

FPC : LOI AVENIR PROFESSIONNELLE 05-09-2018



MISSION  
LOCALE

3 vallées

# SOMMAIRE

## LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Contexte  
Définition action de formation  
Contributions



## LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT

Plan de développement des compétences  
CPF  
PRO-A  
Alternance



## LES OUTILS A DISPOSITION

L'entretien professionnel  
La VAE  
Le Conseil en Evolution Professionnelle

# LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Contexte

Définition action de formation

Contributions

# LES OBJECTIFS DE LA REFORME

## ▶ 3 principaux axes de réforme

- ✓ Développement massif des formations en alternance
- ✓ Développement de la formation des demandeurs d'emploi
- ✓ Responsabilisation des actifs au travers d'un CPF monétisé et désintermédié

## ▶ Cette réforme a aussi pour objet de simplifier le système

- ✓ Circuit de collecte simplifié
- ✓ Transformation des OPCA en OPCO avec des missions sont repensées
- ✓ Simplification des dispositifs d'accès (CPF, plan, alternance)
- ✓ Intégration de l'apprentissage dans le champ de la FP

# LES GRANDS TRAIS DE LA REFORME

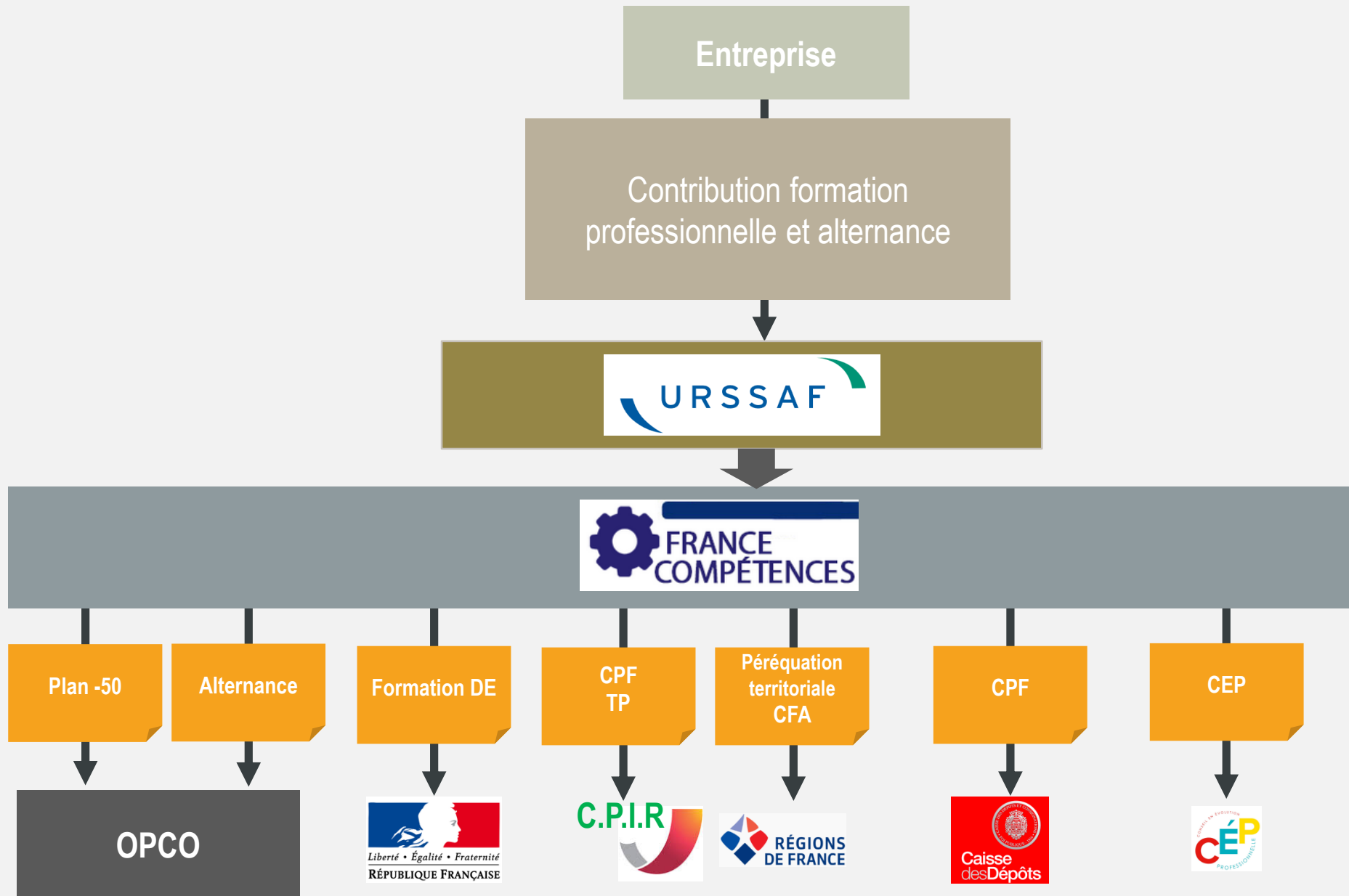
REPRISE EN MAIN DU SYSTÈME  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR L'ÉTAT

ÉVOLUTION DES MISSIONS DES OPCA QUI  
DEVIENNENT DES OPERATEURS DE  
COMPETENCES (OPCO)

INDIVIDUALISATION  
DE LA FORMATION  
DES SALARIÉS

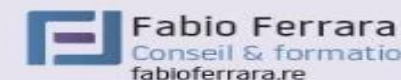
DÉVELOPPEMENT DU RECRUTEMENT  
PAR LES CONTRATS  
EN ALTERNANCE

# NOUVEAU CIRCUIT DE FINANCEMENT DE LA REFORME



# LES OPCA DEVIENNENT LES OPERATEURS DE COMPETENCES

## LES 11 OPCO AGRÉÉS (JO 31/03/2019)



# OPCO : UN CHANGEMENT DE MISSIONS

## ALTERNANCE

financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

## CONSEIL

de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises

## PROMOTION DE CERTAINES MODALITES DE FORMATION

la Formation Ouverte A Distance (FOAD) et l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)

## GPEC et CERTIFICATION

appui technique aux branches



# UN NOUVEAU CIRCUIT DE COLLECTE DES CONTRIBUTIONS

COLLECTE (au 1<sup>er</sup> janvier 2021)

URSSAF

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Contribution conventionnelle

CPF

CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage)

# NOUVEAUX ACTEURS ET OPERATEURS DE LA FPC

A COMPTER DU 1<sup>er</sup> Janvier 2019 et à TERME

## GOVERNANCE ET CIRCUIT DE FINANCEMENT

### FRANCE COMPETENCES

- Répartition des fonds collectés par l'URSSAF
- gestion et financement du CEP « actifs » et « demandeurs d'emploi »
- gestion de la qualité de la formation
- + autres missions...

### OPERATEURS DE COMPETENCES

- Gestion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- gestion de la promotion par alternance (Pro. A)
- gestion du développement des compétences des entreprises de -50 salariés

### CPIR

Commission Paritaire Inter Régionale (ex fongécif) : gère le CPF DE TRANSITION, pour la reconversion professionnelle des salariés

### CAISSE DES DEPOTS

Gestion du CPF

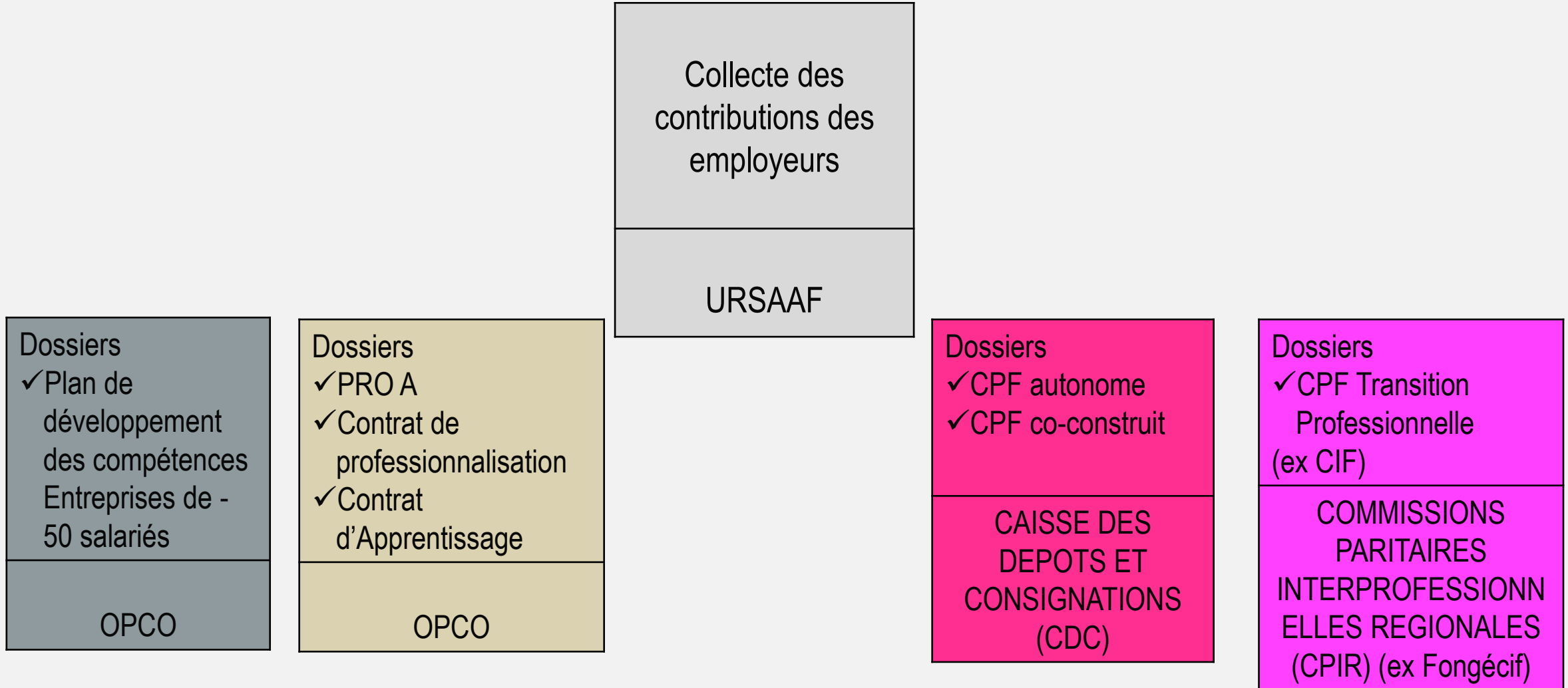
### REGIONS

Financement des CFA

FRANCE COMPETENCES : Une institution nationale publique composée de 5 collèges :  
État, Régions, Organisations syndicales et professionnelles représentatives et personnalités qualifiées



# NOUVEAU CIRCUIT DES DOSSIERS ET INTERLOCUTEURS



OPCO : Agréé  
définitivement par l'Etat le  
01/04/2019

CDC :  
Opérationnelle au  
01/11/2019

CPIR (fongécif)  
Opérationnels  
depuis le 01/01/2019

# LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT

Plan de développement des compétences

CPF

PRO-A

Alternance

# ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

HIER >> Plan de formation

AUJOURD'HUI >> Plan de développement des compétences

>> **Au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés**

Taille entreprise	Financement mobilisable au titre du PLAN	
	AVANT 2019	AUJOURD'HUI
-11	Plan -11	Plan de développement des compétences
11 - 49	Plan 11-49	
50 - 299	Plan 50-299	Verse la cotisation plan Pas de financement
+ 300	Ne versait plus la cotisation plan depuis 2014 donc Pas de financement	Verse la cotisation Pas de financement

# ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Formations obligatoires\* → impérativement sur le temps de travail .
- \*les formations obligatoires en matière de sécurité ou obligatoires en raison d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires et d'un accord collectif (cad certificats type habilitations électriques, FIMO, certifications
- Soudeur...)
- Autres formations à l'initiative de l'employeur → par défaut sur le temps de travail
- Actions Hors temps de travail :
  - ✓ Suppression de l'allocation formation.
  - ✓ A défaut d'accord collectif, l'accord écrit du salarié est obligatoire : dans la limite de 30 h / an ou 2% du forfait (cadre)
  - ✓ Un accord collectif pourra déterminer :
    - ✓ les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors temps de travail ;
    - ✓ un plafond horaire par salarié (ou pourcentage du forfait).

# RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

- ***A retenir et en préambule...***
- 70 % des apprentis ont un emploi 7 mois après leur diplôme.
- 400 000 jeunes choisissent cette voie de formation initiale.
- Volonté de l'Etat de développer massivement l'apprentissage comme mode de formation pour tous les niveaux de qualification
- Un alignement du contrat d'apprentissage sur les modalités du contrat de professionnalisation, hormis sur les questions de rémunération et de modalités de rupture du contrat.

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES NOUVEAUTÉS

- A compter du 1<sup>er</sup> Janv. 2020, l'enregistrement du contrat s'effectuera auprès de l'OPCO versus CCI auparavant
- Assouplissement des règles d'accès à l'apprentissage (1<sup>er</sup> Janv. 2019)
  - Limite d'âge d'entrée en apprentissage généralisée à 29 ans révolus
  - Embauche possible tout au long de l'année (suppression de la contrainte du rythme scolaire).
- Durée du contrat abaissée (1<sup>er</sup> Janv. 2019)
  - Durée du contrat ajustable de 6 mois à 3 ans versus durée minimale 1 an auparavant
  - Dérogations possibles pour durées < à 6 mois
  - Le contrat peut être signé à n'importe quel moment.
- Durée d'enseignement au CFA abaissée à 25% de la durée totale du contrat (1<sup>er</sup> Janv. 2019)



# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES NOUVEAUTÉS

- Assouplissement des modalités de rupture du contrat (1<sup>er</sup> Janv. 2019)
  - Suppression du passage devant le Conseil des prud'hommes si accord tacite des deux parties
  - En cas de rupture de contrat, il est possible pour l'apprenti de poursuivre la formation en CFA pendant 6 mois
- CFA nouveau cadre juridique (1<sup>er</sup> Janv. 2019)
  - Des missions d'accompagnement des apprentis renforcées
  - Evaluation de la performance et diffusion publique d'informations (indicateurs.)
  - Alignement du régime juridique des CFA sur celui des organismes de formation (autorisation préfectorale ...)
  - Renforcement du rôle des branches professionnelles pour adapter l'offre de formation

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

## Financement, Rémunération, Aides et exonération du contrat d'apprentissage

- Le financement du contrat d'apprentissage par les Opérateurs de Compétences (OPCO) est assuré dès lors que le contrat entre un jeune et une entreprise est signé.
- Pour les Entreprises, l'aide financière unique attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés pour un diplôme préparé inférieur ou égal au bac est de :
  - 4125€ la 1<sup>ère</sup> année
  - 2000€ la 2<sup>ème</sup> année
  - 1200€ la 3<sup>ème</sup> année
- L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation du secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019 au profit de la réduction générale de cotisations sociales dès le 1er janvier 2019.
- A compter de 2021, le versement de la taxe d'apprentissage est mutualisé. 87% est versé aux URSSAF. Les entreprises peuvent librement affecter 13% aux établissements dispensant les formations en alternance.

# REMUNERATION DE L'APPRENTI

Smic mensuel brut = 1521,22€

	moins de 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	410,7 € (27% SMIC)	654,1 € (43% SMIC)	806,2 € (53% SMIC)
2ème année	593,3 € (39% SMIC)	775,8 € (51% SMIC)	927,9 € (61% SMIC)
3ème année	836,7 € (55% SMIC)	1019,2 € (67% SMIC)	1186,6 € (78% SMIC)

# PROMOTION PAR ALTERNANCE – PRO A

## Objectif :

Permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation

**Bénéficiaires :** Salarié en CDI ou en CUI-CDI ou en CDD conclu en application de l'article L.222-2-3 du code du sport (sportifs et entraîneurs professionnels) et dont le niveau de qualification est inférieure à la licence.

**Nota:** par rapport à la P.Pro, les CDDI et les CUI-CDD ne sont plus éligibles

## Formations éligibles :

Formations visant une certification inscrite au RNCP ou une qualification reconnue par une convention collective, La formation visée doit permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.

Formations exclues : Certifications inscrites au « Répertoire spécifique\* » (\*inventaire CNCP enrichi, non connu à ce jour)

## Modalités formation :

La formation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Si partie hors temps de travail alors dans la limite de 30 h / an ou 2% du forfait (cadre)

# PROMOTION PAR ALTERNANCE – PRO A

## **Obligation contractuelle :**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un **avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A**. Cet avenant sera normalisé par un CERFA.

Durée de l'avenant entre 6 et 12 mois (droit commun)

Actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements durée comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 h) et 25% de la durée totale de l'avenant

Exemple : l'avenant est de 6 mois pour un salarié à temps plein ; la durée du temps en formation ne peut excéder 25% de ces 6 mois autrement dit 6 mois à temps plein soit 26 semaines x 35 heures = 910 h sur 6 mois donc 25% maximum de ces 910 heures de temps en formation (227,5h)

**Un tuteur doit être désigné par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise (dans les mêmes conditions que dans un C.Pro).**

## **Financement :**

Prise en charge forfaitaire financée par la contribution alternance à hauteur de 9,15€ heure

Dossiers traités par les opérateurs de compétences

## **Modalités formation :**

La formation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Si partie hors temps de travail alors dans la limite de 30 h / an ou 2% du forfait (cadre)

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION: LES NOUVEAUTÉS

A compter du 01/01/2019 : Les branches professionnelles pourront définir des priorités et orientations sur les taux de prise en charge en complément des dispositions Légales.

<b>Contrats de professionnalisation</b> pour les publics dits « classiques », y compris les contrats de professionnalisation primo-employeurs et contrats de professionnalisation expérimentaux	<b>Montant forfaitaire de 9,15€/h</b> couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement <b>dans la limite de 910h</b>
<b>Contrats de professionnalisation</b> pour les publics dits « spécifiques » (bénéficiaires de minima sociaux : RSA – ASS – AAH, personnes ayant bénéficié d'un CUI ou les jeunes de 16 à 25 ans de niveau V bis/VI), y compris les contrats de professionnalisation primo-employeurs et contrats de professionnalisation expérimentaux	<b>Montant forfaitaire de 15€/h</b> couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement <b>dans la limite de 680h</b>

A compter du 01/01/2019 > **Le contrat de professionnalisation expérimental pour une durée de trois ans peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié \***.

- Cette expérimentation concerne tout le territoire
- Les structures d'insertion par l'activité économique (ACI, EI, AI et ETTI) sont éligibles à cette expérimentation.

\*Au lieu d'une certification enregistrée au RNCP, d'un CQP ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN.

> La durée d'un contrat de professionnalisation peut désormais être allongée jusqu'à 36 mois (et non plus 24 mois) pour certains publics.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## → Conversion du « stock » d'heures CPF en euros :

- Interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur la base de 15€

## → Sort des droits acquis au titre du DIF :

- les droits acquis au titre du DIF sont aussi monétarisés
- Ces droits acquis au titre du DIF, exprimés en euros et non mobilisés au 31.12.2020 tomberont en non-valeur dès le 1.1.2021.

## •Directement en euros pour les droits acquis à compter de janvier 2019 :

- sur la base de 500 € / an pour un salarié travaillant au moins à mi-temps (avec un plafond de 5.000€).
- sur la base de 800 € / an pour un salarié non qualifié travaillant au moins à mi-temps (avec un plafond de 8.000€).
- sur la base de 800 € / an pour une personne handicapée travaillant en ESAT (avec un plafond de 8.000€).

•Lorsque le salarié a effectué durant l'année une durée de travail inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail ou de 1.607 heures, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle de travail ou 1 607 heures (sauf travailleur en ESAT).

• Articles L.6323-11, R.6323-1, R.6323-3-1, R.6323-29 ▶

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## L'application CDC

Cet outil:

- ✓ permettra aux usagers de consulter leurs droits à la formation
- ✓ apportera des informations claires sur l'offre proposée par les organismes de formation
- ✓ répondra rapidement à leurs demandes de renseignement ou d'inscription

- 8 novembre 2018 : Lancement**  
Intervention de Madame la Ministre du travail devant les organismes de formation et lancement du dispositif dédié aux OF
- 1er janvier 2019 : Affichage en euros**  
Affichage des compteurs CPF en euros
- 1er semestre 2019 : Ouverture de l'espace test aux OF**  
Mise en place de l'espace de saisie des offres de formation des OF en version test
- Juillet 2019 : Saisie de l'offre de formation**  
Ouverture de l'espace des organismes de formation pour saisir leurs actions de formation
- Octobre 2019 : Accès des usagers**  
Lancement des parcours en achat direct



# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- Modalités de mobilisation des droits pour le CPF de droit commun

- Période de transition – Phase 1 - 1<sup>er</sup> janvier 2019 – mi-novembre 2019

- **Gestion des demandes :**

- ➔ Par l'OPCO (tous les types de demande : autonomes ou co-construites avec l'employeur).

- ➔ Par l'employeur sous réserve d'un accord triennal prévoyant des abondements. Par rapport à la gestion internalisée, l'entreprise aura à demander le remboursement des droits CPF utilisés (car cet accord est sans incidence sur le montant de la contribution à verser).

**ATTENTION** : Pour cette phase, les modalités pratiques de mobilisation des droits acquis seront les suivantes : le demandeur ne pourra pas mobiliser le budget résultant de la de toutes ses heures acquises au taux de 15 €/h, mais seulement du montant issu de la multiplication du nombre d'heures de CPF effectivement mobilisées par 15 €/h.

Exemple : un titulaire disposant de 100 heures sur son CPF ne bénéficiera pour la prise en charge d'une formation de 50 h à 1.200 €, que de 15 € x 50 h = 750 € (et non d'un budget de 100 h x 15 €/h = 1.500 €).

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Modalités de mobilisation des droits pour le CPF de droit commun

Période de transition – Phase 2 - mi-novembre 2019 – printemps 2020

### Gestion des demandes :

- ➔ Par la CDC (via l'application dédiée) : demandes ne mobilisant aucun cofinancement.
  - le titulaire a suffisamment de droit pour payer entièrement la formation ou accepte de financer personnellement la différence entre ses droits acquis et les coûts pédagogiques.
- ➔ Par l'OPCO (tous les types de demande : autonome ou co-construite avec l'employeur).
- ➔ Par l'employeur sous réserve d'un accord triennal prévoyant des abondements. Par rapport à la gestion internalisée, l'entreprise aura à demander le remboursement des droits CPF utilisés.

# CPF DE TRANSITION

## CONDITIONS D'ACCÈS

- **Principe** : condition d'ancienneté à respecter :
  - Au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise (tous contrats confondus)
  - Au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD durant les 12 derniers mois.
- **Exception** :
  - ✓ dans le cadre d'un licenciement économique ou pour inaptitude
  - ✓ pour les salariés en situation de handicap
- CEP non-obligatoire mais fortement recommandée sauf démissionnaires ayants droits aux allocations chômage : recours obligatoire au CEP

## FINANCEMENT

- ▶ **Des frais pédagogiques**
- ▶ **Des frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation**
- ▶ **Des frais annexes (transport, repas, hébergement)**
- ▶ **La rémunération des bénéficiaires + charges patronales légales et conventionnelles**
- ▶ **> Par ordre d'arrivée et dans la limite des crédits réservés au financement**

- Traitement par les OPCO de façon transitoire des CPF autonome (Hors temps de travail ) et CPF co-construit

**A partir de l'autonome 2019** : gestion par la Caisse des Dépôts et Consignations

- **Depuis le 1er janvier 2019** : Traitement des CPF Transition Professionnelle (ex CIF /CIF CDD) :

FONGECIF IDF : 01.44.10.58.58

# DIFFERENTES MODALITES DE MOBILISATION DU CPF

- CPF autonome
- CPF co-construit entre le salarié et son employeur

***Frais pédagogiques (ou frais d'accompagnement liés à la VAE)***

**Plus de prise en charge de la rémunération et des frais annexes (hors période transitoire) selon la législation**

**Au plus tard au  
01/01/2020  
Traitement par la  
Caisse des Dépôts**

- CPF de transition professionnelle pour suivre une action de formation certifiante destinée à permettre de changer de métier ou de profession.

***Frais pédagogiques (ou frais liés à la VAE) et rémunération minimale***

**Du 01/01/2019 jusqu'au  
31/12/2019, ce sont les  
FONGECIF qui assureront  
cette mission.  
Au plus tard au 01/01/2020  
Traitement par une  
commission paritaire  
régionale**

# DIFFERENTES MODALITES DE MOBILISATION DU CPF

- ➔ **CPF de transition professionnelle** pour suivre une action de formation certifiante destinée à permettre de changer de métier ou de profession.

**Frais pédagogiques (ou frais liés à la VAE) et rémunération minimale\***

Du 01/01/2019 jusqu'au 31/12/2019, ce sont les **FONGECIF** qui assureront cette mission.

Au plus tard au 01/01/2020

Traitement par une **commission paritaire régionale**

**Projet de décret sur la rémunération minimale\***

Enfin, l'article 1<sup>er</sup> précise le montant de la rémunération allouée aux salariés bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle. Ces dispositions s'inspirent des dispositions précédemment applicables aux bénéficiaires d'un congé individuel de formation et distinguent selon que la rémunération antérieure du salarié soit inférieure ou supérieure à deux SMIC.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% de la rémunération antérieure	100% de la rémunération antérieure au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% de la rémunération antérieure Plancher : 2 x le SMIC	60% de la rémunération antérieure au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

# LES OUTILS A DISPOSITION

L'entretien professionnel

La VAE

Le Conseil en Evolution Professionnelle

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ➔ Toujours tous les 2 ans **mais un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut désormais prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.**

Il reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un :

- Désormais, cet entretien :
  - doit comporter des informations relatives à l'activation du CPF, au CEP et aux abondements
  - peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, **à une date antérieure à la reprise de poste**



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Toujours trois éléments à vérifier :

- 1° Avoir suivi au moins une action de formation.
- 2° Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
- 3° Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Un accord collectif peut désormais prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel.

La non réalisation des points 2 et 3 n'est pas sanctionnée par un abondement correctif, mais sa constatation, matérialisée par le document devant être remis, est susceptible d'ouvrir la voie à l'indemnisation d'un dommage devant les prudhommes.

ABONDEMENT CORRECTIF – pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation non obligatoire.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- Un abondement fixé par décret à 3 000 €.
- Une pénalité d'un montant maximum de 6 fois les droits annuels acquis dans le cas général au titre du CPF (montant fixé par décret à 3 000 €).
- Cette pénalité est versée directement par l'employeur à la CDC.
- Le respect de cette obligation est contrôlée par les agents de l'Inspection du travail.

**Articles L.6323-13 et L.6323-15 et L.6362-2**

# QUELQUES RAPPELS

- VAE
- « Toute personne qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée peut prétendre à la VAE »
- La certification visée peut être un titre, un diplôme ou un CQP, inscrite au RNCP.
- Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021**
- La VAE pourra viser l'acquisition d'un ou plusieurs **blocs de compétences** d'une certification inscrite RNCP
- ATTENTION** : l'expérimentation ne concernera que certaines certifications professionnelles (liste à définir par arrêté)
- Les opérateurs du CÉP
- ➔ Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales et les Cap emploi conservent la mission du CEP.
- ➔ Pour les salariés, les opérateurs régionaux seront désignés par France Compétences à l'issue d'un appel d'offre national (après avis du bureau du CREFOP).
- ➔ Jusqu'à la désignation de l'opérateur régional et **au plus tard** jusqu'au **31-12-2019**, ce sont les **OPACIF** et les **FONGECIF** qui délivrent le CEP pour les salariés.

# QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## L'obligation d'être certifié

- ➔ L'obligation couvre désormais à la fois la FPC et l'apprentissage. Elle ne s'impose qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans l'intervalle, c'est le régime actuel (Datadock...) qui s'applique après prise en compte du nouveau référentiel national.
- ➔ **Ne concerne que les organismes de formation financés par un OPCO, par l'État, par les Régions, par la CDC, par Pôle emploi ou par l'AGEFIPH.**
- ➔ La certification est délivrée par :
  - **un organisme certificateur accrédité ou en cours d'accréditation par le COFRAC** (ou un de ses homologues européens) ;
  - **une instance de labellisation reconnue par France Compétences.**
- ➔ Un référentiel national [déterminé par décret pris après avis de France Compétences] fixe les indicateurs d'appréciation des critères [déterminé par décret]. Ils feront la synthèse des indicateurs du Datadock et ceux utilisés par le CNEFOP [selon l'étude d'impact].

MERCI DE VOTRE ATTENTION



MISSION  
LOCALE

3 vallées