

 RDV « Les incontournables »

Bonjour et bienvenue !



Stéphane ROUSSEAU

*Responsable Pédagogique &
commercial OF Campus*



20 02 2024

L'invitée du jour



Les critères de CO-FINANCEMENT OPCO 2024

Caroline MAUJONNET

Responsable Administratif et financier de l'OF Campus
Nature & Talents by TERA^{CT}

Présidente **Maujonnet Consulting** et **Académies Factory**,
Entreprises spécialisée dans l'accompagnement des
Organismes de formation

Qu'est-ce qu'un OPCO ?

- Le 1er avril 2019, 11 OPCO ont été créés dans le cadre de l'application de la Loi sur le Droit de choisir son Avenir Professionnel (Pénicaud II).
- Ces OPérateurs de COmpétences sont des structures agréées par l'état pour soutenir les entreprises dans le domaine de la gestion des compétences et de la formation. Résultat d'une longue évolution historique et d'une réforme stratégique récente, les OPCO s'organisent désormais selon une logique de branches professionnelles basée sur la convergence des besoins en compétences des entreprises.

Qu'est-ce qu'un OPCO ?

- Le 1er avril 2019, 11 OPCO ont été créés dans le cadre de l'application de la Loi sur le Droit de choisir son Avenir Professionnel (Pénicaud II).
- Ces OPérateurs de COmpétences sont des structures agréées par l'état pour soutenir les entreprises dans le domaine de la gestion des compétences et de la formation. Résultat d'une longue évolution historique et d'une réforme stratégique récente, les OPCO s'organisent désormais selon une logique de branches professionnelles basée sur la convergence des besoins en compétences des entreprises.

- + Afdas
- + Atlas
- + Ocapiat
- + Uniformation
- + Constructys
- + L'Opcommerce
- + Akto
- + Opco2i
- + Opco Mobilités
- + Opco EP
- + Opco Santé

Qu'est-ce qu'un OPCO ?

- Les OPCO ont un rôle d'accompagnement stratégique des entreprises dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi et de compétences. Ils proposent aussi une réflexion et une gestion prévisionnelles ancrées dans la réalité des secteurs d'activités concernés.
- Les OPCO se placent au service des petites entreprises pour améliorer l'accès à la formation pour leurs collaborateurs et pour les soutenir dans l'analyse de leurs besoins en compétences.

- + **Afdas**
- + **Atlas**
- + **Ocapiat**
- + **Uniformalion**
- + **Constructys**
- + **L'Opcommerce**
- + **Akto**
- + **OpcO2i**
- + **OpcO Mobilités**
- + **OpcO EP**
- + **OpcO Santé**

Vos OPCOs partenaires

+ Afdas

+ Atlas

+ Ocapiat

+ Uniformation

+ Constructys

+ L'Opcommerce

+ Akto

+ Opco2i

+ Opco Mobilités

+ Opco EP

+ Opco Santé



Les principes du Co-financement de la formation



1. LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

L'outil de base : le plan de développement des compétences

- Depuis le 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.
- Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.
- L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :
 - l'adaptation au poste de travail
 - et le maintien dans l'emploi des salariés
- Il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail).

L'outil de base : le plan de développement des compétences

- L'employeur a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121- et L. 4121-2 du code du travail).
- Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés.

L'outil de base : le plan de développement des compétences

- Votre cotisation annuelle :
 - La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré une réforme importante de la formation, de l'apprentissage et de ses modalités de financement.
 - Désormais, les différents prélèvements obligatoires dus par les entreprises sont regroupés sous un système commun : la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance : la CUFPA
 - En tant qu'employeur, vous devez verser l'intégralité de la CUFPA avant le 1er mars de l'année qui suit le versement des salaires.
 - Sa déclaration se fait maintenant via la DSN.
 - Cette cotisation finance le Plan de Développement des Compétences si vous comptez moins de 50 salariés.

Le financement du plan de développement des compétences des entreprises de – de 50 salariés

REGLES DE FINANCEMENT 2024



- **Formations métier fleuristes**
- Durée maximale de prise en charge : 35 h
- Coût pédagogique : 40 € HT/h
- Frais de salaire (exclusivement pour les entreprises de moins de 11 salariés) : 15 €/h
- **Formations métiers Vente des animaux familiers**
- Durée maximale de prise en charge : 35 h
- Coût pédagogique : 40 € HT/h
- Frais de salaire (exclusivement pour les entreprises de moins de 11 salariés) : 15 €/h

- Autres : **5 000 € / pers.**



- **50 % des coûts pédagogiques** (coût du formateur) sur la base de 1 500 € HT maximum / stagiaire / dossier)
- Les 50% correspondent donc à une prise en charge nette d'OCAPIAT d'un montant maximum de 750 € HT / stagiaire / dossier)



- **Plafond annuel :** 3 100 €, comprenant
→ Le coût pédagogique de l'action de formation,
→ Salaires : pas de prise en charge
→ Frais annexes : pas de prise en charge.



2. L'AFEST

- L'AFEST est l'action de formation en situation de travail. Il s'agit d'un modèle de transmission des savoir-faire ancrés sur le travail au sein de votre entreprise. Cette modalité pédagogique est reconnue par loi du 5/09 /2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Cette formation repose sur deux principes :
- Le travail est utilisé comme matériau pédagogique principal.
- Basé sur les essais, les réussites et les erreurs, le salarié (l'apprenant) construit aussi son apprentissage dans l'échange, guidé par le formateur AFEST. Le salarié est co-producteur de son savoir.



L'AFEST s'articule autour de l'alternance de deux séquences d'apprentissage bien distinctes.

- **Première séquence** : mise en situation de travail aménagée à des fins formatives, c'est-à-dire où le collaborateur est acteur de son apprentissage. La mise en situation est généralement une activité encadrée par un professionnel plus expérimenté (appelé expert), le collaborateur devenant ainsi apprenant.
- **Deuxième séquence** : mise en place de séances de réflexivité permettant à l'apprenant de revenir sur les mises en situations pour les analyser et en tirer des apprentissages. Ces séances sont animées par un accompagnateur. En effet, une simple mise en situation ou une observation ne suffit pas pour faire monter en compétences un collaborateur ! Une séance de réflexivité est indispensable pour comprendre et tirer parti des expérimentations. L'apprenant doit analyser les écarts entre les attendus, les actions menées et les résultats obtenus pour enrichir et développer ses apprentissages en se fixant à lui-même des axes de progrès et des plans d'actions.
- Le bon déroulement de ces deux étapes conduisent à la réussite d'une action de formation en situation de travail. Elles sont répétées, autant de fois que nécessaire pour atteindre le niveau de maîtrise souhaité des compétences.

- **REGLES DE FINANCEMENT 2024**



- **420 €** par stagiaire
- **2 400 €** si recours à un prestataire externe



- **Prise en charge nette de 10 € / heure / stagiaire** dans la limite de 5 stagiaires par dossier et de 70H / dossier (soit une prise en charge de 3500 € maximum par dossier pour une action de 70 heures)
- **Entreprises de moins de 50 salariés** : prise en charge à 100% sur la contribution légale, au titre du plan de développement des compétences, pour l'ingénierie pédagogique et jusqu'à 9 jours d'accompagnement.
- **Entreprises de 50 salariés et plus** : prise en charge en contrepartie d'un versement volontaire.



- **Plafond annuel :**
3 100 €, comprenant
→ Le cout pédagogique de l'action de formation,
→ Salaires : pas de prise en charge
→ Frais annexes : pas de prise en charge.



3. LA PRO-A

La PRO-A

La Pro-A est un dispositif de reconversion ou de promotion par « alternance ». Ce dispositif est parfaitement adapté aux contextes de transformation des métiers, et lorsque l'évolution de votre activité nécessite que vos salariés acquièrent de nouvelles qualifications (re-skilling).

Elle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise. Ce dispositif apporte une réponse, notamment, à la profonde transformation des métiers et au besoin de nouvelles qualifications.

La Pro-A est une co-construction par l'entreprise et le salarié.

Elle a pour but de permettre à des salariés de bénéficier d'une évolution sociale et professionnelle. Les entreprises sont encouragées à anticiper leurs besoins de mutation et à les planifier. Les salariés conservent leur CDI ainsi que leur rémunération, et la partie mutualisée des fonds de la formation professionnelle finance leur formation.

La PRO-A

Des conditions d'accès à la Pro-A et d'éligibilité des certifications professionnelles sont fixées.

Les formations suivies dans le cadre de la Pro-A doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou d'obtenir, par la voie de la formation ou de la VAE, une certification. La Pro-A est un dispositif de reconversion ou de promotion par « alternance ». Ce dispositif est parfaitement adapté aux contextes de transformation des métiers, et lorsque l'évolution de votre activité nécessite que vos salariés acquièrent de nouvelles qualifications (re-skilling).

Elle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise. Ce dispositif apporte une réponse, notamment, à la profonde transformation des métiers et au besoin de nouvelles qualifications.

La Pro-A est une co-construction par l'entreprise et le salarié.

Elle a pour but de permettre à des salariés de bénéficier d'une évolution sociale et professionnelle. Les entreprises sont encouragées à anticiper leurs besoins de mutation et à les planifier. Les salariés conservent leur CDI ainsi que leur rémunération, et la partie mutualisée des fonds de la formation professionnelle finance leur formation.

Bénéficiaires :

Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail:

- En CDI
- Salariés placés en position d'activité partielle

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou un diplôme supérieur au grade de licence (niveau 6 RNCP).

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou un diplôme supérieur au grade de licence (niveau 6 RNCP).

Certifications visées :

- Une certification professionnelle figurant sur la liste définie par accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences
- Le certificat CléA
- Une VAE

Modalités de mise en œuvre :

- Signature d'un avenant au contrat de travail
- Accompagnement obligatoire par un tuteur
- Peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail après accord écrit du salarié
- Durée : de 6 à 12 mois, pour 150 heures minimum
- Durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'avenant
- Maintien de la rémunération si réalisation sur le temps de travail

Avantages	Inconvénients
Les salariés conservent leur CDI. Un avenant au contrat de travail sera néanmoins nécessaire.	Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou un diplôme supérieur au grade de licence.
Le salarié bénéficiera d'une promotion sociale ou professionnelle.	Le salarié doit obligatoirement être accompagné par un tuteur.

REGLES DE FINANCEMENT 2024



- 3000 euros maximum par personne
- 150 h minimum / 6 mois minimum
- 9,15 / h
- La mise en œuvre d'une Pro-A par votre entreprise est possible pour la préparation à l'obtention des certifications professionnelles inscrites dans votre accord de branche*



- **Coût pédagogique 6 à 12 mois**
2 900 euros
- **Coût pédagogique 12 à 36 mois :**
3 100 euros
- **Prise en charge salarié :**
9,15 par heure
150 heures minimum



- **La durée de la formation en Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.**
- **9,15 € / h**
- **Coûts pédagogiques pris en charge**
- **Titre MUM éligible**

*<https://www.opcoep.fr/criteres-de-financement?branche=190>



4. LE FNE

REGLES DE FINANCEMENT 2024



- **Moins de 50 salariés :**
70% des coûts pédagogiques
- **Plus de 50 salariés à – de 250 salariés**
60 % des coûts pédagogiques
- **Plus de 250 salariés :**
50 % des coûts pédagogiques

Date limite de dépôt des dossiers :
18/03/2024



- **Moins de 50 salariés :**
65% des coûts pédagogiques
- **Plus de 50 salariés à – de 250 salariés**
50 % des coûts pédagogiques
- **Plus de 250 salariés :**
40 % des coûts pédagogiques
- **Remboursement en sus de la rémunération des participants à hauteur de 12 euros HT/h**



- **Moins de 50 salariés :**
70% des coûts pédagogiques
- **Plus de 50 salariés à – de 250 salariés**
60% des coûts pédagogiques
- **Plus de 250 salariés :**
50% des coûts pédagogiques
- **Remboursement en sus de la rémunération des participants à hauteur de 13 euros HT/h**

*<https://www.lopcommerce.com/entreprise/former-mes-salaries/fne-formation/>



5. L'APPUI CONSEIL

L'appui Conseil

REGLES DE FINANCEMENT 2024



- Dispositif Appui Conseil RH
- Plafonné à 1200 euros / j
- Plafonné à 6 jours par établissement



- Dispositif RH +
- Réservé aux entreprises de plus de 50 salariés
- Jusqu'à 12 jours financés par établissement



- RSE : Dispositif Eco-Diag Commerce OU Cap Compétences Commerce

Entreprises de moins de 50 salariés* :
financement à hauteur de 100 %

Entreprises de 50 à 249 salariés* :
Financement pouvant aller jusqu'à 100 % en fonction des cofinancements alloués par les DREETS et les conseils régionaux



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

