

PLANIT ACTION +

LES DISPOSITIFS FORMATION



Damien JACQUEMONT

Evolution législative



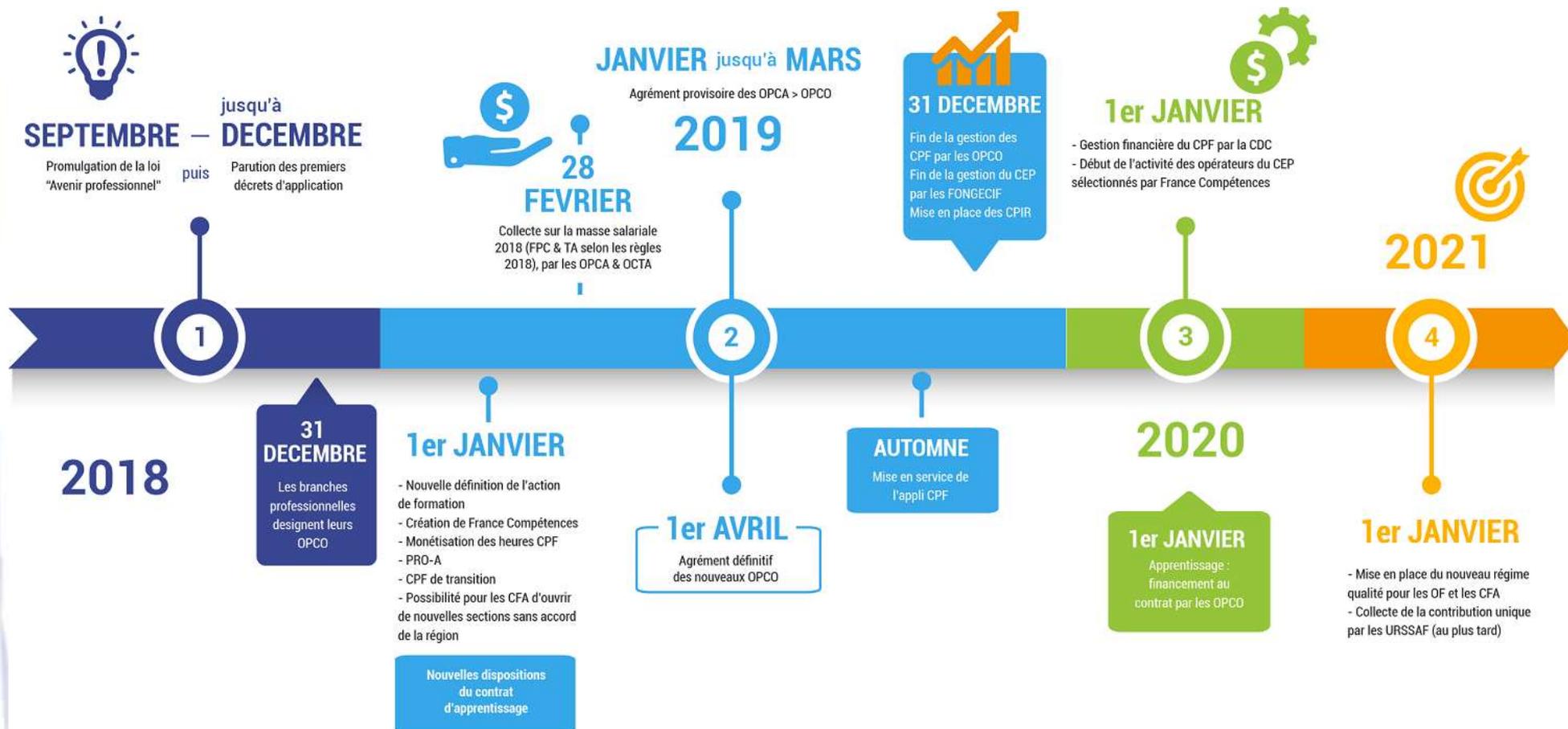
La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Titre 1^{er} Vers une nouvelle société de compétences

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JORF 06/09/2018)



Vue d'ensemble de la réforme



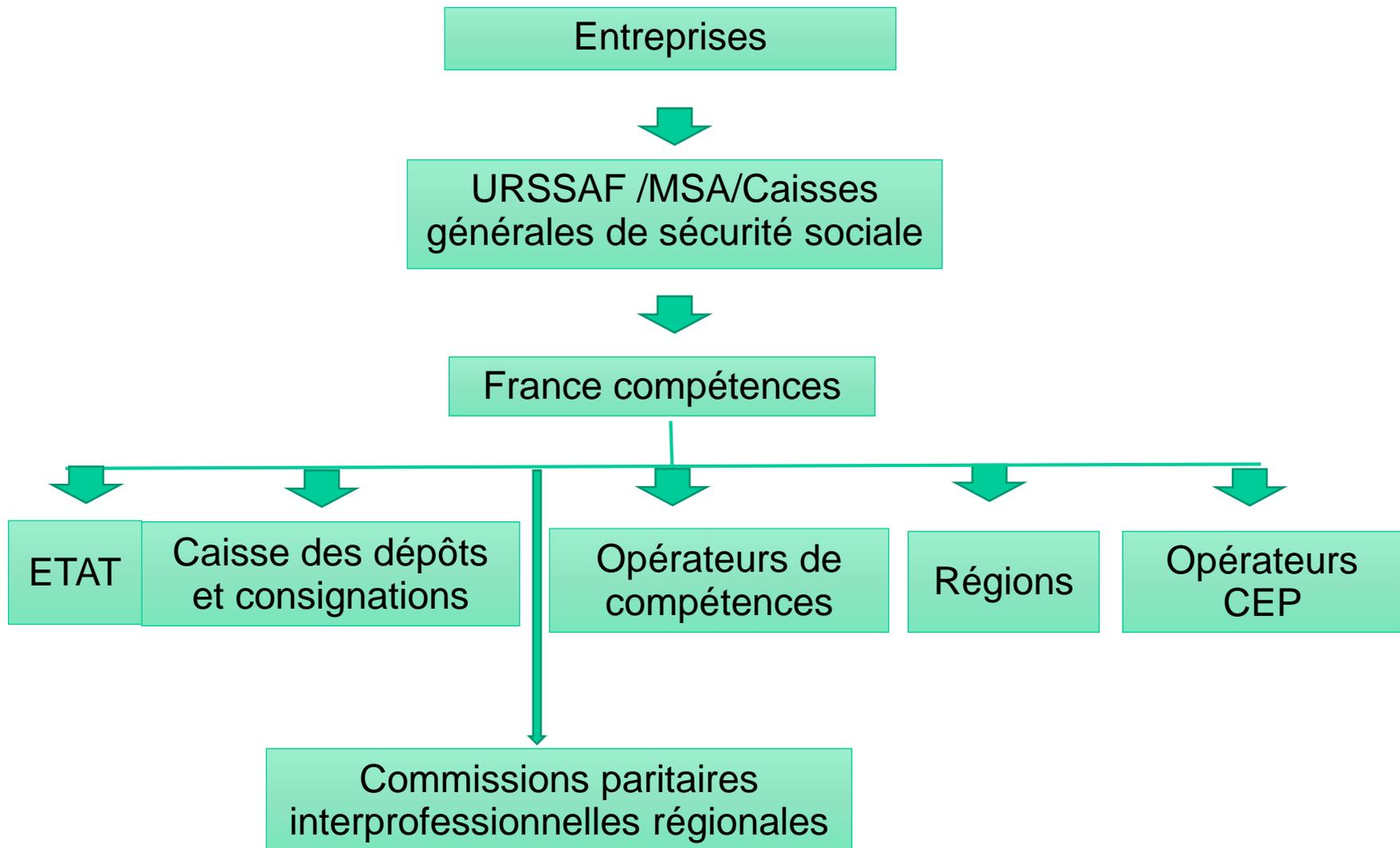
Vue d'ensemble de la réforme

Réforme « avenir professionnel » : évolution des dispositifs de formation

En application dès le 1^{er} janvier 2019 (après publication des décrets)

- Compte Personnel Formation (CPF) → *monétisé, modification de la prise en charge financière, formations éligibles plus lisibles, abondements complémentaires*
- Congé individuel de formation (CIF) → *disparaît*
- CPF de transition professionnelle → *nouveau dispositif de reconversion réservé à des certifications (ou blocs certifiants)*
- Période de professionnalisation → *Disparaît*
- PRO-A (reconversion ou promotion par alternance) → *nouveau dispositif de reconversion en alternance pour salariés en CDI/CUI-CDI*
- Contrat d'apprentissage → *nombreux changements : jusqu'à 29 ans, 40h par semaine, contrat à déposer aux OPCO, etc.*
- Contrat de professionnalisation → *jusqu'à 36 mois pour certains publics, expérimentation permettant de déroger aux actions éligibles*
- Conseil en évolution professionnelle (CEP) → *nouveaux opérateurs au 1^{er} janvier 2020 (Fafsea délivre jusqu'au 31.12.19), financement dédié*
- Bilan de compétences → *suppression du congé, mobilisable notamment avec le CPF, 24 h par bilan*
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) → *24 h par cession d'évaluation*
- Plan de développement des compétences → *remplace le Plan de formation, nouveau régime juridique des heures de formation*

Le nouveau schéma de collecte et d'affectation



Les circuits des financements

Des montants inchangés

Entreprises



1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'alternance [CSA]

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD

Composée

de la **taxe d'apprentissage**

de la **contribution à la formation professionnelle**

Seules les entreprises assujetties en sont redevables

Employeurs Moins de 11 salariés

Employeurs 11 salariés et +

Entreprises de 250 salariés et plus

Employeurs quel que soit l'effectif

0.68 %

13%

87%

0.55%

Exonération : MSB apprentis

1.23 %

1%

1.68 %

de **0,026% à 0,6%** en fonction d'un % d'alternants embauchés

1% MSB CDD

Exonération :
- Contrats définis par décret
- Contrats à caractère saisonnier

Dépenses libératoires
Etablissements bénéficiaires
(versement direct)

URSSAF /MSA

Une gouvernance recentralisée

**France Compétences,
pivot de la gouvernance**

Assure la péréquation
des fonds de l'alternance

Suit la mise en œuvre
des CPRDFOP (contrats de plan
régionaux de développement
des formations et de l'orientation
professionnelles)

Organise et finance
le CEP des actifs occupés

**FRANCE
COMPÉTENCES**

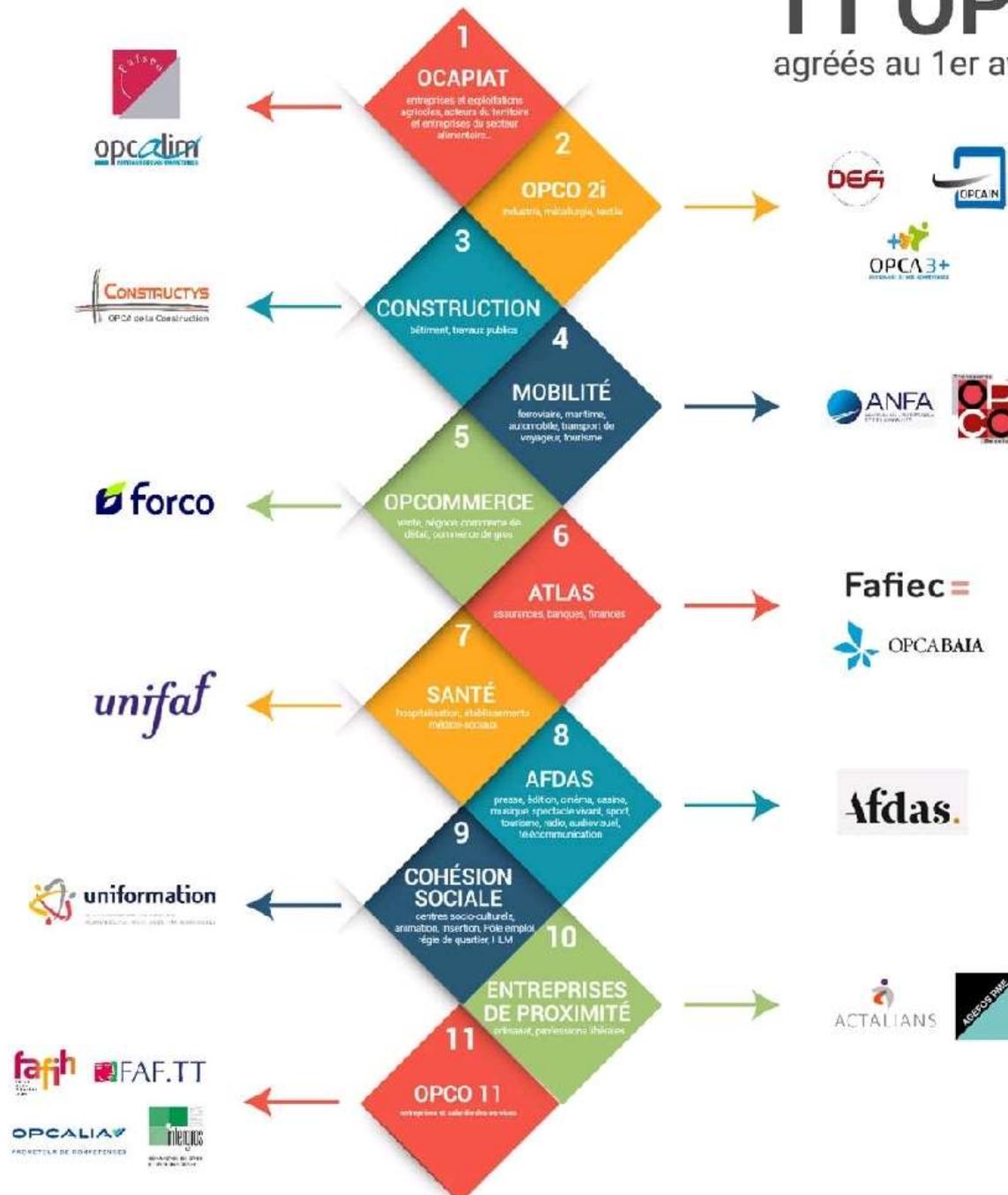
Régule la qualité et
les coûts de la formation

Établit le RNCP
et le Répertoire spécifique
(ex-Inventaire)

Réalise des études,
des prospectives,
des recommandations

11 OPCO

agrésés au 1er avril 2019



Les dispositifs de formation

Compte personnel de formation

Congé de transition professionnelle

PRO A : reconversion ou promotion par alternance

Le congé de VAE

Bilan de compétences

Les dispositifs de formation : CPF

Compte personnel de formation

La désintermédiation avec une période transitoire

Conversion des Heures en € et alimentation des comptes

Les formations éligibles

Le temps de sa réalisation

Les modalités de financement et le suivi des fonds

Les dispositifs de formation : CPF

Loi du 5 septembre 2018 pour la
**liberté de choisir son avenir
professionnel** publiée au JORF du
06/09/2018

Dès mi -septembre 2018

Novembre 2018

<https://www.of.moncompteformation.gouv.fr>

1^{er} janvier 2019

Gestion de la prise en charge
financière par les Opérateurs de
compétences,
à titre transitoire

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur
le CPF

- Ouverture des Comptes en euros
- Modalités de calcul de l'alimentation en €
- Formations éligibles
- Conditions de mobilisation
- Abondements complémentaires

Juillet 2019

Saisie de l'offre de formation

Ouverture de l'espace des organismes de
formation pour saisir leurs actions de formation

Mi-octobre 2019

- lancement de l'appli CPF devant permettre aux
organismes de formation de proposer
directement leur offre
- **Accès des usagers** : lancement des parcours
en achat direct

31 décembre 2019

Fin de la période transitoire de
gestion

Les dispositifs de formation : CPF

- **Conversion des Heures en € et alimentation des comptes - à partir du 1^{er} janvier 2019 => OPCO**

La Conversion



en



au 31 décembre

à raison 15€ par heure.

**Les heures DIF peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021.
La saisie de ces heures sur le CPF sera possible jusqu'à cette date sans interruption**

- **L'alimentation en € - à partir du 1^{er} janvier 2020 => CDC**

A hauteur de **500€** par année de travail, dans la limite d'un **plafond total de 5 000€**.

Pour un salarié peu qualifié* à hauteur de **800€** par année de travail et le plafond est porté à **8 000 euros**.

- Pour un volume horaire entre **50% et 100%**
- A due proportion pour un volume horaire inférieur à **50%**

de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année

*Peu qualifié = qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V,

Les dispositifs de formation : CPF

Les formations éligibles

- Les actions de formation sanctionnées par **les certifications professionnelles** enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

- Celles sanctionnées par **les attestations de validation** de blocs de compétences

- Celles sanctionnées par **les certifications et habilitations** enregistrées dans le répertoire spécifique

Y sont enregistrées les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles.

Les dispositifs de formation : CPF

Les formations éligibles dans des conditions définies par décret

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

- Les bilans de compétences

Soumis aux mêmes dispositions qu'un bilan de compétences réalisé en dehors du CPF (*durée de 24h, les trois phases, organisme ayant un n° de déclaration d'activité etc..*)
Le bilan de compétences peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP)
A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme habilité CEP pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan. Cette information est fournie par le site CPA/CPF

- La préparation de 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

1° L'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;

2° Le titulaire du compte ne fait pas l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Cette préparation est assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière qui satisfait l'ensemble des obligations suivantes :

- 1° Etre agréé au titre des articles L. 213-1 ou L. 213-7 du code de la route ;
- 2° Avoir procédé à la déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation

Les dispositifs de formation : CPF

Les formations éligibles dans des conditions définies par décret

- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci

Ces actions sont réalisées dans le cadre d'un parcours suivi* par le créateur ou le repreneur d'entreprise, ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité.

Ces actions sont mises en œuvre par des opérateurs ayant un n° de déclaration d'activité (organisme de formation).

Cet opérateur peut refuser de dispenser à la personne ces actions :

- soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise,
- soit lorsque le projet du créateur ou du repreneur ne correspond pas à son champ de compétences

*au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6313-2 : *Une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.*

Les 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 compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Les dispositifs de formation : CPF

Le temps de sa réalisation

- Les actions menés dans le cadre du CPF peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail.

➔ Le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur



au minimum 60 jours avant le début de l'action en cas de durée inférieure à six mois

et au minimum 120 jours avant le début de l'action dans les autres cas.

➔ A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. En cas d'accord, le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif et la rémunération est maintenue.



L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

- Hors temps de travail

le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles; aucune demande d'autorisation, aucune rémunération ni allocation formation n'est versée ;

Les dispositifs de formation : CPF

Sa prise en charge financière

- Cette prise en charge s'effectue à hauteur du montant inscrit sur le CPF

Si le coût de la formation est supérieur au montant inscrit, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être financés, notamment, par :

→ Le titulaire lui-même

→ L'employeur

→ De façon unilatérale hors application d'un accord collectif

→ En application d'un accord d'entreprise ayant défini des actions de formation éligibles au CPF et pour lesquelles il s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements. Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné.

→ Un opérateur de compétences

→ Selon des modalités définies par son Conseil d'administration

Les dispositifs de formation : CPF

Le suivi des engagements financiers par la Caisse des dépôts et consignations

Dirigé : **France Compétences**
Gestion : **Caisse des Dépôts et Consignations**

Rapport annuel de gestion administrative, comptable et financière du CPF : les perspectives pluriannuelles de mobilisation du CPF des actifs et les hypothèses d'évolutions financières qui en découlent .



à partir du 1^{er} janvier 2020

L'actualisation des droits et des plafonds : les règles de financements CPF

Il est prévu que tous les 3 ans, à compter de la promulgation de cette loi , et selon une procédure de consultation définie,

soit examinée une **éventuelle** actualisation des droits et des plafonds, compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Objet

Tout salarié mobilise les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Public éligible

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret

CDI

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié

- bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés)
- qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Objet
Public
éligible

CDD

La commission paritaire interprofessionnelle régionale peut prendre en charge le projet de transition professionnelle d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve :

1° Qu'il respecte les conditions d'ancienneté suivantes :

1° Vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

2° Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

« Ne peut être prise en compte au titre du 2° l'ancienneté acquise au titre :

« 1° Des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

« 2° Des contrats d'apprentissage ;

« 3° Des contrats de professionnalisation ;

« 4° Des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;

« 5° Des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des CDI.

2° Que le dépôt de sa demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale soit postérieur au terme du contrat de travail ;

3° Que l'action de formation débute au plus tard trois mois après le terme du contrat de travail

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Conditions d'éligibilité CDD (suite)

L'action de formation se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée et débute au plus tard trois mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Pendant la durée de son projet de transition professionnelle, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Formations éligibles	<p>Les formations sanctionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)<input type="checkbox"/> Par l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP<input type="checkbox"/> Par une certification enregistrée au répertoire spécifique
Demande de prise en charge et positionnement préalable	<p>Est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail et intervient après la réalisation d'une action de positionnement préalable.</p> <p>Le positionnement préalable est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation susceptible de réaliser l'action de formation. Ce positionnement n'est pas une action de formation</p> <p>Le positionnement préalable donne lieu à la rédaction d'un document formalisé joint à la demande de prise en charge. Ce document identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant notamment le coût de l'action de formation proposée</p>

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Instruction par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)

Cette commission apprécie **la pertinence du projet** et du positionnement préalable ; instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

La pertinence du projet professionnel s'apprécie au regard des critères cumulatifs suivants :

- la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à lui permettre de changer de métier ou de profession ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement au regard des acquis et besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition du salarié ;
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation.

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Actions de formation prioritaires et planification annuelle de la répartition prévisionnelle des engagements

Les priorités et la répartition annuelle sont définies et publiées annuellement, au sein de rubriques dédiées du système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être simultanément satisfaites, la commission est admise à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions et de publics au regard des spécificités de son territoire et des recommandations établies par France compétences.

France compétences ayant pour mission, notamment, d'émettre des recommandations sur les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du CPF de transition professionnelle en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire

France compétences fixe un référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge, tenant notamment compte :

- a) Du niveau de qualification des demandeurs ;
- b) De la catégorie socio-professionnelle des demandeurs ;
- c) De la taille de l'entreprise qui les emploie.

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Prise en charge

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation
- Les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie
- La rémunération du salarié ;
- Les cotisations de sécurité sociale afférentes ;
- Les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

- Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel
- À l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

En cas de rupture du contrat après accord de la prise en charge

Sous réserve de la transmission, par le bénéficiaire, du justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat de travail postérieurement à l'accord de prise en charge de la commission paritaire interprofessionnelle régionale, la prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail :

- par l'employeur ;
- par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'un mois à compter de la date de fin de préavis.

En cas de refus Recours

La commission paritaire interprofessionnelle régionale qui rejette tout ou partie d'une demande de prise en charge notifie au salarié les raisons motivant le rejet. Elle l'informe également, dans sa notification, de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision est adressé à la commission dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission par son conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de deux mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

Les dispositifs de formation :

Congé (CPF) de transition professionnelle

Suivi de l'action de formation pendant le temps de travail (en tout ou partie)

La réponse de l'employeur



Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé, l'**employeur** informe l'intéressé de sa réponse par écrit. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours, l'autorisation de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle est acquise de plein droit.

Le bénéfice du congé demandé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ne peut être refusé par l'employeur qu'en cas de non-respect par le salarié des conditions d'accès soit les conditions liées aux délais et le contenu de la demande

La réponse de l'employeur La possibilité de reporter le congé

L'employeur peut proposer le **report du congé** s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le report du congé est soumis à avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe.

La durée pendant laquelle le congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle peut être différé, en raison de conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, **ne peut excéder neuf mois.**

Les dispositifs de formation : PRO A

Un nouveau dispositif : « Reconversion ou promotion par alternance » à compter du 1^{er} janvier 2019

Objet :

La reconversion (changer de métier ou de profession) ou la promotion par alternance (sociale ou professionnelle) a pour objet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.

Public éligible :

Les salariés en CDI et CUI- CDI , notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail

et n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Actions de formation éligibles

- Alternance d'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.
- L'employeur désigne un tuteur (*dispositions identiques à celle du tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation*)

Les dispositifs de formation : Bilan de compétences

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

- Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet.

Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

- La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.
- Il peut être financé par le CPF ou le plan de développement de compétences.

Les dispositifs de formation : Bilan de compétences

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

Une phase préliminaire qui a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin de la personne ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives ;

Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Les dispositifs de formation :

Action de VAE

La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au **répertoire national des certifications professionnelles**

Il peut être financé par :

- le CPF

ou

- le plan de développement de compétences.

Les dispositifs de formation

	Initiative employeur	Initiative salarié	Initiative D.E.
Plan de formation de l'entreprise (PFE)			
Contrat de professionnalisation (CP)			
Période de professionnalisation (PP)			
Droit individuel de formation (DIF)			
Compte personnel de formation (CPF)			
Congé individuel de formation (CIF)			
Congé VAE			
Congé bilan de compétences (CBC)			
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)			
Bilan d'étape professionnelle			
Entretien professionnel			
Conseil en évolution professionnelle			

Panorama des dispositifs pour les Demandeurs d'emploi

Préalables à l'embauche

- Préparation Opérationnelle à l'Emploi **POE**
- Action de formation préalable au recrutement **AFPR**

Embauche

- Contrat de professionnalisation

Reconversion professionnelle

- Congé Individuel de Formation **CIF-CDD**

Développement /maintien des compétences professionnelles

- Compte personnel Formation **CPF**
- Aide individuelle à la formation **AIF**

Le Compte Personnel Formation



mon
CompteFormation
gouv.fr

Site officiel du compte personnel de formation

Universel

Individuel

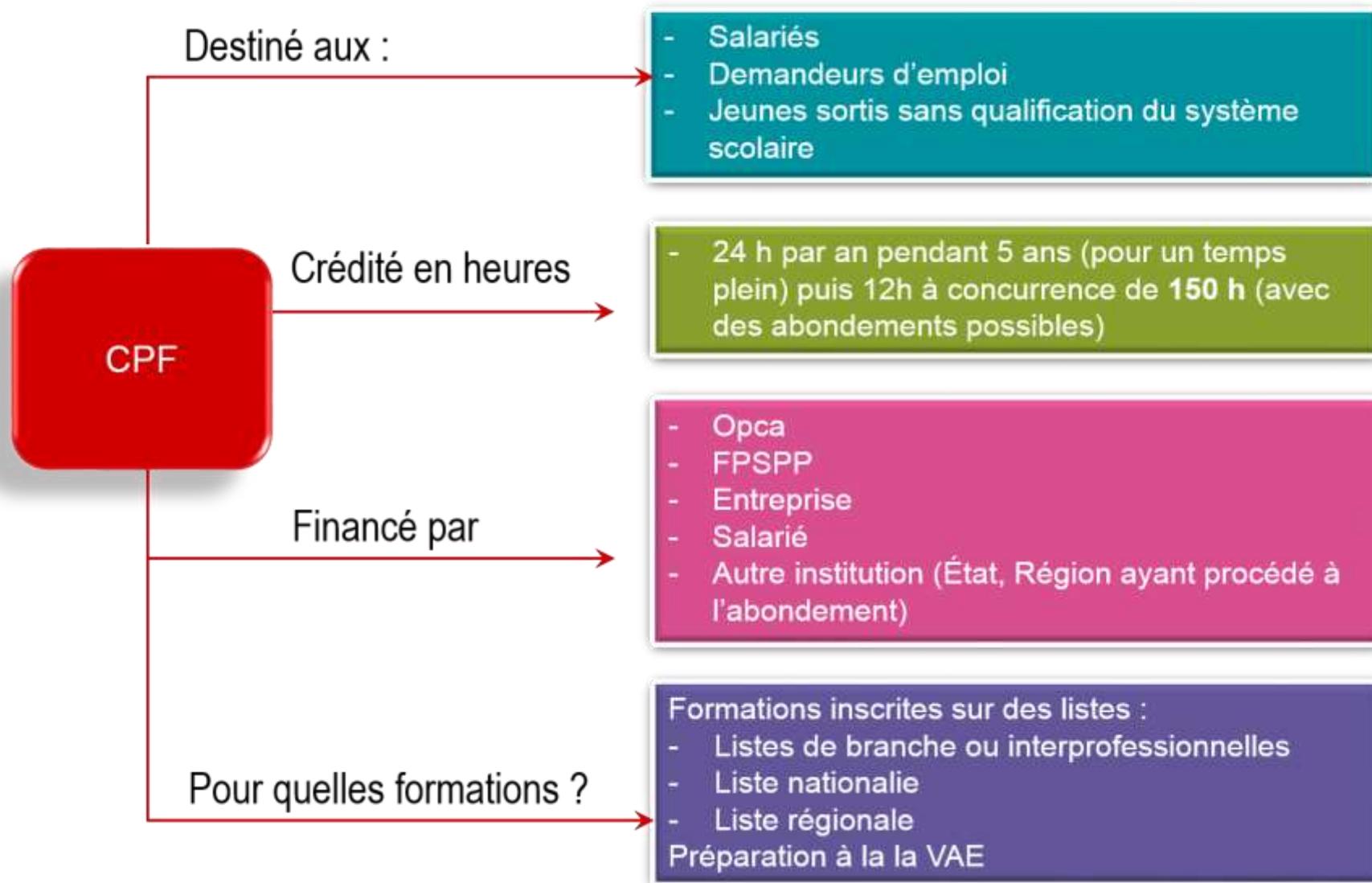
Portable

Universel. Toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Individuel. Chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit un salarié ou un demandeur d'emploi

Portable. Chaque personne garde le même compte toute sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel (changement d'entreprise ou perte d'emploi).

Le fonctionnement du CPF



Les formations éligibles au CPF

Socle de compétences et de connaissances

Accompagnement VAE

Si
inscrits
sur une
des
listes

-
LNI
LB
LRI

Certifications inscrites au RNCP

Blocs de certifications inscrites au RNCP

CQP - CQPI

Certifications de l'inventaire CNCP

Formations qualifiantes pour les DE
financées par la région, le pôle Emploi, l'Agefiph ...

Les listes des formations éligibles au CPF

LNI : Liste nationale interprofessionnelle

LB : Listes de branche

LRI : Listes régionales interprofessionnelles



Salariés

Demandeurs d'emploi

Lieu de travail

Lieu d'habitation

Le portail du CPF



se compose de 5 espaces :

- Présentation du CPF
- Questions fréquentes
- 3 espaces dédiés en fonction du statut du titulaire : titulaires du compte, employeurs, et professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle.

Via le site, les bénéficiaires du CPF pourront également :

- Consulter la [liste personnalisée des formations éligibles](#) au CPF
- Consulter le nombre d'heures disponibles
- Enregistrer leur parcours professionnel dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences (disponibilité prévue fin 2015)

A l'inverse du DIF, la gestion du compteur CPF ne relève pas de la responsabilité de l'entreprise.

Congé individuel de formation CDD

Public Demandeur d'emploi

pouvant justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois civils.

Objectif Se perfectionner, acquérir une nouvelle qualification

Demandeur d'emploi	OPACIF
<p>Rendez-vous avec un conseiller CIF</p> <p>Constitution d'un dossier de demande de financement.</p> <p>Dépôt du dossier auprès de l'OPACIF au minimum 3 mois et au maximum 6 mois avant le début de la formation.</p>	<p>Étude de recevabilité du dossier.</p> <p>Présentation au Conseil paritaire sui statue sur les demandes de congés individuels de formation.</p> <p>Prise en charge (selon condition) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Coût pédagogique- Salaires & charges- Défraiements

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle POE-I

Public Demandeurs d'emploi

Objectif Comblent l'écart entre les compétences du candidat et les exigences du poste

Entreprise	Pôle Emploi	Organisme de formation	OPCA	Demandeur d'emploi
Dépose son offre d'emploi auprès de Pôle emploi pour une embauche d'un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI.	Pré sélection du / des candidat(s) et proposition à l'employeur. Finance une partie de la formation	Elabore un projet de formation avec l'entreprise, Pôle emploi et l'OPCA.	Accompagne dans la construction du parcours pédagogique Finance une partie de la formation	Deviens stagiaire de la formation professionnelle.

Si le coût total excède la prise en charge, le solde est à la charge du futur employeur

Le Contrat de professionnalisation

Public les jeunes -26 ans et les +26 ans demandeurs d'emploi

Objectif Intégrer une entreprise par le biais de l'alternance et acquérir une qualification ou un diplôme. La formation associe périodes en entreprise et apprentissage théorique.

Entreprise	Pôle Emploi	Organisme de formation	OPCA	Demandeur d'emploi
Dépose son offre d'emploi auprès de Pôle emploi pour un candidat de 16 à 25 ans ou un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus. Choix d'un tuteur.	Pré sélection du / des candidat(s) et proposition à l'employeur.	Propose un contenu pédagogique répondant aux besoins de l'entreprise et à ceux du candidat. Formalise la convention de formation. Le parcours intègre des séquences de travail en entreprise.	Conseille l'entreprise sur les modalités du contrat de professionnalisation, aide à la recherche d'organisme de formation, à la définition des besoins.	Devient salarié.

Le Conseil en Evolution Professionnelle

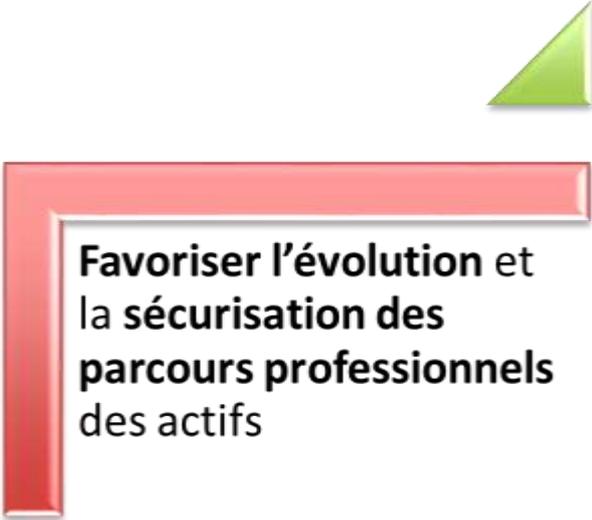


Le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit et confidentiel

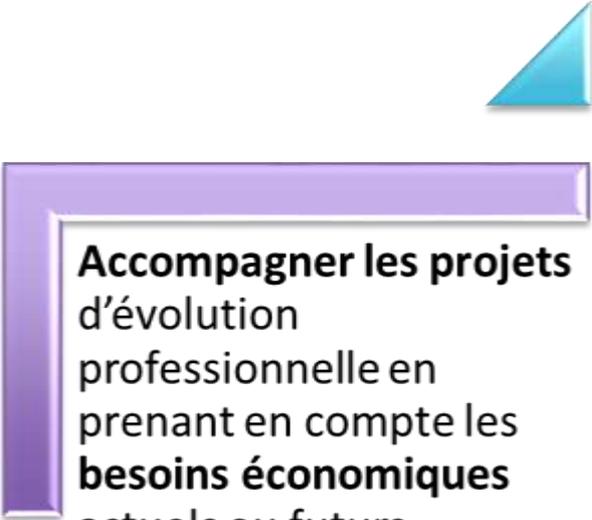
La délivrance du CEP est confiée à 5 opérateurs nationaux, choisis en raison de leur couverture du territoire et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement :



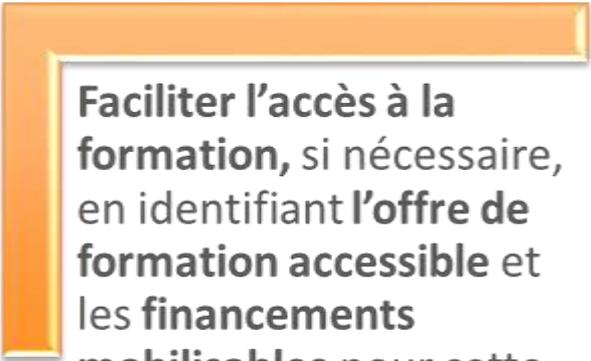
Les objectifs du CEP



Favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs



Accompagner les projets d'évolution professionnelle en prenant en compte les **besoins économiques** actuels ou futurs notamment au niveau territorial



Faciliter l'accès à la formation, si nécessaire, en identifiant **l'offre de formation accessible** et les **financements mobilisables** pour cette formation

L'offre de services du CEP



**CEP
N°1**

Conseil individualisé

Analyser la situation professionnelle et décider ou non de poursuivre les démarches

Identifier des acteurs les plus appropriés

**CEP
N°2**

Conseil personnalisé

Clarifier la demande et préciser les priorités

Identifier les compétences acquises

Identifier les emplois
Définir le projet prof et apprécier la faisabilité

**CEP
N°3**

Mise en œuvre du projet

Concrétisation du projet : évolution professionnelle ; stratégies envisagées ; plan d'actions.