FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

GUIDE DU MANDATÉ

2020

AVANT-PROPOS

Cher(e)s Ami(e)s,

Vous voici en possession de l'outil indispensable pour tous les mandatés CFTC intervenant, de près ou de loin, dans le paysage de la formation professionnelle continue (FPC).

Que vous soyez administrateur dans une structure paritaire - CPNE, Opco, associations Transitions Pro, CIBC - ou non paritaire – France compétences, Crefop - ou que vous soyez futur administrateur ou représentant syndical au comité social et économique (CSE), ce guide du mandaté FPC est fait pour vous.

Cette édition 2020 regroupe tout ce qu'il faut savoir pour assurer votre (vos) mandat(s) FPC dans les meilleures conditions, notamment les nombreux changements issus de l'ANI du 22/02/18 et de la loi « Avenir professionnel » du 5/09/18 : dispositifs, outils, financement, gouvernance.

Syndicat de construction sociale, la CFTC a participé à toutes les négociations nationales et interprofessionnelles sur cette thématique (de l'ANI de juillet 1970 à celui du 15 mars 2019 portant création des CPIR et de Certif Pro). Enrichie de son expérience terrain, la CFTC a toujours été force de proposition sur la FPC depuis plus de 40 ans et demeure très attachée à la notion de paritarisme. Durant la dernière négociation, la CFTC a poursuivi son effort de modernisation des relations sociales

en France avec pour toile de fond les propositions issues de son Statut du travailleur de 2006 et de la motion d'orientation du Congrès de Marseille de novembre 2019. Elle a ainsi été au rendez-vous de cette réforme notamment en replaçant le salarié au cœur du dispositif de formation et en mettant en place des garanties tout en assurant une continuité des droits des salariés en toutes situations.

Pour la CFTC, la FPC doit permettre à tous d'acquérir des compétences professionnelles adaptées au marché de l'emploi, de les entretenir et de les faire valider. En ce sens, elle constitue à la fois un formidable outil de sécurisation des parcours professionnels, un vecteur de développement pour les salariés et les entreprises, le principal investissement en faveur du développement humain, un instrument de culture générale et de créativité, un véritable passeport pour l'emploi et le meilleur rempart contre le chômage.

Encore merci de vous investir dans votre (vos) mandat(s) d'administrateur et de défendre au quotidien les principes de solidarité et de bien commun prônés par la CFTC, le syndicat de construction sociale.

Maxime DUMONT
Conseiller confédéral en charge de la Formation professionnelle

Philippe LEFLOCH
Conseiller technique FPC/GPEC

SOMMAIRE

COMPRENDRE LA POLITIQUE DE FORMATION p. 5

La formation continue. De Condorcet … à la loi du 5 septembre 2018 p. 5
- Historique et dates clés p. 5
- Chiffres repères p. 10

La politique de formation actuelle p. 20
- Formation initiale et formation professionnelle continue p. 20
- Les grands principes de la FPC en France p. 20
- Formation et Union européenne p. 21
- Nouvelle définition de l'action de formation p. 22
- Nouveau circuit de collecte et de financement p. 23

Les acteurs de la FPC p. 24

Positionnements CFTC p. 29
- Statut du travailleur (2006) p. 29
- Réforme de la formation professionnelle (ANI du 22/02/2018 et loi du 5/09/2018) p. 30

Rappel : les obligations de négocier p. 35
- Obligation de négocier dans les branches p. 35
- Obligation de négocier dans les entreprises p. 36

LE MANDAT D'ADMINISTRATEUR EN PRATIQUE p. 38

Désignation et statut du mandaté p. 38

Le contrat entre la CFTC et son mandataire p. 39

Militants CFTC mandatés au cœur de la mécanique paritaire p. 40

Militants mandatés, la CFTC vous accompagne p. 41

Contacts CFTC p. 42

EXERCER SON MANDAT DANS LES ORGANISMES DÉDIÉS À LA FPC p. 43

Rappel : gouvernance de la formation professionnelle p. 43
Être mandaté à France compétences p. 44
Être mandaté à Certif Pro p. 46
Être mandaté dans un Opco p. 47
Être mandaté dans un Crefop p. 49
Être mandaté dans une CPNE p. 51
Être mandaté dans une association Transitions Pro p. 52
Être mandaté dans un CIBC p. 53

ANNEXES p. 55

Textes et décrets p. 55
Sigles & lexique p. 59
Liste des Opco p. 74
Dispositifs de formation professionnelle p. 75
Outils pour définir un projet professionnel p. 86
Actions éligibles à la FPC p. 89
Qualité des formations p. 90

COMPRENDRE LA POLITIQUE DE FORMATION

LA FORMATION CONTINUE, DE CONDORCET ... À LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018

HISTORIQUE ET DATES CLÉS

La formation continue trouve son origine au 18ème siècle dans les réflexions sur l'éducation des adultes avec la philosophie des Lumières.

Le discours de Condorcet (avril 1792) sur « l'organisation générale de l'instruction publique » énonçait la première définition explicite de la formation pour adultes : « Nous avons observé (...) que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école, qu'elle devait embrasser tous les âges ; et qu'il n'y en avait aucun où il ne fut plus utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites ».

En 1794, est fondé le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), première institution créée en France pour la formation professionnelle des adultes.

Au cours du **19ème siècle**, la formation des adultes se développe autour du processus d'industrialisation de la société française.

Les Universités populaires du 19ème siècle ont pour objet de permettre aux travailleurs de prendre en main leur destin. Le mouvement s'épuise en France alors qu'il connaît un réel essor à l'étranger, notamment au Danemark sous l'impulsion du programme européen *« Grundtvig »* (permettre aux adultes ayant décidé de reprendre leurs études : soit d'obtenir de nouvelles qualifications, nouveaux diplômes et d'augmenter leur valeur sur le marché du travail ; soit de favoriser un développement personnel et social).

Durant le **20ème siècle**, les pouvoirs publics vont donner un cadre législatif au système de formation professionnelle.

En 1919, la loi Astier du 25 juillet sur l'enseignement professionnel permet, au lendemain de la Première Guerre mondiale, l'organisation de cours de perfectionnement pour les salariés qui le souhaitent. Elle institue également des cours obligatoires pour les apprentis.

En 1925, la taxe d'apprentissage est instaurée, pour financer la formation des apprentis.

La reconstruction après la Seconde Guerre mondiale suscite une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle.

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par la Constitution de la V^e^ République, énonce parmi les principes politiques, économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».

En 1949, les diverses structures de formation pour adultes qui existent se réunissent et forment l'ANIFRMO (association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre), qui deviendra l'AFPA en 1966, afin de prendre en charge les besoins de qualification de la main-d'œuvre.

En 1959, la loi Debré du 31 juillet relative à la promotion sociale facilite l'accès des travailleurs à un emploi de qualification supérieure dans l'entreprise. Elle vise à donner aux moins diplômés les moyens d'une promotion sociale.

En 1963, la loi du 18 décembre porte création du FNE (fonds national de l'emploi) : la formation professionnelle devient un instrument de la politique de l'emploi face aux restructurations industrielles. Elle offre des aides aux entreprises pour la reconversion des salariés menacés de licenciement.

En 1966, la loi du 3 décembre sur le congé formation, complétée par celle du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires, permet aux salariés de bénéficier (à certaines conditions) d'un congé rémunéré par l'État, pour une formation professionnelle. Elle définit le rôle de l'État dans le domaine de la formation : aides de l'État aux stagiaires ; création d'un fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale ; responsabilité de l'État en matière de formation professionnelle ; principe du congé de formation, …

En 1968, à la suite des Accords de Grenelle, les partenaires sociaux s'entendent pour étudier les moyens d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels.

L'ANI du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971 constituent les fondations du système actuel de formation professionnelle continue (FPC) dans le cadre de l'éducation permanente :

- participation obligatoire des entreprises au financement de la formation ;
- élaboration d'un plan de formation ;
- création d'un congé individuel de formation (CIF) ;

- dialogue social au sein de l'entreprise sur le thème de la formation ;
- recours à la formation pour les salariés licenciés économiques ;
- collecte et mutualisation des contributions des entreprises au sein des FAF et des ASFO.

La formation devient une « obligation nationale ».

En 1978, la loi du 17 juillet met en place un système légal de financement du congé-formation et définit trois catégories de stagiaires (salariés, non-salariés, demandeurs d'emploi). La typologie des actions de formation est mise en application.

En 1982, est créé un système de financement spécifique du CIF, de gestion et de collecte de ce fonds formation.

En 1984, le CIF est ouvert aux entreprises de moins de 10 salariés, la formation en alternance s'organise et de nouvelles obligations pour les organismes de formation sont instaurées (bilan pédagogique et financier, information des stagiaires, contrôle de leur activité).

En 1991, le bilan de compétences est créé.

En 1992, une jurisprudence (arrêt Expovit du 25 juillet) pointe pour la première fois le devoir de l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution de leur emploi.

En 2001-2002, la loi confirme le principe d'obligation de l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution des emplois.

En 2002, est mis en place la VAE (validation des acquis de l'expérience).

L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 (relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social) introduisent d'importantes modifications dans le dispositif de 1971 :

- création d'un DIF (droit individuel à la formation) pour les salariés ;
- fusion des trois précédents contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation) en un seul, le contrat de professionnalisation ;
- renforcement de l'importance de la négociation collective de branche ;
- possibilités de financement d'actions de formation qualifiante pour les salariés en fragilité potentielle sur le marché de l'emploi, via la période de professionnalisation ;
- mise en place de l'entretien professionnel et du passeport formation, pour donner des repères aux salariés et leur permettre d'actualiser et de développer leurs compétences.

En 2005, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier (loi Borloo) oblige les entreprises à afficher leur stratégie et à développer des outils de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

En 2008, la loi de modernisation sociale engage les principes de portabilité des droits à la FPC.

L'ANI du 5 octobre 2009 et la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 (relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) ont pour objectifs de :

- redistribuer aux publics qui en ont le plus besoin les contributions mutualisées des entreprises, au travers de la création du FPSPP ;
- créer un droit à l'orientation ;
- organiser le service public de l'orientation ;
- aménager la portabilité du DIF ;
- simplifier le plan de formation ;
- améliorer les outils destinés à aider le salarié à piloter son projet professionnel et son projet de formation (passeport orientation et formation, …) ;
- redéfinir les missions des Opca et leurs conditions d'agrément ;
- renforcer les prérogatives de l'État ;
- améliorer le processus de concertation au niveau régional, …

En 2012, suite à la Grande conférence sociale des 9-10 juillet :

- introduction du projet de compte personnel de formation (CPF) ;
- lutte contre l'illettrisme et le décrochage scolaire ;
- développement de la formation des jeunes sans qualification et des demandeurs d'emploi.

En 2013, l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit les mesures suivantes :

- le compte personnel de formation (CPF) est intégralement transférable ;
- le recours au temps partiel est plus contraignant ;
- la mobilité volontaire est sécurisée ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) est initié.

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale définissent les objectifs suivants :

- mise en place d'un système davantage tourné vers l'individu : le CPF s'est substitué au DIF et le CEP est créé pour aider les individus dans l'identification et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- renforcement des obligations sociales des entreprises : passage d'une obligation de financer à une obligation de former ; l'entretien professionnel est rénové (réalisé tous les 2 ans, il donne lieu à un bilan récapitulatif du parcours du salarié tous les 6 ans) ;
- habilitation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) à collecter la taxe d'apprentissage pour faciliter la mise en place par les branches professionnelles de politiques de développement de l'alternance ;
- obligation des Opca de s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent ;
- évolution du financement de la FPC : contribution unique des entreprises de 0,55% (-10 salariés) et 1% (au moins 10 salariés) ; les entreprises sont libres de contribuer au-delà de leur obligation légale pour accompagner leur plan de développement des compétences ;

- qualité des formations en alternance : le tutorat devient obligatoire pour tout contrat en alternance ;
- mise en place de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), en remplacement du Fongefor, pour assurer le financement des partenaires sociaux ;
- rôle central accordé aux branches pour dynamiser la compétitivité des entreprises (politique de certification et de développement professionnel des salariés) ;
- gouvernance renforcée : au plan national, en plus du FPSPP, mise en place du Cnefop et du Copanef ; au plan régional, mise en place des Crefop et des Coparef.

L'ANI du 22 février 2018 et la loi n°2018-771, du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont défini le cadre suivant :

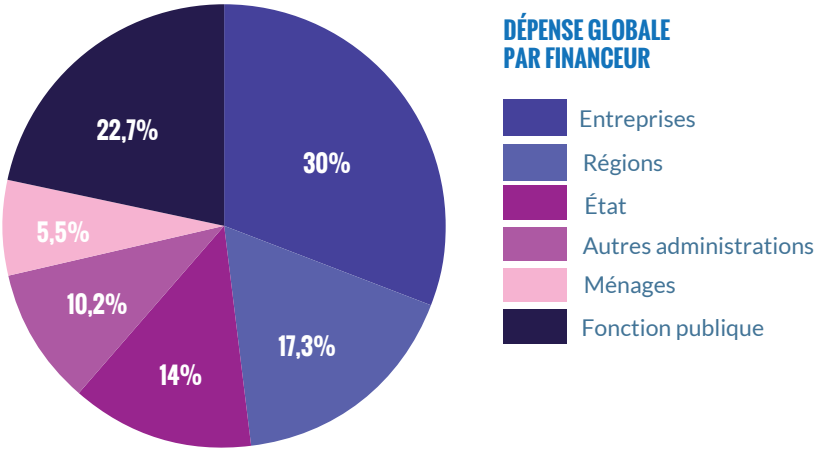
- monétisation du CPF : 500 €/an (plafond 5 000 €) et 800 €/an (plafond 8 000 €) pour les moins qualifiés et les travailleurs handicapés ;
- CPF éligible au bilan de compétences et pour préparer et passer le permis de conduire (VL et PL) ;
- mise en place du CPF de Transition professionnelle en remplacement du congé individuel de formation (CIF) ;
- transfert de la collecte des contributions des entreprises aux Urssaf à compter de 2021 ;
- mise en place de 11 opérateurs de compétences (Opco) en remplacement des 20 Opca ;
- mise en place de France compétences en remplacement du Cnefop, du FPSPP et de la CNCP ;
- mise en place de Certif Pro en remplacement du Copanef ;
- mise en place des associations Transitions Pro en remplacement des Fongecif.

CHIFFRES REPÈRES

DÉPENSE GLOBALE FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE POUR 2017

26,3 Mds (milliards) €, hors dépenses directes des entreprises (-0,1% par rapport à 2016) soit 1,1% du PIB.

Cet effort englobe les coûts pédagogiques des formations, les rémunérations des stagiaires et les frais de fonctionnement et d'investissement des organismes de formation.



- Entreprises (hors dépenses directes) : 7,9 Mds€, soit 30% de la dépense totale (-3,1% par rapport à 2016)
- Régions : 4,6 Mds€, soit 17,3% (+0,8%)
- État : 3,7 Mds€, soit 14% (+2,6%)
- Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques : 2,7 Mds€, soit 10,2% (-5,7%)
- Ménages : 1,4 Md€, soit 5,5% (+3,4%)
- Fonction publique (État, territoriale, hospitalière) : 6 Mds€, soit 22,7% (+3,7%)

Source : DARES

DÉPENSE TOTALE PAR FINANCEUR

	2016 (en millions d'euros)	2017 (en millions d'euros)	Structure 2017	Évolution 2016/2017
Entreprises	8 145	7 895	30,0 %	-3,1 %
Régions	4 526	4 560	17,3 %	0,8 %
État	3 590	3 682	14 %	2,6%
Autres collectivités territoriales	106	105	0,4 %	-1,5 %
Unédic/Pôles emploi / et Autres administrations publiques	2 845	2 682	10,2 %	-5,7 %
Dont				
• *Unédic/Pôle emploi*	*2 629*	*2 468*	*9,4 %*	*-6,1%*
• *Autres administrations publiques*	*216*	*214*	*0,8 %*	*-0,6 %*
Ménages	1 393	1 440	5,5 %	3,4 %
TOTAL (hors fonction publique pour leurs propres agents)	**20 606**	**20 364**	**77,3%**	**-1,2 %**
Fonction publique pour leurs propres agents	**5 752**	**5 965**	**22,7%**	**3,7%**
Total (y compris fonction publique pour leurs propres agents)	**26 357**	**26 328**	**100 %**	**-0,1 %**

Lecture : en 2017, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépensent globalement 7 895 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Note : les montants présentés dans ce tableau comprennent les dépenses d'investissement.

Champ : France entière - Source : Dares

DÉPENSE TOTALE PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE

	2016 (en millions d'euros)	2017 (en millions d'euros)	Structure 2017	Évolution 2016/2017
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*	7 663	7 732	29,4 %	0,9 %
Apprentissage	*5 463*	*5 606*	*21,3 %*	*2,6 %*
Alternance hors apprentissage	*1 231*	*1 245*	*4,7 %*	*1,2%*
autres formations	*970*	*880*	*3,3 %*	*-9,2 %*
Pour les personnes en recherche d'emploi	5 779	5 667	21,5 %	-1,9 %
pour les actifs occupés du secteur privé (hor dépenses directes des entreprises	6 841	6 605	25,1 %	-3,4%
Pour les agents du secteur public**	5 750	5 955	22,6 %	3,6 %
investissements***	324	370	1,4 %	14,3 %
Total	**26 358**	**26 329**	**100%**	**-0,1 %**

* Une partie des dépenses bénéficiant aux jeunes sont classées avec avec les actifs occupés (plan de formation, …) ou les personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'Aref, …).

** Hors investissement.

*** Y compris l'investissement pour les agents du secteur public.

Champ : France entière - Source : Dares

DÉPENSE DES FINANCEURS FINAUX PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE EN 2017

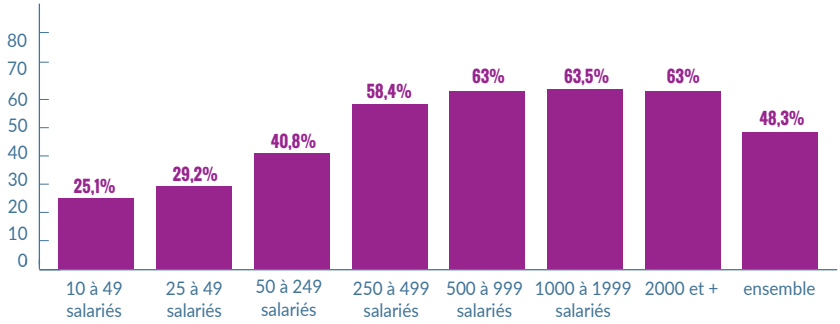
En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total
Entreprises (hors dépenses directes)	1,51	1,25	0,75	4,89	-	**7,89**
État	2,31	0,07	0,42	0,88	2,52	**6,20**
Régions	1,72	0,80	1,66	0,38	0,11	**4,67**
Collectivités territoriales (hors régions)	0,07	0,01	-	0,02	2,50	**2,60**
Autres administrations publiques et Unédic - Pôle emploi	0,12	-	2,51	0,04	0,84	**3,52**
Ménages	0,22	-	0,32	0,90	-	**1,44**
Total	**5,96**	**2,13**	**5,67**	**6,61**	**5,97**	**26,33**

Lecture : en 2017, les entreprises ont dépensé 1,51 milliard d'euros pour les apprentis, 1,25 milliard pour les jeunes en insertion professionnelle (alternance…), 0,75 milliard pour les demandeurs d'emploi et 4,39 milliards pour la formation continue des actifs occupés du secteur privé.

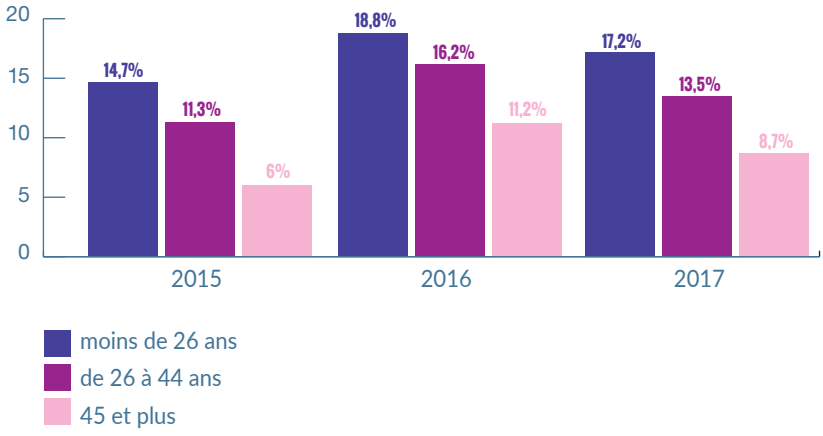
Champ : France entière - Source : Dares.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (2015)

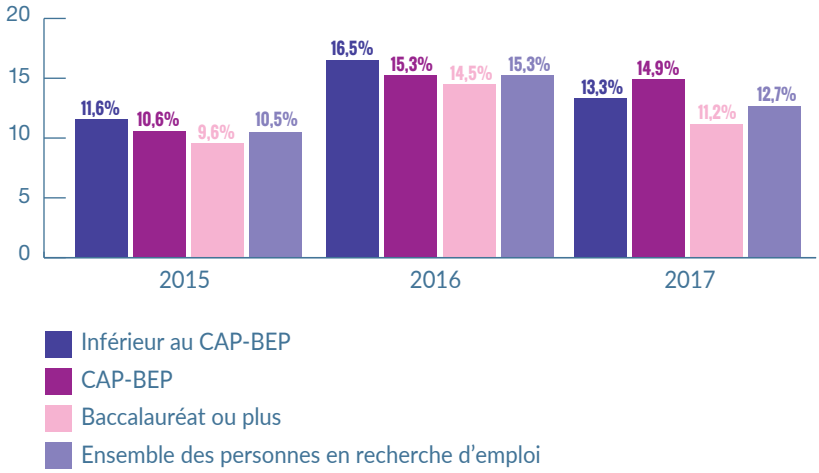


Source : Céreq

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON L'ÂGE



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME



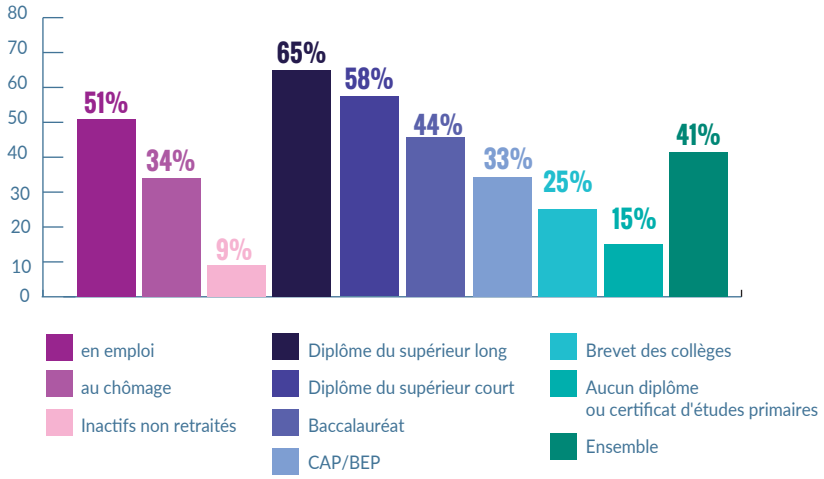
Lecture : en 2017, les jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi qui ont suivi une formation dans l'année représentent 17,2 % des jeunes de moins de 26 ans ayant connu une période d'au moins un mois de chômage dans l'année.

Note : taux d'accès des personnes en recherche d'emploi à la formation professionnelle au cours d'une année : nombre de personnes en recherche d'emploi entrées en stage de formation au cours de l'année (source Brest), rapporté au nombre de personnes ayant connu au moins un mois principalement au chômage sur l'année (source enquête Emploi). Brest est une base France entière, alors que l'enquête Emploi a pour zone géographique de référence France hors Mayotte. Mayotte a donc été exclue dans le calcul du numérateur (nombre de personnes en recherche d'emploi entrées en stage de formation au cours de l'année).

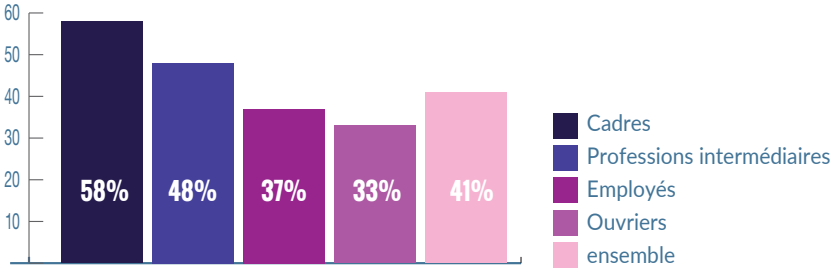
Champ : France hors Mayotte.

Sources : Dares, Base régionalisée des stagiaires (Brest) ; Insee, enquêtes Emploi.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE DIPLÔME (2016)



TAUX D'ACCÈS SELON LA CSP (2015)



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES ACTIFS SELON LE DIPLÔME, L'ÂGE, LE SEXE ET LE STATUT (2016)

	Part de personnes ayant suivi une formation au cours des 12 derniers mois en 2016[1]…			
	… au moins une formation (tous types confondus)	… au moins une formation formelle[2]	… au moins une formation non formelle[3]	… au moins une formation non formelle à but professionnel
Âge				
18-24 ans	55%	10%	51%	37%
25-34 ans	60%	4%	58%	46%
35-44 ans	59%	3%	58%	48%
45-54 ans	50%	1%	49%	40%
55-64 ans	35%	0%	35%	22%
Sexe				
Homme	53%	3%	52%	38%
Femme	48%	2%	47%	40%
Situation sur le marché du travail				
En emploi à la date de l'enquête	59%	2%	58%	49%
Au chômage à la date de l'enquête	44%	4%	42%	30%
Au chômage à l'entrée en formation[4]	32%	4%	29%	20%
Inactif à la date de l'enquête	20%	2%	19%	4%
dont inactif hors retraité	*18%*	*4%*	*16%*	*5%*
Diplôme				
Diplôme du supérieur long	74%	5%	73%	60%
Diplôme du supérieur court	68%	3%	67%	55%
Baccalauréat	55%	4%	54%	40%
CAP-BEP	42%	2%	41%	31%
Brevet des collèges	35%	1%	35%	24%
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22%	0%	22%	15%
Ensemble	**51%**	**2%**	**50%**	**39%**

(1) la formation correspond à toutes les formes d'apprentissage organisé impliquant la présence d'un formateur, y compris à distance. On distingue la formation formelle et la formation non-formelle.

(2) formation menant à un diplôme ou à un titre reconnu, hors certificats de qualification professionnelle (CQP).

(3) formation ne menant pas à un diplôme ou à un titre reconnu. En revanche, elle peut conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis.

(4) ratio entre le nombre de personnes ayant participé à au moins une formation (pour chaque type de formation) au cours des 12 derniers mois en étant au chômage (estimé par l'enquête AES) et le nombre de personnes ayant été au moins un mois principalement au chômage dans les 12 derniers mois (estimé par l'enquête Emploi).

Lecture : 55% des personnes de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales ont suivi au moins une formation au cours de 12 derniers mois, 10% au moins une formation formelle et 51% au moins une formation non formelle. Certaines personnes ont suivi à la fois des formations formelles et non formelles.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, sorties de formation initiale

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes (AES) 2016 ; enquête Emploi T4 2016 et T1 2017.

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE ET DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE EN 2015

	Taux de participation financière de l'entreprise [1]	Durée moyenne de formation par stagiaire [2] (en heure)	Durée moyenne de formation par salarié (en heure)
10-19 salariés	0,9 %	27,9	7,0
20-49 salariés	1,0 %	26,0	7,6
50-499 salariés	1,1 %	25,8	10,5
250-499 salariés	1,4 %	24,9	14,6
500-999 salariés	1,6 %	24,5	15,5
1000-1999 salariés	1,7 %	28,6	18,2
2000 salariés et plus	1,8 %	24,9	15,7
Ensemble	**1,4 %**	**25,7**	**12,4**

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE EN 2015

	Taux d'accès à la formation [3]	*dont Compte personnel de formation (CPF)*	*dont Période de professionnalisation*
10-19 salariés	25,1 %	*1,4 %*	*1,5 %*
20-49 salariés	29,2 %	*1,3 %*	*1,8 %*
50-499 salariés	40,8 %	*0,6 %*	*2,2 %*
250-499 salariés	58,4 %	*0,8 %*	*2,2 %*
500-999 salariés	63,0 %	*0,4 %*	*2,9 %*
1000-1999 salariés	63,5 %	*0,4 %*	*3,2 %*
2000 salariés et plus	63,0 %	*0,2 %*	*2,5 %*
Ensemble	**48,3 %**	***0,7 %***	***2,3 %***

(1) le taux de participation financière (TPF) correspond aux dépenses de formation imputables au titre de l'obligation fiscale consacrées par les entreprises (dépenses internes, externes, rémunérations des stagiaires et versements aux Opca) rapportées à la masse salariale brute chargée. Masse salariale chargée : masse salariale charges patronales comprises.

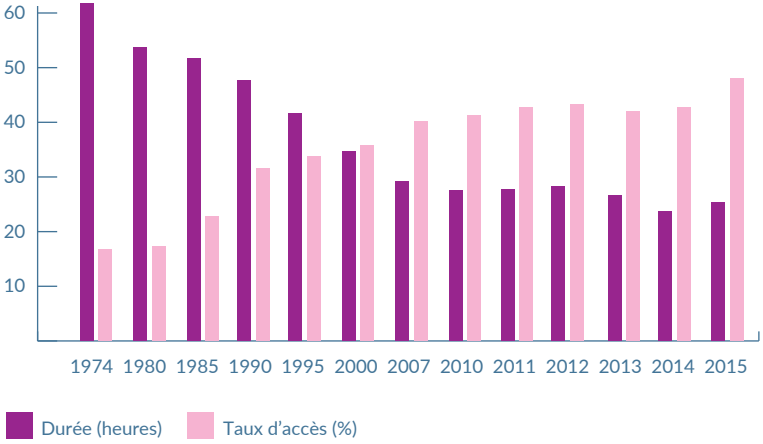
(2) un stagiaire est un salarié bénéficiaire d'au moins une formation dans l'année dans le cadre de l'entreprise et durant son temps de travail. Pour obtenir la durée de formation par stagiaire, les durées des formations sont divisées par le nombre de bénéficiaires de formation déclarés par l'entreprise. Lorsqu'un stagiaire a suivi plusieurs formations dans l'année, la durée de formation le concernant est égale à la somme des durées de chacune de ces formations.

(3) le taux d'accès à la formation correspond au nombre de salariés ayant suivi durant l'année au moins une formation professionnelle continue dans le cadre de l'entreprise et durant son temps de travail rapporté aux effectifs au 31 décembre. Le bénéficiaire d'une telle formation peut ne plus faire partie de l'entreprise au 31 décembre.

Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus (hors agriculture, administration publique, enseignement, santé et action sociale).

Source: Céreq, enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises CVTS5 (2015)

ÉVOLUTION DE LA DURÉE MOYENNE ET DU TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION



Source : INSEE pour 2015

LA POLITIQUE DE FORMATION ACTUELLE

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

La formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences **(pour plus d'informations, voir en annexe)** qui leur permet notamment de s'insérer dans la vie professionnelle. Elle relève de la responsabilité de l'Éducation nationale. Ce socle doit être acquis à l'occasion de la formation initiale. Il conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie.

La formation professionnelle continue permet aux salariés de faciliter leur adaptation au développement des nouvelles technologies et aux nouvelles conditions de travail. Elle contribue également au maintien et à l'amélioration de leur niveau de qualification tout en augmentant leurs chances d'avancement social et professionnel.
Elle constitue ainsi un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. L'État, les régions, les collectivités territoriales, les branches professionnelles et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de FPC.

LES GRANDS PRINCIPES DE LA FPC EN FRANCE

L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.
Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent (art. L. 6111-1 C. trav.).

LE SALARIÉ ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Depuis l'ANI du 20 septembre 2003, le salarié est considéré comme acteur de son évolution professionnelle (initiative de l'action de formation, motivation, appropriation du projet).

Il peut bénéficier à ce titre d'information / orientation et d'un accompagnement dans ses démarches. Il a également la possibilité de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour financer lui-même la formation de son choix, sans recourir à un intermédiaire (entreprises, Opérateur de compétences).

De nombreux dispositifs permettent ainsi au salarié de construire son propre projet de formation :

- l'entretien professionnel ;
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- le bilan de compétences ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le CPF de transition professionnelle ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE).

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les entreprises sont incitées à élaborer leurs politiques de formation en matière de développement des compétences collectives et individuelles afin de concilier les orientations de l'entreprise avec les projets individuels des salariés.

FORMATION ET UNION EUROPÉENNE

Bien que les États membres soient responsables de leurs systèmes d'éducation et de formation, l'Union européenne soutient les actions nationales en agissant à travers un cadre défini. Elle a formulé dans la stratégie de Lisbonne d'ambitieux objectifs sur la formation. Sous le vocable « Éducation et formation tout au long de la vie », l'Union européenne s'est également fixé comme objectif de faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité européenne (Directive européenne « Life long learning » du 21 novembre 2001). Pour cela, elle prévoit d'amener 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur. Les États membres se sont donc engagés à développer des stratégies pour l'apprentissage tout au long de la vie.

En 2015, une réunion des ministres chargés de l'Enseignement et de la Formation professionnelle a été organisée à Riga, en Lettonie, afin de définir la stratégie Éducation et formation pour la période 2015-2020. Les objectifs fixés sont les suivants :
1. promouvoir la formation en situation de travail sous toutes ses formes, avec une attention particulière portée à l'apprentissage, en impliquant l'ensemble des acteurs notamment les partenaires sociaux ;
2. développer l'assurance qualité des actions de la formation pour tout financeur de formation ;
3. favoriser l'accès de tous à l'enseignement et à la formation professionnelle, notamment par une offre d'orientation efficace (déploiement des SPRO et des CEP) ;
4. renforcer les compétences clés et offrir plus d'opportunités pour les acquérir et les développer (socle de compétences et de connaissances, CPF) ;
5. développer la formation professionnelle des professeurs, maîtres d'apprentissage et tuteurs (obligation de désigner et de former).

La France contribue par ses actions à la réalisation de ces objectifs notamment par des dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire, la promotion des droits individuels à la formation renforcés pour les personnes les moins qualifiées, le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA et CléA numérique), etc.

Cependant, il reste encore de nombreux défis à relever pour remédier aux inégalités d'accès à la formation (salariés, demandeurs d'emploi, taille de l'entreprise, catégorie professionnelle, niveau de qualification, jeunes peu ou pas qualifiés, travailleurs précaires, seniors, handicapés, …), au vieillissement de la population et pour répondre aux enjeux liés à une économie de plus en plus numérisée.

NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

Une action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Dans le détail, l'action de formation peut regrouper plusieurs fonctions :
- favoriser l'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que le maintien dans l'emploi ;
- participer au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité que ce soit dans leur entreprise ou en dehors ;
- permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

NOUVEAU CIRCUIT DE COLLECTE ET DE FINANCEMENT

Tout employeur concourt au développement de la FPC en assurant des actions de formation en faveur de ses salariés et en versant chaque année plusieurs contributions :

- une **contribution unique** à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- une contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD (contribution 1% CPF CDD) ;
- une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (entreprises d'au moins 250 salariés).

L'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics en sont dispensés, bien qu'ils disposent d'une politique de formation continue et d'un budget spécifique pour leurs agents.

La loi du 5/09/18 a officialisé le transfert progressif de la collecte des fonds de la FPC vers les Urssaf, à compter de 2021 et modifie le taux de contribution annuel des entreprises.

Cette **contribution unique** est à présent constituée de la **contribution à la formation professionnelle** et de la **taxe d'apprentissage** et varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- **1,68% (1% + 0,68%)** de la masse salariale brute annuelle des entreprises d'au moins 11 salariés
- **1,23% (0,55% + 0,68%)** pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Tout comme le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, les contributions FPC sont à présent basées sur la masse salariale de l'année en cours (N) et non plus sur celle de l'année précédente (N-1).

Le recouvrement par les Urssaf s'effectuera selon les règles et sous les garanties de sanctions applicables en matière de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

À noter ! En attendant le transfert total de la collecte aux Urssaf, à compter de 2021, les Opco sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

De plus, des contributions supplémentaires, ou volontaires, ayant pour objet le développement de la FPC, peuvent être gérées directement par les Opco.

En effet, le législateur autorise, au-delà de la contribution unique, le versement d'autres contributions, soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les partenaires sociaux, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

LES ACTEURS DE LA FPC

L'APPRENANT

Chaque individu a le droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle, qu'il occupe un emploi ou non.
Pour cela, il dispose de plusieurs outils pour définir et élaborer son projet d'évolution professionnelle ou de formation : entretien professionnel ; bilan de compétences ; conseil en évolution professionnelle (CEP).
Il dispose également de plusieurs dispositifs de formation lui permettant de concrétiser son projet : plan de développement des compétences ; compte personnel de formation (CPF) ; CPF de transition professionnelle ; contrat de professionnalisation ; reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A) ; préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ; validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'EMPLOYEUR

Tout employeur doit contribuer au financement de la formation professionnelle, veiller à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail - notamment lors du processus d'élaboration de son plan de développement des compétences – et au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

LES ORGANISMES DE FORMATION

Chaque organisme de formation (OF) propose une offre de formation professionnelle dans un ou plusieurs domaines. La France comptabilise actuellement près de 80 000 OF, contre 15 000 au Royaume-Uni et moins de 10 000 en Allemagne. L'objectif du gouvernement est de réduire considérablement leur nombre sous 10 ans, en passant de 80 000 à 15 000.

Il existe deux sortes d'OF :

- les organismes publics (le Cnam, l'Afpa, les Greta, les départements formation continue des universités, Pôle emploi), qui réalisent près de 20% des actions de formation professionnelle en France ;
- les organismes privés, qui réalisent 80% des actions de formation professionnelle en France.

Tous les OF sont recensés au sein d'une liste publiée et mise à jour par le ministère du Travail.

Depuis la loi du 5/09/18, tout OF et centre de formation d'apprentis (CFA) désirant accéder à un financement public (État, région, Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi) ou mutualisé (Opco, CPIR, Agefiph) devra être certifié par un organisme certificateur accrédité à cet effet par le Cofrac (Comité français d'accréditation) et répondre à 7 critères de qualité :

- identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- adaptation des dispositifs d'accueil / accompagnement / suivi pédagogique / évaluation aux stagiaires ;
- adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés des formations ;
- conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- inscription du prestataire de formation dans son environnement socio-économique ;
- prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur au 1/01/21.

L'ÉTAT

Il vote les lois, exerce un contrôle administratif et financier et s'assure de la bonne utilisation des fonds. De plus, l'État peut mettre en œuvre un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes et des personnes à la recherche d'emploi : exemple, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social impulse les politiques liées à la formation professionnelle. Il engage les réformes du secteur et organise les échanges entre les différents acteurs de la formation professionnelle.

LES RÉGIONS

Depuis les lois de décentralisation, les régions sont chargées de mettre en œuvre la politique d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle pour les jeunes et les adultes. Elles élaborent ainsi leur propre politique de formation dans le cadre d'un Service public régional de l'orientation (SPRO) et de la formation professionnelle (SPRFP) et coordonnent l'action des différents partenaires.

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches définissent les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables et régulent la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Elles améliorent la qualité des normes conventionnelles, notamment au bénéfice des PME-TPE non couvertes par des accords d'entreprise et définissent les priorités de formation. De plus, elles assurent la promotion de la formation professionnelle et examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualification (OPMQ).

Pour assurer le dialogue social au sein des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont mis en place des instances de gouvernance et de régulation : les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE).

LES PARTENAIRES SOCIAUX

Présents dans les structures politiques et gestionnaires de la formation professionnelle, ils siègent dans les instances de direction (conseil d'administration, bureau), les sections paritaires professionnelles (SPP) et les différents groupes de travail ou commissions rattachés à l'organisme dans lequel ils ont été désignés par leur confédération.

Ils interviennent à plusieurs niveaux :

- au sein des structures politiques pour :
  - définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
  - assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics (État, régions, branches professionnelles) ;
  - évaluer et animer les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ;
  - rendre des avis sur les projets de loi, de décret, etc. et sur les dispositions réglementaires ; …
- au sein des structures gestionnaires pour :
  - assurer la mise en œuvre financière des décisions politiques en matière de formation professionnelle prises par les structures politiques (au niveau national ou au niveau de la branche professionnelle) ;
  - contrôler la bonne utilisation des fonds collectés ;
  - définir des actions de formation prioritaires ; …

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS (CDC)

Ce nouvel acteur du champ de la FPC a été mandaté par l'État pour mettre en œuvre le CPF : opérateur technique et financier du nouveau système d'information du CPF (application numérique) ; centralisation des données ; gestion des ressources financières.

FRANCE COMPÉTENCES

Créée le 1/01/19, France compétences constitue la nouvelle institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la Formation professionnelle, France compétences remplace le Cnefop, le FPSPP et la CNCP et veille à la bonne exécution de la réforme FPC et Apprentissage. Composée de 5 collèges (État, régions, partenaires sociaux, personnalités qualifiées), elle assure notamment : la répartition des fonds mutualisés ; la régulation qualité / prix des formations ; la pertinence des certifications, via l'actualisation du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'ASSOCIATION NATIONALE CERTIF PRO

Cette structure paritaire nationale a été créée le 15/03/19 en remplacement du comité paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef). Outre le fait d'assurer la continuité des travaux du Copanef, Certif Pro assure la coordination, la régulation et l'harmonisation des pratiques assurées par les associations régionales Transitions Pro.

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

Nouvelle dénomination des Opca/Opacif mise en place par la loi « Avenir professionnel », du 5/09/18. Les 11 Opco se sont constitués par secteur d'activité et leur gouvernance reste paritaire. Ils continuent de financer les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation), les reconversions ou promotion par alternance (Pro A), l'aide au permis de conduire et l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. De plus, ils apportent un appui technique aux branches adhérentes (établir la GPEC, aider à construire les certifications professionnelles) et assurent un service de proximité aux PME/TPE (définir leurs besoins de formation, …).
À noter ! À compter de 2021, les fonds de la formation professionnelle seront collectés par les Urssaf.

LES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO

Composées de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les associations Transitions Pro prennent en charge le financement des CPF de transition professionnelle, l'accompagnement des salariés et étudient le caractère réel et sérieux du projet.

La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, complétée par l'ANI constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) du 15/03/19 ont supprimé les Fongecif au profit de ces associations.

PÔLE EMPLOI

Pôle Emploi a pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi (DE) dans leur recherche de travail. Dans son rôle d'accompagnateur, il a pour mission de favoriser la réinsertion professionnelle et cela peut donc passer par la préconisation d'une action de formation telle que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) par exemple.

LES URSSAF

Nouveaux acteurs du champ de la Formation professionnelle, les Urssaf seront amenées à collecter les fonds de la FPC à compter de 2021. Mission effectuée précédemment par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).

POSITIONNEMENTS CFTC

Syndicat de construction sociale, la CFTC a participé à toutes les négociations nationales et interprofessionnelles sur le thème de la formation professionnelle (de l'ANI de juillet 1970 à celui de mars 2019 sur les CPIR).

Pour la CFTC, la FPC doit permette à tous d'acquérir des compétences professionnelles adaptées au marché de l'emploi, de les entretenir et de les faire valider. Elle prône ainsi l'instauration d'un véritable droit universel à la formation tout au long de la vie, applicable à tous dès la fin de la scolarité et même après la retraite.

La FPC constitue à la fois :
- un formidable outil de sécurisation des parcours professionnels ;
- un vecteur de développement pour les salariés et les entreprises ;
- le principal investissement en faveur du développement humain ;
- un instrument de culture générale et de créativité ;
- un véritable passeport pour l'emploi ;
- le meilleur rempart contre le chômage.

RAPPEL DES PROPOSITIONS CFTC (STATUT DU TRAVAILLEUR - 2006)

SIMPLIFIER L'ACCÈS À LA FORMATION

- assurer le financement d'une action de formation dès lors qu'elle répond à une problématique identifiée ;
- simplifier les procédures administratives (départ en formation, portabilité des droits, ...) ;
- mutualiser les partenariats, moyens et financements ;
- permettre à tous de partir en formation (maintien dans l'entreprise, mobilité, promotion) ;
- assurer une proximité de l'information/conseil et de l'offre de formation sur tout le territoire.

METTRE EN PLACE DES GARANTIES

- garantir l'accès à la formation professionnelle du bénéficiaire (salarié, DE, situation géographique, ...) ;
- améliorer et garantir la portabilité des droits ;
- assurer un accompagnement dans les démarches (VAE, bilan de compétences, ...) ;
- prendre en compte systématiquement la nouvelle qualification obtenue ;
- garantir la bonne utilisation des dispositifs (plan de développement des compétences, CPF, VAE, Pro A, ...) ;

- garantir des formations adaptées aux différents besoins des salariés (qualité de l'information/conseil et du contenu de la formation) ;
- garantir les contrôles, l'évaluation et l'efficacité des OF, des actions de formation, des Opco ;
- garantir la présence effective de l'offre de formation sur tout le territoire ;
- assurer la négociation du contenu du plan de développement des compétences de l'entreprise par les IRP ;
- décliner une véritable GPEC à la fois au niveau des entreprises sous-traitantes et/ou sur un bassin d'emploi ;
- promouvoir/élaborer un plan de développement des compétences qualifiant ;
- mettre en place un CPF au service du développement des compétences du salarié.

ASSURER UNE CONTINUITÉ DES DROITS DES SALARIÉS EN TOUTES SITUATIONS

- par un renforcement de l'insertion/réinsertion professionnelle : orientation ; socle de connaissances et de compétences (CléA et CléA numérique) ; accès à la formation en alternance et à la formation tout au long de la vie ; VAE ; accès à l'emploi des personnes handicapées ;
- par des droits attachés à la personne : CPF (principe du « Chèque formation » de la CFTC) ; formation initiale différée ; portabilité des droits à la formation ; reclassement (interne, externe) ; aménagement des postes de travail en fonction du handicap du salarié ;
- par une mobilité professionnelle et géographique choisie et non subie ;
- par un accompagnement personnalisé, via un professionnel référent du service public de l'emploi, en cas de rupture du contrat de travail.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ANI DU 22/02/18 ET LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » DU 5/09/18)

L'acquisition et le renforcement des connaissances et compétences-clés constituent plus que jamais le principal levier pour une insertion professionnelle choisie et durable. Or, la reconfiguration des emplois et des métiers, provoquée par les mutations en cours, dessine un monde du travail où les connaissances acquises sont vite obsolètes. La « capacité productive » de chacun repose de plus en plus sur un savoir renouvelé et sur la capacité à « apprendre tout au long de sa vie ». Cette capacité suppose la maîtrise préalable d'un socle de connaissances. À défaut, la personne s'expose à un risque élevé de chômage voire d'exclusion.
Soucieuse de protéger les personnes d'un tel risque, soucieuse également de promouvoir et contribuer par son action à l'épanouissement des personnes, la CFTC agira simultanément sur trois leviers : la maîtrise des connaissances de base, l'insertion sur le marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

RENFORCER LA MAÎTRISE DES CONNAISSANCES DE BASE

En moyenne, 28% des contrats d'apprentissage sont rompus en cours de formation (jusqu'à 40% dans l'hôtellerie-restauration) ; entre 110 000 à 140 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire sans aucune qualification ; …
La scolarité obligatoire (formation initiale) doit garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité et s'insérer durablement sur le marché du travail.
La qualité de la formation initiale reçue durant la scolarité d'un jeune conditionne en grande partie le succès de son entrée sur le marché du travail.
Pour ce faire, les établissements scolaires doivent, dans un premier temps, être en mesure d'identifier au plus tôt l'ensemble des élèves en difficulté (identification des facteurs susceptibles de mettre en péril leur scolarité), ou sur le point de le devenir, afin de leur fournir un accompagnement personnalisé durant leur scolarité (enseignement renforcé et/ou adapté, orientation de qualité, …). Tout le personnel des établissements scolaires (responsables d'établissement, enseignants, CPE, représentants du personnel, animateurs, personnels encadrant et soignant, …), mais également les parents d'élèves, doivent s'inscrire dans cette démarche préventive.
Et, dans un second temps, les responsables d'établissements, appuyés par leurs équipes pédagogiques, doivent veiller à ce que tous les jeunes aient acquis, au minimum, le socle de connaissances et de compétences (CléA et CléA numérique) avant de quitter le système scolaire.

De plus, il est vital d'améliorer la qualité de l'orientation scolaire et professionnelle prodiguée aux jeunes afin de remédier à la fois au décrochage scolaire et autres ruptures de contrat. La CFTC demande que soit mise en place une réflexion commune entre l'Éducation nationale, le ministère du Travail, les branches professionnelles et les régions dans l'optique d'aboutir à une orientation scolaire et professionnelle plus en adéquation avec les réalités du monde du travail (filières d'avenir, digitalisation des métiers, développement durable, …).

FACILITER L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La fin des études et l'entrée dans la vie active constitue une période charnière dans la vie de chaque jeune. En fonction des parcours de chacun, l'insertion sur le marché du travail peut s'avérer plus ou moins longue et chaotique (jeune décrocheur ou diplômé, certification obtenue très prisée ou incompatible aux besoins des entreprises, filière d'excellence ou voie de garage, multiplication des contrats aidés, …). Avec un taux de chômage des moins de 25 ans de 21,8% (15,2% dans l'UE), il est primordial d'intervenir en faveur de ce public afin de ne laisser personne sur le bord du chemin.

En matière d'insertion professionnelle, la CFTC a toujours attaché une grande importance aux formations en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ces contrats constituent de véritables sas d'insertion sur le marché du travail puisqu'ils permettent d'allier à la fois enseignements généraux, professionnels et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.
Lors de la concertation nationale sur la réforme de l'Apprentissage de 2018, la CFTC a porté un grand nombre de propositions visant à améliorer notablement le statut de l'apprenti : hausse de la rémunération de 30 €/mois ; âge limite d'entrée porté à 29 ans révolus ; aide de 500 € pour le permis de conduire ; encadrement des ruptures de contrat avec l'intervention systématique d'un médiateur ; soutient des CFA en cas de rupture du contrat d'apprentissage (possibilité pour le jeune de poursuivre sa formation théorique en CFA, intervention du CFA pour aider le jeune à retrouver un employeur) ; encadrement obligatoire de tout apprenti par un maître d'apprentissage ; possibilité de réaliser une partie de sa formation à l'étranger dans le cadre du programme Erasmus Pro ; …
L'ensemble de nos propositions ayant été repris dans la loi du 5/09/18, la CFTC veillera à leur mise en application concrète.

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE

Mise en place de nouveaux droits pour les travailleurs (salariés, indépendants, conjoints collaborateurs, artistes-auteurs, travailleurs collaboratifs, aidants familiaux, bénévoles, apprentis, …) et demandeurs d'emploi, la loi du 5/09/18 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » opère de profonds changements dans le domaine de la formation tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours professionnels.

L'individu « actif » (salarié, DE) est à présent placé au cœur du dispositif, notamment avec un CPF, véritable levier d'éducation permanente et d'adaptation aux métiers. Il peut être utilisé à tout moment en fonction de ses besoins. Afin de rendre effectif pour tous ce droit individuel garanti collectivement, il convient d'accompagner les bénéficiaires et cela de plusieurs façons.

Tout bénéficiaire du CPF doit pouvoir choisir sa formation en toute connaissance de cause y compris en intégrant la nécessaire et urgente transition écologique et solidaire. En conséquence, il doit disposer d'un accompagnement (physique ou à distance) afin d'utiliser correctement son application smartphone dédiée au CPF (risque d'un démarchage forcé de certains organismes de formation, choix d'une formation inappropriée à ses besoins, …), car tout le monde n'est pas un « geek ». Les militants CFTC doivent soutenir ces salariés dans cette démarche.

De plus, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue une offre de service (information, conseil, accompagnement) gratuite destinée à l'ensemble des actifs soucieux d'évoluer professionnellement. La CFTC a appelé de ses

vœux depuis de nombreuses années la création d'un tel outil à destination des salariés et demandeurs d'emploi. Nos militants doivent en assurer la promotion auprès des salariés afin de susciter chez eux une appétence à se former et à évoluer professionnellement.

Lors des réunions du CSE, la CFTC se doit de vérifier que l'individualisation de la formation ne se traduise pas par une déresponsabilisation des employeurs de leurs obligations légales en matière de formation. En effet, il est toujours de la responsabilité de ces derniers de veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Face à la monétisation du CPF, dont le montant ne pourra, bien souvent, couvrir l'intégralité du coût de la formation, la CFTC demande l'ouverture de négociations au sein des branches et/ou des entreprises, permettant le versement d'abondements complémentaires. Les accords qui en découleraient revêtiraient toute leur importance pour qu'il n'y ait pas de reste à charge pour les bénéficiaires.

Actuellement, toute personne exerçant une activité bénévole ou de volontariat peut, dans le cadre de son compte d'engagement citoyen (CEC), acquérir des heures qui seront inscrites dans son CPF.

Pour la CFTC, cette mesure permet d'encourager le volontariat et de susciter des vocations dans le milieu associatif. C'est pourquoi la CFTC demande une modification législative afin de permette à un retraité, dont le projet d'engagement associatif validé nécessite une formation, de bénéficier du solde de son CPF pour se former et ainsi concrétiser son projet.

Autre outil concourant à la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). La finalité des accords GPEC (entreprises d'au moins 300 salariés) est d'anticiper, via le dialogue social, les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques (transition écologique, développement du digital, …) et démographiques.

Pour la CFTC, négocier la GPEC constitue une véritable occasion de créer une nouvelle dynamique de dialogue social permettant aux IRP de peser davantage sur les choix stratégiques de l'entreprise. Elle apparaît alors comme un axe important d'une action syndicale de terrain au service des salariés. Le salarié doit être placé au cœur de la problématique GPEC durant tout le processus de négociation, avec comme fil conducteur les notions de « parcours évolutif » et de « satisfaction de vie ».

Cependant, la grande majorité du tissu économique français se compose de PME/TPE, non soumises à l'obligation triennale de négocier la GPEC, et leurs salariés sont tout autant concernés par la nécessité de s'adapter aux évolutions de l'environnement et de leurs entreprises. En conséquence, la CFTC appelle

de ses vœux le développement d'une GPEC à l'échelle territoriale. Cet outil d'anticipation pourrait être négocié au niveau des comités de bassin d'emploi (CBE) et permettrait d'adapter les politiques de branches et territoriales à un bassin d'emploi prédéfini, tout en préservant de nombreux emplois et en rendant plus acceptable la question des mobilités car situés sur un même territoire.

La CFTC a toujours été favorable au libre choix du salarié tant que celui-ci est encadré de garanties collectives comme lors d'une rupture conventionnelle. C'est dans cet état d'esprit que la CFTC propose de repenser les conditions du recours à une mobilité volontaire sécurisée lors d'une négociation interprofessionnelle. En effet, afin que cette mesure puisse concerner tous les salariés, il conviendrait d'une part de réduire ou de supprimer la condition relative au nombre de salariés dans l'entreprise, c'est-à-dire au moins 300 salariés, et d'autre part de fixer à 12 mois l'ancienneté au lieu des 24 mois actuels.

Cette négociation pourrait aussi fixer un cadre général de mesures permettant un accompagnement systématique des salariés par l'entreprise pendant la période de transition entre deux postes, concourant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels :

- aide pour trouver un nouveau logement : prise en charge des frais liés à la prospection (transports, hébergement, restauration) ;
- aide pour régler les loyers du nouveau logement : sur la base d'un forfait négocié ;
- aide pour le déménagement : prise en charge des frais de déménagement ;
- aide pour l'achat éventuel d'un nouveau véhicule : sur la base d'un forfait négocié ;
- aide pour régler les formalités administratives liées à cette mobilité : informer tous les organismes du changement d'adresse du salarié (Trésor public, Sécurité sociale, banques, opérateurs téléphoniques ; régler les modalités du déménagement, du changement d'établissement scolaire / crèche pour les enfants du salarié ; ...) ;
- aide pour trouver un nouvel emploi au conjoint sur le nouveau bassin d'emploi.

Le montant de ces aides serait négocié au sein de chaque entreprise.

RAPPELS : LES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les organisations liées par une convention de branche, ou un accord professionnel, se réunissent au moins une fois tous les 4 ans pour négocier notamment sur :

- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

À défaut d'accord sur la périodicité et le contenu de la négociation, cette dernière a lieu tous les 3 ans.

La négociation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la VAE ;
- les moyens reconnus au DS et aux membres des CSE pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation et Pro A ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par la convention ou accord collectif de branche, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les PME/TPE ;

- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la CPNE ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de leurs métiers ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

Cette liste peut être complétée par d'autres sujets traités lors de la négociation collective (art. R. 2241-9 C. trav.).

OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES ENTREPRISES

La négociation dans les entreprises (regroupant au moins 300 salariés) porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers, notamment sur les points suivants (art. L. 2242-20 C. trav.) :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

De plus, un accord collectif d'entreprise peut prévoir des mesures spécifiques au CPF (art. L. 6323-11 et L6323-14 C. trav.) :

- les modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles résultant du Code du travail, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet ;
- les actions de formation pour lesquelles l'employeur s'engage à financer des abondements complémentaires au CPF dans le cas où les droits inscrits sur le CPF des salariés sont insuffisants ;
- les actions de formation pour lesquelles l'employeur s'engage à effectuer un abondement supplémentaire au CPF de certains salariés : peu qualifiés ; exposés à des facteurs de risques professionnels ; occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques ; à temps partiel.

Autres thèmes négociables dans un accord d'entreprise :

- entretien professionnel : un accord d'entreprise peut prévoir des modalités différentes de celles prévues par la loi (périodicité différente, critères d'abondement du CPF du salarié) ;
- formations hors temps de travail : les formations inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise constituent en principe du temps de travail effectif ; toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité de réaliser certaines formations (autres que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction) hors temps de travail ;
- formations en situation de travail (AFEST) : un accord d'entreprise peut sécuriser cette nouvelle modalité d'apprentissage en prévoyant un « droit à l'erreur » pour le salarié qui se forme dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ou un aménagement des exigences productives ;
- formations ouvertes et à distance (FOAD) : un accord d'entreprise peut encadrer le processus pédagogique des FOAD.

LE MANDAT D'ADMINISTRATEUR EN PRATIQUE

DÉSIGNATION ET STATUT DU MANDATÉ

Procédure de désignation

Le mode de désignation diffère en fonction du champ de l'organisme dans lequel le mandaté CFTC est amené à siéger.

Champ géographique :

- Organisme national (France compétences, Certif pro) : désignation par la Confédération.
- Organisme régional (Ceser, Crefop, Associations Transitions Pro) : désignation par l'union régionale (copie à la Confédération).

Champ professionnel :

- Opérateur de compétences : désignation par la Confédération, sur proposition des fédérations.
- Organisme de branche (CPNE, SPP) : désignation par la fédération concernée ou par la Confédération (si plusieurs branches sont impactées par le mandat).

Conditions de désignation et cumul des fonctions

Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme de formation (OF), elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un opérateur de compétences (Opco) ou un organisme délégué par ce dernier.

Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut pas exercer une fonction de salarié dans un Opco ou un organisme délégué par ce dernier.

Le cumul des fonctions d'administrateur dans un Opco et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit ou un OF est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial. L'administrateur concerné par ce cumul ne peut pas prendre part aux délibérations impliquant l'OF ou l'établissement de crédit auquel il est lié (art. L. 6332-2-1 et R. 6332-12 C. trav. / Loi n°2018-771 du 5/09/18, art. 39 / Décret n°2018-1209 du 21/12/18).

LE CONTRAT ENTRE LA CFTC ET SON MANDATAIRE

EN ACCEPTANT UN MANDAT, LE MILITANT S'ENGAGE À* :

- « Exécuter son mandat dans le strict respect des principes développés à l'article 1er des Statuts confédéraux, des orientations et des consignes données par la CFTC, contribuant ainsi à la construction du discours CFTC et à la défense des intérêts des adhérents CFTC.
- Participer aux réunions des instances constitutives du mandat afin d'orienter, contrôler l'activité de l'organisme paritaire et d'y faire entendre les positions de la CFTC.
- Associer les suppléants aux travaux menés au sein de l'organisme et leur transmettre toute information nécessaire au bon exercice de leur mandat.
- Rendre compte de l'exécution de son mandat au travers de comptes rendus, réunions d'instances CFTC auxquelles il est convié, et répondre à toute sollicitation du mandant qui requiert son analyse, avis, conseil ou participation (conférence de presse, tenue d'une permanence, colloque, rassemblement de militants).
- Suivre les formations proposées par la CFTC pour être davantage performant dans sa représentation. »

EN ATTRIBUANT UN MANDAT, LA CFTC S'ENGAGE À* :

- « Soutenir le mandataire dans l'exercice de ses missions.
- Mettre à sa disposition tous les moyens nécessaires à la réalisation du mandat, notamment par l'accès à des formations (initiale ou perfectionnement) dans le domaine concerné par le mandat, des réunions organisées ou non par la CFTC, des rencontres en réseaux de sa région, … et des informations sur l'actualité syndicale et sociale : orientation politique/stratégie CFTC, conseil, notes techniques.
- Coordonner le travail des mandataires pour garantir le meilleur développement de la CFTC, en s'appuyant, notamment, pour les régions, sur les coordonnateurs régionaux des réseaux (CRR). »

INDEMNISATION ET DÉPLACEMENTS*

Les frais occasionnés par l'exercice du mandat (pertes de salaire, frais de transport et de séjour) sont remboursés sur présentation des pièces justificatives, selon les règles et procédures instituées par la CFTC ou par l'organisme de l'exercice du mandat.

* Extraits du contrat de mandat de représentation

MILITANTS CFTC MANDATÉS AU CŒUR DE LA MÉCANIQUE PARITAIRE

Le mandataire représente la CFTC dans l'organisme où il siège. Il est donc rattaché à la fois au mouvement CFTC et à l'organisme concerné.

Le mandaté CFTC est ainsi amené à effectuer diverses missions :

- Il contribue à la construction du discours CFTC national et local.
  Grâce à ses connaissances et à son expérience, il devient force de proposition sur les politiques sociales et les évolutions souhaitables dans le domaine qui le concerne.
- Il représente et porte le discours CFTC dans l'organisme paritaire.
  C'est un ambassadeur de la CFTC qui transmet les positionnements confédéraux.
- Il représente les salariés et agit en défense de leurs intérêts.
- Il oriente et contrôle l'activité de l'organisme paritaire, garantissant sa bonne gouvernance.
- Il joue un rôle d'information, conseil et soutien auprès des adhérents CFTC, notamment dans les structures géographiques.

UN RÔLE AUPRÈS DES ADHÉRENTS : EN QUOI CONSISTE CETTE MISSION ?

En siégeant dans l'organisme paritaire, le militant mandaté acquiert des connaissances spécifiques sur cet organisme et son fonctionnement, des compétences utiles à l'ensemble du mouvement.

Par des permanences au sein d'une structure CFTC, en examinant les dossiers d'adhérents CFTC en difficulté, il contribue à l'essor de la CFTC.

En retour, le contact avec les militants CFTC ayant recours à l'organisme lui permet de proposer des positionnements aux instances décisionnelles de la CFTC, et donc d'être porteur d'un message plus fort et au plus près des attentes des adhérents dans l'organisme où il siège.

MILITANTS MANDATÉS, LA CFTC VOUS ACCOMPAGNE

Différents interlocuteurs sont à votre écoute pour vous accompagner et vous conseiller dans l'exercice de votre mandat. N'hésitez pas à les solliciter !

VOS INTERLOCUTEURS CFTC PRIVILÉGIÉS

LE COORDONNATEUR RÉGIONAL DES RÉSEAUX (CRR), LE RÉFÉRENT DANS VOTRE RÉGION

Désigné par son union régionale et la Confédération, le coordonnateur régional des réseaux est le référent en matière de mandatés dans sa région. Il fait le lien entre les mandatés, les structures locales et la Confédération, et accompagne les militants de sa région dans leur mandat.

LE CHEF DE FILE, UN RÉFÉRENT DANS VOTRE SECTEUR

Le chef de file représente la CFTC dans l'instance nationale d'un secteur (emploi, formation, ...), ce qui lui permet de connaître parfaitement son fonctionnement, son actualité et les positionnements CFTC sur les sujets d'actualité.

LES ÉQUIPES D'APPUI AU SIÈGE CONFÉDÉRAL

Le service formation et paritarisme

Les membres de ce service forment et accompagnent les militants CFTC, qu'ils soient dirigeants, formateurs, conseillers prud'hommes ou mandatés dans les organismes paritaires et les réseaux internes CFTC.

Le service politique sociale

Au sein du service politique sociale, les conseillers techniques sont en permanence en veille sur l'actualité des thématiques de politique sociale, dont l'emploi, la formation, la protection sociale, ... Grâce à leur travail d'analyse, ils appuient les responsables politiques dans la construction du discours CFTC.

Pensez également à profiter de votre espace adhérents !

Dans cet espace, vous trouverez facilement tous les outils conçus pour répondre au plus près à vos attentes et à vos besoins. Vous pourrez recevoir des alertes sur les thématiques de votre choix ainsi que votre newsletter CFTC.

Pour y accéder, rendez-vous sur le site www.cftc.fr, puis "espace adhérent" munis de votre n° Inaric.

CONTACTS CFTC

COORDONNATEUR RÉGIONAL DES RÉSEAUX (CRR) ET COORDONNATEUR RÉGIONAL FPC

Région	Tél.
Auvergne-Rhône-Alpes	04 78 53 18 57
Bourgogne-Franche-Comté	03 39 25 03 20
Bretagne	02 99 65 90 60
Centre-Val de Loire	02 38 24 52 40
Grand Est	03 88 99 38 28
Hauts de France	03 20 57 50 44
Ile-de-France	01 73 30 42 85
Normandie	02 31 80 27 92
Nouvelle Aquitaine	05 49 88 28 18
Occitanie	05 34 64 42 32
Pays de la Loire	02 40 35 79 59
Provence-Alpes-Côte-d'Azur Corse	04 91 49 10 79

LES COORDONNATEURS FORMATION PROFESSIONNELLE DES FÉDÉRATIONS

Fédération	Tél.
Agriculture	01 40 18 70 96
Banques	07 83 60 32 72
Bâti-Mat TP	01 44 85 73 46
CMTE (Chimie – Mines – Textile – Energie)	01 57 42 42 00
Communication	01 73 30 42 35
CSFV (Commerce – Services – Force de Vente)	01 46 07 04 32
Enseignement et Formation	01 73 30 42 42
FAE (Fonctionnaires et Agents de l'Etat)	01 40 13 80 88
FGT (Fédération Générale des Transports)	01 42 62 44 44
FFPT (Fédération de la Fonction Publique Territoriale)	01 44 78 54 83
Média +	01 43 90 21 81
Métallurgie	01 43 65 56 95
PSE (Protection Sociale et Emploi)	01 44 87 08 48
Santé et Sociaux	01 42 58 58 89

EXERCER SON MANDAT DANS LES ORGANISMES DÉDIÉS À LA FPC

RAPPEL ! GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La coordination et la régulation des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle sont assurées par des instances de concertation quadripartite : État, régions, partenaires sociaux, et au niveau national avec France compétences, ou dans chaque région avec les Crefop.

Les branches professionnelles occupent un rôle de plus en plus important dans le champ de la FPC. Les CPNE pilotent notamment les politiques de GPEC dans leurs branches respectives, les formations en alternance, le financement de l'apprentissage et élaborent des certifications professionnelles (titres professionnels, CQP, CQPI).

Les régions disposent d'une compétence de droit commun en matière de FPC et de prérogatives importantes dans les domaines de l'emploi et de l'économie.

L'État est compétent en matière d'emploi. Il peut déléguer une partie de ses compétences aux régions dans le cadre d'une stratégie commune : plan d'investissement dans les compétences (PIC) ; coordination du service public de l'emploi (SPE) ; mise en œuvre de la GPEC territoriale.

L'Union européenne définit des orientations en matière de formation et d'emploi pour l'ensemble de ses États membres. Elle finance, par l'intermédiaire du fonds social européen (FSE), de nouvelles mesures issues des savoir-faire d'acteurs locaux de plusieurs États membres et des dispositifs nationaux qui répondent à ses priorités.

ÊTRE MANDATÉ À FRANCE COMPÉTENCES

France compétences est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la Formation professionnelle. Il remplace le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

PRINCIPALES MISSIONS :

- assurer la concertation nationale de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle (État, régions, partenaires sociaux, personnalités qualifiées) ;
- assurer la répartition des financements (CPF, formation des DE, …) ;
- réguler la qualité de la formation et ses coûts ;
- déterminer les règles de prise en charge de la formation professionnelle et de l'alternance ;
- assurer une fonction de médiation : instruire les réclamations individuelles (CEP des actifs occupés et CPF de transition) ;
- harmoniser les règles de prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP) ;
- assurer le suivi des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) ;
- assurer la péréquation des Opco ;
- organiser et financer les conseils en évolution professionnelle (CEP) ;
- établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- réaliser des synthèses consolidées des fonds de la FPC et de leur utilisation ;
- assurer une mission publique d'information sur les besoins en compétences ;
- animer et consolider des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

CONSEIL D'ADMINISTRATION : 15 MEMBRES RÉPARTIS EN 5 COLLÈGES :

- **3 représentants de l'État, disposant de 45 voix :** Formation professionnelle (15 voix) ; Budget (15 voix) ; Éducation nationale/Enseignement supérieur/Agriculture (15 voix) ;
- **2 représentants des conseils régionaux**, désignés par le ministre de la Formation professionnelle, sur proposition de l'ARF, **disposant de 15 voix ;**
- **2 personnalités qualifiées, disposant de 10 voix** (5 voix chacun) ;

- **collège organisations syndicales de salariés** représentatives au niveau national et interprofessionnel (soit 5 au total), **disposant de 20 voix** (au sein de ce collège, chaque organisation syndicale dispose d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel : CFDT 6 ; CGT 6 ; FO 4 ; CFE/CGC 2 ; CFTC 2) ;
- **collège organisations professionnelles d'employeurs** représentatives au niveau national et interprofessionnel (soit 3 au total), **disposant de 20 voix** (au sein de ce collège, chaque organisation professionnelle d'employeur dispose d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel).

Les membres du CA, à l'exception des personnalités qualifiées, peuvent se faire représenter par un suppléant, nommé dans les mêmes conditions.

Durée du mandat au CA : 3 ans

Le conseil d'administration (CA) élabore les orientations de France compétences, approuve le contrat pluriannuel d'objectifs et de performances, le bilan annuel, le compte de résultat, le règlement intérieur du CA et de ses commissions, …

Il se réunit sur convocation de son président au moins 6 fois par an. Il est en outre réuni de plein droit, sur un ordre du jour déterminé, à la demande écrite du représentant du ministre chargé de la Formation professionnelle ou de la majorité des membres du CA, dans le délai d'un mois suivant la demande.

À noter ! Certaines décisions/délibérations du CA peuvent faire l'objet d'un droit d'opposition de l'État (budget initial et budgets rectificatifs, bilan annuel, affectation des excédents des Opco, …).

4 COMMISSIONS AD HOC :

- **commission certifications :** assure le rôle qui était confié auparavant à la CNCP afin de renforcer la cohérence entre les politiques de certification et celles relatives au développement des compétences ;
- **commission recommandations :** examine les propositions de recommandations des directions opérationnelles soumises à une délibération du CA ;
- **commission évaluations :** examine les propositions d'évaluations des directions opérationnelles soumises à une délibération du CA ;
- **commission audits et finances :** prépare les délibérations du CA concernant la répartition des flux financiers, l'affectation des excédents constatés auprès des Opco et des associations Transitions Pro ; examine la politique de contrôle et d'audit interne ; veille à la certification légale des comptes.

ÊTRE MANDATÉ À CERTIF PRO

L'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif Pro) prend la suite du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) en qualité d'organisme certificateur pour les certifications suivantes : CléA et CléA numérique ; certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ; certificats de compétence professionnelle interbranche (CCPI).

PRINCIPALES MISSIONS :

- définir et mettre en œuvre la politique paritaire de certification interprofessionnelle en lien avec l'ensemble des autres acteurs ;
- porter la charte nationale de la certification professionnelle votée par le Copanef le 24/05/06 ;
- gérer les certifications paritaires interprofessionnelles dont CléA et CléA numérique ;
- favoriser la mise en place de certifications communes de type CQPI et CCPI ;
- suivre l'activité des partenaires sociaux notamment au titre des CPNE et des commissions paritaires consultatives (CPC) ;
- favoriser les échanges d'expériences et le développement de projets et travaux communs entre acteurs, relatifs notamment aux blocs de compétences, à l'évaluation et à la traçabilité des connaissances, compétences et qualifications et à l'individualisation des parcours ;
- garantir la transparence de l'information donnée au public et la qualité du processus de certification professionnelle ;
- conduire une politique de communication et de valorisation de l'activité paritaire en matière de certification interprofessionnelle ;
- assurer la coordination des associations Transitions Pro.

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- 10 membres des organisations de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, FO) ;
- 10 membres des organisations d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel (CPME, MEDEF, U2P).

En cas d'absence, les titulaires peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités.

Le CA se réunit au moins 3 fois par an.

Durée du mandat au CA : 2 ans

ÊTRE MANDATÉ DANS UN OPCO

Les 11 opérateurs de compétences (Opco) remplacent les 20 organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) depuis le 1/04/19. Le regroupement des branches professionnelles autour d'un Opco désigné s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Ainsi, près de 329 branches sont réparties dans les 11 Opco.

PRINCIPALES MISSIONS :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - accompagner les branches professionnelles dans leur mission de certification (construction de référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des PME/TPE, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- assurer la collecte des contributions légales (mission provisoire jusqu'au 31/12/20) : en attendant le transfert total de la collecte aux Urssaf, à compter de 2021, les Opco sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.
  À noter ! De plus, des contributions supplémentaires, ou volontaires, ayant pour objet le développement de la FPC peuvent être gérées directement par les Opco.
  En effet, le législateur autorise, au-delà de la contribution unique, le versement d'autres contributions, soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les partenaires sociaux, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le CA de l'Opco doit tenir compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes. Il est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations signataires de l'accord constitutif.

Les membres du CA peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

De plus, un commissaire du gouvernement assiste aux séances du CA avec voix consultative.

Durée du mandat : 4 ans

RAPPEL ! INCOMPATIBILITÉS !

Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme de formation (OF), elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salariés dans un Opco ou un organisme délégué par ce dernier.

Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans un Opco ou un organisme délégué par ce dernier.

Le cumul des fonctions d'administrateur dans un Opco et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit ou un OF est porté à la connaissance des instances paritaires de l'Opco ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial. L'administrateur concerné par ce cumul ne peut pas prendre part aux délibérations impliquant l'OF ou l'établissement de crédit auquel il est lié.

MESURES EN CAS DE DYSFONCTIONNEMENT

En cas de dysfonctionnements répétés ou de défaillances de l'Opco, le ministre chargé de la Formation professionnelle lui adresse une mise en demeure motivée de présenter, dans un délai d'un mois, des observations écrites et, le cas échéant, orales, ainsi que les mesures correctives envisagées.

Au vu des éléments de réponse de l'Opco, un administrateur provisoire peut être nommé par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle qui précise la durée de cette fonction.
Cet administrateur peut avoir pour mission d'accomplir une opération déterminée par arrêté et/ou de gérer et de représenter l'Opco par substitution au CA et à la direction générale pour la durée fixée par arrêté.

CONTRÔLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les activités en matière de formation professionnelle conduites par les Opco (art. L. 6361-2 C. trav).

Encourt une sanction pénale, toute personne qui, en qualité de responsable d'un Opco, a frauduleusement utilisé les fonds reçus dans des conditions non conformes aux dispositions législatives régissant l'utilisation de ces fonds. Cette infraction est punie d'un emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 37 500 € (art. L. 6355-24 C. trav).

À noter ! La liste complète des Opco figure en annexe de ce guide.

ÊTRE MANDATÉ DANS UN CREFOP

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) est une instance régionale de concertation quadripartite, chargée des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences.

PRINCIPALES MISSIONS :

- assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;
- assurer la cohérence des programmes de formation dans la région ;
- assurer le diagnostic, le suivi et l'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences ;
- donner son avis sur les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation ;
- donner son avis sur la carte régionale des formations professionnelles initiales ;
- donner son avis sur les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle (SPRFP) ;

- donner son avis sur le cahier des charges fixant des normes de qualité aux organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO) ;
- donner son avis sur la convention annuelle de coordination relative au service public de l'orientation conclue entre l'État et la région.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Outre le préfet de région, le président du conseil régional et des membres nommés par arrêté du préfet de région, le CA du Crefop est composé de la façon suivante :

- 6 représentants de la région désignés par le conseil régional ;
- 6 représentants de l'État, dont : le recteur de la région académique ; le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ; le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ; le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) ;
- des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs sur proposition de leur organisation respective :
  - 1 représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative au plan national et interprofessionnel ;
  - 1 représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs, représentative au plan national et interprofessionnel ;
  - 1 représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national et multiprofessionnel ;
  - 2 représentants des organisations syndicales intéressées ;
- 1 représentant pour chacun des trois réseaux consulaires sur proposition de leur organisation respective ;
- des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation professionnelle dans la région, dont le directeur régional de Pôle emploi, le délégué régional de l'Agefiph, le représentant des Cap emploi, le président de l'association régionale des missions locales, …

Durée du mandat au CA : 3 ans

ÊTRE MANDATÉ DANS UNE CPNE

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) constitue l'instance politique emploi / formation d'une branche professionnelle. Elle assure la promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi au niveau de sa branche.

PRINCIPALES MISSIONS :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- examiner périodiquement l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;
- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Les CPNE sont à l'initiative ou étroitement associées à toute création ou rénovation de diplôme professionnel relevant de leur secteur d'activité de référence.

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- collège salarié : 2 représentants titulaires et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires de l'accord constitutif ;
- collège employeur : constitué d'un nombre de représentants équivalant à celui du collège salarié.

Durée du mandat : 2 ans

DÉCLINAISON TERRITORIALE DE LA CPNE

De nombreuses CPNE ont mis en place des commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTE) afin de travailler sur l'activité de l'emploi au niveau départemental, en cohérence avec la vision nationale.

Les CPTE constituent des lieux de connaissance mutuelle sur les enjeux liés à l'évolution économique des technologies de l'emploi et des formations.

ÊTRE MANDATÉ DANS UNE ASSOCIATION TRANSITIONS PRO

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, ou associations « Transitions Pro », sont de nouvelles structures régionales qui se sont substituées aux Fongecif depuis le 1/01/20.

PRINCIPALES MISSIONS :

- Examiner et vérifier le caractère réel et sérieux des projets de transition professionnelle.
- Assurer tout ou partie de la prise en charge des CPF de transition (selon les règles et priorités définies par son conseil d'administration et dans le respect des recommandations de France compétences et des règles harmonisées de prise en charge définies par Certif Pro).
- Informer le public sur les organismes délivrant le CEP.
- Contrôler la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.
- Analyser les besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire.
- Élaborer des partenariats régionaux, notamment avec l'État, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi, permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels.

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

20 membres titulaires, et autant de suppléants :
- 10 pour le collège salarié
- 10 pour le collège employeur

Les votes sont proportionnels à l'audience de chaque organisation établie au niveau national et interprofessionnel :

- CFDT (6) ; CGT (6) ; FO (4) ; CFE/CGC (2) ; CFTC (2)
- MEDEF (12) ; CPME (5) ; U2P (3)

Les membres du CA doivent être en activité ou avoir été en activité au cours des 5 dernières années précédant leur désignation.

En cas d'absence, ils peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Le CA se réunit au moins une fois par trimestre.

Durée du mandat : 4 ans.

ÊTRE MANDATÉ DANS UN CIBC

Le réseau des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) accompagne depuis plus de 20 ans les politiques publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de reconnaissance des acquis de l'expérience.

La **Fédération nationale des CIBC (FNCIBC)** assure une représentation collective de l'ensemble des CIBC. Son objectif est de développer le bilan de compétences et toute méthodologie associée dans le cadre de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux sont au centre de la gouvernance, au sein de la gestion du réseau, du comité d'orientation stratégique et du comité national de labellisation.

COMITÉ D'ORIENTATION STRATÉGIQUE (FNCIBC) :

- 2 représentants (titulaires et suppléants) par OS et par OP représentatives au niveau national
- 4 représentants de la FNCIBC

À noter ! Les 2 (titulaire et suppléant) sont invités à participer aux réunions.

COMITÉ NATIONAL DE LABELLISATION (FNCIBC) :

- 1 représentant par OS et OP représentatives au niveau national
- 1 représentant de la FNCIBC (voix consultative) et du/de la responsable qualité

Les **CIBC** réalisent, notamment, des prestations de bilan de compétences dans le cadre de commandes publiques (Pôle emploi, collectivités territoriales, État, établissements publics …) ou de demandes des entreprises ou des salariés.

À noter ! Dans certaines régions (Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Grand Est, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA, Guadeloupe, …), les CIBC sont également agréés pour réaliser du conseil en évolution professionnelle (CEP)

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- collège salarié : 5 représentants (1 par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel : CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, FO) ;
- collège employeur : 5 représentants (répartition des mandats entre MEDEF, CPME et l'U2P).

Chaque titulaire dispose d'un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Comme le CIBC est un organisme interinstitutionnel, le conseil d'administration peut être complété par d'autres acteurs locaux tels que Pôle emploi et la région.

ANNEXES

TEXTES ET DÉCRETS

ANI du 22/02/18 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance

ANI du 15/03/19 constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Loi n° 2018-771, du 5/09/18, pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ordonnance n° 2019-861 du 21/08/19 visant à harmoniser et à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec celles prises en application de la loi n° 2018-771 du 5/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Qualité des actions de formation
- Décret n° 2019-564 du 6/06/19 ; Décret n° 2019-565 du 6/06/19 ; Arrêté du 6/06/19

Compte personnel de formation
- Abondements Décret n° 2018-1171 du 18/12/18 ; Décret n° 2018-1256 du 27/12/18
- Conversion des heures en euros Décret n° 2018-1153 du 14/12/18
- Alimentation Décret n° 2018-1329 du 28/12/18 ; Décret n° 2019-566 du 7/06/19
- Gestion par la Caisse des dépôts et consignations Décret n° 2018-1333 du 28/12/18 ; Décret n° 2019-631 du 24/06/19
- Mobilisation par le salarié Décret n° 2018-1336 du 28/12/18
- Formations éligibles Décret n° 2018-1338 du 28/12/18
- Contribution versée par les ESAT pour le financement du CPF des travailleurs handicapés Décret n° 2018-1346 du 28/12/18

Compte d'engagement citoyen
- Déclaration des droits au titre d'une activité associative Décret n° 2018-1164 du 17/12/18
- Conversion des droits acquis et monétisation Décret n° 2018-1349 du 28/12/18

Projet de transition professionnelle et commissions paritaires interprofessionnelles régionales

- Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle Décret n° 2018-1332 du 28/12/18
- Conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle Décret n° 2018-1339 du 28/12/18
- Composition du dossier de demande de prise en charge financière Arrêté du 28/12/18 ; Arrêté du 30/01/19
- Composition du dossier de demande d'agrément de la CPIR Arrêté du 26/06/19

Conseil en évolution professionnelle

- Décret n° 2018-1234 du 24/12/18 ; Arrêté du 29/03/19 ; Décret n° 2019-657 du 27/06/19

Apprentissage

- Primes à l'apprentissage Décret n° 2018-1163 du 17/12/18
- Maître d'apprentissage Décret n° 2019-32 du 18/01/19 ; Décret n° 2018-1138 du 13/12/18
- Contrôle pédagogique des formations Décret n° 2018-1210 du 21/12/18 ; Arrêté du 25/04/19
- Contrat d'apprentissage Décret n° 2018-1231 du 24/12/18
- Expérimentation (réalisation de la visite d'information / prévention des apprentis par un médecin (médecine de ville) Décret n° 2018-1340 du 28/12/18 ; Arrêté du 24/12/19
- Rémunération des apprentis Décret n° 2018-1347 du 28/12/18
- Aide unique aux employeurs d'apprentis Décret n° 2018-1348 du 28/12/18
- Détermination du niveau de prise en charge Décret n° 2018-1345 du 28/12/18
- Aide au permis de conduire Décret n° 2019-1 du 3/01/19

Contrat de professionnalisation (expérimentations)

- Décret n° 2018-1263 du 26/12/18 ; Arrêté du 26/12/18

Jeunes

- Durée du travail Décret n° 2018-1139 du 13/12/18
- Travaux dangereux : procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans Décret n° 2019-253 du 27/03/19

Reconversion ou promotion par alternance (Pro A)

- Décret n° 2018-1232 du 24/12/18

Insertion par l'activité économique

- Décret n° 2018-1198 du 20/12/18

Certifications professionnelles

- Cadre national des certifications Décret n° 2019-14 du 8/01/19 ; Arrêté du 8/01/19
- Commissions professionnelles consultatives Décret n° 2018-1230 du 24/12/18

- Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences Décret n° 2018-1172 du 18/12/18 ; Arrêté du 4/01/19
- Conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux Décret n° 2018-1172 du 18/12/18

Action de formation

- Formation hors temps de travail Décret n° 2018-1229 du 24/12/18
- Actions de formation et bilans de compétences Décret n° 2018-1330 du 28/12/18
- Actions de formation et conventions de formation Décret n° 2018-1341 du 28/12/18 ; Décret n° 2019-317 du 12/04/19

Contribution à la formation des entreprises

- Contribution unique et calendrier de la collecte Décret n° 2018-1331 du 28/12/18
- CDD ne donnant pas lieu au versement du 1% CPF CDD Décret n° 2018-1233 du 24/12/18
- Contribution des particuliers employeurs Arrêté du 21/12/18
- Contributions versées par certaines catégories d'employeurs (particuliers employeurs – BTP) Décret n° 2018-1344 du 28/12/18

France compétences

- Commission de la certification professionnelle Décret n° 2018-1172 du 18/12/18
- Organisation et fonctionnement de France compétences Décret n° 2018-1331 du 28/12/18
- Nomination des personnes qualifiées Arrêté du 4/01/19 ; Arrêté du 26/04/19

Opérateurs de compétences

- Agrément et fonctionnement des opérateurs de compétences Décret n° 2018-1209 du 21/12/18 ; Arrêté du 21/12/18 ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Opco commerce) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Atlas) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Santé) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Afdas) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Cohésion sociale) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Entreprises de proximité) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre) (ESSFIMO) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Ocapiat) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Opco 2i) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Construction) ; Arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Mobilité) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Cohésion sociale) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Atlas) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Mobilité) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Opco Commerce) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Santé) ; Arrêté du 9/05/19 modifiant l'arrêté du 29/03/19 portant agrément d'un Opco (Afdas)

- Nomination des commissaires du gouvernement Arrêté du 12/04/19 Opco Mobilités ; Arrêté du 12/04/19 Opco Opcommerce ; Arrêté du 12/04/19 Opco Santé ; Arrêté du 12/04/19 Opco Cohésion sociale ; Arrêté du 12/04/19 Opco Afdas ; Arrêté du 12/04/19 Opco de la Construction ; Arrêté du 4/04/19 Opco ESSFIMO ; Arrêté du 4/04/19 Opco 2i ; Arrêté du 4/04/19 Opco des Entreprises de proximité ; Arrêté du 4/04/19 Opco Atlas ; Arrêté du 12/04/19 Opco OCAPIAT
- Seuils de gestion des contributions des entreprises en outre-mer Arrêté du 28/03/19 (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint-Barthélémy et Saint-Martin)
- Plafonnement des frais de gestion Arrêté du 26/03/19
- Pièces nécessaires au contrôle de service fait Arrêté du 21/12/18
- Modalités de prise en charge des dépenses Décret n° 2018-1342 du 28/12/18

Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

- Décret n° 2018-1262 du 26/12/18 relatif à la CNNCEFP (JO 28/12/18)

Régions

- Décret n° 2019-218 du 21/03/19 (JO 23/03/19) ; Décret n° 2019-10 du 4/01/19 ; Décret n° 2019-375 du 26/04/19

Mayotte

- Décret n° 2018-1337 du 28/12/18

Formation professionnelle maritime

- Décret n° 2019-640 du 25/06/19

SIGLES & LEXIQUE

A

AFEST : Action de formation en situation de travail
Action constituant un type d'apprentissage à part entière. Sa pédagogie s'appuie sur la valeur formative du travail.

AFPA : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), elle assure notamment la formation des demandeurs d'emploi.

AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
L'Agefiph favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

AGFPN : Association de gestion du fonds paritaire national
Assure le financement des partenaires sociaux par le versement de subventions (État, organismes nationaux).

Alternance
Méthode pédagogique permettant aux jeunes de 16-30 ans d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les enseignements reçus, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle. Ces formations se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation.

ANI : Accord national interprofessionnel
Texte contractuel de portée générale négocié et signé par les partenaires sociaux. Il concerne l'ensemble des entreprises françaises relevant de l'industrie, du commerce et des services et donne lieu à un projet de loi présenté et voté au Parlement.

ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
Détermine les priorités à mettre en œuvre pour lutter contre l'illettrisme dans le cadre des orientations définies par le gouvernement.

APEC : Association pour l'emploi des cadres
Accompagne les cadres en activité / recherche d'emploi, conseille les professionnels RH / dirigeants des PME/PMI dans leurs recrutements.

B

BDES : Base de données économiques et sociales
Ensemble d'indicateurs que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Les informations portent notamment sur l'investissement social, incluant la formation professionnelle.

Bilan de compétences
Dispositif permettant au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

C

CARIF : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
Géré par le conseil régional, il est chargé de donner l'information sur la formation en région. Les partenaires sociaux y sont associés.

CBE : Comités de bassin d'emploi
Instances de concertation et d'action. Ils contribuent à l'amélioration de la situation de l'emploi et au développement local des territoires.

CCI : Chambres de commerce et d'industrie
Établissements publics ayant une activité de collecte et d'appui aux infrastructures commerciales (aéroports…). Elles constituent des interlocuteurs économiques important d'un bassin d'emploi.

CCP : Certificat de compétences professionnelles
Certification attestant d'un ensemble de compétences dans un environnement professionnel donné et représentant soit une partie d'un / plusieurs Titre(s) professionnel(s), soit une unité complémentaire ou indépendante d'un Titre professionnel.

CCPI : Certificat de compétences professionnelles interbranches
CCP créé et reconnu par plusieurs branches professionnelles.

CDC : Caisse des dépôts et consignations
Groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Elle centralise les fonds FPC collectés par les Urssaf.

CEC : Compte d'engagement citoyen
Rattaché au CPA, il recense les activités bénévoles de son titulaire. Il permet d'acquérir des heures de formation liées à son/ses activité(s).

Centre Inffo : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
Association sous tutelle du ministère du Travail. Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la FPC, l'orientation et l'apprentissage.

CEP : Conseil en évolution professionnelle
Service gratuit d'information/conseil du salarié et du demandeur d'emploi sur l'état de l'emploi dans sa région et l'offre de formation afférente. Il favorise l'élaboration et la conduite d'un projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques du territoire.

CEREQ : Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
Établissement public sous la tutelle des ministères du Travail et de l'Éducation nationale. Il réalise des études sur l'emploi et la formation.

Certif Pro (association nationale)
Structure paritaire nationale qui assure la continuité des travaux du Copanef et la coordination, la régulation et l'harmonisation des pratiques assurées par les associations régionales Transitions Pro.

Certification professionnelle
La certification (diplôme, titre professionnel, CQP) atteste d'une qualification (capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail) via une procédure de validation réalisée par un organisme agréé indépendant et à partir d'un référentiel de qualité. Elle accrédite qu'un travailleur est capable d'appliquer ses connaissances à l'exercice d'une activité professionnelle concrète.

CESE : Conseil économique, social et environnemental
Assemblée consultative investie de trois missions : conseiller le gouvernement et participer à l'élaboration de la politique économique et sociale ; favoriser le dialogue entre les catégories socioprofessionnelles ; contribuer à l'information des assemblées politiques.

CESER : Conseil économique, social et environnemental régional
Instance tripartite de consultation et de coordination au niveau régional. Il est chargé de proposer des solutions aux instances décisionnaires.

CFA : Centres de formation d'apprentis
Structures régionales assurant aux apprentis la formation théorique complète et la formation pratique complémentaire nécessaire à la préparation d'un examen professionnel (CAP, Bac Pro, …).

CFESS : Congé de formation économique, sociale et syndicale
Stages ou sessions de formation à destination des salariés qui le souhaitent. Ces stages sont organisés par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives ou des instituts spécialisés.

Chambres de métiers
Organismes consulaires chargés principalement d'organiser l'apprentissage dans le secteur des métiers. Présentes dans chaque département, elles informent sur les possibilités de formations initiales et de perfectionnement professionnel pour les métiers qui sont de leur ressort.

CIBC : Centres interinstitutionnels de bilan de compétences
Centres ouverts à toute personne désireuse de réaliser un état des lieux de ses compétences professionnelles et personnelles. Ils accompagnent les politiques publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de reconnaissance des acquis de l'expérience.

CIF : Congé individuel de formation
Droit ouvert à tout salarié pour faire la formation de son choix. Il se distingue du plan de développement des compétences mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. L'ANI du 22/02/18 l'a intégré dans le CPF sous la dénomination de CPF de transition professionnelle.

CIO : Centres d'information et d'orientation
Structures parascolaires ayant un rôle d'information sur les métiers et les pistes pour y parvenir ainsi qu'un rôle d'orientation des élèves.

Clause de dédit formation
Permet à l'employeur de s'assurer du bénéfice des formations financées par lui. Elle prévoit le remboursement par le salarié des frais de la formation dont il a bénéficié en cas de départ de l'entreprise avant un certain délai.

CléA : nom de la certification relative au « Socle de connaissances et de compétences »
Le socle de connaissances et de compétences est un ensemble de connaissances qu'un individu doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle. Il fait l'objet d'une certification dénommée « CléA ».

CléA numérique
Module complémentaire du CléA visant à maîtriser les usages fondamentaux du numérique dans un environnement de travail.

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, sous la tutelle du ministre de l'Enseignement supérieur. Il a pour mission la formation professionnelle supérieure, la recherche technologique, l'innovation et la diffusion d'une culture scientifique/technique.

CNCP : Commission nationale de certification professionnelle
Regroupe des représentants des ministères, des régions, des chambres consulaires, partenaires sociaux et personnes qualifiées. Elle administre le RNCP. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, a intégré la CNCP dans France compétences.

CNED : Centre national d'enseignement à distance
Assure, pour le compte de l'État, le service public de l'enseignement à distance.

CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Espace de concertation quadripartite (État, régions, partenaires sociaux) d'information et d'évaluation, consulté sur les projets de loi, textes réglementaires et conventions Unedic. La loi « Avenir professionnel » du 5/09/18 l'a intégré dans France compétences.

Compétences professionnelles
Ensemble de capacités professionnelles nécessaires pour exercer les activités de travail, de manière efficace, dans les différentes situations de l'emploi et aux niveaux exigés par le monde du travail. Les compétences se créent et se développent par l'expérience ou la formation.

Contrat d'apprentissage
Contrat en alternance dont l'objectif est de donner aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation théorique et pratique (CFA et entreprise), en vue de l'obtention d'un diplôme ou Titre professionnel enregistré au RNCP.

Contrat de professionnalisation
Contrat en alternance dont l'objectif est de faciliter l'insertion / réinsertion professionnelle des jeunes / demandeurs d'emploi par l'obtention d'une qualification professionnelle.

Contribution unique des entreprises à la FPC et à l'alternance
Elle se répartit en deux contributions distinctes : taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale) et contribution des employeurs à la formation professionnelle (0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ; 1% pour les entreprises d'au moins 11 salariés). Les entreprises doivent verser leur contribution à l'Opco dont elles relèvent, puis directement à l'Urssaf à compter de 2021.

Convention collective
Ensemble d'accords négociés par les partenaires sociaux qui règle le droit applicable en matière de conditions de travail (horaires, salaires, classification professionnelle, …). Propre à un secteur d'activité, elle vise à améliorer la situation des salariés par rapport au droit du travail.

Copanef : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle
Le Copanef définissait les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et assurait leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par d'autres acteurs. Instance nationale remplacée par Certif Pro au 1/01/19.

Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle
Les Coparef assuraient le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, les a supprimés au 1/01/19.

CPA : Compte personnel d'activité
Véritable ensemblier de droits portables des actifs, il a pour vocation de renforcer l'autonomie et la liberté des personnes tout en sécurisant leurs parcours professionnels. Il est composé du CPF, du CEC et du C2P (compte professionnel de prévention).

CPC : Commission professionnelle consultative
Instances placées auprès des ministères (Éducation nationale ; Agriculture ; Jeunesse/Sports ; Travail ; Affaires sociales/Santé). Elles formulent notamment des avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels.

CPF : Compte personnel de formation
Outil de sécurisation des parcours professionnels, il permet à son bénéficiaire de suivre, tout au long de sa vie, des actions de formation qualifiantes ou certifiantes correspondant à ses aspirations.

CPF de transition professionnelle
Nouveau dispositif complémentaire du CPF, en remplacement du CIF. Il permet de réaliser des formations longues dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
Instance politique d'une branche professionnelle. Les CPNE ont pour principales missions d'étudier la situation de l'emploi et ses évolutions, d'assurer la promotion de la politique de formation de leur branche respective.

CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
Élaboré par le conseil régional au sein du Crefop, il analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications en fonction des objectifs de développement économique du territoire.

CPTE : Commission paritaire territoriale pour l'emploi
Déclinaison territoriale d'une CPNE.

CQP : Certificat de qualification professionnelle
Certification créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, la CPNE le plus souvent. Atteste d'une qualification, d'un savoir-faire, de compétences, pour des métiers spécifiques à une branche professionnelle.

CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranche
CQP créé et reconnu par plusieurs branches professionnelles.

Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Les Crefop assurent la concertation quadripartite autour des stratégies régionales (politiques régionales, orientation, formation) et élaborent les CPRDFOP.

CSE : Comité social et économique
Mis en place depuis le 1/01/18, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

D

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Rattachée au ministère du Travail. Elle réalise des études sur l'emploi, la formation, l'insertion professionnelle, …

DAVA : Dispositif académique de validation des acquis
Structure en liaison avec la Division des Examens et Concours de chaque académie. Organise les modalités de délivrance des certifications pour les personnes engagées dans un parcours de VAE.

Décret
Texte adopté par un ou plusieurs ministres (souvent après avis du Conseil d'État), en application d'une loi.

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Placée sous l'autorité du ministre du Travail, elle est chargée notamment de proposer les orientations de la politique emploi/FPC (en concertation avec les partenaires sociaux), de conduire et coordonner la mise en œuvre des dispositifs et d'en évaluer les résultats.

DIF : Droit individuel à la formation
Ancien dispositif qui permettait à tout salarié de se former sur son initiative. Le choix de l'action de formation était déterminé en accord avec son employeur. Le DIF a été remplacé par le CPF depuis le 1/01/15.

Diplôme
Document écrit établissant un privilège ou un droit. Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'État. Il conditionne l'accès à certaines professions ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifiée.

Direccte : Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
Créées en 2010, elles regroupent des services administratifs issus de divers horizons : commerce extérieur, tourisme, commerce et artisanat, intelligence économique, industrie, travail et emploi, concurrence et consommation.

E

Éducation permanente
Conception philosophique selon laquelle l'éducation est définie comme un processus d'apprentissage continu tout au long de la vie. L'éducation permanente comprend notamment la formation initiale et la formation continue.

Emploi
Ensemble de situations concrètes de travail, propres à plusieurs postes/fonctions ayant des caractéristiques communes (en termes d'activités et de compétences associées). Plusieurs postes/fonctions peuvent constituer un même emploi.

Entretien professionnel
Réalisé tous les deux ans, il permet à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Erasmus Pro
Programme d'échange universitaire permettant aux étudiants européens, dont les apprentis, de partir étudier dans un autre pays européen. L'étudiant peut valider son diplôme français tout en découvrant une nouvelle culture et une nouvelle langue.

Examen
Epreuve ou série d'épreuves destinées à déterminer l'aptitude d'un candidat à obtenir une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel ou CQP) ou à suivre une formation.

F

FOAD : Formation ouverte et à distance
Dispositif de formation « souple » organisé en fonction des besoins individuels ou collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée sous le contrôle permanent d'un formateur.

Fongecif : Fonds de gestion des congés individuels de formation
Structure paritaire régionale de gestion des fonds versés par les entreprises au titre du CIF et opérateur du CEP. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, complétée par l'ANI constitutif des CPIR du 15/03/19, a supprimé les Fongecif au profit des associations Transitions Pro.

Formation initiale
Ensemble des connaissances acquises avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Elle comprend des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle.

FPC : Formation professionnelle continue
Destinée aux jeunes / adultes déjà engagés dans la vie active (ou qui s'y engagent), elle permet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, favorise leur promotion sociale et contribue au développement culturel, économique et social.

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
Instance de péréquation financière des Opca/Opacif, il contribuait au financement d'actions concourant à la qualification/requalification des salariés et demandeurs d'emploi. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, l'a intégré dans France compétences.

FPTLV : Formation professionnelle tout au long de la vie
Politique publique qui tend à décloisonner la formation initiale et la formation professionnelle continue, quels que soient l'âge et le statut de la personne. Selon le Code du travail, la FPTLV constitue une obligation nationale.

France compétences
Institution nationale publique, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, elle assure la régulation de la qualité, des prix des formations et la péréquation interprofessionnelle. France compétences remplace le CNEFOP, le FPSPP et la CNCP.

G

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Démarche et méthode de gestion des ressources humaines permettant d'évaluer les besoins en emplois, compétences et qualifications au niveau d'une structure ou d'un secteur d'activité.

GTEC : Gestion territoriale des emplois et des compétences
Outil d'anticipation aux mutations économiques et démarche coordonnée d'entreprises et d'acteurs locaux au sein d'un territoire. Elle doit contribuer à renforcer/maintenir l'attractivité des territoires à travers la valorisation des ressources existantes.

I

Ingénierie de la formation
Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé.

IRP : Instances représentatives du personnel
Regroupe l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, à savoir : délégué syndical (DS), délégué du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT). Les IRP ont été intégrées dans le CSE depuis le 1/01/18.

J

Jurisprudence
Ensemble des décisions rendues par les tribunaux, constituant une source de droit.

Jury de validation
Instance désignée par les textes officiels en vigueur pour délivrer une certification (diplôme, titre professionnel ou CQP) dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L

Loi
Texte adopté par l'Assemblée nationale. L'essentiel des lois « formation » figure dans le Code du travail.

M

Maître d'apprentissage
Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, il est directement responsable de la formation de l'apprenti. En liaison avec le CFA, il contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Métier
Ensemble d'emplois, de postes au sein de l'entreprise, dont les activités et les compétences professionnelles sont identiques ou proches.

Métier en tension de recrutement
Métier pour lequel il existe un déséquilibre entre l'offre d'emploi des entreprises et le marché du travail.

Métier sensible
Métier sur lequel les volumes de personnel connaîtront des évolutions marquées (à la hausse ou à la baisse). Il peut être nouveau / émergent pour le secteur ou en disparition.

MOOC : Massive open online course (cours en ligne ouvert et massif)
Formation dispensée sur Internet et accessible à tous. Ce type de cours offre à chacun la possibilité d'évaluer ses connaissances et peut déboucher sur une certification. Ces formations sont parfois payantes.

MLPE : Missions locales pour l'emploi
Services de proximité (accueil, information, conseil, accompagnement) destinés à soutenir les jeunes de 16-25 ans dans la construction de leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle.

N

Niveau de qualification (Décret n°2019-14, du 8/01/19, relatif au cadre national des certifications professionnelles)
Position hiérarchisée d'une certification ou d'une formation dans une nomenclature. Définit le niveau professionnel d'un métier selon plusieurs critères : technicité ; complexité ; polyvalence ; niveau de responsabilité.
I : Maîtrise des savoirs de base.
II : Atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie.
III : Atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Correspond aux certifications de niveau **CAP / BEP**.
IV : Atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail autonome dans des contextes prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. Correspond aux certifications de niveau **Bac**.
V : Atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes. Correspond aux certifications de niveau **BTS**.
VI : Atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Correspond aux certifications de niveau **Licence**.
VII : Atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Correspond aux certifications de niveau **Master**.
VIII : Atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Correspond aux certifications de niveau **Doctorat**.

O

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions
Établissement public, relevant du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Produit et diffuse toute l'information sur les formations et les métiers.

Opca : Organisme paritaire collecteur agréé
Ces structures paritaires étaient chargées de collecter les contributions formation des entreprises, géraient et mutualisaient ces contributions et assuraient un service de proximité (conseil / accompagnement). Les Opca ont été remplacé par les Opco au 1/04/19.

Opco : Opérateur de compétences
Structures paritaires, les Opco financent notamment les contrats en alternance, les Pro A, l'aide au permis de conduire et au développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés). Ils apportent un appui technique aux branches adhérentes (établir la GPEC, aider les branches à construire les certifications professionnelles) et assurent un service de proximité aux PME/TPE (définir leurs besoins de formation, …). Ils perdent leur mission de collecte, au profit des Urssaf, à compter de 2021.

OPMQ : Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications
Outil essentiel des CPNE. Ils assurent une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche au niveau national et régional afin d'anticiper l'évolution des métiers et adapter la politique de formation et de recrutement de la branche.

OREF : Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation
Présents dans toutes les régions, ils réalisent des études prospectives sur les besoins en qualifications des entreprises pour permettre aux décideurs d'orienter leurs politiques de formation et contribuent au diagnostic préalable dans l'élaboration des CPRDFOP.

P

Passeport d'orientation, de formation et de compétences
Document récapitulatif des formations initiales et continues, des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ou extraprofessionnelles d'un salarié. Il est établi à l'initiative du salarié, qui en garde la propriété ainsi que la responsabilité d'utilisation.

Période de professionnalisation
Dispositif dont l'objectif était de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI en situation de fragilité face à l'emploi via l'obtention d'une qualification professionnelle. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, l'a supprimé au profit du dispositif Pro-A.

PIC : Plan d'investissement dans les compétences
Rattaché au Grand plan d'investissement 2018-2022, il a pour objectif d'intensifier l'effort de formation professionnelle des plus vulnérables pour les protéger contre le manque ou l'obsolescence des compétences afin de lutter contre le chômage de masse.

Plan de formation
Ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, l'a transformé en « plan de développement des compétences ».

Plan de développement des compétences
Outil de gestion de la formation des salariés dans l'entreprise. Il distingue : les formations obligatoires (actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité / fonction et réalisées sur le temps de travail) ; les autres formations.

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi
Action de formation, financée par Pôle emploi, permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper l'emploi proposé.

Pôle emploi
Opérateur du service public de l'emploi. Il accompagne tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, assure le versement des allocations aux demandeurs indemnisés et aide les entreprises dans leurs recrutements.

Poste de travail
Ensemble des activités concrètes, réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu de travail précis pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires. Il est directement dépendant de la structure (service, atelier, ligne, …) à laquelle il est rattaché.

Pro-A (reconversion ou promotion par l'alternance)
Dispositif qualifiant de formation en alternance permettant à des salariés en CDI ou en contrat d'insertion de changer de métier/profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale/professionnelle. La Pro-A remplace la période de professionnalisation.

Q

Quadripartisme
Système de concertation / consultation portant sur les questions d'emploi / formation / orientation. Il regroupe l'État, les régions et les partenaires sociaux (salariés, employeurs) et les principaux acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Qualification professionnelle
Reconnaissance sociale pour une personne de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi ou une fonction. Certaines d'entre-elles nécessitent l'obtention d'une certification, et d'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, via la VAE.

R

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
Ce répertoire met à la disposition des personnes et des entreprises une information à jour sur les diplômes, titres professionnels et CQP.

S

Savoir-faire (compétence)
Capacité à mettre en œuvre des connaissances, savoir-faire et comportements en situation professionnelle, pour résoudre des problèmes plus ou moins complexes d'une situation de travail et réaliser les activités du métier. On parle de savoir-faire opérationnel (être capable de).

Savoirs (connaissances)
Ensemble de connaissances théoriques et pratiques, acquises par l'étude ou par l'expérience. Les savoirs ne se limitent pas aux savoirs académiques, ils peuvent être acquis tout au long de la vie.

T

TA : Taxe d'apprentissage
Elle correspondant à la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles. Son montant est de 0,68% de la masse salariale de l'entreprise. L'ANI du 22/02/18 a regroupé la TA avec la contribution FPC.

Titre professionnel
Certification permettant à des adultes, souvent dotés d'une expérience professionnelle, d'améliorer leur insertion dans l'emploi et leur mobilité professionnelle. Le titre professionnel permet au bénéficiaire d'être immédiatement opérationnel sur le marché du travail.

TPE : Très petite entreprise
Dénomination pour les entreprises employant moins de 11 salariés.

Transitions Pro (associations régionales)
Ces associations paritaires remplacent les Fongecif depuis le 1/01/20. Elles prennent en charge le financement des projets de CPF de transition, l'accompagnement des salariés et étudient le caractère réel et sérieux du projet.

Tuteur
Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, informer, guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise. Il assure la liaison entre le jeune, l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise et participe à l'évaluation des qualifications acquises par le jeune.

Tutorat
Action d'associer, dans une situation formative et pour une période donnée, une personne confirmée dans un domaine de compétence et une personne débutante sur ce même domaine.

U

Urssaf : Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales
Organisme gouvernemental chargé de collecter les cotisations et les contributions sociales. La loi « Avenir professionnel », du 5/09/18, a confié la collecte des contributions des entreprises à la FPC aux Urssaf à compter de 2021.

V

Validation des acquis
Acte officiel qui consiste à certifier, au nom de l'autorité compétente, qu'un individu maîtrise les connaissances et les compétences requises pour l'obtention d'une certification. On valide par des diplômes nationaux, des titres professionnels ou des CQP inscrits au RNCP.

VAE : Validation des acquis de l'expérience
Droit individuel de reconnaissance de l'expérience (professionnelle, associative, syndicale) pour acquérir une certification à égalité de dignité et d'effet par rapport aux autres modalités d'obtention. Durée d'expérience préalable : 1 an dans le domaine visé par la certification.

LISTE DES OPCO

Afdas – Opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Akto – Opérateurs de compétences interbranches des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre.

Atlas – Opérateur de compétences dans le champ des assurances, des services financiers et du conseil.

Constructys – Opérateur de compétences dans le champ des secteurs du bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et de bois.

Ocapiat – Opérateur de compétences des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole), des professionnels des activités maritimes.

Opco Cohésion sociale – Opérateur de compétences dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, enseignement et formation, familles rurales).

Opco 2i – Opérateur de compétences du champ interindustriel (secteurs des industries chimiques, pharmaceutiques, papiers-carton et métallurgie).

Opcommerce – Opérateur de compétences des branches du commerce.

Opco des Entreprises de proximité – Opérateur de compétences interbranches.

Opco Mobilités – Opérateur de compétences dans le champ des secteurs du transport routier, maritime et des services de l'automobile.

Opco Santé – Opérateur de compétences des professions de la santé et médico-sociale.

DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Ces actions de formation permettent à l'employeur de remplir ses deux obligations vis-à-vis de ses salariés :

- adaptation au poste de travail ;
- maintien dans l'emploi.

À présent, le plan de développement des compétences doit distinguer 2 catégories :

- les « formations obligatoires » : actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction (réalisées sur le temps de travail avec maintien de la rémunération) ;
- les « autres formations » : réalisées soit sur le temps de travail (maintien de la rémunération sauf si un accord collectif précise des modalités différentes), soit hors temps de travail (dans la limite de 30h00/an/salarié, sauf si un accord collectif précise des durées différentes).

Toute action de « formation obligatoire » suivie par un salarié constitue du temps de travail effectif.

Pour les « autres formations », le départ en formation hors temps de travail n'est possible qu'avec l'accord du salarié qu'il peut dénoncer sous 8 jours. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dès lors qu'une action de formation professionnelle a été inscrite dans le plan de développement des compétences, elle doit être intégralement prise en charge par l'employeur (entreprises d'au moins 50 salariés).

Dans des entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'Opco dont il relève.

Durant la formation, le salarié exécute son contrat de travail et reste sous la subordination juridique de l'employeur. Il est soumis aux mêmes droits et aux mêmes obligations que s'il continuait à exercer son activité professionnelle.

En principe, un salarié ne peut pas refuser une formation que l'employeur lui demande de suivre dans le cadre du plan de développement des compétences. Toutefois, il existe des exceptions à ce principe :

- la formation entraîne la réalisation d'heures supplémentaires non payées ;
- l'employeur refuse de prendre en charge les frais de déplacement inhérents au suivi de la formation ;

- le départ en formation est décidé pendant la période des élections des délégués du personnel, en réaction à l'annonce de la candidature du salarié ;
- la formation suivie n'entre pas dans le cadre de la qualification du salarié ;
- le suivi de la formation est particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié ;
- l'organisme de formation choisi par l'employeur pour dispenser la formation est répertorié parmi les organismes à caractère sectaire ;
- la formation est réalisée hors temps de travail sans que le salarié ait donné son accord.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF constitue un droit d'accès à la formation rattaché à la personne quel que soit son statut. Véritable outil de sécurisation des parcours professionnels, il permet à son bénéficiaire de suivre, tout au long de sa vie, des actions de formation qualifiantes ou certifiantes correspondant à ses aspirations.

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus d'y recourir ne constitue pas une faute.

BÉNÉFICIAIRES :

- jeunes à partir de 16 ans, voire dès 15 ans pour un apprenti ;
- salariés sous contrat de travail de droit privé, y compris les salariés agricoles ;
- demandeurs d'emploi, inscrits ou non à Pôle emploi ;
- personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- fonctionnaires ou agents contractuels de la fonction publique ;
- membres des professions libérales ou d'une profession non salariée ;
- conjoint collaborateur.

ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES :

- obtention d'une certification (diplôme, titre professionnel, CQP) enregistré au RNCP ;
- acquisition d'un bloc de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA, CléA numérique) ;
- actions permettant de réaliser une VAE ;
- bilan de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire (véhicules légers et poids lourds).

ALIMENTATION DU CPF :

Depuis le 1/01/19, le CPF est crédité en euros à 15 €/heure :
- salariés à temps plein ou à mi-temps : 500 €/an (plafond 5 000 €) ;
- salariés peu ou pas qualifiés (niveau CAP/BEP) et travailleurs handicapés : 800 €/an (plafond 8 000 €) ;
- salariés dont le temps partiel est inférieur à 50% du temps complet : au prorata du temps de présence effectif.

Mise en place d'une application smartphone dédiée au CPF pour :
- connaître en temps réel ses droits individuels à la formation ;
- acheter une formation et organiser son départ en formation ;
- évaluer sa formation une fois terminée.

Application téléchargeable sur « Google Play Store », « Apple Store » et sur « MonCompteFormation.gouv.fr »

Lorsque le coût d'une formation dépasse le montant des crédits disponibles sur le CPF, des abondements complémentaires peuvent prendre le relais pour compléter le reste à charge. L'octroi d'abondement n'étant pas automatique, il faut que le bénéficiaire en fasse la demande afin d'en bénéficier.

CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF) depuis le 1/01/19 et constitue une nouvelle modalité de mobilisation du CPF.

Il permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

ANCIENNETÉ REQUISE :

- **salariés en CDI :** 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- **salariés en CDD :** 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour les CDD, la formation doit débuter, au plus tard, 3 mois après le terme du contrat de travail. Toutefois, sur demande du salarié et en accord avec l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Aucune ancienneté requise pour les publics suivants :
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- salariés licenciés pour motif économique ou inaptitude, et n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

DÉMARCHES À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR :

Pour les formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur au plus tard :
- 60 jours avant le début de la formation (pour une formation de moins de 6 mois ou à temps partiel) ;
- 120 jours avant le début de la formation (pour une formation d'au moins 6 mois).

L'employeur dispose de 30 jours calendaires, à compter de la date de réception de la demande d'autorisation d'absence, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation.

À noter : l'employeur peut décider de reporter l'autorisation d'absence, dans la limite de 9 mois, dans les deux cas suivants :
- lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise ;
- en raison des effectifs simultanément absents.

RÉMUNÉRATION :

- salaire inférieur ou égal à 2 SMIC : 100% de sa rémunération ;
- salaire supérieur à 2 SMIC : 90% de sa rémunération (si la durée du congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures) ; 60% de sa rémunération (au-delà d'un an ou de 1 200 heures).

INCIDENCES DU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Durant ce congé de formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Son contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Il bénéficie du maintien de sa protection sociale et de sa couverture contre les risques d'accident du travail.

De plus, le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté dans l'emploi (primes, 13ème mois, gratifications, ...).

Enfin, le salarié conserve le droit d'exercer des mandats de représentants du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune et un employeur du secteur privé. Ce dernier s'engage à former le jeune apprenti et à lui verser un salaire, en contrepartie de quoi l'apprenti s'engage à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA.

BÉNÉFICIAIRES :

- jeunes de 16 à 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire ;
- avant 16 ans : peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils ont accompli la scolarité du collège ;
- après 29 ans : dérogation pour les apprentis handicapés, les créateurs/repreneurs d'entreprise, les sportifs de haut niveau.

TEMPS DE TRAVAIL :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés, soit 35 heures par semaine.

Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- travail de nuit interdit (de 22h00 à 6h00 pour les jeunes de 16-18 ans ; de 20h00 à 6h00 pour les jeunes de moins de 16 ans) ;
- pas plus de 8h00/jour et 35h00/semaine :
  - dérogations pour certaines branches (BTP, ...) lorsque l'organisation collective le justifie ;
  - dérogations pouvant aller jusqu'à 10h00/jour et dans la limite de 40h00/semaine.

Le recrutement d'un apprenti dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur d'un maître d'apprentissage pour l'accompagner dans sa formation au sein de l'entreprise.

En lien avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

FORMATION DISPENSÉE EN CFA :

La formation générale est dispensée par le CFA, en cohérence avec celle dispensée au sein de l'entreprise. Elle doit permettre de développer les connaissances et les

compétences des jeunes apprentis et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA peuvent être effectués en tout ou partie à distance.

RÉMUNÉRATION :

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1ère année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

ENCADREMENT DES RUPTURES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE :

Dorénavant, l'employeur pourra rompre le contrat de travail avec l'apprenti sans saisine préalable du juge et pour un motif de licenciement légalement déterminé.

Quant à l'apprenti, il pourra rompre son contrat sous réserve de respecter un préavis de 7 jours ouvrés, et d'avoir préalablement saisi un médiateur, conformément à une proposition CFTC.

Sur ce point, il y a toujours la possibilité offerte aux parties de rompre unilatéralement et sans formalités le contrat dans les 45 premiers jours de son exécution.

En cas de rupture du contrat en cours d'année, le CFA de l'apprenti prendra des dispositions pour lui permettre de suivre provisoirement sa formation théorique tout en contribuant à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre l'achèvement de son cycle de formation.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet d'associer l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique) et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprise(s).

Il a pour objet de faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications enregistrées dans le RNCP ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou figurant sur la liste ouvrant droit à un CQP.

Durant toute la durée de son contrat, le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur dans l'entreprise qui l'emploie et dans les autres entreprises qui l'accueillent.

BÉNÉFICIAIRES :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle désirant compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- bénéficiaires du contrat unique d'insertion (CUI).

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs.

Les employeurs publics ne sont pas concernés : État ; collectivités territoriales ; établissements publics à caractère administratif (hôpitaux, lycées, ...).

FORME ET DURÉE DU CONTRAT :

- CDD de 6 à 12 mois
  Possibilité de prolonger le contrat jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16-25 ans sortis du système scolaire sans qualification, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AHH et les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
- CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois
  Possibilité de prolonger l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16-25 ans sortis du système scolaire sans qualification, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AHH et les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

DURÉE DE LA FORMATION :

Comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut décider de porter cette durée au-delà de 25%.

De plus, cette durée peut également dépasser les 25% pour les publics suivants :

- jeunes de 16-25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou ayant bénéficié d'un CUI ;
- bénéficiaires de l'allocation de parent isolé dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

RÉMUNÉRATION

Qualification/âge	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Formation initiale inférieure au Bac pro	55% du SMIC	70% du SMIC	100% du SMIC sans pour autant être inférieur à 85% de la rémunération minimale prévue par l'accord collectif dont relève l'entreprise
Formation initiale supérieure ou égale au Bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65% du SMIC	80% du SMIC	

PRO-A (RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE)

Nouveau dispositif qualifiant de reconversion ou de promotion par l'alternance, la Pro-A remplace la période de professionnalisation (loi « Avenir professionnel » du 5/09/18).

Ce dispositif de formation en alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés par un organisme de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Pro-A est réalisée dans les mêmes conditions qu'un contrat de professionnalisation, notamment s'agissant de l'accompagnement obligatoire du salarié par un tuteur.

OBJECTIFS :

- changer de métier ou de profession ;
- bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

BÉNÉFICIAIRES :

- salariés en CDI, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- sportifs et entraîneurs professionnels en CDD ;
- bénéficiaires d'un CUI.

PRO-A PERMET D'OBTENIR :

- une certification enregistrée au RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- un CQP ou CQPI.

À noter : la VAE, CléA et CléA numérique sont également éligible à Pro-A (ordonnance n°2019-861, du 21/08/19)

DURÉE DE LA FORMATION (IDENTIQUE À CELLE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION) :

- durée totale comprise entre 6 et 12 mois ;
- durée de la formation comprise entre 15% à 25%, sans être inférieure à 150 heures.

PRO-A EST À L'INITIATIVE DU SALARIÉ OU DE L'EMPLOYEUR :

- pour le salarié, Pro-A sécurise son parcours professionnel, et peut le faire bénéficier de mutation interne ;
- pour l'employeur, Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.

Les deux parties doivent définir ensemble le projet et le formaliser par le biais d'un avenant au contrat de travail. En cas de réussite de la formation, conformément à ce qui aura été défini dans l'avenant, le salarié se reconvertira ou sera promu.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La VAE permet, sous certaines conditions, à toute personne d'obtenir une reconnaissance officielle de son expérience par l'obtention d'une certification reconnue sur l'ensemble du marché du travail. La VAE constitue ainsi une voie supplémentaire d'acquisition de compétences, de qualifications, de connaissances, d'expériences, de savoirs, … au même titre que les voies scolaires, universitaires, l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

BÉNÉFICIAIRES :

- salariés du secteur privé (CDI, CDD, intérimaire) ;
- personnes sous contrat de droit privé dans les 3 fonctions publiques (territoriale, hospitalière et d'État) ;
- agents publics titulaires (fonctionnaires) ou non titulaires (contractuels) des 3 fonctions publiques ;
- non-salariés (professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants, …) ;
- demandeurs d'emploi indemnisés ou non ;
- bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale ;
- personnes ayant occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional.

CONDITION REQUISE POUR ENTAMER UNE DÉMARCHE DE VAE :

- justifier d'un an d'expérience (salarié, non salarié, bénévole, volontariat) en rapport direct avec la certification visée.

À savoir ! La durée de l'expérience se calcule en cumulant la durée des activités exercées de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en France ou à l'étranger.

CERTIFICATIONS ACCESSIBLES PAR LA VAE :

- diplôme ;
- titre à finalité professionnelle ;
- CQP.

Pour être éligibles à la VAE, ces certifications doivent être enregistrées au RNCP.

À noter ! Toutes les certifications ne sont pas accessibles par la VAE, il s'agit notamment de celles faisant l'objet d'une règlementation particulière (santé, sécurité, sport et défense).

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES (CLÉA)

Cette certification regroupe l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

CléA est enregistré au RNCP et éligible au CPF.

CLÉA EST CONSTITUÉ DE 7 MODULES :

- communication en français ;
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtrise des gestes et postures, ainsi que respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

MODULE COMPLÉMENTAIRE SUR LES TECHNIQUES USUELLES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE (CLÉA NUMÉRIQUE)

CléA est complété par un module ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

OUTILS POUR DÉFINIR UN PROJET PROFESSIONNEL

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Outil interne à l'entreprise permettant à chaque salarié, sans conditions de statut ou d'ancienneté, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Distinct de l'entretien annuel d'évaluation, il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est réalisé obligatoirement tous les 2 ans et fait l'objet d'un bilan récapitulatif du parcours professionnel, formalisé par écrit, tous les 6 ans (1ère échéance mars 2020).

POINTS À ABORDER LORS DE L'ENTRETIEN BISANNUEL :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation des salariés ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié (adaptation au poste, renforcer sa qualification, développer ses compétences, …) ;
- l'identification du (des) dispositif(s) au(x)quel(s) il peut recourir en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation (pendant ou hors temps de travail).

Durant cet entretien, les salariés doivent bénéficier d'une information sur la VAE, le CEP et le CPF (activation du compte par le salarié, abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer).

À noter ! L'entretien professionnel est également proposé après différents congés (maternité, parental d'éducation, soutien familial, adoption, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, longue maladie) et à l'issue d'un mandat syndical.

De plus, tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises d'au moins 50 salariés s'exposent à une sanction s'il est constaté que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Cette sanction prend la forme d'un abondement de 3 000 € sur le CPF de chaque salarié concerné. L'entreprise verse cette somme forfaitaire à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) au titre de l'abondement correctif.

La CFTC attache une grande importance à l'entretien professionnel. Cet outil constitue bien souvent la première étape dans l'élaboration / définition d'un projet de formation et/ou d'évolution professionnelle.
Les managers / employeurs doivent être formés à la conduite de ces entretiens.

BILAN DE COMPÉTENCES

Outil permettant au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Sa mise en œuvre peut être décidée par l'employeur ou être à l'initiative du salarié. Il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Son refus d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

D'une durée maximum de 24 heures, il se déroule en 3 phases sous la conduite d'un prestataire externe :

- **phase préliminaire** (s'engager avec discernement) : définir et analyser la nature des besoins ; informer sur le déroulement du bilan (présentation des méthodes et techniques mises en œuvre) ;
- **phase d'investigation :** analyser les motivations, intérêts professionnels et personnels du salarié ; identifier les compétences et aptitudes ; déterminer les possibilités d'évolution professionnelle ;
- **phase de conclusion (document de synthèse) :** recenser les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et/ou de formation et les différentes étapes de mise en œuvre de ce dernier.

Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Service gratuit d'information/conseil du salarié et du demandeur d'emploi sur l'état de l'emploi dans sa région et l'offre de formation afférente.

Le CEP favorise l'élaboration et la conduite d'un projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques du territoire. Il permet à chaque personne de mieux identifier ses compétences professionnelles tout en l'aidant dans son orientation professionnelle.

Le conseil portera notamment sur :
- l'évaluation des compétences du salarié (identification de ses potentiels) ;
- la définition de son projet ;
- les différentes formations disponibles.

5 structures sont opérateurs du CEP : Pôle emploi, Apec, Missions locales, Cap emploi et une structure régionale désignée par la région (répondant à un appel à projets de France compétences).

PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Document personnel, récapitulatif des formations initiales et continues, des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ou extraprofessionnelles de son titulaire. Il recense des informations sur son cursus et sur l'acquisition de ses savoir-faire. Toute personne en situation d'emploi peut en bénéficier.
Il reste la propriété de son bénéficiaire qui en conserve la liberté d'utilisation. L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente ce document. Il est illicite de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus, ou de son impossibilité, de présenter ce document.

Sur l'initiative du bénéficiaire, ce document recense notamment :
- diplômes/titres professionnels/CQP et aptitudes, connaissances et compétences susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations issues des entretiens professionnels ou bilans de compétences ;
- actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
- actions de formations mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- qualifications obtenues ;
- le/les emploi(s) tenu(s) dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

ACTIONS ÉLIGIBLES À LA FPC

Une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel :

- favoriser l'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que le maintien dans l'emploi ;
- participer au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail ;
- permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- favoriser la mobilité professionnelle ; permettre d'accéder à de nouvelles activités professionnelle ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise ;
- permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

L'action de formation se réalise :

- en présentiel, sous le contrôle d'un formateur ;
- en tout ou partie à distance (FOAD) ;
- en situation de travail (AFEST).

À noter ! La formation peut être réalisée hors temps de travail (HTT) si le salarié y consent et dans la limite de 30 heures par an et par salarié (un accord d'entreprise peut aller au-delà).

Les types d'actions suivantes entrent dans le champ de la formation professionnelle :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de VAE ;
- les actions de formation par apprentissage.

QUALITÉ DES FORMATIONS

À compter du 1/01/21, tout prestataire de formation devra être détenteur d'une certification qualité nationale s'il souhaite bénéficier de fonds publics ou mutualisés par des Opco.

Cette certification sera accordée pour une durée de 3 ans par des organismes certificateurs accrédités par le Cofrac (Comité français d'accréditation).

Prestataires concernés :
- organismes de formation professionnelle continue ;
- organismes d'accompagnement à la VAE ;
- organismes de bilan de compétences ;
- centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- organismes délivrant des actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création / reprise d'entreprise ;
- établissements d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière qui proposent des actions dans le cadre du CPF.

Tout financeur de formation doit s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité. Sont concernés par cette obligation :
- les Opco ;
- les associations Transitions Pro ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'Agefiph.

7 CRITÈRES QUALITÉ :

- l'information des publics sur les prestations, les délais d'accès et les résultats obtenus ;
- l'identification précise des objectifs des prestations et leur adaptation aux publics bénéficiaires lors de la conception des actions ;
- l'adaptation des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation aux publics bénéficiaires lors de la mise en œuvre des actions ;
- l'adaptation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement des prestations lors de la mise en œuvre des actions ;
- la qualification et la professionnalisation des personnels chargés des prestations ;
- l'inscription du prestataire dans son environnement socio-économique ;
- la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration par le traitement des appréciations et des réclamations.

En plus de ces 7 critères qualité, les prestataires de formation devront également respecter certaines dispositions légales :

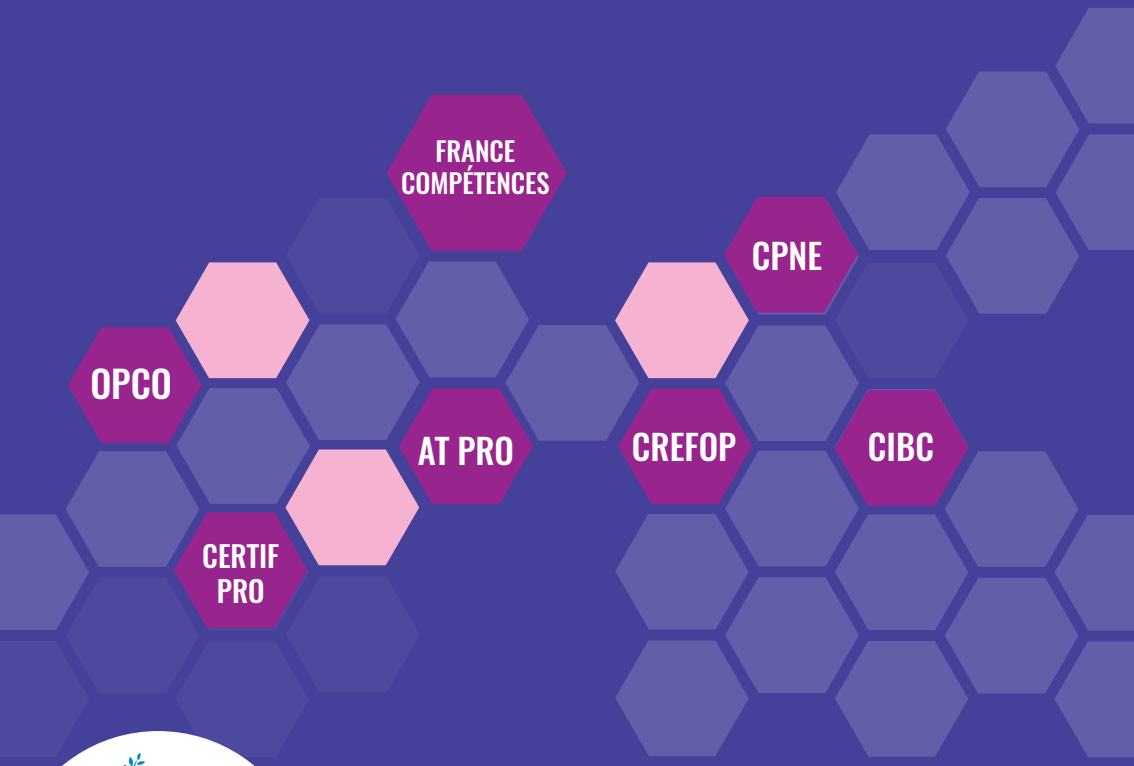
- dispositions relatives au règlement intérieur des organismes de formation ;
- définition de l'action de formation ;
- obligations des organismes de formation vis-à-vis du stagiaire.

Rédaction
Philippe LEFLOCH

Décembre 2019

Imprimeur : Imprimerie de La Centrale
Maquette : Céline Dulauroy

GUIDE DU MANDATÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | **WWW.CFTC.FR**