

CPF des salariés : espace en ligne pour les abondements employeurs

Ce 3 septembre 2020, la Caisse des Dépôts a ouvert l'espace dédié aux employeurs et aux financeurs du CPF.



Cet [espace dédié aux employeurs et financeurs](#) se veut informatif, de conseil et d'alimentation en droits. En se connectant, l'employeur a la possibilité "d'attribuer une dotation" sur les comptes CPF de ses salariés, c'est-à-dire verser sur les comptes formation des salariés des droits formation en complément des droits acquis sur leur CPF.

Les employeurs publics ont un onglet spécifique.

Les quatre types de dotation

- **Dotation volontaire** : participation au financement d'un projet de formation ou augmenter le « budget formation » des salariés pour les inciter à se former.
- **Droits supplémentaires** : mise en œuvre d'un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable.
- **Droits correctifs** : versement des 3 000€ de droits correctifs liés aux entretiens professionnels.
- **Dotation salariés-licenciés** : versement des 3 000€ de droits à la formation liés à un licenciement encadré par un accord de performance collective.

En savoir plus

--->>> [sur les 4 types de dotation](#)

Date de publication
8 septembre 2020

Dernières actualités

[\[Replay Webinar\] Jeunes de 16 à 18 ans : quelle mise en œuvre de l'obligation de formation ?](#)

[De nouvelles données socioéconomiques sur les métiers dans DataScope !](#)

[#1jeune1solution : un site unique pour répondre aux questions sur l'emploi des jeunes](#)

[Publication des chiffres clés de la VAE en Auvergne-Rhône-Alpes](#)

[Annulation de l'édition 2021 du Mondial des métiers](#)

- [Toutes les actualités](#)

+ d'infos sur le CPF

- [Mon compte formation](#) : les droits, les formations, l'appli



- [Webinar d'avril 2019](#)
- [FAQ suite au Webinar](#)



Veille et Lettre d'info

La [Lettre d'information sur la Réforme](#)

Notre veille, les dernières actualités :

[Comment accompagner au mieux les organismes de formation dans leur \(...\) - fffod - Le Forum des acteurs de la formation digitale](#)

17 novembre 2020

Alors que la deuxième vague de l'épidémie contraint à nouveau les entreprises à recourir massivement au télétravail, nous sommes en mesure de tirer les premiers enseignements de l'impact du confinement sur les pratiques de formation. Cette situation inédite a consacré la reconnaissance de la formation à distance. Aucun acteur ne doute plus de l'intérêt de cette modalité de formation qui a été expérimentée dans l'urgence et au prix parfois de grandes difficultés pour assurer la continuité pédagogique comme le montre le livre blanc du FFFOD à paraître [1]. Au fil des derniers mois, les expérimentations du distanciel ont fait évoluer les mentalités et ouvert la voie à la dissémination des bonnes pratiques de la multimodalité. Pour se prémunir contre le risque de reconfinement et adapter leur offre aux attentes d'un public plus enclin à utiliser ces modalités, les offreurs de formation travaillent désormais à l'hybridation de leurs catalogues. Conscients des défis auxquels l'appareil de formation doit faire face pour adapter son offre, l'Etat a fait le choix dans le plan de relance de mobiliser 360 millions d'euros pour sa digitalisation. Les premières propositions annoncées prévoient une aide massive à l'équipement en plateformes et la mise à disposition de ressources pédagogiques gratuites. Au regard de notre expérience de la multimodalité, privilégier une approche centrée sur l'outil et la fourniture de ressources de formation gratuites, c'est méconnaître les besoins des prestataires de formation qui portent prioritairement sur la réingénierie de leur offre de formation. Une des conditions de la réussite de la digitalisation des organismes de formation passe avant tout par un accompagnement à la mise en oeuvre d'une ingénierie pédagogique multimodale. Pour trouver le bon équilibre entre activités synchrones et asynchrones, présentielles et distancielles. Pour inclure un accompagnement de qualité qui représente un temps humain trop souvent sous-estimé. Pour s'adapter aux spécificités des publics, des niveaux de qualification et des objectifs de la formation. Comme le souligne l'enquête de l'observatoire du FFFOD, 88% des ressources pédagogiques utilisées dans des dispositifs de formation à distance sont réalisées par des experts en interne. La mise à disposition de certains contenus ne répond donc pas aux attentes des organismes sur les compétences métier spécifiques. Le grand sujet pour les organismes de formation, c'est bien de maîtriser la gestion de projets d'ingénierie afin de concevoir ou faire concevoir des ressources correspondant à leurs besoins, aisément mises à jour, compatibles avec la propriété intellectuelle et adaptées à leur public. A cette première condition sur l'ingénierie pédagogique, s'en ajoute une autre tout aussi primordiale pour réussir un projet de digitalisation, elle concerne la professionnalisation des formateurs. Les professionnels qui expérimentent le distanciel soulignent l'impact considérable du digital sur le métier du formateur. Jusqu'alors détenteur du savoir, le formateur immergé dans un environnement numérique devient beaucoup plus un médiateur qui guide les apprenants dans leurs apprentissages. Clairement, la complexité de ce changement de posture nécessite un accompagnement des formateurs à l'acquisition de nouvelles compétences et à renouveler leur approche du métier pour lever leurs freins face aux nouvelles modalités. Troisième condition de réussite, et non des moindres, la définition d'une nouvelle stratégie pour l'entreprise de formation. La digitalisation impacte toutes les fonctions et toutes les activités, c'est donc un accompagnement à la stratégie qui est attendu par les décideurs pour revoir le modèle économique et budgéter les postes dans lesquels investir, faire les bons choix en gestion RH, en marketing de l'offre et en conduite du changement. C'est dans cette réflexion globale sur le projet stratégique d'entreprise que s'inscrira la décision d'investir dans les outils. Nous plaçons donc au FFFOD pour que les financements à venir portent principalement sur l'effort de réingénierie de l'offre, la formation des formateurs et le conseil stratégique, qui sont autant d'investissements immatériels, pour l'essentiel du temps humain, de conseil, d'accompagnement et de formation. Enfin dernière condition de réussite qui nous semble plus que nécessaire, la concertation entre les différents acteurs qui peuvent être amenés à lancer des appels à projets. Elle est indispensable pour coordonner les actions et créer des synergies entre les projets portés par l'Etat, les Régions et les OPCO. De ce dialogue dépendra l'adoption par l'appareil de formation de nouvelles modalités de formation

engageantes, souples et individualisées pour répondre aux enjeux de compétitivité et de maintien de l'employabilité. Aurélia Bollé, Déléguée générale Télécharger la tribune FFFOD nov.2020

[CFA, tout savoir sur le dispositif 6 mois sans contrat](#)

17 novembre 2020

publié le 10.11.20 mise à jour 14.11.20 CFA, avec le dispositif 6 mois en CFA sans contrat, bénéficiez d'un financement garanti de la formation d'un jeune dès son entrée en cycle de formation dans la limite de 6 mois. Tout jeune, qui débute un cycle de formation en CFA, dispose d'un délai de 6 mois pour signer un contrat d'apprentissage. Dans le cadre du plan de relance, le CFA a la possibilité de bénéficier : d'un financement de la formation d'un jeune de son entrée en cycle de formation jusqu'à la signature d'un contrat d'apprentissage dans la limite de 6 mois. Le financement correspond à un forfait de 500EUR par mois de formation avec une prise en charge des frais annexes de restauration et d'hébergement éventuels de la prise en charge rétroactive du financement par l'opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur, dès signature d'un contrat, à compter de la date d'entrée du jeune en cycle de formation déduction faite le cas échéant des sommes déjà versées par l'OPCO EP. Pour cela, le CFA dispose de 20 jours à compter de l'entrée du jeune en cycle de formation pour en faire la demande sur le portail de l'OPCO EP. Le CFA qui ne souhaite pas bénéficier de ce dispositif n'a aucune démarche à effectuer. Les règles de droit commun seront alors appliquées : Le CFA verra la période de formation rétroactivement financée par l'OPCO de l'employeur en cas de signature d'un contrat durant les 3 mois suivant l'arrivée du jeune. Si le contrat est signé dans les 3 mois suivants, le financement de l'OPCO de l'employeur interviendra à compter de la conclusion du contrat. Pour en savoir plus, consulter notre page questions-réponses sur le plan de relance alternance. 30.07.20 Guide Apprentissage Organisme de formation

[Transitions collectives : s'engager dans une formation vers un métier en tension](#)

16 novembre 2020

Ce dispositif s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés et qui se positionnent sur une formation vers un métier porteur localement. Des entreprises ayant des salariés à reconvertir et des entreprises ayant des besoins de recrutement se mettront en relation autour de plateformes de transition. L'Etat financera tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de l'entreprise : la rémunération et la formation des salariés sera prise en charge : à hauteur de 40% pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, à hauteur de 75% pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, à 100% pour les PME et TPE. Des cycles longs de formation (jusqu'à 24 mois) seront proposés aux salariés peu qualifiés pour les protéger contre la perte d'emploi, en les préparant à des métiers d'avenir ou à des emplois dans des secteurs en tension dans leur bassin d'emploi. La mise en place de ce dispositif est prévue pour la fin de l'année 2020. [style1; Pour en savoir plus] Voir le détail du dispositif dans la base des dispositifs emploi-formation de Via Compétences Voir la page du site du Ministère du travail

[Toutes les actualités](#) |  [S'abonner](#)