

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.**

Les actions éligibles au titre du CPF sont affichées sur le site : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/>

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 sont 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, l'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, Pôle emploi, l'UNEDIC ou certaines collectivités territoriales.

Comment je crée mon compte ?

- Créez votre CPF sur <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/connexion> (pensez à vous munir de votre numéro de Sécurité Sociale et d'une adresse électronique valide)
- Renseignez le solde d'heures DIF dont vous disposez (possible jusqu'au 31 décembre 2020). Elles figurent généralement sur le bulletin de paie de décembre 2014.
- 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 : Depuis le 21/11/2019, 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 ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie **d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée**, peut prétendre à la VAE. La VAE permet d'obtenir :

- Un diplôme ou un titre professionnel national délivré par l'Etat
- Un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur
- Un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire
- Un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche 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.

Quelles démarches ?

Pour monter un dossier de VAE, il convient de respecter certaines étapes :

- Vérifier la recevabilité du dossier auprès d'un centre de conseils sur la VAE*
- Renseigner en ligne le [formulaire n°12818*02](#) à l'aide de sa notice
- Envoyer le dossier à l'autorité ou à l'organisme responsable de la certification.

L'accompagnement débute suite à l'avis favorable de l'autorité ou l'organisme. L'accompagnement comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Une fois la recevabilité acquise, le candidat doit constituer son dossier de validation et y décrire précisément son expérience, ses compétences mobilisées et le contexte dans lequel les activités ont été exercées. Le candidat s'entretient avec le jury qui, par la suite, se prononce sur la validité totale, partielle ou sur un refus de validation du dossier.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. Il n'est pas obligatoire d'avertir votre employeur de la démarche.

Qui contacter ?

- Tout public : Centre de conseils sur la VAE notamment Pôle emploi, l'APEC, les Missions locales, Cap emploi (...) ou opérateurs de conseils en évolution professionnelle. Liste accessible sur <http://www.gref-bretagne.com/VAE/Vos-contacts-VAE-en-Bretagne>
- 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 : <http://www.vae.gouv.fr/>**

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.

Qui pour m'accompagner ?

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

- Pôle emploi
- Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- Mission locale
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap)
- CPIR (tel bretagne 02 99 29 72 53 – Association Transitions Pro)

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). Selon votre situation, vous devez vous adresser à l'un des organismes CEP habilité. 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>

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 OPACIF pour mettre en œuvre un bilan de compétences.

Le portail du CPF permet d'identifier ces organismes : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/ma-formation/rechercher-ma-formation/bilan-de-competences>

Le Projet de Transition Professionnelle (ou CPF de transition)

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 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. Le demandeur peut prendre contact auprès de l'association Transitions PRO Bretagne qui gère le projet de transition professionnel. **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.**

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.**