

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



Plan de développement des compétences
- mars 2019-

Procédures

- **Y a-t-il encore une obligation de convention si l'employeur finance seul (sans l'Opco) une action de formation ?**

L'achat de formation est simplifié pour les employeurs. L'obligation d'établir une convention de formation est désormais restreinte aux actions financées en tout ou partie par les pouvoirs publics ou par un OPCO. La possibilité de recourir à un bon de commande ou à un devis approuvé comportant les mêmes mentions qu'une convention de formation est inchangée.

Aussi les employeurs qui achètent des actions de développement des compétences (formation, bilan, VAE) sur leurs seules ressources sont libres de formaliser avec le prestataire leur achat selon les formes qui leur agréent, dans le respect bien sûr des règles comptables générales et afférentes à l'achat de prestations de services.

Les organismes dispensateurs restent néanmoins soumis aux obligations spécifiques des organismes de formation prévues par le code du travail (déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, plan comptable, information des stagiaires...).

Attention, pour justifier de leur obligation de formation (notamment dans le cadre de l'entretien professionnel), les employeurs ont besoin d'avoir une trace écrite des actions suivies par les salariés. Ils pourront ainsi les demander aux prestataires.

- **Qu'en est-il de la preuve de la réalisation de l'action ?**

« La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant » (art R6313-3 du code du travail). Les Opco s'assurent de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service réalisé sur une liste de pièces justificatives.

L'OF devra se poser la question de l'utilité de la feuille d'émargement pour l'utilisateur cible. Elle n'est plus formellement obligatoire, mais peut constituer une pièce justificative demandée par l'OPCO. Les stagiaires ont aussi besoin de preuves tant pour justifier de leur participation assidue aux actions que pour attester, le cas échéant de l'acquisition des compétences visées (par ex pour la VAE).

L'entreprise peut demander plus de preuves que le financeur pour justifier de son obligation de formation.

Enfin, le service de contrôle de la Direccte est par ailleurs susceptible d'effectuer un contrôle administratif et financier des dépenses et activités des actions de développement des compétences en cas de financement public ou paritaire (OPCO). Employeurs et prestataires peuvent dans ce cadre devoir présenter documents et pièces justifiant les objectifs et la réalisation des actions et des moyens mis en œuvre ainsi que la nature, la réalité et le bien fondé des dépenses exposées (art L6361-1 à L6362-12).

- **Les OPCO seront-ils vigilants sur le respect des durées de formation réglementaires?**

Oui. Les Opco vérifieront l'existence des critères d'une formation obligatoire c'est-à-dire l'existence d'un texte juridique, le contenu et la durée de la formation au regard de son référentiel et son caractère obligatoire pour exercer un métier ou une activité.

Exemples de formations obligatoires ou non :

- . CACES. Il n'est pas obligatoire. L'entreprise peut former elle-même sans CACES.
- . Formation sur le désamiantage. Formation obligatoire car il y a un décret, un certificat de désamiantage.
- . Habilitation électrique. Formation obligatoire
- . Permis B. Formation non obligatoire.

- **Les attestations de formation sont-elles toujours délivrées ?**

L'attestation de fin de formation remise au stagiaire n'est plus obligatoire. Cependant, elle peut permettre de justifier de la réalisation d'une action de formation notamment pour les formations non certifiantes (Art L 6313-7). Cette attestation fait foi. Elle peut aussi être utile au bénéficiaire de la formation dans différentes situations (VAE ou autre).

- **Quels seront les dispositifs de formation pour accompagner la prise de poste d'un nouveau salarié?**

L'accompagnement personnalisé des entreprises de moins de 50 salariés est une des missions des Opco qui doivent apporter aux employeurs un service de proximité.

Les OPCO peuvent dans certains cas mobiliser des aides au tutorat, en particulier pour des recrutements en alternance ou sur des POE. L'offre de services des OPCO sera définie prochainement par leurs nouveaux administrateurs.

Certains dispositifs d'accompagnement vers l'emploi intègrent par ailleurs un accompagnement lors des premières semaines de travail (Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale par exemple au titre de la Garantie jeunes).

- **Qu'est ce qui va évoluer pour les formations en intra-entreprise, notamment en termes de suivi ?**

Il n'y a pas de distinction entre formations intra ou inter-entreprises.

Le plan de formation est devenu le plan de développement des compétences. Ce changement s'accompagne d'une transformation du contenu du plan avec la suppression de la catégorisation des actions. La notion d'actions de formation a changé. Elle se définit comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel". Ceci permet de financer de nouvelles modalités d'acquisition de compétences telles que la FEST (formation en situation de travail) dont les Opco sont

chargés de faire la promotion. Outre la nomination d'un formateur tuteur, une FEST doit comporter des phases réflexives pour analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation ainsi que des évaluations spécifiques des acquis qui jalonnent ou concluent l'action.

A noter par ailleurs, que les règles relatives à la formation hors temps de travail sont également modifiées.

- **Comment accompagner les entreprises sur leur plan ?**

Les Opco ont pour mission d'accompagner les entreprises de moins de 50 salariés 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. Chaque Opco développera des services de proximité pour les TPE-PME.

Les entreprises de 50 salariés ou plus pourront aussi bénéficier de services selon les branches et les OPCO dans le cadre d'une cotisation volontaire versée à cet organisme ou d'une cotisation conventionnelle éventuellement prévue par l'accord de sa branche.

L'offre de services des OPCO sera définie prochainement par leurs nouveaux administrateurs.

Financement du Plan

- **Pour les actions hors temps de travail, les frais annexes doivent-ils être pris en charge par leur employeur ? L'OPCO peut-il les prendre en charge ?**

L'entreprise de moins de 50 salariés doit prendre en charge les frais de formation et les frais annexes (déplacement, repas, hébergement) de ses salariés en formation HTT et peut se faire rembourser par l'Opco, selon ses règles de prise en charge.

L'indemnisation HTT est supprimée. (Fin de l'allocation de formation)

Cependant, si le HTT découle d'un accord d'entreprise ou de branche, celui-ci peut prévoir une compensation par l'employeur des frais de garde d'enfant.

L'employeur doit assurer la protection sociale du salarié (accidents du travail et maladies professionnelles).

- **Quelles seront les obligations pour les OF indépendants afin que leurs formations soient finançables ?**

Les formateurs indépendants sont soumis aux obligations générales des OF (déclaration d'activité, BPF, plan comptable, info stagiaire et démarche qualité en cas de financement public ou mutualisé).

- **Les entreprises de + 50 salariés qui cotisent à un OPCO, peuvent-elles bénéficier d'une prise en charge de formation par leurs OPCO ? sous quelles conditions ?**

La prise en charge des OPCO intervient principalement pour les contrats en alternance et le dispositif ProA. Pour les formations du plan de développement des compétences, l'entreprise de plus de 50 salariés pourra le cas échéant bénéficier de services et/ou d'aides de son OPCO au titre d'une contribution conventionnelle éventuellement prévue par sa branche ou d'une contribution volontaire de l'entreprise à son OPCO.

Il n'y a plus d'aide des OPCO pour le plan de ces entreprises au titre de la contribution légale.

- **Quelles réactions prévoyez-vous de la part des entreprises de plus de 50 salariés qui pouvaient faire financer tout ou partie des formations de leurs salariés et qui semblent aujourd'hui excluent du nouveau dispositif ?**

Les employeurs de 50 salariés et plus, qui versent à l'OPCO une contribution volontaire ou conventionnelle (définie par la branche) peuvent bénéficier des services définis par l'OPCO ou la branche pour l'usage de cette contribution.

Les actions de reconversion et de promotion lorsqu'elles sont éligibles au dispositif Pro-A permettent de mobiliser des fonds auprès de l'OPCO dans les conditions fixées par la branche.

Les employeurs pourront être amenés à discuter avec leurs salariés sur leur projet professionnel et les inviter à mobiliser leur CPF pour les actions éligibles, s'ils ont des droits qu'ils pourront abonder. Des accords d'entreprise peuvent d'ailleurs être conclus sur le sujet.

Les autres actions, en particulier les actions d'adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité sont de la responsabilité des employeurs qui en assurent le financement (hors aides publiques éventuelles).

- **Une formation « non certifiante » ne pourra plus être financée par les OPCO ?**

Dans le cadre du plan de développement des compétences, l'employeur peut inscrire tout type de formation. Mais seules les TPE-PME de moins de 50 salariés peuvent obtenir la prise en charge de leur OPCO, sous réserve de ses priorités et conditions de financement. Les autres entreprises peuvent éventuellement en bénéficier si elles versent une contribution volontaire ou conventionnelle (sous réserve de l'usage fixée pour cette contribution).

- **Le coaching individuel en entreprise pourrait-il faire l'objet d'une prise en charge?**

A priori non, mais cela va dépendre des branches, des modalités de parcours et des règles de prise en charge des OPCO.

La DGEFP va prochainement publier une circulaire pour préciser les actions éligibles.

- **Nous formons souvent nos nouveaux salariés, diplômés BAC + 2 en environnement, avec un BPJEPS afin qu'ils acquièrent des compétences pédagogiques nécessaires à leur fonction d'éducateur à l'environnement. La prise en charge financière au titre de la formation professionnelle sera-t-elle toujours possible sachant qu'ils ont un niveau**

III de formation initiale et qu'ils suivent une formation de niveau IV ? Quelles solutions de financement ?

L'employeur doit se rapprocher de son Opco pour étudier la demande et connaître les conditions de prise en charge éventuelle.

- **Les Opco pourront-ils continuer à percevoir les contributions volontaires des entreprises ?**

Oui. Les Opco continuent à gérer les fonds volontaires des employeurs.

- **Les entreprises auront-elles toujours accès à un catalogue de formations "gratuites" pour les adhérents et leurs salariés (compétences prioritaires à développer) ?**

Cette offre de services pourra le cas échéant être proposée par l'OPCO. A leurs administrateurs d'en décider.

- **Une entreprise (TPE/PME - de 50) peut-elle traiter avec un prestataire consultant RH local (non référencé auprès de l'OPCO) et demander une prise en charge (faut-il un accord préalable) ?**

Pour qu'un prestataire de formation voit sa formation prise en charge par un Opco, il doit d'abord répondre aux critères qualité des actions de formation et être référencé dans le catalogue de l'OPCO après enregistrement sur Datadock (procédure commune à la plupart des Opco). La prestation doit en outre satisfaire aux conditions de prise en charge de l'OPCO.

Ainsi l'employeur doit s'assurer auprès de son Opco que ces conditions sont réunies avant de traiter avec le prestataire. A défaut il risque un rejet de la prise en charge.

Bilan de compétences

- **Comment les bilans pourront être pris en charge dans l'avenir. Le CPF n'a pas forcément assez de crédits pour cela ?**

Le financement pourra intervenir via le plan de développement des compétences, il n'y a pas de changement pour les employeurs de moins de 50 salariés dans ce cadre (ou les autres s'il y a des possibilités au titre d'une contribution volontaire ou conventionnelle). A défaut, le CPF reste la seule voie de financement paritaire pour un salarié.

- **Prestataire de bilans, je suis habilitée par différents OPCA qui reconnaissent mes compétences. Qu'est ce qui va remplacer ces habilitations annuelles ou triennales ?**

Il n'y a plus d'OPACIF, donc plus de listes. La CPIR (Transitions PRO) remplace l'OPACIF.

Depuis le 1er janvier 2019, les prestataires de bilan n'ont plus à être inscrits sur une liste dressée par un Opacif.

Cependant les organismes de bilan doivent toujours être référencés au titre des critères qualité via Datadock pour bénéficier d'un financement de l'OPCO.

- **Les bilans de compétences collectifs visant à compenser ceux réalisés individuellement lorsque la personne n'a pas assez sur son compte CPF, pourront-ils être pris en charge ?**

Le bilan de compétences doit répondre aux conditions de déroulement, de contenu et de confidentialité définies par la réglementation (voir notre fiche). C'est essentiellement une démarche individuelle bien que certaines séquences puissent être envisagées dans un cadre collectif. Il est nécessaire, dans ce cas de vérifier avec l'Opco s'il peut être pris en charge.

- **Comment les salariés pourront ils trouver la liste des organismes de bilans de compétences dans la mesure où il n'y a pas de listes adressées par les OPCO?**

Les organismes de bilan sont répertoriés dans les bases de données des Carif. Pour Nouvelle-Aquitaine, voir le site [Rafael](#). Ils seront aussi visibles sur le site du CPF.

- **Y a-t-il signature d'une convention tripartite pour un bilan de compétences effectué dans le cadre du plan de développement des compétences ?**

Oui c'est une obligation réglementaire. Le consentement du salarié découle de la signature de la convention conclue entre lui, l'entreprise et l'organisme prestataire.

Formations hors temps de travail

- **L'employeur peut demander au salarié de partir en formation hors temps de travail ?**

Oui, mais uniquement pour des formations non obligatoires et sous réserve de certaines conditions :

. pour les actions déterminées par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, dans une limite horaire par salarié fixée par cet accord (ou un pourcentage du forfait pour les salariés rémunérés au forfait).

Les salariés peuvent refuser de suivre ces actions hors temps de travail, dans les conditions fixées par l'accord collectif.

. en l'absence d'accord collectif, pour toute action non obligatoire, dans la limite de 30 h/an par salarié ou de 2 % du forfait pour les travailleurs rémunérés au forfait. Il faut l'accord écrit de chaque salarié concerné. Le salarié peut refuser de partir en formation hors temps de travail.

- **Quelles sont les formations que l'on ne peut pas utiliser hors temps de travail ?**

Les formations dites obligatoires. Il s'agit des formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires

(exemple habilitation électrique) ou d'une convention internationale. Les salariés ne peuvent pas refuser de suivre ces actions.

- **Y a-t-il des cas où le salarié ne peut pas refuser les formations hors temps de travail ?**

Le départ en formation HTT n'est possible qu'après accord du salarié et sous certaines conditions. Il peut le dénoncer sous 8 jours. Cette dénonciation ne constitue ni une faute ni une cause de licenciement.

Formations en situation de travail

- **La modalité FEST est précisée dans un décret, mais quelles sont les modalités de mise en œuvre, les dispositifs et les financements ?**

La loi a juste ouvert la possibilité de financer des actions de formation en situation de travail sur les fonds de la formation professionnelle dans les conditions d'organisation fixées par le décret. Ainsi, c'est une nouvelle modalité d'acquisition de compétences qui devient éligible. Les conditions de prises en charge seront fixées par les OPCO ou les autres financeurs, dans le cadre des dispositifs mobilisés.

- **Quelles seront les règles pour qu'un organisme de formation puisse être identifié en Formation En Situation de Travail ?**

Le cadre réglementaire d'une FEST a été défini. L'action doit comprendre une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques, des phases réflexives pour analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation ainsi que des évaluations spécifiques pendant l'action et à son terme. Un formateur pouvant exercer une fonction tutorale doit être désigné.

La difficulté la plus importante reste de quantifier le temps passé, l'ingénierie, la formation de tuteur...

- **Faut-il faire un avenant au contrat de travail dans le cadre d'une FEST ?**

Non, cela avait été envisagé notamment pour reconnaître le droit à l'erreur du stagiaire, mais le décret ne prévoit pas d'avenant obligatoire.

Cependant si la FEST est adossée au dispositif Pro A, un avenant est nécessaire comme pour toute action ProA.

- **Quelles modalités de prise en charge d'une FEST ? (Salaire du formateur, partenariat OF, etc...)?**

Les conditions de prise en charge seront différentes selon chaque OPCO. L'AFEST est possible dans le cadre du CPF. Elle peut aussi être financée par la Pro A, le contrat de professionnalisation, le Plan de développement des compétences.

Qualité des formations

- **Que devient Datadock avec la création de France compétences ? Un nouveau centre de formation doit-il remplir le questionnaire ?**

Oui, à ce jour rien n'est changé. Les prestataires doivent répondre aux critères du décret qualité toujours en vigueur et la procédure Datadock mise en place par les Opca reste en vigueur.

A compter du 1er janvier 2021, le contrôle de la qualité des organismes de formation sera modifié. Tout prestataire devra alors être détenteur d'une certification pour pouvoir délivrer des actions de développement des compétences financées par des fonds publics ou mutualisées par les opérateurs de compétences

- **On parle de remplacer Datadock par une autre certification : Laquelle ? Lesquelles ?**

Datadock n'est pas une certification mais un entrepôt de données où les OF doivent déposer des preuves qui serviront aux OPCO pour vérifier s'ils satisfont aux critères qualité et pour les référencer dans leur catalogue ; condition nécessaire pour un éventuel financement de l'Opco.

Au 1er janvier 2021, une nouvelle certification unique de qualité sera exigée pour tous les prestataires de formation financés sur fonds publics ou mutualisés. Il faudra vous mettre en conformité des critères et du référentiel national dont les décrets sont en attente.

- **Pour un organisme qui souhaite se positionner sur un marché purement privé avec les entreprises, quels critères doit-il respecter pour proposer son offre de formation ?**

Le prestataire de formation qui réalise une prestation dans le champ de la formation professionnelle (formation, bilan de compétences, VAE ou apprentissage) doit obtenir un numéro de déclaration d'activité auprès de la préfecture (Dircecte) et répondre aux obligations prévues par la réglementation (Bilan pédagogique et financier, info des stagiaire, règlement intérieur...

Il n'est pas soumis au décret qualité si l'employeur finance seul ses prestations. L'employeur peut cependant avoir ses propres exigences.

- **Je suis OF en Tissage et malgré mon inscription au Datadock, je constate que les OPCA ne financent plus les formations non certifiées. Je n'ai aucune chance d'obtenir cette certification en dépit de la qualité de mon enseignement et de ma réputation. Que pouvons-nous faire ?**

Il ne faut pas confondre certification professionnelle et certification qualité. La satisfaction aux critères qualité de votre organisme est établie par l'OPCO au vu des preuves déposées dans datadock. En 2021, il vous faudra une certification qualité (décret en attente). Votre référencement par l'OPCO (et demain la certification) est nécessaire pour qu'il finance vos actions.

Mais les conditions de financement restent par ailleurs liées aux dispositifs mobilisés et aux règles de prise en charge de l'OPCO.

La préparation de formations sanctionnées par une certification professionnelle est souvent nécessaire (CPF, ProA, Contrat en alternance). Elle n'est une condition de financement des actions du plan de développement des compétences des employeurs (sauf le cas échéant décision particulière de l'OPCO).

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

www.cap-metiers.fr