



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**ACCORD-CADRE NATIONAL D'ENGAGEMENT DE
DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR la branche des Organismes de Formation**

Trans'Formation

Innovier pour mieux former au cœur des territoires

Entre

L'État représenté par :

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Bruno LUCAS

Et

- **POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS :**

La Fédération Les Acteurs de la Compétence ;

Représentée par Christopher Sullivan

Le Syndicat national des organismes de formation – Synofdes ;

Représenté par David Cluzeau

Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – SYCFI ;

Représenté par Martine Guérin

- **POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS :**

La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – FEP-CFDT

Représentée par Valérie Ginet

VG

WP

C.J

HD

DS

SD

CS

MG

IG

CB. FH

**Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés –
SNPEFP CGT**

Représenté par William Pérennes

Le syndicat Formation & Développement – F&D CFE-CGC

Représenté par Patrick Bonnet

Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – SNEPL-CFTC

Représenté par Hélène Desclée

**Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de
l'hébergement, du sport et du Tourisme – SNEPAT-FO**

Représenté par Dalila Sidhoum

**La Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes –
UNSA-FESSAD**

Représentée par Saïd Darwane

Et

**L'Opérateur de Compétences mandaté par la branche des Organismes de formation -
AKTO**

Représenté par son Président Monsieur Laurent Barthélémy et son Vice-président
Monsieur Jean Hédou

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,
Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.58981 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2023 ;
Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.59106 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2023 ;
Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,
Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
Vu l'instruction N° DGEFP/MADEC/2022/43 du 28 janvier 2022 relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC),
Vu l'instruction N° DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME),
Vu l'avis asynchrone de la CPNEF de la branche des Organismes de formation en date du 13 au 20 avril 2023

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

La branche des organismes de formation compte **9 680 entreprises pour 78 000 salariés**. Elle est composée majoritairement de **TPE – 82%** et constitue un ensemble relativement hétérogène, en taille et en termes d'activités. Celles-ci peuvent ainsi varier selon le positionnement sur l'un ou plusieurs des marchés de la formation : entreprises, alternance, OPCO ou encore en relation directe avec les individus à travers le CPF par exemple. Ce positionnement sur le marché de la formation est fortement corrélé au statut des organismes de formation : les indépendants et les organismes privés à but lucratif perçoivent essentiellement des fonds privés et mutualisés, tandis que les organismes privés à but non lucratif et surtout les organismes publics et parapublics perçoivent une part plus importante de fonds publics (respectivement 39 % et 52 % contre 32 % pour l'ensemble des organismes).

La branche des organismes de formation est majoritairement féminine malgré un léger recul de la part des femmes dans les effectifs entre 2016 et 2020 passée de 62,5 à 61,0 %. Le principal phénomène remarquable concernant les salariés de la branche est

l'augmentation continue de la part des seniors (passée de 32,9 % à 35 % en 2020). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6 %).

Le dernier bilan social et économique de la branche fait le constat que la répartition des salariés par métier est globalement stable dans le temps : la filière « Formation/Accompagnement/Ingénierie » est majoritaire (57.8 % des effectifs), les formateurs représentant environ 45 % des salariés de la branche. Toutefois, les parts des filières « Développement » et « Supports » ont très légèrement augmenté (respectivement, 16,3 % et 23,9 %).

La part des cadres, en augmentation dans la branche est passée en 2017 au-dessus de la moyenne nationale : 20,1 % contre 19,4 %.

Le taux d'emplois en CDI décline, à près de 66.5 %, ce taux étant supérieur pour les femmes (73 % contre 69 % pour les hommes). Le taux de CDD reste élevé (27 %) par rapport à la moyenne nationale.

Enfin, 61 % des salariés sont employés à temps complet.

La branche a été particulièrement impactée ces dernières années, tant par des évolutions réglementaires – loi « Avenir Professionnel » de 2018, que technologiques – numérisation – ou encore concurrentielles, avec notamment de nouveaux entrants sur certains marchés de la formation ou encore la libéralisation de l'apprentissage.

Plusieurs études récentes¹ précisent les principaux facteurs ayant impacté les organismes de formation, en montrant leurs interactions :

- **Les évolutions réglementaires** - notamment l'élargissement de la définition de l'action de formation professionnelle et la reconnaissance de la formation en situation de travail (FEST) et de la formation à distance - induisent de profonds changements sur l'écosystème de la formation et appellent de nouvelles obligations mais aussi de nouvelles opportunités pour les acteurs ;
- **Le renforcement de la régulation des prestations de formation**, à travers de nouvelles exigences en termes de qualité (Qualiopi) et de certification ;
- **Les innovations techniques favorisent de nouvelles méthodes pédagogiques et modifient la conception, l'ingénierie et la relation aux clients**, enrichissent l'individualisation des parcours de formation, modifient la relation aux clients et apprenants ainsi que les activités des fonctions supports.

¹ Plusieurs études récentes permettent de disposer d'éclairages importants concernant les mutations et leurs impacts :

- le panorama social et économique de la branche des organismes de formation – 2020 ;
- l'étude prospective 2020-2021 menée dans le cadre d'un contrat d'étude prospective piloté par la préfecture des Hauts-de-France, associant AKTO, la FFP et le SYNOFDES ;
- l'enquête commanditée par le ministère du travail et régions de France sur « Le maintien à distance de l'activité de formation – enquête OF – Covid » – juin 2020.

Ces changements entraînent des conséquences économiques et sociologiques profondes. Elles nécessitent de reconsidérer tout à la fois l'offre et la demande de formation :

- Évolution de la demande de formation et du rapport formateur/apprenant, en lien avec l'évolution des modalités d'apprentissage ;
- Besoin croissant de répondre rapidement et massivement, à des besoins de compétences en évolution permanente ;
- Développement d'une concurrence de plus en plus forte, protéiforme et multisectorielle.

Ainsi, **l'ensemble des métiers est impacté par ces mutations.**

L'étude prospective réalisée sur les Hauts de France a permis d'identifier les impacts des différentes mutations sur les métiers du secteur, par grands domaines d'activité, selon leur degré d'échéance et le niveau d'impact.

Les défis qui se posent aux organismes de formation sont importants. Ces derniers doivent reconsidérer leur stratégie de positionnement, **accompagner la conduite du changement et la professionnalisation des équipes, renforcer leurs démarches RSE et s'emparer des enjeux de transition écologique.**

Ceci doit se faire dans un contexte tendu, qui freine les évolutions attendues :

- Développement massif des opportunités et dispositifs de formation sans visibilité à moyen terme ;
- Tensions fortes sur le recrutement et la fidélisation des salariés ;
- Départs en retraite, notamment des dirigeants.

Dans le même temps, la branche des organismes de formation a pour spécificité de **participer au développement des autres secteurs**, d'autant plus dans ce contexte général d'évolution forte des besoins en emplois et compétences.

L'économie tout entière dépend de sa capacité à s'emparer sereinement et structurellement de ces défis.

La crise sanitaire a démontré la **capacité des organismes de formation, notamment leur réactivité et leur adaptation à de nouvelles modalités d'apprentissage : distanciel, constitution de collectifs.** Elle a permis de démystifier en partie la multimodalité et accéléré la prise de conscience des équipes face aux mutations en cours.

Pour autant, les organismes de formation sont hétérogènes. **Les niveaux de maturité sur les différents impacts diffèrent et l'insuffisante diversification de leurs financements les fragilisent.**

La branche des organismes de formation a ainsi considéré que les réponses à ces défis s'inscrivent dans les moyen et long termes. Les réponses envisagées doivent donc tout à la

fois être de nature structurante, et être adaptées à tous les organismes de formation, quels que soient leur taille, leur activité et leur niveau de maturité sur les différents sujets.

Il est ainsi décidé d'agir **simultanément sur la transformation des organisations**, sur les **métiers**, leurs **évolutions** et leur **attractivité**, sur la **montée en compétence** des équipes et enfin, sur les **dynamiques territoriales** :

- En accompagnant les organismes de formation dans la **prise en compte des évolutions du secteur, de ses mutations sociales et des impacts de la transition écologique et de la nécessaire sobriété énergétique dans le contexte actuel** ;
- En construisant les **appuis adaptés pour leur positionnement stratégique et leur processus d'adaptation aux changements** ;
- En favorisant le **développement des compétences émergentes et l'évolution des activités professionnelles** : ingénierie pédagogique appliquée aux formats hybrides et distanciels, animation en distanciel, gestion d'équipe et des risques psychosociaux, ainsi que les compétences de gestion et managériales ;
- En observant précisément les **mobilités des salariés dans le secteur, les relations sociales au sein des organismes de formation et les pratiques RSE des entreprises pour attirer et fidéliser les salariés et renforcer l'attractivité du secteur**.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Les principaux bénéficiaires sont les TPE-PME et les salariés qu'elles emploient.

III. OBJECTIFS ET AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Le présent accord-cadre vise à répondre aux enjeux de la branche tels que définis ici :

- 1- **Accompagner la transformation RSE des entreprises** afin d'améliorer les conditions de travail des salariés dans leur environnement en disposant d'une vision éclairée quant aux enjeux environnementaux et sociaux de l'entreprise, en intégrant les impacts du numérique, en abordant ces transformations par le prisme de la RSE et des 7 piliers qui la composent.

- 2- **Sécuriser les évolutions professionnelles** au sein et en dehors de la branche, Faciliter et renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines.
- 3- **Renforcer l'attractivité des métiers de la branche.**
- 4- **Impulser des dynamiques territoriales** afin de dynamiser et promouvoir le secteur sur les territoires régionaux.

Pour répondre à ces enjeux, l'EDEC comprendra 4 axes :

AXE 1 : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION RSE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA CCN OF

- **Objectifs de l'axe :**

Le sujet de la responsabilité sociale des entreprises recueille une audience qui s'étend progressivement à toutes les sphères d'activité. **La RSE est perçue comme une occasion de repenser le modèle de l'entreprise du XXIe siècle** et de susciter de nouvelles dynamiques de croissance durable et inclusive.

Les organismes de formation peuvent s'engager volontairement dans une démarche de RSE, en s'appuyant éventuellement sur les différents outils à leur disposition tels que les norme Iso 26000 ou les normes GRI. La commande publique peut également être le levier pour l'entrée dans une démarche de RSE : les collectivités, mais aussi l'État, ses services déconcentrés, et ses partenaires peuvent inclure des clauses sociales dans leur commande de formation, ou inclure des critères de développement durable dans leurs marchés.

Les organismes de formation ont également **un rôle à jouer pour engager un changement de paradigme au sein des entreprises** : d'abord en s'engageant dans une démarche de RSE au sein de leur propre structure, mais également en se positionnant dans un rôle d'appui et de conseil auprès de leurs clients ou de leurs stagiaires, afin que ceux-ci s'engagent dans une démarche de développement durable donnant toute sa place à la formation.

La RSE par sa dimension sociale permet d'aborder des sujets tels que **l'emploi, l'organisation du travail, les relations sociales, la santé et la sécurité, l'égalité et les préoccupations environnementales.** Elle permet de mobiliser de véritables leviers

stratégiques pour les entreprises pour attirer et fidéliser les salariés et les clients. Ainsi conjuguée aux enjeux de QVT, elle peut représenter un réel avantage concurrentiel.

Cet axe et ses attendus doivent permettre de renforcer le positionnement stratégique des entreprises, faciliter et renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines en appréhendant les questions de conditions de travail des salariés dans leur environnement de travail, d'égalité femmes-hommes et de maintien dans l'emploi des séniors.

▪ **Attendus :**

- Diagnostic de maturité de la branche sur les enjeux RSE, les questions de développement durable, de qualité de vie au travail, d'emploi des séniors, de transition écologique, d'égalité femme-homme ;
- Feuille de route ;
- Panorama des critères d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail dans la branche (télétravail, rémunération, diversité des activités, modification de l'organisation du travail, par exemple en horaires décalés) ;
- Outils opérationnels au service du développement d'une démarche RSE contribuant à l'amélioration des conditions de travail ;
- Outil d'auto-positionnement permettant une lecture rapide et panoramique sur les actions à conduire pour adapter les compétences.

AXE 2 : SÉCURISER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES VERS ET AU SEIN DE LA BRANCHE

▪ **Objectifs de l'axe :**

La question des mobilités professionnelles est intimement liée à celle de la fidélisation des salariés.

Elle révèle aujourd'hui non plus la nécessaire recherche de polyvalence et/ou de flexibilité mais plutôt la nécessité d'appréhender la question de l'adaptation permanente des compétences aux évolutions des emplois et à celle de la fidélisation des collaborateurs. S'attacher à connaître ses métiers, définir des passerelles, des modalités de mobilités, être au clair avec les trajectoires professionnelles sont autant d'éléments qui doivent éclairer les chefs d'entreprises et les services ressources humaines pour :

- Lutter contre l'obsolescence des compétences, prendre en compte la pyramide des âges ;
- Favoriser l'épanouissement au travail par une adéquation compétences-poste ;

- Fidéliser les salariés qui se trouveront à la juste place au juste moment ;
- Donner de la visibilité aux métiers de la branche pour attirer des talents.

Cet axe est constitué de trois sous actions :

- Cartographier les métiers, compétences et mobilités professionnelles ;
- Étudier les trajectoires professionnelles des métiers de la branche ;
- Accompagner le développement des compétences.

2-1- Cartographier les métiers, compétences et mobilités professionnelles

Le principal phénomène remarquable concernant les salariés de la branche est **l'augmentation continue de la part des seniors** (passée de 32,9 % à 33,8 %). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6 %). Cette part des seniors questionne sur le profil des salariés : **quel est le profil type et comment évolue-t-il dans sa filière ?** Les carrières sont-elles linéaires, change-t-on de métier en cours de carrière, la branche est-elle agile ?

Cartographier les métiers, les compétences et les mobilités professionnelles doit permettre à la branche et à ses entreprises de se doter de **référentiels actualisés et évolutifs** accessibles à des publics différents (salariés, RH, prescripteurs, demandeurs emploi). Ces derniers éclaireront les possibilités de **mobilité intra sectorielle**, agiront en faveur d'une **fidélisation des salariés** et permettront par ailleurs de donner de la **visibilité aux emplois dans une démarche de prospective** des métiers et des qualifications.

▪ Attendus :

- Note de contexte conjoncturel et étude prospective emploi compétence horizon 2030 ;
- Outils implémentables dans Espace Métiers Compétences, dynamiques et accessibles à différents publics :
 - o Fiches métiers actualisées (référentiel de branche) ;
 - o Cartographie dynamique de l'offre de formation ;
 - o Scénarii de passerelles des mobilités et aires de mobilités
- Modèle de description des passerelles et aires de mobilités et construction d'un outil digital.

2-2- Étudier les trajectoires professionnelles des métiers de la branche

La filière « formation, accompagnement, ingénierie » est majoritaire dans la branche des organismes de formation avec 55,3 % des emplois, suivie par la filière supports (34,4 %) et enfin par la filière développement avec 10,4 % des emplois (source : panorama de branche 2020).

En 2019 ce même panorama de branche indiquait que **8,2% des salariés ont bénéficié d'un changement d'emploi**. Ces évolutions ont bénéficié à des femmes et des hommes à quasi-égalité et interviennent plus fréquemment pour **les salariés ayant de 5 à 9 ans d'ancienneté**. Elles ont été plus importantes dans la filière support.

Pour **favoriser ces changements d'emploi**, il **conviendra de disposer d'éléments concernant les trajectoires professionnelles** : mieux connaître les parcours des salariés de la branche doit permettre à la fois de **favoriser et d'impulser de la mobilité professionnelle** mais également de **favoriser le développement des compétences des salariés** touchés par le risque d'obsolescence de ces dernières. **Adapter les compétences, favoriser l'évolution professionnelle** et/ou la promotion sociale, tels sont les enjeux dont la prise en compte concourra par ailleurs à la **fidélisation des salariés** et à **l'attractivité des métiers**.

▪ Attendus :

- Études des trajectoires professionnelles des métiers de la branche ;
- Infographie du métier formateur ;
- Mise à jour des fiches métiers ;
- Préconisations et feuille route développement des compétences.

2-3- Accompagner le développement des compétences

La formation des salariés du secteur est essentielle pour que les OF continuent de développer leur activité et restent à la **pointe des évolutions et des attentes du marché du travail**.

Pourtant, de nombreux **organismes de formation ne parviennent pas à atteindre leurs objectifs de formation de leurs salariés**, en raison de contraintes de planning, du poids de certaines démarches administratives ou de **l'inadéquation de l'offre de formations** et certifications proposées, **l'offre doit donc continuer à être étoffée**.

La crise sanitaire a largement accéléré la transition numérique déjà en cours précédemment, faisant aujourd'hui de l'animation distancielle et l'ingénierie pédagogique multimodale le nerf de la guerre.

Pour autant, les conclusions de l'étude Diag'Active, menée par KYU et rendues en 2021, relèvent d'autres domaines de formation identifiés comme prioritaires : maîtrise technique des outils numériques (collaboratifs et pédagogiques), compétences commerciales (diversification de la clientèle, développement du segment B2C...), juridiques (appels d'offres, inscription au RS et RNCP...), techniques (selon les spécialisations des formateurs), managériales.

Les organismes de formation, de par la typologie des salariés (l'ancienneté moyenne est de 6 ans et 23% des salariés ont au moins 10 ans d'ancienneté « panorama 2019 »), se trouvent confrontés à un double besoin : **maintenir les compétences en adéquation avec les évolutions rapides du secteur**, et **ajuster les compétences managériales** (gestion des relations interpersonnelles, animation et cohésion d'équipe, management intergénérationnel) **pour accompagner les salarié(e)s aux évolutions en cours et à venir.**

L'un des enjeux sera de **hiérarchiser les priorités à apporter aux choix en matière de catalogue et/ou de certification** : quelles certifications de branche actualiser ? quelles formations valoriser et/ou construire ? In fine identifier autant de sujets qui visent à mettre en œuvre des actions en faveur du développement des compétences des salarié(e)s de la branche.

▪ **Attendus :**

- Étude d'opportunité intégrant la mesure des enjeux d'égalité professionnelle et de maintien dans l'emploi des seniors ;
- Ingénierie de parcours et/ou de certification, multimodal ;
- Cahier des charges pour des actions d'accompagnement et/ou de formation, à préciser au regard de l'étude d'opportunité et des précédents travaux :
 - o Management intergénérationnel ;
 - o Management de la diversité ;
 - o Reprise d'entreprise.

AXE 3 : ACCOMPAGNER L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR

▪ **Objectifs de l'axe :**

Face aux enjeux de mutation ayant cours dans le secteur, les entreprises sont confrontées à la nécessité d'opérer certaines réorientations stratégiques, qu'elles soient d'ordre commercial, organisationnel ou pédagogique.

Impactés par la transition numérique, susceptible d'affecter autant l'environnement concurrentiel que les formats pédagogiques et les besoins clients, **de nombreux organismes de formation cherchent à innover et à diversifier leur offre, ce qui a un impact sur les compétences et les profils à sourcer.** Comme toutes les entreprises, les organismes de formation ont à faire face à des difficultés de recrutement.

Les **grandes transformations qui sont à l'œuvre dans le secteur de la formation sont l'occasion pour le secteur de se questionner sur l'avenir et l'attractivité de ce secteur et de ses métiers.** Une réflexion peut être engagée pour comprendre comment rendre le secteur plus attractif auprès des candidats potentiels et des salariés.

La branche souhaite donc se **doter d'outils qui permettront de promouvoir activement ses métiers** et qui contribueront in fine à **attirer des talents.**

Cet axe devra valoriser la prise en compte des enjeux numérique écologiques et environnementaux dans les organisations de travail afin de contribuer à l'attractivité de ces métiers.

▪ **Attendus :**

- Ciblage de l'outillage à développer en fonction des objectifs et résultats attendus ;
- Identification des leviers de promotion selon la cible « public » attendue ;
- Conception de supports adaptés, accessibles et attractifs ;
- Implémentation de l'outillage sur la plateforme emploi compétences et diffusion.

AXE 4 : DEVELOPPER LES EXPERIMENTATIONS TERRITORIALES

▪ **Objectifs de l'axe :**

L'axe expérimentations territoriales se veut une réponse aux enjeux de **mutualisation des actions et des bonnes pratiques** pour aller au-delà des actions relevant des obligations légales des entreprises.

L'EDEC produira à travers ses axes des indicateurs, des éléments de prospective, des outils et sujets à partager. Ces derniers, **portés par l'ensemble des acteurs d'un territoire, contribueront au dynamisme et l'image du secteur dans les régions.**

Le **travail entre pairs, le partage de bonnes pratiques et leur diffusion** favoriseront l'appropriation et la mise en œuvre d'actions dans un mode collaboratif pour **accompagner les transformations à venir.**

Les entreprises et les acteurs pourront à travers des actions territorialisées faire face aux mutations en cours et préparer celles à venir en étant connectés aux réalités locales.

La concertation et la mobilisation de tous les acteurs seront un facteur clé de la réussite de ces expérimentations autant que la mutualisation des méthodologies, des projets, des actions et des outils développés.

Les projets territoriaux seront soumis à validation et devront :

- Répondre aux objectifs de l'EDEC ;
- Être issus d'une concertation et d'une mobilisation à la fois des acteurs du territoire mais également embarquer plusieurs entreprises et concerner des sujets à enjeu ;
- Favoriser le retour d'expérience et la mutualisation ;
- Prévoir le partage et le transfert des ingénieries développées.

Les expérimentations territoriales seront articulées par deux instances :

Comité de pilotage national

- Valide, accompagne les projets et s'assure de la faisabilité, de la cohérence et de la transférabilité des projets ;
- Est garant de la bonne exécution des projets. Il peut également impulser des dynamiques et des déclinaisons des outils précédemment développés dans les précédents axes de l'EDEC ;
- Assure le pilotage, le suivi technique, les ressources allouées et l'animation des comités régionaux.

Comités régionaux

- Soumettent les projets au Copil et assurent le suivi du déroulé de l'expérimentation sur le territoire ;
- Sont constitués d'acteurs locaux (à définir et mobiliser selon le projet) ;
- S'assurent de disposer de moyens humains, d'entreprises partenaires et de ressources, et établissent une projection budgétaire.

▪ **Attendus :**

Les expérimentations territoriales pourront être de plusieurs natures et produiront des livrables qu'il conviendra de valider, standardiser et charter avant diffusion, partage et mise à disposition des entreprises :

- **L'organisation et animation d'ateliers de co-construction d'outils et ressources attractifs et innovants en lien avec les axes de l'EDEC** : parcours d'intégration des nouveaux entrants, bonnes pratiques en matière de QVT, actions de professionnalisation des acteurs (stratégie, management, digitalisation, marketing et commercial notamment), emploi à temps partagé, initiation et structuration d'une démarche Marque Employeur, sécurisation de l'activité via des parcours professionnels favorisant les passerelles et aires de mobilités entre métiers/emplois.
- **L'organisation et animation de réunions collectives d'entreprises à des fins d'appropriation** des actions locales menées en matière de prévention des risques professionnels, de recueil de leurs réactions ou difficultés, de témoignages d'acteurs concernés et de partage de bonnes pratiques.
- **La mise en œuvre d'actions répondant aux enjeux de la branche** : renforcement de l'attractivité et de l'orientation vers les métiers de la branche, anticipation des mutations, conception et déploiement de passerelles et aires de mobilité et professionnalisation des acteurs du territoire.
- **La mise en œuvre de forums métiers**, amélioration des conditions de travail

Le détail des actions figure dans les fiches actions en annexe du présent Accord-cadre.

L'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

IV. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'animer la mise en œuvre du présent accord-cadre. Les comités techniques lui rendent compte de l'avancement des travaux et des résultats obtenus.

Il est composé de représentants :

- De la DGEFP ;
- Des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires du présent accord-cadre ;

- De l'organisme relais AKTO.

Il pourra associer des acteurs institutionnels ou des experts en tant que de besoin.

Sa présidence est assurée par l'État, son animation par l'État avec la branche professionnelle, son secrétariat par l'organisme relais AKTO.

Ce comité de pilotage se réunira à minima deux fois dans l'année.

B. Comité(s) technique(s)

La démarche est animée par un ou des comités techniques. Ils ont pour mission d'assurer la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des actions relevant du présent accord-cadre. Ils ont également pour rôle de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Ils sont composés de représentants :

- De la DGEFP ;
- Des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires du présent accord-cadre ;
- De l'organisme relais.

Les comités techniques pourront s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées.

Leur animation est assurée par l'État avec les représentants des signataires, leur secrétariat par l'organisme relais.

Ils se réunissent en tant que de besoin.

V. ORGANISME RELAIS

L'OPCO AKTO est désigné par l'État et les autres signataires du présent accord-cadre comme organisme relais pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord-cadre et en assurer le suivi administratif et le portage financier.

L'organisme relais :

- Met en œuvre les décisions du comité de pilotage et des comités techniques et rend compte de l'avancement et des résultats des actions de l'EDEC à ces instances ;

- Gère au plan administratif et financier la mise en œuvre des actions définies dans l'accord-cadre. À ce titre, il est destinataire des fonds de l'État et rend compte de l'utilisation de ces fonds. Il garantit la traçabilité administrative et financière des actions mises en œuvre ;
- Organise les procédures de recours à des prestations externes et contractualise avec les prestataires retenus, vérifie la réalité ainsi que la qualité des prestations réalisées ;
- Produit les informations physiques et financières utiles au suivi et au pilotage des actions ;
- Informe l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de l'accord-cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur ;
- Coordonne l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

Pour ce faire, il met en place les moyens humains, administratifs et financiers correspondants.

VI. FINANCEMENT

Le montant global de l'EDEC Trans'Formation s'élève à **1 423 730 €**.

Sous réserve des crédits ouverts par les lois de finances, le montant de la participation du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion est fixé à **443 730 €** maximum.

La part de l'État ne pourra excéder 31% du montant total des dépenses nécessaires à la mise en œuvre des actions, y compris l'évaluation de l'EDEC, hors frais de gestion.

Un tableau de répartition prévisionnelle des dépenses, axe par axe et action par action, est annexé au présent accord-cadre. Cette répartition prévisionnelle des dépenses entre les différents axes et actions pourra être modifiée en cours d'exécution de l'accord, après validation par le comité de pilotage, sans modifier le montant global de l'accord.

Les modalités de financement des actions prévues dans le présent accord-cadre sont formalisées et précisées dans une convention financière conclue entre l'État et l'organisme relai AKTO.

La participation de l'État au financement des actions prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement européen des aides.

VII. DUREE

Le présent accord-cadre prend effet à compter de sa date de signature pour une durée de 3 ans.

VIII. EVALUATION

Le comité de pilotage procédera à une évaluation in itinere de la mise en œuvre de l'accord-cadre selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un prestataire extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord-cadre ainsi que l'impact des mesures mises en œuvre durant toute la durée de l'accord-cadre. Cette évaluation, au long cours, permet aux membres du Comité de pilotage d'avoir un retour rapide, dès le lancement du projet, quant aux actions correctives à mettre en place ou quant à des actions à prioriser. Ce type d'évaluation peut également mettre en lumière la nécessité de mener des actions complémentaires, non prévues initialement mais qui se révéleraient être indispensables pour la suite du projet.

IX. PROPRIETE ET COMMUNICATION DES TRAVAUX

L'ensemble des productions, outils et livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Ils sont destinés à être partagés et mutualisés entre branches et avec le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Ils peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication et d'actions de communication.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

Résiliation

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

Révision

Toute modification des termes du présent accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, après acceptation de la DGEFP puis du comité de pilotage.

XI. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le **04 SEP. 2023**

- L'ETAT

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Bruno LUCAS

- Les partenaires sociaux

- o Les organisations professionnelles d'employeurs :

Pour Les Acteurs de la Compétence, Christopher SULLIVAN



Pour le SYNOFDES, David CLUZEAU

Pour le SYCFI, Martine GUÉRIN



Martine Guérin (23.09.23 14:26 GMT+2)


o Les organisations syndicales de salariés :

Pour la FEP-CFDT, Valérie GINET



Valérie Ginet (14 mai 2023 18:16 GMT+2)

Pour le SNPEFP CGT, William PÉRENNES



William PÉRENNES (123 mai 2023 12:14 GMT+2)

Pour la F&D CFE-CGC, Patrick BONNET



Patrick BONNET (14 mai 2023 16:33 GMT+2)

Pour le SNEPL-CFTC, Hélène DESCLÉE



Hélène Desclée (14 mai 2023 22:11 GMT+2)

Pour le SNEPAT-FO, Dalila SIDHOUM



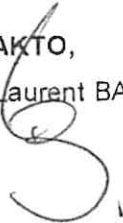
Dalila Sidhoum (17 mai 2023 18:18 GMT+2)

Pour l'UNSA – FESSAD, Saïd DARWANE



Saïd Darwane (14 mai 2023 18:55 GMT+2)

- L'OPCO AKTO,
Le Président, Laurent BARTHELEMY



Le Vice-Président, Jean HEDOU



ANNEXE 1 Tableau Prévisionnel des dépenses

	BRANCHE		ORGANISME RELAIS AKTO		ETAT		BUDGET PREVISIONNEL	
	En €	Part OR 1 en %	En €	Part OR 1 en %	En €	Part Etat en %	En €	%
AXE 1 : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION RSE DES ENTREPRISES DE LA CCN OF	0	0	91 000	70	39 000	30	130 000	100
Action 1 Diagnostiquer et accompagner la maturité RSE des entreprises	0	0	91 000	70	39 000	30	130 000	100
AXE 2 RENFORCER LES MOBILITES PROFESSIONNELLES AU SEIN DE LA BRANCHE	0	0	161 000	70	69 000	30	230 000	100
Action 2 : Cartographier les métiers, les compétences et les mobilités professionnelles	0	0	70 000	70	30 000	30	100 000	100
Action 3 : Etudier les trajectoires professionnelles des métiers de la branche	0	0	21 000	70	9 000	30	30 000	100
Action 4 : Accompagner le développement des compétences (3 thèmes)	0	0	70 000	70	30 000	30	100 000	100
AXE 3 : ACCOMPAGNER L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR	0	0	70 000	70	30 000	30	100 000	100
Action 5 : Développer des outils d'attractivité à destination des DE, des salariés ou Déployer des outils de promotion des métiers	0	0	70 000	70	30 000	30	100 000	100
AXE 4 : DEVELOPPER LES EXPERIMENTATIONS TERRITORIALES	630 000	70	0	0	270 000	30	900 000	100
TOTAL ACTIONS	630 000	46	322 000	24	408 000	30	1 360 000	100
Évaluation	0	0	28 000	70	12 000	30	40 000	100
SOUS-TOTAL	630 000	45	350 000	25	420 000	30	1 400 000	100
Pilotage et Frais annexes AKTO	0	0	0	0	23730	100	23730	100
TOTAL EDEC	630 000	44%	350 000	25%	443 730	31%	1 423 730	100
								Part des dépenses totales consacrée à l'animation = 5,65%
								Part des dépenses totales consacrée aux actions = 91.45 %

Axe 1 Accompagner la transformation RSE des entreprises relevant de la CCN OF

	Action 1 Diagnostiquer et accompagner la maturité RSE des entreprises
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>Le sujet de la responsabilité sociale des entreprises recueille une audience qui s'étend progressivement à toutes les sphères d'activité. La RSE est perçue comme une occasion de repenser le modèle de l'entreprise du XXI^e siècle et de susciter de nouvelles dynamiques de croissance durable et inclusive.</p> <p>Les organismes de formation peuvent s'engager volontairement dans une démarche de RSE, en s'appuyant éventuellement sur les différents outils à leur disposition tels que la norme Iso 26000 ou les normes GRI.</p> <p>La commande publique peut également être le levier pour l'entrée dans une démarche de RSE : les collectivités, mais aussi l'Etat, ses services déconcentrés, et ses partenaires peuvent inclure des clauses sociales dans leur commande de formation, ou inclure des critères de développement durable dans leurs marchés.</p> <p>Pour engager un changement de paradigme au sein des entreprises, les organismes de formation ont un rôle à jouer : d'abord en s'engageant dans une démarche de RSE au sein de leur propre structure, mais également en se positionnant dans un rôle d'appui et de conseil auprès de leurs clients ou de leurs stagiaires, afin que ceux-ci s'engagent dans une démarche de développement durable donnant toute sa place à la formation.</p> <p>La RSE par sa dimension sociale permet d'aborder des sujets tels que l'emploi, l'organisation du travail, les relations sociales, la santé et la sécurité, l'égalité et les préoccupations environnementales. Elle permet de mobiliser de véritables leviers stratégiques pour les entreprises pour attirer et fidéliser les salariés et les clients, ainsi, conjuguée aux enjeux de QVT elle peut représenter un réel avantage concurrentiel.</p>
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'analyse des transformations du secteur • Renforcer le positionnement stratégique des entreprises • Accompagner l'appropriation des enjeux RSE et QVT et leurs impacts sur l'attractivité du secteur • Développer un outil d'auto-positionnement dédié aux entreprises, notamment aux TPE-PME, afin de les aider à établir un diagnostic de maturité RSE • Faciliter et renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines, améliorer le management de la diversité • Outiller la construction d'une démarche RSE au sein de la branche
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national et les salariés des entreprises relevant de la CCNOF
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer la maturité de la branche sur les enjeux RSE, développement durable, qualité de vie au travail et transition écologique et élaborer une feuille de route stratégique, • Elaborer un panorama des critères d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail dans la branche (télétravail, rémunération, diversité des activités, modification de l'organisation du travail, par exemple en horaires décalés),

	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des outils opérationnels au service du développement d'une démarche RSE contribuant à l'amélioration des conditions de travail, • Elaborer l'outil d'auto-positionnement permettant une lecture rapide et panoramique sur les actions à conduire pour adapter les compétences.
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapport d'étude des démarches RSE initiées par les entreprises de la branche notamment en matière de qualité de vie au travail et de transition écologique (Panorama des critères d'attractivité) ✓ Guide et benchmark des bonnes pratiques, synthèse à visée communicante ✓ Feuille de route stratégique, plan action ✓ Spécifications et indicateurs requis pour un auto-positionnement permettant de structurer la création d'un autodiagnostic embarqué dans la plateforme digitalisée d'AKTO
Equipe – moyens dédiés	
Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation
Ressources mobilisables	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021), - Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - Synthèse de l'étude de compilation Pôle Observatoire et certifications AKTO (dernier trimestre 2022) - « <i>Feuille de route Branche des Organismes de Formation</i> » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries et Pôle Observatoire et Certifications
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP et AKTO
Calendrier	2023
Dépenses prévisionnelles	130 000€ AKTO
Indicateurs des résultats attendus	<p>Mise à disposition des guides sur la PFEC AKTO</p> <p>Nombre d'entreprises informées (webinaire, mailing)</p> <p>Nombre d'actions mises en œuvre issues de la feuille de route (expérimentations territoriales)</p> <p>Transformation des indicateurs en outil d'auto-positionnement et taux d'usage de cet outil par les entreprises</p>

Axe 2 sécuriser les évolutions professionnelles vers et au sein de la branche

	Action 2.1 Cartographier les métiers, compétences et mobilités professionnelles
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>Le principal phénomène remarquable concernant les salariés de la branche est l'augmentation continue de la part des seniors (passée de 32,9 % à 33,8 %). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6 %). Cette part des seniors questionne sur le profil des salariés : quel est le profil type et comment évolue-t-il dans sa filière ? Les carrières sont-elles linéaires, change-t-on de métier en cours de carrière, la branche est-elle agile ?</p> <p>Cartographier les métiers, les compétences et les mobilités professionnelles doit permettre à la branche et à ses entreprises de se doter de référentiels actualisés et évolutifs accessibles à des publics différents (salariés, RH, prescripteurs, DE). Ces derniers éclaireront les possibilités de mobilité intra sectorielle, agiront en faveur d'une fidélisation des salariés et permettront par ailleurs de donner de la visibilité aux emplois dans une démarche de prospective des métiers et des qualifications.</p>
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les évolutions des métiers, des activités et des emplois au sein de la branche, • Favoriser les mobilités et les évolutions professionnelles vers et au sein de la branche, • Définir et piloter une stratégie formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés relevant de la CCN OF.
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national et les salariés des entreprises relevant de la CCNOF.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Actualiser et adapter les référentiels métiers et compétences aux mutations à l'œuvre, • Cartographier les métiers, les compétences et les parcours/mobilités professionnels vers et au sein de la branche, • Produire des scénarii prospectifs emplois-compétences à l'horizon 2030 sur la base du croisement d'éléments quantitatifs et qualitatifs.
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiches métiers actualisées, comprenant au-delà des critères habituels, des indicateurs de tendances en matière d'emploi et les perspectives d'évolution, ✓ Fiches implémentables dans Espace Métiers Compétences, ✓ Cartographie dynamique de l'offre de formation qui permet l'accès aux métiers de la branche, ✓ Cartographie dynamique des mobilités vers et au sein de la branche, ✓ Note de contexte conjoncturel et étude prospective emploi compétence horizon 2030, ✓ Elaboration d'un modèle de description des passerelles et aires de mobilités et construction d'un outil digital.
Equipe – moyens dédiés	
Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation

Ressources mobilisables	- Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021), - Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - « <i>Feuille de route Branche des Organismes de Formation</i> » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries et Pôle Observatoire et Certifications
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP et AKTO
Calendrier	2024
Dépenses prévisionnelles	100 000€
Indicateurs des résultats attendus	Nombre de fiches métier actualisées, Nombre d'actions de promotion de la cartographie, Taux de consultation des fiches métiers et de la cartographie,

Axe 2 sécuriser les évolutions professionnelles vers et au sein de la branche

	Action 2.2 Étudier les trajectoires professionnelles des métiers de la branche
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>La filière « formation, accompagnement, ingénierie » est majoritaire dans la branche des organismes de formation avec 55,3 % des emplois, suivie par la filière supports (34,4 %) et enfin par la filière développement avec 10,4 % des emplois (source : panorama de branche 2020).</p> <p>En 2019 ce même panorama de branche indiquait que 8,2% des salariés ont bénéficié d'un changement d'emploi. Ces évolutions ont bénéficié à des femmes et des hommes à quasi-égalité et interviennent plus fréquemment pour les salariés ayant de 5 à 9 ans d'ancienneté. Elles ont été plus importantes dans la filière support.</p> <p>Pour favoriser ces changements d'emploi il conviendra de disposer d'éléments concernant les trajectoires professionnelles : mieux connaître les parcours des salariés de la branche doit permettre à la fois de favoriser et d'impulser de la mobilité professionnelle mais également de favoriser le développement des compétences des salarié(e)s touché(e)s par le risque d'obsolescence de ces dernières. Adapter les compétences, favoriser l'évolution professionnelle et/ou la promotion sociale, tels sont les enjeux dont la prise en compte concourra par ailleurs à la fidélisation des salariés et à l'attractivité des métiers.</p>
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Outiller la branche pour une prise en compte des trajectoires professionnelles dans la gestion des parcours des salariés de la branche, • Faciliter et renforcer les pratiques de recrutement, • Améliorer le management de la diversité et les transmissions d'entreprises, • Elaborer des dispositifs de formation de branche, • Alimenter, par une meilleure compréhension des trajectoires professionnelles, les outils et actions concourant à la promotion des métiers.
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national et les salariés des entreprises relevant de la CCNOF
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les trajectoires professionnelles au sein de la branche, des fonctions pédagogiques et support, • Caractériser les trajectoires professionnelles des salariés avec une attention particulière au métier de formateur : identifier le parcours type du formateur et de l'assistant de formation • Etudier le reclassement professionnel des formateurs et assistants de formation et les motifs qui y conduisent.
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etudes des trajectoires professionnelles des métiers de la branche, ✓ Infographie des métiers formateur et assistant de formation, ✓ Mise à jour des fiches métiers, ✓ Préconisations et feuille route développement des compétences.
Equipe – moyens dédiés	
Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation
Ressources mobilisables	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021),

	- Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - « Feuille de route Branche des Organismes de Formation » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries et Pôle Observatoire et Certifications
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP et AKTO
Calendrier	2024
Dépenses prévisionnelles	30 000€
Indicateurs des résultats attendus	Nombre d'animations issues des outils créés, Taux de consultation des fiches métiers.

Axe 2 Sécuriser les évolutions professionnelles vers et au sein de la branche

	Action 2.3 Accompagner le développement des compétences
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>La formation des salariés du secteur est essentielle pour que les OF continuent de développer leur activité et restent à la pointe des évolutions et des attentes du marché du travail. Pourtant, de nombreux OF ne parviennent pas à atteindre leurs objectifs de formation de leurs salariés, en raison de contraintes de planning, du poids de certaines démarches administratives ou de l'inadéquation de l'offre de formations et certifications proposées, l'offre doit donc continuer à être étoffée.</p> <p>La crise sanitaire a largement accéléré la transition numérique déjà en cours précédemment, faisant aujourd'hui de l'animation distancielle et l'ingénierie pédagogique multimodale le nerf de la guerre.</p> <p>Pour autant, les conclusions de l'étude Diag'Active, menée par KYU et rendues en 2021, relèvent d'autres domaines de formation identifiés comme prioritaires : maîtrise technique des outils numériques (collaboratifs et pédagogiques), compétences commerciales (diversification de la clientèle, développement du segment B2C...), juridiques (appels d'offres, inscription au RS et RNCP...), techniques (selon les spécialisations des formateurs), managériales.</p> <p>Les organismes de formation, de par la typologie des salariés (l'ancienneté moyenne en OF est de 6 ans et 23% des salariés ont au moins 10 ans d'ancienneté « panorama 2019 »), se trouvent confrontés à un double besoin : maintenir les compétences en adéquation avec les évolutions rapides du secteur, et ajuster les compétences managériales (gestion des relations interpersonnelles, animation et cohésion d'équipe, management intergénérationnel) pour accompagner les salariés aux évolutions en cours et à venir.</p> <p>L'un des enjeux sera de hiérarchiser les priorités à apporter aux choix en matière de catalogue et/ou de certification : quelles certifications de branche actualiser ? quelles formations valoriser et/ou construire ? In fine identifier autant de sujets qui visent à mettre en œuvre des actions en faveur du développement des compétences des salariés de la branche.</p>
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et piloter une stratégie formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés relevant de la CCN OF, • Adapter l'offre de certification et de formation aux besoins de la branche, • Faciliter l'élaboration du PDC, adapter la GEPP, identifier les actions à conduire pour adapter les compétences, • Faciliter la reprise d'activité, mieux prendre en compte les diversités et améliorer le management intergénérationnel.
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'offre de formation aux mutations en cours, sur la base des travaux antérieurs, qui auront permis de déterminer les besoins en compétences, déployer une ingénierie pédagogique adaptée, • Adapter et/ou concevoir des modules pour compléter l'offre de formation cartographiée à l'issue des premiers travaux de l'axe 1, • Concevoir un dispositif d'accompagnement et de formation dédié à l'encadrement et au management inter générationnel,

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer des programmes de formation dédiés aux questions de diversité (égalité, handicap, senior).
Réalisations et livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etude d'opportunité, ✓ Cartographie de l'offre de formation : recensement d'un panel de contenu de formation, s'ils existent dans la branche, afin d'accompagner la construction de nouveaux référentiels, ✓ Ingénierie de parcours et/ou de certification, ✓ Cahier des charges pour des actions d'accompagnement et/ou de formation : <ul style="list-style-type: none"> · Management intergénérationnel · Management diversité · Reprise d'entreprise
Equipe – moyens dédiés	
Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation
Ressources mobilisables	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021), - Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - « <i>Feuille de route Branche des Organismes de Formation</i> » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries et Pôle Observatoire et Certifications
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP et AKTO
Calendrier	2024
Dépenses prévisionnelles	100 000€
Indicateurs des résultats attendus	<p>Nombre de parcours de formation créés, Couverture territoriale de l'offre de formation : nombre de déploiements Nombre d'entreprises informées, Taux de recours aux dispositifs de formation.</p>

Axe 3 Favoriser l'attractivité du secteur

	Action 3.1 Développer des outils d'attractivité à destination des DE, des salariés-déployer des outils de promotion des métiers
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>Face aux enjeux de mutation ayant cours dans le secteur, les entreprises sont confrontées à la nécessité d'opérer certaines réorientations stratégiques ; qu'elles soient d'ordres commerciales, organisationnelles, pédagogiques.</p> <p>Impactés par la transition numérique, susceptible d'affecter autant l'environnement concurrentiel que les formats pédagogiques et les besoins clients, de nombreux organismes de formation cherchent à innover, diversifier leur offre et les entreprises font état de besoins en recrutement pour certains profils ou domaines spécifiques qui requièrent d'attirer de nouveaux talents.</p> <p>Les grandes transformations qui sont à l'œuvre dans le secteur de la formation sont l'occasion pour le secteur de se questionner sur l'avenir et l'attractivité de ce secteur et de ses métiers alors même que certaines entreprises font déjà état de difficultés de recrutement. Une réflexion doit donc être engagée pour comprendre comment rendre le secteur plus attractif auprès des candidats potentiels et des salariés.</p> <p>La branche souhaite donc se doter d'outils qui permettront de promouvoir activement ses métiers et qui contribueront in fine à attirer des talents.</p> <p>Cet axe devra valoriser la prise en compte des enjeux numériques écologiques et environnementaux dans les organisations de travail et contribuer à l'attractivité de ces métiers.</p>
Objectif	Promouvoir le secteur, ses métiers et ses conditions d'exercice, Communiquer sur les critères d'attractivité issus des travaux des précédents axes, Développer des outils qui permettent de sensibiliser à la notion de « marque employeur ».
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ciblage de l'outillage à développer en fonction des objectifs et résultats attendus : - Structuration de la campagne (sujets, cibles, médias) - Identification des leviers de communication selon la cible « public » attendue ✓ Structuration d'un outillage (Vidéos, témoignages, qu'est qu'un OF), ✓ Conception de supports adaptés, accessibles et attractifs, ✓ Implémentation de l'outillage sur la plateforme emploi compétences et diffusion, ✓ Promotion des supports auprès des différentes cibles.
Réalisations et livrables attendus	Vidéos, Témoignages, Guide marque employeur, Présentation entreprise : "qu'est-ce qu'un OF ?", Campagne de communication structurée
Equipe – moyens dédiés	

Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation
Ressources mobilisables	- Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021), - Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - « <i>Feuille de route Branche des Organismes de Formation</i> » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries et Pôle Observatoire et Certifications
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP AKTO
Calendrier	2025
Dépenses prévisionnelles	100 000€
Indicateurs des résultats attendus	Nombre d'actions de communication Nombre de visites sur le site Nombre de visionnages de vidéos et/ou témoignages

AXE 4 : Développer les expérimentations territoriales

Action 4.1 Développer les expérimentations territoriales	
Pilote(s)/ Chef de file	AKTO et la branche des Organismes de Formation
Branche participante	CCN des Organismes de Formation (IDCC 1516) périmètre de la Formation Continue des Adultes (NAF-8559A), Autres Enseignements (8559B), Enseignement Supérieur (8542Z), Autres Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z), Enseignement Secondaire Technique ou Professionnel (8532Z).
Contexte	<p>La déclinaison en région des axes de l'EDEC, à travers des expérimentations territoriales, a vocation à accompagner le développement RH des entreprises en s'appuyant sur le partage entre pairs et la mutualisation des ressources (financières, humaines, techniques).</p> <p>Les entreprises et les acteurs pourront à travers des actions territorialisées faire face aux mutations en cours et préparer celles à venir en étant connectés aux réalités locales.</p> <p>La concertation, la mobilisation de tous les acteurs sera facteur clé de la réussite de ces expérimentations autant que la mutualisation des méthodologies, des projets, des actions et des outils développés.</p> <p>Cette démarche de projet sera structurée par un comité projet qui sera garant de la cohérence à l'échelle du territoire national des projets soumis et de leur mutualisation potentielle et également de comités techniques régionaux en charge du pilotage opérationnel du projet et de la mobilisation des acteurs.</p>
Objectif	<p>Accompagner la conduite de changement des entreprises, S'adapter aux réalités du maillage territorial régional, Dynamiser et promouvoir le secteur sur le territoire régional, Sensibiliser les entreprises aux enjeux liés aux mutations de leur environnement, Impulser les initiatives collaboratives pour faire face à ces mutations, Favoriser le recrutement de nouvelles ressources et de nouvelles compétences.</p>
Cibles	La Branche et les entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national et les salariés des entreprises relevant de la CCNOF
Contenu de l'action	<p>Répondre aux enjeux territoriaux par :</p> <ul style="list-style-type: none"> · L'organisation et animation d'ateliers territoriaux de co-construction d'outils et ressources attractifs et innovants en lien avec les axes de l'EDEC : parcours d'intégration des nouveaux entrants, bonnes pratiques en matière de QVT, actions de professionnalisation des acteurs sur des sujets prioritaires au regard des mutations (stratégie, management, digitalisation, marketing et commercial notamment), emploi à temps partagé, initiation et structuration d'une démarche Marque Employeur, sécurisation de l'activité via des parcours professionnels favorisant les passerelles et aires de mobilités entre métiers/emplois. · L'organisation et animation de réunions collectives d'entreprises à des fins d'appropriation des actions locales menées en matière de prévention des risques professionnels, de recueil de leurs réactions ou difficultés, de témoignages d'acteurs concernés et de partage de bonnes pratiques. · L'organisation, la participation à des forums thématiques.
Réalisations et livrables attendus	Mutualisation des projets et des livrables issus de ces expérimentations et promotion auprès des entreprises de la branche par une mise à disposition sur la plateforme Espace Métiers Compétences
Equipe – moyens dédiés	

Pilote	AKTO, la branche des Organismes de Formation
Ressources mobilisables	- Diagnostic Action Post Crise Sanitaire issu de de l'EDEC DIAG'ACTIVE (Cabinet Kyu Lab 2021), - Etude Prospective de la filière des Organismes de Formation en région Hauts de France (Cabinet Amnyos 2021), - Bilan Social et Economique de la Branche des Organismes de Formation (Ambroise Bouteille et Associés 2020), - « <i>Feuille de route Branche des Organismes de Formation</i> » AKTO 2022
Equipes opérationnelles	AKTO Direction du Développement et des Ingénieries
Partenaires	Prestataire à définir
Financements	DGEFP et Branche
Calendrier	2023
Dépenses prévisionnelles	900 000€
Indicateurs des résultats attendus	Nombre de projets mutualisés, Nombre de livrables issus des expérimentations, Taux de transférabilité des projets, Taux de transférabilité des livrables, Impact sur les salariés.