

EMPLOYEURS

05.11.24



LES LEVIERS DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOYEUR



SOMMAIRE

01

Le système de
financement
de la formation

02

Leviers de
financement
au soutien
d'une politique
de
recrutement
diversifié

03

Leviers de
financement
au soutien des
parcours
professionnels

04

Points de
vigilance



01

**LE SYSTÈME DE
FINANCEMENT DE LA
FORMATION**

05.11.24 LES DIFFERENTES CONTRIBUTIONS LEGALES : 5 TYPES DE DÉPENSES INCOMBANT AUX EMPLOYEURS

1. Le financement direct des formations de leurs salariés (plan de développement des compétences)
2. Contribution unique à la FP et à l'alternance « CUFPA » : intégration de la taxe d'apprentissage au sein de la contribution légale
3. Solde de la taxe d'apprentissage non collecté versé directement par les entreprises aux organismes habilités via la plateforme SOLTéA : à hauteur de 0,09 % (« dépenses libératoires »).
4. Contribution supplémentaire à l'apprentissage « CSA » pour les entreprises ≥ 250 salariés.
5. Contribution « CPF-CDD » : 1% de la masse salariale brute annuelle des CDD.

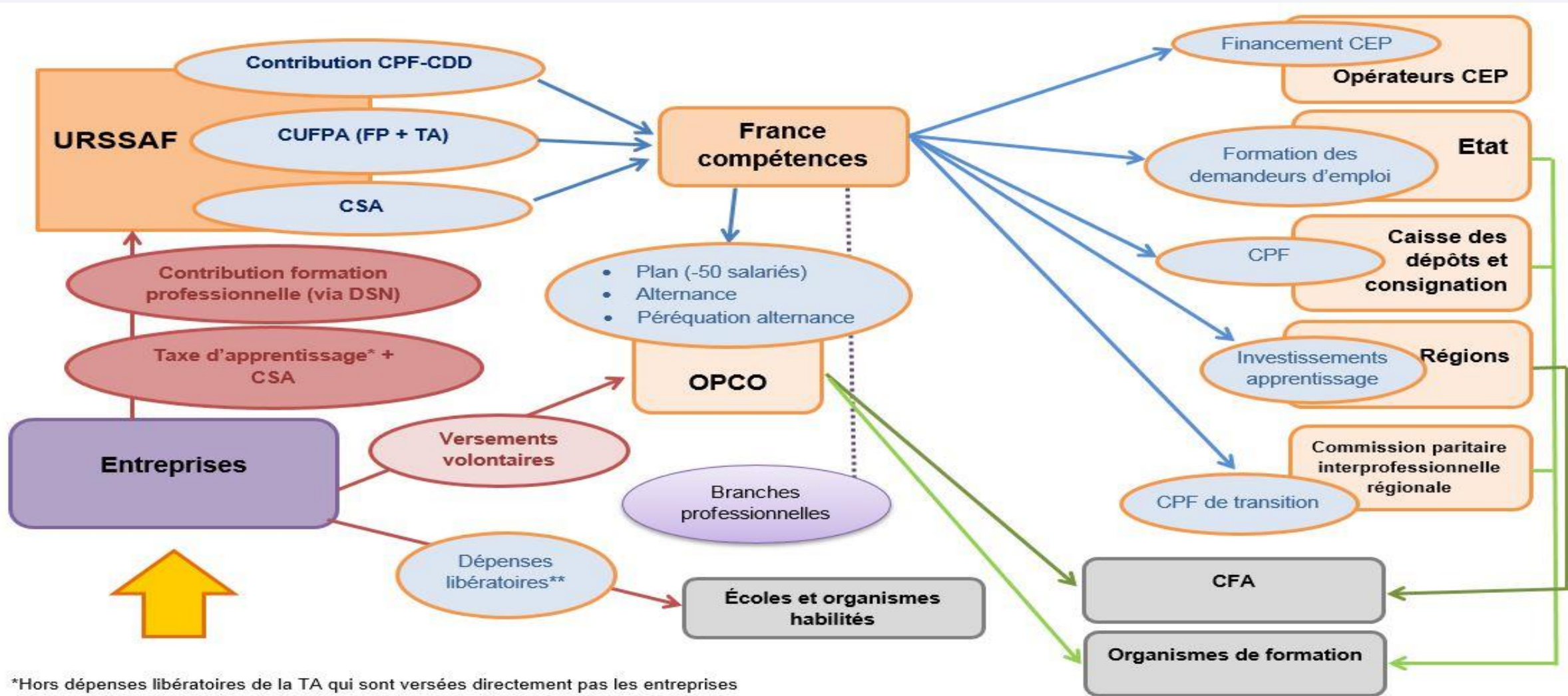


05. LE 24 DIFFERENTES CONTRIBUTIONS LEGALES: LA CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ALTERNANCE (CUFPA)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Contribution CUFPA	1,14%	1,59%
Dont contribution à la FP	0,55%	1%
Dont taxe d'apprentissage	0,59%	0,59%
Solde TA	0,09%	0,09%
TOTAL	1,23%	1,68%

- **Assiette** : % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du CSS = MSBA.
- **Collecte mensuelle** par les URSSAF
 - Après transmission de la DSN ;
 - Reversement à France compétences, qui procède à la répartition de cette collecte auprès des différents organismes financeurs (exception : solde de la TA, reversé à la CDC qui réalise les versements libératoires).

LE CIRCUIT DE FINANCEMENT



*Hors dépenses libératoires de la TA qui sont versées directement par les entreprises

**Ex barème de la TA

02

**LEVIERS DE FINANCEMENT
AU SOUTIEN D'UNE
POLITIQUE DE
RECRUTEMENT DIVERSIFIÉ**

Public éligible

Toutes personnes **âgées de 16 à 29 ans révolus**.
Sans limite d'âge pour les personnes ayant la qualité de
travailleur handicapé.

Formations éligibles

Formations permettant l'acquisition d'une qualification
professionnelle sanctionnée par **un diplôme ou un titre à
finalité professionnelle enregistré au RNCP**.

Financement**Prise en charge par l'OPCO Santé :**

- Coût de la formation selon le niveau de prise en charge
fixée pour la branche
- Dépenses afférentes à la formation et l'exercice de la
fonction de maître d'apprentissage

Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET SES MODALITÉS

Public éligible

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, AAH...)

Formations éligibles

- Formations permettant l'acquisition d'une qualification soit :
- enregistrée dans le RNCP
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
 - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche

Financement

Prise en charge par l'OPCO Santé :

- Coût de la formation selon les forfaits fixés par la branche et à défaut 9,15 €/h.
- Dépenses afférentes à la formation et l'exercice de la fonction de tuteur

Aides de France Travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi

LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI (POE)

Aide financière de France Travail pour les employeurs proposant une formation préalable à l'embauche permettant au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper un poste correspondant à une offre d'emploi.

Focus sur la POE individuelle	Modalité de formation	
	100% tutorat	Formation théorique, AFEST Hybride
Durée maximale	300 heures	450 heures
Prise en charge	5 € nets maximum par heure de tutorat	Montant du devis établi par l'organisme de formation et validé par France Travail Heures de formation de l'organisme uniquement

Engagement de l'entreprise d'embaucher le demandeur d'emploi formé en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.



03

**LEVIERS DE FINANCEMENT
AU SOUTIEN DES
PARCOURS
PROFESSIONNELS**

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES **COMPÉTENCES** (PDC) ET SES **MODALITÉS**

Le plan de développement des compétences regroupe des formations visant 2 objectifs distincts :

- Adapter les salariés à leur poste de travail ;
- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'employeur peut toujours proposer des formations qui participent au développement des compétences (facultatif).

Organisation de la formation sur ou en dehors du temps de travail en fonction de la qualification de la formation

Formation obligatoire (qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une norme) :
suivi nécessairement sur temps de travail

Formation non obligatoire :

- par principe sur temps de travail
- en dehors du temps de travail dans la limite de 30h par an (ou 2% du forfait annuel) et avec l'accord écrit du salarié (qui peut être dénoncé dans les 8 jours)

Sauf règles spécifiques prévues par accord d'entreprise ou de branche

Prise en charge par
l'OPCO Santé
possible
uniquement pour
les entreprises
jusqu'à 50 salariés

LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE : LA PRO A

Outil au soutien des parcours des salariés en CDI de faible qualification

Objectif : permettre au salarié de **changer de métier ou de profession**, ou de bénéficier d'une **promotion sociale ou professionnelle** par une formation ou une VAE.

Formations éligibles Formations prévues par accord de branche étendu	Salariés éligibles	
	Nature du contrat de travail	Niveau de qualification
<p>➤ Un accord collectif de branche étendu définit la liste des <u>certifications professionnelles</u> éligibles.</p> <p><i>Accord étendu au regard des critères de <u>forte mutation de l'activité</u> et de <u>risque d'obsolescence des compétences</u>.</i></p> <p>➤ Dans tous les cas, éligibilité des actions préparant à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificats CléA et CléA numérique)</p>	<p>➤ salariés en CDI</p> <p>➤ salariés en CUI-CDI</p> <p>➤ salariés placés en position d'activité partielle.</p>	<p>Salariés dont la qualification est inférieure <u>au grade de la licence</u>.</p>

Financement par l'OPCO Santé sur sa section « alternance » :

- Au niveau de prise en charge fixé par accord de branche, et à défaut 9,15€/heure.
- Rémunération du salarié si prévu par l'accord de branche, dans la limite du SMIC.

Possibilité de suspendre le CDI d'un salarié en poste pour conclure un contrat d'apprentissage

- Lorsqu'un salarié est titulaire d'un CDI, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.
- La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Les conditions du contrat d'apprentissage doivent être respectées (formations éligibles, limite d'âge ...)

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

- **Dispositif personnel, que le salarié mobilise pour financer une formation éligible :**
 - Formation certifiante : RNCP, bloc de compétences, répertoire spécifique
 - Bilan de compétences, VAE, permis de conduire, création/reprise d'entreprise
- **Prise en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC)**
 - Des frais pédagogiques et liés à la validation afférents à la formation.
 - A hauteur du crédit disponible sur le CPF du salarié (issu de l'alimentation annuelle et éventuellement complété par des abondements).
 - Les frais de formation non financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du CPF.
- **Co-construction entre l'entreprise et le salarié**
 - **Suivi de la formation en tout ou partie sur temps de travail qui nécessite l'accord de l'employeur** (maintien de la rémunération par l'entreprise)
 - **Participation financière par un abondement versé via l'espace dédié (« EDEF »)**
 - Permet au salarié de ne pas avoir à supporter la somme de 100€ au titre de la nouvelle participation financière obligatoire



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)



- **Mobilisation du CPF** : les droits inscrits sur le CPF du salarié sont soldés
- Projet de **transition professionnelle** : changer de métier ou de profession
- **Formation certifiante** : RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique
- Départ en formation
 - ✓ sous condition d'ancienneté (24 mois en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise)
 - ✓ acceptation du congé par l'employeur
- **Positionnement préalable** à suivre auprès de l'organisme de formation
- **Financement par les Associations Transitions pro (ATPro)** : coûts de formation et maintien de rémunération
 - ✓ À la condition d'acceptation du dossier
 - ✓ Un cofinancement de l'entreprise est possible

NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR LES SALARIÉS EXPOSÉS À DES RISQUES PROFESSIONNELS

En fonction du type de risques professionnels

Pour les salariés non titulaires d'un C2P (= exposés à des risques ergonomiques)

- **Mobilisation du projet de transition professionnelle pour accéder à un emploi non exposé**
- **Financement par l'ATPro** via une dotation en provenance du nouveau « FIPU »
- **Conditions :**
 - ✓ Un cofinancement de l'employeur
 - ✓ Ancienneté dans un métier exposé

Pour les salariés titulaires d'un C2P

- Nouveau cas d'utilisation **du compte de prévention (C2P)** pour le financement d'une ou plusieurs **actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE** dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle
- **Congé de reconversion professionnelle** à demander à l'employeur
- **Conditions similaires à celles du PTP, les ATPro** assurent l'instruction et la prise en charge des demandes



LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

Clause par laquelle le salarié ayant bénéficié d'une formation onéreuse s'engage à ne pas quitter l'entreprise pendant une durée déterminée, sauf à devoir rembourser les frais de formation.

- **Conditions de « fond » :**

- ✓ La clause n'est applicable qu'en cas de rupture à l'initiative ou imputable au salarié.
- ✓ Les sommes objet de la clause doivent correspondre à une dépense réelle de l'entreprise. La rémunération ne doit pas être intégrée.

- **Conditions de « forme » :** la clause doit faire l'objet :

- ✓ d'une convention particulière conclue avant le début de la formation,
- ✓ précisant : la date, la nature, la durée de la formation, son coût réel pour l'employeur, le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié

En pratique, une telle clause est justifiée pour les formations coûteuses pour l'employeur, au-delà de ses obligations



04

POINTS DE VIGILANCE

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET SES MODALITÉS

Tous les **2 ans** à compter de son embauche, le salarié doit bénéficier d'un **entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle** notamment en termes de qualifications et d'emploi

- **L'entretien doit également comporter des informations relatives :**
 - ✓ à la validation des acquis de l'expérience (« VAE ») ;
 - ✓ à l'activation du CPF et aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
 - ✓ au conseil en évolution professionnelle (« CEP »).
- **Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collaborateur.**

Cet entretien récapitulatif permet d'apprécier si le collaborateur, au cours des 6 dernières années :

- ✓ a bénéficié d'au moins une action de formation ;
- ✓ a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- ✓ a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'ABONDEMENT SANCTION

Versement d'un abondement de 3 000 € au CPF du salarié via la CDC :

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- Lors de l'entretien « récapitulatif » (tous les 6 ans)
- Si, au cours des 6 années précédentes, le salarié n'a pas bénéficié des **entretiens** auxquels il avait droit et d'au moins une **formation non obligatoire**
- *Conditions cumulatives ou alternatives ? Divergences d'interprétation entre le Ministère du travail et certaines juridictions (cours d'appel)*

Une obligation générale

L'employeur est tenu :

- d'assurer **l'adaptation des salariés à leur poste de travail**.
- de veiller au **maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Facultatif : les formations de développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Des obligations spécifiques

- Obligations en matière de santé/sécurité au travail
- Obligations conventionnelles
- Réglementations spécifiques liées au secteur d'activité
- Conditions de diplôme pour occuper certains emplois
- Au moins une formation non obligatoire tous les 6 ans

L'OBLIGATION DE FORMER DE L'EMPLOYEUR : PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

- **L'employeur n'est pas tenu d'assurer la formation initiale des salariés** (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114)
- **Cette obligation de formation s'applique « pendant toute la durée de la relation de travail »** (Cass. soc., 21 avril 2017, n° 15-28.640)
- **Pas de dispense de l'employeur du fait de l'existence du CPF** (CA Colmar, 13 avril 2021, n° 20/00781)
- **Vérification que les formations suivies par le salarié sont « en adéquation avec son poste de travail au regard des nouvelles missions qui lui avaient été confiées »** (Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-13676)
- **La réalisation d'une formation de reconversion professionnelle ne permet pas à l'employeur de remplir son obligation d'assurer l'adaptation au poste de travail et de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi** (Cass. soc., 20 septembre 2017, n° 16-10.567)



L'OBLIGATION DE FORMER DE L'EMPLOYEUR : PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

Développement du contentieux

- ✓ A l'occasion de la contestation de la rupture du contrat de travail ou d'un contentieux lié à son exécution
- ✓ Exigence renforcée d'assurer l'employabilité des salariés, appréciée par les juges en fonction de la durée de présence dans l'entreprise, du nombre et de la durée des formations éventuellement suivies
- ✓ Le non-respect de l'obligation de formation constitue un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail (obligation de loyauté) qui entraîne un préjudice distinct de celui résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement et donc l'octroi de dommages et intérêts spécifiques.



ÉVALUEZ NOTRE WEBINAR EN 2 MINUTES CHRONO !



<https://www.areyounet.com/runet/client/Reponse?i=584192874&s=6EFC1145>



MERCI

Laurence DUSSUD
Responsable de Gamme
OPCO Santé

Sabrina DOUGADOS
Avocate associée
Cabinet Littler France

Webinar OPCO SANTE

« Les leviers de financement de la formation professionnelle pour l'employeur »

I - Le plan de développement des compétences

1. *Quelle est la définition de la formation obligatoire ? Comment savoir quelles sont les formations obligatoires ? Où peut-on retrouver les critères obligatoires pour qualifier d'action de formation ?*

C'est l'article L. 6321-2 du code du travail qui définit l'action de formation dite obligatoire :

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »

Il n'existe pas de liste officielle des formations obligatoires. Compte tenu de la définition mentionnée ci-avant, la qualification de formation obligatoire dépend du secteur d'activité et des fonctions occupées par le salarié.

L'identification des formations obligatoires doit donc se faire au cas par cas, au regard de la réglementation applicable aux fonctions occupées par les salariés.

2. *Qu'entend-on par formations non obligatoires ? Est-ce que ce sont des formations qui ne sont pas en lien avec le poste de travail ?*

Non, les formations « non-obligatoires » correspondent aux formations qui ne sont pas requises ni par un texte légal ou réglementaire, ni une convention internationale pour exercer un métier ou une fonction.

Il peut donc y avoir des formations dites d'adaptation au poste qui correspondent à des formations « non-obligatoires » car elles ne sont pas imposées par un texte légal pour la tenue du poste, mais en lien avec le poste de travail occupé par le salarié.

3. *La durée d'une formation non obligatoire doit-elle être supérieure ou égale à 1 jour ?*

Il n'y a pas de durée minimale pour une formation de manière générale. Une formation sera considérée comme telle dès lors qu'elle répond à la notion d'action de formation au sens des dispositions du code du travail : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » (articles L. 6313-2 et suivants du code du travail).

4. *Qu'en est-il pour les salariés à temps partiel qui suivent une formation sur des heures de travail et hors des heures de travail ? Limité quand même à 30h par an ?*

Le code du travail ne prévoit pas de règle spécifique pour les salariés à temps partiel, il convient donc de leur faire application des mêmes règles s'agissant de l'organisation des formations sur et en dehors du temps de travail, avec la même limitation à 30 heures par an s'agissant des formations non-obligatoires.

5. *Pour un salarié qui participe à une formation de 7h alors que sa journée de travail initiale est de 12h (roulement planning), devons-nous comptabiliser les 7h ou les 12h en temps de travail ? Y-a-t-il un décret ou décision à ce sujet ?*

Il n'y a pas de règle spécifique concernant cette situation particulière. Il conviendra de décompter uniquement le temps passé en formation, donc 7 heures dans cet exemple.

6. *Comment faire si les formations obligatoires ne peuvent pas se faire sur le temps de travail (par exemple en cas de travail perlé ou travail de nuit) ?*

Les formations peuvent être organisées en dehors des horaires habituels de travail du salarié (en journée par exemple) en étant décomptées du temps de travail du salarié pour opérer une compensation.

7. *Le salarié est-il obligé de se rendre en formation dans le cadre du PDC ? Que faire si un salarié refuse une formation nécessaire pour les missions qui lui sont confiées ? Qu'en est-il lorsqu'un salarié refuse d'assister aux formations non obligatoires ?*

Le refus de suivre une formation sur le temps de travail, qu'elle soit obligatoire ou non, peut constituer un acte d'insubordination et constituer une faute susceptible d'être sanctionnée par l'employeur. Il convient de conserver les preuves de ce refus.

Par ailleurs, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le salarié ne pourra pas se prévaloir du manque de formation pour prétendre à des dommages et intérêts et/ou démontrer le caractère infondé de son licenciement.

8. *Qui finance le plan de développement des compétences ?*

Les mesures prévues au PDC et notamment les formations sont à la charge de l'entreprise.

Le code du travail prévoit une possibilité de prise en charge par l'OPCO au titre des contributions légales pour les entreprises jusqu'à 50 salariés uniquement. Pour les autres entreprises, une prise en charge est possible au titre de contributions volontaires ou conventionnelles.

II - L'alternance

1. *Quelle entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage ?*

La taxe d'apprentissage est due par les employeurs passibles de l'impôt sur les sociétés, de plein droit ou sur option, ainsi que par les personnes physiques et par les sociétés ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes, lorsque ces personnes et sociétés exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale. De fait, les structures employeurs sous forme associative ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage dès lors qu'elles exercent une activité non lucrative.

2. *La limite d'âge de 30 ans pour conclure un contrat d'apprentissage est-elle applicable aux salariés avec RQTH ?*

Non, de manière dérogatoire les travailleurs reconnus travailleurs handicapés peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge (article L. 6222-2 du code du travail).

3. *N'y a-t-il pas une nouvelle modalité pour les personnes de plus de 30 ans qui ont un projet de création d'entreprise ?*

Une autre dérogation à la limite d'âge, qui n'est pas nouvelle, est également prévue dans le cas où le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

4. Pour le contrat d'apprentissage, quelle possibilité de financement des frais annexes ?

En plus des coûts pédagogiques, l'OPCO peut financer dans la limite de plafonds fixés par voie réglementaire :

- Les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation exposés par le CFA, dans la limite d'un plafond de 500€ (article D. 6332-83).
- Les frais d'hébergement et de restauration des apprentis exposés par le CFA (article D. 6332-83).
- Les actions de formations à destination des maîtres d'apprentissage (articles L. 6332-14, 4° et D. 6332-92).
- Les coûts liés à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage engagés par l'entreprise (articles L. 6332-14, 4° et D. 6332-93).

L'OPCO peut également prendre en charge les frais générés par la mobilité internationale de l'apprenti.

5. Est-ce que la conclusion d'un contrat d'apprentissage pour les salariés CDI en poste nécessite un accord de branche ? Existe-t-il des listes de formations éligibles ?

Cette possibilité prévue par le code du travail ne nécessite pas un accord de branche. Il n'y a pas de liste de formations éligibles. Les formations éligibles sont les mêmes que pour tout contrat d'apprentissage : les formations permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

6. Pour l'apprentissage pour les salariés en poste : est-ce que l'apprentissage doit être en rapport avec le métier en cours en vue d'une évolution ? Ou est-ce que l'apprentissage peut être mobilisé pour une reconversion externe à l'entreprise ?

Les deux sont possibles, aucune condition quant à l'objectif poursuivi n'est prévue. En revanche, le contrat d'apprentissage doit être conclu avec l'employeur du salarié.

7. Concernant la formation et l'accompagnement pour être maître d'apprentissage, l'accompagnement est-il pris en charge ? Et sous quelles conditions ?

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise (ou l'employeur ou son conjoint), volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité (article L. 6223-8-1). Le maître d'apprentissage doit également répondre à des conditions de compétence professionnelle prévues par accord de branche ou à défaut par décret.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis (article L. 6223-7).

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident (article L. 6223-8).

L'OPCO prend en charge :

- Les actions de formations à destination des maîtres d'apprentissage dans la limite de 15 euros par heure de formation et de 40 heures.
- Les coûts liés à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage engagés par l'entreprise plafonnés à 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

8. *Pour les contrats de professionnalisation, il n'y a plus d'aide de l'État possible contrairement aux contrats d'apprentissage ?*

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants n'est effectivement plus versée pour les contrats de professionnalisation et ce, depuis le mois de mai 2024. Il existe néanmoins certaines aides versées par France travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus et de 45 ans et plus.

9. *Peut-on suspendre le CDI d'un salarié de plus de 30 ans pour conclure un contrat de professionnalisation ?*

Non, cette possibilité n'est prévue que lorsque le salarié conclut un contrat d'apprentissage.

10. *Mis à part l'âge, il n'y a pas de différence entre contrat de professionnalisation et d'apprentissage ?*

Il y a d'autres différences entre les deux contrats de formation en alternance : formations éligibles, durées de contrat et de formation, grille de rémunération, conditions de prise en charge par l'OPCO ...

11. *Où trouve-t-on les forfaits fixés par la branche pour la prise en charge des contrats d'apprentissage ?*

Les niveaux de prise en charge fixés par diplôme au niveau des branches peuvent être consultés sur le site de France compétences qui publie un « *Référentiel unique avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage* » <https://www.francecompetences.fr/referentiels-et-bases-de-donnees/>

12. *Comment va évoluer l'aide exceptionnelle en 2025 ? Va-t-elle être maintenue à 6000€ ?*

Il n'est à ce jour pas possible de répondre à cette question car cela est en cours de discussion par les Parlementaires dans le cadre du projet de loi de finances pour 2025.

13. *Quels sont les salariés éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (dite « ProA ») ?*

Deux conditions cumulatives sont prévues :

- La nature du contrat de travail : sont éligibles les salariés en CDI, CUI-CDI et les salariés placés en position d'activité partielle.
- Le niveau de qualification : sont éligibles les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence (salariés ayant au maximum un niveau bac +2).

14. *Dans le cadre de la Pro-A, est-ce qu'il est possible de suivre une formation de niveau bac+3 ?*

Oui, il n'y a à ce jour aucune condition relative au niveau de la formation suivie.

15. *Les certificats Cléa se font-ils en alternance ?*

Les certificats Cléa peuvent être préparés dans le cadre de la ProA, mais pas en contrat d'apprentissage ni de professionnalisation, sauf s'ils sont intégrés au programme de formation préparant à une qualification ou certification éligible à chacun de ces contrats.

16. *La Pro-A prend-elle toujours en charge deux années de formation ?*

La Pro-A se déroule selon les règles et la durée applicables au contrat de professionnalisation.

La durée de la ProA se situe entre 6 et 12 mois, hormis pour la VAE et Cléa.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics (jeunes qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux).

Un accord de branche peut prévoir que pour certains bénéficiaires cette durée soit de 24 mois.

III - Le compte personnel de formation (CPF)

1. *Est-il vrai qu'on ne peut refuser une demande CPF pour une VAE ?*

L'accord de l'employeur n'est demandé par le salarié qui mobilise son CPF qu'en cas de suivi de l'action en tout ou partie sur temps de travail.

En effet, le salarié mobilise son CPF à son initiative et pour l'action de son choix parmi celles qui y sont éligibles, ce qui est le cas de la VAE (article L. 6323-2 du code du travail). Il n'a pas à en informer son employeur.

L'employeur ne peut s'opposer à ce que le salarié utilise son CPF.

Ce n'est que lorsque le salarié souhaite suivre sa formation en tout ou partie sur temps de travail qu'il doit solliciter de son employeur une autorisation d'absence selon certains délais (60 jours calendaires avant le début de la formation si elle a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours si elle a une durée d'au moins 6 mois). L'employeur doit alors répondre par écrit dans un délai de 30 jours calendaires, à défaut de quoi l'autorisation est réputée acceptée (article L. 6323-17 du code du travail).

Attention, lorsque la formation est réalisée dans le cadre du CPF en tout ou partie sur temps de travail, l'employeur assure le maintien de rémunération du salarié pour les périodes concernées.

2. *L'employeur peut-il demander au salarié de mobiliser son compte CPF pour bénéficier d'une formation indispensable pour exercer son activité ou ce doit être à l'employeur de financer la formation ?*

Le salarié mobilise son CPF à son initiative et comme il le souhaite (article L. 6323-2 du code du travail). L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser son CPF.

Aussi, une formation indispensable pour la tenue du poste apparaît relever des obligations de formation de l'employeur et doit alors être financée par celui-ci. Pour rappel, l'employeur est tenu :

- D'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- De veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

3. *S'agissant de l'obligation de participation financière, est-ce que les 100 euros à charge du salarié peuvent être pris en charge par l'employeur ?*

Cette prise en charge peut être remboursée par l'employeur au salarié après que celui-ci l'a réglée sur son espace CPF.

4. *Ce reste à charge CPF peut-il être pris en charge par l'OPCO ?*

Oui il est également prévu que la participation financière puisse être prise en charge par l'OPCO, selon des conditions qu'il détermine.

Cette prise en charge financière peut se faire dans le cadre du PDC des entreprises de moins de 50 salariés ou dans le cadre des contributions supplémentaires (versements volontaires ou contributions conventionnelles de branche).

À l'OPCO Santé, ce reste à charge peut être financé lorsque l'employeur a effectué une « dotation volontaire » sur le CPF du salarié afin d'aider à prendre en charge le coût pédagogique.

Le Conseil d'Administration de l'OPCO Santé permet le remboursement par le biais du CIFA de cette dotation volontaire effectuée.

Cette prise en charge sur le CIFA sera conditionnée à la production par l'employeur :

- D'une pièce justificative, générée par la plateforme « Mon compte formation » lors du versement. Ce justificatif devra porter pour objet « Justificatif d'attribution de dotations à vos salariés ».
 - De la preuve d'inscription du salarié à l'action de formation précisant le nombre d'heures prévues et le coût pédagogique total.
5. *Si une formation CPF est annulée par l'organisme de formation le salarié peut-il récupérer son versement de 100 € ?*

Oui l'annulation de la formation par l'organisme de formation ne débite pas le CPF du titulaire et rend disponible la somme de 100€ versée par ce dernier sur son compte CPF. La somme ne peut en revanche pas lui être restituée par la CDC.

IV - Le Projet de Transition Professionnelle

1. *Les formations dans le cadre du PTP sont-elles prises en charge à 100% ?*

C'est possible mais pas systématique, l'ATPro (Association Transition Pro) pouvant décider d'une prise en charge partielle.

2. *Un employeur peut cofinancer une formation dans le cadre du PTP ?*

Oui, une formation dans le cadre du projet de transition professionnelle peut être cofinancée par l'employeur (article R. 6323-14-4 du code du travail).

3. *Pour la condition d'ancienneté permettant d'accéder au PTP, les CDD successifs sans interruption sont-ils pris en compte ?*

Deux conditions prévues en fonction de la nature des contrats de travail du salarié :

- En CDI : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.
- En CDD : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

V - La Préparation Opérationnelle à l'Emploi

1. La POE s'applique à tout poste de travail ?

Une POE est possible pour tout poste de travail faisant l'objet d'une offre d'emploi dès lors qu'une formation est susceptible de combler l'écart de compétences entre le profil d'un candidat et le poste à pourvoir.

2. Les demandeurs d'emploi doivent-ils être seulement inscrits ou indemnisés par France Travail ?

Tout demandeur d'emploi inscrit est éligible à la POE, qu'il soit indemnisé ou non.

3. La POE nécessite-t-elle une promesse d'embauche ?

L'aide financière est attribuée à l'employeur qui s'engage à recruter le candidat, après une période de formation adaptée. L'employeur s'engage donc à conclure un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis.

Une date prévisionnelle d'embauche est indiquée dans la convention POEI. Elle doit être fixée au plus tôt après la fin de la formation. L'embauche peut intervenir à une date ultérieure si l'employeur justifie d'événements extérieurs qui lui sont non imputables conduisant à décaler la date d'embauche.

4. Dans le cadre de la POE l'entreprise a-t-elle des pénalités si elle ne garde pas le salarié ou si lui ne souhaite pas rester ?

En l'absence d'embauche ou en cas d'embauche à des conditions moins avantageuses pour le salarié que celles prévues à la convention, le versement de l'aide peut être conditionné aux conclusions du bilan tripartite réalisé entre France Travail, l'employeur et le demandeur d'emploi.

Lorsque la formation est réalisée en tout ou partie par un organisme de formation, l'aide correspondant à l'intervention de cet organisme est toutefois versée.

L'aide est versée lorsque l'embauche n'a pas eu lieu du fait du demandeur d'emploi (abandon de la formation, refus de l'embauche proposée ...).

Le fait pour l'employeur d'avoir précédemment bénéficié de la POEI sans avoir embauché le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation et ce sans motif légitime peut aboutir au refus d'accorder une nouvelle aide.

VI - La clause de dédit-formation

1. Il y a-t-il une obligation de poursuivre son contrat dans l'entreprise qui a financé la formation ?

S'agissant des salariés de droit privé, il n'y a pas d'obligation de rester dans l'entreprise qui a financé une formation. En revanche, peut être prévue une clause de dédit-formation par laquelle le salarié s'engage, en contrepartie d'une formation financée par l'entreprise, à rester pendant un certain temps à son service après sa formation ou à lui verser, au cas où il la quitterait à son initiative avant cette échéance, une somme convenue à l'avance, à titre de remboursement des frais de formation.

2. Les entreprises privées peuvent-elles recourir à la clause de dédit-formation ?

Oui les employeurs de droit privé peuvent recourir à la clause de dédit-formation selon les conditions prévues par la jurisprudence.

3. La clause de dédit formation peut-elle être appliquée si la formation est prise en charge par l'OPCO ?

Non, la jurisprudence admet la clause de dédit formation à certaines conditions, notamment qu'elle constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective.

La clause de dédit-formation ne peut porter que sur des dépenses conséquentes exposées par l'employeur. Elle est exclue pour des formations qui seraient totalement financées par un tiers (OPCO, CPF, ATPro...).

4. Dans le cadre d'un avenant Pro A, un salarié en CDI va faire une formation en alternance financée par l'employeur, le droit permet-il de mettre une clause de dédit formation ?

Dans la mesure où la ProA est finançable par l'OPCO, une clause de dédit-formation ne pourra être prévue le cas échéant que pour les dépenses effectivement supportées par l'employeur au-delà de ses obligations légales ou conventionnelles, à l'exclusion de la prise en charge de l'OPCO. Cela signifie en pratique que les sommes réclamées par l'employeur au titre de la clause de dédit-formation doivent correspondre à des sommes non financées par l'OPCO et ne pas être d'un montant dérisoire.

5. La clause de dédit formation peut-elle être intégrée dans le contrat de travail ?

Oui, la clause peut tout à fait être incluse dans le contrat de travail du salarié.

6. Une clause de dédit-formation peut-elle être prévue pour un apprenti ?

Non, il est interdit de prévoir une clause de dédit-formation pour un apprenti, également en cas de suspension du CDI d'un salarié en poste pour conclure un contrat d'apprentissage.

7. La clause de dédit-formation peut-elle être activée en cas d'arrêt maladie du salarié ?

Non, une telle clause ne peut être prévue que pour un départ du salarié de l'entreprise à son initiative, c'est-à-dire une rupture du contrat de travail, et non pas une simple absence.

8. Quelle est la durée maximale acceptable ? C'est l'employeur qui détermine le nombre d'année pour rester chez l'employeur après la formation pour une clause de dédit-formation ?

Il n'y a pas de limite de durée fixée, cela s'apprécie au cas par cas. C'est l'employeur qui fixe la durée, celle-ci devant être proportionnée au regard du coût de la formation supportée par l'employeur (plus la formation présente un caractère onéreux, plus la durée de la clause de dédit pourra être longue).

9. Il y a-t-il des montants minimums de frais de formation pour une clause de dédit ?

Il n'y a pas non plus de montant minimum pour les frais exposés par l'employeur. En pratique, la clause de dédit-formation ne doit pas concerner des montants dérisoires mais plutôt des formations coûteuses pour l'employeur.

10. Est-il possible de prévoir le remboursement des salaires versés pendant le suivi de la formation ?

Non, il est interdit d'inclure la rémunération du salarié dans les sommes objets de la clause.

VII - L'entretien professionnel

➤ Objectif et organisation

1. Entretien professionnel et entretien individuel c'est pareil ?

Non, il ne faut surtout pas confondre les deux. L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié (article L. 6315-1 du code du travail).

2. Quel entretien est le plus adapté pour demander une revalorisation salariale : entretien annuel ou entretien professionnel ?

Compte tenu de l'objet des deux entretiens, l'entretien annuel apparaît davantage adapté.

3. Quid d'un salarié qui refuse l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel étant un droit pour le salarié, il peut apparaître délicat de le contraindre ou de le sanctionner en cas de refus.

En revanche, il conviendra de se ménager la preuve de ce que les entretiens ont bien été proposés et organisés par l'entreprise, et n'ont pas eu lieu en raison des refus répétés et injustifiés du salarié.

4. L'entreprise est-elle redevable de l'abondement de 3 000€ si le salarié a eu 3 entretiens en 6 ans mais que l'écart de 2 ans entre chaque entretien n'est pas respecté ?

L'article L. 6315-1 du code du travail prévoit que l'entretien professionnel est organisé tous les deux ans, cette périodicité doit donc être respectée.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente. Aucun autre aménagement n'est prévu, de sorte qu'un rythme différent ne peut être prévu que par un tel accord collectif. À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la périodicité biennale doit donc être respectée.

5. Les entretiens professionnels doivent-ils être organisés pour les salariés en CDD ?

Oui, les salariés en CDD doivent bénéficier des entretiens dès lors qu'ils ont une ancienneté de deux années.

Ces entretiens professionnels doivent être organisés dès lors que le salarié atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la nature ou son type de contrat de travail.

➤ État des lieux récapitulatif

6. Le bilan à 6 ans peut-il avoir lieu en même temps que le 3^e entretien professionnel ?

L'entretien professionnel « à 6 ans » est un entretien professionnel qui doit comprendre de manière spécifique un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

À la 6^e année, un seul entretien professionnel peut être organisé permettant à la fois de :

- Répondre à l'objet de l'entretien professionnel : perspectives d'évolution professionnelle et information du salarié relative à la VAE, à l'activation du CPF, aux abondements que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

- Réaliser l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié avec la vérification du bénéfice des entretiens pendant la période écoulée de 6 ans et l'appréciation du suivi d'une action de formation, de l'acquisition d'éléments de certification et le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

7. Est-ce que cet entretien professionnel au bout de 6 ans doit se faire dans la même entreprise ?

Les entretiens sont organisés en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'entretien récapitulatif ne doit être organisé que pour les salariés ayant 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf en cas de reprise d'ancienneté, la nouvelle entreprise n'organise pas d'entretien récapitulatif.

8. Les 3 points lors du bilan des 6 ans sont obligatoires ou un seul suffit ? La progression salariale est-elle obligatoire au bout de 6 ans ?

Les 3 « critères » d'appréciation du parcours professionnel du salarié n'ont pas d'impact sur le versement de l'abondement au CPF du salarié et ne revêtent aucun caractère obligatoire pour l'employeur (hormis le suivi d'au moins une action de formation non obligatoire).

Pour rappel l'état des lieux des 6 ans permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le fait que le salarié ait bénéficié de certaines ou aucune de ces 3 mesures n'aura pas d'impact particulier, mais cela doit être indiqué dans le compte-rendu d'entretien.

L'abondement au CPF est dû lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation « non obligatoire » (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2).

9. Concernant les progressions salariale ou professionnelle, peut-on prendre en considération un changement conventionnel de coefficient, dû notamment à l'ancienneté, ou une augmentation collective de salaire ?

Il convient de retracer tous les éléments intervenus dans le parcours du salarié et notamment toute progression salariale ou professionnelle qu'elle qu'en soit l'origine.

Une progression salariale s'apprécie à la fois au niveau individuel et au niveau collectif.

➤ **Formation**

10. Les formations réalisées en interne sans recours à un organisme de formation externe sont-elles reconnues ?

Une formation interne peut être valorisée comme une action de formation non obligatoire, sous réserve qu'il s'agisse bien d'une action de formation.

11. Quid si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée/imposée et la refuse ?

L'organisation de formations par l'employeur relève de son pouvoir de direction et le salarié est en principe (sauf motif valable) supposé suivre les formations organisées et financées par l'employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

En cas de refus ou d'absence injustifiés, une sanction disciplinaire pourrait être prise à l'encontre du salarié (à noter qu'un arrêt maladie constitue une absence justifiée).

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien professionnel et afin d'éviter d'avoir à verser l'abondement au CPF, il conviendra de se ménager la preuve de ce que les formations ont bien été proposées et organisées par l'entreprise, et n'ont pas eu lieu en raison des refus répétés et injustifiés du salarié.

➤ **Sanction**

12. Quelles conséquences pour l'employeur s'il ne réalise pas les entretiens professionnels ? Le salarié doit-il le demander ?

Le salarié peut réclamer à son employeur les entretiens auxquels il a droit si ceux-ci ne sont pas organisés spontanément par l'employeur.

Le fait de ne pas avoir organisé les entretiens professionnels expose l'employeur (entreprise à partir de 50 salariés uniquement) à devoir financer un abondement au CPF du salarié d'un montant de 3000€ à l'issue de l'état des lieux récapitulatif des 6 ans.

13. Doit-on payer le versement automatiquement à la caisse des dépôts si on se rend compte que tous les entretiens n'ont pas été réalisés ?

En principe, l'employeur qui constate qu'il n'a pas respecté ses obligations dans le cadre de l'entretien professionnel lors de l'état des lieux des 6 ans doit verser spontanément l'abondement du pour chaque salarié concerné.

14. S'agit-il d'un auto-contrôle de l'employeur pour l'abondement ? Qui contrôle le respect de l'obligation ?

Le respect de ses obligations par l'employeur peut être contrôlé par l'Inspection du travail, et vérifié par les institutions représentatives du personnel, les délégués syndicaux et les salariés concernés.

VIII - OPCO Santé

1. Comment faire pour solliciter des financements FIPU ? Auprès de qui pouvons-nous nous renseigner ? J'ai vu qu'il est possible de solliciter ce type de financement pour des formations PRAP2S notamment.

Pour les salariés, il est possible de se rapprocher des Transitions Pro qui bénéficient d'une enveloppe relative aux projets de transition professionnelle permettant aux salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques, du fait de leur activité professionnelle, de changer de métier en finançant une formation certifiante en lien avec leur projet.

À l'OPCO SANTE, à date, aucune décision partitaire ne permet de participer au financement de ce fond.

2. Y a-t-il un document mentionnant les prises en charge OPCO pour les cout contrats apprentissage ?

Le référentiel des niveaux de prise en charge émanant de France compétences est disponible sur le lien suivant : <https://www.francecompetences.fr/referentiels-et-bases-de-donnees/>

3. Peut-on envisager un co-financement CIFA/CPF ?

Il est possible de coconstruire le projet de formation d'un salarié.

Pour cela, l'employeur a la possibilité de faire une « dotation volontaire » sur le CPF du salarié afin d'aider à prendre en charge le coût pédagogique. Le versement de cette dotation s'effectue directement sur le site : financeurs.moncompteformation.gouv.fr .

Le Conseil d'Administration de l'OPCO Santé permet le remboursement par le biais du CIFA de cette dotation volontaire effectuée.

Cette prise en charge sur le CIFA sera conditionnée à la production par l'employeur :

- D'une pièce justificative, générée par la plateforme « Mon compte formation » lors du versement. Ce justificatif devra porter pour objet « Justificatif d'attribution de dotations à vos salariés ».
- De la preuve d'inscription du salarié à l'action de formation précisant le nombre d'heures prévues et le coût pédagogique total.

4. Un co-financement de l'entreprise pour financer un PTP, peut-il se faire en utilisant le CIFA ?

Le financement du reste à charge d'un PTP (que ce soit frais pédagogiques, salaires et charges ou frais annexes) n'est pas finançable sur le CIFA.

Néanmoins, l'employeur a la possibilité de verser une dotation sur le CPF du salarié pour prendre en charge le solde des frais pédagogiques. Dans ce cadre, la dotation peut être financée sur le CIFA.

5. La formation AFGSU est-elle financée par l'OPCO santé ?

Oui, la formation AFGSU peut être financée. Nous vous invitons à prendre contact avec votre conseiller régional afin qu'il vous oriente sur l'enveloppe mobilisable selon votre branche et la taille de l'établissement.

6. Le versement volontaire à l'OPCO est ce qui permet d'alimenter le CIFA ?

Le CIFA est alimenté par l'obligation d'investissement formation et/ou la contribution « volontaire ».

7. Comment l'OPCO abonde le CPF ?

L'abondement provient des fonds mutualisés de branche SSSMS donc des contributions conventionnelles obligatoires.

Pour bénéficier d'un abondement de branche, une demande de formation doit être faite sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr>, et sélectionner une formation éligible portant le logo :



Le montant maximum de cet abondement de branche est fixé en fonction du niveau du salarié lors du dépôt de la demande :

- **Maximum de 4000€** pour les salariés de la branche d'un niveau infra-bac ;
- **Maximum de 3000€** pour les salariés de la branche de niveau bac ;
- **Maximum de 2000€** pour les autres salariés de la branche.

Ces montants sont fixés pour l'année 2024, et sont susceptibles d'être revus chaque année.

8. Les formations de sécurité incendie et soins d'urgence peuvent-elles être prises en charge par l'OPCO ?

La formation Sécurité incendie peut-être financée si elle ne relève pas d'une action de prévention des risques encourus par les salariés à titre individuel relevant de l'obligation employeur (art. L4121 et suivants du code du travail).

Les actions de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli sont éligibles à l'investissement formation de l'établissement.

La formation AFGSU peut être financée.

Nous vous invitons à prendre contact avec votre conseiller régional afin qu'il puisse étudier votre demande et vous orienter sur les enveloppes mobilisables selon votre branche et la taille de l'établissement.

9. Le FNE formation est-il toujours possible pour compléter le financement des formations ? Qu'en est-il du FNE en 2025 ?

Oui, l'État a accordé une subvention à l'OPCO Santé pour l'exercice 2024 au titre du FNE.

Les actions éligibles sont les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences répondant aux **axes prioritaires** définis par l'OPCO Santé : soit la **transition écologique** et la **transition numérique** (hors formations de type bureautique ou liées à des logiciels applicatifs ou de gestion).

Pour plus de renseignement, nous vous invitons à prendre contact avec votre conseiller régional afin qu'il puisse vous orienter sur les démarches.

Un article est également disponible sur le site de l'OPCO : <https://www.opco-sante.fr/parteneriat/etat-dispositif-fne-formation>

Il n'y a pas de reconduction pour 2025.

10. Quel est le lien pour accéder aux fiches pratiques ?

Tous les outils y compris les MNÉMOTECH'FICHE sont disponibles sur le site de l'OPCO SANTE : <https://www.opco-sante.fr/> dans la rubrique « **télécharger nos outils** » dans le menu.

11. L'OPCO Santé peut-il financer les formations « type » supervisions ou analyse des pratiques professionnelles ?

Ces demandes de formations font l'objet d'instructions individualisées par votre conseiller régional.

12. La POEC ne sera plus proposée par l'OPCO ? Uniquement par France Travail ?

La POEC est mise en place par l'OPCO et France Travail.

Vous retrouverez sur le lien ci-dessous, une carte interactive des prochaines POEC mises en place :
<https://www.opco-sante.fr/sanitaire-social-medico-social-privé-non-lucratif/employeur/recruter-integrer/la-preparation-operationnelle-l'emploi-collective-avec-l'opco-sante>