



MODULE 3 : Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle



Groupe ProActiv

Conseiller en Insertion Professionnelle

Accueil et présentation individuelle des parcours

- Qui êtes vous ?
- Quoi - quel est votre parcours?
- Où travaillez / travailliez vous ?
- Quand avez-vous démarré l'action ?
- Combien de temps disposez vous pour vous former ?
- Comment comptez vous parvenir à vos objectifs ?
- Pourquoi voulez-vous suivre la formation ?



**MÉTHODE CQQCOQP -
ACRONYME QQOQCCP :**

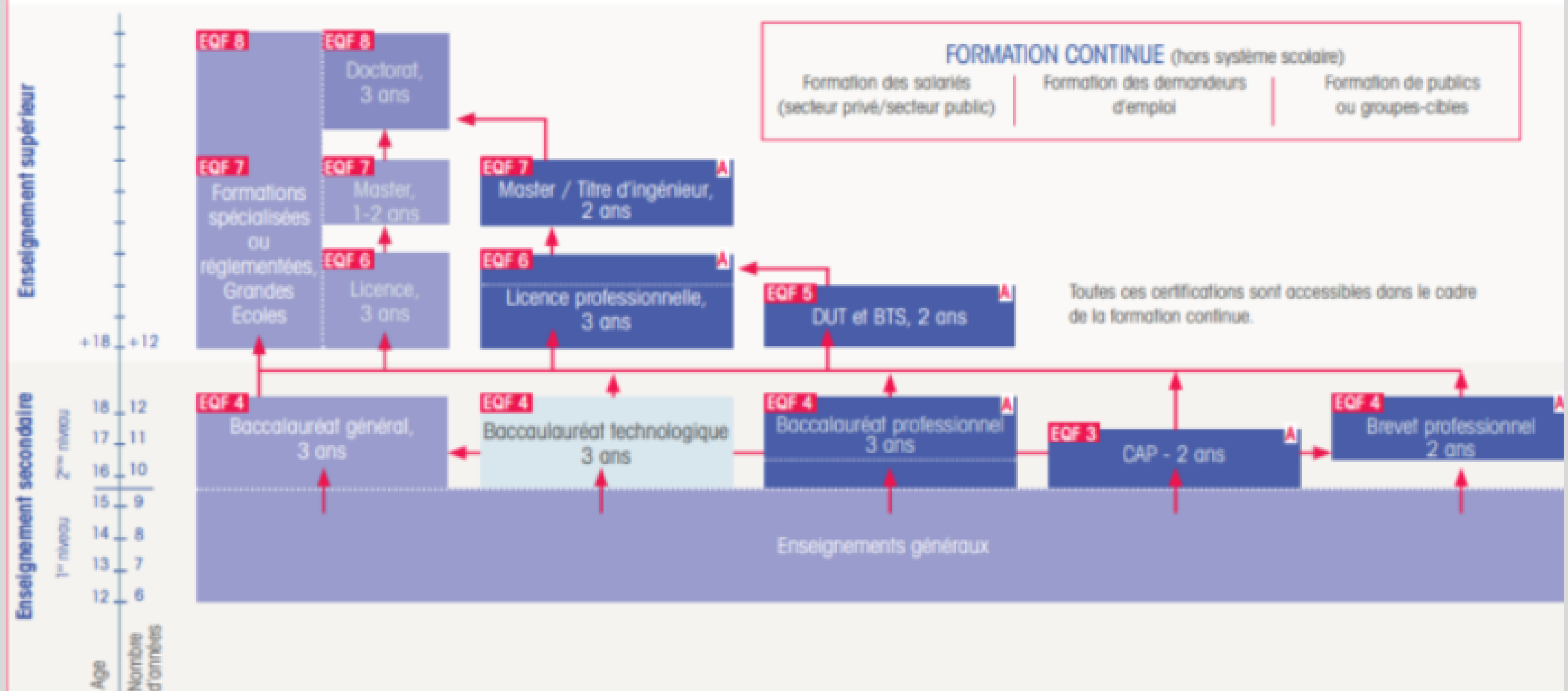


LOI n° 2018-771 du 5 septembre
2018 pour la liberté de choisir
son avenir professionnel

Présentation de la loi « Avenir Professionnel »

- Introduction sur le système d'enseignement et de la formation
- Enjeux de la réforme
- Synthèse sur la loi 2018 versus 2014
- Autres axes de la réforme
- Impacts sur les acteurs et leurs missions

LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS EN FRANCE



- Enseignements généraux
- Formation et enseignement professionnels (FEP)
- Formation combinant enseignements généraux et FEP

▲ Accessible par la voie de l'apprentissage

EQF Niveau de qualification reconnue
(Cadre européen des certifications – CEC : European Qualification Framework – EQF)

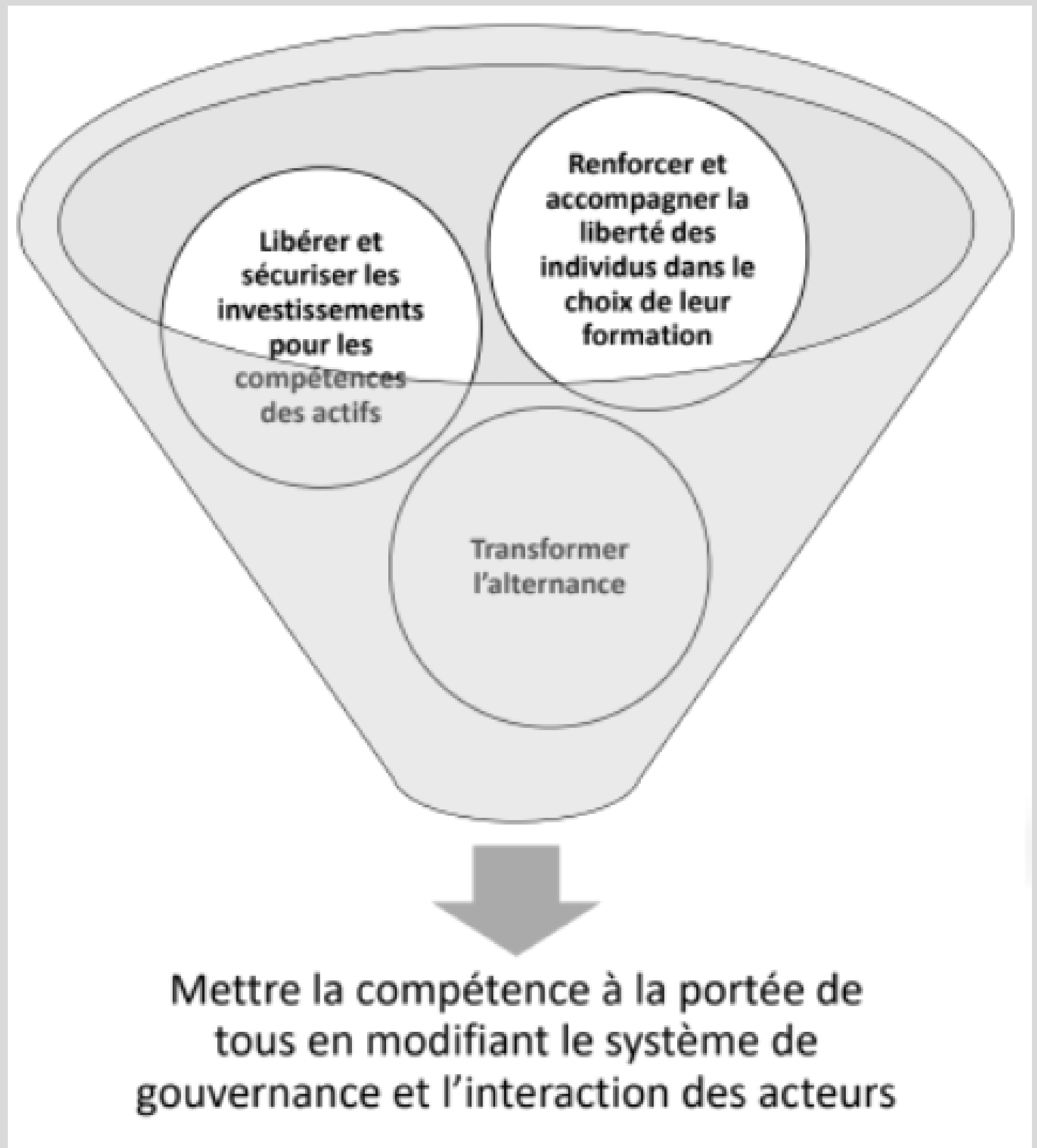
↑ Accès au niveau supérieur ou équivalent

LA FORMATION CONTINUE :
Outil de sécurisation des
parcours professionnels et de
promotion des salariés



QU'EST-CE QUE
LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ?

Mettre la compétence à la portée de tous en modifiant le système de gouvernance et l'interaction des acteurs



Loi du 05/03/2014

- Contribution formation simplifiée versée à l'OPCA de rattachement (1% ou 0.55%) pour la FPC et au OCTA pour la TA (0.68%) au choix de l'entreprise
- Compte Personnel Formation CPF (150h max) qui remplace le DIF (120h max)
- Décret Qualité du 30 juin 2015 et référencement Datadock en ligne pour bénéficier des financements paritaires et publics (obligatoire en 2017)



Synthèse sur la loi 2018 versus 2014



Synthèse sur la loi 2018 versus 2014

Loi du 05/09/2018

- Création de la CUFPA ; Contribution Unique Formation Professionnelle et Alternance collectée par l'OPCO puis l'URSSAF en 2021 redistribuée par France Compétences
- Monétarisation du CPF et création du CPF de transition professionnelle (PTP)
- Certification « Qualiopi » basée sur le Référentiel national de Qualité (RNQ) pour bénéficier des financements paritaires et publics (application repoussée en 2022)



<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Actions de
formation

28
indicateurs

Apprentissage

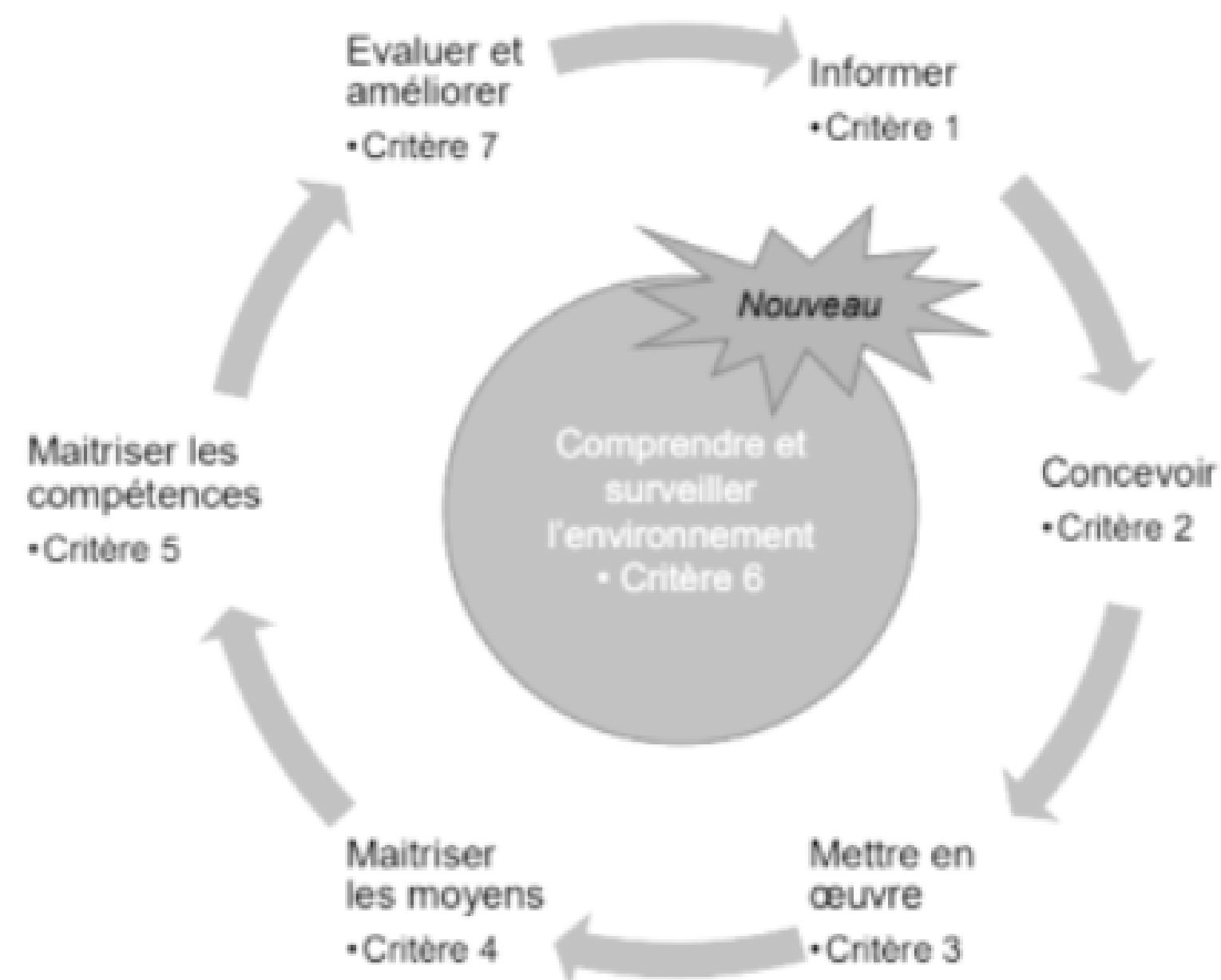
32
indicateurs

Bilan de
compétences

22
indicateurs

VAE

24
indicateurs

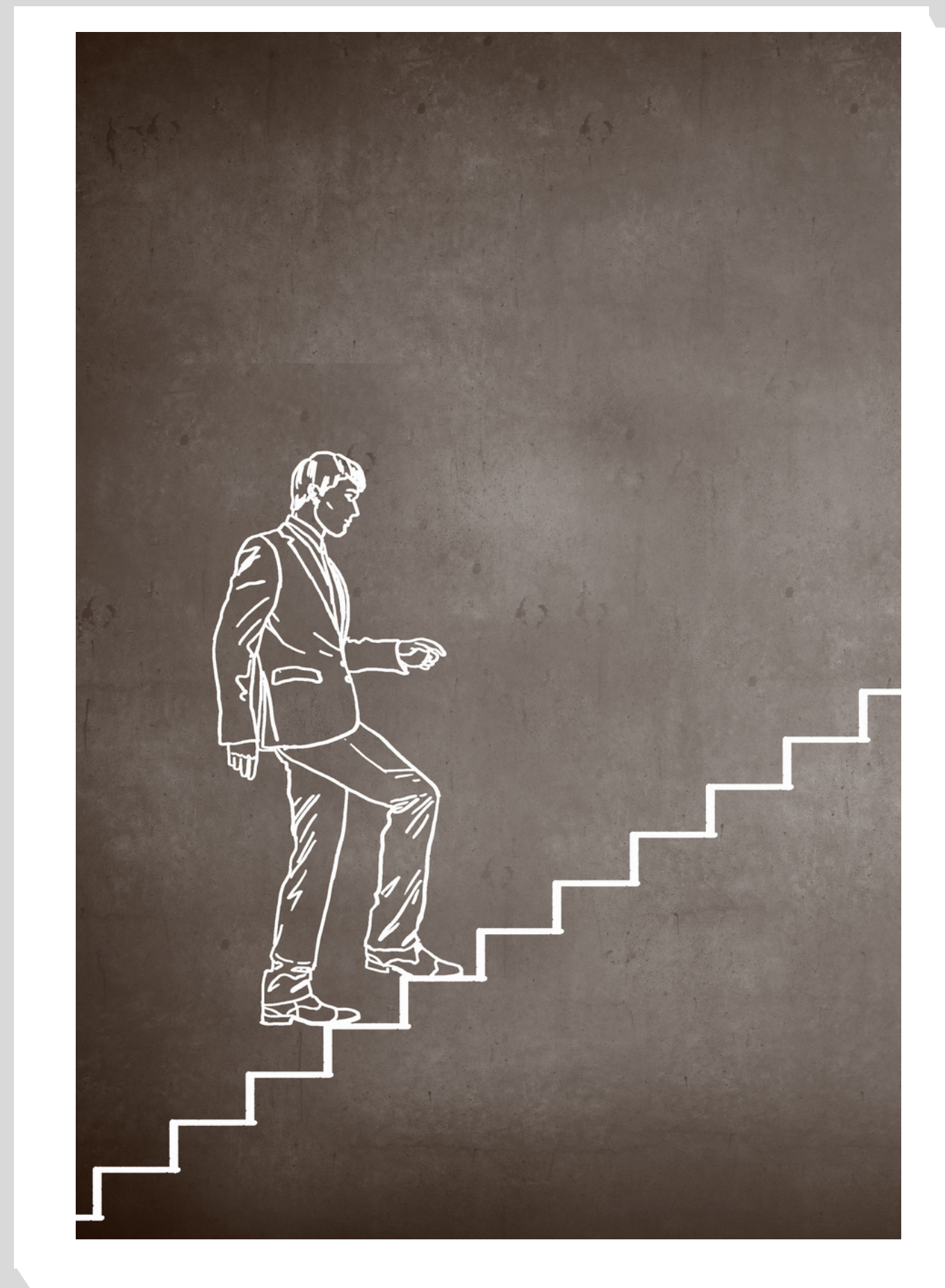


Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 : Qualité des actions

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 : Guide lecture [RNQ](#)

Mesures pour l'emploi et la formation

- Promouvoir l'apprentissage : simplification des procédures de contractualisation (OPCO), d'exécution et de rupture de contrat, d'accessibilité et d'attractivité
- Redéfinir l'action de formation et favoriser l'accompagnement des salariés (CPF, Pro-a)
- Faciliter l'accès à l'emploi pour les TH (télétravail, renforcement de l'OETH)
- Renforcer la lutte contre la fraude au travail et le harcèlement sexuel, diminuer les inégalités (écarts salariaux)



Autres axes de la réforme



Autres axes de la réforme

Indemnisation chômage (en cours)

- Extension de l'allocation aux salariés démissionnaires et aux travailleurs non salariés (TNS) sous conditions :
- Faciliter la reconversion des démissionnaires
- Sécuriser la transition professionnelle des indépendants : ATI sur 6 mois (800€ mensuel) avec motif valable de cessation et preuve d'une activité antérieure de 2 ans avec CA de 10000€ annuel
- Règles d'indemnisation : dégressivité des allocations ARE, rechargement des droits, baisse de la durée d'affiliation, bonus-malus pour les entreprises ayant recours aux contrats courts (reportées en 2021)

Impacts sur les acteurs et leurs missions



<https://www.francecompetences.fr/la-formation-professionnelle/qui-fait-quoi/>

Impacts sur les acteurs et leurs missions OPCA / OPCO

Missions des opérateurs de compétences	Descriptif de leurs missions
Alternance	Financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches.
Appui technique aux branches adhérentes	Appui technique pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Appui pour la certification
Service de proximité au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés	Amélioration de l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle, accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Janvier 2020

**NOUVEAUX
OPCO**

**NOUVEAUX
LOGOS**

**NOUVEAUX
SITES
WEB**



www.trouver-mon-opco.fr

afDas



www.afdas.com

Atlas OPCO



www.opco-atlas.fr

PCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité



www.opcoep.fr

AKTO
L'humain au cœur des services



www.akto.fr



www.ocapiat.fr



www.opco2i.fr

l'opcommerce
Opérateur de compétences



www.lopcommerce.com

Constructys
Votre partenaire compétences



www.constructys.fr



www.opcomobilites.fr



www.opco-sante.fr

unifaction



www.unifaction.fr

Cette infographie illustre le transfert des compétences des anciens OPCA vers les 11 nouveaux OPCO.

Ex. Les champs d'intervention de l'OPCA AGEFOS-PME ont été répartis entre 7 OPCO, le logo d'AGEFOS-PME apparaît donc 7 fois.

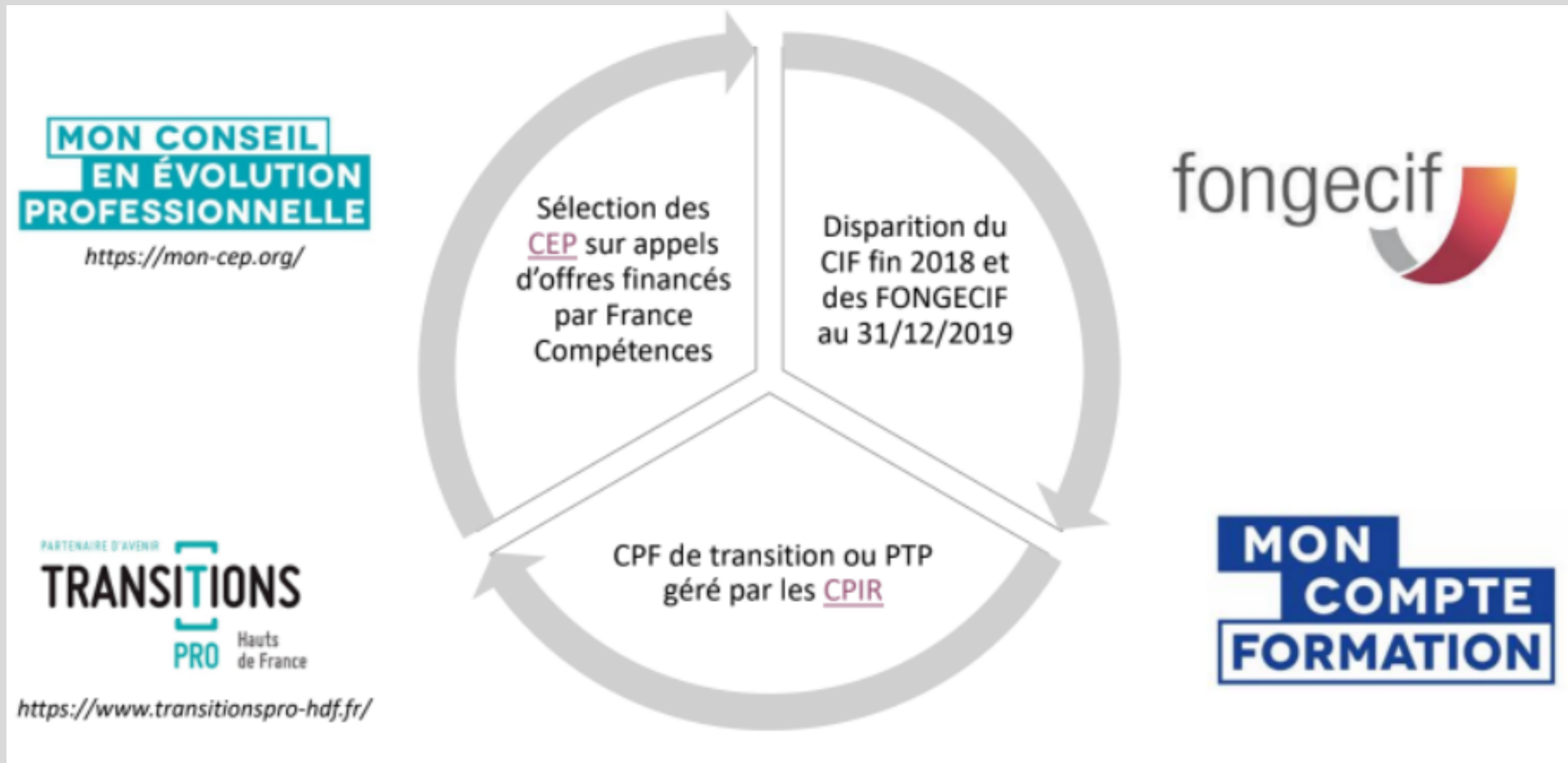
Impacts sur les acteurs et leurs missions France Compétences : pivot du système



**L'AUTORITÉ NATIONALE DE FINANCEMENT
ET DE RÉGULATION DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE**

<https://www.francecompetences.fr/france-competences/#nos-missions>

Impacts sur les acteurs et leurs missions Naissance des CPIR et ouverture du CEP au marché



<https://www.transitionspro-hdf.fr/>

Nouvelles opportunités de marché



La nouvelle définition d'une action de formation :

- La transition du plan de formation au plan de développement des compétences
- Le nouveau cadre du financement de la formation (budget, sources) et mesures exceptionnelles liées au contexte sanitaire du COVID-19
- L'évolution des dispositifs de formation (salariés et DE)

Impacts sur les acteurs et
leurs missions
OPCA / OPCO

Actions de
formation

Bilan de
compétences

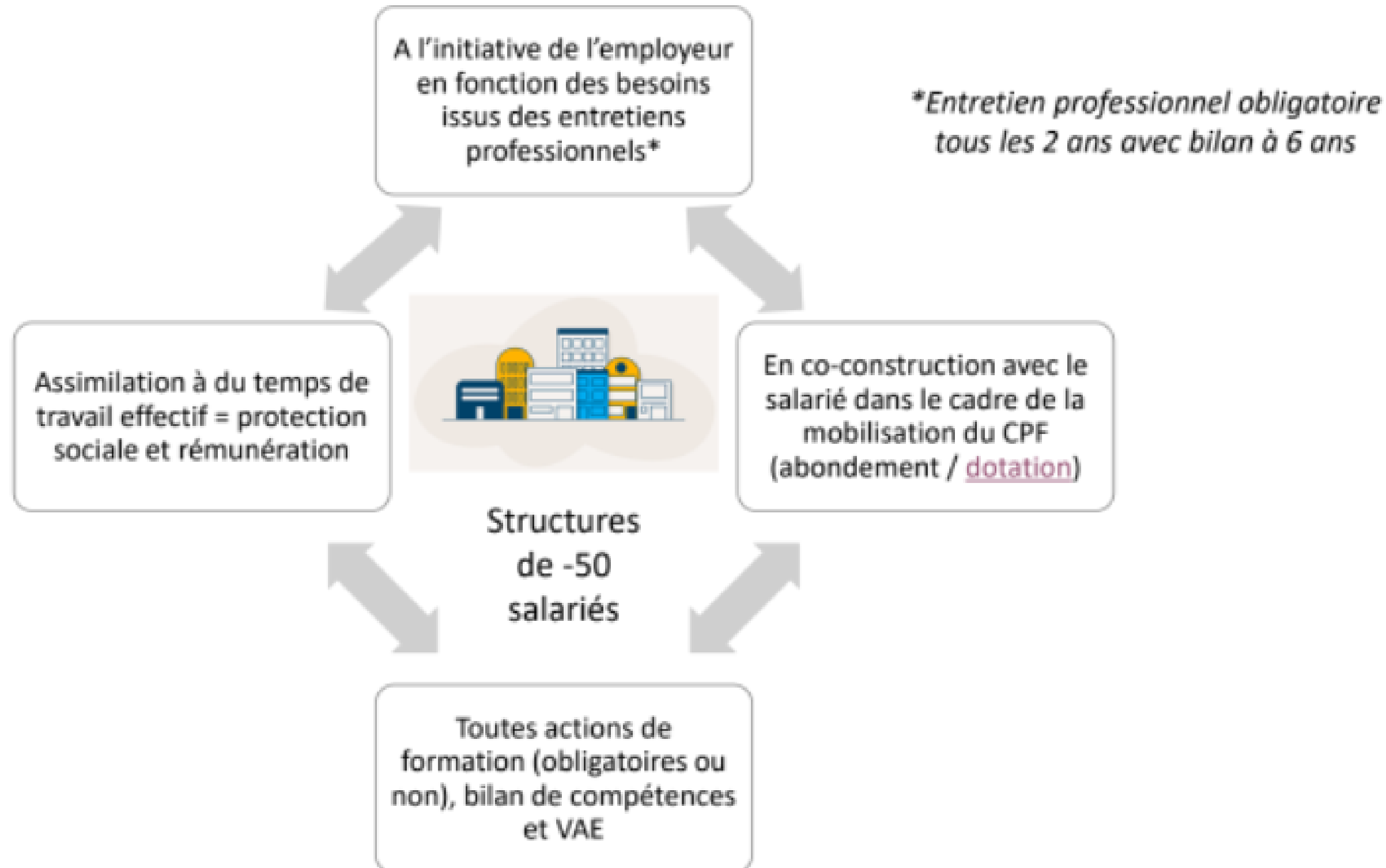


VAE

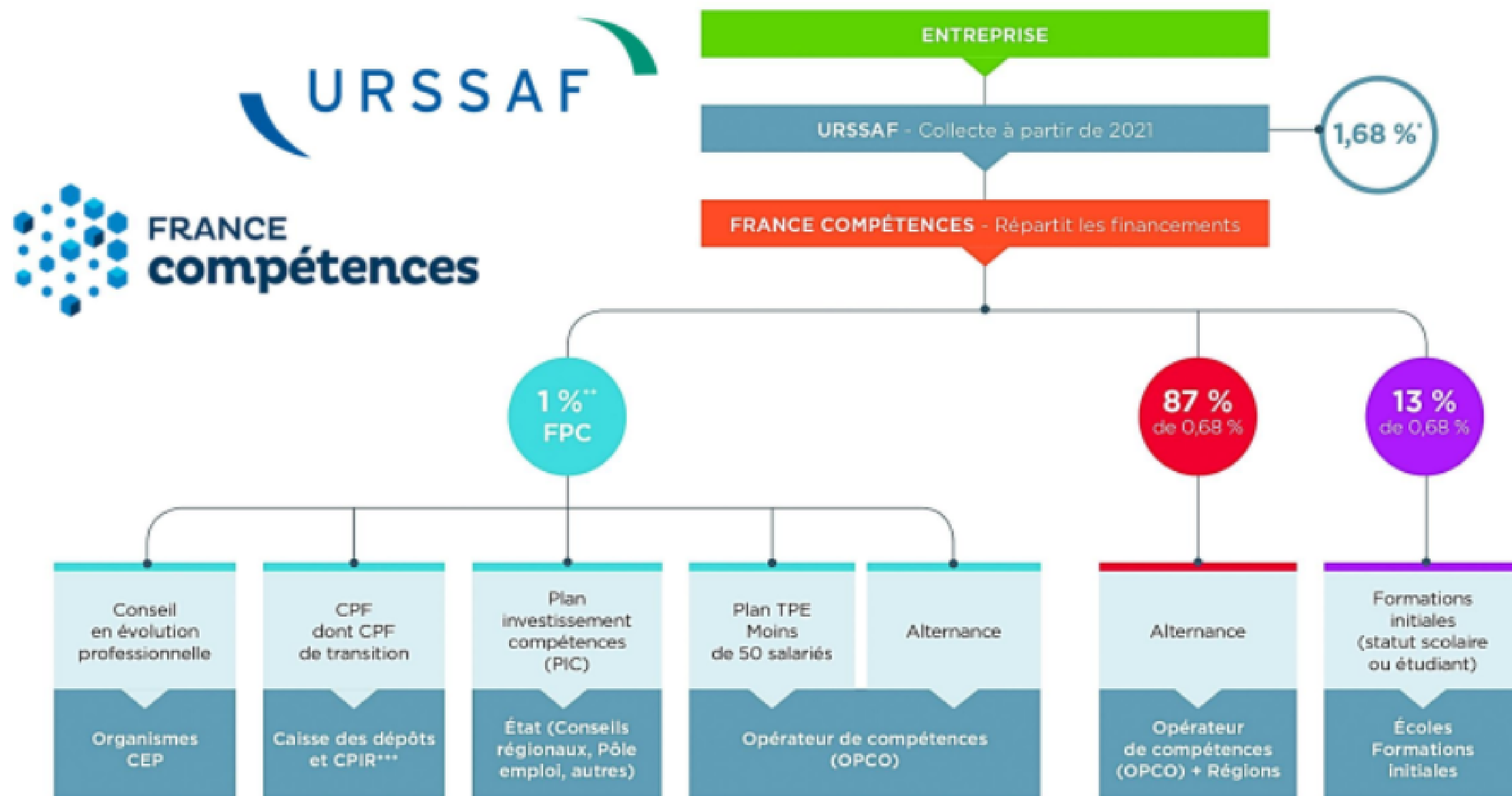
Alternance

<http://www.vae.gouv.fr/>

Impacts sur les acteurs et leurs missions OPCA / OPCO



Financement de la formation



* 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés

** 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés

*** Commission paritaire interprofessionnelle régionale

Mesures exceptionnelles COVID-19 FNE Formation

PRISE EN CHARGE À 100% DE LA FORMATION DES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

#JeMeFormeChezMoi

QUI ?

Tous les salariés du privé placés en activité partielle, sauf les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.



COMMENT ?

INDIVIDUELLEMENT



L'entreprise conventionne avec l'État via la Direccte.

TÉLÉCHARGER LA DEMANDE DE
SUBVENTION AU TITRE DU FNE

MODÈLE DE CONVENTION



COLLECTIVEMENT



Contractualisation avec son Opérateur
de Compétences (OPCO).



QUELLES FORMATIONS ?



ACTIONS DE FORMATION
CERTIFIANTES ET NON-CERTIFIANTES
VAE
BILANS DE COMPÉTENCES



Formations obligatoires à la sécurité incombant à l'employeur
Formations en alternance
(contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

Ces actions sont réalisées à distance et peuvent se dérouler dans le cadre du Plan de Développement des Compétences ou dans le cadre de la mobilisation du CPF du salarié sur temps de travail.

QUEL FINANCEMENT ?



100%

des coûts pédagogiques
pris en charge par l'État
(sans plafond horaire).

< 1500€

Accord de la Direccte
(dès lors que les actions entrent
dans le champ précisé ci-dessus).

> 1500€

Dossier sous instruction détaillé
(notamment justification
du niveau du coût horaire).

La rémunération des salariés est couverte dans le cadre des modalités d'indemnisation de l'activité partielle

Une avance de 50% sera versée par l'État à l'entreprise après la signature de la convention et le démarrage effectif de l'opération attesté par l'entreprise, le solde sera versé sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'entreprise, notamment en terme de maintien dans l'emploi.

Mesures exceptionnelles COVID-19

Continuité de l'activité formation



Pour permettre de garantir la continuité de l'activité de formation dans le cadre de la crise sanitaire, le ministère du Travail se mobilise au service d'un déploiement et d'une mobilisation massive de modalités de formation à distance pour :

- ▶ permettre aux demandeurs d'emploi de démarrer de nouvelles formations entièrement à distance, dans le cadre d'un marché national lancé par Pôle emploi pour le compte de l'État ;
- ▶ assurer la continuité des parcours de formation qui ont démarré, grâce à la mise à disposition d'outils et de contenus pédagogiques à distance pour les organismes de formation et CFA.

Mesures exceptionnelles COVID-19

Etat / Conseil régional / CCI / CMA / AGEFIPH



Evolution des dispositifs de formation

CPF (ex- DIF)

- Conversion des H acquises au taux de 15 € TTC (DIF saisissable jusqu'en fin 2020 avec justificatif employeur)
- Salariés, DE et TNS de + 16 ans et de – de 65 ans (activité tps plein ou partiel = 500 € / an dans la limite de 5000 € ou 800 € / an avec plafond de 8000 € pour les actifs peu qualifiés et ceux reconnus TH)
- Qualification RNCP / RS – Bilan de compétences - VAE – Création / Reprise d'entreprise – Compétences clés

CPF de transition ou PTP (ex- CIF)

- Salariés en CDI : ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non dont 12 mois dans la même entreprise
- Salariés en CDD (délai de 6 mois à l'issu du CDD pour démarrage) : ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois
- Salariés démissionnaires : 1 300 jours de travail sur les 5 dernières années en continue avec validation d'un PTP en amont avec une CPIR et accompagnement CEP

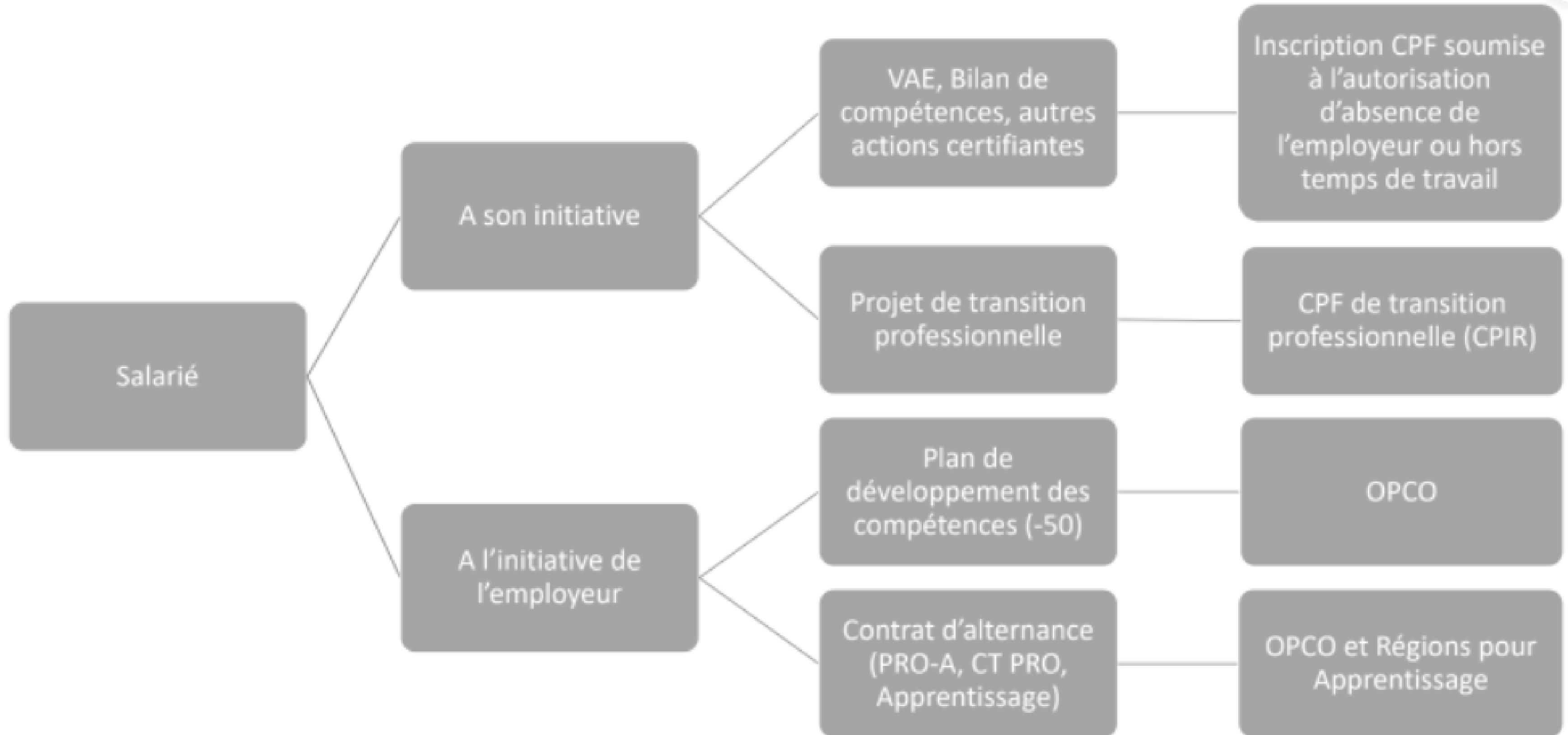
Pro-a (ex- période de professionnalisation)

- Tous salariés en contrat de travail n'ayant pas atteint un niveau de qualification ≥ licence
- Durée de Pro-A comprise entre 6 et 12 mois (allongée à 36 mois pour les publics prioritaires)
- Avenant au contrat de travail le temps de la formation en alternance comprise entre 15% et 25% de la période avec 150H min (+25% pour les publics prioritaires)

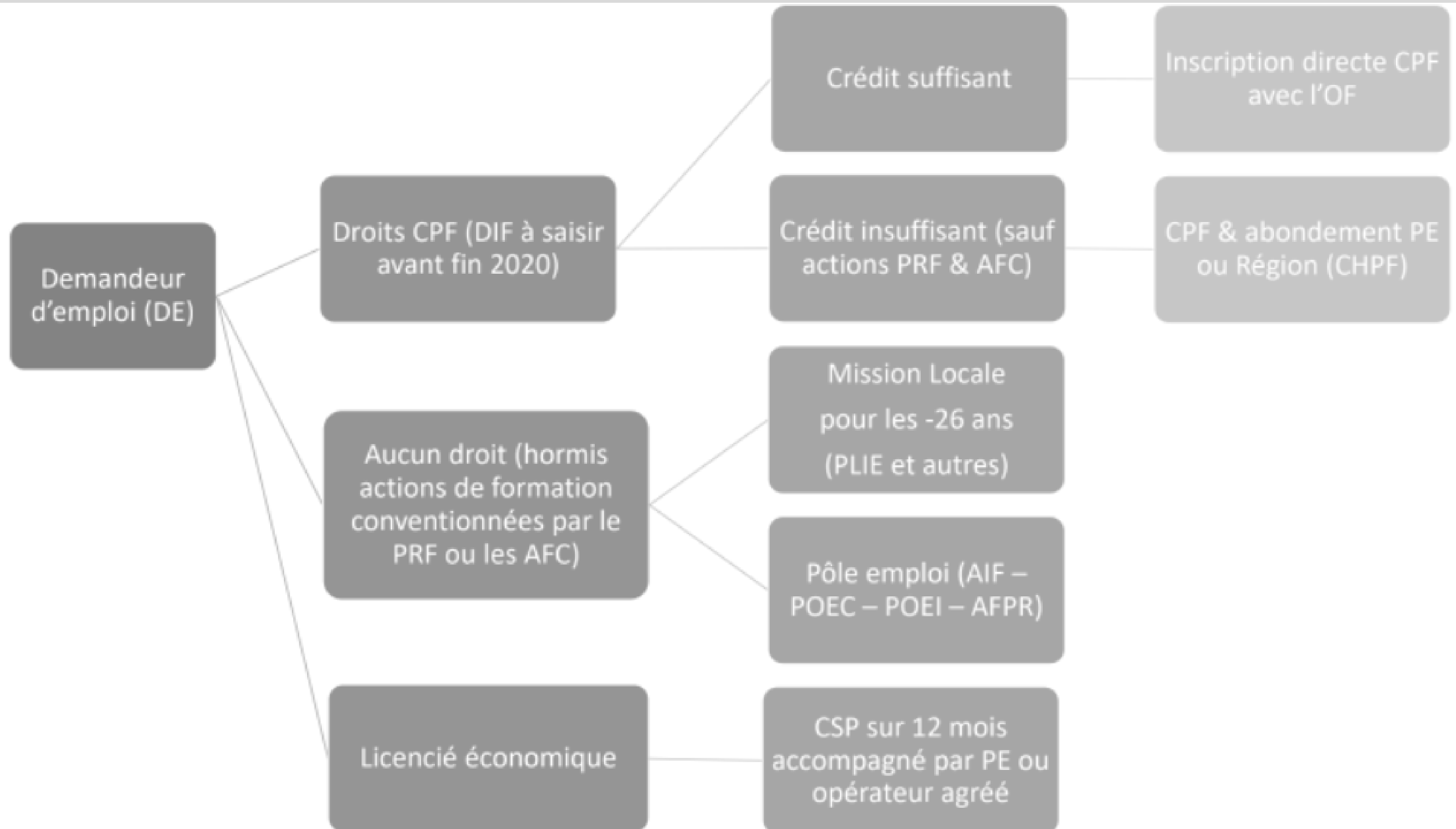
Alternance (CT Pro & Apprentissage)

- Jeunes de 16 à 25 ans et DE de + 26 ans pour le CT Pro. Jeunes de 16 à 29 ans pour le CT Apprentissage (sans limite pour les TH)
- CDI avec action de professionnalisation/période d'apprentissage ou CDD de 6 à 12 mois (porté à 36 mois pour certains publics pour les CT Pro) et jusqu'à 3 ans pour CT Apprentissage (4 ans pour TH)
- Le temps de formation équivaut au minimum à 150 H/an représentant entre 15 % et 25 % de la durée totale du CT Pro (+ 25% pour publics prioritaires). 25% min de la durée totale du contrat pour CT Apprentissage.
- Diplômes et titres professionnels enregistrés au RNCP + certifications CQP & qualifications reconnues CCN pour les CT Pro

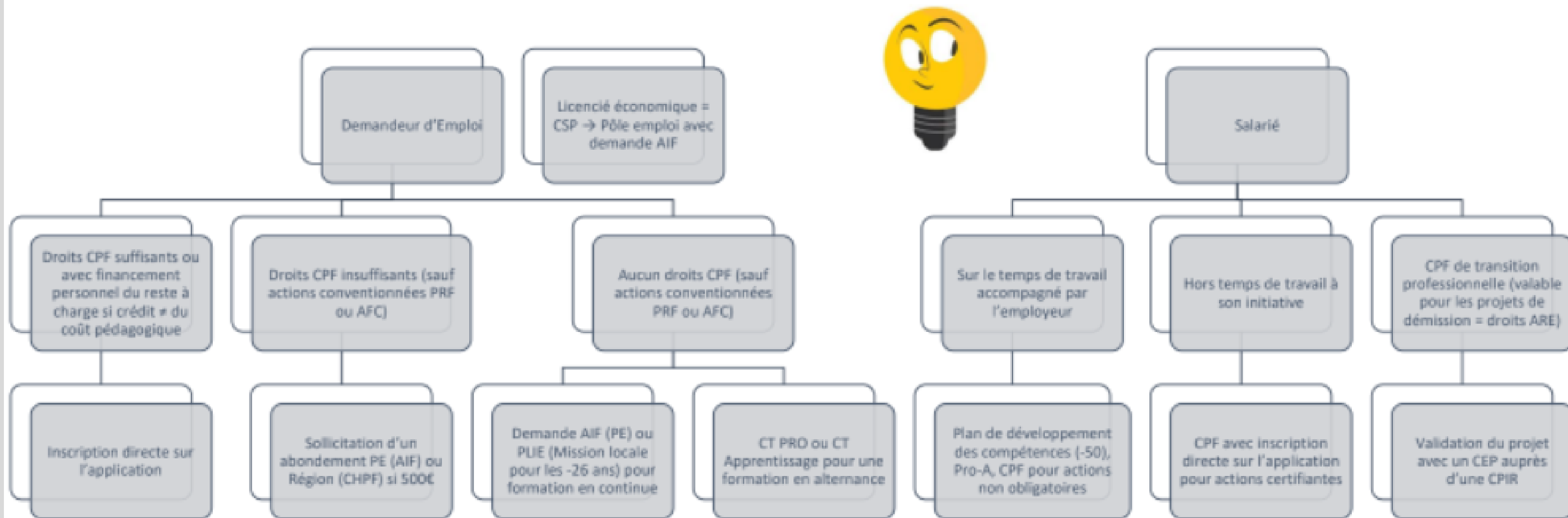
Parcours de formation salarié

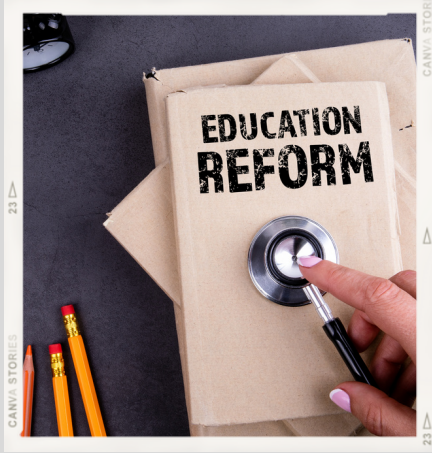


Parcours de formation DE



Synthèse profil candidat et dispositif sollicité





Grands impacts de la réforme
2018 ?



Nouveaux acteurs et rôle
respectif ?



Nouveaux dispositifs de
formation ?



Nouveau système de
financement ?

EXERCICES D'APPLICATION

**Vous accompagnez
un jeune de -26 ans
sans expérience ni
qualification pour un
projet de formation
au TP ETI sur Amiens**

**Vous accompagnez
un DE de 35 ans en
fin de contrat par
une rupture
conventionnelle
pour un TP CIP**

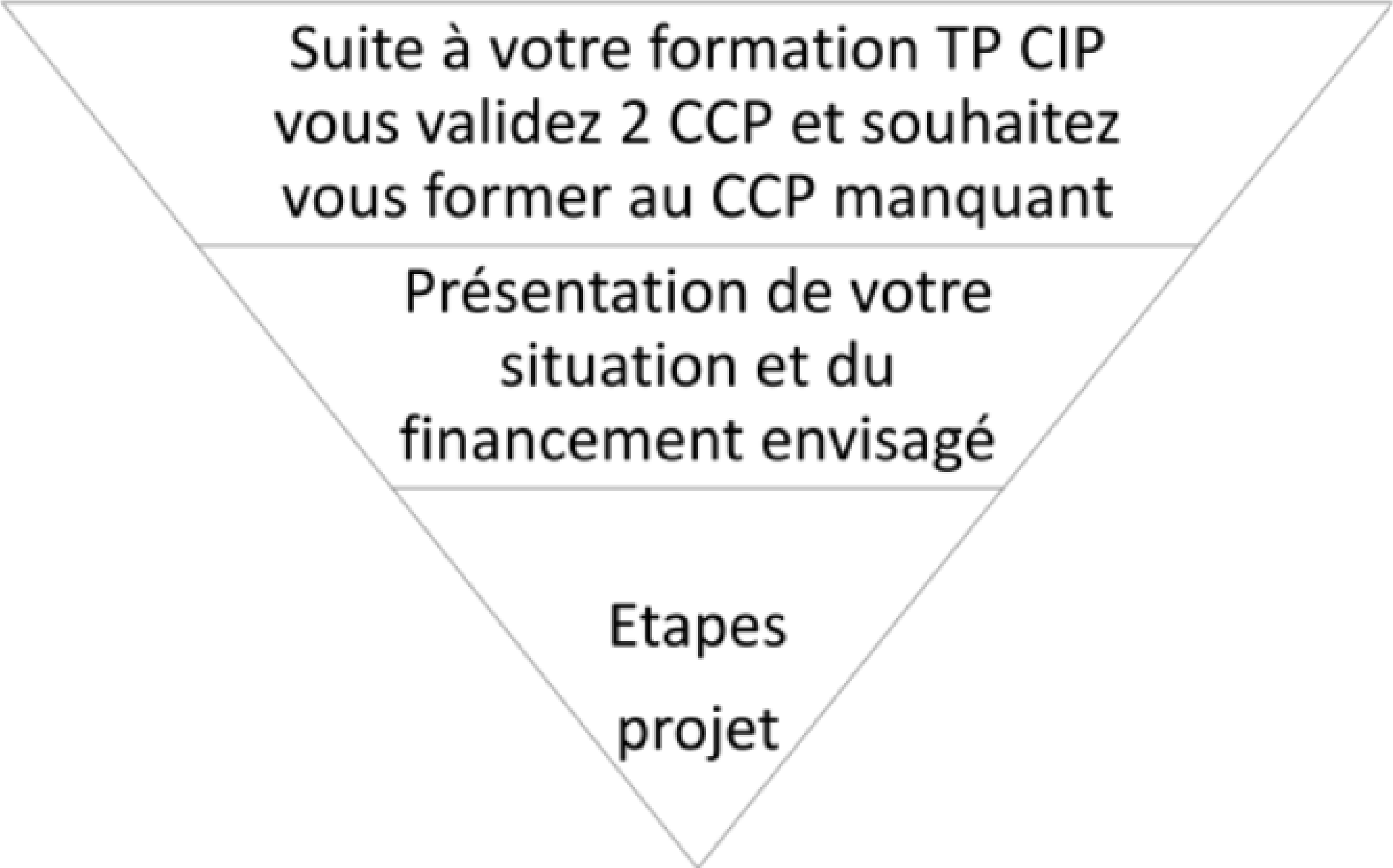
**Démarche,
opérateur(s) et
dispositif(s) sollicités
pour parcours en
alternance**

**Démarche,
opérateur(s) et
dispositif(s) sollicités
pour parcours en
continue**

**Un salarié en CDI avec
ancienneté de 24 mois dans la
même entreprise et diplômé
du TP ETI souhaite suivre le
CCP1 du TP CIP sur 3 mois de
formation**

**Démarche, opérateur(s) et
dispositif(s) sollicités pour un
parcours accompagné par son
employeur**

Travail à réaliser pour la prochaine séance



Suite à votre formation TP CIP
vous validez 2 CCP et souhaitez
vous former au CCP manquant

Présentation de votre
situation et du
financement envisagé

Etapes
projet

<https://www.c2rp.fr/reforme-de-la-formation-professionnelle-la-loi-les-textes-dapplication-les-documents-de-reference>