

Fiches synthétiques – dispositifs de formation

CPF	
Dispositif	<p>Le CPF permet à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il est alimenté en euros chaque année à hauteur de 500€ par an (dans la limite de 5 000€) et de 800€ par an pour les salariés peu qualifiés (dans la limite de 8 000€).</p>
Objectif visé	<p>Le CPF contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations. (Article L. 6111-1 du Code du travail)</p>
Public éligible	<p>Toute personne > 16 ans (salarié, non salarié, demandeur d'emploi).</p>
Actions éligibles	<p>Actions éligibles de plein droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certification RNCP - Attestations de validation de blocs de compétences - Certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (dont CléA). <p>Actions éligibles sous condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; ▪ Bilans de compétences ; ▪ Préparation à l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ; ▪ Actions de formation d'accompagnement et de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ; ▪ Actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du CEC peuvent financer ces actions).
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>Pendant le temps de travail : le salarié demande une autorisation d'absence (absence de réponse dans un délai fixé par décret vaut acceptation).</p> <p>Hors temps de travail : aucune autorisation de l'employeur.</p> <p>Durée de l'action : dans la limite du coût de la formation et du montant solde disponible sur le CPF du titulaire.</p>
Principes de financement	<p>Financement par la CDC au titre de l'enveloppe « CPF » de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage (frais pédagogiques et frais liés à la validation des compétences).</p> <p>Possibilité d'abondement par les OPCO pour les entreprises < 50 salariés (sur la section plan des entreprises < 50).</p> <p><u>Période transitoire en 2019 et 2020</u> : financement du CPF possible par l'OPCO.</p>
Fondement	<p>Articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail</p>

CPF de transition	
Dispositif	<p>Le CPF de transition remplace l'ex-CIF, et est intégré dans le CPF.</p> <p>Le salarié mobilise les droits inscrits sur son CPF.</p>
Objectif visé	<p>Financer une formation destinée à permettre au salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.</p> <p>Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.</p>
Public éligible	<p>Salarié bénéficiant d'une ancienneté minimale déterminée par décret (sauf pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi).</p>
Actions éligibles	<p>Formation préparant à l'obtention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une certification RNCP, - D'un bloc de compétences, - D'une certification enregistrée au répertoire spécifique (ex inventaire).
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>La durée du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - correspond à la durée de l'action de formation, - est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel, - ne peut être imputée sur la durée de ce congé, - est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. <p>Le salarié bénéficie d'une rémunération minimale déterminée par décret.</p> <p>La rémunération due au salarié est versée par l'employeur qui est ensuite remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.</p>
Principes de financement	<p>Financement par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, - instruit la demande de prise en charge financière, - autorise la réalisation et le financement du projet. <p>La CPIR prend en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation.</p> <p>Rémunération minimale du salarié déterminée par décret, versée par l'employeur qui est remboursé par le CPIR.</p>
Fondement	<p>Articles L. 6323-17 et suivants du Code du travail</p>

Fromont Briens

Conseil en évolution professionnelle	
Dispositif	<p>Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle, et établir un projet d'évolution professionnelle le cas échéant.</p> <p>Le CEP est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.</p>
Objectif visé	<p>L'objectif du CEP est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnel.</p> <p>Il accompagne les projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'évolution professionnelle de toute personne (facultatif) ; - de transition professionnelle des salariés (facultatif) ; - de reconversion professionnelle des travailleurs, préalablement à leur démission et qui souhaitent bénéficier de l'allocation d'assurance chômage (obligatoire).
Public éligible	Toute personne, hors agents publics et retraités
Actions éligibles	<p>L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.</p> <p>Deux niveaux de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement de la personne dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. - Facilitation de l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>Opérateurs du CEP :</p> <p><u>Pour les demandeurs d'emploi/cadres/travailleurs handicapés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les organismes du service public de l'emploi qui bénéficient de subventions et de dotations ad hoc sont habilités de plein droit ; - Pôle Emploi, Cap Emploi, APEC, Mission locales : les mêmes organismes que ceux actuellement habilités à l'exception des OPACIF/FONGECIF. <p><u>Pour les salariés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans chaque région, un opérateur de conseil en évolution professionnelle devrait être sélectionné par appel d'offres national organisé par France compétences, selon un cahier des charges publié.
Principes de financement	<p>Le CEP est gratuit pour le bénéficiaire.</p> <p>Il est financé par France compétences sur l'enveloppe affectée par arrêté ministériel dans le cadre de la contribution CUFPA ;</p> <p>Selon des modalités fixées par décret.</p>
Fondement	Articles L. 6111-6 et suivants, L. 6123-5, L. 6131-2, L. 6133-2 et L. 6134-2 et L. 6332-11 du Code du travail

Fromont Briens

Reconversion ou promotion par alternance (ProA)	
Dispositif	La ProA remplace la période de professionnalisation au 1 ^{er} janv. 2019
Objectif visé	Permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation
Public éligible	Salariés en CDI, en CUI à durée indéterminée ou sportifs en CDD et dont la qualification est inférieure à un niveau défini par décret.
Actions éligibles	<p>Actions de formation préparant à l'obtention d'une :</p> <ul style="list-style-type: none"> - certification enregistrée au RNCP - qualification reconnue dans les classifications d'une CCN de branche ou un CQP <p>Association d'enseignements généraux, professionnels et technologiques avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.</p>
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>Modalités de mise en œuvre similaires à la période de professionnalisation (à l'initiative du salarié ou de l'employeur) mais pas de condition de durée prévue ni de limitation par rapport à l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Un avenant au contrat de travail précisant l'objet et la durée de l'action doit être conclu et déposé auprès de l'OPCO.</p> <p>Les enseignements peuvent être dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation.</p> <p>Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.</p> <p>Lorsque les actions de formation mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.</p>
Principes de financement	Financement par l'OPCO sur la section « alternance » selon les mêmes modalités que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation : au niveau de prise en charge fixé par les branches ou à défaut par accord collectif.
Fondement	Articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail

Fromont Briens

Plan de développement des compétences	
Dispositif	<p>Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.</p> <p><i>Suppression des deux catégories d'actions du plan :</i></p> <p>1°) <i>actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi,</i></p> <p>2°) <i>actions de développement des compétences.</i></p>
Objectif visé	<p>Permet à l'employeur de proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.</p> <p>Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.</p>
Public éligible	Tous les salariés.
Actions éligibles	<p>Actions de formation obligatoire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.</p> <p>Actions de formation relevant du champ de la FP</p> <p>Toute action participant au développement des compétences</p>
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>Action obligatoire : se déroule pendant le temps de travail, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.</p> <p>Action non obligatoire : peut se dérouler en dehors du temps de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si accord collectif (entreprise ou branche) : dans la limite horaire fixée par l'accord et sans accord écrit du salarié requis. - A défaut d'accord : dans la limite de 30h/an et par salarié, ou 2% du forfait annuel avec l'accord formalisé du salarié (qui peut être dénoncé).
Principes de financement	<p>Par l'OPCO sur la section « plan < 50 » pour les entreprises de moins de 50 salariés (coûts pédagogiques, rémunération et frais annexes).</p> <p>Pour les entreprises > 50 salariés : sur le budget de formation de l'entreprise</p>
Fondement	Articles L. 6321-2 et suivants du Code du travail

Fromont Briens

Contrat de professionnalisation	
Dispositif	<p>Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance associant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, - et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
Objectif visé	Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi avec un contrat conciliant formation et travail selon un rythme alterné, afin d'acquérir une qualification professionnelle.
Public éligible	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; ▪ Demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ; ▪ Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un CUI.
Actions éligibles	<p>Formation préparant à l'obtention d'une qualification professionnelle* :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inscrite au RNCP ; - reconnue dans les classifications d'une CCN de branche ; - ouvrant droit à un CQP. <p><i>*A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020, dans certains territoires : formations permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.</i></p>
Type de contrat	<p>CDI ou CDD de 6 à 36 mois (36 mois pour les publics prioritaires).</p>
Période d'essai	<p>CDD > 6 mois : un mois CDI : entre 2 et 4 mois (dispositions légales)</p>
Durée du travail	Temps de travail des salariés de l'entreprise incluant le temps de formation.
Formalisme administratif	<p>Utilisation du formulaire Cerfa (EJ20).</p> <p>Établissement d'un document annexe précisant l'intitulé de la formation, ses objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.</p> <p>Transmission à l'OPCO par l'employeur dans les 5 jours suivant le début du contrat.</p> <p>Établissement d'une convention de formation, feuille d'émargement, attestation de formation...</p>
Durée de la formation	Temps de formation compris entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Fromont Briens

	Possibilité de prévoir une durée de formation supérieure à 25 % par accord de branche (50 % pour les CDD) ou CP nouvelle chance.
Principes de financement	<p>Financement par l'OPCO au titre de l'enveloppe « alternance » de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage selon le niveau de prise en charge déterminé par les branches.</p> <p>L'employeur verse une rémunération au salarié indexée sur le SMIC, dont le montant varie en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de formation.</p>
Tutorat	<p>Tuteur obligatoire.</p> <p>Limite de 3 alternants par tuteur.</p> <p>Limite de 2 alternants lorsque le tuteur est l'employeur.</p>
Rupture du contrat	Commun accord, licenciement pour faute grave, force majeure.
Fondement	Articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail

Fromont Briens

Contrat d'apprentissage	
Dispositif	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance contribuant à l'insertion professionnelle des jeunes associant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ; - Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.
Objectif visé	Donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.
Public éligible	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeunes de 16 à 29 ans révolus ; ▪ Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile sous conditions ; ▪ Personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
Actions éligibles	Les actions de formation par apprentissage ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.
Type de contrat	CDI ou CDD de 6 mois à 3 ans.
Période d'essai	45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise
Durée du travail	<p>Temps de travail des salariés de l'entreprise incluant le temps de formation.</p> <p>Le PDL rehausse la durée maximale hebdomadaire de travail des apprentis mineurs de 35h à 40h, dans certaines activités (BTP).</p>
Formalisme administratif	Dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions définies par décret.
Durée de la formation	25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage (abaissement de la durée de 400 heures à 150 heures).
Principes de financement	<p>Financement par l'OPCO au titre de l'enveloppe alternance de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage selon le niveau de prise en charge déterminé par les branches.</p> <p>L'employeur verse une rémunération au salarié indexée sur le SMIC, dont le montant varie en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de formation.</p>
Tutorat	<p>Maître d'apprentissage obligatoire.</p> <p>Exigence d'une expérience professionnelle d'une durée minimum (2 ou 3</p>

Fromont Briens

	<p>ans) avec la qualification visée par le CA et/ou titulaire d'un diplôme de niveau équivalent à la qualification visée.</p> <p>Limite de 2 apprentis par maître d'apprentissage (+1 dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen).</p> <p>L'employeur peut être maître d'apprentissage.</p> <p><u>Nouveauté</u> : la condition de compétence du maître d'apprentissage est précisée par accord de branche et à défaut par décret.</p>
Rupture du contrat	<p>Par accord écrit signé des deux parties.</p> <p>Licenciement pour faute grave ou pour inaptitude, ou suite à une exclusion de l'apprenti du CFA.</p> <p>A l'initiative de l'apprenti dans des conditions définies par décret, et après sollicitation du médiateur.</p>
Fondement	Articles L. 6211-1 et suivants et L. 6313-6 du Code du travail

Fromont Briens

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	
Dispositif	Dispositif de formation préalable à l'embauche destiné aux demandeurs d'emploi.
Objectif visé	Permettre à un demandeur d'emploi inscrit d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi.
Public éligible	Tout demandeur d'emploi. Ce dernier devient stagiaire de la FPC.
Actions éligibles	<p>Formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi.</p> <p>L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise concernée, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.</p> <p>Convention entre l'entreprise, Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA concerné. Le plan de formation y est annexé.</p>
Conditions relatives aux modalités de réalisation de l'action	<p>La durée de la formation n'est pas précisée par les textes (en pratique inférieure à 400 heures).</p> <p>A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.</p> <p>Rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) pour un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; - Rémunération formation de Pôle emploi (RFPE), équivalente au montant de la rémunération des stagiaires du régime public (RSP), dans le cas contraire.
Principes de financement	<p>La formation est financée par Pôle emploi.</p> <p>L'OPCO dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.</p> <p><i>! \ La loi Avenir professionnel prévoit le financement par l'OPCO sur la section « plan < 50 » pour les entreprises de moins de 50 salariés, impliquant une incertitude sur le financement de la POE pour les entreprises de plus de 50 salariés.</i></p>
Fondement	Articles L. 6326-1 et suivants du Code du travail