

INTERVENANT.E.S ET PRESENTATION DES STRUCTURES

- **OPCO Santé** : **Laïla MOULIN** - Responsable du pôle Conseil adhérents et **Alexandre COLLET** - Conseiller Emploi Formation
- **OPCO Cohésion Sociale** : **Yannick ANTOINE** - Conseiller Emploi Formation

ENJEUX

Quelle offre de services est développée par les OPCO pour accompagner les structures ?



CONTEXTE

Adoptée le 5 septembre 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage et implique de nombreux changements, refonte de la gouvernance et du système d'élaboration des diplômes et des titres professionnels, simplification de l'accès à la formation pour les salariés et les entreprises, responsabilisation et autonomisation des individus à construire leurs parcours professionnels ...

Des nouvelles missions pour les opérateurs de compétences

Jusqu'à présent collectées par les OPCA, les contributions des employeur.se.s au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage seront désormais progressivement collectées par les Urssaf. Dans cette période de transition, ce sont les nouveaux OPCO (opérateurs de compétences) qui ont fait l'objet d'un regroupement de branches professionnelles (au nombre de 11 OPCO contre 20 OPCA) selon des critères de cohérence métiers, de filières, et d'enjeux communs qui sont chargés d'assurer cette fonction essentielle jusqu'en 2021 et qui se voient attribuer de nouvelles missions :

- Accompagner les TPE-PME dans la définition de leurs besoins en matière de formation et les aider à développer leurs compétences.
- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.
- Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).
- Fournir un appui technique aux branches professionnelles pour les aider à construire leurs certifications professionnelles.



CONTEXTE

Substitution et apparition de nouveaux dispositifs de formation en 2019

Dès le 1er janvier 2019, la loi revisite les modalités d'accès à la formation

- Le plan de développement des compétences se substitue au plan de formation ;
- La période de professionnalisation laisse place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») ;
- Le compte personnel de formation (CPF), désormais monétisé, voit ses modalités d'alimentation et de mobilisation évoluer ;
- Le congé individuel de formation (CIF) disparaît, remplacé par le projet de transition professionnelle.
- Sur le plan financier, seules les entreprises employant moins de 50 salarié.e.s pourront solliciter des fonds mutualisés de la contribution légale auprès des Opérateurs de compétences (OPCO) pour financer leur plan. Mais toutes pourront bénéficier des fonds mutualisés au titre de l'alternance (via les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage et « Pro-A ») et des financements réservés au CPF, notamment avec la possibilité de co-construire des projets avec les salarié.e.s, suivant les orientations formation de la Branche professionnelle ou les besoins en compétences de l'employeur.se.



RESSOURCES INCONTOURNABLES

• Acteur.trice.s-clés :

- [L'OPCO Santé](#)
- [L'OCO Cohésion sociale](#)
- [L'Urssaf](#)
- [France compétences](#)
- [La caisse des dépôts et consignation](#)
- [Le CEP](#)
- [Fongecif](#)

Quelles problématiques ont été soulevées lors de l'atelier ?

- L'objectif de la réforme
- Le nouveau mode de collecte pour la formation et l'apprentissage
- Le rôle et la répartition de la nouvelle gouvernance
- Le périmètre des missions des OPCO
- Les nouveaux dispositifs de formation
- Focus nouveau CPF : monétisation, taux de conversion, élargissement des actions de formations éligibles, possibilités d'abondements
- Nouvelle définition de l'action de formation
- Certification des organismes de formation

Quelles solutions ont été trouvées et exemples de bonnes pratiques ?

Chaque thématique a été abordée avec des exemples qui s'illustraient concrètement dans l'activité des structures participantes.

Exemple :

- Description des différents dispositifs de formation en les comparant avec les préexistants (objectif, public visé, durée...) avec une analyse sur l'impact financier.
- Éclaircissement sur le mode opératoire du nouveau CPF passage du compteur horaire au CPF monétisé (compte désormais en euros). Possibilité d'utiliser avec l'employeur.euse le CPF comme un dispositif de co-construction pour élaborer les parcours des formations des salariés.
- Offre de services des OPCO auprès des TPE-PME, développement des rendez-vous de proximité, prestation RH, accompagnement sur la GPEC, enveloppe financière dédiée
- Au regard de la nouvelle définition de l'action de formation, réflexion sur sa mise en œuvre : analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques, identification des formateur.trice.s internes ou tuteur.trice.s potentiel.le.s pouvant exercer une fonction tutorale, mise place des phases réflexives...

Quels besoins/attentes ont été identifiés par le groupe lors de l'atelier ?

Les besoins identifiés :

- Informations sur la répartition et le calendrier de la collecte
- Identification des dispositifs de formation mobilisables par les structures
- Information sur la mobilisation du CPF
- Identification du rôle et de l'objectif du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Démarche sur la certification des organismes de formation (accréditation par le COFRAC)