

INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Hors ou dans le plan de développement des compétences

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

C'est quoi ?

Le CPF a remplacé le Droit Individuel à la Formation le 1^{er} janvier 2015. Le CPF est attaché à chaque personne jusqu'à sa retraite. Il peut être utilisé tout au long de son parcours professionnel (en emploi ou non). Il vise à accroître son niveau de qualification et à progresser professionnellement. **Il peut être utilisé avec l'accord des deux parties si les besoins de formation sont partagés avec l'employeur sur tout ou partie du temps de travail. Il est utilisable pour un projet personnel, en dehors des heures de travail.**

Pour en savoir plus :

- [Compte personnel de formation \(CPF\) d'un salarié du secteur privé | Service-Public.fr](#)
- [Accueil du site Mon Compte Formation | Mon Compte Formation](#)
- Informations générales : **09 70 82 35 50**

Comment s'alimente-t-il ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, **il est alimenté en euros** et non plus en heures. Le CPF fait partie du Compte Personnel d'Activité (CPA). Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) au 31 décembre 2018 ont été converties en euros à raison de **15 euros par heure**.

Pour un salarié à temps plein ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de **500€ par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000€**. Pour un salarié non qualifié, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800€ par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000€. Cela concerne un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- Un diplôme de CAP / BEP
- Ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 (anciennement V) du RNCP
- Ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche

Si le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits sur le CPF, le compte peut faire l'objet d'abondement en droits complémentaires. Cela se fait par le titulaire du compte, qui peut assurer lui-même ce financement.

Cet abondement complémentaire peut également être financé par l'employeur, France Travail (ex-Pôle emploi), ou par d'autres acteurs (voir gratuitement avec les conseillers <https://www.mon-cep.org/>)

NB : Depuis le 2 mai 2024, Les personnes actives souhaitant financer une formation avec leur CPF devront obligatoirement s'acquitter de la participation forfaitaire de 100 €.

Comment je crée mon compte ?

- Créez votre CPF sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/> (pensez à vous munir de votre numéro de Sécurité Sociale et d'une adresse électronique valide)
- Entrez le code NAF / APE de votre entreprise pour connaître le nom de l'OPCO (Opérateur de Compétences) dont vous dépendez (cette information figure sur vos fiches de paie)
- Choisissez une formation éligible et contactez l'organisme de formation pour valider ensemble le programme ou contactez un centre d'accompagnement à la VAE pour obtenir un diplôme par la VAE (cf. ci-après).
- Obtenez les devis pour cette formation par l'organisme qui vous indique si elle relève de votre CPF ou du plan de développement des compétences de votre entreprise
- Transmettez ce devis à votre OPCO dans le cas d'une formation hors temps de travail ou à votre entreprise si la formation bénéficie aux deux parties.

NB : Chaque actif est invité à télécharger l'application « Mon Compte Formation » afin d'avoir accès directement à ses droits et à une recherche simplifiée des formations finançables par ce biais.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

C'est quoi ?

La VAE permet de reconnaître l'expérience acquise par un individu et de la valoriser par un diplôme. Tandis que la formation permet d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences. La VAE s'adresse donc à celles et ceux qui ont déjà des compétences mais qui n'ont pas le diplôme correspondant.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, sans condition de durée d'expérience, peut prétendre à la VAE, mais doit nécessairement avoir réalisé une ou plusieurs expériences en lien avec le diplôme visé.

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle. La prise en charge des dépenses liée à une démarche de VAE est soumise à la vérification de l'inscription de la certification visée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et à la recevabilité de la demande du candidat par l'organisme certificateur. Avec France VAE, un architecte-accompagnateur de parcours vous aide tout au long de votre VAE.

Quelles démarches ?

Faites vous guider par un conseiller (contact ci-dessous). Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez.

Qui contacter ?

- Prenez rendez-vous avec un conseiller près de chez vous : rapprochez-vous d'un [conseiller en évolution professionnelle](#), d'une [association de transition professionnelle \(AT Pro\)](#) d'un [point relais conseil](#).
- Employeur : service des ressources humaines (DRH) de l'entreprise, s'il existe, sinon se renseigner auprès de l'OPCO ;

***Pour davantage de renseignements, rendez-vous sur le portail officiel de la VAE : [France VAE | Bienvenue sur le portail de la VAE](#)**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

C'est quoi ?

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un **dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle** et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- Un conseil visant à définir son projet professionnel,
- Et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

A l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation – CPF). Le CEP a vocation notamment à renseigner le demandeur sur les possibilités de financement quant à son projet professionnel et sur les dispositifs mobilisables :

- Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- Démission Reconversion
- VAE
- Deux nouvelles mesures pour favoriser la reconversion des personnes exposées à des risques professionnels : Le PUR (Prévention Usure Reconversion) et le PTP-FIPU(Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle)

Les informations relatives à ces dispositifs : <https://www.transitionspro.fr/nos-dispositifs>

Qui pour m'accompagner ?

Le CEP est assuré par des conseillers relevant de 5 organismes habilités :

- France Travail
- Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- Mission locale
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap)
- Avenir Actifs pour les salariés sous contrat de droit privé ou travailleur indépendant (tel bretagne 02 99 29 72 53)

Pour trouver votre conseiller aller sur le site : <https://www.mon-cep.org/>

Modalités

La prestation du CEP est gratuite et doit être réalisée sur le temps libre du demandeur (sauf disposition ou accord plus favorable applicable à l'entreprise). Un salarié peut, de sa propre initiative, et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous avec un conseiller en évolution professionnelle. Leurs coordonnées sont ici : <http://www.mon-cep.org/#salarie>

Obtenir la certification CLEA : Vous n'avez pas de diplôme, mais des connaissances de base ? Ce socle de connaissances et de compétences professionnelles peut prouver que vous maîtrisez des savoirs de base et peut faciliter votre accès à la formation. Ces connaissances et compétences sont aussi utiles à la vie sociale, civique et culturelle. **Vous pouvez demander gratuitement l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle pour les démarches liées à l'obtention de ce certificat Cléa.**

LES AUTRES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Bilan de compétences :

Le bilan de compétences permet **d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle** et, le cas échéant de formation. Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- de définir son projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Salariés comme demandeurs d'emploi peuvent y accéder. Le salarié peut se voir proposer un bilan de compétences par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel. Le consentement du salarié est obligatoire. Ce dernier peut le réaliser de lui-même en mobilisant son CPF.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Il convient de se renseigner auprès des OPCO et de Transitions PRO pour mettre en œuvre un bilan de compétences.

Le Projet de Transition Professionnelle

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF : **il permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations longues en lien avec leur projet.** Les formations concernées sont des **formations certifiantes, éligibles au Compte personnel de formation.**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 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. Il est accessible également aux salariés en CDD et intérimaires sous conditions. Le demandeur peut prendre contact auprès de l'association Transitions PRO Bretagne qui gère le projet de transition professionnelle. **Contact Association Transitions PRO Bretagne 02 99 29 72 53** <https://www.transitionspro-bretagne.fr/>

Pro-A , le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance:

« Pro-A » vise à faciliter l'**évolution ou la réorientation professionnelle**, via une **formation en alternance visant une qualification reconnue**. Le dispositif s'adresse aux **salariés en CDI ou CUI** (Contrat Unique d'Insertion) à durée indéterminée, **qui n'ont pas atteint de qualification correspondant au niveau de la licence (BAC+3)**.

Organisée en alternance entre formation théorique en centre de formation et activités professionnelles en entreprise, l'action de formation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire. La formation doit permettre l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, d'un Certificat de Qualification Professionnelle, d'une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche.

L'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la Pro-A du salarié.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une **optique d'évolution, réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants** entre salariés et employeurs. Dans l'entreprise : la mobilisation du dispositif figure parmi les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel. Hors de l'entreprise : le dispositif peut être mobilisé en s'adressant à son opérateur de compétences (OPCO), chargé du financement de la formation réalisée dans le cadre de Pro-A.

L'AFEST, un nouveau moyen pédagogique de formation

L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) est une **formation en situation de travail** qui comprend :

- une analyse de l'activité de travail en amont
- la désignation d'un formateur en interne qui exercera la fonction de tuteur
- l'alternance de deux type d'actions :
 - les mises en situation de travail
 - la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et analyser les écarts entre les attendus et les acquis de chaque mise en situation de travail
- des évaluations spécifiques sur les acquis de la formation qui jalonnent ou concluent le parcours.

Le dispositif AFEST est particulièrement adapté **pour faciliter l'intégration d'un salarié nouvellement recruté, pour faciliter un changement d'activité dans l'entreprise, pour disposer de formations adaptées aux métiers et aux pratiques de l'entreprise notamment sur les savoir-faire rares et disposer de compétences partagées entre salariés.**

Le formateur désigné en interne peut assumer seul les missions de formation et ingénierie pédagogique, ou s'appuyer sur un « référent », soit un consultant externe ou un organisme de formation qui sera pilote du projet et accompagnera le formateur dans sa fonction de tuteur. Cela permet de **former en interne** et permet à l'employeur de remplir ses obligations de formation (à valoriser comme une action de formation non obligatoire lors du bilan à réaliser tous les 6 ans avec le salarié). **Rapprochez-vous de votre OPCO pour vous conseiller dans la mise en œuvre de l'AFEST.**