

FORMATION PROFESSIONNELLE

GUIDE 2020
DES DISPOSITIFS
DE FINANCEMENT



INTRO

Selon l'enquête Kelly Global Workforce Index., la formation professionnelle a le vent en poupe et séduit 40 % des salariés français.

D'ailleurs, la 4ème édition de l'étude de l'Observatoire des trajectoires professionnelles relève que sur 10 actifs, 7 prévoient de faire une formation et près de 42 % de travailleurs ont déjà suivi une formation en 2018.

Les objectifs des apprenants sont divers : perfectionnement, montée en compétences, évolution de carrière, reconversion professionnelle... et les formats proposés de plus en plus variés : présentiel, e-learning, blended-learning, MOOC, SPOC, etc.

Mais une fois la décision prise d'effectuer une formation, une multitude de questions surgit : combien coûte une formation ? Quel dispositif de financement pourrait convenir à mon statut ? Quel est le montant de la prise en charge ? Serai-je rémunéré(e) ? Qu'en est-il des frais annexes ? A qui m'adresser ?

En bref, qui peut m'aider à financer ma formation ?

Salariés, demandeurs d'emploi, chefs d'entreprise, agents de l'Etat... Quel que soit votre statut, il existe en France de nombreuses solutions pour financer vos projets de formation.

Vous trouverez dans ce guide de référence toutes les solutions qui existent en France pour financer votre formation professionnelle, et ce, en fonction de votre statut.

Un moyen clair et efficace d'y voir plus clair dans les méandres de la législation/réglementation sur la formation professionnelle et de s'informer sur vos possibilités...Vous aurez toutes les cartes en main pour entamer vos démarches et effectuer votre formation en toute sérénité !

Bonne lecture !

SOMMAIRE

LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT SELON VOTRE STATUT.....	4
LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION (FAF)	6
LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT	9
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	10
LE CPF DE TRANSITION	14
LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	16
LA PROMOTION PAR ALTERNANCE OU PRO-A	18
LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)	20
LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP).....	22
LE CONGÉ DE RECLASSEMENT	24
L' AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION (AIF).....	25
L' ACTION DE FORMATION CONVENTIONNÉE (AFC).....	26
L' ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR).....	27
LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POE I)	28
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	29
ANNEXE : LES DIFFÉRENTS OPCO	31

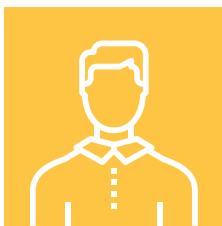
LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT SELON VOTRE STATUT



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)



VOUS ÊTES AGENT DE L'ÉTAT

Votre formation peut être prise en charge au titre de :

- Congé de Formation Professionnelle (CPF)



VOUS ÊTES INTÉRIMAIRE

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

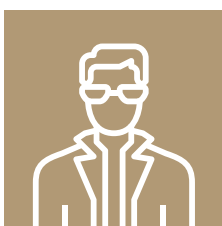
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- CPF de Transition
- Promotion par l'Alternance (Pro-A)
- Contrat de professionnalisation



VOUS ÊTES SALARIÉ(E) EN COURS DE LICENCIEMENT

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
(pour les entreprises de moins de 1 000 salariés)
- Congé de reclassement (pour les entreprises de plus de 1 000 salariés)



VOUS ÊTES DEMANDEUR D'EMPLOI

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

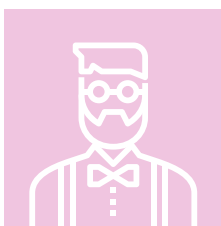
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Aide Individuelle à la Formation (AIF)
- Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- Action de Formation Conventionnée (AFC)
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POE I)
- Contrat de professionnalisation



VOUS ÊTES CHEF D'ENTREPRISE

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF



VOUS ÊTES AUTO- ENTREPRENEUR

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF



VOUS ÊTES PROFESSION LIBÉRALE

En tant que profession libérale non médicale, votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, le FIF-PL

En tant que profession libérale médicale, votre formation peut être prise en charge par :

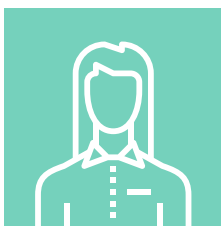
- Votre FAF, le FAF-PM



VOUS ÊTES COMMERÇANT

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)



VOUS ÊTES ARTISAN

Votre formation peut être prise en charge par :

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



CHEF
D'ENTREPRISE



AUTO-
ENTREPRENEUR



PROFESSION
LIBERALE



COMMERÇANT



ARTISAN

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.

Les principaux Fonds d'Assurance Formation des dirigeants non-salariés sont les suivants :

- AGEFICE
- FAFCEA
- FAFPM
- FIFPL
- SPP PCM
- VIVEA

A noter : depuis le 20 juin 2014, un auto-entrepreneur 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.

A noter : en 2020, vos droits CPF seront une première fois alimentés, 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 un salarié, faire vos demandes via moncompteactivite.gouv.fr

FONDS D'ASSURANCE FORMATION	SECTEURS D'ACTIVITÉ	PUBLIC CONCERNÉ	DÉPÔT DE LA DEMANDE	COORDONNÉES DU FAF
AGEFICE (Association de Gestion et du Financement de la formation des Chefs d'Entreprise)	Entreprises industrielles, commerciales et de services, immatriculés au Registre du Commerce et des Sociétés. Les dirigeants d'entreprises bénéficiant de la double immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés et au Répertoire des Métiers dépendent obligatoirement du FAFCEA.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur 	Avant le début de la formation	La demande de prise en charge s'effectue auprès d'un point d'accueil AGEFICE. http://communication-agefice.fr/
FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises Artisanales)	Entreprises artisanales, immatriculées au Répertoire des Métiers. Les entreprises bénéficiant de la double immatriculation au Répertoire des Métiers et au Registre du Commerce et des Sociétés dépendent obligatoirement du FAFCEA.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • Conjoint-associé • Auxiliaire familial 	Entre 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de la formation	La demande de prise en charge s'effectue directement en ligne sur le site https://mon-entreprise.fafcea.com/login/?1
FAFPM (Fonds d'Assurance Formation de la Profession Médicale)	Médecins exerçant à titre libéral	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin • Conjoint-collaborateur 	Dépôt de la demande au maximum dans les 30 jours suivant la formation	La demande de prise en charge s'effectue directement en ligne sur le site https://pro.fafpm.org/fafpm_exm
FIFPL (Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux)	Professions libérales (à l'exception des médecins), non inscrites au Répertoire des Métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur 	Dépôt de la demande dans les 10 jours calendaires suivant le 1er jour de formation	La demande de prise en charge s'effectue uniquement en ligne sur le site https://netopca.fifpl.fr/
SPP PCM (Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines)	Entreprises des secteurs de la pêche, de la conchyliculture et des élevages marins	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • 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 Tel : 02 98 97 26 52 http://www.spppcm.fr/
VIVEA	Exploitations et entreprises agricoles : culture, élevage, dressage, entraînement, activités touristiques implantées sur ces exploitations Entreprises de travaux forestiers, sauf les exploitants forestiers négociants en bois Entreprises de travaux agricoles, y compris création, restauration et entretien de parcs et jardins Entreprises du secteur du cheval, à l'exception des professionnels du spectacle et des loueurs d'équidés sans entretien ni préparation	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • Aide familial • Cotisant de solidarité 	Dépôt de la demande plusieurs semaines avant le début de la formation	Si la formation est référencée, la demande se fera directement en ligne sur le site http://www.vivea.fr/ Sinon, c'est l'organisme formateur qui doit réaliser la demande de financement Contact : Vivéa 81 Bld Berthier 75017 Tel : 01 56 33 29 00



ZOOM SUR

AGEFICE

Vous pouvez trouver la liste des points d'accueil directement sur le site :
<http://communication-agefice.fr/>

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 Conjointes 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

Vous pouvez joindre le FAFCEA
Par téléphone : 01 53 01 05 22
Par email : accueil@fafcea.com
Par courrier : 14 rue Chapon CS81234
75139 Paris Cedex 03

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, <https://www.fafcea.com/>

FIF-PL

Vous pouvez joindre le FIF-PL :
Par téléphone : +33 (0)1 55 80 50 00
Par email contact@fifpl.fr
Par courrier : 104, rue de Miromesnil, 75008 Paris

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 www.fif-pl.fr

FAF-PM

Vous pouvez joindre le FAF-PM :
Par téléphone : +33 1 49 70 85 40
Ouvert du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30
Par email : contact@fafpm.org
Par courrier : 11, bd de Sébastopol, 75001 Paris

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 <http://www.fafpm.org/>

An illustration on an orange background featuring three hands in business suits pointing to gold coins. One hand at the top points to two coins, a hand on the left points to one coin, and a hand at the bottom points to one coin. There are also several unpointed-to gold coins scattered in the center.

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT



SALARIÉ(E)



AGENT DE L'ETAT



INTÉRIMAIRE



SALARIÉ(E)
EN COURS DE
LICENCIEMENT



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Créé par la loi n° 288-2014 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

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.

A noter : chaque personne dispose sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

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 »

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 œuvre de la nouvelle réglementation ont été converties sur la base de 15 euros de l'heure. A 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 Etablissement 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.

- être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- réaliser un bilan de compétences,
- préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- 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.

Vous souhaitez faire une formation et vous souhaitez savoir si elle est éligible ?

Vous pouvez consulter la liste des formations éligibles au CPF sur la page : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/taxonomy/term/325/all>

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.

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...)

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 <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

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

FORMATIONS ÉLIGIBLES

- ▶ Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- ▶ L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ▶ Les formations issues des listes déterminées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel

Liste unique des certifications éligibles disponible sur le site
<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/taxonomy/term/325/all>

Elle est mise à jour toutes les semaines par la Caisse des Dépôts

Source <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

**VOUS ÊTES SALARIÉ
DE DROIT PRIVÉ ?**

**VOUS ÊTES
EN RECHERCHE D'EMPLOI ?**

UTILISATION DES HEURES DE FORMATION INSCRITES SUR VOTRE COMPTE

Accord de l'employeur ?

- **Formation suivie en dehors du temps de travail :** pas d'accord à demander
- **Formation suivie sur le temps de travail :** dans le cadre du CPF, la demande doit être formulée à votre employeur par un courrier recommandé en précisant les modalités (formation, organisme, dates de début et de fin...)

Accord du Pôle emploi ?

- **Droits CPF suffisants :**
Le montant disponible inscrit au compte est supérieur ou égal au coût de la formation : votre projet est validé dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Il y a cependant une démarche à entreprendre pour la prise en charge financière de la formation, parlez-en à votre conseiller.
- **Droits CPF insuffisants :**
Le montant disponible inscrit au compte est inférieur au coût de la formation : la validation de votre projet de formation est indispensable, parlez-en à votre conseiller, les aspects de financements seront vus à cette occasion.

DÉLAIS

Délai de prévenance de l'employeur :

- 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus et si elle est effectuée en 1 seule fois et à temps plein
- 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois et si elle est réalisée à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou s'il s'agit d'une absence pour passer un examen

Délai de réponse de l'employeur :

- 30 jours à compter de la réception de la demande (à défaut, le silence vaut acceptation)

Le délai de réponse peut varier en fonction de votre dossier : il est donc très important de bien le préparer en fournissant tous les documents nécessaires rapidement avant le début de la formation.

ACCORD DU TITULAIRE

Systematique et obligatoire pour l'utilisation de son compte

RÉMUNÉRATION/INDEMNISATION

Maintenue par l'employeur si la formation se déroule **sur le temps de travail**
Sans indemnisation si la formation se déroule **en dehors du temps de travail**

Indemnisation au titre de l'allocation de retour à emploi-formation (AREF), Rémunération de fin de formation lorsque la durée de la formation est supérieure à la durée des droits, Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE) si vous ne percevez pas ou plus d'ARE

Source <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>



SALARIÉ(E)



INTÉRIMAIRE

LE CPF DE TRANSITION

1. QU'EST-CE QUE LE CPF DE TRANSITION ?

Dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP), les actifs (saliés et indépendants) peuvent s'absenter de leur poste s'ils souhaitent faire une formation pour se reconverter ou faire évoluer leur carrière. Ils peuvent alors mobiliser les droits acquis dans leur CPF pour suivre une formation certifiante ou qualifiante pour pouvoir changer de métier. Il remplace en cela le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019.

Le PTP s'utilise dans plusieurs cadres :

- Si le salarié a pour projet de quitter son entreprise et de se reconverter pour exercer un nouveau métier
- Si le salarié souhaite évoluer et acquérir de nouvelles compétences pour accéder à un autre poste en interne
- Si son métier a fait l'objet de profondes transformations et que le salarié souhaite actualiser ses compétences pour maintenir son employabilité

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement spécifique dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin de bien définir les objectifs, d'identifier les acquis et de proposer le parcours adapté. Ce document formalisé sera joint au dossier de demande de prise en charge

2. QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CPF DE TRANSITION ?

Selon les conditions ci-dessous, tout salarié peut prétendre à un CPF de Transition, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

- Ancienneté
 - En CDI : avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise, quel qu'ait été la nature des contrats.
 - En CDD : avoir justifié d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quel que soit la nature des contrats, au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois.
 - En Intérim : avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois en intérim dans la même entreprise de travail temporaire.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée dans le cas d'un salarié reconnu handicapé, ni pour les personnes qui ont changé d'emploi suite à un licenciement économique et qui n'a pas suivi de formation dans le cadre transitoire entre son licenciement et son réemploi.

• Délai de franchise

Il existe un délai de franchise minimum à respecter entre 2 Projets de Transition Professionnel au sein d'une même entreprise. Ce délai exprimé en mois est égal à 10 fois la durée du précédent congé de transition, avec un minimum de 6 mois et un maximum de 6 ans.

Par exemple, pour un PTP à temps plein de 6 mois, le délai à respecter avant de pouvoir en demander un autre est de 60 mois, soit 5 ans.

3. QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR BÉNÉFICIER DU CPF DE TRANSITION ?

- Démarches à réaliser auprès de l'employeur pour les salariés en CDI :

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :

>> dans les délais suivants :

- ▶ 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein
- ▶ ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

>> et indiquant avec précision :

- ▶ la date de début de la formation,
- ▶ la durée de la formation
- ▶ son intitulé,
- ▶ l'organisme qui la réalise.
- ▶ Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

L'employeur dispose de 30 jours pour répondre, l'absence de réponse valant pour acceptation.

- L'employeur peut-il refuser la demande de congé individuel de formation ?

Si le salarié remplit les conditions citées ci-dessus (ancienneté et délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au Projet de Transition Professionnel de son salarié.

Toutefois, il a la possibilité de reporter le départ du salarié pour les raisons suivantes :

- Son absence peut avoir des répercussions préjudiciables à la productivité de l'entreprise ; le report est alors limité à 9 mois
- Dans les établissements de moins de 100 salariés, si un autre collaborateur est déjà absent dans ce cadre et pour ceux de plus de 100 salariés, si 2 % au moins des effectifs bénéficient d'un PTP, l'entreprise peut reporter la demande selon un ordre de priorité défini par l'article R.6323-10-2 du Code du travail

Si l'employeur refuse ou reporte la demande pour des raisons qui paraissent injustifiées, le salarié peut présenter une réclamation auprès des délégués du personnel ou de l'inspection du travail dans un premier temps, puis saisir le conseil des prud'hommes si aucun accord n'est trouvé.

- Démarches à réaliser auprès de l'organisme financeur
Les frais de formation dans le cadre d'un PTP sont jusqu'au 31 décembre 2019 pris en charge par le FONGECIF régional. Passé cette date, ce seront les Commissions Paritaires Interprofessionnelle Régionale (CPIR) du lieu de domicile et du lieu de travail qui se chargeront d'étudier les demandes.

Ainsi, une fois l'autorisation d'absence acceptée par son employeur, le salarié doit s'adresser à l'organisme dont il dépend pour lui demander un dossier de financement. Les dossiers seront étudiés par ordre de réception, par ordre de priorités fixées de façon réglementaire et par l'appréciation de critères comme la cohérence du projet, les modalités de financement envisagées et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

4. QUELS SONT LES FRAIS QUI PEUVENT ÊTRE PRIS EN CHARGE ?

Selon ce qui a été fixé par la CPIR :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- la rémunération si tout ou partie est réalisée durant le temps de travail.

5. QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE PTP ?

La rémunération du salarié est maintenue uniquement lorsque le salarié a obtenu l'accord de CPIR. L'autorisation d'absence donnée par l'employeur ne suffit pas.

- Si le salaire brut du salarié est inférieur à deux fois le SMIC, la rémunération est égale à 100 % du salaire moyen de référence (calculé au cours des 12 derniers mois ou des 4 derniers mois pour les CDD).
- Si le salaire brut est supérieur à deux fois le SMIC, la rémunération est égale à :
 - soit 90 % du salaire moyen de référence, si le congé n'excède pas 1 an,
 - soit 90 % du salaire moyen de référence la 1^{ère} année de la formation puis 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes.

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

Bon à savoir : en cas de rejet de prise en charge, le salarié peut déposer un recours dans les 2 mois suivant la date du refus.

6. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE ET L'INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le salarié est considéré comme Stagiaire en formation professionnelle. Il conserve donc ses droits à la protection sociale, à ses avantages sociaux prévus dans le cadre de son contrat et reste couvert en cas d'accident du travail.

Le contrat de travail n'étant pas rompu mais simplement suspendu, le salarié est tenu de justifier de sa présence en formation en fournissant à son employeur des justificatifs prouvant son assiduité. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, les documents doivent être remis à la CPIR directement.

Et vous ?

Pour savoir si votre projet peut être financé dans le cadre du CPF de Transition, nous vous recommandons d'être accompagné dans le cadre d'un Conseil en Evolution Professionnel (CEP). Pour plus de renseignement, vous pouvez consulter le sites web suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>



SALARIÉ(E)

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

1. QU'EST-CE QUE LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

Il rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise et regroupe deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires en application d'une convention collective ou d'accords sociaux ;
- les autres actions de formation, dites non obligatoires

Le plan de formation peut également prévoir :

- des actions de bilan de compétences
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- des actions de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Les formations qui relèvent du plan de développement des compétences peuvent être suivies :

- en interne, au sein de l'entreprise
- en externe, avec un organisme de formation

2. LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EST-IL OBLIGATOIRE ?

La mise en place d'un plan de développement des compétences relève de la décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Il est donc facultatif. Cependant, dans la conjoncture actuelle, il devient difficile pour les entreprises de s'en passer. L'employeur étant tenu à une obligation du maintien de l'employabilité de ses salariés, les actions de formations deviennent inévitables.

3. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

L'entreprise est libre de choisir qui peut bénéficier d'actions de formations mais son choix ne doit pas présenter de caractères discriminatoires selon l'article L1132-1 du Code du travail :

« en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou

supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.»

Bon à savoir : un salarié peut prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Aucune procédure n'est imposée par la loi : la demande, comme la réponse, peuvent être faites par écrit ou oral, selon les usages de l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

4. QUELLES SONT LES FORMATIONS POUVANT ÊTRE SUIVIES DANS LE CADRE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ?

Les actions relevant du plan de développement des compétences peuvent viser les objectifs suivants :

- Dans le cadre des formations obligatoires, il s'agit de formations visant à acquérir des compétences liées à la fonction propre du salarié ou qui correspondent à une évolution de celle-ci

L'employeur n'a pas à obtenir l'accord de son salarié, mais il existe des cas particuliers où celui-ci peut refuser :

- Réalisation d'un bilan de compétences
- Formation se déroulant en tout ou partie en dehors de son temps de travail
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

- Dans le cadre des formations non obligatoire, les formations visent à développer des compétences que le salarié n'a pas acquis dans sa fonction et qui lui permettront de faire évoluer leur carrière au sein ou en dehors de l'entreprise.

5. QUEL EST LE STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION ?

Quand la formation est obligatoire et vise à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail

- Déroulement de la formation :
La formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.
- Rémunération pendant la formation
Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.
- Protection sociale pendant la formation
Le salarié conserve sa protection sociale habituelle.

Quand la formation est non obligatoire et permet au salarié d'acquérir de nouvelles compétences

L'employeur doit obtenir avant toute action l'accord écrit de son salarié, que la formation soit suivie pendant ou en dehors du temps de travail. Son refus ne peut lui être préjudiciable et entraîner un licenciement.

- Déroulement de la formation
La formation se déroule pendant ou en dehors temps de travail.
La formation peut se dérouler hors du temps de travail dans une limite horaire définie à l'entreprise ou correspondant à un % du forfait lorsque le contrat de travail est établi dans le cadre d'une convention de forfait.
- Rémunération pendant la formation
Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié droit au maintien intégral de sa rémunération.
- Protection sociale pendant la formation
Le salarié conserve sa protection sociale habituelle.

6. QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE LA FORMATION ?

Une fois la formation terminée, le salarié réintègre :

- son poste de travail
- ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

L'employeur n'est pas dans l'obligation de reconnaître et prendre en compte les nouvelles compétences acquises au cours de la formation (soit par un changement de poste ou une augmentation de rémunération), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou sauf lorsque le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

Le salarié peut démissionner s'il le souhaite mais il doit bien vérifier si son contrat de travail prévoit une clause de dédit formation par laquelle il s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation qu'il a suivie.

Et vous ?

Pour savoir si votre projet peut être financé dans le cadre du plan de développement des compétences, nous vous recommandons de vous adresser au service ressources humaines de votre entreprise : présentez la formation envisagée (contenu, organisme, durée, programme) et fournissez un devis.



SALARIÉ(E)

LA PROMOTION PAR ALTERNANCE OU PRO-A

1. QU'EST-CE QUE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE OU PRO-A ?

La reconversion ou promotion par alternance vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE ?

La promotion par alternance est accessible aux :

- salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- salariés en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée
- aux salariés (sportifs et entraîneurs professionnels) en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport. Cette disposition est issue de la loi du 27 novembre 2015, en vigueur depuis le 29 novembre 2015.
- aux salariés placés en situation d'activité partielle (dispositif permettant de réduire ou suspendre temporairement l'activité du salarié)

Pour accéder au dispositif PRO-A, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

3. QUELLES SONT LES FORMATIONS POUVANT ÊTRE SUIVIES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE ?

Le dispositif PRO-A permet de financer les formations visant :

- Une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- une validation des acquis de l'expérience (VAE)

4. QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION PENDANT LA PÉRIODE DE PRO-A ?

Le dispositif PRO-A s'étend sur une période de 6 à 12 mois et la durée de la formation est comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée totale de la période.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

5. COMMENT LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION EST-ELLE MISE EN ŒUVRE ?

La promotion par alternance est mise en œuvre :

- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise
- soit à l'initiative du salarié.

Le salarié qui souhaite en bénéficier doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail du salarié.

Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an.

6. QUID DE LA RÉMUNÉRATION ET DE LA PROTECTION SOCIALE ?

Actions de formation réalisées pendant le temps de travail du salarié :

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Protection sociale

Le salarié en formation continue de bénéficier de sa protection sociale légale et conventionnelle.

7. LE TUTORAT

Comme il s'agit d'une formation en alternance, le salarié doit être accompagné tout au long de sa formation par un tuteur désigné par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et en adéquation avec le thème de la formation suivie. Le salarié tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans.

Et vous ?

Pour plus de renseignement sur le Contrat de Professionnalisation, vous pouvez consulter les sites web suivants :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a>



AGENT DE L'ETAT

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet à l'agent de la fonction publique de s'absenter de son emploi s'il souhaite suivre des formations dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel.

1. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (FPE)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- Fonctionnaire

Pour un fonctionnaire, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique d'État.

- Contractuel

Pour un contractuel, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services publics, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique d'État, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de 10 jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 4 mois (120 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

L'administration peut différer ou refuser la demande sous réserve de l'avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire), sans excéder 3 rejets consécutifs.

Rémunération de l'agent en congé de formation

L'administration verse à son agent en congé de formation une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

A noter : en 2019, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

A l'issue de la formation

L'agent reprend son service au même poste et selon les mêmes dispositions. Le contractuel reprend un emploi de niveau équivalent au poste occupé.

La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation. Une dispense exceptionnelle peut être demandée à la CAP et en cas de rejet, l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues eu prorata du temps de service non effectué.

2. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- Fonctionnaire

Pour un fonctionnaire, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique.

- Contractuel

Pour un contractuel, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services publics, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique territoriale, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de 10 jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 3 mois (90 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

A noter : Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service et l'administration ne peut opposer 2 refus consécutifs qu'après consultation de la CAP.

Rémunération de l'agent en congé de formation

L'administration verse à son agent en congé de formation reçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

A noter : en 2019, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

A l'issue de la formation

La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation. Une dispense exceptionnelle peut être demandée à la CAP et en cas de rejet, l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues eu prorata du temps de service non effectué.

3. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

Tous les agents hospitaliers, fonctionnaires et contractuels peuvent en bénéficier.

Il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique hospitalière.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique hospitalière, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de 10 jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois (60 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

A noter : Le congé de formation professionnelle est accordé

- sous réserve des nécessités de service
- dans la limite des crédits disponibles de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation ne dépasse pas 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.
- L'établissement ne peut rejeter plus de 3 fois consécutivement la demande et après avoir consulté la CAP.

Rémunération de l'agent en congé de formation

En cas d'accord de l'administration, l'agent adresse une demande de prise en charge financière à l'ANFH.

L'agent reçoit alors une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent.

A noter : en 2019, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT). Si la formation excède 2 ans, l'indemnité mensuelle est portée à 720 jours (au lieu des 360 jours).

A l'issue de la formation

Le temps passé en formation est considéré comme du temps de service et donc pris en compte dans l'avancement et la promotion interne.

Le poste repris correspond au grade pour les titulaires et à des fonctions de niveau équivalent pour des contractuels.

La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation. Une dispense exceptionnelle peut être demandée à la CAP et en cas de rejet, l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues eu prorata du temps de service non effectué.



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

1. QU'EST-CE QUE LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ?

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures d'accompagnement et de périodes de formation favorisant un retour accéléré vers l'emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le CSP doit être proposé :

- par toute entreprise de moins de 1 000 salariés ayant engagé une procédure de licenciement économique.
- ou par toute entreprise de plus de 1 000 salariés en redressement ou en liquidation judiciaire ayant engagé une procédure de licenciement économique.

Dans les autres cas, les entreprises ne sont pas tenues à proposer un CSP mais un congé de reclassement.

Pour bénéficier du CSP, les salariés doivent remplir les conditions d'obtention de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) :

- justifier d'une période minimale de travail de 88 jours (ou 610 heures) sur les 28 derniers mois pour les personnes de moins de 53 ans
- justifier d'une période minimale de travail de 88 jours (ou 610 heures) sur les 36 derniers mois pour les personnes de plus de 53 ans

3. QUELLE EST LA PROCÉDURE D'ADHÉSION AU CSP ?

A l'initiative de l'employeur

L'employeur est tenu de remettre un document écrit au salarié qui précise notamment le contenu du CSP, le délai de réflexion dont le salarié dispose et la date de rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation de la procédure.

A l'initiative de Pôle Emploi

À défaut de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.

Réponse du salarié

Le salarié dispose, à compter de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour

accepter le CSP ou bien le refuser et être indemnisé au titre de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP). Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Dans ce cas, la procédure de licenciement économique suit son cours normal : il bénéficie des actions de reclassement et ne percevra pas l'ASP.

4. QUEL EST L'ACCOMPAGNEMENT PRÉVU POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le CSP permet aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement individualisé par le biais d'entretiens de pré-bilan d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Celui-ci permet de définir sereinement son projet de reclassement et doit être réalisé, entre le salarié et le Pôle emploi, dans les 8 jours qui suivent l'adhésion au CSP.

Divers autres entretiens peuvent être réalisés durant la période du CSP : préparation aux entretiens d'embauche, aide à la rédaction du CV, suivi des objectifs visés...

5. QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INDEMNISATION ?

Indemnité de licenciement et compensatrice de préavis

Si le salarié remplit les conditions d'ancienneté, il perçoit de son entreprise une indemnité de licenciement calculé selon les conventions collectives.

Sinon, et bien que le salarié ne doive pas recevoir d'indemnité compensatrice de préavis puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP, il perçoit tout de même le solde selon son ancienneté :

- Moins d'un an : le salarié reçoit la totalité du solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis
- Plus d'un an : l'employeur verse au Pôle emploi, au titre du financement du dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle, l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue, à condition que ce montant soit inférieur à 3 mois de salaire. La part supérieure à ces 3 mois est alors versée au salarié.

Rémunération

Dès l'acceptation du CSP, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise prend le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit immédiatement et sans délai d'attente, une Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) versée mensuellement par son employeur (75% du salaire brut antérieur) le temps de sa formation.

Le salarié ne totalisant pas un an d'ancienneté mais ayant travaillé au minimum 88 jours (ou 610 heures) dans les 28 derniers mois peut aussi bénéficier de cet accompagnement mais il reçoit une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi).

6. QUELLE EST LA DURÉE D'UN CSP ?

Afin de permettre un retour durable à l'emploi, le CSP peut durer jusqu'à 12 mois.

7. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le bénéficiaire du CSP doit respecter les obligations prévues et celui-ci peut prendre fin s'il refuse une action de reclassement et de formation, s'il refuse 2 fois une offre raisonnable d'emploi ou s'il présente de fausses informations pour bénéficier indûment du CSP.

Et vous ?

Pour plus de renseignement sur le Contrat de Professionnalisation, vous pouvez consulter le site officiel du gouvernement : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Le Congé de reclassement est proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique au sein des entreprises d'au moins 1 000 salariés.

D'une durée variable, il permet de bénéficier d'actions de formation et d'accompagnement pour un retour accéléré à l'emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le Congé de reclassement doit être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique :

- par toute entreprise dont l'effectif est de 1 000 salariés et plus ;
- par tout groupe d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint au moins 1 000 salariés.

NB : les entreprises de moins de 1 000 salariés sont tenues de proposer un contrat de sécurisation professionnelle aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique.

Cette obligation ne s'impose pas si, bien que les conditions précédentes soient remplies, la société se trouve placée en redressement ou en liquidation judiciaire ou que le salarié accepte un congé de mobilité.

3. CONGÉ DE RECLASSEMENT : QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

L'employeur doit :

- Informer et consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre du congé
- Informer tout salarié susceptible d'être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement au cours de l'entretien préalable ou, à défaut à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel
- Proposer obligatoirement dans la lettre de licenciement adressée au salarié la possibilité de bénéficier du congé de reclassement.

Le salarié :

- Dispose de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour donner son accord à l'employeur. Le congé de reclassement débute alors à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.
- L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus

4. QUELLES SONT LES MODALITÉS APRÈS ACCEPTATION DU SALARIÉ ?

Entretien d'orientation

Une cellule d'accompagnement est mise à la disposition du salarié et lui propose un entretien d'évaluation et d'orientation pour définir la durée et les actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Le projet est alors remis à l'employeur et le salarié a 8 jours pour l'accepter définitivement, son refus mettant fin au congé de reclassement.

Accompagnement

Le salarié est alors accompagné par la même cellule dans ses démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation. Le congé peut débuter par un Bilan de Compétences et le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE).

Toutes ces dispositions sont financées par l'employeur.

5. QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

La durée du congé de reclassement, fixée par l'employeur et les représentants du personnel, est comprise entre 4 et 12 mois.

Elle ne peut être inférieure :

- à 4 mois, sauf si le salarié est d'accord
- à la durée des actions de formation ou de VAE effectuées par le salarié, dans la limite de 12 mois.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis du salarié.

Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

6. QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Pendant le préavis

L'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.

Au-delà de la période du préavis

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure 1 293,03€.

Et vous ?

Pour en savoir plus sur le congé de reclassement
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION (AIF)

1. QU'EST-CE QUE L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION ?

L'Aide Individuelle à la Formation (AIF) permet de financer ou cofinancer, dans certaines situations spécifiques décrites ci-après, tout ou partie des frais pédagogiques d'une formation suivie par un demandeur d'emploi.

L'AIF est utilisée uniquement lorsque les autres aides en matière de formation allouées par les collectivités territoriales, les organismes paritaires... ne peuvent pas prendre en charge, partiellement ou entièrement, le projet de formation du demandeur d'emploi.

C'est Pôle emploi qui est apte à mobiliser cette aide particulière.

L'AIF peut venir abonder le compte personnel formation (CPF) mobilisé par un demandeur d'emploi.

2. QUI PEUT BÉNÉFICIER DE L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION ?

- ▶ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi
- ▶ Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), de transition professionnelle (CTP) ou en congé de reclassement (CRP).

3. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VERSEMENT ET LES FORMALITÉS ?

Seules les formations validées par Pôle emploi (contenu, coûts pédagogiques, durée) dans le cadre du projet professionnel du demandeur d'emploi peuvent donner lieu à l'attribution de l'AIF.

La demande d'AIF doit être déposée auprès de Pôle emploi au plus tard 15 jours avant l'entrée en formation.

L'AIF fait l'objet d'une convention tripartite signée entre Pôle emploi, l'organisme de formation et le bénéficiaire.

Le montant de l'aide financière destinée au demandeur d'emploi est directement versé à l'organisme de formation choisi par le demandeur d'emploi et validé par Pôle emploi.

4. QUEL EST LE MONTANT DE L'AIF ?

- ▶ La prise en charge par Pôle emploi est complémentaire et subsidiaire aux dispositifs financés notamment par les conseils régionaux, généraux ou toute autre collectivité publique et par les organismes paritaires collecteurs agréés.
- ▶ Le montant de l'AIF est égal au montant des frais pédagogiques de la formation, telle que définie dans le projet professionnel du demandeur d'emploi, restant à la charge du bénéficiaire.

5. QUELLE REMUNÉRATION POSSIBLE DURANT LA FORMATION ?

Si le demandeur d'emploi bénéficie d'une indemnisation telle que l'ARE ou l'ASP, il la conserve durant toute la durée de la formation.

Dans le cas contraire, il peut bénéficier d'une rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) : suivant la situation de demandeur d'emploi, celle-ci peut atteindre jusqu'à 652,02€ par mois pour un stage à temps plein.

Une aide à la mobilité peut également être envisagée pour couvrir les frais de déplacement et repas ou d'hébergement.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'ACTION DE FORMATION CONVENTIONNÉE (AFC)

1. QU'EST-CE-QUE L'AFC ?

L'Action de Formation Conventionnée par Pôle emploi (AFC) vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Sa mise en œuvre permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

L'action de formation conventionnée s'adresse aux demandeurs d'emploi, sans condition d'indemnisation.

3. QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR L'AFC ?

La formation suivie doit permettre d'amener les connaissances et compétences du demandeur d'emploi au niveau demandé par le marché du travail :

- ▶ en termes de savoir-faire (savoir-faire techniques, permis C, D, FCOS, langues étrangères, etc.) ;
- ▶ en termes de diplômes, notamment pour certaines activités (aide à domicile, travail auprès d'enfants, etc.).

L'action de formation peut être individuelle ou collective.

. Si l'action de formation est individuelle, vous soumettez votre projet à votre conseiller Pôle emploi et celui-ci peut s'inscrire dans un parcours de VAE.

. Si l'action de formation est collective, c'est votre conseiller Pôle emploi qui vous propose une formation qui sera réalisée dans un centre de formation spécifique et qui répond à un besoin d'embauches et de qualifications constaté auprès d'entreprises à potentiel d'emplois.

4. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT L'AFC ?

Pendant la période de formation, vous avez droit à :

- ▶ l'Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), si vous êtes demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'aide au retour à l'emploi (ARE)

ou bien

- ▶ la Rémunération des formations Pôle emploi (RFPE), si vous êtes demandeur d'emploi non indemnisé.

Les montants de ces deux dispositifs varient en fonction de votre situation professionnelle antérieure à la période de chômage et personnelle.

Il est également possible de demander une aide à la mobilité qui permet de bénéficier d'une prise en charge partielle de vos frais de transport ou d'hébergement et de repas.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

1. QU'EST-CE-QUE L'AFPR?

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) doit faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi. Elle est destinée à combler l'écart entre les compétences détenues et celles requises par l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les conditions pour bénéficier de l'AFPR sont les suivantes :

- ▶ Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé ou non
- ▶ Vous avez reçu une proposition d'emploi requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences

3. QUELS SONT LES CONTRATS PROPOSÉS DANS LE CADRE DE L'AFPR ?

Il doit s'agir d'une action de formation nécessaire avant l'embauche et l'entreprise doit s'engager à recruter le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

Cette embauche peut se faire soit :

- ▶ en CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 et strictement inférieure à 12 mois,
- ▶ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDD d'une durée de 6 à moins de 12 mois,
- ▶ en contrat de travail temporaire, si les missions prévues ont un lien étroit avec l'action de formation préalable au recrutement et si elles se déroulent pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la fin de cette action.

4. QUEL EST LE MONTANT DE L'AFPR ?

L'AFPR vise à financer tout ou partie des frais pédagogiques de la formation.

L'aide AFPR est versée dans la limite de 400 heures de formation.

Le montant de l'aide est plafonné à :

- ▶ 5 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée en interne au sein de l'entreprise, dans la limite de 2 000€
- ▶ 8 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe à l'entreprise, dans la limite de 3 200€

5. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT L'AFPR ?

Le demandeur d'emploi bénéficiaire de l'AFPR est rémunéré par l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF), s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou au titre de la Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE), s'il est demandeur d'emploi non indemnisé.

Une aide à la mobilité peut également être envisagée pour couvrir les frais de déplacement et repas ou d'hébergement.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POE I)

1. QU'EST-CE QUE LA POE I ?

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE I) doit faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi. Elle est destinée à adapter ou développer des compétences requises pour occuper l'emploi durable proposé dans l'entreprise.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les conditions pour bénéficier de la POE I sont les suivantes :

- ▶ Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé ou non
- ▶ Vous avez reçu une proposition d'emploi requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences

3. QUELS SONT LES CONTRATS PROPOSÉS DANS LE CADRE DE LA POE I ?

Il doit s'agir d'une formation nécessaire avant l'embauche et l'entreprise doit s'engager à recruter le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

Cette embauche peut se faire soit :

- en CDI,
- en CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois,
- dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée déterminée d'au moins 12 mois,
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois.

4. QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR LA POE I ?

La formation permet au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper l'emploi qui lui est proposé.

L'aide POE I est versée dans la limite de 400 heures de formation.

Elle se déroule en amont de la signature du contrat.

5. QUEL EST LE MONTANT DE LA POE I ?

La POE I finance tout ou partie des frais pédagogiques de la formation.

Le montant de l'aide, versée une fois la formation réalisée, est plafonné à :

- 5 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par l'organisme de formation interne du futur employeur dans la limite de 2 000€,
- 8 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe, dans la limite de 3 200€.

Un co-financement de la formation par l'OPCO est possible et un surfinancement de Pôle emploi est envisageable pour les bénéficiaires du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

6. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT LA POE I ?

Le demandeur d'emploi bénéficiaire de la POE I est rémunéré par l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF), s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou au titre de la Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE), s'il est demandeur d'emploi non indemnisé.

Il est également possible de demander une aide à la mobilité qui permet de bénéficier d'une prise en charge partielle de vos frais de transport ou d'hébergement et de repas.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. QU'EST-CE-QUE LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu entre un employeur privé (sauf les particuliers employeurs) et un salarié.

Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers peuvent accueillir un salarié en contrat de professionnalisation.

L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition de savoir théorique en cours et d'un savoir-faire pratique au sein de l'entreprise.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

- ▶ Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- ▶ Les demandeurs d'emploi de 26 ans
- ▶ Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI)

3. QUELS SONT LES TYPES DE CONTRATS POSSIBLES ?

Contrat à Durée Déterminée

Le contrat peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois, avec la possibilité de l'allonger jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an au Pôle emploi,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- le bénéficiaire qui a échoué son examen ou qui n'a pas pu réaliser l'ensemble de sa formation pour des raisons médicales.

Contrat à Durée Indéterminée

Le contrat comprend une action de formation de 6 à 12 mois située en début de contrat, pouvant être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an au Pôle emploi,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

4. QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Les formations qui préparent à l'obtention de titres ou de diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées au RNCP
- ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

5. QUELLES SONT LES MODALITÉS CONTRACTUELLES ?

Le contrat doit être adressé à l'OPCA compétent dans les 5 jours et celui-ci dispose de 20 jours pour s'y opposer et l'annuler s'il ne correspond pas aux dispositions légales.

L'employeur doit informer le salarié de la nature du contrat envisagé (CDD ou CDI), de l'emploi occupé, du temps de travail, de son salaire et des actions de professionnalisation envisagées.

Le contrat peut prévoir une période d'essai et ne peut comporter de clause de dédit formation.

NB : le salarié ne peut faire plus d'heures de travail que les autres salariés de l'entreprise et son temps de travail doit inclure les heures de formation.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

6. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES CO-CONTRACTANTS ?

La formation d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit prendre la forme d'actions d'accompagnement par un tuteur et d'évaluation, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et de suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'assure que le salarié reçoit une formation visant une qualification professionnelle et s'engage à lui fournir un emploi en relation avec son objectif professionnel.

La formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat mais ne doit pas être inférieure à 150 heures.

Elle peut dépasser 25 % par un accord de branche et pour certaines catégories d'employés.

7. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

La loi impose un montant de rémunération indexé sur le SMIC pouvant varier selon l'âge et le niveau de qualification du salarié.

Plus de 26 ans

La rémunération brute ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective de l'entreprise.

Moins de 26 ans

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau Bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle égale ou supérieur au niveau Bac.

NIVEAU DE SALAIRE APPLICABLE À UN SALARIÉ DE MOINS DE 26 ANS

ÂGE DU SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM DE BASE (BRUT)	SALAIRE MINIMUM MAJORÉ (BRUT)
MOINS DE 21 ANS	836,67 €	988,80 €
DE 21 ANS A 25 ANS INCLUS	1 064,86 €	1 216,98 €

ANNEXE : 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
Site internet : www.afdas.com
- ▶ **Atlas - Services financiers et conseil**
148 boulevard Haussmann
75008 Paris
Site internet : www.opco-atlas.fr
- ▶ **Cohésion sociale**
Adresse :
43 boulevard Diderot
75012 Paris
Téléphone : 01 53 02 13 13
Site internet : www.uniformalion.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
Site internet : www.ocapiat.fr
- ▶ **2I - Interindustriel**
55 rue de Châteaudun
75009 Paris
Téléphone : 01 82 71 48 48
Site internet : www.opca3plus.fr
- ▶ **Construction**
32 rue René Boulanger
CS 60033
75483 Paris cedex 10
Téléphone : 01 82 83 95 00
Site internet : www.constructys.fr
- ▶ **Mobilités - Maritime, automobile, tourisme...**
43 bis route de Vaugirard
92190 Meudon
Téléphone : 01 41 14 16 18
Site internet : 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
Site internet : www.opco-sante.fr
- ▶ **Commerce**
251 boulevard Pereire
75852 Paris cedex 17
Téléphone : 01 55 37 41 51
Site internet : www.loppcommerce.com

NB : jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés pour 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 : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Développez vos compétences et accélérez votre carrière

Siège social

1300, route des Crêtes
06560 Sophia Antipolis
Tél.: 04 93 00 09 58

Nice

24 rue Assalit
06000 Nice
Tél.: 04 83 58 00 47

Paris

7 rue Henri Bocquillon
75015 Paris
Tél.: 01 86 95 27 81

Lyon

20 Chemin Louis Chirpaz
Les Bureaux De Chalin
Bat. C - 1er étage - 69130 Ecully
Tél.: 04 28 29 55 22

academy.visiplus.com