



À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Plan de développement des compétences (PDC)

- Moins de 50 salariés : financement par les fonds mutualisés de l'OPCO*, selon les priorités et barèmes fixés par l'OPCO.
- 50 salariés et plus : financement sur les fonds propres de l'entreprise (contribution formation). Des financements complémentaires ciblés restent possibles auprès de l'OPCO (versements volontaires, contributions conventionnelles de branche).

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Compte personnel de formation (CPF)

- Alimenté chaque année à hauteur de 500 € (800 € pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap), dans la limite d'un plafond de 5 000 € (8 000 € pour ces mêmes publics).
- Abondements possibles : titulaire du CPF, employeur, OPCO, État, Région, Agefiph, France Travail...
- Depuis le 2 avril 2026, une participation forfaitaire obligatoire de 150 € est due par le titulaire à chaque mobilisation, sauf exonération (demandeur d'emploi, abondement employeur, compte professionnel de prévention, victime d'accident de travail - maladie professionnelle).

Période de reconversion

Nouveau dispositif — remplace Pro-A et Transitions collectives depuis le 1er février 2026

- Ouvert à toutes les entreprises, pour tout salarié en CDI ou CDD ayant un projet de reconversion nécessitant une formation structurée.
- Deux volets : reconversion interne (évolution/promotion au sein de l'entreprise) ou reconversion externe (mobilité vers une autre entreprise, avec suspension du contrat d'origine).
- Formation visant une certification RNCP, un CQP, un ou plusieurs blocs de compétences, ou le socle CléA.
- Financement mobilisable via l'OPCO*, en complément du CPF du salarié (dans la limite de 50 % pour une reconversion interne ; sans limite pour une reconversion externe).

Projet de transition professionnelle (PTP)

Ex-« CPF de transition », succède au congé individuel de formation (CIF)

- Sous conditions d'ancienneté (24 mois dont 12 mois dans l'entreprise pour un CDI ; règles spécifiques pour les CDD et intérimaires), permet au salarié de se reconvertir à sa seule initiative.
- Financement de la formation certifiante et maintien de tout ou partie de la rémunération (généralement entre 60 % et 100 % du salaire selon son niveau), pris en charge par l'association Transitions Pro compétente.
- Dispense d'ancienneté possible dans certaines situations (accident du travail, maladie professionnelle, RQTH, licenciement économique...).

Autres financements possibles, selon le contexte de l'entreprise

- **Actions de branche** : formations définies en accord avec les partenaires sociaux de la branche professionnelle, selon les priorités et listes établies par l'OPCO* de branche.
- **Versements volontaires et contributions conventionnelles** : pour les entreprises de 50 salariés et plus, versements complémentaires à l'OPCO pour mutualiser une partie du financement.
- **FNE-Formation** : dispositif actuellement à l'arrêt. La loi de finances pour 2026 ne prévoit aucun nouvel engagement ; seules les conventions signées avant l'arrêt du dispositif se poursuivent jusqu'à leur terme. Sa base légale n'étant pas abrogée, une réactivation reste possible — à vérifier auprès de son OPCO au moment de la demande.

* OPCO : opérateur de compétences

L'OPCO dont dépend l'entreprise varie selon son secteur d'activité. Selon les règles propres à chaque dispositif, l'OPCO peut prendre en charge non seulement le coût pédagogique de la formation, mais aussi, dans certains cas, la rémunération du salarié pendant celle-ci. Il joue également un rôle d'information et de conseil auprès de l'entreprise.

* CEP : conseiller en évolution professionnelle

Accompagnement gratuit et personnalisé pour définir son projet professionnel et l'évolution professionnelle.

⚠ **À retenir** : les règles, montants et enveloppes de financement évoluent chaque année (lois de finances, décrets). Il est recommandé de vérifier les conditions actualisées auprès de son OPCO, de France Travail, ou de l'association Transitions Pro régionale avant d'engager une démarche.

Attention : quel que soit le dispositif mobilisé sur fonds publics ou mutualisés, le prestataire de formation doit être certifié Qualiopi.

Sources et références (consultées en septembre 2026)

1. Constructys, « La période de reconversion », fiche dispositif, avril 2026 (constructys.fr).
2. Service-public.fr / Ministère du Travail, « CPF : la participation forfaitaire obligatoire augmente », actualité mise à jour au 1er avril 2026 — décret n° 2026-234 du 30 mars 2026.
3. Réseau Transitions Pro / Certif'Pro, fiches pratiques « Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) », 2026 (transitionspro.fr).
4. Ministère du Travail, annexe « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle au Projet de loi de finances pour 2026 (situation du FNE-Formation).
5. France Compétences, données de financement CPF, OPCO et PTP, édition 2026.
6. Fédération Nationale des Travaux Publics / OPCO de branche, modalités de prise en charge du plan de développement des compétences pour 2026.

Ce document a vocation à donner un panorama synthétique et non exhaustif des dispositifs existants. Il ne se substitue pas à une information personnalisée délivrée par l'OPCO, l'association Transitions Pro ou le conseiller en évolution professionnelle (CEP) compétent.

Financer les actions de développement des compétences de base

Lutte contre l'illettrisme, compétences de base, certification CléA — panorama 2026



À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Plan de développement des compétences (PDC)

- **Obligation légale de l'employeur (art. L. 6321-1 du Code du travail)** : il « peut proposer des formations qui participent au développement des compétences [...] 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 ».
- **Moins de 50 salariés** : financement par les fonds mutualisés de l'OPCO.
- **50 salariés et plus** : financement sur fonds propres, mais de nombreuses branches ont négocié des contributions conventionnelles dédiées aux compétences de base, accessibles indépendamment du seuil de 50 salariés (voir ci-dessous).

Exemples de contributions conventionnelles mobilisées par les branches

Au-delà du droit commun du PDC

- **Propreté (OPCO AKTO)** : la branche consacre 0,1 % de la masse salariale (20 % de sa contribution conventionnelle de 0,5 %, entreprises de 11 salariés et plus) au financement de la certification « Maîtrise des compétences clés de la propreté » (MCCP) et de CléA contextualisée Propreté.
- **Travail temporaire (FPETT / OPCO AKTO)** : une contribution conventionnelle de 0,3 % (mutualisée, gérée par le FPETT) complétée par 0,77 % en compte entreprise finance notamment des actions collectives « compétences clés » (programme Boussoles) pour les intérimaires.
- D'autres branches (manutention ferroviaire, agriculture...) ont négocié des contributions conventionnelles comparables, dont une partie peut être fléchée vers les compétences de base : à vérifier auprès de son OPCO et des accords de sa branche. D'autres, comme la Branche de l'Aide à Domicile (BAD) ont contextualisé la certification CléA et ont habilité des Organismes de formation.

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Compte personnel de formation (CPF)

- Alimenté chaque année à hauteur de 500 € (800 € pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap), dans la limite d'un plafond de 5 000 € (8 000 € pour ces mêmes publics).
- **Depuis la loi de finances 2026**, les certifications du Répertoire spécifique sont plafonnées à 1 500 € de droits CPF — sauf la certification CléA, explicitement exclue de ce plafond : le CPF peut la financer sans limite de montant.
- Abondements possibles pour compléter le parcours : employeur, OPCO, État, Région, Agefiph...
- Une participation forfaitaire de 150 € reste due par le titulaire (depuis avril 2026), sauf exonération — notamment en cas d'abondement de l'employeur.

Certification CléA

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

- Certification interprofessionnelle, reconnue par toutes les branches, validant 7 domaines : communication en français, usage des règles de base de calcul, usage du numérique, aptitude à travailler en équipe, aptitude à apprendre à apprendre, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène et de sécurité.
- Accessible sur le temps de travail avec accord écrit de l'employeur (sauf accord de branche contraire), ou hors temps de travail à l'initiative du salarié.
- Combinable avec un abondement de l'employeur ou de l'OPCO pour sécuriser l'intégralité de la prise en charge.

Autres leviers et partenaires à mobiliser

- **Régions et Fonds social européen+ (FSE+)** : cofinancements possibles pour des actions collectives de lutte contre l'illettrisme, via le Pacte régional d'investissement dans les compétences et les acteurs territoriaux.
- **FNE-Formation** : historiquement prioritaire pour la lutte contre l'illettrisme ; dispositif à l'arrêt, sans nouvel engagement prévu par la loi de finances 2026 — à surveiller auprès de son OPCO.

Repères sur CléA et l'obligation de l'employeur

CléA est la seule certification du Répertoire spécifique explicitement exclue du plafonnement CPF introduit par la loi de finances 2026 (décret n° 2026-127 du 24 février 2026). Quel que soit le dispositif mobilisé sur fonds publics ou mutualisés, le prestataire de formation doit être certifié Qualiopi.

La Cour de cassation qualifie l'obligation d'adaptation au poste (art. L. 6321-1) d'obligation de résultat : son non-respect peut être sanctionné même en l'absence de faute caractérisée — un argument de poids pour engager une démarche de repérage et de formation.

⚠ **À retenir** : les règles, montants et enveloppes de financement évoluent chaque année (lois de finances, décrets). Il est recommandé de vérifier les conditions actualisées auprès de son OPCO ou de l'ANLCI avant d'engager une démarche.

Sources et références (consultées en septembre 2026)

1. Code du travail, article L. 6321-1 (obligation d'adaptation au poste et de lutte contre l'illettrisme) — Légifrance.
2. Décret n° 2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au CPF et au plafonnement de certaines actions — exception CléA confirmée par Mon Compte Formation et service-public.gouv.fr, 2026.
3. Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, avenant n° 19 du 26 mai 2021, art. 5 « Formation, compétences et emploi » (contribution conventionnelle et MCCP) — Légifrance.
4. FPETT, « Les budgets FPETT » et rapport annuel 2024 ; AKTO, « Développer les compétences de base » (programme Boussole, actions SPOTT) — fpett.fr et akto.fr, 2025-2026.
5. Constructys, « La période de reconversion », fiche dispositif, avril 2026 (constructys.fr) — CléA mentionnée parmi les certifications visées.
6. ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), ressources et données de cadrage, anlci.gouv.fr.

Ce focus vise à donner un panorama synthétique et non exhaustif des dispositifs de financement des formations aux compétences de base. Il ne se substitue pas à une information personnalisée délivrée par l'OPCO, l'ANLCI, le CRIA (Centre de ressources illettrisme) ou le conseiller en évolution professionnelle (CEP) compétent.