TOSA® Centre Agréé — PCIE ECDL — ENI CENTRE AGRÉÉ — Datadock Organisme validé et référencé — Qualiopi processus certifié

dynamics Formations

FORMATION PROFESSIONNELLE

DISPOSITIFS DE FINANCEMENT 2020-2021

BUREAUTIQUE - MULTIMÉDIA - INFORMATIQUE

Nos formations sont éligibles au CPF !

SOMMAIRE

LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT SELON VOTRE STATUT. 3

LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION (FAF) 4

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT 5

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 6

LE CPF POUR TOUS 9

LE CPF POUR LA RECONVERSION, L'ALTERNANCE OU LA TRANSITION PROFESSIONNELLE 16

LE CPF POUR LES SALARIES EN COURS DE LICENCIEMENT 20

LE CPF POUR LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE 22

LE CPF POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI 24

LA FORMATION POUR LES ENTREPRISES 27

ANNEXE : LES DIFFÉRENTS OPCO 37

VOUS ÊTES

SALARIÉ(E)

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- CPF de Transition
- Plan de Développement des Compétences
- Promotion par l'Alternance (Pro-A)

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF

AGENT DE L'ÉTAT

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

Congé de Formation Professionnelle (CPF)

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF

INTÉRIMAIRE

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- CPF de Transition
- Promotion par l'Alternance (Pro-A)
- Contrat de professionnalisation

Votre formation peut être prise en charge par :

Llibérale non médicale

- Votre FAF, le FIF-PL

Libérale médicale

- Votre FAF, le FAF-PM

SALARIÉ(E) EN COURS DE LICENCIEMENT

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour les entreprises -1 000 salariés

- Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Pour les entreprises + 1 000 salariés

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, l'AGEFICE (Association de Gestion et du Financement de la formation des Chefs d'Entreprise)

DEMANDEUR D'EMPLOI

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Aide Individuelle à la Formation (AIF)
- Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- Action de Formation Conventionnée (AFC)
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POE I)
- Contrat de professionnalisation

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale)

CHEF D'ENTREPRISE INTÉRIMAIRE

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- CPF de Transition
- Plan de Développement des Compétences
- Promotion par l'Alternance (Pro-A)

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF

AUTO-ENTREPRENEUR

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF

PROFESSION LIBÉRALE

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- CPF de Transition
- Promotion par l'Alternance (Pro-A)
- Contrat de professionnalisation

Votre formation peut être prise en charge par :

Llibérale non médicale

- Votre FAF, le FIF-PL

Libérale médicale

- Votre FAF, le FAF-PM

COMMERÇANT

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour les entreprises -1 000 salariés

- Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Pour les entreprises + 1 000 salariés

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, l'AGEFICE (Association de Gestion et du Financement de la formation des Chefs d'Entreprise)

ARTISAN

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Aide Individuelle à la Formation (AIF)
- Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- Action de Formation Conventionnée (AFC)
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POE I)
- Contrat de professionnalisation

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale)

LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION (FAF)

Les chefs d'entreprise et les auto-entrepreneurs versent une Contribution pour la Formation Professionnelle (CFP), destinée à leur faire bénéficier du droit à la formation professionnelle. Ils versent cette contribution à un FAF (Fonds d'Assurance Formation) spécifique, selon leur secteur d'activité. C'est ce FAF qui assure ensuite la prise en charge des frais de formation (coûts pédagogiques de la formation).

Il vous faudra prendre contact avec l'organisme qui gère le fond de formation correspondant à votre secteur d'activité pour lui demander la procédure à suivre.

À NOTER :

Depuis le 20 juin 2014, un autoentrepreneur qui n'a pas réalisé de chiffre d'affaires pendant 12 mois consécutifs, ne peut pas bénéficier d'un financement par l'un des fonds d'assurance formation cités ci-dessous. L'attestation de versement de la contribution au fonds d'assurance formation des non-salariés, envoyée par l'URSSAF en février chaque année est donc le sésame indispensable à avoir entre les mains avant d'entamer ces démarches.

En 2020, vos droits CPF seront une première fois alimenté, puis la Caisse des Dépôts sera chargée de les mettre à jour en fonction des informations transmises par votre FAF. Vous pourrez alors, tout comme

ORGANISMES	SECTEURS D'ACTIVITÉ	PUBLIC CONCERNÉ	DÉPÔT DE LA DEMANDE	COORDONNÉES DU FAF
AGEFICE	Entreprises industrielles, commerciales et de services..	→ Dirigeant non salarié → Conjoint	Avant le début de la formation	Demande de prise en charge sur http://communication-agefice.fr/
FAFCEA	Entreprises artisanales.	→ Dirigeant non salarié → Conjoin → Conjoint-associé → Auxiliaire familial	Entre 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de la formation	Demande de prise en charge sur https://mon-entreprise.fafcea.com/login/?1
FAFPM	Médecins exerçant à titre libéral	→ Médecin → Conjoint	Dépôt de la demande au maximum dans les 30 jours suivant la formation	Demande de prise en charge sur https://pro.fafpm.org/fafpm_exm
FIFPL	Professions libérales (à l'exception des médecins), non inscrites au Répertoire des Métiers	→ Dirigeant non salarié → Conjoint	Dépôt de la demande dans les 10 jours calendaires suivant le 1er jour de formation	Demande de prise en charge sur https://netopca.fifpl.fr/
SPP PCM	Entreprises des secteurs de la pêche, de la conchyliculture et des élevages marins	→ Dirigeant non salarié → Conjoint → Conjoint-associé → Aide familial	Dépôt de la demande 30 jours avant le début de la formation	La demande de prise en charge se fait directement auprès de la SPP PCM 7 rue Félix Le Dantec - CS 83039 29334 Quimper Tél. : 02 98 97 26 52 www.spppcm.fr
VIVEA	Exploitations et entreprises agricoles, entreprises de travaux forestiers, entreprises du secteur du cheval.	→ Dirigeant non salarié → Conjoint- → Aide familial → Cotisant de solidarité	Dépôt de la demande plusieurs semaines avant le début de la formation	Demande de prise en charge sur www.vivea.fr/

ZOOM SUR

AGEFICE

Dirigeants non-salariés - Conjoints collaborateurs

L'AGEFICE est le Fonds d'Assurance Formation (FAF) du Commerce, de l'Industrie et des Services.

L'AGEFICE a pour mission de favoriser la montée en compétence des Dirigeants non-salariés et de leurs Conjoints collaborateurs issus du Commerce, de l'Industrie et des Services.

Pour en savoir plus sur vos possibilités de financement, vous devez contacter votre point d'accueil AGEFICE dans votre région.

FAFCEA

Chefs d'Entreprise Artisanale

Le FAFCEA, Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale, est l'organisme en charge du financement des formations des artisans. Votre FAF ne gère que les demandes de formation technique et de gestion spécifique à votre métier. Dans le cadre d'une formation générale (langues étrangères par exemple), la demande doit être adressée à la Chambre Régionale de métiers et de l'Artisanat.

Pour en savoir plus sur vos possibilités de financement, vous devez contacter directement le FAFCEA.

FIF-PL

Les Professions Libérales non médicales

Les Professions Libérales relèvent du FIF-PL (Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux), organisme chargé de la prise en charge de la formation des professions libérales (sauf pour les membres des professions médicales qui dépendent du Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF PM).

Les budgets de formation sont très variables. Les critères et les montants dépendent de l'activité du professionnel (code NAF).

Vous pouvez consulter les critères et budgets de financement correspondant à votre code d'activité NAF, directement sur le site.

FAF-PM

Professions libérales médicales

Pour les professions médicales, l'organisme chargé du financement des formations des médecins ayant un exercice libéral et éventuellement de leur conjoint collaborateur est le Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF PM)

Vous pouvez consulter les critères et budgets de financement correspondant à votre code d'activité NAF, directement sur le site.

MON COMPTE FORMATION

1. QU'EST-CE QUE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le compte personnel de formation (CPF) remplace l'ancien Droit Individuel à la Formation (DIF). Il permet à toutes les personnes de 16 ans et plus d'acquérir des droits à la formation. Avec la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF a évolué dans son fonctionnement : autrefois crédité en heures, ce sont désormais des euros qui apparaissent sur votre compte, ceci pour simplifier les démarches. Chaque personne possède donc désormais un compte personnel de formation, où se stockent ses droits à la formation et qui le suit tout au long de sa vie professionnelle. Le compte personnel de formation est attaché à la personne et non plus au contrat de travail ou au statut. Les droits inscrits sur le CPF ne sont jamais perdus, même en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail. C'est un vrai changement par rapport au précédent DIF, qui n'était pas mobilisable en période de chômage, sauf dans le cas du DIF portable.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le CPF s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et ce, jusqu'à la fin de leur carrière, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'elles aient fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite. Le compte personnel de formation peut être utilisé par :

- les salariés sous contrat de travail de droit privé, dont les salariés agricoles,
- les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage,
- les personnes à la recherche d'un emploi, inscrites ou non à Pôle emploi,
- les personnes accueillies dans un établissement et service et d'aide par le travail (Esat),
- les personnes en contrat de sécurisation professionnelle (CSP),
- les personnes à la retraite qui reprennent une activité professionnelle en « cumul emploi-retraite »

À NOTER

Chaque personne dispose sur le site officiel **www.moncompteformation.gouv.fr/** d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

3. COMMENT EST ALIMENTÉ LE CPF ?

Le compte est alimenté annuellement, en fonction de votre activité salariée :

Salariés de droit privé, dont les salariés agricoles : les heures cumulées avant la mise en oeuvre de la nouvelle réglementation ont été converties sur la base de 15 euros de l'heure. À compter du 1er janvier, l'alimentation du CPF est fixée à 500 euros par an, jusqu'à un plafond de 5 000 euros. Ce montant s'applique pour les salariés ayant effectué une durée de travail au moins égale à la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année. Il est également mis en place pour les salariés à temps partiel travaillant à minima à 50 % du temps complet. Les droits sont calculés automatiquement et chaque année à partir des déclarations des employeurs.

Salariés non/peu qualifiés : selon les mêmes dispositions que précédemment concernant la durée de travail effectuée au cours de l'année, les salariés peu/ pas qualifiés reçoivent sur leur CPF un montant fixé à 800 euros par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Personnes en recherche d'emploi : inscrit ou non au Pôle emploi, vous disposez d'un compte personnel de formation contenant les droits capitalisés antérieurement au titre de votre activité professionnelle. Vous pouvez les utiliser pour vous former en parallèle de votre recherche d 'emploi mais les périodes de chômage ne donnent pas lieu à l'attribution de nouveaux droits CPF.

Profession libérale ou non salariés : ces professions indépendantes bénéficieront d'une première alimentation de leur CPF en 2020 selon leur activité professionnelle de 2018 et 2019, à hauteur de 500 euros par année. Il faut cependant qu'ils soient à jour dans leurs cotisations à la formation professionnelle (CFP).

Salariés en situation de handicap : à condition d'être admis dans un Établissement ou un Service d'Aide par le Travail (ESAT) et d'avoir plus de 16 ans, le salarié se voit versé un montant annuel de 800 euros avec un plafond fixé à 8 000 euros.

4. QUE DEVIENNENT VOS DROITS ANTÉRIEURS ACQUIS AU TITRE DU DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF) ?

Le Droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé le 31 décembre 2014 avec l'entrée en vigueur du Compte Personnel de Formation (CPF). Les heures acquises par les salariés au titre du DIF doivent être enregistrées par les salariés dans leur compte personnel de formation avant le 31 décembre 2020 et seront automatiquement converties en euros.

MON COMPTE FORMATION

5. OÙ TROUVER LA LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF ?

Avant tout, il faut savoir que toutes les formations ne sont pas éligibles au CPF. Les formations éligibles CPF répondent à deux critères : elles sont « obligatoirement qualifiantes et correspondent aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. » Il est important de vous renseigner avant de vous lancer dans un projet de formation professionnelle. La formation éligible CPF doit répondre à l'un des critères suivants :

- acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel…),
- acquérir un socle de connaissance et de compétences (savoir communiquer en français, savoir utiliser les techniques usuelles de l'information et la communication numérique, être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail d'équipe, travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel…),
- être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- réaliser un bilan de compétences,
- créer ou reprendre une entreprise,
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les formations éligibles CPF sont répertoriées depuis le 1er janvier 2019 sur une liste unique, mise à jour chaque semaine par la Caisse des Dépôts.

6. COMMENT UTILISER LE CPF ?

Les droits acquis sur le CPF sont mobilisés à l'initiative de la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi.

VOUS ÊTES SALARIÉ DE DROIT PRIVÉ ?

VOUS ÊTES EN RECHERCHE D'EMPLOI ?

Inscription à votre espace personnel sécurisé sur
www.moncompteactivite.gouv.fr/

INSCRIPTION DES HEURES DIF SUR VOTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À partir de votre bulletin de salaire (de décembre 2014 ou de janvier 2015) ou d'une attestation DIF remise par votre employeur avant le 31 janvier 2015	À partir du certificat de travail remis par votre ancien employeur, au moment de la rupture du contrat de travail

NB : conservez bien votre attestation DIF, elle vous sera demandée lors de la validation de votre premier dossier de formation

ALIMENTATION DE VOTRE COMPTE

Alimentation annuelle automatique de 500 euros pour une activité salariée de droit privé	Votre compte n'est pas alimenté

LE CPF POUR TOUS

LE CPF EN EUROS : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

AVEZ-VOUS OUVERT VOTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Dans la négative, connectez-vous au site et suivez les consignes pour vous inscrire.

www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/

SALARIÉ AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2014 ?

Vous avez acquis des heures de formation au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) qu'il vous faut reporter sur votre compte personnel. Cette information peut se trouver sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou sur une attestation remise par votre employeur de l'époque. Il faudra justifier de vos droits acquis au titre du DIF (bulletin de salaire ou attestation).

LE COMPTE EST-IL À JOUR ?

Vous pouvez valider les informations accessibles. En principe, vos droits font l'objet d'une comptabilisation automatique.

24 h/ an

Palier de 120 heures, puis 12 h/an maximum **150 h au total**

15 € / h

Heures transformées en euros, base **au 1er janvier 2019**.

QUELLE FORMATION CHOISIR ?

Les formations dispensées par **un organisme référencé** sur l'application et sanctionnée par **une certification, un diplôme ou inscritent dans un parcours de professionnalisation.** Sont également éligibles :

- **Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience**
- **Bilans de compétences**
- **Préparation du permis de conduire des véhicules légers**
- **Formation d'accompagnement et conseil aux créateurs / repreneurs d'entreprises.**

PAIEMENT DE LA FORMATION ?

Votre compte ouvre à un **financement des frais de formation** Votre compte est débité des frais d'inscription. Si ces frais sont supérieurs **le complèment reste à votre charge**.

QUAND ?

Durant vos temps libres ou **prise en charge de votre employeur** (formation durant votre temps de travail) accord nommé **« abondement »**. Doit être **dans la logique de votre emploi actuel**.

MA RÉMUNÉRATION ?

Votre **rémunération** durant la formation est **à votre charge.** Si votre projet de formation s'inscrit **dans la logique de votre emploi actuel vous pouvez obtenir de votre employeur une prise en charge de votre rému-**

QUELS SONT MES DROITS ?

Vous disposez des droits inhérents au **statut de consommateur** (information sur le « produit », conditions de vente, délai de rétractation…)

ET APRÈS ?

- **500 € / an pour un salarié à temps plein, (plafond de 5 000 euros).**
- **800 € / an pour un salariés non-qualifiés n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP)**

Dans le cas où votre projet de formation s'inscrit dans une perspective de changement de métier ou de profession et que ce projet nécessite une formation longue peu accessible dans le cadre du CPF, vous pouvez présenter un dossier de demande d'un CPF de transition professionnelle.

PANORAMA DE 10 DISPOSITIFS MOBILISABLES EN 2020

COMMENT IDENTIFIER ET VALORISER MES COMPÉTENCES ACTUELLES, ANALYSER MES POTENTIELS BESOINS EN FORMATION ?

Si vous êtes salarié(e), vous bénéficiez selon la loi d'un **entretien professionnel** avec votre employeur. Celui-ci vous permet d'échanger sur vos besoins en formation en regard avec vos réalisations et résultats professionnels. (Dispositif organisé à l'initiative de l'employeur) ;

Envie d'un éclairage extérieur pour faire un point professionnel ? Vous pouvez réaliser **un bilan de compétences** (finançable par votre employeur ou par votre compte personnel de formation) vous serez le seul destinataire des résultats et vous bénéficierez d'un conseil personnel ;

Volonté d'explorer des pistes de progrès professionnel ? Vous pouvez recourir **au conseil en évolution professionnelle.** C'est un service gratuit et personnalisé destiné à vous positionner face au marché du travail et découvrir l'offre de formation qui peut accompagner votre projet personnel.

Vous souhaitez valider les compétences que vous avez acquises grâce à votre parcours professionnel (ou vos expériences de bénévolat) ? Vous pouvez utiliser les dispositions de la **validation des acquis de l'expérience** qui vous permettra de vous situer en regard d'un diplôme correspondant à ce que vous avez prouvé dans l'exercice de vos fonctions.

COMMENT PROGRESSER ET DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES CHEZ MON EMPLOYEUR ACTUEL ?

Votre entreprise dispose d'un **plan de développement des compétences** dans lequel vous pouvez vous insérer (Ce dispositif , dès 2019, remplace le Plan de formation).Ce plan a généralement pour objet de

- Renforcer les connaissances des collaborateurs : il vous ouvre donc à la possibilité de participer à des actions de formation internes ou externes
- Développer leurs pratiques de terrain et leurs expériences : c'est l'objectif de la **formation en situation de travail (FEST)** qui permet d'acquérir des savoir faire par de la formation « terrain ».
- Développer leurs compétences relationnelles et leur «agilité professionnelle » : le tutorat, le monitorat bref le coaching se présentent comme des réponses individualisées au déploiement des **« compétences comportementales » de plus en plus valorisées par les employeurs.**

Vous ne trouvez pas la réponse à vos besoins dans ce PDC ou vous souhaitez de manière autonome conduire votre projet de formation ? Vous pouvez utiliser votre **Compte personnel de formation**. Il vous indique la somme en euros dont vous bénéficiez pour vous former. Cette somme est susceptible d'être majorée (abondée) par la participation de certains partenaires de votre projet ou un financement personnel. (Disponible en euros dès janvier 2019, le CPF sera doté d'une appli mobile en septembre 2019)

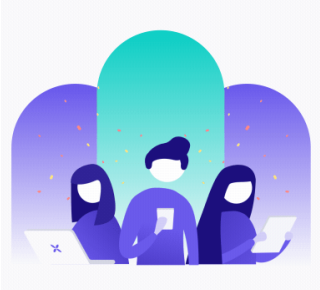
COMMENT METTRE EN ŒUVRE UN PROJET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ?

Envie de changer d'emploi, vous reconvertir dans un autre métier ? Vous pouvez utiliser le **compte personnel de formation dit de transition professionnelle** qui pourra vous financer frais de formation et salaire durant votre formation et compléter votre CPF. Il vous faudra bénéficier d'une autorisation d'absence de votre employeur, argumenter sur les raisons qui vous amènent à vouloir changer, démontrer votre connaissance du nouveau métier envisagé et votre aptitude à vous insérer rapidement auprès d'une Commission Paritaire interprofessionnelle régionale. (Disponible dès janvier 2019, ce dispositif succède au CIF congé individuel de formation)

ENFIN, VOUS SOUHAITEZ METTRE EN ŒUVRE UN PROJET PROFESSIONNEL PERSONNEL (CRÉATION D'ACTIVITÉ, REPRISE D'ENTREPRISE…) ?

Vous vous identifiez comme potentiel entrepreneur ou vous souhaitez établir une rupture radicale avec votre actuelle situation professionnelle ? Avec l'aide d'un conseiller CEP (voir supra), vous pourrez établir un plan prévisionnel de reconversion et bénéficier le cas échéant du **CPF « démissionnaire »** qui vous permettra de mener votre projet en bénéficiant de l'assurance chômage sans besoin de l'autorisation de votre employeur (Dispositif disponible mi 2019 au plus tard).

ATTENTION ! AUCUN FINANCEMENT N'EST SYSTÉMATIQUE !



CONCEVOIR ET FINANCER UNE ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

SELON LES TEXTES, LA MISE EN ŒUVRE D'UNE ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) RECOUVRE 4 PHASES :

1

L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; l'analyse de l'activité permet d'identifier les compétences ciblées par l'action de formation et les mises en situation de travail apprenantes.

2

La **désignation d'un formateur référent** pouvant exercer une fonction tutorale.

3

La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ; La phase réflexive réalisée par un référent AFEST interne ou externe à l'entreprise doit intervenir hors des temps de production.

L'analyse de l'activité exige l'élaboration d'une référence qui détaille les compétences attendues. Le choix des mises en situation de travail doit permettre un apprentissage progressif. Dans la mise en œuvre opérationnelle de l'AFEST, la conduite des phases réflexives doit être soigneusement réalisée. Ce sont elles qui produisent la compétence.

4

Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. Ces évaluations ne doivent pas être confondues avec l'évaluation réalisée en amont afin de positionner le stagiaire, en milieu puis en fin de formation. Enfin, il n'est peut-être pas toujours opportun que ces évaluations soient confiées au formateur lui-même.

L'AFEST répond particulièrement bien à certaines situations. C'est le cas de l'absence sur le marché ou sur le territoire d'une offre de formation adaptée, recherche de savoir-faire très rares ou encore de besoins de formation issus d'un public très éloigné du système d'apprentissage classique perçu comme trop scolaire.

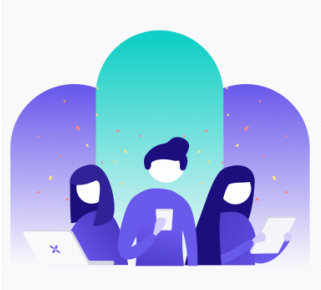
CAS DE L'AFEST S'INTÉGRANT DANS LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE L'ENTREPRISE

Une entreprise de moins de 50 salariés peut faire financer par l'opérateur de compétences son parcours de formation en situation de travail au titre de son plan de développement des compétences. Ce financement s'exerce dans le cadre de l'accès aux fonds mutualisés réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge sont alors déterminés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences OPCO.

CAS DE L'AFEST S'INTÉGRANT DANS UN PARCOURS PAR ALTERNANCE

Les expérimentations menées par différents Opca montrent que cette nouvelle modalité de formation cible tout particulièrement des compétences ou des blocs de compétences sur des formats variables entre 10 et 110 heures. Elles ont également mis en valeur un des principaux atouts de l'AFEST : à l'issue de leur formation, les personnes sont immédiatement opérationnelles. La mise en œuvre d'AFEST repose sur « une ingénierie de formation complexe et à part entière » qui nécessite de « connaître très bien les processus d'apprentissage », selon Patrick Mayen, professeur des Universités. Il est donc prudent de s'engager avec des partenaires pédagogiques expérimentés.

Les frais d'ingénierie ne sont pas finançables dans l'état actuel des prises en charge mais cette question sera vraisemblablement posée par les branches dans le cadre du déploiement des OPCO afin d'optimiser à la fois les résultats opérationnels des filières d'apprentissage et les « coûts au contrat » déterminés par France Compétences.



À QUOI SERT LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

QUI CONTACTER ?

La loi à désigné au départ **5 opérateurs chargés de mettre en œuvre le CEP** :

- Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi
- Les missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans
- L'association pour l'emploi des cadres pour le public cadres
- Cap Emploi pour les personnes ayant une problématique de santé et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, Pension d'invalidité, Rente d'accident du travail, carte d'invalidité …) qui souhaitent être orientés sur le marché du travail.
- Les OPACIF (le réseau des FONGECIF et certains OPCO qui géraient le Congé Individuel de formation – CIF - et, en 2019, le Compte personnel de formation de transition professionnelle qui l'a remplacé) pour l'ensemble du public des salariés et non salariés (indépendants, artistes auteurs…).

En 2020, un nouveau réseau d'opérateurs pour les actifs occupés (hors demandeurs d'emploi) se substitue aux OPACIF. Sur les régions Île-de-France et Hauts-de-France, c'est le Cabinet privé TINGARI qui est chargé de délivrer le service gratuit CEP.

LES OBJECTIFS

L'objet du CEP, en 2019, est recentré :

- Accompagner la personne dans la formalisation et la mise en ouvre de ses projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires

Cette prestation comporte différents niveaux d'intervention :

- L'information directe des personnes sur les modalités d'accès au CEP, sur son contenu ; les renseignements peuvent être obtenus par mail ou téléphone, sessions d'informations ; l'information des personnes par entretiens individuels….
- Le CEP ne se substitue pas aux entretiens professionnels proposés par votre entreprise, qui sont obligatoires, et dont l'organisation incombe à la responsabilité de votre employeur si vous êtes salarié(e).

L'objet du CEP est, en effet, de :

- Faciliter l'accès à la formation en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.
- Accompagner les personnes dans leurs projets de transition professionnelle
- Les aider dans toute démarche visant à optimiser leur sécurisation profes.

- En ce sens, la prestation répond aux besoins de celles et ceux qui n'ont pas la possibilité de mener cet entretien professionnel mais aussi à tous ceux qui souhaitent changer d'orientation professionnelle, de métier ou d'activité.

La prestation, en 2019, est formalisée selon deux niveaux d'intervention :

- Dans le cadre du **premier niveau**, le conseiller vous informe sur :
  - votre environnement professionnel et l'évolution des métiers dans votre région ;
  - un secteur d'activité qui vous intéresse ;

- À un second niveau de prestation, le conseiller vous permet :
  - de mieux connaître vos compétences, de les valoriser ou d'identifier les compétences à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
  - d'identifier les emplois correspondant aux compétences que vous avez acquises ;
  - d'être informé sur les différents dispositifs à mobiliser pour réaliser votre projet d'évolution professionnelle. Dans ce cas, le conseiller vous accompagne et recherche les financements utiles à la concrétisation de votre projet.

MODALITÉ ET PERSPECTIVES DU CEP

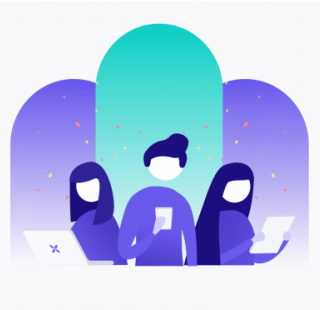
La prestation est gratuite quelque soit le public bénéficiaire. Elle s'inscrit dans l'offre de services incluse dans le service public régional d'orientation. Les données recueillies à l'occasion du CEP permettront d'alimenter les décisions de France Compétences et de la Caisse des dépôts en matière de formation (actions à promouvoir, financements à optimiser…).

À CONSULTER

Le site « orientation pour tous » :

www.orientation-pour-tous.fr/etudier-se-former/s-orienter-dans-la-formation-continue/article/conseil-en-evolution-professionnelle-cep

La présentation du CEP sur le site service public :



QU'EST CE QU'UN ABONDEMENT EN FORMATION ?

L'ABONDEMENT

L'abondement constitue une solution financière qui va vous permettre de compléter le montant de votre compte personnel de formation. Un abondement est un ajout à une somme donnée. Ce terme est surtout utilisé dans le domaine du droit du travail, notamment en matière de participation et d'**épargne salariale**, et correspond à la contribution - obligatoire ou non - de l'entreprise. On retrouve aussi cette formule dans le dispositif des **chèques-vacances** ou des **titres-restaurants** où l'employeur contribue à leur achat par une contribution complémentaire. En formation, jusqu'à présent, le dispositif d'abondement était complexe car formulé en heures ; il est maintenant évalué en euros, donc plus opératoire.

QUI PEUT ABONDER ?

Ce sont les parties prenantes de l'action de formation qui vont y trouver un intérêt.

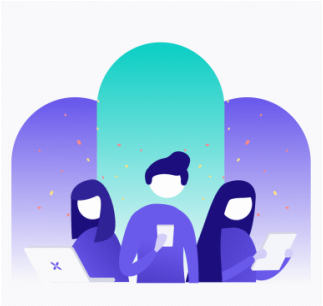
- Vous-même, vous pouvez décider d'investir dans votre formation. C'est la solution, bien entendu, la plus simple. Vous apportez un montant « cash » qui va vous permettre de compléter votre CPF pour vous inscrire à une formation. Pas d'autorisation ni de dossier à demander.malt
- **Votre employeur peut vous aider dans le financement de votre projet de formation.** Cette demande est à formuler à votre responsable hiérarchique, de préférence, lors de votre entretien annuel ou auprès de votre service ressources humaines s'il en existe un dans votre entreprise. Certains besoins de formation exprimés par un salarié peuvent faire l'objet d'un abondement plus ou moins systématique (savoirs de base) ; d'autres besoins peuvent avoir été identifiés dans un accord d'entreprise. Il est à prévoir que votre entreprise ne vous aidera que si votre projet s'inscrit dans cette dernière hypothèse ou si votre démarche s'inscrit dans une orientation de développement de vos compétences dans votre emploi ou dans une perspective d'évolution interne. Il vous faudra donc préparer un argumentaire pour convaincre votre employeur.
- La Région Ile de France s'inscrit dans une volonté politique de promouvoir l'emploi et l'attractivité économique. Si votre projet s'inscrit dans une volonté de vous former à un métier rare ou recherché par les recruteurs en Ile de France ; **vous pouvez solliciter le concours de la Région** et tenter d'obtenir l'aide individuelle régionale vers l'emploi AIRE (voir fiche spécifique) qui complétera votre CPF.
- **Des branches professionnelles soutiennent**, par ailleurs, la mobilisation du CPF par leurs salariés sur un certain nombre de thématiques de formation « stratégiques » pour la branche (nouvelles technologies, langues…) et **prévoient des abondements collectifs**. Ceux-ci sont gérés par les Opérateurs de compétences des branches OPCO.

Tous ces abondements ne concernent que les coûts pédagogiques de formation à l'exclusion de la rémunération. Il vous faudra donc identifier un programme de formation compatible avec vos disponibilités hors du temps de travail.

Si vous souhaitez vous engager sur un parcours long et certifiant vous menant à un changement de métier ou d'activité, il est mieux d'essayer de solliciter le bénéfice d'un CPF de transition qui prendra en charge votre rémunération durant la formation (voir fiche spécifique)

À QUI M'ADRESSER POUR ENGAGER MA DÉMARCHE DE RECHERCHE D'ABONDEMENTS ?

La recherche d'abondements est un exercice encore délicat et complexe car nous vivons une période de transition avant la mise en place de la réforme complète du système de formation professionnelle. Pour cette raison, il est souhaitable de vous rapprocher d'un **Conseiller en évolution professionnelle CEP** (voir fiche spécifique) qui, à partir de l'examen de votre projet professionnel et de vos objectifs de formation, vous accompagnera dans les éventuelles démarches à engager.



CHOISIR SON ORGANISME DE FORMATION

L'ORGANISME EST IL RÉFÉRENCÉ ?

Depuis 2015, les financeurs publics de la formation professionnelle doivent s'appuyer sur 6 critères fixés par un décret sur la qualité de la formation pour :

- garantir la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;
- s'assurer de la cohérence du prix des prestations qu'ils achètent ;
- identifier sur une liste de référence rendue publique, les prestataires dont ils se sont assurés de la capacité à dispenser une formation de qualité ;

Une base de données, appelée DataDock recense les organismes de formation qui ont fait l'objet d'une inscription par les financeurs. Si l'organisme de formation n'est pas inscrit sur Data Dock, la formation ne pourra pas être prise en charge par votre Compte personnel de formation CPF si vous êtes salarié. Si vous êtes demandeur d'emploi, une autre base de données existe : c'est « la bonne formation » crée par Pôle Emploi. Enfin, une troisième base de données « Dokelio Ile de France » associe le conseil régional d'Ile de France et l'association Défi Métiers.

QUELS SONT LES 6 CRITÈRES QUI INDUISENT UNE FORMATION DE QUALITÉ ?

Le décret de 2015, toujours d'actualité, énumère les obligations des organismes :

- L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation
- La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Ces critères ont donné lieu à l'établissement d'un référentiel qui permet de procéder à des audits qualité des organismes de formation réalisés par les financeurs.

LA RÉFORME DE LA FORMATION (LOI AVENIR PROFESSIONNEL) VA-T-ELLE APPORTER DES CHANGEMENTS ?

Dès 2019, ont été définis des critères complémentaires qui figureront ultérieurement sur l'appli CPF et qui permettront d'apprécier notamment la performance des formations : taux de réussite aux examens, taux d'insertion dans l'emploi… et un système de qualification des organismes sera progressivement mis en place. Ceux-ci feront l'objet d'une forme de diagnostic d'aptitude réalisé par un organisme indépendant à l'image de ce qui est réalisé dans les démarches qualité (ISO). Ce changement devrait être opérationnel en 2021. L'objectif est de centraliser l'évaluation des organismes de formation dans un système d'appréciation unique et indépendant afin de développer l'information du public.

D'AUTRES ÉLÉMENTS ME PERMETTENT T'ILS, DÈS À PRÉSENT, DE M'ASSURER DE LA QUALITÉ DE L'ORGANISME DE FORMATION ?

Certains organismes n'ont pas attendu la loi pour s'inscrire déjà dans des démarches qualité (ISO, AFNOR…). Ces démarches sont sécurisantes pour le client (informations fiables, mise sous contrôle de l'organisation de la formation, écoute du client et processus d'amélioration constante de la qualité…). C'est un premier « plus » pour l'organisme qui dispose de ce certificat indépendant.

La dispense de formations certifiées oblige également l'organisme à maintenir voire développer un niveau de qualité et des résultats probants ; c'est un second « plus ».

Enfin, une proximité de l'organisme avec une ou plusieurs branches professionnelles témoigne de son aptitude à travailler avec des réseaux d'entreprises et de son souci de proposer des formations en adéquation avec les besoins en emploi du secteur. A ce titre, une certaine spécialisation de l'organisme est également un « plus » à considérer.

ADRESSES UTILES

Les listes d'organismes issues de Data Dock sont publiées par les OPCA – OPCO et OPACIF actuels organismes de financement. Voir, par exemple :

www.fongecif-idf.fr/controler/catalogue-de-reference-organismes-de-formation/

LE CPF POUR LES SALARIÉS & INTERIMAIRES

UN CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, POUR QUEL PROJET ?

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Ce dispositif prend la **suite du Congé individuel de formation - CIF**, développé il y a 35 ans par les OPACIF (Organismes paritaires agréés pour le Congé de formation).

POUR QUI ?

Pour, dans un premier temps, permettre à **chaque salarié** - sous certaines conditions d'ancienneté* de bénéficier d'une action de formation **dont les frais pédagogiques et les coûts salariaux induits durant l'absence**, **seront pris en charge après décision d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale** (constituée de membres des syndicats de salariés et organisations patronales, représentatifs de l'économie régionale).

POURQUOI ?

Le dispositif vise à accompagner **un changement « de métier ou de profession »** dans notre époque de fortes mutations. À priori, il s'agit d'un projet de **mobilité externe**, c'est-à-dire réalisable dans le cadre d'un changement d'employeur. Si tel n'est pas le cas (projet lié à une potentielle mutation ou une promotion interne), sa réalisation devrait s'effectuer dans le cadre du **plan de développement des compétences de l'entreprise**. Néanmoins, si vous êtes **salarié d'une TPE (très petite entreprise)** qui possède peu de moyens financiers pour former ses collaborateurs, vous pouvez tenter de solliciter le bénéfice d'un CPF de transition même dans le cas de la préparation à une progression interne.

POUR QUEL PROJET ?

La décision de « Changer de métier ou de profession » peut résulter d'envies ou de nécessités. Un projet judicieux et efficace marie ces deux facteurs : d'une part, **l'envie, l'attirance vers un métier qui permettra de valoriser des aptitudes personnelles** peu utilisées dans son métier actuel (travail manuel, autonomie, prise de responsabilités…) ; d'autre part, **la nécessité qui peut s'imposer dans un environnement professionnel menacé** (sécuriser son parcours professionnel, quitter un emploi qui disparait du fait des mutations techniques…).

SUR QUELS CRITÈRES VA ÊTRE EXAMINÉ VOTRE PROJET ?

Le projet doit être **cohérent** par rapport à l'expérience antérieure, par rapport au niveau d'étude acquis, par rapport aux conditions d'emploi actuel (rémunération, pénibilité…). Le projet doit aussi être **pertinent** c'est-à-dire crédible : il ne doit pas être source de **contraintes** que vous n'auriez pas anticipées et acceptées (horaires, déplacements, rémunération variable…). De plus, la formation qui accompagne votre projet devra t'elle être **validée par un diplôme ou une certification** qui témoignera des acquis et de ce fait accompagnera au mieux votre reconversion. En effet, **c'est bien l'EMPLOI qui doit être le moteur de cette transition professionnelle**.

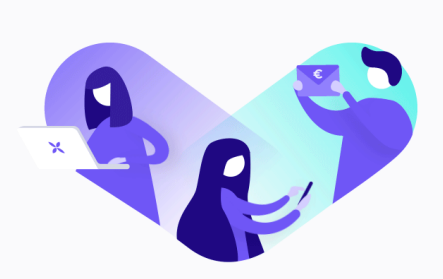
COMMENT PRÉPARER MA DEMANDE DE CPF DE TRANSITION ?

Il vous faut d'abord sélectionner l'organisme de formation. Celui-ci établira votre positionnement (votre niveau et votre parcours personnalisé de formation). Il vous faut, ensuite, solliciter une autorisation d'absence de votre employeur durant la formation. Si votre dossier est accepté, vous continuerez à percevoir par votre employeur votre rémunération (qui lui sera remboursée). Le dispositif ne coûte donc rien à votre entreprise. Vous pouvez vous faire assister, durant cette phase, par un conseiller en évolution professionnelle (CEP). Ce service est gratuit. Votre participation au projet consistera à accepter de solder votre compte personnel de formation- CPF en euros c'est-à-dire à co financer votre projet de formation grâce aux droits que vous avez acquis sous forme d'heures de formation (celles-ci sont transformées en euros dès le 1er janvier 2019 sur la base de 15 € par heure).

ADRESSES UTILES

Bénéficier d'un Conseil en évolution professionnelle :
www.mon-cep.org

Déposer un dossier de CPF de transition professionnelle - liste des OPACIF en fonction de votre convention collective :
www.espace-competences.org/Aide/Detail/194



LE FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN QUESTION

Cette réforme d'inspiration libérale a **éliminé l'obligation minimale de dépenses de formation** qui pesait sur les entreprises (0,9% de la masse salariale) et, dans le même temps, **a positionné l'actif en potentiel « consommateur – client » de prestations de formation.**

Cette nouvelle donne s'impose aux responsables formation des entreprises qui ne peuvent bénéficier de fonds mutualisés de leur OPCO pour financer des dépenses de formation (les structures de plus de 50 salariés alors qu'avant cette possibilité était offerte aux entreprises jusqu'à 300 salariés). Face à un management soucieux de développer la rentabilité, la productivité bref les performances (souvent à court terme), comment argumenter et bénéficier d'un budget d'investissement formation qui permette de lancer des actions autres que celles qui répondent aux obligations légales ou à la simple adaptation au poste de travail ?

Car désormais l'euro investi en formation peut être concurrencé par l'euro dépensé en rémunération, en avantages en nature, en conditions de travail ou en « bien être au travail ». Comment sera perçu l'objectif de l'entreprise ? Quels seront les résultats de cet investissement ? Contribuera-t-il à renforcer la « marque employeur » ? Sera-t-il un facteur de fidélisation des salariés ? C'est à ce type de questions que va devoir répondre le responsable de formation pour défendre un plan de développement des compétences pragmatique.

Les outils qu'il va devoir utiliser se nomment intelligence économique (benchmarking), marketing social, management de l'innovation et gestion stratégique du capital humain. Sur ces questions, l'OPCO est il en mesure d'aider les entreprises ? Rien n'est moins sûr. Sa vocation est d'apporter des conseils aux TPE ce qui est déjà un objectif ambitieux (et coûteux !).

Il importera aussi de trouver **des solutions pédagogiques moins coûteuses en temps** (distanciel, formation en situation de travail…).

Ce sont sans doute ces réflexions qui ont amené l'ANDRH (Association nationales des DRH) à entamer un dialogue avec le Ministère du Travail pour essayer de « décoincer » ce qu'elle pense être deux « verrous » du CPF (1) :

- La **liberté** pour le salarié de **mobiliser ou non son CPF** pour une formation décidée par son entreprise
- La **nécessité** que la formation soit certifiante ou qualifiante pour être éligible au CPF

QUE FAUT-IL PENSER DE CETTE DÉMARCHE ?

Il nous semble en premier lieu que si le ministère donnait suite (via des décisions de France Compétences par exemple) ; ce serait la remise en question de l'équilibre posé par les deux axes de la réforme pré cités avec les conséquences suivantes :

- Une forme de confiscation potentielle des droits du CPF par l'employeur au bénéfice de formations du plan
- Une ouverture des formations CPF vers des actions de format court, bref à des réponses aux besoins ponctuels sans soucis de qualification des bénéficiaires
- Une sorte d'abondement obligatoire du salarié aux formations décidées par son employeur alors qu'il est envisagé que l'entreprise puisse abonder les formations qui sont décidées par le salarié
- Une gestion collective et systématique de la co construction des formations alors que l'esprit de la loi est d'envisager des réponses individualisées lors de l'entretien professionnel

Deuxième point, **cette revendication s'appuie sur le fait que le CPF est condamné à l'échec s'il n'est pas encouragé par l'employeur** : « ce sont les directions des RH qui poussent les salariés à se former ». Sur ce point, il est utile d'observer qu'aucune campagne de communication d'envergure n'a été réalisée pour promouvoir-en leur temps- le CIF ou le DIF. Le Ministère a annoncé une campagne offensive et diversifiée en fin d'année qui suivra la mise en mains de l'appli mobile. Les effets devraient être visibles dès 2020 ce d'autant que les organismes de formation auront eux-mêmes intérêt à communiquer vers le « grand public » ce qui n'était pas leur axe jusqu'à présent.

En fait, la proposition de l'ANDRH repose sur une volonté de retrouver un budget formation à travers l'épargne CPF. Elle induit que si l'entreprise échappe aux contributions obligatoires, elle ne fera plus de formation. Vision pessimiste qu'ont de leur mission les DRH alors que les dirigeants d'entreprises sont de plus en plus conscients du potentiel que représentent les ressources humaines.

À ce titre il faut saluer la position plus optimiste et constructive de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) qui, tout en saluant les apports positifs de la réforme défend l'idée d'inscrire les investissements de formation liés à leur transformation digitale à l'actif des entreprises (2). « Cette mesure comptable permettrait d'amortir ces dépenses et de valoriser leur bilan auprès des banques. En outre, ce coup de pouce serait particulièrement bienvenu pour les entreprises 50 salariés et 300 salariés. En effet, ces dernières ont perdu, avec la réforme, l'accès aux fonds mutualisés pour leur plan de développement des compétences à un moment pourtant clé de transformation de leur organisation ».

SE RECONVERTIR OU ACCÉDER À UNE NOUVELLE QUALIFICATION PAR L'ALTERNANCE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Votre formation initiale est **inférieure à un niveau licence, vous êtes salarié (e)** en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ou enfin **sportif ou entraîneur professionnel, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ; vous pouvez bénéficier de ce dispositif qui vise à**

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques (risques de transformation significative de votre emploi voire de sa disparition due, par exemple, au numérique) ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue (possibilité, par exemple, de vous reconvertir dans l'entreprise dans un métier exigeant un diplôme ou une compétence validée).

QUELLE FORMATION ?

La formation envisagée doit permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié et en particulier :

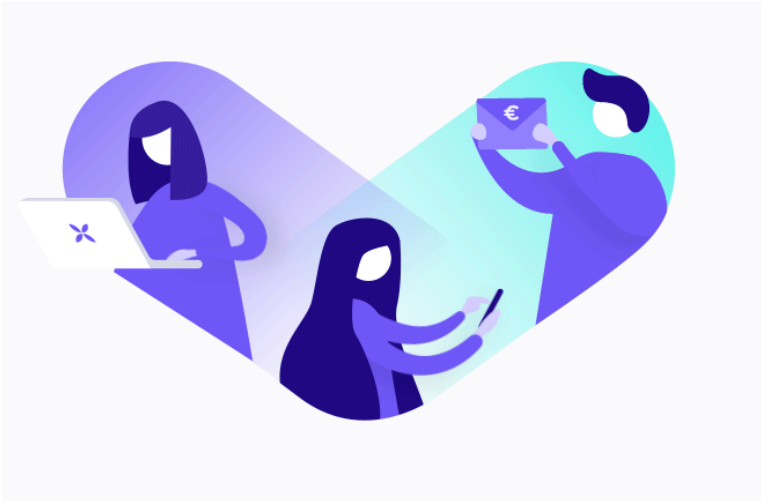
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le parcours de formation va s'établir sous la forme de l'alternance **entre enseignement généraux, professionnels et technologiques,** délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur **une durée comprise entre six et douze mois**.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à **trente-six mois**.

Elle peut également être allongée **jusqu'à vingt-quatre mois** pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre branche professionnelle.



LE CPF POUR LES SALARIÉS EN COURS DE LICENCIEMENT

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE, UN DISPOSITIF POUR SE RECLASSER

À QUI S'ADRESSE CE CONTRAT ?

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est un dispositif de reclassement proposé aux **salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique**. L'adhésion au CSP entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis.

Il vous concerne, si vous êtes salarié licencié pour motif économique (collectif ou individuel) dans une entreprise :

- de moins de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés,
- ou en redressement ou liquidation judiciaire (quelle que soit sa taille).

À condition de remplir les conditions suivantes :

- être éligible à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), c'est à dire **avoir travaillé au moins 4 mois**,
- ne pas avoir droit à une retraite à taux plein,
- résider en France,
- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi.

QUI PROPOSE CE CONTRAT ?

Quand l'entreprise et le salarié remplissent ces conditions, **le contrat de sécurisation professionnelle** doit être proposé par l'employeur à l'occasion de l'entretien préalable de licenciement (ou lors de la dernière réunion des représentants du personnel dans le cadre de licenciements collectifs de plus de 10 salariés).

Si l'entreprise ne propose pas de **CSP** au salarié, l'employeur doit verser à l'Unedic une contribution équivalente à deux mois de salaire brut. C'est alors Pôle Emploi qui propose le **CSP** au salarié. Si ce dernier l'accepte, la contribution de l'employeur est portée à trois mois de salaire brut.

Depuis la mise en place de la loi avenir professionnel (janvier 2019), c'est Pôle Emploi qui assure seul la prise en charge du Contrat de sécurisation professionnelle.

Dans ce cadre, vous pouvez définir avec votre conseiller Pôle Emploi, un programme de formation qui devra figurer sur DOKELIO (voir la fiche « Choisir son organisme de formation ») La mise en œuvre du CSP est confiée à Pôle emploi qui peut déléguer à d'autres organismes pour accomplir cette mission.

QUELLE EST SA DURÉE ?

- Le CSP se déroule sur une période de 12 mois de date à date,
- Pendant le CSP, vous pouvez travailler en entreprise dans le cadre de Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou de contrats d'intérim d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Dans cette hypothèse, la durée du CSP peut être prolongée jusqu'à 15 mois si des périodes travaillées sont intervenues à compter du 6ème mois du CSP.

QUE ME PERMET-IL ?

Un cumul avec une autre activité :
Pendant le CSP, vous pouvez travailler en entreprise dans le cadre de Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou de contrats d'intérim d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Dans cette hypothèse, la durée du CSP peut être prolongée jusqu'à 15 mois si des périodes travaillées sont intervenues à compter du 6ème mois du CSP.

Un accès privilégié à la formation :
Pendant le CSP, vous pourrez participer à des actions d'orientation d'accompagnement et de formation : pré bilan, VAE, aide au projet…

Le bénéfice d'une allocation spécifique, en principe plus avantageuse que l'allocation chômage, des aides à la reprise d'emploi de Pôle emploi (aides à la mobilité…).

DEVENIR DU CSP

Pour prolonger **jusqu'au 30 juin 2019** les textes applicables au CSP, les partenaires sociaux se sont appuyés sur un bilan réalisé par l'Unédic sur le CSP. Les derniers **travaux d'évaluation** du dispositif ont souligné que le CSP a **gagné en performance depuis 2015** :

- ses résultats en termes de retour à l'emploi sont en nette amélioration,
- son équilibre financier est conforme à ce qui avait été prévu lors de la conception du dispositif début 2015.

L'échec des négociations paritaires sur l'assurance chômage en février et la reprise en mains du dossier par l'Etat génèrent des interrogations sur la pérennité du dispositif au-delà de l'échéance du 30 juin 2019.

LE CPF POUR LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

INTERMITTENT DU SPECTACLE : COMMENT ACCÉDER AU FINANCEMENT D'UNE FORMATION ?

VOUS ÊTES ACTUELLEMENT DANS UNE POSITION DE SALARIÉ ET VOUS AVEZ TROUVÉ UNE FORMATION

Vous vous êtes enregistré sur moncompteactivite.gouv.fr ; Vous pouvez vérifier auprès de votre employeur que vous présentez les conditions requises pour déposer une demande de financement (s'informer auprès de la DRH s'il en existe une). Peut être l'entreprise peut elle vous accueillir dans le cadre de son Plan de développement des compétences réservé à ses salariés. Peut être pourra t'elle abonder (soutenir financièrement) votre projet de formation.

VOUS VOULEZ UTILISER EN TOUTE LIBERTÉ VOTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF

Vous pouvez aussi contacter directement l'OPCO Opérateur de compétences : L'AFDAS qui doit devenir en avril prochain l'OPCO Culture et Médias. Envoyez alors votre demande d'inscription au centre de formation et le devis à l'OPCO.

Si vos droits sont insuffisants pour couvrir le coût pédagogique de la formation, alors un abondement financé par l'Afdas peut compléter la prise en charge :

> dans la limite de 2000€ HT
> et pour un coût global pédagogique (droits monétisés du bénéficiaire + abondement) de 4000€ HT.

VOUS ÊTES DEMANDEUR D'EMPLOI : VOTRE FORMATION PEUT ÊTRE FINANCÉE PAR PÔLE EMPLOI

Lors de votre inscription à Pôle Emploi, un dialogue s'engage avec votre conseiller pour élaborer votre Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Vous pouvez alors soumettre votre projet de formation. Si celui-ci est un levier de votre PPAE, il pourra alors bénéficier d'une prise en charge financière pour suivre une formation.

Vous avez bénéficié de CDD ; vous avez un projet professionnel : Vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier du Compte Personnel de Formation de transition professionnelle

Si vous avez été ou vous êtes salarié sous contrat à durée déterminée (CDD), vous pouvez déposer un dossier de financement du CPF de transition (voir la fiche correspondante) au Fongecif, vous devez, dans ce cas, justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

ADRESSES UTILES

www.etreintermittent.com

www.moncompteactivite.gouv.fr

www.fongecif-idf.fr

LE CPF POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION, UN SOUTIEN FINANCIER AUX PROJETS

POUR QUELLE FORMATION ?

- pour compléter le financement accordé par Opérateur de compétences (OPCO) initiée dans le cadre du CPF – Compte personnel de formation ;
- pour contribuer au financement d'une formation du secteur sanitaire et social dont l'accès résulte de la réussite à un concours;
- pour financer le stage obligatoire de préparation à l'installation d'un futur artisan ;
- pour financer une formation non couverte par les achats de formations de Pôle emploi ou du Conseil régional ; vérifiez l'éligibilité de la formation (78 000 formations en Ile de France) **https://candidat.pole-emploi.fr/formations/accueil**
- pour financer une formation complémentaire dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- pour financer un Bilan de compétences ;
- pour garantir un projet de formation porté par le demandeur d'emploi et inscrit au Projet personnalisé d'accès à l'emploi -PPAE.
- La durée de la formation prise en charge par l'AIF peut être exceptionnellement supérieure à un an, mais ne doit en aucun cas être d'une durée supérieure à 3 années (redoublement compris, un seul redoublement peut être toléré).

À NOTER

l'AIF permet uniquement la prise en charge des frais pédagogiques (hors frais de dossier, d'achat de matériel, d'inscription aux examens, etc.). Elle est versée directement à l'organisme de formation.

LES DÉMARCHES

- Vous devez faire valider votre projet de formation par votre conseiller avant tout financement possible par Pôle Emploi.
- En effet, votre démarche de formation doit être cohérente avec un projet de reprise d'emploi ou d'activité réaliste et pertinent.
- N'oubliez pas que depuis janvier 2019, votre compte personnel formation vous permet de décider du financement de votre propre formation et qu'il doit être mobilisé en priorité sur votre projet.
- Votre conseiller Pôle emploi validera votre projet au regard du contenu, des coûts pédagogiques, et de la durée de l'action de formation, mais aussi sur son efficacité pour votre retour à l'emploi.

ADRESSES UTILES

SUR L'AIF

www.pole-emploi.fr/candidat/l-aide-individuelle-a-la-formation-aif--@/article.jspz?id=60856

www.defi-metiers.fr/dispositifs/aide-individuelle-la-formation-aif

www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/vos-droits/aide-individuelle-a-la-formation-aif

SUR LE PPAE

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14926

www.pole-emploi.fr/candidat/le-projet-personnalise-d-acces-a-l-emploi-@/article.jspz?id=60640

FINANCER SA FORMATION EN ÎLE-DE-FRANCE PAR L'AIDE INDIVIDUELLE RÉGIONALE VERS L'EMPLOI (AIRE)

FORMATIONS CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF AIRE

Votre formation doit faire partie de la liste des formations certifiantes éligibles ou, si tel n'est pas le cas (si la formation n'est pas inscrite sur les listes), vous devez disposer d'une promesse d'embauche conditionnée à la réalisation de cette formation professionnelle. La formation devra, néanmoins, être également certifiante et complémentaire de l'offre des programmes régionaux.

Le site du Conseil Régional recense les titres concernés :

www.iledefrance.fr/espace-media/documents-aides/liste4-formationsAIRE-01-oct-19.pdf

Dans les domaines de la communication, du Web et du numérique, les formations concernent les titres suivants :

CQP Webdesigner – RNCP : 32089

Titre professionnel Designer WEB – RNCP : 26602

Expert(e) en Stratégie Digitale Chef(fe) de Projet Multimédia

L'organisme de formation concerné doit être inscrit sur Dokelio, la plate forme en ligne de l'offre de formation en Ile-de-France :

https://dokelio-idf.fr/

Ziggourat formation figure sur Dokelio pour les domaines de formation suivants

- création site internet (46270)
- infographie (46003)
- logiciel graphique (71154)
- multimédia (46262)
- postproduction (46267)
- vente par internet (34530)

L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE

La Région propose un accompagnement complémentaire au Plan d'Investissement des compétences (PIC) lancé par le gouvernement dans le but d'améliorer la qualification professionnelle des jeunes ou demandeurs d'emploi non qualifiés avec l'ambition de former deux millions de bénéficiaires d'ici à 2022.

L'AIRE est un nouveau dispositif en phase d'expérimentation visant à aider **prioritairement les demandeurs d'emploi** à bénéficier d'une formation ciblée afin de pouvoir intégrer les secteurs en tension ayant un fort potentiel de recrutement. Pour encourager les demandeurs d'emploi, la région dispose d'une enveloppe de 3,5 millions d'euros dédiée au financement de la formation. Ce budget permet à la Région d'intervenir pour répondre aussi aux besoins en formation des salariés d'entreprises en difficulté en complétant les dispositifs existants.

Le bénéficiaire de l'aide aura un statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré car l'aide ne porte que sur les frais pédagogiques.

La demande d'AIRE doit se faire en ligne via la plateforme des aide régionales :

mesdemarches.iledefrance.fr

LA FORMATION POUR LES ENTREPRISES

OPCO : CE QUI CHANGE POUR L'ENTREPRISE & POUR LES SALARIÉS

QUI EST L' INTERLOCUTEUR DEPUIS AVRIL ?

L'entreprise a , normalement, connaissance de son OPCO de rattachement par son organisation professionnelle. En l'absence d'information précise de l'organisation professionnelle ayant désigné son OPCO (ou s'étant vue rattachée à un OPCO par une décision des services du Ministère du travail), l'entreprise a intérêt à contacter prioritairement l'ex OPCO compétent du 1er janvier au 31 mars auquel elle a versé ses cotisations formation cette année même s'il diffère de son nouvel OPCO de rattachement. Celui-ci sera vraisemblablement chargé de gérer ses dossiers sur l'année 2019. C'est notamment le cas d'AGEFOS PME et d'OPCALIA et du FAFIH qui conservent leur identité et poursuivent leur activité avec un statut vraisemblable d'association de gestion (le terme OPCO ne pouvant plus être utilisé par les structures non agréées), des moyens, en principe, plus limités pour les adhérents qui vont changer d'OPCO et, dans le cadre juridique de conventions qui sont conclues entre les nouveaux OPCO de « filière » et les anciens « interprofessionnels ».

En l'absence d'information de l'organisation professionnelle ayant clairement identifié son choix d'OPCO, l'entreprise pourra consulter le site

www.trouver-mon-opco.fr

à partir de son code NAF – APE. Pour certains codes, il peut y avoir plusieurs OPCO, c'est dans ce cas l'identifiant de convention collective – IDCC – qui permettra d'affiner la recherche (exemple le code 4775 Z **Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé** renvoie sur deux OPCO identifiés l'OPCOMMERCE et l'OPCO 2 i et à une rubrique « non identifié »). Pour cette raison, là encore, il est donc prudent de s'adresser à l'ancien OPCO de rattachement.

QUELS SONT LES FINANCEMENTS ISSUS DE LA RÉFORME DISPONIBLES VIA L'OPCO ?

On rappellera que 2019 est positionnée comme une année de transition : le système de collecte/financement reste pour le moment décalé puisque c'est l'année n+1 que sont perçues les cotisations sur la masse salariale de l'année « n ». Lorsque les cotisations seront perçues par l'URSSAF, ce décalage n'existera plus (forme de prélèvement à la source).

France Compétences a affecté les ressources disponibles en tenant compte de ce décalage.

Attention, l'interlocuteur OPCO n'est pas forcement en 2019 le décideur ni le financeur. Ainsi, en ce qui concerne, les entreprises entrant dans l'alternance (voir supra), les « nouveaux OPCO sont déjà les financeurs potentiels des projets de création de CFA.(centres de formation d'apprentis).

S'agissant des dispositifs :

- Le Plan de formation est devenu le Plan de développement des compétences : certains fonds mutualisés restent disponibles pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés. L'application de conventions de branches, signées antérieurement, plus avantageuses, reste néanmoins acquise pour 2019.
- La Professionnalisation : le contrat de professionnalisation reste d'actualité. La période est supprimée et remplacée par le dispositif « PRO – A » qui permet d'accompagner une reconversion ou une promotion, en complément du plan de développement des compétences.
- L'Alternance : les OPCO deviennent les financeurs des contrats d'apprentissage à partir des coûts – contrats fixés par France Compétences et ce dès 2019 pour les nouveaux opérateurs ayant décidé de créer leur CFA (organismes de formation ou entreprises).

Pour les salariés :

- L'OPCO ayant encaissé les cotisations CPF reste l'organisme payeur des CPF en euros que le bénéficiaire souhaite mobiliser pour suivre une formation.
- L'OPCO doit aussi favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (transfert du financement disponible) dans le cadre des projets de transition professionnelle.

QUELS SONT LES AUTRES SERVICES QUE PEUT APPORTER L'OPCO ?

Pour les entreprises, les conséquences induites par la réforme sont donc les suivantes :

- Absence d'obligation d'un minimum de dépenses formation
- Plan de développement des compétences devenu facultatif

Mais :

- Obligation pour l'entreprise de former son personnel (la liste de ces obligations a été établie)
- Obligation de réaliser les entretiens professionnels avec un « bilan formation » tous les 6 ans

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

QUE DEVIENT LE PLAN DE FORMATION AVEC LA RÉFORME ?

FIN DES OBLIGATIONS LÉGALES DE DÉPENSES IMPUTABLES, OUVERTURE DES MOYENS DE FORMATION

En effet, avec la réforme, **aucune obligation légale de dépense de formation n'est prévue**. L'entreprise doit dorénavant réfléchir aux **objectifs les plus pertinents de développement des compétences professionnelles de ses salariés en « ouvrant » au maximum le choix des moyens** ; selon l'article L.6313-2 du code du travail : L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Elle fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués. « Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut être réalisée en situation de travail ».

La réforme **supprime donc la notion d'actions de formation imputables (ou non),** la **catégorisation des formations** (adaptation au poste de travail, développement des compétences….). Elle prévoit que la formation se déroule, dans un cadre général, **durant le temps de travail**. La possibilité de se former **hors temps de travail** sur les actions au plan, est prévue uniquement pour les actions de formation non obligatoires, c'est à dire ne répondant pas à une norme (convention internationale, obligation réglementaire, obligation liée à un accord d'entreprise). Ces formations hors temps de travail ne peuvent avoir lieu **qu'avec l'accord du salarié**, pour une durée maximum fixée par accord, ou à défaut de 30h/an et par salarié. Précisons que l'allocation de formation, autrefois versée lors du départ en formation hors temps de travail, est aussi supprimée.

LE DÉPART EN FORMATION

Le départ en formation est toujours assimilé à **l'exécution normale du contrat de travail** du salarié. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particulier du hors temps de travail où un délai de réflexion est prévu) ; la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Le salarié peut prendre **l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise**. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

LES SERVICES DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES OPCO

MISSIONS GÉNÉRIQUES DES OPCO

Elles sont détaillées par la Loi « Avenir Professionnel ». Les OPCO sont chargés :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Dans les faits, la mission nouvelle est le financement des contrats d'alternance qui représente le principal budget mis à disposition par France Compétences.

L'autre poste budgétaire est consacré à l'accompagnement des TPE – PME : accès aux fonds mutualisés pour mettre en place un plan de développement des compétences (ex plan de formation) et services de proximité à assurer.

COMMENT VONT FONCTIONNER LES OPCO ?

Depuis avril, les OPCO rassemblent des branches qui opèrent, pour la plupart, sur des filières professionnelles proches ou sur un secteur économique cohérent. Le regroupement s'est effectué sur les bases des conclusions d'un rapport préparé par Mrs Marx et Bagorski. Le Ministère du Travail vient de mettre en ligne une table de correspondance qui permet d'identifier son OPCO à partir de son IDCC (Identifiant de convention collective). 329 branches identifiées sont réparties dans les onze OPCO. Cette cohérence apparente dissimule plus ou moins bien des antagonismes souvent historiques soit à l'intérieur de ces branches (éclatement) soit entre branches qui se considèrent plus concurrentes que complémentaires. Or ces branches rassemblées vont devoir établir les **priorités de financement des OPCO.**

Malgré (ou à cause ?) d'instances de gouvernance pléthoriques (un conseil d'administration de 40 titulaires et 40 suppléants pour l'OPCO 2 i, de 60 membres »minimum » pour l'OPCO des entreprises de proximité…), les difficultés de travail sont apparues assez vite :

//

Il en est ainsi de l'OPCO Constructys, opérateur de compétences du secteur du bâtiment partagé entre la FFB (Fédération française du bâtiment) qui « assure au quotidien la défense de 50 000 entreprises adhérentes, dont 35 000 de taille artisanale et la CAPEB Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment qui se présente comme une des composantes fortes du secteur des TPE. Très vite les conflits sont intervenus. Du fait, selon la CAPEB de « L'attaque en règle du système de formation continue des TPE du bâtiment : une partie de leurs contributions serait « partagée » avec celles des plus grandes entreprises. Cela rendrait bien plus facile l'utilisation des contributions des TPE pour doper les budgets formation des plus grandes entreprises. » La FFB précise qu'elle « souhaite concentrer les moyens de péréquation sur l'OPCO, dans une logique de rationalisation des fonds et de leur utilisation ». Par ailleurs, elle suggère de « financer tout particulièrement des projets liés au numérique et aux nouvelles technologies sur le segment de l'apprentissage : des cours en ligne à la réalité virtuelle en passant par les MOOC (formations par Internet), ces outils doivent permettre de développer l'image du bâtiment auprès des jeunes »

QUELS SONT (OU SERONT) LES SERVICES ACCESSIBLES PAR LES ENTREPRISES ?

Les services liés au financement du CPF disparaissent avec la mise en place de l'application. Le relais est pris par la caisse des dépôts et consignations CDC.

Le Ministère vient de publier une table de correspondance IDCC (Identifiant de convention collective) – OPCO.

VOIR

https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures

https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/les-operateurs-de-competences-opco

FOCUS SUR L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

En juillet 2018, l'U2P commence à mettre en place les bases de l'OPCO PEPPS - opérateur de compétences des services de proximité, de l'artisanat et des professions libérales - à partir des champs couvert par l'OPCA ACTALIANS - Opca des professions libérales, de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé. La démarche est confortée par le rapport Marx Bagorski qui préconise un seul OPCO interprofessionnel centré sur les entreprises de proximité dans lequel s'intégrerait le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Les partenaires sociaux – moins vont déposer dans les délais requis le projet OPCO PEPPS signé le 23 novembre 2018 par les représentants de l'U2P, de la CFE-CGC, de la CFTC et de la CGT-FO. que ne rejoint pas l'hôtellerie – restauration (celui-ci disposait de son propres OPCA le FAFIH).

Dans le même temps, la CPME – Confédération des petites et moyennes entreprises décide de promouvoir AGEFOS PME qu'elle contrôle au rang d'OPCO avec le soutien de petites branches et du secteur de l'hôtellerie.

En prenant acte que l'hôtellerie restauration s'est orientée vers un hypothétique OPCO interprofessionnel, l'Etat somme l'U2P et la CPME de s'entendre, ce qui ne suscite l'enthousiasme ne de l'une, ni de l'autre.

Catherine Perret (CGT) indique « Notre position, avec la CFDT et la CFE-CGC, est de ne pas continuer la négociation si les deux représentants patronaux ne sont pas à la table. Ils doivent régler leurs problèmes entre eux. Nous ne voulons pas négocier 2 accords d'OPCO alors qu'ils seront fondus et qu'un seul subsistera. Nous avons déjà signé l'accord Pepss, mais il faut faire en sorte que l'U2P fasse rentrer la CPME ».

Les Echos du 19 décembre indique

« Une bataille sourde oppose, depuis cet été, l'U2P et la CPME pour le contrôle du financement de l'apprentissage dans les TPE et les PME. À cet enjeu opérationnel s'en ajoute un, politique, de représentativité patronale. « Ils se déchirent comme des bêtes », confirme-t-on de source proche du dossier. A telle enseigne qu'une réunion de conciliation a été organisée lundi soir au ministère du Travail en présence des présidents des deux organisations, Alain Griset pour l'U2P et François Asselin pour la CPME. Sans succès ».

QUELLES SONT LES BRANCHES CONSTITUTIVES ?

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité accompagne **54 branches professionnelles**, soit **476 000 entreprises employant au total 4,8 millions de salariés**. L'essentiel des entreprises de son périmètre sont des petites structures : **472 000 emploient moins de 50 salariés**.

Le nouvel OPCO regroupe les nombreuses branches professionnelles relevant de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales ainsi que Les branches et secteurs professionnels relevant du champ d'intervention de l'OPCO des Entreprises de proximité sous mandat de gestion AGEFOS PME*.

Il a pour but d'**être un outil performant** à leur service, notamment dans leurs politiques de développement de la formation et de l'apprentissage, de gestion des ressources humaines, de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** et de **lutte contre le manque de personnels qualifiés**.

QUELLE GOUVERNANCE ?

La gouvernance de cet OPCO est paritaire avec un conseil d'administration composé de 60 membres, dont **30 représentants des employeurs** (15 pour l'U2P et 15 pour la CPME, ces organisations siégeant pour le compte des branches qui sont adhérentes) et **30 représentants des salariés**.

Après la signature de l'accord, La Confédération des petites et moyennes entreprises s'est félicitée **« de la cohérence économique entre ses membres, principalement constitués de TPE/PME ayant une forte pratique des formations en alternance. Cette cohérence assurera selon l'organisation patronale une véritable adéquation avec les besoins des entreprises. La CPME se dit par ailleurs satisfaite d'être représentée comme elle le souhaitait dans la gouvernance paritaire ».**

L'U2P, quant à elle, dit « se satisfaire du fait que les entreprises de proximité vont pour la première fois avoir un opérateur dédié qui prendre en compte leurs spécificités liées en particulier à la taille de l'entreprise », par la voix de son président Alain Griset. Celui-ci regrette néanmoins, dans un communiqué publié par l'U2P, que « la composition du Conseil d'administration reflète insuffisamment le poids réel des entreprises du champ de l'Opco représentées par l'U2P, et que le secteur de l'artisanat du bâtiment ait été exclu ».

Après 3 mois de fonctionnement, de fortes difficultés sont intervenues pour la désignation d'abord de la Présidence : Le conseil d'ad-

ministration est présidé par Sylvia Veitl (Force ouvrière), tandis que Philippe Gaertner (Union des entreprises de proximité) et Eric Chevée (Confédération des petites et moyennes entreprises) en seront respectivement les premiers et seconds vice-présidents patronaux puis à l'occasion du choix .du Directeur général du nouvel OPCO. Le Après plusieurs réunions infructueuses, les partenaires sociaux de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ont finalement trouvé un consensus au sujet de la direction du nouvel organisme paritaire constitué autour d'Actalians et d'Agefos-PME.

Lors du conseil d'administration du 27 mai, Arnaud Muret (Actalians) a été désigné directeur général du nouvel opérateur. Joël Ruiz (Directeur « historique » de l'Agefos-PME) se voit confier le poste de directeur général délégué en charge de « la coordination nationale du réseau territorial de proximité » (Le Quotidien de la formation 29 mai)

QUELS IMPACTS POUR LES ENTREPRISES ADHÉRENTES ?

Les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité forment la moitié des apprentis du pays, l'U2P a émis un grand nombre de propositions de nature à accroître le nombre de contrats d'apprentissage et a pu constater avec satisfaction que la plupart de ces propositions avaient été prises en compte dans les projets gouvernementaux. L'OPCO sera un acteur fondamental dans l'apprentissage.

La CPME avec AGEFOS PME s'est impliquée depuis 1972 dans de nombreuses initiatives formation. Certaines de ces initiatives ayant un caractère plus politique qu'opérationnel. De fait, il a été reproché par certains, un fonctionnement de « technostructure ». **La réforme affermit le poids des deux structures U2P et CPME dans la conduite de l'OPCO**.

Les points forts d'AGEFOS PME (obsolètes pour certains depuis la réforme) étaient : **le volume des collecte**s (1er opérateur avec plus d'un milliard d'euros), **l'ancrage territorial et décentralisé, la constitution d'un réseau d'adhérents** « grands comptes » (EDF, SNCF, La Poste…) et **l'adhésion de la branche « Experts comptables »** (véritables prescripteurs d'adhérents dans les TPE – PME)… Il reste, dans les « compétences historique » le service aux petites branches et aux TPE où il faudra néanmoins trouver un modèle économique qui puisse concilier les attentes des adhérents en services personnalisés et notamment en outils de gestion (un des points faibles jusqu'à présent) et le coût d'accompagnement des entreprises…

Rappelons que durant 2019, année transitoire, les OPCO gèrent le financement du CPF et que plusieurs OPCO ont conclu des conventions pour que les branches nouvellement adhérentes soient encore gérées par leur OPCA d'origine jusqu'à fin décembre.

*** Liste des branches et secteurs professionnels relevant du champ d'intervention de l'OPCO des Entreprises de proximité sous mandat de gestion**

- Assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272)
- Boucherie (IDCC 992)
- Coiffure et professions connexes (IDCC 2596)
- Commerce de détail de la chaussure (IDCC 733)
- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483)
- Entreprises privées de services à la personne (IDCC 3127)
- Gardiens, concierges et employés d'immeuble (IDCC 1043)
- Immobilier (IDCC 1527)
- Imprimerie de labeur et Industries Graphiques (IDCC 184)
- Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (IDCC 1412)
- Librairie (IDCC 3013)
- Logistique de communication écrite directe (IDCC 1611)
- Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM) (IDCC 1404)
- Mareyage et salaison (IDCC 1589)
- Miroiterie, transformation et négoce du verre (IDCC 1499)
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (IDCC 1408)
- Négoce et prestations de services médico-techniques (IDCC 1982)
- Prestataires de services du secteur tertiaire (IDCC 2098)
- Promotion Immobilière (IDCC 1512)
- Remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 454)
- Répartition pharmaceutique (IDCC 1621)
- Salariés du particulier employeur (IDCC 2111)
- Assistants maternels du particulier employeur (IDCC 2395)
- Sérigraphie (IDCC 614)
- Sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 915)
- Structures associatives cynégétiques (chasse) (IDCC 2697)

En 2017, L'AFDAS publie son rapport annuel ; elle souligne La meilleure collecte de son histoire d'un montant global de 291 M€, dont 66,4 M€ au titre de la taxe d'apprentissage, soit un niveau de ressources en hausse de 4 %, un développement sans précédent de l'alternance de +18 % et des POE -préparation opérationnelle à l'emploi (444 demandeurs d'emploi formés en 2017) qui contribue à réduire le chômage et à développer l'emploi des jeunes, le renforcement du maillage territorial, avec l'ouverture de nouveaux bureaux à Rouen en 2017, et à Dijon, Nantes et Orléans en 2018, la décision stratégique du conseil d'administration d'investir dans un nouveau système d'information. Ce dernier chantier de 18 mois, engagé en septembre 2017 et estimé à 7 M€, préfigure une relation simplifiée, dématérialisée et connectée avec tout l'écosystème de la formation, adhérents, salariés, prestataires et services de l'État.

Malgré ces chiffres encourageants, le risque est de voir l'AFDAS disparaître du fait d'un niveau d'adhérents insuffisant. Une pétition est lancée. Le nouveau directeur Thierry Teboul confie ses inquiétudes en juillet 2018 et relaie les interrogations de pétitionnaires militant pour la sauvegarde de l'Afdas. Celui-ci observe que « si le champ de l'Afdas est extrêmement cohérent dans le champ de la culture, de la création et du divertissement, rien ne nous permet à ce jour de dire que ce nouvel agrément sera donné à l'Afdas, sachant que la volonté du gouvernement est de réduire le nombre d'opérateurs. Il en existe 20 actuellement. Il n'en resterait qu'entre 10 et 15 après la réforme. L'enjeu est donc fort, surtout pour des secteurs dont les conditions d'emploi dépendent directement de la formation, et dont les spécificités d'emploi, notamment l'intermittence, sont difficilement transposables chez un acteur qui n'est pas expert de ces sujets. Qu'il s'agisse de la compréhension des spécificités métiers, comme des types de formation adaptées ».

Pour répondre à ces inquiétudes, l'Afdas va faire preuve d'une réactivité exemplaire "Une fois connue la feuille de route gouvernementale, les partenaires sociaux de nos branches adhérentes ont commencé à échanger sur les critères d'agrément, avant de réfléchir en termes d'accointances politiques", relate Thierry Teboul. Dès le début de l'été, l'Afdas avait élaboré une cartographie des branches professionnelles susceptibles de rejoindre un Opco de la culture et des médias. Un soir de juillet, les représentants patronaux et syndicaux de l'organisme paritaire "décident unanimement quelles étaient les branches avec lesquelles ils avaient envie de dialoguer", raconte le directeur général. Conformément aux préconisations du rapport Marx-Bagorski, les partenaires so-

FOCUS SUR L'AFDAS

QUELLES SONT LES BRANCHES CONSTITUTIVES ?

L'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des médias, des loisirs et du sport est créé par 57 organisations professionnelles patronales et 21 organisations syndicales qui ont signé, le 3 décembre 2018, l'accord constitutif de ce nouvel organisme auquel adhèrent de suite les branches ou entreprises relevant de 29 conventions collectives. La signature de cet accord a été annoncée, mardi 4 décembre, par un communiqué de l'Afdas.

En plus, des entreprises évoluant dans les secteurs d'activité couverts par l'Afdas, trois nouvelles branches ont ratifié l'accord : les agences de mannequins, les casinos et le sport.

Sont venus s'ajouter depuis, les télécommunications, le golf, les organismes de tourisme et l'hôtellerie de plein air. Un nouveau périmètre qui ne remet pas en question la cohérence de son champ d'action. Les branches professionnelles adhérentes ont de nombreux points communs : relation au public, fonctionnement par économie de projets, métiers marqués par une discontinuité d'activité. Les secteurs couverts font par ailleurs partie d'une même filière économique. « Pour qu'il y ait de la diffusion, il faut des producteurs et des auteurs. Cette chaîne de valeurs est aussi un élément de cohérence », explique Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas. L'adhésion des entreprises des télécommunications s'inscrit dans la logique de convergence des médias. Des filiales de ces grands groupes œuvrant dans la production cinématographique étaient déjà adhérentes de l'Afdas.

QUELLE GOUVERNANCE ?

L'opérateur de compétences s'est structuré pour remplir ses nouvelles missions. Lors du conseil d'administration du 2 avril, Isabelle Gentilhomme (Syndicat national du théâtre privé) et Angeline Barth (Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT) ont été reconduites aux postes de présidente et vice-présidente. Avec l'élargissement du périmètre, le conseil d'administration compte 48 membres au lieu des 40 initialement prévus. Et sept pôles paritaires sectoriels ont été créés. Leur objectif est de favoriser le partage d'expérience entre branches professionnelles et le déploiement d'actions communes sur des problématiques transversales comme les certifications intersectorielles ou encore l'alternance.

QUELS IMPACTS POUR LES ENTREPRISES ADHÉRENTES ?

L'apprentissage fait partie des sujets sur lesquels les opérateurs de compétences sont attendus. Dans des secteurs faisant face à une discontinuité d'activité, le développement de ce mode de formation dépendra de la capacité de l'Afdas à innover, selon Isabelle Gentilhomme. « Accompagner les entreprises dans la création de groupements d'employeurs fait partie des mécanismes à développer » illustre la présidente de l'Afdas. Autre mission stratégique : le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. En plus de ses implantations territoriales, l'Afdas va investir dans un nouveau système d'information. Un outil qui doit permettre à ses équipes de mieux suivre les TPE-PME.

La question de la pérennité de la gestion du CPF de transition professionnelle s'est posée

« Il faut savoir que 93% des demandes de CIF étaient accordées à l'Afdas, en regard des problématiques spécifiques des métiers exercés. Là encore, les pétitionnaires s'inquiètent de voir disparaître ce dispositif aujourd'hui géré par l'Afdas, demain par un opérateur interprofessionnel si rien ne change dans la loi, tant il permet de sécuriser et de gérer efficacement les transitions professionnelles dans nos secteurs. D'où leur revendication : continuer à gérer le nouveau CPF de transition, dans le nouveau cadre légal bien sûr, avec le sens des responsabilités largement éprouvé depuis toutes ces années ».

LES SERVICES DES OPCO AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La réforme de la formation a défini les missions des Opérateurs de compétences OPCO qui succèdent aux Organismes paritaires de collecte agréées OPCA. Les OPCO se doivent :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée).

Outre, ces missions qui concernent les branches et les partenaires de l'alternance les OPCO sont aussi chargés :

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

Près de 329 branches sont aujourd'hui réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant. Il vous appartient de prendre contact avec votre branche pour connaître l'identité de votre OPCO. Si vous adhériez en 2018 à un OPCA interprofessionnel (AGEFOS PME ou OPCALIA), il est vraisemblable que celui-ci continue à assurer votre gestion en 2019.

Deux des 11 OPCO conservent un caractère interprofessionnel au sens de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail :

- ESSFIMO – entreprises à forte intensité de main d'œuvre (Ex OPCALIA)
- OPCO des entreprises de proximité (Ex AGEFOS PME)

L'agrément des opérateurs de compétences a été délivré par arrêté du ministère du Travail.

Cet agrément a été subordonné notamment aux points suivants :

- une implantation territoriale permettant à l'OPCO de délivrer un service de proximité à ses entreprises adhérentes (le cas échéant, la capacité d'intervention dans les territoires d'outre-mer) ;
- à la capacité à accompagner un nombre d'entreprises adhérentes supérieur à 200 000 entreprises.

Le conseil d'administration de chaque OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes. Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative. C'est ce conseil d'administration qui déterminera les axes concrets d'intervention de l'OPCO.

Notons néanmoins des domaines où l'entreprise de moins de 50 salariés peut faire appel à l'OPCO :

- Aide au financement d'un plan de développement des compétences (couts pédagogiques et salaires)
- Aide à la mise en place d'entretiens professionnels avec les salariés
- Diagnostic de besoins en formation
- Aide à la mise en place d'une Validation des acquis de l'expérience pour un salarié
- Mise en place d'un parcours individuel de formation par alternance pour l'évolution
- professionnelle d'un salarié (Dispositif PRO A)
- Abondement du compte personnel de formation d'un salarié

Par ailleurs, en 2019, l'OPCO reste l'interlocuteur des salariés pour la gestion et le financement de leur compte personnel de formation CPF jusqu'à la prise en mains du circuit par la Caisse des dépôts.

LES DIFFÉRENTS OPCO

Depuis le 1er avril 2019, plus de 300 branches ont été regroupées au sein de 11 OPCO (Opérateurs de Compétences) agréés. Ils remplacent les 20 anciens Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

AFDAS

Culture, médias, loisirs et sport

66 rue Stendhal - CS 32016
75990 Paris cedex 20

Téléphone : 01 44 78 39 39

www.afdas.com

ATLAS

Services financiers et conseil

148 boulevard Haussmann
75008 Paris

www.opco-atlas.fr

COHÉSION SOCIALE

43 boulevard Diderot
75012 Paris

Téléphone : 01 53 02 13 13

www.uniformation.fr

ESSFIMO

Entreprises à forte intensité de main d'œuvre (restauration, enseignement, travail temporaire…)

14 rue Riquet
75940 Paris cedex 19

OCAPIAT

Agriculture, pêche, agroalimentaire

128 rue de la Boétie - Lot 41
75008 Paris

www.ocapiat.fr

2I – INTERINDUSTRIEL

55 rue de Châteaudun
75009 Paris

Téléphone : 01 82 71 48 48

www.opca3plus.fr

CONSTRUCTION

32 rue René Boulanger - CS 60033
75483 Paris cedex 10

Téléphone : 01 82 83 95 00

www.constructys.fr

MOBILITÉS

Maritime, automobile, tourisme…

43 bis route de Vaugirard
92190 Meudon

Téléphone : 01 41 14 16 18

www.opcomobilites.fr

ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

Artisanat, professions libérales…

53 rue Ampère
75017 Paris

SANTÉ

31 rue Anatole France
92300 Levallois Perret

Téléphone : 01 49 68 10 10

www.opco-sante.fr

COMMERCE

251 boulevard Pereire
75852 Paris cedex 17

Téléphone : 01 55 37 41 51

www.lopcommerce.com

NB

jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés poru collecter les contributions des employeurs au titre de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Au-delà de cette date, ce sera l'URSSAF qui en sera chargé.

Pour en savoir plus sur le regroupement des OPCO, consulter le site

Toute l'équipe Dynamics-formations vous aide à la constitution de votre dossier.
Renseignez vous!
06 06 91 35 10