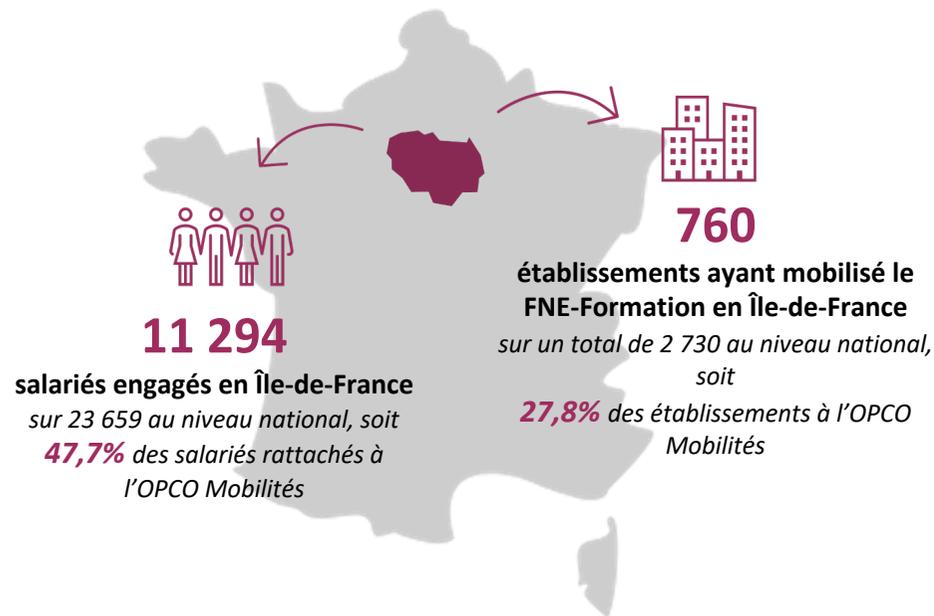
L'OPCO Mobilités compte à ce jour, plus de 400 salariés, dont environ 50% au siège social et 50% en région. En Île-de-France, l'OPCO compte deux délégations :

- Une **délégation Transports, Logistique, Services**, composée d'une quinzaine de salariés (*conseillers emploi formation et gestionnaires des dossiers*),
- Une **délégation Urbain, Ferroviaire, Automobile, RATP**, composée d'une quinzaine de salariés (*conseillers emploi formation et gestionnaires des dossiers*).

OPCO Mobilités

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

En novembre 2020, le **dispositif FNE-Formation évolue**, notamment les montants de prise en charge (à hauteur de 70% ou 80% des frais pédagogiques selon si le salarié est en activité partielle de droit commun ou longue durée).

Les branches professionnelles qui composent l'OPCO Mobilités ont ainsi décidé lors d'un Conseil d'Administration, de **financer le reste à charge** pour permettre à l'ensemble des entreprises adhérentes de continuer à mobiliser le dispositif.

Les **activités des agences de voyage**, est le **secteur le plus mobilisateur** du FNE-Formation dans l'OPCO, en Île-de-France (43,3%) comme dans les autres régions (23,8%).

Les **secteurs liés aux transports routiers** (de fret et de voyageurs) ont mobilisé le dispositif de manière plus importante en régions, chacun pesant entre 9 et 11% des bénéficiaires de l'OPCO hors Île-de-France.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **43,3%** : activités des agences de voyage,
- **13%** : commerce de voitures et de véhicules automobiles,
- **5,7%** : activités des voyagistes,
- **5,4%** : affrètement et organisation des transports,
- **2,7%** : location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **70,1% des bénéficiaires** de l'OPCO Mobilités au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Mobilités

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



7,3 M€ engagés en Île-de-France sur 16,1 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **45%**



Un coût moyen de la formation de **643,8 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 681,8 € au niveau national



Une durée moyenne de formation de **15,5 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 17,8 heures au niveau national

***Les formations métiers représentent 53%** des formations suivies au titre du dispositif et concernant pour près de la moitié, les fonctions transverses (*administratives, financières, management et relations humaines*).



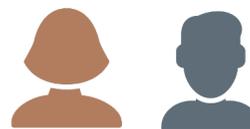
Graphique extrait du rapport d'activité OPCO Mobilités 2020
Source : OPCO Mobilités

Les formations relatives à l'informatique et la digitalisation, plus fréquentes que d'ordinaire, traduisent généralement un **besoin d'adaptation de l'activité au contexte sanitaire et économique** (*fonctionnement à distance, e-commerce etc.*).

*cf. explications fournies dans le rapport d'activité 2020 de l'OPCO Mobilités

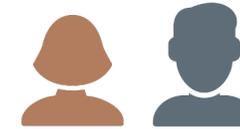
Profil des salariés engagés

56,2% **43,8%**



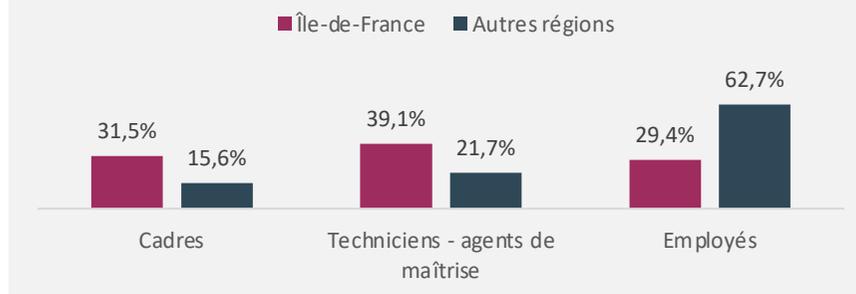
En Île-de-France

42,3% **57,7%**

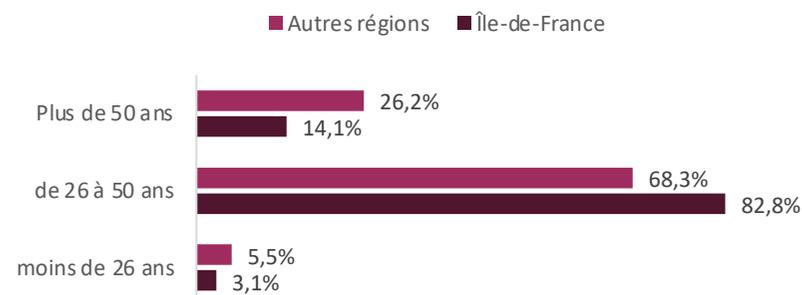


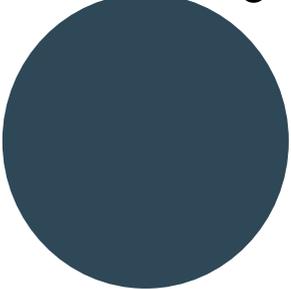
Autres régions

Part des salariés engagés par CPS



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.8

L'Opcommerce

L'Opcommerce

L'Opcommerce est un opérateur de compétences **des métiers du commerce**.

Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

L'Opcommerce déploie une stratégie guidée par **2 grands objectifs** :

- Le **développement de l'alternance** : en 2020, plus de 67 000 contrats d'alternance ont été accompagnés par l'OPCO. En 2021, l'objectif est fixé à 75 000 contrats, avec une volonté plus marquée d'assurer la **promotion des métiers du commerce**, notamment ceux en tension.
- La **promotion de l'offre de services** de l'Opcommerce auprès des **TPE-PME** pour renforcer sa proximité avec ces adhérents.

Plus largement, l'OPCO souhaite faire évoluer son offre de services pour consolider l'accompagnement et le suivi qu'il propose à ses adhérents et ainsi **fournir des services qualitatifs à forte valeur ajoutée**.

L'Opcommerce a récemment mis en place un **centre de relations clients** dont le but est de promouvoir l'offre de services de l'OPCO auprès des TPE-PME adhérentes. Dans un premier temps, ce centre va cibler pour l'Île-de-France, les entreprises de 7 à 10 salariés n'ayant pas organisé de formations depuis plus de 2 ans ; l'objectif étant de les avoir toutes contactées au moins une fois d'ici à fin 2022.

Organisation interne

L'Opcommerce compte environ 320 collaborateurs en France, dont **42 en Île-de-France**, identifiés sous deux grandes catégories :

- Le « front office », qui regroupe une vingtaine de conseillers emploi formation. Ils sont en lien direct avec les entreprises et leur apportent conseils et orientations en matière d'emploi et de formation,
- Le « back office », qui regroupent une vingtaine de gestionnaires emploi formation. Ils assurent l'engagement, l'instruction des dossiers et le règlement.

Il est à noter que l'OPCO dispose d'un **Observatoire prospectif du commerce, unique à l'ensemble des branches professionnelles**. Il réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications.

Périmètre d'action

- **19 branches professionnelles** : bricolage, commerce à distance, commerces de détail, grands magasins et magasins populaires, jardineries et graineteries etc.

Quelques chiffres

- Plus de **90 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **1,7 million de salariés** couverts,
- **95% des adhérents** comptent **moins de 50 salariés**.

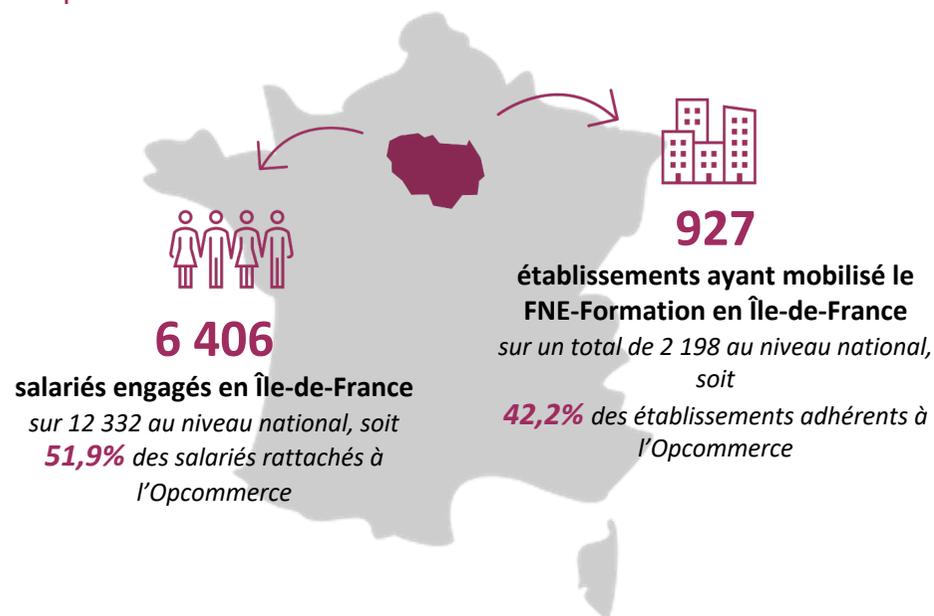
En Île-de-France

- Plus de **24 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **90% des adhérents** comptent **moins de 50 salariés** (avec une particularité en Île-de-France de compter un plus grand nombre de sièges sociaux).

L'Opcommerce

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

Sur les 927 établissements ayant mobilisé le dispositif FNE-Formation en 2020 :

- **20%** comptent **moins de 11 salariés**,
- **13%** sont des entreprises de **11 à 49 salariés**,
- **22%** comptent entre **50 et 299 salariés**,
- **45%** sont des entreprises de **plus de 300 salariés**.

Le dispositif a pu être mobilisé par toute entreprise, indépendamment de sa taille, ce qui explique cette **surreprésentation des entreprises de plus de 300 salariés** (ces dernières ont généralement accès à moins de financements en matière de formation professionnelle).

En cela, la typologie des entreprises ayant mobilisé le dispositif n'est pas représentative du panel d'adhérents de l'OPCO en Île-de-France, majoritairement composé de TPE-PME.

Hors Île-de-France, **les secteurs liés aux commerces de détail** (d'habillement en magasin spécialisé, d'autres équipements du foyer, d'articles de sport en magasin spécialisé, de meubles et divers) représentent dans l'OPCO, une part totale de 35,4%.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **14,2%** : commerce de gros (commerce interentreprises) non spécialisé,
- **11,1%** : commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé,
- **7%** : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé,
- **6,7%** : centrales d'achat non alimentaires,
- **6%** : commerces de détail d'optique.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **45,1% des bénéficiaires** de l'Opcommerce au titre du FNE-Formation 2020.

L'Opcommerce

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



4,6 M€ engagés en Île-de-France sur 8,9 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **52%**



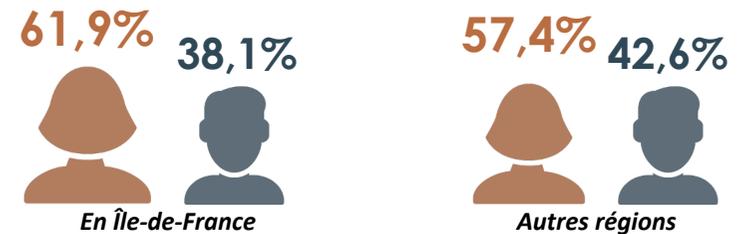
Un coût moyen de la formation de **725,2 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 723,9 € au niveau national



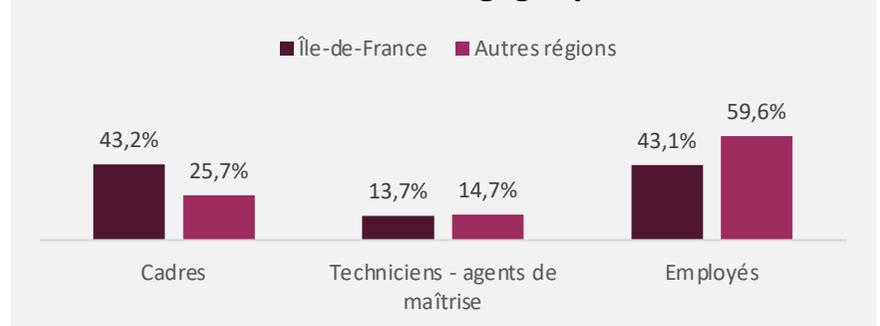
Une durée moyenne de formation de **21 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 21,8 heures au niveau national

La gestion du dispositif FNE-Formation 2020 et le lien direct avec les entreprises ont permis à L'Opcommerce de **légitimer son rôle en tant qu'acteur incontournable de la formation** auprès de ses adhérents. L'OPCO a ainsi fait le choix, au cours de l'année 2020, de développer une **offre de diagnostic appelée « rebond »**, pour accompagner ses adhérents dans la préparation de leur reprise d'activité et plus largement, dans une réflexion autour de leur stratégie en matière d'emploi et de formation (ex : *mutation du secteur, développement du digital etc.*). Au-delà de la gestion de l'urgence, l'OPCO a ainsi pu renforcer ses liens avec ses adhérents et leur proposer un accompagnement dans la durée.

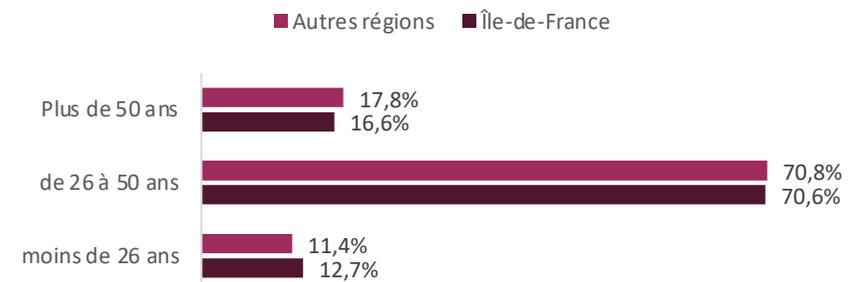
Profil des salariés engagés

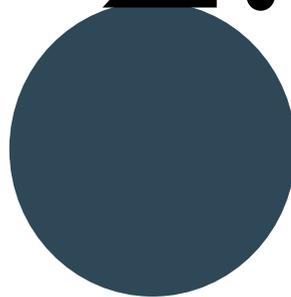


Part de salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge





2.9

OPCO **Santé**

OPCO Santé

OPCO Santé est un opérateur de compétences du **secteur privé de la santé**.

Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

La stratégie de l'OPCO Santé s'articule autour de 3 grands objectifs :

- Le **développement de l'alternance**, comme voie d'accès aux métiers de la santé,
- Le **développement d'un service de proximité** à destination des entreprises adhérentes et plus particulièrement des TPE-PME,
- La **promotion des métiers de la santé**, que ce soit auprès des salariés, des demandeurs d'emploi mais également des étudiants et de leurs familles. En effet, les métiers de la santé font aujourd'hui face à un déficit d'attractivité et sont pour beaucoup, en tension. Une projection à 2025 montre que des besoins très conséquents sur le grand âge et l'accompagnement du vieillissement de la population émergeront et nécessiteront un nombre important de professionnels de santé.

Les métiers de la santé sont des professions réglementées dont l'accès requiert l'obtention d'un diplôme d'État. L'exercice d'actes médicaux et la prescription nécessitent des besoins importants en matière de qualification des professionnels de la santé. Pourtant, ces secteurs se reposent majoritairement sur des certifications existantes et en créent peu de nouvelles.

Parmi ses objectifs, l'OPCO Santé accompagne ainsi les branches dans le développement de l'accès à la certification et mène en parallèle, une politique d'incitation à la formation volontaire auprès de ses adhérents. Dans une majorité de cas, l'accès à une certification passe en effet par de la formation continue, qu'il faut pouvoir financer. C'est pour cette raison, entre autres, que **l'OPCO Santé présente la spécificité d'avoir la plus forte part de versement volontaire par ses adhérents**, avec un taux moyen d'investissement dans la formation bien supérieur à 1%.

Organisation interne

L'OPCO Santé compte à ce jour plus de 420 salariés, dont **une cinquantaine en Île-de-France**, répartis comme suit :

- Une dizaine de **conseillers emploi formation**,
- Une vingtaine de **conseillers gestion financement**,
- Des **gestionnaires emploi formation**,
- Un **service d'ingénierie de projets** composée d'une petite équipe.

Périmètre d'action

- **4 secteurs** : *secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif ; secteur de la santé au travail interentreprises ; secteur de l'hospitalisation privée et secteur du thermalisme*
- **Entreprises ne relevant pas d'un champ conventionnel**, dont l'Établissement français du sang (EFS)

Quelques chiffres

- Plus de **10 000 entreprises et associations** adhérentes,
- Plus de **1 million de salariés** couverts.

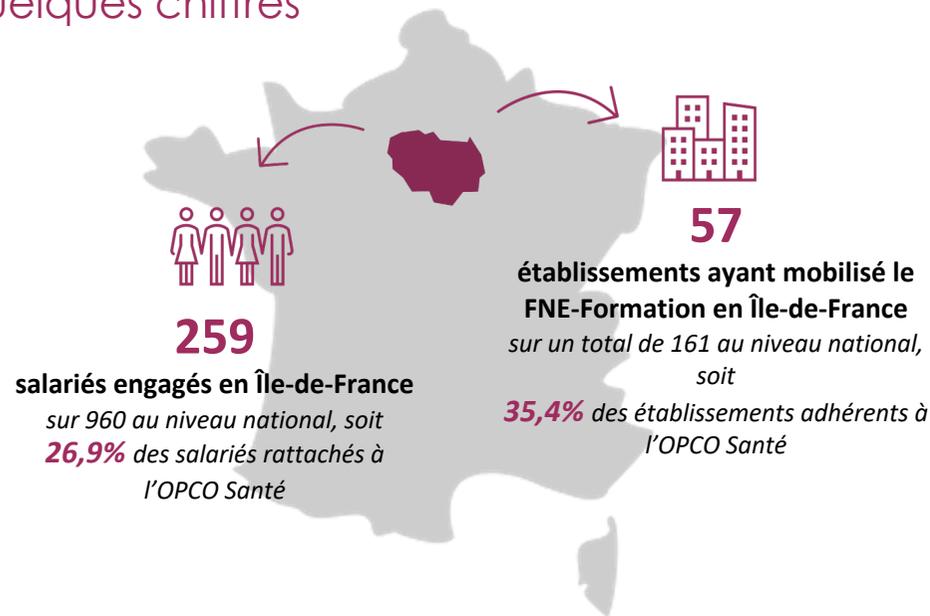
En Île-de-France

- Plus de **4 000 établissements** adhérents,
- Plus de **170 000 salariés** couverts,
- Près de **70% des structures** comptent **moins de 50 salariés**.

OPCO Santé

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

Les entreprises adhérentes de l'OPCO Santé ont peu mobilisé le dispositif en 2020 pour 2 raisons principales :

- **Les entreprises issues des secteurs de la santé n'ont pas subi un ralentissement d'activité en 2020** (à l'inverse, elles ont été sur-sollicitées pendant la période de crise sanitaire) et ont donc été peu concernées par l'activité partielle,
- **Les secteurs de la santé sont très « féminisés »*** (à plus de 70%) : les salariés placés en activité partielle ont ainsi dû, en majorité, gérer des contraintes familiales non compatibles avec la mise en place de formations (ex : le Groupe SOS a souhaité proposer des formations au titre du FNE-Formation en 2020 mais n'est pas parvenu à identifier des salariés volontaires).

*Ceci explique la forte représentativité des femmes dans les formations dispensées au titre du FNE-Formation 2020 (81,5% de femmes contre 18,5% hommes).

En 2020, la crise sanitaire a entraîné la fermeture totale des établissements thermaux. **Le secteur du thermalisme**, lourdement impacté par les mesures sanitaires, a été l'un des seuls éligibles, au FNE-Formation*, dans le périmètre de l'OPCO Santé, ce qui explique la **forte mobilisation du dispositif par les entreprises du secteur de l'entretien corporel** (qui comprend des stations thermales, des saunas et bains de vapeur, des solariums, des instituts de massage, etc.). Hors Île-de-France, il est le premier secteur mobilisateur du dispositif, avec une part de 26,2% dans l'OPCO.

*cf. rapport d'activité 2020 de l'OPCO Santé

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **39%** : action sociale sans hébergement n.c.a,
- **16,6%** : activités hospitalières,
- **10,8%** : entretien corporel,
- **6,2%** : accueil de jeunes enfants,
- **5,4%** : hébergement médicalisé pour enfants handicapés.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **78% des bénéficiaires** de l'OPCO Santé au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Santé

FNE-Formation 2020 en **Île-de-France** : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



262 149 € engagés en Île-de-France sur 744 479 € engagés par l'OPCO au niveau national, soit **35,2%**



Un coût moyen de la formation de **1 012,2 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 775,5 € au niveau national



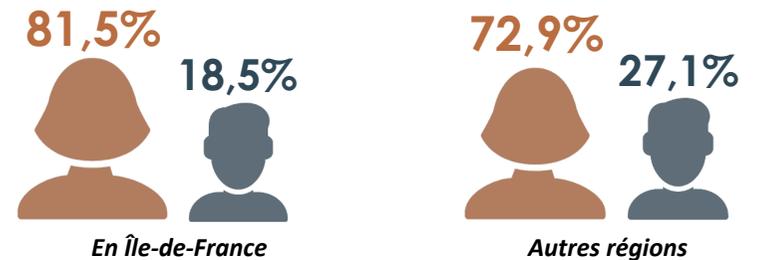
Une durée moyenne de formation de **21,5 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 16,7 heures au niveau national



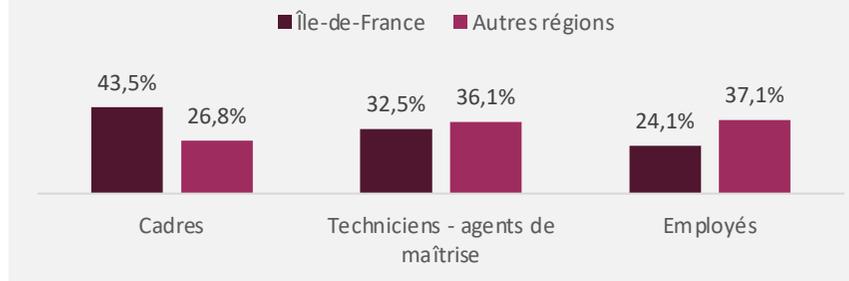
En période de crise sanitaire, l'OPCO Santé a concentré son activité sur **l'accompagnement de ses adhérents dans leur surcharge d'activité** (mise en place de nouvelles règles d'hygiène, management de crise, gestion du stress, gestion des deuils etc.).

Le panel de formations dispensées en 2020 a plus majoritairement été financé par les **fonds mutualisés de branches professionnelles** (fortement impliquées en période de crise sanitaire), plutôt que par le FNE-Formation.

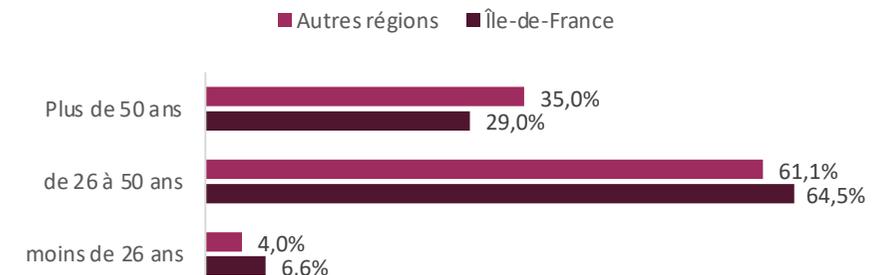
Profil des salariés engagés

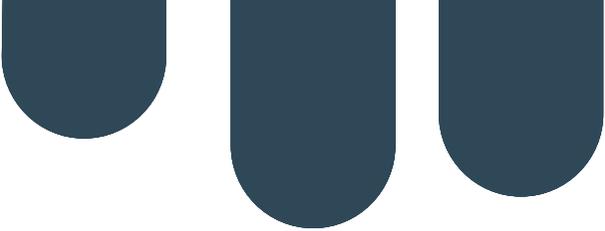


Part des salariés engagés par CSP

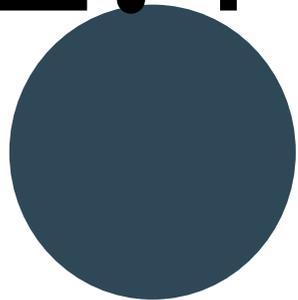


Part des salariés engagés par classe d'âge





2.10



OPCO **Atlas**



OPCO Atlas

OPCO Atlas est un opérateur de compétences des **services financiers et du conseil**.



Périmètre d'action

- **15 branches professionnelles réparties en 4 grands secteurs** : assurance, banque, conseil, finance



Quelques chiffres

- Plus de **100 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **1,8 million de salariés** couverts,
- Plus de **80% de TPE**, 17% de PME et 2% d'ETI et grandes entreprises.



En Île-de-France

- Plus de **40 000 entreprises** adhérents,
- Près de **60% des entreprises** comptent **moins de 50 salariés**. L'Île-de-France accueille également les sièges sociaux de grands noms de la banque et de l'assurance.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

La stratégie d'Atlas s'articule autour de 2 objectifs prioritaires :

- La **promotion** et le **développement de l'alternance** au sein des entreprises adhérentes,
- Le **développement d'un service de proximité** à destination des adhérents, notamment les entreprises de moins de 50 salariés, pour les informer sur la formation professionnelle et les dispositifs existants,
- **L'appui renforcé des branches**, sur leurs projets emploi/formation.

L'OPCO développe une **approche de plus en plus digitale dans ses modes de fonctionnement**. L'objectif est de dématérialiser les actions qui peuvent l'être, pour permettre à Atlas de concentrer son activité sur l'apport de conseils à plus forte valeur ajoutée.

L'OPCO Atlas a pour spécificité de couvrir une **population importante de cadres** (à hauteur d'environ 42% du nombre total de salariés couverts), qui ont ainsi des **niveaux de qualification plutôt élevés** (métiers du numérique, de l'ingénierie, de la finance etc.). Les secteurs adhérents de l'OPCO ont une **appétence forte pour la formation** et des habitudes de développement des compétences de leurs salariés.



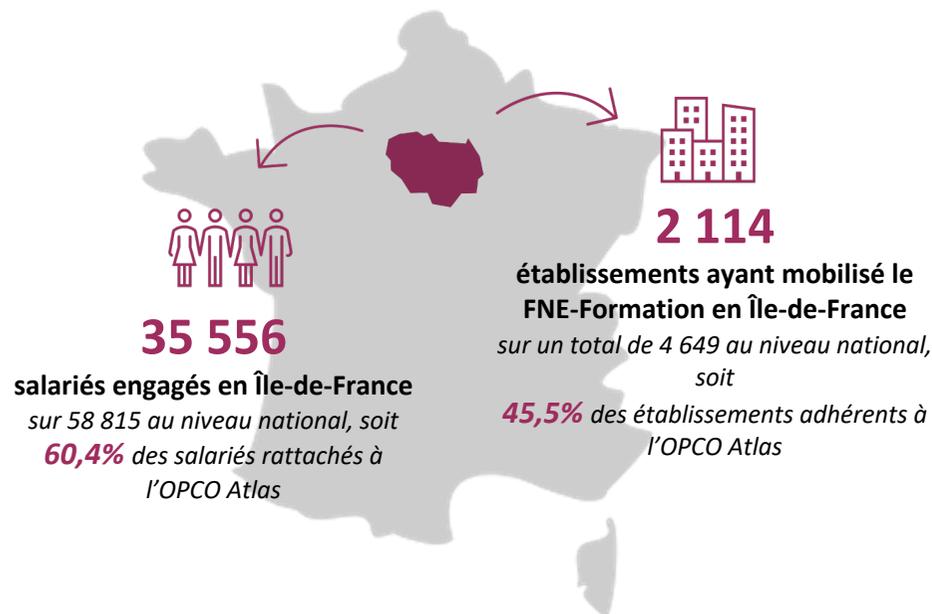
Organisation interne

L'OPCO Atlas compte à ce jour plus de 300 salariés en France, dont **une trentaine de conseillers emploi formation en Île-de-France**.

OPCO Atlas

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

La majeure partie des entreprises adhérentes de l'OPCO Atlas a une **capacité de réaction forte face à des évolutions de marché, des repositionnements d'activité** etc. Aussi, elles ont su faire preuve **d'agilité** pendant le contexte de crise sanitaire.

Le **télétravail** a rapidement été instauré et a pu représenter, pour certaines entreprises, une opportunité de développement, notamment pour les activités de conseil, d'ingénierie et d'études.

Les secteurs de la banque et de l'assurance n'ont pas ou peu été soumis à l'activité partielle et n'ont donc pas mobilisé le dispositif FNE-Formation. Ce sont ainsi **les secteurs du conseil et de l'ingénierie** qui sont représentés dans l'OPCO, en Île-de-France comme dans les autres régions. Les trois premiers secteurs mobilisateurs du dispositif en Île-de-France sont également les trois premiers secteurs en régions. Leur part totale est de 53,2%.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **33,2%** : conseil en systèmes et logiciels informatiques,
- **26,7%** : ingénierie, études techniques,
- **14,7%** : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion,
- **4,7%** : programmation informatique,
- **2%** : édition de logiciels applicatifs.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **81,3% des bénéficiaires** de l'OPCO Atlas au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Atlas

FNE-Formation 2020 en Île-de-France : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



43,9 M€ engagés en Île-de-France sur 64,4 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **68,2%**



Un coût moyen de la formation de **1 235,4 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 1 094,4 € au niveau national



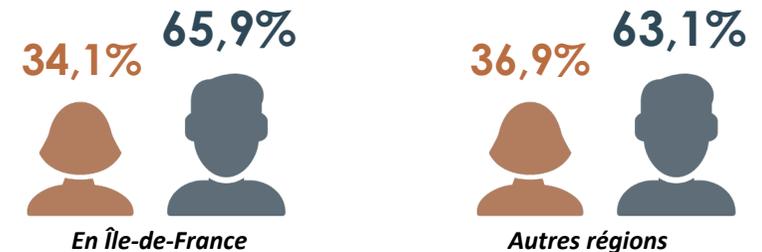
Une durée moyenne de formation de **29,4 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 25,9 heures au niveau national



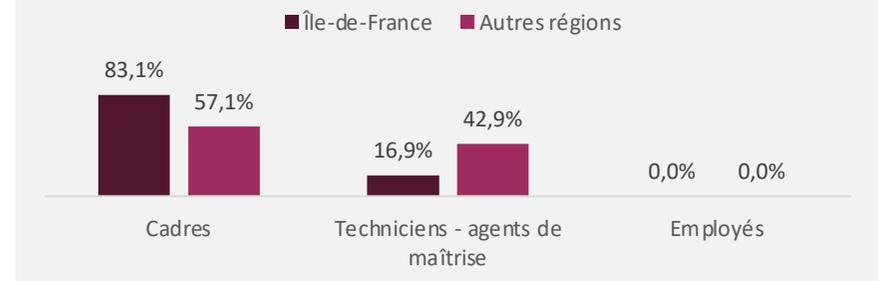
*Tous secteurs confondus, **35% des formations suivies au titre du dispositif, ont été dédiées au numérique ainsi qu'au digital**. Elles répondent non seulement, à un besoin des entreprises de sécuriser leur compétitivité dans des environnements organisationnels et commerciaux qui se digitalisent, mais également à une nécessaire adaptation des salariés au contexte de télétravail.

*cf. rapport d'Atlas en collaboration avec Olecio : « dispositif FNE-Formation : bilan 2020 et perspectives 2021 »

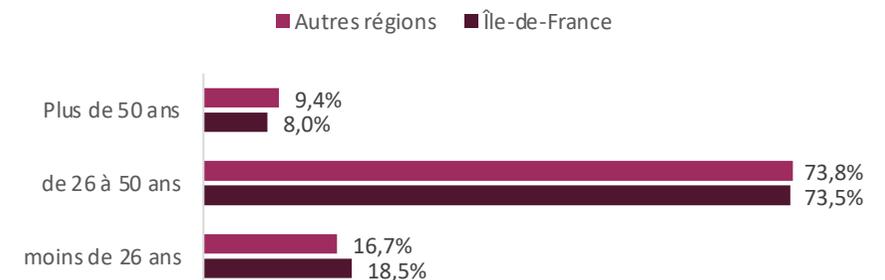
Profil des salariés engagés



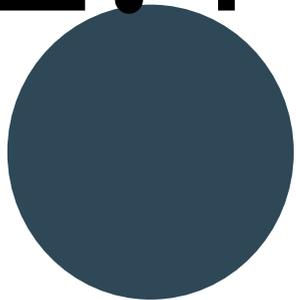
Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge



2.11



OPCO **Constructys**

OPCO Constructyts

Constructyts est un opérateur de compétences de la **construction**.



Périmètre d'action

- **3 branches professionnelles** : *bâtiment, négoce des matériaux de construction, travaux publics.*



Quelques chiffres

- Plus de **200 000 entreprises** adhérentes,
- Plus de **1,4 million de salariés** couverts,
- Plus de **60% des entreprises** comptent **moins de 50 salariés**.



En Île-de-France

- Plus de **36 000 entreprises** adhérentes,
- Près de **90% des entreprises** comptent **moins de 11 salariés**.



Stratégie et objectifs prioritaires de l'OPCO

La stratégie déployée par Constructyts vise à atteindre 3 grands objectifs :

- La **promotion** et le **développement de l'alternance** au sein des entreprises adhérentes, et plus particulièrement de l'apprentissage, avec un objectif fixé à 10% d'augmentation du nombre de contrats d'ici 2022,
- **L'augmentation du nombre de TPE-PME bénéficiant d'une formation** : l'OPCO prévoit, qu'à horizon 2022, 17% de nouvelles entreprises auront bénéficié d'une prise en charge de formation,
- **La dématérialisation de la gestion des dossiers de formation** : l'OPCO vise à dématérialiser 100% des contrats de professionnalisation et des demandes de prise en charge du plan de développement, 80% des contrats d'apprentissage et 70% des factures (cf. *extrait du rapport d'activité 2020 de l'OPCO Constructyts*).

Depuis 5 ans, l'OPCO travaille en lien avec la DRIETS Île-de-France, sur des **contrats d'études prospectives** qui visent à indiquer par métier, les principaux impacts de grandes mutations et/ou de grands projets à venir, sur les compétences des salariés (*ex : évolutions environnementales, Grand Paris, actualisation des besoins liés à l'organisation des Jeux Olympiques à Paris de 2024 par la société SOLIDEO etc.*).



Organisation interne

L'OPCO Constructyts compte à ce jour plus de 350 salariés en France, dont **39 à la délégation régionale d'Île-de-France**. Elle regroupe :

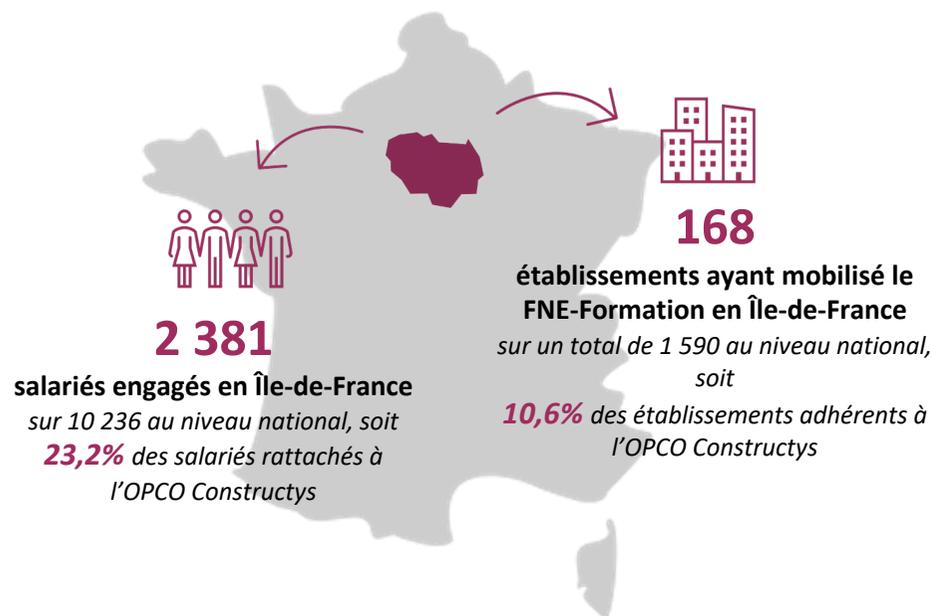
- Une direction composée de 4 personnes,
- 10 consultants formation en charge des entreprises de plus de 11 salariés : 4 d'entre eux gèrent les entreprises situées en grande couronne, quel que soit leur secteur d'activité ; les 6 autres sont en charge des entreprises localisées à Paris et en petite couronne, et sont spécialisés par corps d'état.
- 10 chargés de formation pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 13 assistants de formation pour assurer le back office,
- 2 chargés de mission traitant des questions liées à l'intégration durable.

La délégation régionale peut également **faire appel à des contrats d'intérim ou des CDD** pour renforcer temporairement ses équipes.

OPCO Constructys

FNE-Formation 2020 en Île-de-France

Quelques chiffres



Spécificité de l'OPCO dans le cadre du déploiement du FNE-Formation

Le dispositif FNE-Formation a été **plus particulièrement mobilisé au sein de l'OPCO par de grandes entreprises**. Ces dernières ont effectivement pu bénéficier d'une prise en charge des coûts pédagogiques au titre de ce dispositif, ce qui n'est généralement pas le cas. Outre l'intérêt financier, certaines de ces entreprises ont également pris conscience des intérêts de la formation à distance et sollicitent désormais l'OPCO pour **intégrer dans leur plan de développement des compétences, des actions à distance**.

Hors Île-de-France, c'est le secteur du **commerce de gros** (commerce interentreprises) **de bois et de matériaux de construction** qui est le premier mobilisateur du dispositif, avec une part dans l'OPCO de 15%. Les secteurs de la construction de routes et autoroutes, d'ouvrages maritimes et fluviaux, fortement représentés en Île-de-France avec une part cumulée dans l'OPCO de 37,5% ne font à l'inverse, pas partie des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO, dans les autres régions. En dehors du territoire francilien, ce sont les secteurs des **travaux d'installation électrique dans tous les locaux** et de la **construction d'autres bâtiments**, qui viennent à la suite du secteur du commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction.

La part des 5 premiers secteurs mobilisateurs du dispositif dans l'OPCO

- **19,2%** : construction de routes et autoroutes,
- **18%** : construction d'ouvrages maritimes et fluviaux,
- **8,3%** : recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles,
- **7,1%** : construction de maisons individuelles,
- **6,2%** : activités des organisations professionnelles.

Ces 5 secteurs représentent cumulativement **58,8% des bénéficiaires** de l'OPCO Constructys au titre du FNE-Formation 2020.

OPCO Constructyts

FNE-Formation 2020 en **Île-de-France** : caractéristiques de la formation et profil des salariés engagés

Caractéristiques des formations



1,5 M€ engagés en Île-de-France sur 6,2 M€ engagés par l'OPCO au niveau national, soit **24,2%**



Un coût moyen de la formation de **631 € en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 605,8 € au niveau national

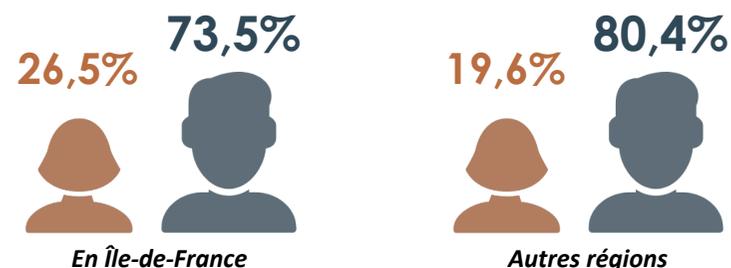


Une durée moyenne de formation de **4,7 heures par salarié engagé en Île-de-France**, pour une moyenne de l'OPCO de 6,2 heures au niveau national

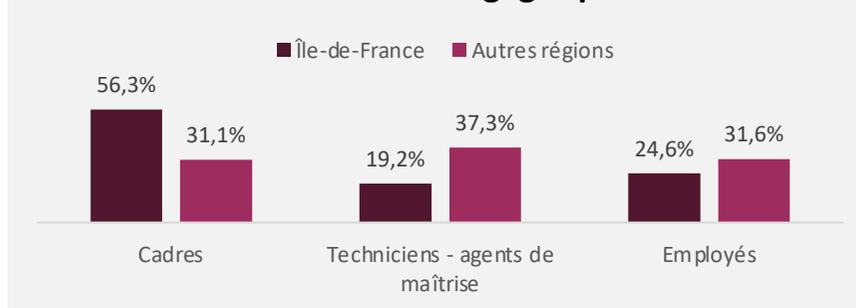
Il est à noter que **les entreprises adhérentes** de Constructyts, notamment celles issues des branches du bâtiment et travaux publics (BTP) **ont repris assez rapidement leurs activités en 2020**, en instaurant notamment des mesures sanitaires.

La **surreprésentation des hommes** dans les salariés bénéficiaires du FNE-Formation 2020 illustre le manque de féminisation des métiers du secteur de la construction, encore à l'œuvre malgré les efforts engagés en matière d'attractivité.

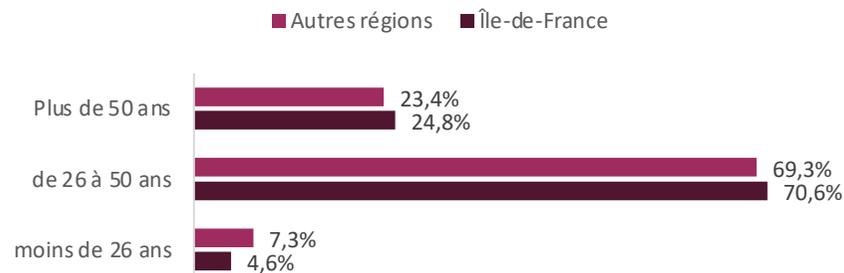
Profil des salariés engagés



Part des salariés engagés par CSP



Part des salariés engagés par classe d'âge



Synthèse OPCO

Des priorités et enjeux partagés par l'ensemble des OPCO

L'ensemble des OPCO a identifié parmi ses objectifs prioritaires, le **développement de l'alternance** ou encore le **renforcement de sa proximité avec les TPE-PME** adhérentes. Ces deux objectifs, définis dans la Convention d'Objectifs et de Moyens signée avec l'État, sont fixés à horizon 2022, et constituent une feuille de route commune pour les OPCO.

En outre, suite à la fusion entre les OPCA en 2019, les OPCO nouvellement constitués, font face à plusieurs enjeux communs, tels que la **nécessité de communiquer sur leur offre de services actualisée** ou encore de **légitimer leur rôle de conseil sur l'emploi et la formation auprès de leurs adhérents**. Pour cela, les OPCO ont engagé pour la plupart, un travail important de sensibilisation pour présenter leurs services, les dispositifs existants et les accompagnements proposés.

Une agilité des OPCO en 2020, qui favorise l'atteinte des objectifs malgré un contexte de crise sanitaire

Quand l'année 2019 est consacrée à la mise en place effective des nouveaux OPCO, **l'année 2020 doit être celle du déploiement opérationnel**. Pourtant, l'atteinte des objectifs fixés et l'apport de réponses aux enjeux identifiés sont mis à l'épreuve par la crise sanitaire mondiale, qui éprouve durement l'économie.

Néanmoins, les OPCO se mettent en ordre de marche dès le premier confinement en mars 2020, pour **maintenir les objectifs d'insertion et de développement des compétences des salariés issus des TPE-PME**. Grâce à leur agilité et leur résilience, nombre d'entre eux dépassent même les résultats attendus (*ex : année record pour l'alternance à l'Opcommerce avec plus de 67 000 contrats signés, des objectifs d'accueil de jeunes en alternance dépassés avec un résultat de + 9% pour l'OPCO 2i etc.*).

En outre, l'évolution du dispositif FNE-Formation en 2020 a permis aux OPCO de **renforcer les liens avec leurs entreprises adhérentes** et de **légitimer leur rôle** en tant qu'acteurs incontournables de la formation.

Enfin, dans ce contexte de crise, **certains OPCO ont même fait évoluer leur offre de services** pour répondre au mieux, aux besoins de leurs entreprises (*l'Opcommerce a par exemple mis en place le diagnostic « Rebond » pour permettre aux entreprises de préparer l'avenir*).





03

Analyse **qualitative** du FNE-
Formation

Un dispositif FNE-Formation qui apparaît dans un **contexte particulier** pour les **OPCO**

La loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée le 5 septembre 2018. Cette loi est une réforme de l'organisation de la formation professionnelle.

C'est dans ce cadre, que depuis le 1^{er} avril 2019, **11 Opérations de compétences (OPCO) ont vu le jour** dans le domaine de la formation et ont pris la suite des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Cette fusion est l'une des mesures phares de la « Loi Avenir ».

Si depuis le 1^{er} janvier 2021, les OPCO ne sont plus responsables de la collecte de la contribution à la formation professionnelle et à l'alternance, **un certain nombre de nouvelles missions leur a été confié** : financement des contrats d'apprentissage, appui dans des branches dans le cadre de la mise en œuvre de stratégie GPEC, accompagnement des salariés dans le cadre des projets d'évolution ou de transition professionnelle, conseil et accompagnement des TPE/PME...

Aussi, **la crise de la COVID-19 et le déploiement du FNE-Formation 2020 sont apparus dans un contexte opérationnel déjà complexe** pour les OPCO qui devaient faire face à un certain nombre d'enjeux :

- Mise en place d'une **nouvelle organisation**
- Mise en place de **nouveaux process**
- Découverte **des équipes**
- **Harmonisation des pratiques et des outils** (SI...)
- Travail à la **lisibilité de l'OPCO et de ses missions**
- ...

Le retour des OPCO

« Nous venions à peine de rapprocher les équipes des 2 structures, le présentiel a considérablement manqué. »

« A ce jour, opérationnellement, tout n'est pas encore stabilisé en termes de pratiques, les équipes sont en train d'être constituées. »

« Nous avons dû mettre en place des processus communs pour le FNE, ça a complexifié la gestion des dossiers. »

Un partenariat resserré avec la DRIEETS

Une réactivité et une souplesse de la DRIEETS Île-de-France unanimement valorisée par les OPCO et qui a permis d'accompagner la complexité vécue du dispositif

L'ensemble des OPCO interrogés a souligné la **disponibilité, la réactivité, la souplesse mais aussi l'empathie** dont la DRIEETS Île-de-France a fait preuve. L'engagement de la DRIEETS dans l'accompagnement des OPCO dans le déploiement du FNE-Formation s'est traduit, dès le mois de mars 2020, par les actions suivantes :

- **Un effort continu dans le décryptage et la traduction opérationnelle des prérogatives étatiques** qui ont permis de lisser les rebondissements du dispositif : identification des bénéficiaires, montant des formations...
- **La tenue d'une réunion hebdomadaire animée par la DRIEETS et regroupant l'ensemble des OPCO.** Ces réunions régulières ont notamment permis d'éclairer au fil de l'eau un certain nombre de points et d'échanger sur les cas particuliers rencontrés au cours de l'instruction en vue d'y apporter des réponses homogènes. Les OPCO ont souligné le caractère très opérationnel de ces réunions et le levier de co-construction de réponses qu'elles ont constituées, permettant également de partager les succès comme les difficultés.
- **La réalisation d'une FAQ** par la DRIEETS Île-de-France et jugée par les OPCO comme « plus étoffée que les informations disponibles à l'échelle nationale ».

La gestion du FNE comme accélérateur relationnel, aussi bien avec la DRIEETS qu'inter OPCO

L'accompagnement dispensé par la DRIEETS a également permis non seulement une stabilisation progressive de l'information mais également de **renforcer les liens avec les OPCO et entre ces derniers eux-mêmes.**

En effet, les espaces de dialogue créés par la DRIEETS ont permis aux OPCO **d'échanger sur leurs pratiques.** Par ailleurs, le côté précurseur de la région Île-de-France a également permis aux OPCO de pouvoir échanger avec leurs délégations régionales, voyant le travail interne en être renforcé.

Le retour des OPCO

« Il faut rendre hommage à la DRIEETS Île-de-France, ils ont été disponibles et ont construit avec nous. »

« Une bonne coordination régionale malgré le « on avance en marchant » »

« La convention FNE faisait une page au démarrage. Il a fallu beaucoup discuter avec la DRIEETS qui a fait preuve d'écoute, et de souplesse.. »

« Ca a été une démonstration de force partenariale Etat /OPCO. Le FNE a aidé à impulser cette dynamique.»

« Dès le départ on a avancé vite en Île-de-France par rapport à d'autres régions. Ça a été porté d'une main de maître. »

Un dispositif mouvant qui a complexifié sa délivrance, notamment au lancement

Le caractère évolutif du dispositif identifié comme principale difficulté, aussi bien par les OPCO que les entreprises ...

L'ensemble des OPCO s'accorde à dire que l'une des principales difficultés rencontrées en 2020 fut de stabiliser l'information relative aux conditions de mobilisation du dispositif. L'émergence de nouvelles règles et de nouveaux critères a parfois généré des incompréhensions dans la lecture des prérogatives étatiques, parmi lesquelles :

- **L'adéquation entre les dates de formation et la période d'activité partielle** : certaines entreprises ont engagé leurs salariés dans des formations allant au-delà de la date de fin de l'activité partielle. Or, l'instruction de 2020 relative à l'évolution du dispositif ne prévoyait pas cette possibilité.
- **Le plafond de prise en charge du FNE-Formation initialement fixé à 1 500 €** : les OPCO n'ont pas immédiatement compris s'il s'agissait d'un montant HT ou TTC. Par ailleurs, certains organismes de formation ont augmenté leurs tarifs en proposant des actions à un montant parfois systématique de 1 500 €. Cela a nécessité pour les OPCO de comparer les tarifs appliqués par l'organisme en 2019 pour la même formation et de les rappeler à l'ordre, le cas échéant. D'autres enfin, ont communiqué sur un financement automatique dès lors que ce plafond était respecté alors même que d'autres critères étaient à considérer au titre d'une demande déposée. Toutefois, ces phénomènes sont restés plutôt à la marge.

Les entreprises interrogées partagent ce constat d'un dispositif mouvant parfois difficile à appréhender, mais soulignent la **disponibilité et l'agilité des OPCO**, et plus particulièrement, des conseillers emploi formation, dans la présentation du dispositif et l'accompagnement à sa mobilisation.

...et qui a appelé une acculturation permanente des équipes pour garantir un discours sécurisé auprès des entreprises

L'évolution régulière des conditions de mobilisation a nécessité un **transfert permanent de l'information aux équipes en contact avec les adhérents**. Ainsi, au terme des réunions hebdomadaires organisées par la DRIEETS, les informations étaient relayées aux équipes, notamment aux conseillers emploi formation pour garantir un discours sécurisé aux entreprises. Le recours au télétravail dès le premier confinement s'est toutefois avéré pour certains OPCO, un frein au transfert rapide des informations et à **l'appréhension commune des modalités de mobilisation du FNE-Formation**. En revanche, les retours positifs des entreprises quant à l'accompagnement dispensé par les OPCO témoignent de la réussite de cette acculturation permanente des équipes.

Le retour des OPCO

« Il a fallu absorber l'émergence de nouvelles règles, de nouveaux critères. L'information n'a pas été stabilisée pendant longtemps, ça a été très compliqué pour les équipes »

« Nous avons communiqué avec prudence au départ, le temps que les choses se stabilisent. »

« Il y a eu multiples rebondissements avec un stop and go, les procédures se sont affinées et fiabilisées au fur et à mesure du dispositif : taux de prise en charge, formalisme... »

Le retour des entreprises

« C'était compliqué pour nous de comprendre les conditions de mobilisation, les pièces requises etc. Mais notre conseillère a été très réactive, les échanges ont toujours été fluides. Elle a même fait une pré-validation de toutes les pièces à déposer ! »

Un dispositif qui a mis les **OPCO** face à un certain nombre de **difficultés partagées...**

Si globalement les difficultés rencontrées par les OPCO se sont **principalement concentrées sur l'instabilité de l'information et la capacité à absorber les évolutions idoines**, d'autres difficultés restent néanmoins à souligner.

Le manque d'anticipation de la charge de travail et une gestion en flux tendus

Globalement, les OPCO ont **manqué de visibilité quant au volume d'activité généré** par le FNE-Formation et à la charge de travail associée. En effet, les OPCO ont dû faire face à **plusieurs vagues** majeures d'arrivée de dossiers (avril, juillet, fin d'année) et à des **enveloppes d'engagements croissantes**. La gestion du FNE a été consommateur de temps sur de nombreux sujets : *appropriation du dispositif, réunions internes dédiées (informatique, juridique, gestion des dossiers...), création de demandes spécifiques, construction des modes d'emploi, promotion du dispositif, accompagnement à la demande...* La surcharge de travail de certains OPCO a ainsi pu donner lieu à des retards de paiement.

Une vigilance accrue sur les coûts pédagogiques pratiqués

Depuis 2014, **le rôle des OPCO en matière de veille et de contrôle** quant à l'adéquation financière entre les prestations achetées et les besoins de formation, mais aussi l'ingénierie pédagogique déployée, le caractère innovant des moyens mobilisés et les tarifs pratiqués à prestations et conditions analogues, **est central**. C'est d'ailleurs à ce titre, qu'un certain nombre d'entre eux développe des observatoires des prix de la formation. Aussi, veiller à des coûts pédagogiques justes et justifiés a fait partie de l'une des difficultés principales auxquelles les OPCO ont dû faire face dans le déploiement du FNE-Formation 2020. En effet, **si les coûts pédagogiques n'était pas plafonnés en tant que tels, ils devaient être vérifiés afin d'éviter tout abus**, et ce dans un contexte où les **organismes de formation étaient commercialement plus agressifs qu'à l'accoutumée**.

Centralisation vs. Régionalisation : des différences de pratiques entre régions

Si à l'échelle de tous les territoires régionaux, des relations de partenariats étaient instaurées entre les DREETS/DRIEETS et les OPCO, le fait que le dispositif ait fait l'objet d'une convention par région a mis en exergue un certain nombre de **difficultés d'uniformisation des pratiques**. En effet, d'une entité régionale à l'autre, les règles de prise en charge pouvaient être différentes, toutes n'exigeaient pas forcément les mêmes choses et ne faisaient pas preuve de la même souplesse. Aussi en 2021, le FNE fait l'objet d'une convention nationale (fongibilité entre OPCO à travers les territoires).

La concurrence entre dispositifs

Une offre pléthorique de dispositifs est disponible pour les entreprises sur les territoires (FNE, FSE, Plan anti crise...), et peut donner lieu à **une certaine cannibalisation entre dispositifs**. Par exemple, il est difficile pour les OPCO de dépenser le FSE pris en charge à 50% quand le FNE lui l'est à 100 %.

Le retour des OPCO

« La charge de travail lié au FNE est venue s'ajouter à la récupération du sujet de l'apprentissage. »

« Certains organismes de formation ont appliqué des tarifs excessifs avec des devis à plus de 200€ de l'heure. Cela a appelé à une vigilance forte »

« Ce qui a manqué pour avoir plus de résultats et d'impacts, c'est le partage entre la DRIEETS et les UD pour savoir quelles entreprises étaient en AP ou en APLD. On aurait pu cibler davantage et être plus proactif pour prendre attache. »

...tout comme les entreprises

Un dispositif difficilement appréhendable au démarrage

La mobilisation du FNE-Formation a nécessité en premier lieu pour les entreprises, de **s'approprier le contexte juridique autour du dispositif**, pour connaître les critères d'éligibilité et les prérequis au dépôt d'une demande (*mise en activité partielle, actions éligibles, documents à fournir etc.*). L'évolution du dispositif et de ses critères a représenté une difficulté importante pour les entreprises, qui se sont donc appuyées en majorité sur leur OPCO pour clarifier les « zones grises ».

Une identification parfois complexe des besoins en interne et des actions de formation adéquates

Pour identifier leurs besoins en interne, les entreprises s'y sont prises de plusieurs manières : *solliciter les managers pour définir les compétences à développer au sein de leurs équipes ; interroger directement les salariés ; identifier au sein du plan de formation, les actions à mettre en œuvre en priorité etc.* Les entreprises ont également été amenées à **réfléchir à de nouveaux besoins au regard du contexte** (*ex : manager à distance, utiliser des outils collaboratifs etc.*). **Cette phase d'identification des besoins a parfois été fastidieuse dans un contexte de télétravail ou au sein de petites entreprises non structurées en matière de formation.** Il en a été de même pour l'identification d'organismes de formation en capacité de répondre aux besoins identifiés. Pour certaines entreprises non acculturées à cet écosystème, cela a pu s'avérer plus complexe, notamment en cette période de crise sanitaire (*fermeture d'organismes, manque de formateurs pour faire face aux nombreuses demandes etc.*).

Un constat partagé d'une lourdeur administrative dans le montage des dossiers

Parmi les principales difficultés remontées, les entreprises soulignent en grande majorité, la lourdeur administrative du montage du dossier, notamment s'agissant de l'obtention des éléments suivants :

- **La notification de décision de mise en activité partielle** : obtenue plusieurs semaines après la demande initiale, elle a parfois bloqué le traitement des demandes FNE-Formation formulées et généré de la part des OPCO, de multiples relances voire des annulations de dossiers pour non complétude.
- **La collecte de l'accord du salarié** : elle a pu représenter un gros travail de la part des entreprises, notamment les grands comptes qui ont du faire face à un volume important de demandes à gérer.

Une reprise de l'activité qui a pu entraver la poursuite des formations

La gestion des plannings entre les temps de travail et les actions de formation s'est largement complexifiée quand l'activité économique a repris. Les entreprises ont dû rapidement se mettre en ordre de marche pour soutenir cette reprise et ont été parfois contraintes d'annuler des actions de formation pour garantir la disponibilité de leurs salariés.

Le retour des entreprises

« Les critères n'ont pas toujours été clairs pour nous à comprendre. Au départ, le dispositif était mobilisable pour les salariés en activité partielle, puis ça a évolué... »

« Nous n'avions pas le temps de gérer les formations de près d'une trentaine de salariés... Après la lourdeur administrative associée au montage d'un dossier global, nous avons ensuite dû gérer le suivi des actions de formation. »

« Le montage des dossiers était assez lourd, surtout pour moi qui n'avait pas la connaissance technique des métiers. Rédiger l'argumentaire a été compliqué. »

Le retour des OPCO

« En excluant les formations obligatoires du FNE-Formation, les entreprises ont dû se questionner sur d'autres besoins, notamment nouveaux : management à distance... »

Un nombre de **dossiers rejetés** relativement **restreint**

Un accompagnement fort des OPCO qui a permis de limiter le nombre de rejets

Sur l'ensemble des OPCO, on dénombre une **proportion finalement faible de dossiers rejetés**.

Ce résultat repose en grande partie sur **le caractère itératif qu'a pu prendre l'instruction pour un certain nombre de dossiers**. En effet, en cas de refus lors de l'instruction initiale, de nombreux OPCO ont eu à cœur d'accompagner les entreprises pour leur permettre de redéposer une demande en bonne et due forme correspondant aux critères du dispositif.

Des causes de rejets récurrentes liés parfois à une certaine méconnaissance des critères

Néanmoins, les OPCO font état d'un certain nombre **d'éléments partagés qui ont donné lieu à des refus** de leur part dans l'instruction des dossiers :

- La **principale raison** évoquée par les OPCO est liée aux **coûts pédagogiques parfois jugés excessifs**. Pour pallier ce problème, les OPCO ont régulièrement accompagné les entreprises dans la renégociation avec leurs prestataires de formation.
- Parmi les autres causes de rejets de dossiers, on peut notamment dénombrer les suivantes :
 - **Le profil du salarié** (*par exemple : si ce dernier était alternant, ou bien si ce dernier n'était pas placé en activité partielle au moment de l'instruction où cela faisait partie des critères discriminants*)
 - **La typologie des formations** (*par exemple : les formations obligatoires non éligibles : formation sécurité...*)
 - **Les modalités pédagogiques de formation**, notamment pour s'assurer que les organismes de formation proposent de véritables modalités de distanciel,
 - **L'incomplétude des dossiers**
 - **Le recours à des organismes de formation non datadockés**
 - **Etc.**

Le retour des OPCO

« La plupart du temps les dossiers rejetés étaient retravaillés avec les entreprises qui formulaient une nouvelle demande. »

« Les coûts de formation ont fait l'objet de nombreux débats en interne et avec la DRIEETS. Qu'est ce qu'est le prix moyen ? Comment mesurer que les tarifs sont appropriés aux prestations proposées ? Il faut être dans le juste prix ! »

« Nous ne sommes pas juste une chambre d'enregistrement, on cherche aussi à donner à la demande, à la contextualiser et à la comprendre. »

Un **sourcing naturel** liés aux opportunités du dispositif

Un contexte fragilisé et une communication nationale sur le dispositif qui ont donné à lieu à un afflux de demandes spontanées

Avant d'engager toute action de sourcing ciblés, les OPCO ont dû en premier lieu faire face à un **afflux massif et spontané de demandes émanant des entreprises**.

En effet, le **caractère exceptionnel du contexte** et la **mise en activité massive de salariés** lors du 1^{er} confinement notamment ont amené les entreprises à solliciter leurs OPCO directement.

Ce phénomène a été largement impulsé par la communication déployée par l'Etat au niveau national, par la DRIETS au niveau régional, ainsi que par nombre de branches professionnelles. Publications dans les médias, sur les sites internet et les réseaux sociaux de chacun, organisation de webinaires, autant d'outils qui ont permis de diffuser les messages massivement auprès des entreprises.

Les **organismes de formation se sont également très vite emparés du dispositif et s'en sont fait le relais** auprès des entreprises. Motivé par un enjeu commercial fort, ils ont communiqué massivement et très vite sur les opportunités associées, parfois même en amont des OPCO eux-mêmes.

Une attractivité renforcée la souplesse du FNE-Formation « repensé »

En temps normal réservé aux entreprises de moins de 250 salariés et à certains profils uniquement (salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ou encore à faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail), le FNE-Formation s'est distingué en 2020 par **l'ouverture et l'assouplissement de ses critères** qui ont permis à de nombreuses entreprises de se positionner, sans avoir à se soucier des seuils d'effectifs, **renforçant de fait l'attractivité naturelle du dispositif**.

Néanmoins, en fonction du volume et de la typologie de leurs adhérents, les OPCO ont quant à eux mis en œuvre des démarches plus ou moins volontaristes en matière de sourcing des entreprises et de communication. Si pour certains, la priorité était à la gestion des dossiers entrants naturellement, et déjà très nombreux, d'autres ont davantage cherché à diffuser l'information, notamment par la mise en place d'actions ciblées.

Le retour des OPCO

« Le déploiement du FNE avec des critères ouverts et souples a permis a beaucoup d'entreprises de se positionner, sans seuil d'effectifs. »

« Nous n'avons fait face à un flux naturel d'entreprises souhaitant mobiliser le dispositif, soit envoyée par la DRIETS, soit grâce à la communication nationale. »

« Nous avons communiqué avec prudence au départ, le temps que les choses se stabilisent. »

... qui n'a pas empêché la **mise en place d'actions ciblées**

Une multiplicité des canaux de communication auprès des adhérents

Les OPCO qui se sont inscrits dans **une démarche volontariste de communication** ont multiplié les canaux :

- Informations sur les sites internet et réseaux sociaux, bandeaux de signatures,
- Webinaires spécifiques dédiés au FNE à destination des entreprises,
- Campagne d'emails
- Tchat national,
- Appui sur les équipes de terrain, notamment les conseillers emploi formation
- Utilisation des commissions formations des OPCO pour diffuser l'information aux grands comptes

Un enjeu à capter les TPE

Concernant les TPE, notamment de moins de 11 salariés, les **difficultés de sourcing rencontrées** par certains OPCO ont été doubles :

- absence de données/coordonnées pour solliciter les entreprises d'une part,
- et d'autre part difficulté à contacter les établissements fermés.

Un travail d'articulation avec les branches professionnelles

Les branches professionnelles ont été **des alliés de taille pour les OPCO dans le déploiement du FNE-Formation 2020**.

En effet, face à l'absence de coordonnées de TPE pour certains OPCO, ces derniers se sont associés aux branches afin qu'elles soient vecteurs de communication, qu'elles contribuent à faire connaître le dispositif et à inciter les entreprises de moins de 11 et de moins de 50 salariés à le mobiliser.

Par ailleurs, certaines branches ont réalisé un travail d'analyse par secteur (enquêtes web...) visant à identifier la localisation de ces besoins. Ces éléments sont venus nourrir le travail des OPCO, leur permettant de s'assurer de la cohérence des demandes réceptionnées avec la cartographie des besoins recueillis, mais aussi d'alimenter l'Etat et de lui laisser à voir comment les branches s'emparaient de l'outil.

Le retour des OPCO

« Informations sur notre site internet, bandeaux signatures, campagnes d'emailing massives, nous avons multiplié les opérations de promotion du dispositif. »

« Nous avons mis en place des actions pour répondre aux problèmes de sourcing des entreprises de moins de 11 salariés : interventions des conseillers formations, associations aux branches professionnelles... »

« Les branches ont fortement communiqué auprès de leurs entreprises adhérentes. Elles ont véritablement joué le jeu. Certaines ont même financé le reste à charge à partir de novembre suite à l'évolution des montants de prise en charge. »

Un dispositif qui a demandé une **réactivité de la part des OPCO...**

Une coordination interne nécessaires au sein des OPCO...

Le déploiement du dispositif FNE-Formation par les OPCO a rendu nécessaire la mise en place, pour nombre d'entre eux, **d'adaptations organisationnelles ou de processus dédiés** concernant notamment :

- **L'appropriation du dispositif** par l'ensemble des équipes, complexifiée par le caractère mouvant du dispositif et appelant en interne des démarches de pédagogues et de formation auprès des conseillers formation comme des assistantes.

Certains OPCO ont mis en place des FAQ internes pour encourager la coordination. En effet, la régionalisation du dispositif a donné lieu à des interprétations différenciées en fonction des régions et de la souplesse permise en leur sein.

- La mise en place de **réunions internes spécifiques** que ce soit à l'échelle régionale ou nationale,
- La **construction du discours** à tenir auprès des adhérents, notamment pour lutter contre la désinformation et pour répondre à un enjeu de simplification pour les chefs d'entreprises,
- La **gestion du volet informatique**
 - Au regard de la fusion récente de certains OPCO, ces derniers ne disposaient pas tous encore en interne d'un système d'informations uniformisé et commun, complexifiant de fait la gestion et le suivi des dossiers., mais également le reporting.
 - Création d'adresses mails spécifiques pour centraliser les questions diffusées des chefs d'entreprises et offrir des réponses à ces derniers dans des délais courts.

... et qui a généré une charge de travail importante

La prise en charge du FNE-Formation 2020 a donné lieu à une **surcharge de travail** au sein des OPCO au regard du volume d'instruction des dossiers, mais également des activités de reporting.

Cette surcharge de travail a donné lieu à **des ajustements dans la répartition des rôles et missions en interne.**

Ainsi, certains OPCO ont mobilisé l'intégralité de leurs équipes, y compris les conseillers formation sur l'instruction des dossiers. **D'autres ont eu recours à des intérimaires** pour absorber la charge de travail associée au déploiement du dispositif.

Le retour des OPCO

« On a eu des difficultés à faire passer en interne les informations en lien avec le caractère évolutif de la convention (AP puis mixité des publics, SIRET puis SIREN, accord écrit du stagiaire puis non...) »

« Il a fallu s'organiser en interne, nous avons mis toutes les équipes sur le pont, même les conseillers ont pu instruire des dossiers. Le recours à des intérimaires a été nécessaire entre octobre et novembre pour absorber le volume de dossiers à instruire »

« Les équipes ont été fortement mobilisées sur le FNE, sans compter leurs heures avec le souci d'aider les entreprises. Ça a été une année difficile mais riche et qui a permis la montée en compétences collective ».

... ainsi qu'un reporting régulier

Des exigences fortes en matière de reporting qui ont donné lieu à certaines difficultés ...

Afin de piloter finement le dispositif, **l'Etat a mis en place un cadre de reporting précis** dans lequel devait s'inscrire les OPCO de manière hebdomadaire et mensuelle. Ce cadre a été **appréhendé de manière distincte en fonction du niveau de maturité SI des OPCO**.

Les premiers mois de déploiement du FNE-Formation 2020, les extractions ont représenté pour certains OPCO une source de difficultés majeure.

En effet, si certains OPCO disposaient déjà des éléments de reporting attendus dans leur SI ou ont pu facilement adapter leur système, pour d'autres le cadre matriciel posé par la DRIEETS **a exigé une consolidation manuelle** au regard de l'impossibilité des outils en place à réaliser les requêtes attendues.

Par ailleurs, si certaines données pouvaient être fournies hebdomadairement à l'échelle régionale, d'autres nécessitaient des extractions au niveau national.

... que le travail interne des OPCO a permis de dépasser progressivement

Au fil de l'eau, la question du reporting s'est réglée notamment grâce à :

- L'appui des équipes SI qui ont **mises en forme des extractions conformes à la trame de la DGEFP**,
- **L'identification des dossiers FNE dans les SI**
- La **conformité RGPD** des extractions réalisées
- Etc.

Concernant le reporting, une fois de plus, les OPCO ont souligné la **souplesse de la DRIEETS Île-de-France**.

Le retour des OPCO

« Pour répondre aux demandes de la DRIEETS, nous avons mis en place un outil presse bouton pour faire remonter à l'Etat les informations. Nous avons travaillé en lien avec notre service statistique. Cette requête a été adaptée plus de 10 fois ! »

« Nous n'avions pas la capacité de sortir les données toutes les semaines. Nous avons fait beaucoup de reporting manuellement. »

« Nous avons échangé avec la DRIEETS sur les difficultés à extraire certaines informations »

Des OPCO au plus près des entreprises, notamment à travers le rôle central des conseillers emploi formation (CEF)

Communication, accompagnement, montage et gestion des dossiers, les **OPCO ont été la figure de proue du déploiement du FNE-Formation 2020**, en première ligne au contact des entreprises et des acteurs institutionnels.

Les CEF, un appui essentiel pour les entreprises cœur de la crise...

L'interlocuteur privilégié des entreprises dans le cadre du déploiement du dispositif FNE-Formation 2020 a été le conseiller aux entreprises : aspect information, accompagnement, identification en tant que correspondant, vérification de la complétude des informations, aide au montage de dossiers...

Cet accompagnement au plus près des entreprises a contribué à donner une autre image de l'OPCO à certaines entreprises. Pour beaucoup d'entreprises les OPCO gardaient une image de collecteur, mais ce dispositif étatique a contribué à **positionner les OPCO sur le devant de la scène et à légitimer leur rôle en tant qu'opérateur de compétences** :

- **Appui en matière d'ingénierie pédagogique** pour les entreprises qui voulaient monter des parcours
- **Appui à l'identification d'organismes de formation** pour les entreprises qui manquaient d'acculturation en la matière. Si les OPCO ne peuvent pas être prescripteurs d'un seul organisme de formation, ils peuvent être prescripteurs par domaines de compétences de plusieurs organismes de formation. Les OPCO ont ainsi appuyé les entreprises à travers la transmission de catalogues, d'informations issues d'observatoires des prix, de recommandations sur des organismes de formation (liste d'organismes de formation à distance et par thématique...).
- **Analyse des programmes de formation** proposés aux entreprises par les organismes de formation
- Etc.

... mais aussi pour accompagner leur reprise de l'activité

Si les conseillers emploi formation ont répondu présents au plus dur de la crise, ils ont également eu un rôle majeur dans l'accompagnement des entreprises à la reprise de l'activité.

A ce titre, des actions de formation ont été fournies par la DRIEETS pour les conseillers emploi formation autour de la question de l'accompagnement des employeurs à la reprise d'activité : **action de professionnalisation, de sensibilisation sur les thématiques des gestes barrières, accompagnement du retour au présentiel...** Des éléments que les CEF ont pu mettre en œuvre au quotidien au contact des entreprises.

Le retour des entreprises

« L'OPCO est vraiment rentré dans le projet de formation. Il n'y avait pas que le volet administratif. On a vraiment travaillé main dans la main. Ils ont toujours su trouver du temps et se montrer réactifs. »

« Nous avons été très bien accompagnés par notre conseiller emploi formation. Ça a largement contribué à simplifier les choses. »

« L'OPCO a été un partenaire essentiel. Nous avons eu la chance d'être accompagnés à la fois par une personne dédiée aux projets de formation et par une autre à la prise en charge. Ils nous ont aidé à débroussailler les informations »

Le retour des OPCO

« Les conseillers emploi formation sont allés jusqu'à appuyer les entreprises dans la rédaction de leurs dossiers. »

« La démarche des conseillers a été de faire face au flux et de projeter les entreprises sur l'après »

« Des actions de formation ont été fournies par la DRIEETS pour les conseillers emploi formation : comment accompagne-t-on les employeurs sur la reprise d'activité ? »

Les motivations des entreprises à mobiliser le dispositif

Si le FNE-Formation 2020 a souvent été qualifié comme porteur d'un effet d'aubaine pour les entreprises, plusieurs motivations principales à intégrer le dispositif se dégagent et semblent partagées.

Accompagner les salariés pendant le temps d'inoccupation

Globalement les parcours de formation FNE débutaient pendant une phase d'activité partielle et pouvaient se poursuivre après. En période d'activité partielle, et de confinement, la formation à distance a été un **moyen pour les entreprises de manager les équipes, de maintenir le lien**, de montrer de l'intérêt à leurs salariés. La disponibilité de chacun a permis l'émergence de formations qui n'auraient peut être pas vu le jour, par manque de temps notamment.

Maintenir les engagements et dynamiques en matière de formation

Si la culture de la formation est par nature assez hétérogène d'une entreprise à l'autre, mais aussi d'un secteur à l'autre, globalement la plupart des entreprises s'accordent sur le fait **qu'en période de crise, l'investissement dans les compétences des salariés n'apparaît pas toujours comme la priorité**. Néanmoins, l'attractivité des modalités de prise en charge du FNE-Formation a permis pour un certain nombre d'entreprises de **maintenir le niveau d'investissement prévu, ainsi que le nombre de bénéficiaires**. Le FNE est ainsi apparu comme une forte opportunité, notamment pour les entreprises déjà structurées sur le volet RH et détentrices d'un plan de formation, grâce à la combinaison de la disponibilité des salariés permise par l'activité partielle et des financements du FNE. Sans le FNE, et au regard des difficultés de trésorerie, de nombreuses entreprises auraient dû renoncer à former leurs salariés en 2020.

Optimiser le budget de formation

Le dispositif FNE-Formation est l'un des rares dispositifs qui s'adresse à **tous les seuils d'effectifs confondus**. Cela est apparu comme une **véritable opportunité**, notamment pour **les grandes entreprises** (> 300 salariés) et les entreprises **de taille intermédiaire** (de 50 à 300 salariés) qui n'ont, respectivement depuis 2014 et 2018, **plus accès à la mutualisation des fonds** de formation. L'aide a également été plus que précieuse pour les entreprises qui n'ont pas de branches conventionnelles et ont peu de leviers de formation.

Anticiper les besoins et préparer la reprise de l'activité, le rebond du secteur

Pour les entreprises, qu'elles soient acculturées ou pas à la formation, le FNE a été vu comme un moyen **d'appréhender les besoins futurs de l'entreprise**, des salariés et de s'y préparer, que ce soit à court terme à travers l'adaptation de l'activité aux **nouvelles conditions sanitaires**, ou à plus moyen terme **aux mutations à l'œuvre (digitalisation...)**.

Le retour des entreprises

« Ce qui nous a motivé à nous inscrire dans la démarche c'est le montant de prise en charge des coûts pédagogiques dans un contexte où nos budgets formation sont de plus en plus restreints. »

« La formation est un véritable outil de productivité. Apprendre à vendre à distance a été une nécessité pour nous adapter et préparer la reprise de nos activités. »

« La formation a été pour nos salariés, un vrai soutien psychologique. Les collaborateurs ont été fragilisés à cette période et nous avons à cœur de leur redonner confiance. »

« Si il n'y avait pas eu le FNE nous n'aurions pas formés tout le monde de cette manière. Nous avons profité du fait que les gens soient chez eux pour éviter de mobiliser le temps de travail. Ce FNE nous a permis d'impliquer un maximum de personnes. »

Le retour des OPCO

« Ça a pu aider les entreprises à développer leur effort de formation, ce qu'elles auraient dû différer ou diluer dans le temps. »

... qui a notamment permis la montée des **compétences transverses**...

Le dispositif FNE dans sa version 2020 ne donnant lieu à **aucun ciblage ni en termes de publics ni en termes de contenu**, les modalités de mise en œuvre ont surtout permis le financement de **formations globalement assez courtes** (2-3 jours), au regard du manque de projection des entreprises en lien avec l'incertitude du contexte.

Le **choix des formations a notamment reposé sur la facilité et la possibilité à suivre les formations à distance.**

Des formations qui ont contribué à la remise à niveau ou au maintien de **compétences transverses** ...

En 2020, on a vu émerger des **thématiques de formations assez « classiques »**. Si ces dernières avaient parfois une visée plutôt « occupationnelle », ces formations ont contribué à accompagner de nombreux cas de remise à niveau pour des salariés qui n'avaient pas été formés depuis un certain temps, ou de maintien dans les compétences. Globalement le **financement de formations spécifiques métiers est resté rare**, le gros des dossiers se concentrant sur des formations concourant au développement de compétences transverses.

Ainsi, on retrouve aux premiers rangs des formations financées, toutes les formations relatives à la **bureautique**, à **l'informatique**, au **digital**, aux **langues**, au **développement personnel** ou encore au **management**.

... et plus spécifiquement à l'adaptation de l'entreprise à la crise et à ses implications organisationnelles sur l'activité

Le dispositif FNE a également permis aux entreprises de s'adapter à la crise avec, d'un côté, un certain nombre de formations nécessaires pour **déconfiner dans de bonnes conditions** et, d'un autre côté, pour **adapter l'activité aux nouveaux modes d'organisation** (distanciel, télétravail...).

- **Accueil dans un contexte de crise sanitaire** : accueil de public, gestes barrières, posture et gestes à adapter l'espace de travail, etc.
- **Adaptation de la communication interne à l'ère du numérique** : télétravail, outils collaboratifs...
- **Management à distance**
- **Adaptation des activités commerciales à l'ère du numérique** : négociation à distance, relation client à distance, développement de l'activité sans contact physique avec le client...

Au fur et à mesure de l'année, **les actions de formation sont devenues plus qualitatives et plus professionnalisantes**, mais aussi plus longues quand les entreprises ont compris que le dispositif se poursuivait jusqu'à la fin d'année.

Le retour des OPCO

« Le FNE a permis de travailler sur les nouveaux métiers, avec de nombreuses demandes liées au digital pour préparer la reprise. »

« Les formations ont évolué dans la durée. Au départ on constatait beaucoup de modules de 2-3h pour occuper les salariés et après on a constaté davantage de vision, des formations plus longues. »

Le retour des entreprises

« Mon associé et moi avons suivi une formation sur le management à distance. C'était important pour nous de savoir comment garder le lien avec nos équipes malgré le contexte. »

...et a contribué à **replacer la formation au cœur** des préoccupations

Si le FNE a globalement été mobilisé par des entreprises matures sur les sujets de formation...

Le FNE-Formation 2020 a plutôt été mobilisé par des entreprises matures sur les sujets de la formation. Cette maturité peut être la conséquence de plusieurs caractéristiques notamment :

- Des **entreprises de secteurs pour qui les mutations sont majeures** (ex: numérique) et qui ne sont donc de fait pas trop éloignées de la formation,
- Des **entreprises qui sont structurées en interne sur le volet RH** et sont donc, de fait, davantage professionnalisées sur le sujet de la formation (ex : les grandes entreprises),
- Des entreprises de secteurs où la **culture individuelle de la formation est forte** (ex: formations obligatoires et recyclages récurrents),
- Des secteurs où le **poids des branches en matière de formation est important**.

... il a permis de **reclarifier l'écosystème de la formation pour les entreprises, et de repositionner la mission des OPCO**

Le FNE a également été une opportunité pour les OPCO de **capter**, au-delà des adhérents « connus », de **nouvelles entreprises moins consommatrices de leurs services** traditionnellement. En répondant à un besoin dans une situation singulière et grâce à la communication large associée au dispositif, la gestion du FNE a permis aux OPCO d'accompagner les entreprises et les salariés, **au-delà de la gestion de l'urgence de la situation, sur des sujets plus stratégiques**.

Le déploiement du dispositif FNE-Formation 2020 a également été l'opportunité pour les entreprises bénéficiaires de **reclarifier les rôles et responsabilités des différents acteurs de l'écosystème** (OPCO, branches, OF, DRIEETS...) et de mieux appréhender les relations qui peuvent être nouées avec chacun d'entre eux.

Par ailleurs, le rôle d'accompagnement prégnant qu'ont joué les OPCO dans le déploiement du FNE a largement contribué à les repositionner auprès des entreprises, **non plus uniquement comme des entités collectrices et d'enregistrement, mais également comme des ressources en matière de conseil RH ou encore d'accompagnement à la transformation**.

Le retour des OPCO

« La gestion du FNE a permis de redonner du sens au métier, il s'agit non pas juste de développer la formation, mais de regarder la cohérence du projet et du stage, de se questionner sur l'accompagnement d'une entreprise sur sa demande de prise en charge. »

« Tous ceux qui nous connaissent bien ont su nous trouver pour le FNE. »

« Avec le FNE, nous avons pu réfléchir avec les entreprises sur leur stratégie, le développement du digital... Nous avons pu mettre le « pied dans la porte » pour les aider à réfléchir sur ces thématiques ».

Le retour des entreprises

« Ce qu'il ressort de cette démarche FNE c'est que la formation n'est pas juste un devoir mais qu'il y a derrière un vrai sujet de trajectoire. La construction du plan de formation est essentiel. Il faudrait que ce soit encore davantage intégré dans les consciences collectives, notamment des managers ».

« Assurer la gestion des dossiers FNE en interne a été pour moi l'occasion de connaître ma référente OPCO, une personne en or ».

Un dispositif qui a concouru à l'évolution des pratiques

Si la crise sanitaire a obligé au télétravail, l'outil adapté par l'Etat pour répondre à cette situation de crise inédite a également amené à la pratique à distance de la formation.

La crise comme accélérateur de la culture du distanciel au sein des organismes de formation, à travers la digitalisation de leur offre...

La crise de la COVID a mis à l'arrêt de nombreux pans de l'activité économique, **n'épargnant pas le secteur de la formation professionnelle**. En effet, les organismes de formation, en tant que lieux accueillants des publics, ont été touchés par les restrictions sanitaires. En réponse au contexte de récession et pour maintenir leurs activités, de nombreux organismes de formation se sont engagés dans la voie du changement de leurs pratiques pédagogiques, notamment en accélérant la digitalisation de leurs formations.

Pour de nombreux organismes de formation qui ne pratiquaient pas encore la mixité présentiel-distanciel, cette évolution s'est faite à marche forcée suggérant une **réactivité forte**, des **investissements en matière de matériels informatiques et de supports numérisés**, mais aussi une **montée en compétences** des équipes.

Par ailleurs, les formations financées par le FNE, plutôt sur des formations courtes au démarrage, ont été un **laboratoire d'expérimentation** pour les organismes de formation **pour éprouver leurs nouvelles offres**, et un moyen **pour les salariés de découvrir la formation à distance**.

Pour les organismes de formation qui ont réussi à prendre ce virage du digital, ils ont été des **prescripteurs de FNE**. Pour les autres dont l'offre n'est pas adaptée avec le distanciel (pratique professionnelle...), ils ont été amenés à être des **consommateurs de FNE** et à enclencher un travail de réflexion prospective stratégique.

... mais aussi dans les pratiques des OPCO

Les OPCO ont essayé d'adapter face à la situation de crise sanitaire et de gestion du FNE aussi bien leur appareil de formation que leurs modes de fonctionnement internes :

- Repositionnement du **conseiller emploi formation en posture conseil** auprès des entreprises
- Ouverture des **catalogues de formation en formation à distance**
- **Questionnement sur des points juridiques**
- Etc.

Le retour des entreprises

« Il a fallu s'adapter aux nouveaux types de formation : webinaires, e-learning, classes virtuelles. Ce ne sont pas les mêmes types d'apprentissage. »

Le retour des OPCO

« Les gens n'étaient pas prêts au distanciel. Désormais le télétravail et la formation à distance sont des acquis, cela a été un moyen d'acculturation. »

« Les organismes de formation ont pris un tournant et ont dû s'adapter. Ça a fait émerger de nouvelles pratiques pédagogiques. Jusqu'alors le distanciel restait marginal, en 2020 on a globalement été sur du 100% distance pour la formation. Ça fait partie des évolutions que le FNE a permis d'accompagner »

« L'OPCO s'est également transformé en tant qu'acheteur de formation ».

Le FNE- Formation 2021: **une notion de parcours** difficilement appréhendable...

L'instruction DGEFP du 7 septembre 2021, a ouvert le dispositif FNE-Formation à l'appui des entreprises en difficultés et en mutation et/ou reprise d'activité afin d'**accompagner les salariés dans des parcours de formation structurés, inscrits dans la durée**. Si le FNE-Formation 2021 a été accueilli avec joie par les entreprises, mais le dispositif nécessite toujours pour autant un **travail de pédagogie et d'accompagnement fort**, notamment en période de reprise de l'activité.

Un démarrage qui s'inscrit plus dans la durée que pour le FNE 2020

La tendance à la baisse de l'activité partielle a concouru à une mobilisation moindre (entreprises et salariés bénéficiaires). En effet, au regard du regain d'activité et de santé économique pour de nombreuses entreprises, l'activité partielle n'a plus été un sujet d'actualité en 2021. Ceci est d'autant plus vrai que la reprise de l'activité avait déjà parfois rendu complexe la réalisation des actions de formation liées au FNE 2020 et donnait lieu à l'annulation de certaines de ces dernières.

Une notion de parcours perçue comme plus complexe pour les entreprises entraînant un travail de pédagogie et d'accompagnement

- Pour les entreprises, les nouvelles modalités du FNE et la notion de parcours n'ont pas été immédiatement appropriées, y compris pour les entreprises acculturées à la formation. En effet, **plusieurs types de parcours sont envisageables** (*parcours reconversion, parcours certifiant, parcours compétences spécifiques contexte COVID-19 et parcours anticipations des mutations*) et il n'est **pas toujours évident pour les entreprises d'y inscrire leurs besoins**.
- En réponse à ces difficultés et pour faciliter la mobilisation du FNE 2021, les **OPCO eux-mêmes ont mis en œuvre un certain nombre d'actions pour conditionner les entreprises et les OF** à ces nouvelles modalités :
 - **Sensibilisation** des conseillers emploi formation : *changement de discours, accompagnement...*
 - **Mise en place de leviers de facilitation pour définir l'éligibilité des parcours** en interne, *ateliers internes de partage d'expérience sur les cas rencontrés,*
 - **Webinaires auprès des organismes de formation**
 - *Etc.*

Le retour des entreprises

« Nous avons moins mobilisé le FNE 2021 car nous avons mis du temps avant d'en comprendre les règles. Ça a été chronophage car quand on présentait le dossier ça n'allait pas, il fallait tourner les choses d'une certaine manière pour que ça s'inscrive dans la logique de parcours. C'était stressant de ne pas savoir si les formations allaient être prises en charge ou pas. »

« En début d'année, la notion de parcours n'était pas forcément visible par rapport aux 1ères formations qui arrivaient. Ça nous a poussé à chercher des choses qui allaient plus loin. Ma conseillère OPCO m'a fait des propositions pour répondre à notre besoin de transformation numérique et j'ai pu faire des demandes rétroactives. »

Le retour des OPCO

« La notion de parcours complexifie le dispositif. Certaines entreprises hésitent à y aller car elles n'ont pas cette notion. »

... mais qui donne lieu à des accompagnements plus structurants

Des durées de formation plus longues et des contenus plus qualitatifs...

- Si un certain effet d'aubaine avait pu être constaté sur le FNE-Formation 2020, les échanges avec les OPCO et les entreprises bénéficiaires du FNE-Formation 2021, ont mis en exergue une **évolution manifeste dans le contenu des formations en 2021 et dans la posture que cette nouvelle version suggère**, davantage tournée vers le futur.
- En effet, si les dossiers sont bien moins nombreux, ces derniers semblent s'inscrire sur des durées bien plus longues et pour des projets plus qualitatifs.
- Les **sujets de formation sont plus ciblés**, notamment **par rapport au contexte COVID et aux mutations** (*transformation numérique, développement durable, comportements des utilisateurs clients, développement de nouveaux marchés...*). **Les organismes de formation ont d'ailleurs en ce sens travaillé à l'adaptation de leur offre aux lignes du FNE.**
- Par rapport au FNE 2020, le FNE Structuration 2021 requiert un plus grand travail de l'entreprise en amont, mais aussi de l'OPCO puisque la construction du projet doit être traduite en termes de demandes de financement appelant un **travail central des conseillers sur le territoire** : *analyse de la cohérence du projet, vérification des thématiques qui rentrent dans les parcours...*

... au service de réflexions plus profondes sur les stratégies de développement des compétences

- En effet, dans le cadre de la convention 2021, la construction de parcours **nécessite comme prérequis pour les dirigeants d'avoir une vision assez précise de leur stratégie et du développement des compétences à y associer**:
 - Comment rebondir suite à la crise ? Comment relancer l'activité ? Quels nouveaux marchés pénétrer ? Quelles grandes tendances de fond viendront impacter l'activité dans les mois et années à venir ? Que dois-je mettre en place en fonction de mon marché ? De mon appareil de production ? Des mutations à l'œuvre ? ...
 - Ainsi, par nature les formations conventionnées dans le cadre du FNE 2021 et issues de ces réflexions sont globalement **davantage orientées métiers** et plus coûteuses (*ex: déploiement d'un ERP orienté production*).

Le retour des entreprises

« LE FNE-Formation 2021 s'est complexifié et le dossier nous a semblé plus lourd. Mais il a permis la réalisation de beaux programmes coûteux et une réflexion plus générale : qu'est ce que l'on met dans nos parcours de formation en interne ? Comment les améliorer ?... »

« Le FNE 2021 a permis aux personnes qui en ont bénéficié de réfléchir à leur employabilité, à ce qu'elles souhaitent faire à la reprise. »

« Le FNE 2021 est plus abouti, plus approfondi et plus stratégique. Le choix des formations est plus ciblé par rapport au contexte COVID et aux mutations du secteur. »

Le retour des OPCO

« En 2020, on a vu passer ce que font habituellement les entreprises. En 2021, c'est un peu différent, on est sur des formations plus qualitatives ». »

« Le FNE-Formation 2021 suggère un moment d'inertie, de réflexion pour le dirigeant. »



04

La parole des bénéficiaires

Le retour des salariés stagiaires

Une démarche volontaire d'engagement dans la formation

Les salariés interrogés expliquent avoir saisi l'opportunité de s'engager dans une formation au titre du FNE-Formation 2020, pour plusieurs raisons :

- **Bénéficiaire de formation en période chôme** : les salariés ont pu conserver par ce biais une certaine activité et rester en contact avec d'autres stagiaires, issus ou non de leur entreprise. La formation a même représenté pour certains, un soutien psychologique important.
- **Renforcer et développer ses compétences** : les formations dispensées ont permis aux salariés, de revoir des fondamentaux et d'approfondir des connaissances nécessaires à l'exercice de leur métier.
- **Développer leur employabilité** : parmi les salariés interrogés, certains ont choisi de suivre des formations qui n'étaient pas nécessairement en lien avec leur métier mais qui leur permettaient de développer leur employabilité. À titre d'exemple, les formations en langue et plus particulièrement en anglais, avaient parfois pour objectif de faciliter une éventuelle recherche d'emploi à moyen terme.
- **S'adapter au contexte de crise sanitaire** : les nouveaux modes d'organisation du travail ont poussé une partie des stagiaires à se former sur des thématiques liées à l'adaptation de leur activité (*ex : management à distance, outils collaboratifs, gestes barrières etc.*).

Dans l'ensemble, ces formations ont ainsi permis aux salariés de prendre conscience de l'importance de la formation et parfois même, de « désacraliser » les démarches administratives associées. Un grand nombre d'entre eux souhaitent d'ailleurs poursuivre aujourd'hui, des parcours de formation.

Une adaptation relativement rapide aux modalités de la formation à distance

Les salariés interrogés ont majoritairement suivi des formations à distance. Malgré quelques difficultés au démarrage, **la plupart a valorisé l'accompagnement dispensé par les organismes de formation dans la mise en œuvre des actions à distance** (*ex : tests de connexion réalisés en amont de la formation, disponibilité des formateurs etc.*).

Ceux ayant suivi des formations en présentiel ou en mixte présentiel / distanciel ont également souligné le **professionnalisme des organismes de formation**, s'agissant du respect des règles sanitaires.

Quelques autres difficultés, à la marge, mises en exergue par les stagiaires

Parmi les difficultés rencontrées par les salariés, **l'articulation entre les temps de travail et de formation** a parfois pu s'avérer compliquée, surtout lorsque l'activité a repris. En outre, certains ont évoqué la nécessité pour les OPCO d'améliorer leur recensement des formations pour renforcer la lisibilité de l'offre existante.

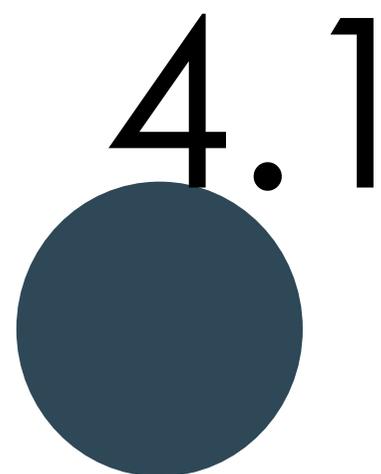
Toutefois, les retours exprimés par les salariés interrogés, sont globalement très positifs, que ce soit sur les contenus ou encore les modalités de formation.

« Nous avons pu réaliser au sein de l'entreprise, beaucoup de formations métiers, une belle opportunité pour nous ! »

« Nous avons le sentiment d'être tous plus armés. Nous refaisons même des sessions en interne pour échanger sur les modules de formation suivis et poursuivre l'amélioration de nos process. »

« Le FNE-Formation nous a permis de combler le manque d'activité par des formations qui n'auraient pas été dispensées sinon »

« En période de confinement, c'était très agréable d'échanger avec d'autres salariés de l'association dans le cadre de formations, surtout que pour la plupart, nous ne nous connaissions pas ! »



4.1

OPCO 2i : retours des salariés stagiaires

Denis, salarié bénéficiaire du FNE

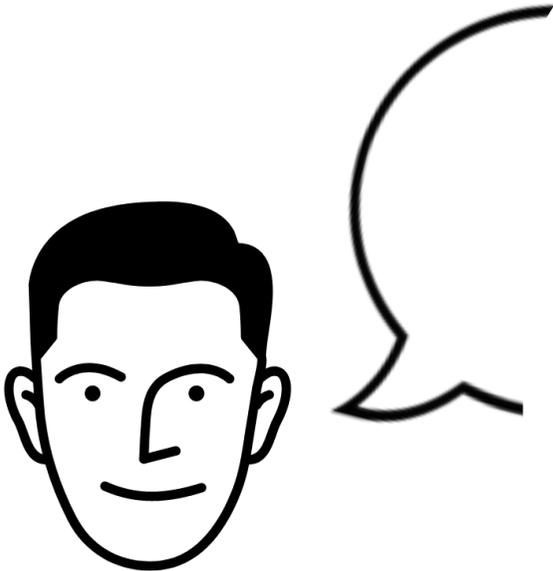
Je m'appelle Denis et je travaille en tant que responsable formation au sein d'un grand **groupe industriel et de haute technologie, d'envergure internationale**. J'ai intégré le Groupe il y a plus de 25 ans et ai occupé divers postes techniques avant de rejoindre les RH en 2006.

En 2020, j'ai signé une **mobilité interne pour un poste de responsable formation** au sein d'une filiale du Groupe. Je devais initialement prendre mon poste en juillet 2020 mais l'urgence de la crise sanitaire m'a fait débiter plus tôt, en mars 2020. L'impact de la crise a été fort sur nos activités et la RH a donc rapidement dû se mettre en ordre de marche pour placer les salariés en activité partielle. La formation est vite apparue comme un moyen de garder le lien, tout en permettant le développement des compétences !

Après quelques recherches et un échange avec notre OPCO, nous avons choisi de proposer le FNE-Formation en interne. Les salariés ont fait remonter leurs besoins et nous avons cherché en parallèle, les actions éligibles pour y répondre.

J'ai donc moi-même bénéficié de deux actions de formation : une **formation métier sur le poste de responsable de formation**, qui a été bénéfique pour ma prise de poste, suivie d'une **formation plus transversale sur l'outil SharePoint**, pour m'aider à implanter de nouveaux modes de fonctionnement au sein des équipes. La formation métier s'est déroulée sur 5 jours, avec une partie en présentiel et une partie en distanciel. La formation SharePoint s'est tenue sur 2 jours, entièrement en présentiel.

Pas toujours facile pour moi de jongler entre mes jours de formation et ma nouvelle prise de poste, surtout quand il s'agissait de se rendre au centre de formation... Je reste cependant très satisfait des apports de ce deux formations, que j'ai pu d'ores et déjà appliquer dans le cadre de mes missions !



« Nous avons pu réaliser au sein de l'entreprise, beaucoup de formations « métier », une belle opportunité pour nous ! »

« L'organisme de formation a vraiment respecté le protocole sanitaire pour les parties en présentiel, c'était rassurant. »

Philippe, salarié bénéficiaire du FNE

Je suis Philippe et je travaille depuis 20 ans chez un fabricant de claviers et de composants qui travaille à **l'interfaçage entre l'homme et les machines**. Nous sommes fiers d'être labellisés « Vitrine Industrie du Futur » et de travailler à l'amélioration continue de nos produits et process.

Mécanicien de formation, j'ai commencé ma carrière dans l'entreprise en tant que prototypiste usineur et je suis désormais **en charge de la maintenance industrielle**.

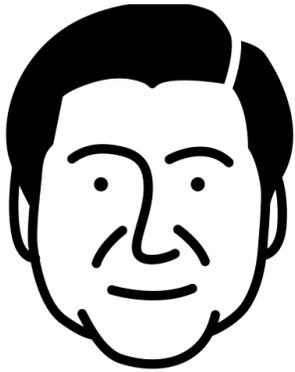
L'activité partielle, le confinement... dur dur pour quelqu'un d'aussi actif que moi... J'ai vite eu envie de mobiliser mon CPF pour m'occuper sur cette période difficile. En parallèle, suite à mon entretien individuel annuel, mon entreprise m'a proposé de suivre une **formation dans la gestion des conflits**.

Plutôt habitué à suivre des formations techniques, je n'étais **pas particulièrement motivé**... Prendre la parole en public j'ai horreur de ça ! Mais mes managers pensaient que cette formation pourrait m'aider notamment à m'imposer en réunion et ont fini par me convaincre !

Sortir de sa zone de confort était finalement une très bonne chose ! J'ai été ravi de cette formation de 2 jours qui a pu se tenir en présentiel, avec un petit groupe de salariés issus d'autres entreprises.

Ce que j'ai le plus aimé ? Les mises en situation proposées par le formateur ! J'applique d'ailleurs mes acquis de la formation aussi bien dans le travail qu'au quotidien pour éviter les atmosphères pesantes.

Je me suis finalement ouvert à ces sujets de « développement personnel » et pourquoi ne pas continuer à me découvrir à travers d'autres formations, après tout ?



« Pourtant réticent au départ, j'ai finalement adoré cette formation. Ça m'a été utile pour le travail mais aussi pour la vie de tous les jours. »

« Je pensais que ce genre de formation était réservé uniquement aux cadres mais je la recommande vraiment à tout profil de salariés. »

« Ecoute active, communication, pourquoi pas continuer à me former ! Ça m'a vraiment appris à me connaître et à me débrider ! »

Simon, salarié bénéficiaire du FNE



Je m'appelle Simon et je suis **ingénieur d'affaires** dans une entreprise industrielle à forte valeur ajoutée depuis 4 ans maintenant.

J'ai toujours travaillé dans le domaine du commercial mais la spécificité de mon poste aujourd'hui, c'est bien la complexité de l'axe de vente. **Ici, on s'adapte à nos besoins clients !** Pas de discours tout faits !

En période de confinement, j'ai été basculé en télétravail et il a fallu **continuer à animer la relation commerciale à distance...** Pas facile pour moi qui aime le contact direct avec mes clients ! Outlook, Excel, Word.. bref **les outils numériques ce n'est pas vraiment mon domaine...** Mon manque de connaissance poussée d'Outlook m'a d'ailleurs amené quelques mésaventures dans le cadre d'un envoi groupé de mail aux clients.

Ça a été le signal pour lancer cette formation. **Mon besoin ? Comment faire de l'outil informatique un outil utile pour le commercial ?** Mon entreprise avait à cœur de me faire bénéficier d'une formation sur mesure et trouver l'OF qui répondrait à ce besoin.

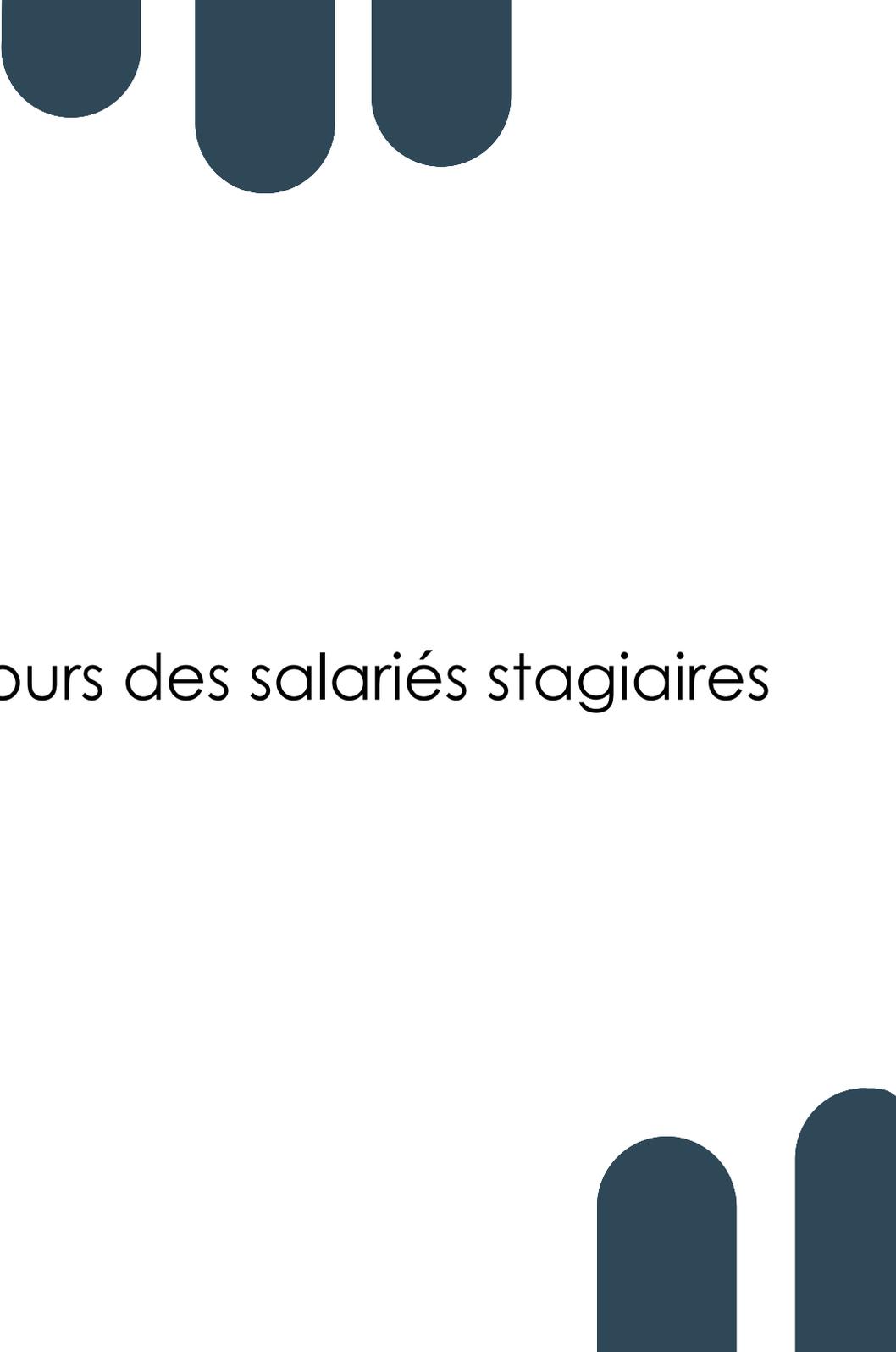
J'ai donc eu la chance de bénéficier de 4 jours de formation en bureautique en physique sur mon temps chômé. **Une formation individuelle avec un programme conçu sur mesure par rapport à ma façon de travailler et à l'organisation de l'entreprise : un vrai luxe !**

J'avais l'habitude d'être formé mais plutôt sur des sujets « métier » : techniques de vente, négociation, gestion des conflits... Mais là, il s'agissait de revoir les fondamentaux pour me permettre de **gagner en efficacité au quotidien dans la gestion de mes dossiers, et surtout de ne plus répéter mes erreurs précédentes !**

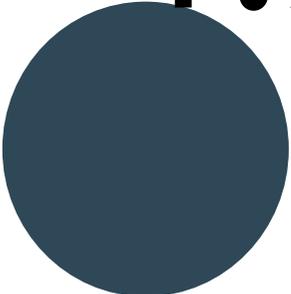
Sans le FNE-Formation 2020, cette formation n'aurait pas eu lieu au regard du contexte et de la baisse d'activité enregistrée par l'entreprise en 2020.

« Limité dans mes compétences en bureautique j'avais besoin d'un vrai accompagnement sur mesure en fonction des besoins de mon poste de commercial. »

« Aujourd'hui je me sens plus à l'aise avec les outils numériques, je continue à pratiquer quotidiennement sur la base des exercices expérimentés au cours de la formation. Un bon moyen de poursuivre ma montée en compétences. »



4.2



AFDAS : retours des salariés stagiaires

Sarah, salariée bénéficiaire du FNE

Je m'appelle Sarah et je travaille en tant que **gestionnaire RH et développement** au sein d'une entreprise d'évènementiel depuis bientôt 3 ans. L'activité de mon entreprise se concentre autour de l'organisation de grands évènements accueillant beaucoup de public (plus de 500 personnes). Notre activité a donc été fortement impactée par la crise sanitaire et nous nous sommes tous rapidement retrouvés en activité partielle.

Notre Direction RH a ainsi proposé à l'ensemble des salariés, de suivre des formations au titre du FNE-Formation. **C'est d'ailleurs moi qui ai été en charge du montage des dossiers de demandes.** Comme nous n'avions aucune visibilité sur la suite, notre volonté a véritablement été de **conserver l'employabilité des salariés** de l'entreprise et de proposer à tous une formation.

J'en ai donc aussi profité en 2020 !

La première formation que j'ai suivie s'est déroulée à distance sur 2 jours et m'a permis de me perfectionner sur Excel. J'ai pu réviser les fondamentaux et approfondir certains points.

Au cours de la seconde formation, j'ai pu travailler sur la gestion des conflits. Je l'ai également suivie à distance, pendant 3 jours, et en garde un très bon souvenir. Je suis persuadée que je pourrai mettre en pratique ces compétences acquises dans le futur.

La seule difficulté pour nous a été de nous organiser pour suivre ces formations en visioconférence, qui ne correspondait pas à notre manière de travailler... Ça a été un vrai apprentissage !

En 2021, certains d'entre nous ont souhaité **poursuivre des parcours individualisés.** Pour ma part, j'ai toujours eu envie de reprendre des études et ai choisi de **suivre un Master en RH sur un an** grâce à un organisme de formation qui propose du e-learning. J'ai toujours eu ce projet à l'esprit mais l'envisageait plutôt d'ici à 2 ou 3 ans. Le FNE-Formation m'a permis de réaliser ce projet dès maintenant !



« J'ai eu un très bon formateur sur la gestion des conflits. Il nous a appris à savoir amener les choses ; des compétences bénéfiques que je pourrai utiliser au quotidien ! »

« Le FNE-Formation nous a permis de combler le manque d'activité par des formations qui n'auraient pas été dispensées sinon. »

Murielle, salariée bénéficiaire du FNE

Je suis Murielle et je travaille depuis plus de 10 ans dans une grosse agence de publicité bien implantée sur Paris, en tant que **directrice de développement RH**. Notre activité consiste à proposer un affichage publicitaire en extérieur à nos clients. Depuis 2018, nous développons également des solutions de communication digitale sur les réseaux sociaux et par SMS. Pour accompagner l'essor de cette nouvelle activité, nous avons entamé un plan de formation sur 18 mois pour développer les compétences de nos salariés dans le digital.

Malheureusement, tout s'est interrompu en mars 2020 quand nos clients ont annulé leurs campagnes de publicité pendant le confinement... Nous nous sommes donc vite retrouvés au chômage partiel. Entre les confinements successifs, une situation financière se dégradant et l'incertitude quant à une possible reprise d'activité, le **FNE-Formation nous est apparu comme une opportunité de poursuivre notre plan de formation**. Nous avons pu aussi **proposer d'autres formations**, en fonction des appétences et besoins de chacun. **Notre objectif ?** Développer les compétences des salariés mais surtout, leur employabilité !

J'ai moi-même voulu **suivre une formation en anglais**. Je n'en ai pas forcément besoin au quotidien dans le cadre de mes missions, mais si demain je dois quitter l'entreprise, **je sais que l'anglais sera indispensable pour obtenir un poste similaire**.

J'ai ainsi pu bénéficier de cours particuliers en visio et par téléphone ainsi que d'un accès à une plateforme en ligne pour approfondir mes connaissances. Le tout a représenté plus de 20h de formation. **J'ai considérablement développé mon niveau d'anglais !**

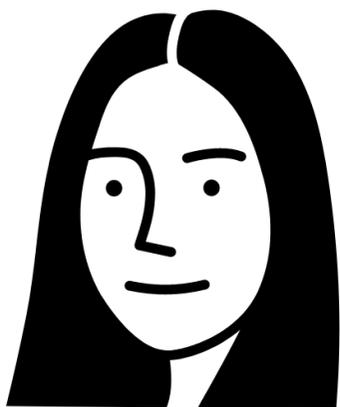
Sans ce dispositif, **cette formation, non essentielle à mon activité, ne m'aurait pas été proposée**. Aujourd'hui, je continue cette formation, toujours à distance, à mes frais, pour renforcer encore le niveau que j'ai acquis !

« Les cours en anglais par téléphone m'ont permis de développer l'oreille et l'écoute car je ne pouvais pas faire de gestes à mon formateur pour me faire comprendre. Le distanciel a donc été un vrai plus. »

« La formation que j'ai suivie m'a permis de renforcer mon employabilité, une vraie chance ! »

« J'ai pu planifier mes jours de formation directement avec le formateur, c'était très souple pour moi. »

Marianne, salariée bénéficiaire du FNE



Je m'appelle Marianne et je suis **saisonnière** pour un groupe associatif sportif. Mes contrats sont de 6 mois l'été et de 4 mois l'hiver. Depuis 3 mois, j'y travaille en tant que responsable administrative. Notre objectif au sein de l'association ? Rendre accessible le sport aux jeunes les plus défavorisés !

Étant sous contrat à l'annonce du confinement, **la RH nous a proposé de suivre des formations parmi une liste qu'elle avait préalablement définie**. Nous pouvions en suivre jusqu'à 5 ! J'ai simplement dû choisir, la RH s'est ensuite occupée de tout. J'ai ensuite reçu un mail de la personne en charge des formations avec des explications relatives aux modalités de la formation, c'était très clair et très facile !

J'ai donc choisi **3 actions de formation** : orthographe, anglais et « *motivations, concentration et bien-être au travail* ».

Pour **l'orthographe**, j'ai eu accès pendant 2 mois à une plateforme en ligne, ce qui m'a permis d'avancer à mon rythme. Avec du recul, l'accompagnement par un professeur m'a parfois manqué, mais globalement, j'ai été satisfaite des progrès que j'ai pu réaliser.

La **formation en anglais** consistait en 6h de conversation avec un formateur natif et des exercices à réaliser sur une plateforme en ligne. J'ai pu planifier les temps d'échange directement avec le formateur, quelle souplesse !

La **formation intra-entreprise « motivation, concentration et bien-être au travail »** a été une belle opportunité pour moi de rencontrer d'autres salariés de l'association pour échanger sur nos façons de travailler, ce que nous pourrions améliorer etc. Une chose que nous avons rarement l'occasion de faire ! **Une formation stimulante et enrichissante.**

Aujourd'hui, **je ressens d'ores et déjà les apports de ces formations dans mon quotidien**. Je sais mieux m'organiser, me sens plus à l'aise à l'écrit et peut même échanger avec nos quelques clients suédois ! 😊

« À l'écrit, je n'hésite plus, je me pose moins de questions et gagne donc beaucoup de temps sur les réponses aux mails. »

« Ces formations m'ont permis de garder une activité et pour ça, c'était vraiment bien. »

« En période de confinement, c'était très agréable d'échanger avec d'autres salariés de l'association dans le cadre de formations, surtout que pour la plupart, nous ne nous connaissions pas ! »

Clara, salariée bénéficiaire du FNE

Je suis Clara et **je travaille pour une association culturelle** qui organisent notamment des évènements et des concerts. Nous sommes une petite équipe d'une vingtaine de permanents. En ce qui me concerne, je gère la coordination générale, la production et la partie plus administrative.

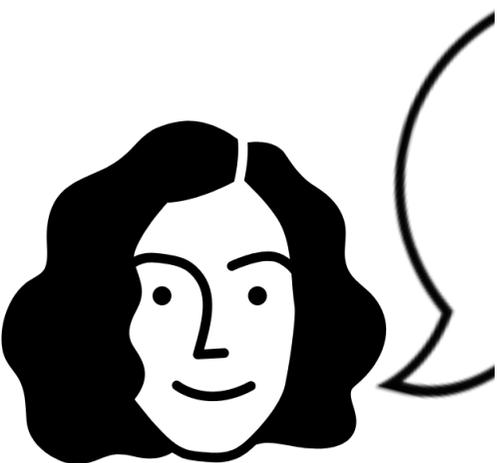
Notre association a été fortement impactée par la crise sanitaire... Plus aucun concert n'avait lieu alors qu'ils représentent près de 60% de notre activité ! Nous avons rapidement été placés en activité partielle... Un vrai coup dur pour toute l'équipe. Les salariés du bar et de l'accueil se sont retrouvés du jour au lendemain, sans aucune activité. Le reste de l'équipe répondait encore à quelques mails et suivait les affaires en cours, mais à raison de 2h par semaine seulement !

Notre politique d'accompagnement et de formation des salariés n'est pas très poussée... Il n'existe **pas de stratégie interne d'évolution des compétences** et notre enveloppe annuelle de formation n'est même jamais complètement utilisée. De plus, n'ayant pas de RH en interne, nous avons l'habitude de nous débrouiller seuls quand nous souhaitons suivre une formation, ce qui peut en décourager certains...

Alors quand nous avons entendu parler du FNE-Formation, **c'est toute l'équipe qui a impulsé la demande auprès de notre Direction !** Quelle opportunité de mettre à profit notre temps disponible, en faisant une demande groupée !

Chacun d'entre nous a cherché sa formation puis son organisme de formation en faisant plusieurs demandes de devis. Rien de mieux pour garantir un investissement certain dans la formation choisie !

Certains ont choisi une formation en langue dans la mesure où nous travaillons quotidiennement avec des personnes de nationalités différentes ; d'autres, des formations sur nos outils (Excel, console light etc.). Pour ma part, j'ai choisi de faire un **bilan de compétences en distanciel**. Il m'a été très bénéfique pour mettre en lumière mes compétences et mes connaissances et affiner mon projet professionnel. Le FNE-Formation nous a permis à tous de suivre des formations que nous n'aurions certainement jamais faites sans cela. **Nous en sommes tous reconnaissants !**



« Les formations suivies en langue correspondent réellement à un besoin fort en interne pour nos travailleurs immigrés. »

« La formation ne faisait jusqu'à présent, pas vraiment partie de notre culture d'entreprise... Le FNE-Formation nous a permis à tous, salariés comme direction, de désacraliser les démarches administratives nécessaires à la mise en place d'une action et de réaliser que nous pouvions tous bénéficier de formations. »

Céline, salariée bénéficiaire du FNE

Je m'appelle Céline, j'ai 32 ans et j'ai une formation initiale dans le domaine du cinéma.

J'ai rejoint il y a 4 ans une **entreprise de production** d'une vingtaine de salariés qui réalise des films institutionnels pour les entreprises aussi bien en live action qu'en motion design.

La crise a impacté l'activité de l'entreprise et a conduit à une mise en activité partielle. C'est surtout la partie événementielle de l'activité qui a été impactée et nous a amené à **nous recentrer sur la partie film de l'activité**, notamment le motion design adapté à la production à distance.

Depuis 2 ans je suis **directrice artistique** ce qui m'amène à coordonner et m'occuper de la direction artistique des motion design. Mes activités m'amènent à manager des motion designer ce qui a fait émerger le **besoin de renforcer mes compétences techniques** dans le domaine à la fois pour parler la même « langue » que mes équipes, mais aussi pour pouvoir mieux estimer le temps de travail en fonction des contraintes techniques.

Mon envie de formation en motion design correspondait aux besoins de l'entreprise comme à ma trajectoire personnelle et ma Direction s'est montrée très réceptive à ma demande. Plusieurs autres salariés de l'entreprise ont également bénéficié du FNE-Formation 2020, ces formations ont vocation à concourir à la **polyvalence des équipes dans l'entreprise** (technique de montage, de l'image...).

À part donner mon accord, tout a été géré par les RH ! Un vrai bonheur !

J'ai eu la chance de bénéficier d'une formation en présentiel entre 2 confinements avec un petit groupe dans la superbe Ecole des Gobelins !

2 semaines de formation intensives et un rythme d'ailleurs peut être un peu trop dense 😊
Je suis ravie de cette formation que j'ai adoré et qui **m'a finalement donné envie d'être sur le volet technique !**



« Cette formation me sert au quotidien mais c'est aussi à plus long terme un moyen d'être indépendante si je le souhaite un jour. »

« Demain je pourrais remobiliser le FNE pour aller vers la 3D. »

« Ça m'a ouvert des portes : avant mes compétences me permettaient d'être employée, mais maintenant je peux vendre une création, du contenu à une entreprise. »

Caroline, salariée bénéficiaire du FNE

Je m'appelle Caroline et je travaille dans une petite **agence de marketing et de communication** qui réalise des supports (documents papier, PPT avec animation, vidéos...) pour aider nos clients à mieux communiquer en interne. **L'impact de la crise sur notre activité a été fort** avec une baisse de chiffre d'affaire de 50% et nous avons tous été en chômage partiel pendant une longue période.

Je suis **arrivée en tant qu'assistante de direction** il y a 4 ans dans l'entreprise, mais progressivement **les missions qui m'ont été confiées se sont élargies** à la fois en fonction des besoins de l'entreprise, mais aussi de mes appétences. Aujourd'hui j'interviens ainsi également sur le volet RH et comptable.

C'est la Direction qui a désigné les salariés qui feraient une formation cette année en fonction de la charge et j'ai eu la chance de faire partie des heureux élus !

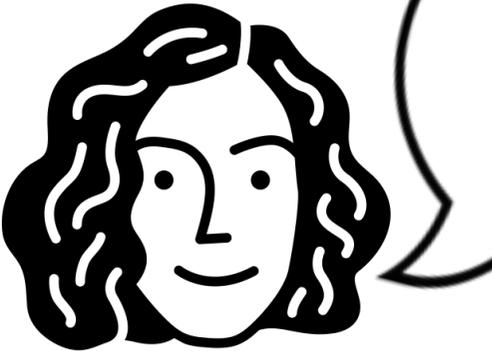
Ça faisait un moment que j'avais envie de suivre une **formation sur la comptabilité pour parfaire mes compétences**. La formation continue ce n'est pas quelque chose de récurrent, c'était d'ailleurs **quasiment la première formation pour chacun d'entre nous au sein de l'entreprise** ! D'habitude la formation c'est plutôt au cas par cas suite aux entretiens annuels et notre petit budget formation ne nous permet pas de former tout le monde. **Certains de mes collègues ont également été formés sur leur volet métier** grâce au FNE-Formation : perfectionnement aux logiciels que nous utilisons, marketing commercial adapté à la crise...

Ma formation s'est déroulée sur 3 jours en visio avec des participants d'autres entreprises. Ça a été une très bonne expérience. La formatrice a eu à cœur de **répondre aux attentes spécifiques de chacun malgré la complexité**.

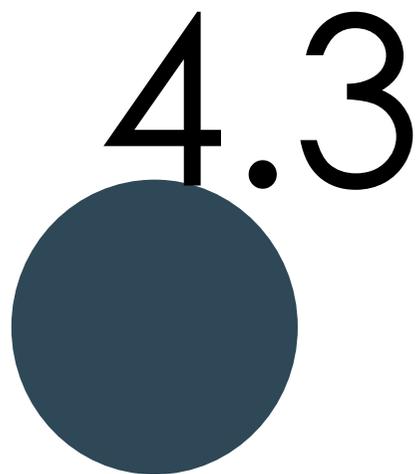
Pour moi **cette formation a été très bénéfique** dans la mesure où elle correspond à l'évolution de mon poste. Elle m'a permis de me remettre dans le bain et de solidifier mes bases en comptabilité. Il existe une 2^{ème} partie à cette formation, **j'aimerais bien pouvoir poursuivre mon apprentissage**. J'en ai échangé avec la Direction et ça sera peut être réalisable cette année ou l'année prochaine 😊

« Nous ne bénéficions pas régulièrement de formations, ça a vraiment été une occasion particulière que nous avons su apprécier. »

« Le FNE nous a permis de renforcer nos compétences sur les domaines où nous avions des lacunes et d'apprendre de nouvelles choses. »

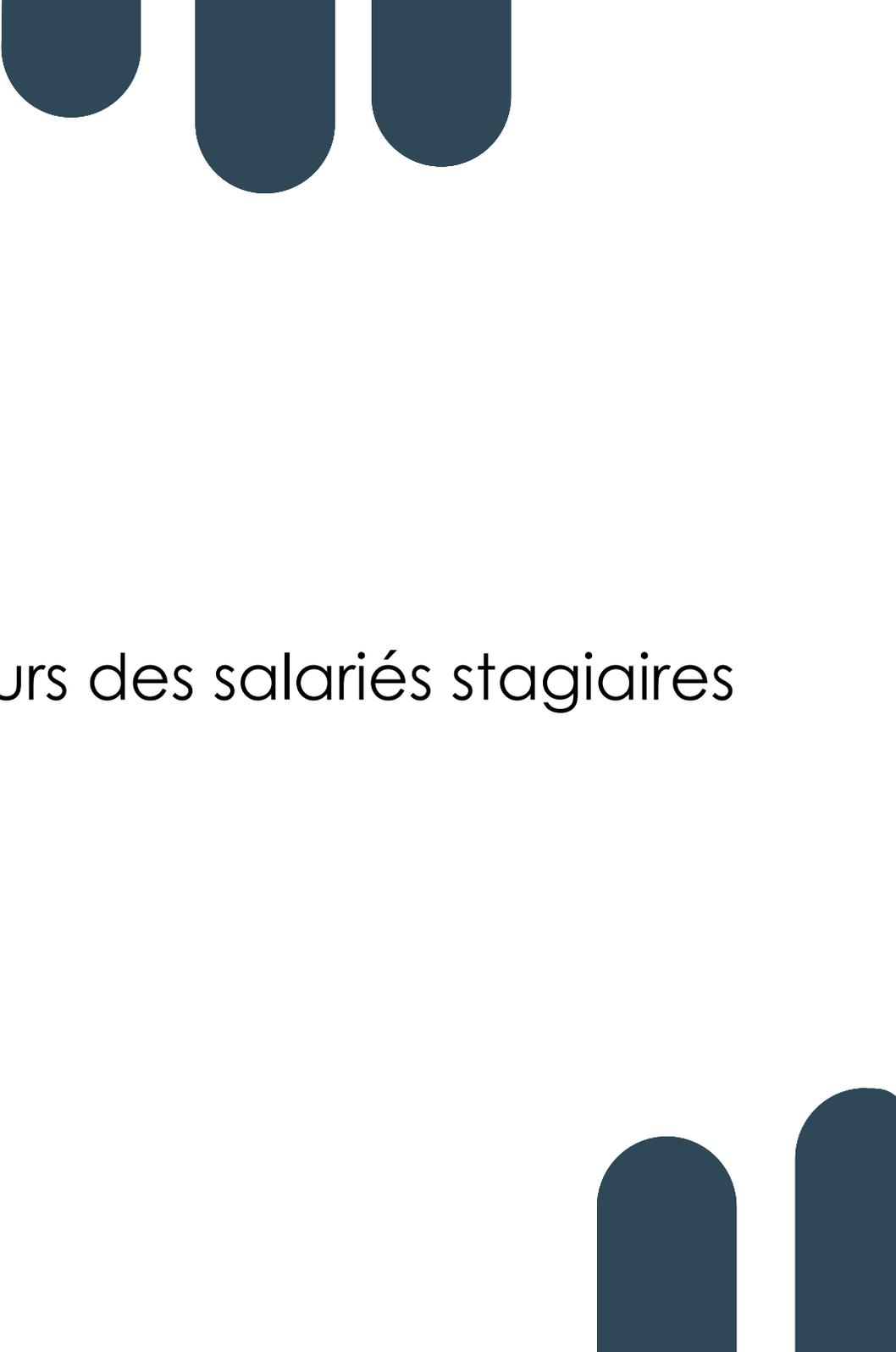


« Ça faisait un moment que j'avais envie de renforcer mes compétences en comptabilité au regard de l'évolution de mon poste. Le FNE 2020 m'a offert cette possibilité ! »



4.3

AKTO : retours des salariés stagiaires



Mona, salariée bénéficiaire du FNE



Je m'appelle Mona et je travaille pour une **succursale d'une compagnie aérienne** depuis maintenant 5 ans. Le siège de notre entreprise est en Espagne et nous avons trois établissements en Île-de-France. Nous sommes surtout spécialisés sur les vols vers l'Amérique latine.

L'impact de la crise sanitaire a été très fort sur notre activité du fait notamment de la suppression totale des vols à destination du continent sud-américain pendant plusieurs mois. Nous avons d'ailleurs dû fermer définitivement l'un de nos trois établissements franciliens... Un coup dur pour nous tous...

Dans ce contexte d'incertitude, notre entreprise s'est donc montrée **très à l'écoute de nos besoins en formation**, même lorsque ces derniers n'étaient pas directement liés à nos missions. Notre budget annuel de formation étant plutôt bas (environ 8 000 euros par an), le FNE-Formation nous a permis de proposer un large panel d'actions aux salariés. Une aubaine pour nous !

Dans le cadre de mes missions, je travaille majoritairement en français et en espagnol. Pourtant, je reçois régulièrement des mails en anglais et avais jusqu'à présent une certaine appréhension à répondre. J'ai donc choisi de suivre une **formation en anglais** pour me sentir plus à l'aise dans cette langue.

La formation s'est déroulée à distance, **j'étais seule avec le formateur et nous avions prédéfini un planning, en fonction de nos disponibilités respectives**. Le rythme était un peu intense : 30h de formation réparties en deux fois 2h par semaine ! Mais j'ai pu dépasser l'appréhension que j'avais jusqu'à présent en anglais et j'en suis ravie !

J'ai même décidé de continuer, à l'aide de mon CPF.

Très sincèrement, je dis merci ! Ce dispositif a été une vraie opportunité pour nous.

« Le FNE nous a permis de suivre des formations de qualité et plus individualisées. Il y a eu beaucoup de demandes. »

« Grâce à cette formation en anglais, je comprends désormais 80% de ce que je lis et entends alors que j'avais jusqu'à présent un blocage avec cette langue ! »

« L'organisme de formation a même pris le temps de me contacter en amont pour vérifier ma connexion, ils ont été supers. »

Émilie, salariée bénéficiaire du FNE

Je suis Émilie et je travaille en tant **qu'assistante responsable formation et communication interne** au sein d'un hôtel prisé de Paris depuis plus de 2 ans.

Depuis l'annonce du premier confinement en mars 2020, nous avons subi deux grosses périodes de fermeture, entre mars et septembre, puis entre octobre et mai. Nos 300 collaborateurs se sont retrouvés du jour au lendemain, sans aucune activité...

Au niveau de la RH, nous avons vite identifié le dispositif FNE-Formation comme pouvant permettre de garder le lien avec les équipes, développer leurs compétences et garantir leur maintien dans l'emploi. Nous nous sommes alors mobilisés pour sélectionner des programmes et des organismes de formation à proposer à nos collaborateurs.

Au total, c'est **plus de 200 d'entre nous qui en avons bénéficié**, à raison de 2 formations par personne en moyenne !

Pour ma part, j'ai suivi **deux formations en distanciel**, de 2 jours chacune. Très friande de formation, j'ai tout d'abord choisi le **programme « créer une empreinte émotionnelle durable »** pour renforcer mes compétences clientèles notamment. Dans l'hôtellerie, ce sont des acquis considérables, que je vais pouvoir appliquer au quotidien !

J'ai ensuite suivi une formation sur la **gestion du changement**, qui s'inscrit parfaitement dans le contexte actuel. Je vais en effet, pouvoir accompagner les salariés à réintégrer leur lieu de travail ainsi que les managers à remotiver leurs équipes. **La mise en pratique des compétences acquises lors de ces deux formations se concrétise dès maintenant.**

« La formation en gestion du changement ne pourra que m'aider à mieux accueillir les équipes, à leur retour. »

« Les retours positifs sur les formations dispensées sont très nombreux. Sur tout ce qui est management et développement des compétences métiers, le dispositif a été une véritable aubaine ! »

« Les thématiques proposées ont été larges : cuisine, étiquette et protocole, oenologie, management, service clients, langues... Une vraie opportunité dans la mesure où nous ne sommes plus financés par notre OPCO sur nos formations. »

Laure, salariée bénéficiaire du FNE

Je m'appelle Laure et je travaille au sein d'un hôtel 3 étoiles de Paris depuis plus de 13 ans, en tant que **directrice générale**.

Lors du premier confinement, l'hôtel a fermé du jour au lendemain ! Tous les salariés se sont retrouvés sans plus aucune activité... Heureusement, il règne une bonne ambiance dans l'équipe et nous nous appelions tous les deux jours pour maintenir le lien.

Il a rapidement été clair pour nous que nous profiterions de ce temps disponible pour organiser des formations. Nous avons l'habitude d'en suivre régulièrement via les actions de branche et j'ai moi-même une **appétence forte pour la formation**. Nous n'avons aucun mal à en voir les bénéfices et faisons généralement chacun, 2 semaines de formation minimum par an.

Quand j'ai entendu parler du dispositif FNE-Formation, j'ai tout de suite contacté ma conseillère OPCO pour en savoir plus.

J'ai ensuite mobilisé le dispositif à 4 ou 5 reprises pour les mêmes salariés et en ai également bénéficié ! Nous avons majoritairement suivi des formations en langue.

Anglais, italien, arabe, hébreu, langue des signes... l'objectif a d'abord été pour nous, de suivre des formations intra-entreprises pour qu'elles correspondent au plus près à nos besoins et à nos activités et nous permettent également de nous retrouver entre nous.

Moi-même, j'ai donc suivi une formation en arabe, en italien et en langue des signes. Le tout à distance, pour une moyenne de 20 à 35h par formation. J'ai adoré !

Malgré les démarches administratives un peu fastidieuses pour mobiliser ce dispositif, le FNE-Formation a permis, j'en suis sûre, de **rassurer l'équipe et de favoriser son retour à l'emploi au terme des confinements**.

Quelques hôteliers et restaurateurs autour de moi ont du mal à remettre la main sur leurs salariés aujourd'hui... Ça n'a pas été notre cas et les formations dispensées au titre du FNE-Formation y sont certainement pour quelque chose !

« La formation est dans l'ADN de l'hôtel. Nous sommes convaincus que nous n'arrêtons jamais d'apprendre. Le FNE-Formation a donc été une évidence pour nous. »

« L'accompagnement de notre OPCO dans les démarches a été essentiel. Il nous a permis de surmonter facilement les difficultés que nous pouvions rencontrer. »

« Les organismes de formation auxquels nous avons fait appel se sont adaptés à nos besoins. Ils ont tous été très performants. »

Sabine, salariée bénéficiaire du FNE



Je m'appelle Sabine et je travaille dans une PME spécialisée dans la réhabilitation des sites pollués. C'est une entreprise française mais nous sommes **une filiale d'un grand groupe québécois**.

Au sein de l'entreprise, j'ai une double casquette : **assistante de gestion et chargée de communication**. Si j'ai eu l'occasion ces dernières années de me former sur les outils graphiques en lien avec mon activité de communication, **j'appelais de mes vœux depuis plusieurs années maintenant une formation en anglais** lors de mes entretiens annuels.

En effet, évoluant dans un groupe à l'international, **je suis amenée à m'exprimer régulièrement en anglais, notamment à l'écrit** et je ressentais le besoin de monter en compétences pour **me sentir plus à l'aise dans mon quotidien**.

Au sein de l'entreprise, il est vrai que **les formations sont généralement plutôt ciblées sur les métiers techniques** et moins de fait, sur les fonctions supports. **Sans le FNE, cela aurait sûrement été plus compliqué pour moi** de bénéficier d'une telle formation.

Les conditions de ma formation ? **Du sur mesure, 2h par jour pendant 1 mois en tête à tête avec une formatrice à distance** qui a su s'adapter à mes besoins et à notre activité.
Une vraie chance !

Seul bémol, la formation était particulièrement intensive. Pas toujours évident d'assimiler aussi vite mais la baisse d'activité de la période estivale m'a permis de jongler aisément au quotidien entre ma charge de travail et ma formation.

J'ai d'ailleurs formulé une nouvelle demande cette année pour poursuivre ma remise à niveau avec cette même formatrice sur le mois d'août. En espérant cette fois-ci que le rythme soit moins effréné 😊

« C'est un excellent dispositif car c'est la première fois que je peux faire une formation comme ça. Belle initiative ! »

« La formatrice s'est adaptée à mon planning, j'étais seule, c'était parfait pour monter en compétences. »

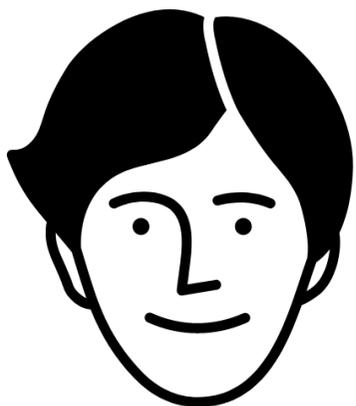
« J'ai fait une bonne remise à niveau, maintenant il faut continuer à mettre en pratique au quotidien ! »



4.4

Atlas : retours des salariés stagiaires

Mathieu, salarié bénéficiaire du FNE



Je m'appelle Mathieu et je suis co-fondateur d'une entreprise **d'édition de logiciels à destination des restaurateurs**. L'application que nous avons développée offre à nos clients, une solution de gestion de la sécurité alimentaire de leur établissement. Nous étions en pleine croissance et avons même renforcé nos équipes quand la crise sanitaire a frappé... Nous avons donc eu recours au chômage partiel dès le premier confinement.

En veille permanente sur les dispositifs existants, **nous avons vite identifié le FNE-Formation comme une opportunité d'adapter nos techniques commerciales**. Nous avons ainsi formé, au titre de ce dispositif, nos deux commerciaux, aux techniques de la vente à distance afin qu'ils puissent être réactifs en ce contexte mouvant. Ça leur a été très utile, que ce soit sur le discours à tenir, les nouveaux process à établir etc. En parallèle, nous avons fait évoluer nos produits : nous avons proposé des contenus gratuits, sous format papier, pour nous faire connaître et répondre aux besoins de nos clients. Au sortir du premier confinement, l'activité a vite repris grâce à la demande que nous avons su susciter via nos contenus gratuits et le travail de nos commerciaux sur de la vente à distance. Nous avons même embauché un salarié en septembre pour absorber ce flux de prospects !

« La formation est un vrai outil de productivité. Nous allons d'ailleurs mettre en place un plan de formation en interne pour continuer à développer nos compétences. Après un apprentissage sur la vente, nous allons nous concentrer sur le service client ! »

Puis, un deuxième confinement... Nous avons donc saisi cette opportunité pour mobiliser à nouveau le dispositif FNE-Formation. Cette fois-ci, nous en avons pratiquement tous profité ! **Comment bien qualifier le besoin et quelles questions poser ? Comment être accrocheur à distance ? Comment présenter son offre ? Comment s'adapter à des interlocuteurs différents ?** ... Une multitude de modules d'en moyenne 30 à 48h en visioconférence et e-learning pour véritablement nous adapter à ce nouveau contexte.

Et pour moi ? Une **offre sur-mesure** proposée par l'organisme de formation pour revoir en une session de formation, l'ensemble des modules suivis par mes équipes ! Nous avons également suivi mon associé et moi, une formation en management.

Le FNE-Formation nous a permis de **nous adapter au contexte** et même plus... de revoir complètement notre modèle économique pour faire désormais, de la vente à distance !

« Nous avons le sentiment d'être tous plus armés. Nous refaisons même des sessions en interne pour échanger sur les modules de formation suivis et poursuivre l'amélioration de nos process. »

« L'organisme de formation s'est montré très disponible ! Nous avons beaucoup de créneaux ouverts pour organiser les visio. »

Contact

lmdl-conseils.fr

[Linkedin](#)

Anne-Soline COLAT-PARROS

tél. : 06 33 15 72 68

mail : ascalatparros@lmdl-conseils.fr

