

LES 4 DISPOSITIFS DE  
FINANCEMENT DES OPCA



# OPCA

## Un réel partenaire de formation

### **Définition :**

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

Il existe à ce jour plus de 20 OPCA qui sont souvent liés à la convention collective de l'entreprise. On distingue cependant plusieurs typologies d'OPCA :

- OPCA interbranches et interprofessionnels (AGEFOS-PME, OPCALIA)
- OPCA de branche (FAFIEC, OPCAIM ADEFIM, OPCA DEFI, OPCA 3+,...)
- AGECEF (Association de gestion paritaire du congé individuel de formation) :
- OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation)

### **Fonctionnement :**

Chaque OPCA peut définir des règles de financement qui lui sont propres.

En effet, chacun décide de favoriser les priorités des secteurs professionnels qu'il représente. Un OPCA est généralement rattaché à un ou plusieurs secteurs d'activité. Mais un même secteur d'activité peut être géré par plusieurs OPCA.



## Définition:

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions et des mesures retenues par l'employeur au regard de la stratégie de l'entreprise et de ses projets de développement dont actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

## Public concerné:

L'ensemble des salariés (CDD, CDI..) sauf pour les stagiaires, et les demandeurs d'emplois, le gérant et les intérimaires

## Actions possibles:

Les actions de formation du plan de formation doivent être classées en deux catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
- Les actions de développement des compétences (catégorie 2).

Le plan de formation peut notamment comprendre :

- Des actions de formation,
- de bilans de compétences
- Des validations des acquis de l'expérience.

## Quel financement :

Les OPCA peuvent prendre tout ou partie **des coûts pédagogiques, des rémunérations** (dans les entreprises de moins de 11 salariés) et **des frais annexes des salariés** en formation. Les conditions et taux de prise en charge diffèrent selon l'effectif de votre entreprise (moins de 11 salariés / 11 salariés et plus) et l'accord de Branche applicable à votre entreprise.

## Avantage:

La mise en place d'un plan de formation impulse la dynamique de l'entreprise mais assure le développement des compétences des salariés et la compétitivité de l'entreprise.



## Définition:

Les actions collectives sont par définition des formations de groupe qui sont élaborées et financées par les OPCA pour leurs adhérents cotisant pour le financement de la formation professionnelle.

L'OPCA sélectionne en amont les organismes de formation partenaire selon plusieurs critères qualité. Cette sélection rigoureuse a pour but de garantir à ses adhérents le meilleur service de formation.

## Public concerné:

Aux salariés dont les entreprises adhèrent à l'OPCA et sont à jour dans le versement de leur cotisation.

## Actions possibles:

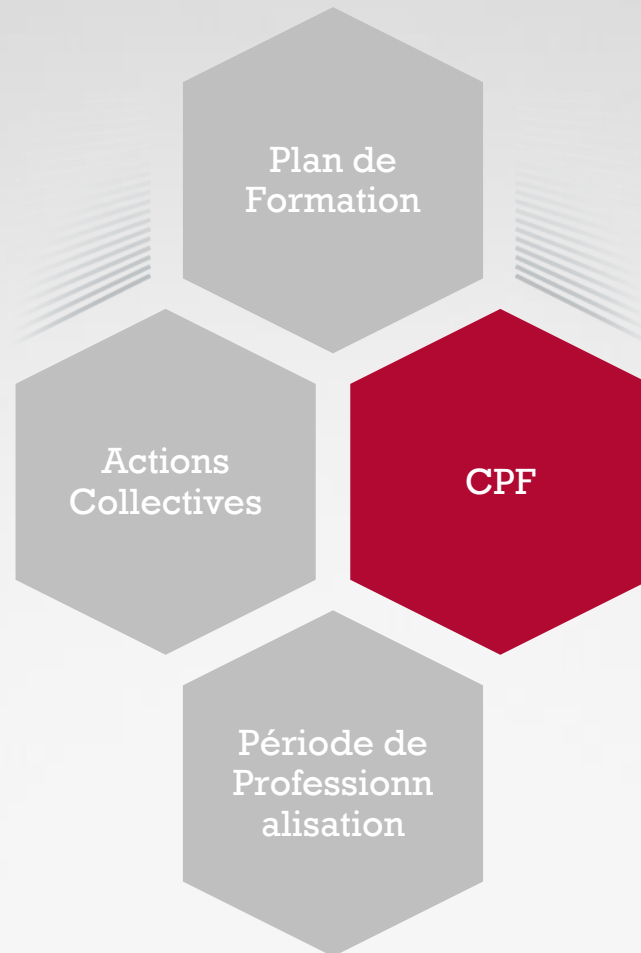
Les actions de formation sont imaginées afin de répondre aux besoins exprimés par **une même Branche**. Les formations seront donc orientées métiers ou voir transverses.

## Quel financement :

Les conditions de financements sont différentes selon les OPCA. Le coût pédagogique peut être pris en charge jusqu'à 100% selon vos critères. Les actions collectives sont donc des actions de formation à moindre coût et dont la qualité est garantie par votre Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

## Avantage:

- Actions de formation de qualité
- Transparence des contenus qui sont connus et validés et éprouvés par d'autres
- Tarifs négociés et prise en charge assurée
- Facilité des démarches de prise en charge



## Définition:

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle (heures CPF). Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui suit le salarié **tout au long de votre vie professionnelle**. Les heures CPF ne sont jamais perdues, même en cas de changement de situation ou d'employeur. Chaque année, le détenteur du compte capitalise 24h de formation jusqu'à 120h. Ensuite, le quota annuel passe à 12h, jusqu'à un maximum de 150h.

## Public concerné:

Toutes les personnes de **16 ans et plus** bénéficient d'un compte personnel de formation, jusqu'à ce qu'elles aient fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.

## Actions possibles:

Les actions de formation s'articulent autour de 3 Axes

- ◆ L'acquisition des connaissances métiers
- ◆ La Validation des Acquis d'expérience
- ◆ Les formations qualifiantes et/ou certifiantes

## Quel financement :

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la formation est financée par la contribution CPF mutualisée. Selon le nombre d'heures inscrit sur le compte personnel de formation, la formation peut être prise en charge en totalité ou en partie (frais pédagogiques et frais annexes). Si elle ne peut pas être totalement prise en charge, d'autres financements (nommés abondements) peuvent être recherchés. Sont notamment sollicités lors de cette recherche de compléments de financement : Les OPCA, l'employeur, la Région...

## Avantage:

- ◆ Flexibilité, le salarié est acteur de sa formation
- ◆ Favorise la montée en compétence et peut intervenir dans le cadre d'un plan d'évolution ou de reconversion
- ◆ Liberté, peut être utilisé durant les horaires de travail mais également en dehors.





## Définition:

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. Ce parcours permet obtention d'une qualification professionnelle. **La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures**, réparties sur une **période maximale de 12 mois** calendaires. Il est possible de mobiliser la période Pro pour des actions plus courtes dont la sanction est une certification.

## Public concerné:

L'ensemble des salariés en CDD, CDI, CUI (Contrat Unique d'Insertion).

## Actions possibles:

L'objectif de ce dispositif permet de :

- ◆ D'acquérir une qualification professionnelle reconnue au RNCP
- ◆ D'accéder à un socle de connaissance et de

compétence

- ◆ D'accéder à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

## Quel financement :

Le financement est assuré par l'OPCA auquel l'entreprise vers sa contribution. Les OPCA prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires qui doivent être définis par conventions ou accords collectifs. En l'absence de forfaits horaires fixés par accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 € par heure.

## Avantage:

- ◆ Engagement du salarié dans son évolution professionnelle
- ◆ Levier de transformation pour les entreprises

# Keonys, votre Partenaire Formation



Votre contact dédié :  
[marketing.france@keonys.com](mailto:marketing.france@keonys.com)



Organisme de formation  
agrée **11 92 16668 92**

Organisme de formation agréé **Gold Education Partner** de Dassault Systèmes depuis 2008

- ◆ **400** sessions délivrés / **1 200** jours / **1 700 stagiaires** formés chaque année
- ◆ **20** instructeurs certifiés par Dassault Systèmes
- ◆ Toutes marques PLM DS (V5 et V6) : **CATIA, ENOVIA, DELMIA, SIMULIA, 3DVIA, EXALEAD**
- ◆ Ingénierie de formation / Accompagnement du déploiement / Expertises Métiers
- ◆ **9** centres de formation - 5 langues (français, anglais, allemand, espagnol, néerlandais)

Ils font confiance à l'expertise de KEONYS :

