

# Ateliers d'échanges OPCO/Fongecif NA sur la Réforme de la formation



"La reconversion professionnelle"  
mars 2019

---

## Bilan de compétences

---

- **Quel avenir pour les bilans de compétences des salariés ?**

Depuis le 1er janvier 2019, le bilan de compétences perdure, mais son mode de financement évolue. Le salarié peut solliciter un bilan de compétences auprès de son employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, avec une prise en charge éventuelle de l'OPCO, ou de sa propre initiative, dans le cadre du CPF. Le congé de bilan en tant que dispositif spécifique a été supprimé ; le bilan étant éligible au CPF

- **Que devient la liste des organismes habilités bilan de compétences ?**

Il n'y a plus de listes établies par les OPACIF (qui eux-mêmes ont disparu). Les prestataires de bilan n'ont plus à être inscrits sur une liste. Ils doivent cependant toujours être référencés par les OPCO au titre des critères qualité via Datadock pour bénéficier d'un financement de ces organismes.

- **Qui peut financer les bilans de compétences des salariés, hors CPF ?**

L'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences ou la personne elle-même.

---

## CEP Actifs

---

- **Les Fongecifs et l'Apec étaient réseaux CEP pour les salariés. Continuent-ils leur activité en 2019 ? Si non, à qui s'adresser ?**

L'Apec, opérateur national, est toujours habilité à délivrer le CEP.  
En ce qui concerne les Fongecif et les Opacif, ils continuent d'assurer le CEP en 2019.

En 2020, le CEP des salariés sera assuré par de nouveaux opérateurs sélectionnés dans chaque région par appel d'offres national sur la base d'un cahier des charges défini au national par France compétences.

- **Le nouveau cahier des charges du CEP s'appliquera-t-il qu'aux nouvelles structures régionales à définir (CEP des actifs) ou bien à tous les réseaux du CEP ?**

Le cahier des charges publié par arrêté du 29 mars 2019 vise l'ensemble des opérateurs du CEP.

L'appel d'offres national pour désigner les organismes CEP régionaux pourra, le cas échéant comporter des clauses spécifiques, mais, a priori c'est bien le cahier des charges du 29 mars qui s'appliquera.

- **Les CEP référencés par les OPCO, peuvent-ils être d'autres interlocuteurs que les conseillers CAP EMPLOI, Missions locale, APEC et Pôle emploi?**

Non. Les opérateurs CEP nationaux sont expressément listés dans le code du travail (article L6111-6).

- **Quelle est la démarche pour entrer en contact avec le CEP d'un OPCO ?**

Jusqu'au 31 décembre 2019, ce sont les Fongecif et les anciens Opacif. Pour ces derniers, contacter l'Opco pour plus de précisions.

- **Dans le cadre d'une démission, y a-t-il un délai à respecter pour rencontrer le CEP avant de déposer la démission ?**

Il est trop tôt pour apporter une réponse. Il faut attendre la négociation des partenaires sociaux sur la prochaine convention d'assurance chômage pour connaître les critères de mise en œuvre du dispositif de reconversion professionnelle par démission.

---

## CPF de transition professionnelle

---

- **La validation du parcours en "mobilité professionnelle" doit-elle obligatoirement se faire par le biais du CPF ?**

Pour bénéficier d'un financement au titre du CPF de transition ou, pour un salarié démissionnaire, être indemnisé par Pôle emploi, le projet du salarié doit être validé par la CPIR (le Fongecif en 2019) qui apprécie la cohérence du projet, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement ainsi que les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation.

Un positionnement préalable doit avoir été réalisé par le prestataire de formation pour adapter le contenu et la durée du parcours de formation aux acquis du salarié et à son projet.

- **Qu'entend-on par positionnement préalable ?**

Dans le cadre du CPF de transition, le positionnement préalable est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation susceptible de réaliser l'action de formation. Il permet d'adapter la durée de l'action aux compétences déjà acquises.

Il donne lieu à la rédaction d'un document joint à la demande de prise en charge auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR, ou en 2019 le Fongecif). Ce document doit identifier les acquis du salarié et proposer un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

- **Est-ce que le CPF de transition est la même chose que le CIF ? Si non, quelles sont les différences ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF transition remplace le CIF. Il permet de continuer à financer des formations longues de reconversion avec un congé associé. Cependant les modalités d'accès sont différentes. Le CPF de transition est réservé aux actions de formation certifiante pour changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout en mobilisant ses droits au CPF.

- **Le CPF de transition peut-il être utilisé sans droits CPF ?**

Le CPF Transition peut être mobilisé sans droits acquis sur le compte CPF dès lors que le projet est validé par le Fongecif (ou la CPIR à partir de 2020), mais le salarié devra justifier des conditions d'ancienneté requises à la date du départ en formation. Si le demandeur a des droits CPF, ceux-ci seront mobilisés en priorité pour co-financer le CPF de transition.

- **Un salarié peut-il utiliser son CPF de transition pour valoriser ses compétences ou améliorer l'accès à un poste de responsabilité dans l'entreprise ?**

Le CPF de transition ne peut être utilisé que pour changer de métier ou de profession et si ce changement requiert une formation certifiante. Si "l'accès à un poste de responsabilité" répond à cet objet, le CPF de transition peut être sollicité, sous réserve de l'appréciation du projet par la CPIR (Fongecif en 2019)

Pour une évolution au sein de l'entreprise, l'employeur doit accompagner ses salariés. En fonction de l'objectif du salarié, d'autres dispositifs de financement pourront être utilisés : Pro-A, VAE, Plan de développement des compétences ...

- **Peut-on financer un parcours professionnel (avec au moins 2 formations) dans le cadre du CPF de transition ?**

Il n'y a pas de verrou juridique au financement de plusieurs formations dans un même projet soumis à la CPIR (Fongecif en 2019), mais il faut faire attention aux critères d'appréciation du projet.

Si deux demandes séparées sont faites, il faudra respecter le délai de franchise entre deux congés.

- **Y a-t-il un délai à respecter entre deux blocs de compétences pour financer un CPF de transition ?**

Sous réserve de règles fixées par le certificateur, il n'y a pas de délai entre deux éléments de parcours pour un même projet de transition professionnelle. Si deux demandes sont déposées, un délai de franchise entre les deux congés s'imposera.

- **Quelle est la durée maximum de financement d'une formation en CPF de transition ?**

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Cependant, une note de l'administration devrait préciser les critères de prise en charge notamment pour les formations très longues (ex. infirmières).

En outre, au regard des crédits disponibles et de ses priorités, le Fongecif (ou la CPIR à partir de 2020) peut fixer des règles modulant ses conditions de prise en charge.

- **Vers qui une entreprise doit-elle renvoyer un salarié intéressé par un CPF de transition ?**

L'entreprise doit diriger le salarié vers un opérateur CEP (son ancien OPACIF : Fongecif ou autre organisme dans certains secteurs). Des opérateurs régionaux seront désignés à l'issue d'un appel d'offres pour dispenser le CEP aux actifs en emploi. La CPIR pourra alors aussi être un interlocuteur pour le salarié. Puisque c'est elle qui instruira les demandes de CPF de transition.

- **S'il y a un refus du Fongecif ou de la CPIR, le salarié peut-il faire une nouvelle demande de CPF de transition ?**

Le refus de prise en charge en tout ou partie de la demande doit être motivé. Le salarié peut déposer dans un délai de 2 mois, un recours gracieux auprès de la CPIR. Une commission paritaire examinera alors ce recours dans les deux mois.

A défaut de recours, un nouveau projet peut être élaboré et une nouvelle demande de prise en charge déposée, compte tenu des éléments qui ont motivé le refus.

- **Les OPCO n'intervenant plus que sur les formations certifiantes, qu'en est-il des formations comme celles que je dispense (tissage artisanal) qui ne seront jamais reconnues par l'Etat ? Quel avenir pour mon organisme de formation ?**

Les organismes de formation sont libres de proposer leur offre sur le marché de la formation (sous réserve de déclaration d'activité et d'autres contraintes fixées par la réglementation comme le contrat individuel de formation ou l'information des stagiaires). Cependant afin de bénéficier de financement public ou paritaires (OPCO, Fongecif/CPIR), l'organisme doit répondre aux critères qualité.

Les financements des projets dans le cadre du CPF de transition sont effectivement réservés à des formations certifiantes (c'est à dire sanctionnées par une certification

enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique -ex inventaire- ou par une attestation de bloc de compétences.

Les formations non certifiantes peuvent être financées par l'acheteur lui-même, par un employeur au titre de son plan de développement des compétences ou, si elles concourent au retour à l'emploi d'un demandeur d'emploi et si elles sont financées par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph dans le cadre de leur dispositif.

- **Que se passe-t-il pour le salarié en cas de rupture du contrat de travail après autorisation de congé par la CPIR ?**

En cas de rupture du contrat de travail postérieurement à l'accord de financement de la CPIR, la prise en charge est maintenue si la rupture est initiée par l'employeur, ou par le salarié s'il a conclu un nouveau contrat dans le mois suivant la fin de préavis et si son nouvel employeur donne son accord à la demande de congé. Si le bénéficiaire est inscrit comme demandeur d'emploi, la formation suivie devra être inscrite dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) convenu avec Pôle emploi.

- **Faut-il monter un dossier sur le site du CPF avant de déposer un dossier CPF de transition ? Comment se fait la décrémentation des droits CPF ?**

Si le salarié a des droits CPF, ceux-ci seront mobilisés en priorité pour tout financement d'un CPF de transition. Aussi est-il indispensable que le salarié ait ouvert préalablement son compte CPF et inscrit, le cas échéant, son solde des heures DIF. Il est aussi préférable qu'il crée son dossier sur le site du CPF

La CPIR (Fongecif en 2019) vérifiera ses droits et l'éligibilité de la demande.

Ses droits CPF ne seront réservés qu'après accord de la CPIR (Fongecif en 2019) pour financer son projet de transition. Ils seront décrémentés après la réalisation de l'action et le contrôle de service fait.

- **Pour un CPF transition, est-ce que l'OF doit faire une convention avec la CDC et avec la CPIR pour financer l'action de formation ?**

Le dossier unique de demande de prise en charge est à envoyer à la CPIR (Fongecif en 2019).

Après accord de la CPIR pour le financement du congé CPF de transition, un courrier d'acceptation sera envoyé au bénéficiaire, à l'OF et à l'employeur ainsi que des conditions générales d'intervention.

- **Comment est vérifiée l'assiduité du salarié ?**

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle doit remettre à l'employeur "des justificatifs établis par l'organisme de formation prouvant son assiduité à l'action de formation" à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. La production de feuilles d'émargement n'est plus la seule voie qui permet d'apporter la preuve de l'assiduité. Cette évolution est cohérente avec les nouvelles modalités de formation telles que la formation à distance, formation en situation de travail etc...

Une réflexion sur ce sujet sera menée dans le cadre du groupe de travail national, qui tiendra compte aussi de l'évolution de la réglementation, notamment sur la qualité des formations.

- **Dans le cadre du CPF Transition, quelles sont les conditions d'éligibilité retenues par les CPIR/Fongecif pour évaluer la notion de « changement de métier ou de profession » ? Y a-t-il une définition de la transition professionnelle ?**

Définition donnée par France compétences :

« Projet professionnel nécessitant une formation pour acquérir de nouvelles compétences en vue de changer de métier ou de profession »

Une réflexion est actuellement menée à ce sujet pour apporter plus de précisions.

- **Quelle est la prise en charge des coûts pédagogiques pour un CPF de transition ?**

La CPIR prend en charge les frais pédagogiques et de validation des compétences et des connaissances, les frais annexes, la rémunération et les charges légales et conventionnelles. Des règles de prise en charge seront déterminées prochainement dans un cadre harmonisé nationalement.

La CPIR peut déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires au regard des spécificités de son territoire, en tenant compte du CPRDFOP et d'un référentiel de priorités établi par France compétences

- **Peut-on faire un CPF de transition HTT ?**

L'action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle peut être suivie en dehors du temps de travail. Dans ce cadre, aucune autorisation d'absence de l'employeur ne sera donc requise. La CPIR pourra prendre en charge les frais pédagogiques, frais de validation des compétences et des connaissances et les frais annexes attachés au projet de transition réalisé en dehors du temps de travail (hors rémunération).

Une réflexion est actuellement menée entre France Compétences et les CPIR pour apporter plus de précisions.

- **A qui doit-t-on facturer les heures de formation faites dans le cadre du CPF de transition ?**

En 2019, et dans l'attente de la création des CPIR, c'est le Fongecif qui finance les heures de formation.

- **La personne qui dépose une demande de CPF de transition doit-elle démissionner de son emploi actuel ?**

Non. Le salarié bénéficie d'un congé (sous réserve de l'accord de l'employeur) pour suivre la formation certifiante correspondant à son projet de transition professionnelle. A son retour de formation, il n'a aucune obligation de démissionner.

- **Quel est le montant de la prise en charge des coûts liés au salaire du candidat ?**

En cas d'accord de prise en charge par la CPIR (ou le Fongecif en 2019), la rémunération est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence calculé, selon l'ancienneté justifiée, sur la base des salaires perçus :

- au cours des 12 mois précédant la formation

- ou au cours des 4 derniers mois en CDD (hors CAE, alternance...).

La rémunération est égale à 100 % du salaire moyen de référence lorsque celui-ci est inférieur ou égal à 2 SMIC. Voir notre fiche technique dans les autres cas

La rémunération prise en charge est versée mensuellement au salarié par l'employeur qui est remboursé par la CPIR. A partir de 2020, la CPIR versera directement la rémunération aux salariés des PME de moins de 50 salariés et pour les particuliers employeurs.

- **Existe-t-il toujours le CPF de transition pour les jeunes avec des conditions d'accès plus souples ?**

Non, cette disposition n'a jamais existé pour le CPF de transition.

- **Quelle sollicitation possible des OPCO pour des salariés qui souhaitent se reconvertir dans une toute autre voie ?**

Les Opco financent les contrats en alternance, Pro-A et le plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés.

Le dispositif Pro-A permet, comme le CPF de transition, de se qualifier pour changer de métier ou de profession (ou de bénéficier d'une promotion sociale), mais dans le cadre du contrat de travail alors modifié par avenant.

Le salarié devra ainsi négocier avec son employeur son départ en formation dans ce cadre ; l'employeur devant conclure une convention avec l'OF et financer la formation (prise en charge par l'OPCO selon les forfaits de la branche).

L'employeur peut aussi accepter de financer la formation dans le cadre de son plan de développement des compétences (selon les cas avec ou sans financement de l'OPCO).

---

## CIF-CDD et CPF-CDD

---

- **Le CPF de Transition est-il possible pour les salariés en CDD ? (ex. CIF-CDD)**

Le CIF CDD est devenu CPF de transition CDD mais sa mise en œuvre est plus difficile. Le projet doit répondre aux critères du CPF de transition (formation certifiante pour changer de métier). La formation doit débuter dans les 6 mois après la fin du CDD (1 an auparavant).

La demande de prise en charge doit être adressée à la CPIR avant la fin du CDD. L'accord de l'employeur est requis seulement si la formation démarre pendant le CDD et se déroule tout ou partie sur le temps de travail.

- **Avec la fin du CIF-CDD, est-ce que le BIAF disparaît ?**

La remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) perdure, a priori, car il n'y a pas de dispositions contraires dans la loi, ni dans les décrets. Ce bordereau remis par les employeurs en fin de CDD permettait à un salarié en CDD de faire valoir ses droits au CIF-CDD.

Le CIF-CDD est remplacé par le CPF de transition CDD que le salarié en CDD peut utiliser, sous conditions, pour réaliser un projet de reconversion professionnelle à condition que sa formation débute dans les 6 mois après le terme de son contrat. Le BIAF peut toujours permettre au salarié de faire valoir ses droits au CPF CDD. Il n'est plus demandé dans le dossier de demande de financement du CPF de transition.



---

## Pro-A

---

- **La période de professionnalisation est remplacée par la Pro-A. Qu'est-ce qui change ?**

Pro-A permet à l'employeur de demander à son OPCO le financement d'actions de formation qualifiante pour des salariés dont le projet est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. L'objectif est ainsi différent.

De même pour les bénéficiaires puisque seuls sont éligibles les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égale à un Bac + 2 (inférieur au grade de la licence). Pro-A nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail.

- **Un salarié ayant déjà un bac +2, peut-il bénéficier de PRO-A pour préparer un autre bac +2 ou bac +3 ?**

Oui. Pro-A permet aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent avant le début de l'action.

- **Peut-on abonder Pro-A avec le CPF (ce qui était le cas pour la période de pro) ?**

Tout comme pour un contrat en alternance, la réglementation ne le prévoit pas a priori. Les dépenses exposées par l'employeur au-delà des forfaits Pro-A peuvent être prises en charge par l'OPCO au titre du Plan de développement des compétences des TPE/PME de moins de 50 salariés ou, le cas échéant au titre de la contribution volontaire ou conventionnelle gérée par l'OPCO, sous réserve de ses règles de prises en charge.

- **Les formations à l'inventaire sont-elles éligibles à Pro-A ?**

Non. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un CQP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

NB : l'inventaire a été renommé "répertoire spécifique".



---

## Nos adresses

---

### Siège social

Centre régional  
Vincent Merle  
102 av. de Canéjan  
33600 Pessac

### Site La Rochelle

15 rue Alsace Lorraine  
17044 La Rochelle  
Cedex 1

### Site Limoges

13 cours Jourdan  
87000 Limoges

### Site Poitiers

42 rue du Rondy  
86000 Poitiers

---

## Nos sites internet

---

[www.cap-metiers.pro](http://www.cap-metiers.pro)

[www.cap-metiers.fr](http://www.cap-metiers.fr)

