

# FORMATION PROFESSIONNELLE

Mars 2025



**Atelier  
Formation  
professionnelle  
(dispositif,  
financement...)**

# Préalable

- ✓ Intervention du 24 mars 2025
- ✓ Le PPT est mis à disposition
- ✓ Support complémentaire = le guide « Formaliser le départ en formation »

## Rappel

- Les informations présentées concernent **uniquement** les salariés de droit (contrat Ogec) ;
- La formation est régie par un **cadre légal et conventionnel** ;
- Les effectifs salariés sont calculés en **équivalent temps plein** (ETP) ;
- Les démarches de financement pour les salariés de droit sont réalisées auprès de l'**Opérateur de compétences (Opco) = Akto** ;
- La formation des enseignants (fonction publique) est prise en charge **par Formiris ou Ifeap** (pour les établissements OEFMT) ;
- Les organismes de formation doivent répondre à **la réglementation Qualiopi** ;
- Un grand nombre d'**acronymes** (CPF, VAE, CQP, PTP...).

# Principes généraux

La formation professionnelle est une **obligation nationale**.

La formation professionnelle :

*« vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle »* selon l'article L.6111-1 du code du travail

La mise en œuvre d'une politique de formation pour les salariés de droit privé repose sur plusieurs principes :

- Juridiques
  - Loi Avenir professionnel de 2018
- Obligations légales
  - Adaptation et employabilité des salariés ;
  - Financement de la formation professionnelle.
- Dispositifs spécifiques
  - Plan de développement des compétences (PDC) ;
  - Compte Personnel de Formation (CPF) ;
  - Alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

# Obligations employeur

Tous les établissements en fonction de leur effectif doivent répondre aux obligations :

- D'adaptation et employabilité des salariés ;
- De financement de la formation (cadre légal) :
  - Financement en direct (sur fonds propres) des actions de formation de leurs salariés ;
  - Paiement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (**Cufpa**) ;
  - Versement de la contribution dédiée au financement du CPF-CDD (**1% CPF-CDD de la MS des titulaires de CDD**) ;
  - Versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (**CSA**) = due par les entreprises d'au moins 250 salariés qui sont redevables de la taxe d'apprentissage.
- De financement de la politique formation et certification de l'Interbranches EEP (Cadre conventionnel par accord de branche) :
  - Paiement de la contribution conventionnelle Capital compétences

# Versement de la Contribution unique (Cufpa) et paiement de la contribution conventionnelle (Capital compétences)

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (**Cufpa**) est composée de la taxe d'apprentissage (TA) et de la contribution à la formation (CFP).

Le taux varie selon l'effectif :

- 0,55% de la MS pour les moins de 11 salariés ;
- 1% de la MS pour celles de 11 et plus.

Cette contribution peut être majorée par voie conventionnelle, pour l'Interbranches EEP, c'est le cas.

Il s'agit de la contribution conventionnelle **Capital compétences**.

## Les collecteurs

- L'Urssaf (ou MSA) est chargée de la collecte des différences contributions mensuellement ou annuellement via la Déclaration Sociale Nominative (DSN).
  - La contribution légale est déclarée et versée mensuellement à l'Urssaf qui la reverse à France compétences. = la déclaration de ces contributions est intégrée à la DSN.
- L'Opco AKTO collecte la contribution conventionnelle en février de chaque année par accord de branche. Le taux est de 0,3% de la MS N-1 quel que soit l'effectif.

# Le système de financement de la formation

**URSSAF**  
(MSA pour l'agricole)

**FRANCE COMPÉTENCES**

## **OPCO**

**Opérateurs de Compétences**

- Alternance (CP, CA, ProA,...)
- TPE/PME (M50) : plan, abondement CPF, POE,...
- Plan conventionnel (branche)

## **CDC**

**Caisse des Dépôts et Consignations**

- CPF
- CPF-CDD
- Abondement CPF (branche)

## **État**

- Dispositifs demandeurs d'emploi

## **Régions**

- CFA

## **Transition Pro**

- CPF-transition

## **Opérateurs de CEP**

**Conseil en Évolution Professionnelle**

- CEP « salariés »
- CEP « demandeurs d'emploi »

# Dispositifs spécifiques

Les principaux dispositifs sont :

- **Plan de développement des compétences** : recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur à destination des salariés (obligatoires ou non-obligatoires) ;
- **Compte Personnel de Formation (CPF)** : à l'initiative du salarié ;
- **CPF de transition** : remplace le congé individuel de formation (CIF) facilite la reconversion des salariés (cf. Transition Pro présent dans chaque région) ;
- **Alternance** (contrat apprentissage , contrat de professionnalisation et Pro A (nécessité d'un accord étendu) ;
- **La Validation des Acquis de l'expérience (VAE)** : permet à son bénéficiaire de faire valider les acquis de son expérience pour acquérir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- **Bilan de compétences** : permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ou de formation.

A person wearing a yellow and white striped sweater is typing on a laptop. The background is blurred, showing a desk with a yellow mug and some office supplies. A blue banner with white text is overlaid on the right side of the image.

**Mise en oeuvre pratique**

# Les dispositifs de financements

Pour les salariés de droit privé  
(un guide à disposition)

## En premier lieu

- ✓ **Vérifier l'effectif en ETP de l'établissement** (=les règles de prise en charge sont différentes en fonction de l'effectif)
  - Moins de 11 salariés en ETP (M11)
  - Moins de 50 salariés en ETP (M50)
  - Plus de 50 en ETP (P50)
- ✓ **Valider le projet formation avec le salarié et aussi en fonction des besoins « employeur » ;**
- ✓ Demander à l'OF un devis ou une convention précisant le nombre d'heures du parcours et par bloc ... qui précise un coût heure/stagiaire accompagnés d'un programme détaillé.
- ✓ Pour la branche EPNL = rédaction des « **Engagements réciproques** » sur le tenant et les aboutissants du départ en formation.
- ✓ **Valider les modalités de financement en fonction des règles de prise en charge et du dispositif choisi ;**
- ✓ **Déposer le dossier auprès des services concernés (AKTO ou fonds propres ou CDC) ;**
- ✓ **Vérifier les règles de prise en charge des frais annexes et présenter le barème au salarié.**

## Puis les dispositifs ou leviers de l'ingénierie financière

- ✓ Plan de développement des compétences pour M50 uniquement = PDCM50 ;
- ✓ Compte Personnel de Formation CPF (= à l'initiative du salarié) ;
  - ✓ Si la formation fait partie des priorités EEP, le CPF permet d'accéder à l'abondement automatique EEP directement sur le site du CPF (c'est-à-dire un financement complémentaire, après liquidation des droits CPF du titulaire, d'un abondement jusqu'à 4000€) ;
- ✓ Capital compétences (contribution conventionnelle = priorités définies en axe) peut financer ou compléter le financement des coûts pédagogiques, une partie des frais annexes et des forfaits évaluations
- ✓ Alternance (contrat apprentissage, contrat de professionnalisation et Pro A (nécessité d'un accord étendu)
- ✓ Mais aussi les abondements employeur ...

# Le PDC M50

Pour 2025 le financement du coût pédagogique d'une formation est de :

- **35€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné ;
- **37€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné pour le CQP Attaché de gestion ;
- **20€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné pour les formations liées aux logiciels "métier".

Pour les établissements de moins de 11 salariés en ETP, un financement des frais annexes (transport, restauration, hébergement) est également possible (à compléter avec la demande initiale).

## Pour en savoir plus consultez :

- Règle de prise en charge sur le site AKTO [RDG 2025](#)
- [Informations complémentaires AKTO](#)
- [Plan de développement des compétences](#) ([article Isidoor](#)).



<https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-enseignement-privé-non-lucratif/>

## 1. Prise en charge des coûts pédagogiques

### Axe 1 : Actions en réseau

A partir du 1er octobre 2024 :

- ✓ **Public** : Tous les salariés de droit privé exerçant dans un établissement à jour de sa contribution conventionnelle Capital Compétences, quel que soit l'effectif
- ✓ **Action** : Parcours de formation regroupant 2 ou plusieurs établissements d'un même bassin ou réseau pour une action sur-mesure
- ✓ **Procédure** : [Accéder au formulaire pour déposer une demande de prise en charge](#) (envoi de la demande au moins 1 mois avant le démarrage de la session)
- ✓ **Prise en charge** :
  - Financement auprès de l'organisme de formation uniquement pour les frais pédagogiques incluant l'ingénierie
  - Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à 50€/heure de formation/salarié formé

### Axe 2 : Formations certifiantes non éligibles au CPF

- ✓ **CQP Attaché de gestion et Compétences Clés du numérique**
  - **Établissements de moins de 50 salariés (Jusqu'au 31/01/2025)**  
Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à 37€/heure de formation/salarié formé
  - **Établissements de 50 salariés et plus** : 100% Capital Compétences  
Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à 37€/heure de formation/salarié formé
- ✓ **Actions suivantes** :
  - Les Badges RH et Immobilier
  - Les formations tuteurs ou tuteurat non éligibles au CPF (formation maître d'apprentissage ou tuteur du contrat de professionnalisation, tuteur en entreprise, tuteur en service civique, formateur AFEST)
- **Établissements de moins de 50 salariés** :  
Capital Compétences  
Coûts pédagogiques : coûts réels
- **Établissements de 50 salariés et plus** : 100% Capital Compétences  
Coûts pédagogiques : coûts réels

### Axe 3 : Actions prioritaires éligibles au CPF + formations certifiantes managériales + parcours VAE + formations certifiantes inscrites au RNCP ou RS sur le thème du tutorat, tuteur, formateur AFEST ou transfert de connaissances + complément de parcours Pro-A

- ✓ **Public** : Tous les salariés de droit privé exerçant dans un établissement à jour de sa contribution conventionnelle Capital Compétences, quel que soit l'effectif
  - ✓ **Actions** : CQP EVS, CQP CVS\*, Conduire la transformation numérique, les Compétences clés du numérique, Titre Formateur de l'Enseignement catholique, titre de Dirigeant, titre de Formation de formateur (délivré par le SGEC), titre de Coordinateur opérationnel, CAP AEPE, surveillant et conducteur coordinateur vie scolaire + formations certifiantes managériales, parcours VAE + formations tuteur/maître d'apprentissage inscrites au RNCP/RS
  - ✓ **Prise en charge** : Capital Compétences  
Coûts pédagogiques : coûts réels, dans la limite de 3 000€/parcours
- \* Précisions pour le CQP CVS
- ✓ 30 € heure/stagiaire (soit égal au coût pédagogique à 30 € HT heure/stagiaire (tarif bloqué))
  - ✓ Module préalable de 3 heures dispensé 1 fois par parcours CQP CVS et par stagiaire
  - ✓ Module accompagnement & méthodologie de 3 heures dispensé 1 fois par parcours CQP CVS et par stagiaire

## Axe 4 : Forfait évaluation

- ✓ CQP EVS et CQP CVS :
  - Montant : **300€/bloc/salarié formé**  
(2 fois par bloc en cas d'échec)
- ✓ CQP Attaché de gestion :
  - Montant : **300€/bloc/salarié formé**
- ✓ Titre de Dirigeant, titre de Coordinateur Opérationnel et titre de Formation de formateur (délivré par le SGE) :
  - Montant : **250€/bloc/salarié formé**
- ✓ Conduire la transformation numérique :
  - Montant : **250€/jury métier/salarié formé**
- ✓ Compétences clés du numérique :
  - Montant : **300€/jury métier/salarié formé**
- ✓ Badges RH et IMMO :
  - Montant : **350€/jury métier/salarié formé**

## 2. Prise en charge des frais annexes

- ✓ **Pour les établissements employant moins de 50 salariés** : prise en charge limitée à **3 000€** par parcours de formation (jusqu'au 31/01/2025)

L'estimation des frais annexes est à compléter dans la demande de prise en charge initiale avec le coût pédagogique du parcours, pour les frais liés aux actions réalisées en 2025.

Le barème des frais annexes ci-dessous s'applique à toutes les formations en cours et à venir, peu importe la thématique et le dispositif mobilisés.

Plafond des frais annexes	Ile-de-France	Régions
Hébergement	<b>70€/nuit</b>	<b>60€/nuit</b>
Restauration	<b>20€/repas/jour</b> de formation	<b>15€/repas/jour</b> de formation
Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>voiture personnelle</b> : coût trajet lieu de travail / lieu de formation (attestation employeur)</li> <li>– <b>train</b> : valeur d'un billet SNCF 2nde classe</li> <li>– <b>avion</b> : valeur d'un billet en classe économique et si la durée du trajet en train est supérieure à 3 heures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>voiture personnelle</b> : coût trajet lieu de travail / lieu de formation (attestation employeur)</li> <li>– <b>train</b> : valeur d'un billet SNCF 2nde classe</li> <li>– <b>avion</b> : valeur d'un billet en classe économique et si la durée du trajet en train est supérieure à 3 heures</li> </ul>

Conditions :

- L'hébergement et le repas de la veille du jour de formation ne sont pas pris en charge.
- Le dîner et l'hébergement sont pris en charge si la formation se poursuit le lendemain.
- Le dîner est pris en charge uniquement s'il y a hébergement

Tous les remboursements s'effectuent sur présentation d'une facture sur papier à en-tête de la structure.



# Dispositif de branche

# Les actions en réseau

Créées par l'accord de branche en novembre 2015, le dispositif a été confirmé dans l'accord formation de mars 2022.

Les partenaires sociaux ont mis en place ce dispositif spécifique pour faciliter le départ en formation des salariés de droit privé.

## Une réponse aux besoins exprimés sur le terrain

Capital compétences finance des actions de formation de plusieurs établissements à la fois (à partir de 2 RNE minimum).

La prise en charge est de 50€ maximum de l'heure par stagiaire selon dossier et fonds disponibles.

Les thématiques éligibles sont celles en lien avec les métiers de l'Interbranches EEP.

## Une simplification administrative

La prise en charge concerne **uniquement les coûts pédagogiques**.

Les établissements **n'ont pas à avancer les fonds sur leur budget formation** et à enregistrer leur dossier.

Le **pilote** (OGEC, UDOGEC, DD, organisme de formation) se charge des tâches administratives pour le réseau.

Un [formulaire en ligne](#) permet de déposer la demande à la Branche.

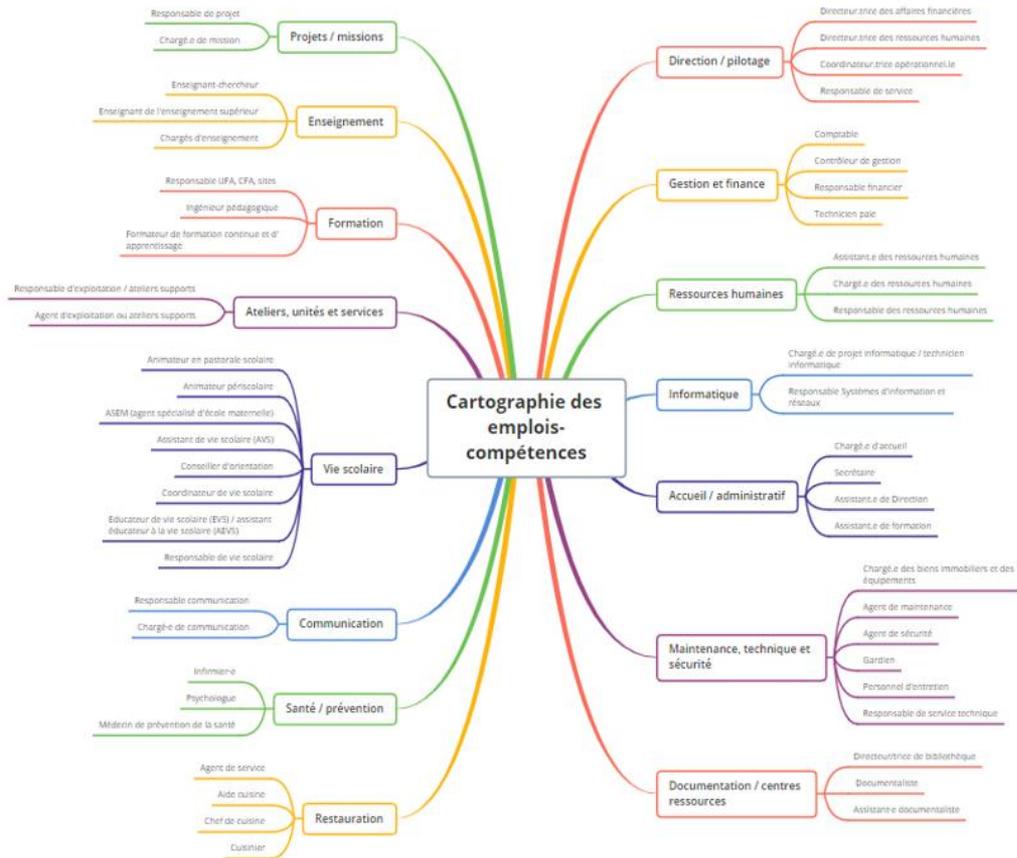


## Les certifications de l'Interbranches

# La cartographie des emplois EEP

V Certification en lien avec des compétences transverses

V Certification en lien avec la cartographie des emplois-repères



# Certifications de l'Interbranches

Depuis 2014, la CEPNL sous l'égide de la CPNEFP EEP Formation est un organisme certificateur qui crée et met en œuvre plusieurs certifications inscrites ou non à France compétences.

La CPNEFP habilite un réseau d'organismes de formation pour former et évaluer.

Pour assurer ces missions, la CPNEFP s'est dotée d'une plateforme ISI Certif.

## Vie scolaire

- CQP Educateur de vie scolaire inscrit au RNCP
- CQP Coordinateur de vie scolaire inscrit au RNCP

## Finance, gestion, RH

- CQP Attaché de gestion
- Badge RH
- Badge IMMOBILIER

## Numérique

- Compétences clés du numérique
- Conduire la transformation numérique dans les établissements d'enseignement (RS)



# Les dispositifs

# Qu'est-ce que le CPF ?

Droit personnel de financement de formation continue à visée qualifiante, diplômante ou certifiante

Acquisition de droits chaque année pour se former tout au long de la carrière professionnelle

Alimentation en euros

Accessible via l'application « Mon compte formation »

Pour tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi et fonctionnaires) depuis l'âge de 16 ans jusqu'à la retraite

Droits portables, non transférables et non périssables

# Quelles sont les actions éligibles ?

Certification professionnelle enregistrée au RNCP et attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification enregistrée au RNCP

Certification ou habilitation enregistrée dans le RS

Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

Bilan de compétence

Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci inscrites au RS ou RNCP

Préparation de l'épreuve du Code de la route, du permis B et des véhicules du groupe lourd

# L'alimentation du CPF

Salariés à temps complet/  
Salarié à 50% et plus

- **500€ par année de travail** avec un **plafond de 5000€**

Salarié à moins de 50%

- Calcul **proportionnel** au temps de travail effectué

Salariés non-qualifiés (infra  
CAP ou BEP, inférieur au  
niveau 3 du RNCP)

- **800€ par année de travail** avec un **plafond de 8000€**

Le CPF peut être complété par des **abondements** (volontaires ou correctifs).

Le titulaire du compte peut recevoir des abondements de la part de l'employeur, de la branche professionnelle, d'un OPCO ou d'une région.



L'Interbranches EEP a mis en place un abondement automatique à hauteur de 4000 € pour une cinquantaine d'actions de formation certifiantes inscrites au RNCP dont les CQP de vie scolaire ou les Titres de dirigeant et Coordinateur opérationnel.

# Le ticket modérateur – reste à charge

## Participation obligatoire au financement pour mobilier le CPF pour le salarié

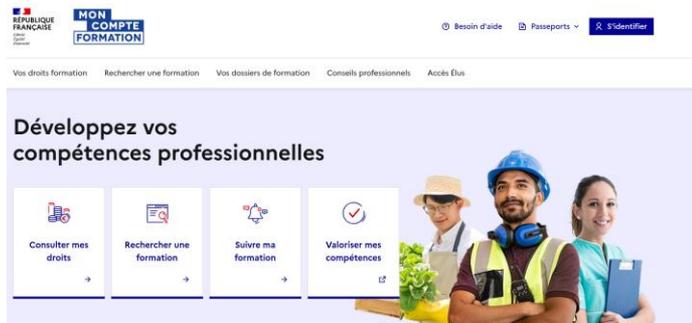
- La participation financière obligatoire a été mise en place le 2 mai 2024;
- **Le montant de cette participation au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est de 102,23 €.**

## Exonération du ticket modérateur

- Pour les demandeurs d'emploi ;
- Abondement de la part de l'employeur, d'une branche professionnelle, d'un OPCO ;
- Mobilisation du CPF dans le cadre du Compte professionnel de prévention, abondement accident du travail ou maladie professionnelle.

# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF a un accès facilité, sans intermédiaire, grâce à un site internet et une application mobile.



Découvrez aussi...

## Rappel : 5 étapes pour activer son CPF

- Aller sur [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr) ou télécharger l'application mobile MonCompteFormation
- Activer son CPF avec son numéro de sécurité sociale et une adresse mail valide
- Connaître son crédit en euros
- Choisir et s'inscrire à une formation éligible
- [Créer son identité numérique](#)
- Utiliser ses droits pour payer la formation choisie



Personnalisation des parcours en fonction des besoins et des blocs autonomes !

# Abondement automatique au Compte Personnel de Formation (CPF)

55 certifications éligibles

Jusqu'à 4000€ de financement supplémentaire après utilisation de l'intégralité du montant disponible sur le compte CPF du titulaire.

En 2023, l'Interbranches Établissements de l'Enseignement Privé (EEP) a signé avec la Caisse des Dépôts et Akto une convention d'abondement au Compte personnel formation.

Cet abondement est accessible aux salariés de droit privé des deux branches constitutives de l'Interbranches EEP (EPNL et établissement privé agricole) pour suivre une formation menant à une des certifications prioritaires de la branche.

La contribution conventionnelle Capital compétences alimente cet abondement pour tout salarié s'inscrivant sur les certifications prioritaires.

Cet abondement est accessible via la plateforme : *Mon Compte Formation* qui permet de mobiliser le CPF.

- ✓ L'abondement est à hauteur de 4000 € ;
- ✓ Une liste d'une cinquantaine de certifications éligibles dont le Titre de Dirigeant, celui de Coordinateur opérationnel et les CQP de vie scolaire par exemple.

# Aides au financement

## Les points à vérifier si l'abondement n'apparaît pas

- ✓ l'IDCC de l'établissement est celui des branches conventionnées (IDCC 3218 et 7520 et codes associés).
- ✓ Choisir une action de certification inscrite dans les priorités de l'Interbranches (automatique sur la plateforme)
- ✓ Minimum de 1€ pour activer l'abondement
- ✓ Activer l'abondement en utilisant le «Toggle ». Il faut que dans l'encart « aides au financement » le curseur passe sur Activé.
- ✓ Compte CPF de droit privé. Si le titulaire du compte était de droit public et qu'il n'a pas fait le transfert de ces droits, il n'aura pas accès à l'abondement.

# Activer l'abondement automatique

## Le financement

### Détails du financement

Prix de la formation (Frais d'examen non inclus)	3 185,00 €
Droits formation utilisables	- 933,10 €

### Aides au financement

Découvrez une simulation des aides auxquelles vous êtes éligibles :



Désactivé

— €

Reste à payer final 2 251,90 €

## Les informations utiles

2 Rue Chaintron  
92120 MONTROUGE  
Bâtiment conforme aux normes d'accessibilité



### Informations pratiques

Contact, transport... >

## Le financement

### Détails du financement

Prix de la formation (Frais d'examen non inclus)	3 185,00 €
Droits formation utilisables	- 933,10 €

### Aides au financement

Découvrez une simulation des aides auxquelles vous êtes éligibles :



Activé

- 2 251,90 €

Reste à payer final 0,00 €

# Qu'est-ce que la VAE ?



Processus qui permet de valoriser **un parcours professionnel acquis par l'expérience (d'au moins 1 an** en lien avec la certification visée) et d'obtenir :

- un diplôme
- un titre professionnel
- un certificat de qualification professionnelle inscrits au RNCP

## 3 étapes :



Dépôt de la demande de **recevabilité auprès du certificateur**



Une fois le dossier accepté en recevabilité, **écriture d'un dossier rédactionnel par le candidat**



Passage devant le **Jury VAE** composé de professionnels, pour **un grand oral**

# Accompagnement à la VAE

Action prioritaire pour la  
branche et ouvre droit à  
un financement sur  
Capital compétence

Permet d'être  
accompagné par un OF  
habilité dans la rédaction  
du dossier rédactionnel  
ou de validation

Eligible au CPF

# Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle

Peut aboutir à établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...)

Assuré par des conseillers d'organismes habilités (pôle emploi, APEC, Mission Locale, Transition pro, CAP emploi)



Pour plus d'informations : <https://mon-cep.org/>



# Annexes

Interbranches EEP , historique des réformes FPC et entretiens ...



# L'Interbranches EEP

Rôle clé des commissions paritaires

# Périmètre d'action d'EEP Formation

Les deux branches recouvrent deux  
conventions collectives

**EPNL (IDCC 3218) + OEFMT (IDCC 7520)**

Interbranches EEP

=

EPNL + Etablissements agricoles privés



# Rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans l'organisation de la formation professionnelle (objectifs et financement) et l'animation de la vie paritaire.

Pour l'Interbranches EEP cela se traduit par :

## Commissions paritaires

- ✓ **CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle)
- ✓ **SPP** (Section Paritaire Professionnelle = gestion AKTO = financement)
- ✓ **OPMQ** (Observatoire Prospectif des Métiers et Qualification)
- ✓ **COC** (Commission Opérationnelle des certifications)

=> Ces instances définissent notamment :

Les règles de prise en charge pour tous les établissements, les actions prioritaires, financements de Capital compétences, la politique certification, les habilitations des organismes de formation (pour les CQP et autres certifications de branche.

## Des négociations collectives

Les partenaires sociaux négocient les accords de branche qui définissent les grandes orientations de la formation, les priorités du plan de développement des compétences (PDC) et les modalités d'abondement du CPF.

- Accord formation
- Accord sur l'Abondement automatique du CPF
- Accord de révision ou de création de certifications
- Accord de classification ( CQP vie scolaire, CQP Attaché de gestion)
- Accord Pro-A

# Les autres acteurs

## Pour formaliser la mise en œuvre de l'action de formation

- **Les Organismes de formation (OF)** = prestataire externe
  - L'OF doit souscrire une déclaration d'activité auprès du préfet de région et dispose ainsi d'un n° de « déclaration d'activité » qui figure sur les conventions par exemple ;
  - Les OFs sont recensés au sein d'une liste publiée et mise à jour par le ministère du travail, répondre aux obligations réglementaires sur la qualité (certification Qualiopi) ;
- **L'Opc** = Opérateur de Compétences qui finance les actions en application de la loi et des priorités définies par la Branche et des fonds disponibles.
- **Formiris** = cf. site Formiris

Formiris élabore, programme, gère, évalue et rend compte des dispositifs de formation continue des établissements de l'Enseignement privé sous contrat relevant des conventions passées par Formiris avec l'Etat. Pour la formation initiale, la mission de Formiris est de gérer la subvention du ministère, d'évaluer et de rendre compte des formations auprès du ministère chargé de l'Enseignement supérieur.

**AKTO**  
L'humain au cœur des services

*formiris*

# Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Cette loi a profondément changé le paysage de la formation professionnelle :

- Réforme du système,
- Modification du rôle des acteurs,
- Actualisation de certains dispositifs et promotion de l'alternance.

Création de **France compétences**

**Contribution unique** pour la formation professionnelle et l'apprentissage recouvrée par l'URSSAF et MSA

Nouvelle définition de l'action de formation, reconnaissance de la formation en situation de travail : **AFEST**

Monétisation du **CPF**  
**500 € par an / 800 € par an pour public spé**

Certifications en **blocs de compétences**

Le **plan de développement des compétences** remplace le plan de formation.

La **Pro-A** remplace la période de professionnalisation (infra licence – métiers en tension et obsolescence de compétences)

Le **projet de transition professionnelle** remplace le CIF

Modification des obligations des entreprises dans la gestion des parcours des salariés sur six ans

**L'État** : législation, dispositifs de financement... but : favoriser l'égalité d'accès à la formation, en organiser la répartition des fonds

**France compétences** : régule et finance la formation professionnelle et l'apprentissage. Verse les fonds mutualisés aux autres acteurs (OPCO, régions, CDC...)

**Les Régions** gèrent le CPRDFOP, la carte des formations initiales, le schéma régional alternance et l'orientation, le PRF. Elles disposent d'une enveloppe pour financer les investissements des CFA et d'une enveloppe pour venir majorer les Niveaux de Prise en charge des contrats d'apprentissage (aménagement du territoire)

**Les 11 OPCO** ont pour missions:

- financer l'apprentissage et déterminer les couts contrats,
- aider les branches à construire la GPEC,
- assurer un appui technique sur leurs mission de certifications professionnelles
- assurer un service de proximité au bénéfice des TPME pour définir leurs besoins en formation"

**Les branches professionnelles**, autour d'un accord ou d'une convention collective négociée par les OS et OP représentatives ; négociations obligatoires; GPEC l'élaboration des certifications professionnelles et dans le recours à l'apprentissage, fixation des NPEC. Création et gestion de contributions conventionnelles

**La Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)**, établissement public, gère CPF et la plateforme [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) + passeport formation

**Les URSSAF et MSA**, collectent, depuis 2022, les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, à la place des OPCO, mensuellement via la DSN

**Pôle Emploi** accompagne et conseille les demandeurs d'emploi dans leur recherche de formation dans un objectif de retour à l'emploi ; gère: Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) Action de Formation Conventionnée

**Les associations Transitions Pro**, dirigées par les partenaires sociaux et agréées par l'État, gèrent les projets de transition professionnelle des salariés , et les sessions CLEA

AKTO

# Points clés de réformes successives

2004

- Création du Droit Individuel à la Formation et mise en œuvre de l'Allocation de formation (formation hors temps de travail), le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation + aide à la fonction tutorale.

2009

- Portabilité du DIF, Création du droit à l'orientation et la notion de Service Public à l'Orientation (SPO), de la POE pour les demandeurs d'emploi et du FPSPP, Organisation du plan de formation en 2 catégories d'actions de formation

2014

- Création du CPF, du CEP, Contribution unique des entreprises collectées par les OPCA avec suppression de la 2483, Mise en œuvre de l'Entretien Professionnel, Démarche qualité de la formation (Datadock)

2018

- Réforme du financement, nouvelle définition de l'action de formation, Réforme de la formation (Donner de nouveaux droits aux individus pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel) , Réforme de l'Apprentissage, de la gouvernance et des institutions

# La GPEC : aligner besoins et ressources

« Disposer en temps voulu des ressources nécessaires, en nombre et en qualité, pour assurer une mission »





## « Loi Avenir professionnel » 6 septembre 2018

Donner de nouveaux droits aux individus pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel

Renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés

DOUBLE OBJECTIF



# Les différents types d'entretien obligatoires

# LES ENTRETIENS

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Identifier les perspectives d'évolution professionnelle & les besoins en formation

tous les 3 ans

Se déroule pendant l'entretien professionnel

## L'ANALYSE TRIENNALE DE LA CLASSIFICATION

- Vérifier l'adéquation entre les missions et la fiche de classification
- Relever les évolutions de classification et éléments de reconnaissance sur les 3 dernières années

tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel

## LE BILAN SEXENNAL

Vérifier que :

- tous les entretiens professionnels ont été faits,
- le salarié a au moins suivi 1 action de formation ou acquis un élément de certification
- il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

tous les 6 ans

## ENTRETIEN DE CHARGE DE TRAVAIL (FORFAIT JOURS)

Vérifier que le charge de travail est raisonnable

tous les 6 mois

## ENTRETIEN DE CHARGE DE TRAVAIL (HORS FORFAIT JOURS)

Vérifier que la charge de travail est raisonnable

tous les 2 ou 3 ans\* (entretien spécifique)

même objet

## L'ENTRETIEN D'ACTIVITÉ (FACULTATIF)

Evaluer le travail du salarié sur l'année écoulée et fixer de nouveaux objectifs

tous les ans

\*Ou tous les ans durant l'entretien d'activité s'il existe



## **Focus sur l'entretien professionnel & le bilan sexennal**

# Les étapes



L'entretien professionnel est **obligatoire** et a lieu tous les **3 ans** à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'établissement relevant de la Branche EPNL.

La périodicité a été modifiée par l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022 (Thématique Action n°4 sur l'Entretien professionnel)



L'entretien est totalement **déconnecté de tout entretien d'activité, d'évaluation ainsi que de l'entretien triennal d'analyse des classifications.**

Il **n'est pas destiné** à évaluer la qualité du travail, la fixation et l'évaluation d'objectifs, de résultats = entretien d'activité

Il **n'est pas non plus** destiné à vérifier la fiche de classification par rapport à la réalité des missions exercées = entretien triennal d'analyse des classifications.



L'entretien professionnel est **individuel** et concerne **tous les salariés**



Outre cette périodicité (3 ans), l'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé au salarié qui **reprend son activité à l'issue de certaines absences** telles que le congé de maternité, le congé parental d'éducation ...



Un acte clé de management qui permet la **gestion des ressources humaines** et la **mise en place d'une politique formation.**

# Quels sont les points à aborder lors de l'entretien professionnel ?

L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi

Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié

L'évaluation de son employabilité

La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel



L'entretien comporte également des informations relatives à **l'activation par le salarié de son CPF, l'abondement de ce compte** que l'employeur est susceptible de financer? la **VAE, le CEP.**

# Qu'est-ce que le bilan sexennal ?

Il a lieu tous les 6 ans pendant l'entretien professionnel (tous les 2 entretiens)



Si le salarié a bénéficié de tous ses entretiens professionnels



S'il a suivi au moins une action de formation ou acquis un élément de certification par la formation ou par une VAE



s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Dans les entreprises  $\geq 50$  ETP, l'employeur abonde de 3000€ le CPF du salarié qui n'a suivi aucune action de formation « non obligatoire » ou qui n'a pas bénéficié de 2 entretiens professionnels au cours des 6 dernières années.



Il s'applique de la même manière pour le salarié à temps plein ou à temps partiel.

# Quelle articulation avec l'entretien d'activité ?

## L'entretien d'activité (facultatif)

- Il concerne l'appréciation des résultats du travail du salarié
- Il formalise les résultats du salarié pour l'année écoulée (atteinte ou non des objectifs, actions correctives, promotion, mobilité etc.) et les nouveaux objectifs
- Il est à l'initiative de l'employeur qui définit sa propre politique d'évaluation des salariés.

## L'entretien professionnel

- Il s'agit d'une obligation légale assortie d'un formalisme et donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.
- Echange avec le salarié sur sa situation professionnelle actuelle et future au sein ou à l'extérieur de l'établissement

A ne pas réaliser en même temps

Contenu de l'entretien pro

Les entretiens de charge de travail

Les entretiens	L'entretien professionnel « classique »	Le bilan sexennal	L'analyse triennale de la classification	L'entretien d'activité	L'entretien de charge de travail pour les salariés hors forfait jours	L'entretien de charge de travail pour les salariés en forfait jours
Obligation	Oui	Oui	Oui	<b>Non</b> , mais conseillé	Oui	Oui
Objectif(s) ?	Faire le point sur le parcours professionnel du salarié : accompagner dans les perspectives d'évolution professionnelle et identifier les besoins de formation.	Vérifier que le salarié a bénéficié de <b>tous ses entretiens professionnels</b> ,  Qu'il a suivi au moins 1 action de formation ou acquis un élément de certification par la formation ou par une VAE,  Et qu'il a bénéficié d'une <b>progression salariale</b> (autre que celle liée aux points d'ancienneté) ou d'une <b>progression professionnelle</b>	Vérifier que la classification <b>correspond à la réalité du poste</b>  Relever les éventuelles <b>évolutions de classification et éléments de reconnaissance</b> sur les 3 années écoulées	Faire le point sur l' <b>année écoulée</b> , les points satisfaisants et les points à améliorer & fixer de <b>nouveaux objectifs</b>	Vérifier que la charge de travail du salarié <b>est raisonnable</b> de sorte qu'elle permette de <b>respecter son équilibre vie professionnelle/vie privée, une bonne répartition dans le temps du travail et amplitude raisonnable des journées travaillées.</b>	Et occasion pour le salarié de demander ou hausse ou une baisse de sa durée de travail.
Quand ?	Tous les 3 ans ou après une période d'interruption (congé maternité, arrêt maladie de plus de 6 mois etc.)	Tous les 6 ans, pendant l'entretien professionnel	Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel et non pas pendant l'entretien professionnel.	Chaque année	tous les 2 ou 3 ans dans le cadre d'un entretien spécifique <sup>1</sup>	Tous les 6 mois
Pour qui ?	Tous les salariés	Tous les salariés	Tous les salariés (hors cadres dirigeants, enseignants hors contrats, DDFPT)	Tous les salariés	Tous les salariés sauf ceux en forfait jours (hors cadres dirigeants)	Tous les salariés en forfait jours
Par qui ?	Le chef d'établissement et/ou une personne sensibilisée à l'entretien et ayant une connaissance des dispositifs RH et de formation professionnelle	La ou les mêmes personnes qui mènent l'entretien professionnel puisque le bilan sexennal est partie intégrante de l'entretien professionnel	Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique	Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique	Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique	Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique
Livrables	Une grille d'entretien professionnel avec copie remise au salarié.  Modèle disponible sur <a href="#">IsiRH</a> .	Un état des lieux récapitulatif du parcours de salarié sous forme de grille avec copie remise au salarié (document distinct de celui réalisé pour l'entretien professionnel)  Modèle disponible sur <a href="#">IsiRH</a> .	Une grille d'entretien avec copie remise au salarié (document distinct de celui réalisé pour l'entretien professionnel et le bilan sexennal).  Modèle en cours d'élaboration.	Au choix de l'établissement (compte-rendu, grille etc, dès lors que cela est consigné dans un écrit).	Au choix de l'établissement (compte-rendu, grille etc, dès lors que cela est consigné dans un écrit).  Modèle en cours d'élaboration	Compte-rendu écrit de l'entretien avec questionnaire d'appréciation de la charge de travail et copie remise au salarié.  Modèle en cours d'élaboration
Sanctions en cas d'absence d'entretien	Si effectif de l'établissement > 50 salariés (ETP hors enseignants), l'employeur abonde de 3 000 euros le CPF du salarié qui n'a suivi aucune action de formation ou qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels.  Risque prud'homal.		Risque prud'homal.	Aucune car non obligatoire.	Risque prud'homal	Risque prud'homal

# Grandes étapes de l'évolution de la formation professionnelle

## Le principe de la loi négociée

LOI DELORS DU 16 JUILLET  
1971

Financement par entreprises  
+10, plan de formation, Création  
FAF et ASFO et du Congé  
Individuel de Formation

250 organismes  
paritaires  
mutualisateurs

Accord du 9 juillet 1970 :  
1er accord des partenaires  
sociaux après les accords de  
Grenelle

LOI RIGOUT DU 24 FÉVRIER  
1984

Obligation de négociation de  
branche et d'entreprise, création  
des contrats de qualification,  
d'adaptation, Stage d'Initiation à  
la Vie Professionnelle

LOI AUBRY DU 31 DÉCEMBRE 1991

Création du contrat d'orientation,  
financement par les entreprises -10,  
CIF-CDD, Bilan de Compétences

LOI QUINQUENNALE DU 20  
DÉCEMBRE 1993

Création des OPCA (séparation  
des activités de financeur et  
dispensateurs de formation),  
les régions coordonnent la  
FPC, capital temps formation  
**42 OPCA + 24 OPCA régionaux**

LOI DU 4 MAI 2004, Formation  
tout au long de la vie

Création du DIF (droit  
individuel à la formation), du  
contrat et de la période de  
professionnalisation

ANI du 20  
septembre 2003  
et du 5  
décembre 2003

# Les grandes lois de 1971 à 2018

LOI DU 24 NOVEMBRE 2009  
Création FPSPP (fléchage de financement pour les demandeurs d'emploi), réduction du nombre OPCA (seuil 100M€), portabilité du DIF, création POE

20 OPCA

LOI DU 5 MARS 2014 création CPF, baisse de l'obligation légale à la formation (0,9% plan de formation) entretien professionnel et bilan à 6 ans, Conseil en Evolution Professionnelle, Période Mise en Situation en Milieu Professionnel

Loi du 5 SEPTEMBRE 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : une rupture

11 OPCO

Ani du 5 octobre 2009

LOI CHERPION DU 28 JUILLET 2011  
Objectif 800000 alternants, stages encadrés, création du Contrat de Sécurisation Professionnelle

ANI du 22 février 2018