



## La formation durant la vie professionnelle

### AVANT-PROPOS

L'Objectif de ce document est simple: donner aux militants FO, en quelques pages, une idée générale, mais suffisamment précise, du paysage de la Formation Professionnelle Continue .

Cela est une gageure. Soit le document est concis mais alors il est imprécis, soit il est extensif et il devient illisible, trop d'informations tuant l'information ! Ce document se veut donc un compromis entre ces deux écueils.

Il reprend, en introduction, le texte «2006, année de tous les dangers», écrit au lendemain de la signature de l'ANI du 20/09/03 qui reste d'une grande actualité. Ce texte est illustré par deux figures: le graphique qui renvoie aux scénarii possibles après 2006 dont, par ailleurs, nous contestons le caractère inéluctable, et un tableau démontrant clairement les inégalités d'accès à la formation professionnelle selon les niveaux de qualification professionnelle et selon la taille de l'entreprise.

Le document présente ensuite les différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Il est bon de rappeler que ceux-ci sont issus de la négociation interprofessionnelle, et souvent complétés par des dispositions plus spécifiques de branche. Il est donc important que nos militants soient particulièrement attentifs dans l'application de textes pour l'édification desquels FO s'est fortement investie.

Voilà un outil, principalement à destination des représentants du personnel, qui devrait contribuer à l'émergence de la formation continue, au bénéfice des salariés, collectivement et individuellement.

**Jean-Claude MAILLY**  
Secrétaire Général

### LES GRANDES DATES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### 1968

Lors du constat de Grenelle est posé le principe d'une grande négociation entre le patronat et les syndicats sur la Formation Professionnelle qui aboutira à :

#### L'accord National Interprofessionnel de 1970

Il crée le Congé Individuel de Formation (**CIF**) et oblige les entreprises d'au moins 10 salariés à participer au financement de la Formation Professionnelle.  
Cet Accord National Interprofessionnel sera repris par la loi de 1971.

#### 1983

Une annexe à l'accord de 1970 crée :

- Le Contrat de Qualification
- Le Contrat d'Adaptation

Institue l'obligation de négocier au niveau des Branches, à défaut au niveau des entreprises, **sur les moyens et les objectifs de la Formation Professionnelle Continue.**

Cette annexe sera reprise par la loi de 1984.

#### L'accord National Interprofessionnel de 1991

Il étend la contribution obligatoire au financement de la Formation Professionnelle aux entreprises de moins de 10 salariés.  
Il élargit le contenu de la négociation collective (*avec notamment l'obligation d'une négociation tous les 5 ans*)  
Il crée le contrat d'orientation  
Il crée le droit au bilan de compétences dans le cadre du C.I.F.

## 1992

Une loi permet la validation des acquis professionnels (VAP), en vue d'obtenir la dispense d'une partie d'un examen de l'Education Nationale.

## 1993

La loi quinquennale transfère aux régions les compétences de l'Etat en matière de formation des jeunes de 16 à 25 ans. Elle fixe de nouvelles conditions d'agrément des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (**OPCA**). Elle crée le Capital de Temps de Formation (**C.T.F.**).

## 1994

Un accord (17/11/1994) crée le deuxième réseau à compétence interprofessionnelle et régionale (les OPCAREG).

## 2000

### La Loi Aubry II

- Institue l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois
- Prévoit la possibilité d'effectuer pour partie une formation hors du temps de travail

## 2002

La Loi instaure la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

## 2003

### L'Accord National Interprofessionnel de 2003\*

Il crée :

- Le Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)
- Le Contrat de Professionnalisation (C.P.)
- La Période de Professionnalisation (P.P.)

Cet accord National Interprofessionnel sera repris par la Loi du 4 Mai 2004

\* **L' ANI** du 05/12/03 qui fait aujourd'hui référence résulte de la fusion de l'ANI du 20/09/03, nouveau, et de certaines dispositions maintenues de l'ANI de 1991.

## 2006 ANNÉE DE TOUS LES DANGERS

Plus personne aujourd'hui ne doute du bouleversement que nous allons connaître dans la seconde partie de la décennie dans laquelle nous sommes déjà bien engagés.

En 2006, dans notre population active, les 50-60 ans vont devenir plus nombreux que les 20-30 ans.

Nous n'avons jamais connu un tel renversement de la pyramide des âges, ce qui nous prive de toute référence pour en mesurer les conséquences sur la structuration à venir de notre marché du travail.

Il est pourtant clair que cette évolution se traduira par des tensions sérieuses en termes de qualifications disponibles pouvant aller, dans certains secteurs perçus aujourd'hui comme peu attractifs, jusqu'à de réelles et quasi insurmontables pénuries de salariés qualifiés.

Faut-il pour autant sombrer dans le pessimisme?

Chacun sait que les conditions de travail, les rémunérations, les taux d'activité n'évoluent que lentement. Une situation d'équilibre parfait entre offre et demande serait plutôt un mauvais indice, au sens où elle serait le signe d'une stagnation, voire d'une régression économique.

Nous croyons que ces constats vont concourir à mobiliser les entreprises et les branches. Nous avons le devoir de nous interroger sur l'utilité et la capacité des instances ou des institutions dont la fonction consiste à anticiper et à accompagner le mouvement. Il serait incompréhensible de faire porter aux entreprises ou aux salariés, seuls, la responsabilité de l'analyse structurelle et prévisionnelle des besoins.

Parmi les sujets en débat :

- les méthodes de recrutement
- l'attraction des métiers
- la formation

sont les points qui nous apparaissent comme les plus urgents à examiner.

### L'inégalité d'accès à la formation :

Statistiquement, une femme non qualifiée dans une TPE avait, en 2001, 25 fois moins de possibilités d'accéder à une action de formation continue qu'un homme, ingénieur, travaillant dans une entreprise de plus de 500 salariés.

Au-delà du constat, navrant de banalité, qui veut que " la formation aille à la formation ", il convient peut-être de nous préoccuper de la déperdition énorme que génèrent ces inégalités en termes de motivation, d'efficacité et de profit humain et matériel.

Au-delà, la discrimination qui naît du monde professionnel se reproduit et frappe durement non seulement le présent mais aussi le futur, au travers de l'incrustation de la précarité et du chômage dans l'univers familial.

Comment provoquer de l'appétence pour la formation lorsque la notion même de promotion sociale est incompréhensible ?

Comment débusquer et provoquer l'expression des besoins en formation continue en présence de formation initiale faible ou même inexistante ?

Comment convaincre toutes les entreprises, y compris les plus petites, de l'impérieuse nécessité d'impulser des actions permettant de mieux mobiliser leurs ressources internes ?

Comment montrer que la vie professionnelle, affectée aujourd'hui de nombreux facteurs d'instabilité, ne peut plus se concevoir comme une suite d'actes mécanisés et répétitifs ?

Comment sortir d'une sorte de sous-culture de quinquagénaires désabusés et démobilisés par la crainte quasi-journalière de se voir déclarés obsolètes et rejetés vers la trompeuse quiétude du chômage ou de la pré-retraite ?

Tels étaient les enjeux placés devant les négociateurs de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle continue.

Les avons-nous relevés ? L'avenir le dira. Il paraît, à posteriori, évident que toutes les parties engagées dans la négociation en avaient saisi l'importance et qu'une volonté partagée d'aboutir existait.

### Les inégalités d'accès à la formation professionnelle

#### Les Taux d'accès par CS selon les tailles d'entreprises en 2000

(en %, hors alternance) source : Déclaration fiscales n°2483 - Exploitation Céreq

	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Employés	Techniciens et agents de maîtrise	Ingénieurs et Cadres	Ensemble
De 10 à 19 Salariés	3,1	6,9	9,0	20,5	15,6	9,7
De 20 à 49 Salariés	6,2	11,8	14,2	22,0	25,6	15,2
De 50 à 249 Salariés	11,4	23,9	24,8	41,8	42,4	28,3
De 250 à 499 Salariés	16,3	31,5	34,8	53,1	55,9	38,4
De 500 à 1000 Salariés	23,0	36,3	42,6	60,9	65,0	47,0

2000 Salariés et plus	24,5	40,6	44,8	68,1	67,1	50,6
Ensemble	16,1	28,2	31,2	53,7	52,1	36,1

## L'orientation «au doigt mouillé»

Il y a plusieurs années, nous FORCE OUVRIERE, nous sommes inquiétés de l'inadéquation, que chacun peut aujourd'hui constater, des emplois disponibles et des formations dispensées.

Cette réflexion était doublée d'une seconde qui intégrait les délais nécessaires à l'édification et à la transmission des qualifications professionnelles.

Combien de parents se sont trouvés totalement démunis lors de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle de leurs enfants ?

Ils n'avaient pour seule boussole que leur bonne volonté et le désir, bien légitime, de leur réussite.

Trop de responsables, à nos yeux, discourent inutilement sur les incapacités des autres à résoudre des problèmes qu'eux-mêmes ne savent pas énoncer.

Nous avons donc proposé la création d'une mission d'études relative à la prévision des besoins en qualifications. C'est ainsi que naquit, au Commissariat au Plan, le Groupe "**Prospectives des Métiers et des Qualifications**".

Ces travaux sont aujourd'hui publiés et reconnus. Ils sont, malheureusement, insuffisamment diffusés. Il revient donc aux responsables patronaux et syndicaux de s'en saisir, d'en faire, un élément moteur de la compétitivité des entreprises.

## La promotion interne: un vain mot?

Nous avons vu que la démographie est un élément déterminant de l'évolution de notre population active pour les vingt prochaines années.

Le paradoxe qui se présente à nous est le suivant : pénuries de qualifications d'une part, et chômage élevé d'autre part. En outre, par une précarisation accentuée du travail, nous nous privons des stabilités nécessaires pour développer de hautes qualifications en négligeant les acquis de l'expérience.

Il apparaît important que les entreprises se persuadent qu'elles négligent leurs savoir faire internes et que le management de communication, pour utile qu'il soit, n'est pas un élément déterminant de leur pérennité.

Au cours de la longue période de chômage de masse que nous avons vécu, des habitudes se sont prises, de mauvaises habitudes, fondées sur l'espoir que les recrutements puissent se faire sans efforts de prospection, qu'on puisse embaucher à des conditions de diplôme et d'expérience qui soient au-delà de ce qui était strictement nécessaire avec un supplément de coût très faible. Les comportements de recrutement vont changer et l'introspection de l'entreprise devenir une condition première pour faire évoluer les définitions de postes et pourvoir les emplois disponibles.

A ce stade, il faut considérer que, face à ces risques, quatre stratégies émergent qui contiennent autant de paradoxes suivant le lieu où elles sont énoncées et celui où elles devraient trouver application.

Prolonger l'activité professionnelle vient en premier. Remarquons, tout d'abord, que les auteurs de ce principe se sont fourvoyés dans son énoncé, en brouillant le débat par l'assimilation avec le problème du financement des retraites. Toujours est-il que nous constatons que le comportement des entreprises vis-à-vis des seniors n'a pas changé. Elles font encore de leur départ précoce un facteur de réduction des coûts.

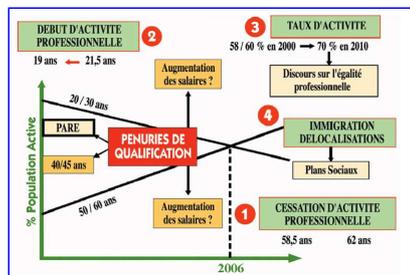
Entrer plus tôt dans la vie professionnelle vient en second. S'il est vrai que face au chômage les jeunes ont construit des stratégies d'entrées tardives dans le monde du travail, il faut admettre que les entreprises n'ont pas véritablement cherché à les séduire. Le reproche du manque d'expérience, systématiquement évoqué, n'est pas de nature à générer de l'initiative et de l'engagement chez les juniors. L'exemple de l'apprentissage est une flagrante démonstration des méthodes qui conduisent à dévaluer le postulant avant même le début du parcours.

Elever le taux d'activité vient en troisième lieu. Simple exercice arithmétique : à une diminution de la population potentiellement active doit correspondre une hausse du taux d'activité pour permettre le maintien d'un niveau équivalent de production de biens et de services. L'inconvénient est que la réserve de main-d'œuvre est essentiellement féminine. Lorsque l'on voit comment la vie professionnelle des femmes est malmenée en termes de précarité et d'inégalités, s'étonnera-t-on, demain, du résultat d'autant d'iniquités ? Au surplus, l'avenir de notre protection sociale collective, et notamment nos retraites, ne trouvera de véritable solution, à long terme, que par l'élévation du taux de fécondité. Enfants ou travail ? Il vaudrait mieux que la question ne soit pas posée en ces termes.

Enfin, quatrième stratégie : le couple " immigration- délocalisations " est présenté comme une solution à l'insuffisance de qualifications. L'objectif consiste à jumeler plusieurs démarches que sont la lutte contre hausse des coûts, la croissance externe et la

conquête de nouveaux marchés. Cette logique comporte cependant de graves inconvénients dont celui, majeur, de parsemer notre territoire de multiples plans sociaux. Au-delà, l'enchaînement conduit à faire supporter par la collectivité des charges qui seront ensuite considérées comme des freins à la compétitivité. En l'absence de véritable politique industrielle, les quinze ou vingt prochaines années, étapes nécessaires à l'intégration des PECO, seront sources, pour nos entreprises, soit de tentations de fuir, soit de handicaps dans une compétition intra-communautaire. Dans une problématique qui n'est pas très éloignée, se posent les questions d'immigration. Pour ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication, des initiatives ont déjà été prises qui permettent de bénéficier d'un appoint de main-d'œuvre venant de l'étranger. Ceci soulève des questions difficiles portant sur la qualification, sur l'intégration des populations concernées.

## Illustration des scenarii issus de 2006 année de tous les dangers



Cliquez sur l'image ci-dessus

## Anticiper pour comprendre et agir

Anticiper pour comprendre et agir Lorsque le groupe de travail " perspectives des métiers et des qualifications " fut inauguré en juin 1997, il faisait suite aux recommandations de Jacques FREYSSINET et mettait déjà en avant la nécessité d'un rôle actif des pouvoirs publics et des branches professionnelles afin de définir des objectifs en termes de besoins en qualifications, de capacité d'orientation et de moyens de formation professionnelle.

Ce groupe de travail avait pour mandat de concilier dans son approche les attentes de divers intervenants : interlocuteurs sociaux, conseils régionaux mais aussi Ministères de l'Education Nationale et du Travail. C'est à l'issue de ce groupe de travail que le rapport " avenir des métiers " a vu le jour.

Etape nécessaire dans la prise de conscience collective des enjeux concernant l'évolution de la population active française, ces travaux ont été récemment et officiellement reconnus lors de la Table Ronde sur l'emploi du 21 octobre 2003 organisé par la Ministère des Affaires Sociales, ce qui est, nous l'espérons, de bon augure quant à la continuité de ces travaux.

Par le biais d'une telle publication, les partenaires sociaux bénéficient d'un nouvel outil dans le cadre des négociations interprofessionnelles ou de branches touchant de près ou de loin à la constitution et à l'évolution au marché du travail (assurance chômage, formation professionnelle initiale ou continue, restructurations...) mais également d'une référence commune dans le cadre des relations avec les pouvoirs publics.

## Le rôle et la responsabilité des entreprises

La récente négociation interprofessionnelle relative à la formation professionnelle a montré le degré de préoccupation les interlocuteurs sociaux quant à ces risques de pénuries de qualifications qui, observables pour certaines dès maintenant, ne pourront que s'amplifier dans les années à venir. Nous pouvons faire ressortir quatre dispositifs principaux qui structurent l'accord.

## Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les signataires ont décidé, dans une démarche volontariste, que toutes les branches professionnelles devront être dotées, dès la mi-2004, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Ceci constitue un outil pour permettre de raisonner à partir de données les plus objectives possibles.

Certains pourraient estimer que la limite de l'exercice se situe dans la capacité à établir différentes hypothèses d'évolution pour ensuite en tirer les conséquences plausibles.

En effet, il pourrait être dit que cette prospective ne peut pas présager de l'évolution de l'immigration, des incidences réelles de la mondialisation ou encore des politiques des gouvernements à venir.

Dans toute prospective, il existe une marge d'erreur. La démarche est-elle pour autant invalide ? Assurément non ! L'établissement

d'un diagnostic permet de réfléchir sur la définition même de nouvelles qualifications et, surtout, les moyens de les acquérir.

En ce sens, il doit être admis que la spécialisation des formations professionnelles sera proportionnelle aux différents degrés de fiabilité de la prévision.

Les organisations syndicales et patronales ont leur part de responsabilité dans l'anticipation.

**L'accord interprofessionnel se place donc bien dans une logique de prospective, non seulement pour la formation, mais aussi pour l'emploi.**

Il existe donc une double nécessité d'anticipation : au niveau de l'entreprise et de la branche, pour percevoir les spécifications des métiers et, au niveau interprofessionnel, pour faire apparaître les transversalités qui modifient, parfois profondément, l'exercice professionnel.

## **Le plan de formation**

A partir de ces observations, les CPNE (commissions paritaires nationales de l'emploi) devront énoncer les priorités de formations dont seront informées toutes les entreprises, y compris leurs instances représentatives du personnel. C'est sur ces bases que pourront être élaborées les actions constituant le plan de formation.

L'accord définit trois catégories d'actions dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et instaure un régime de rémunération pour la formation hors temps de travail. L'employeur devra structurer ce plan en distinguant :

### Les actions qui accompagnent l'évolution du poste de travail :

Elles se déroulent totalement pendant le temps de travail. Le salarié conserve son salaire normal. C'est le cas le plus simple. Exemple : si une nouvelle machine remplace la précédente, il faut que le salarié soit formé à l'utilisation de ce nouvel outil.

### Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi :

Les heures de formation sont rémunérées au taux normal. Toutefois si l'horaire collectif de travail est dépassé, ces heures, dans la limite de 50, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Pour comprendre ce type de formation, on peut l'illustrer par le cas d'un ouvrier soudeur qui soudait "à main levée" et qui suit une formation pour piloter un automate de soudure. C'est le même emploi, mais avec une importante évolution technologique.

### Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences :

Ces actions doivent participer à l'évolution de la qualification générale du salarié, et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Le temps passé à ces formations peut se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. En ce cas, le salarié bénéficie, pour chaque heure accomplie, d'une allocation de formation qui correspond à 50% de sa rémunération nette de référence. L'entreprise doit préciser ses engagements avant le départ en formation. Ils portent sur les priorités d'accès aux emplois disponibles correspondant aux connaissances acquises, l'attribution de la classification et la prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Il y a, dans ces dispositions, une véritable source de dialogue social. L'absence de prise de conscience face aux enjeux d'un tel exercice prospectif risquerait de conforter les entreprises dans leur approche utilitariste et courttermiste du marché du travail comme vivier de main d'œuvre immédiatement opérationnelle. Sous ce prétexte de "manque de visibilité", elles laisseraient à la charge de la collectivité tout ce qui leur semble ne pas concourir à leurs besoins immédiats et qui pourtant forgerait la force de travail (formation initiale et continue principalement).

Sans cette démarche prospective, on risquerait aussi d'hypothéquer les aspirations des salariés en terme d'évolution et de promotion, donc leur motivation, en omettant leur capacité à être acteurs de leur parcours professionnel. Nous sommes persuadés que la diffusion plus large et plus fréquente d'informations concernant l'avenir de l'emploi et les métiers, par un phénomène de capillarité, est de nature à générer, chez nos concitoyens, une demande encore mieux structurée pour la compréhension et la conduite de leur vie professionnelle.

## **Le Droit individuel à la formation (DIF)**

Le **D.I.F.** est vraisemblablement la principale innovation de l'accord. Son but est de réduire les inégalités d'accès à la formation et de donner au salarié les moyens d'être "acteur" de son parcours professionnel.

**Ce droit est de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.** Si la formation a lieu hors du temps de travail,

le salarié bénéficiera d'une allocation de formation d'un montant de 50% de sa rémunération nette. Le salarié prendra l'initiative de l'utilisation de ce nouveau droit. Il informera l'employeur de son désir et définira avec lui l'action de formation qu'il pourra suivre.

La loi de 1971 a fait entrer la formation dans le champ socio-économique, mais elle s'est très vite montrée inégalitaire. Les experts signalent que ceux qui ont le plus accès à la formation en entreprise sont plus protégés du chômage et plus stables dans leur emploi. En outre, les probabilités de promotion sont légèrement plus favorables, même si la formation semble plutôt suivre la promotion que la déclencher. Dans le cadre du DIF, le salarié pourra élaborer et mettre en œuvre, conjointement avec son employeur, un projet professionnel, au regard des besoins en qualification de son entreprise et de son désir de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. L'évolution se conçoit désormais en terme de parcours individuel qui sera ponctué par étapes : bilans, reconnaissances des qualifications, formations ...

Il convient, ici, d'intégrer les perspectives que nous ouvre une Validation des Acquis de l'Expérience bien comprise et bien conçue. Au-delà du fait que celle-ci doit revêtir un caractère dynamique, c'est-à-dire entraîner le salarié dans une démarche de développement de ses capacités, elle peut permettre de conforter les constats faits au regard de la recombinaison des métiers. Le DIF constitue-t-il pour autant cet "élément psychologique" susceptible de déclencher l'envie de se former ? L'accord n'est qu'un menu proposé aux salariés à condition que ces derniers aient de l'appétit. Il est clair que l'information, l'accompagnement et l'incitation que devront créer les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics, notamment territoriaux, seront déterminants. Le rôle des organismes de formation apparaît, lui aussi, comme essentiel dans leur capacité et leur volonté à proposer une offre de formation adaptée en termes de public et de proximité.

Nous pouvons, sans fausse modestie, juger cet accord "important", en laissant à l'avenir le soin de le qualifier éventuellement d'"historique". C'est maintenant en "acteurs", employeurs, salariés, pouvoirs publics, organismes de formation, que nous devons nous saisir de son contenu. A chacun d'en comprendre et d'en développer le sens profond pour faire de ce levier un instrument de promotion sociale et de parcours de réussite dans les entreprises.

**Jean-Claude QUENTIN**  
*Secrétaire Confédéral*  
 Novembre 2003

## DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Un dépliant de six pages pour expliquer en termes simples les nouvelles possibilités d'évolution professionnelle: acquisition d'un diplôme, augmentation des connaissances, promotion, etc.

**Cliquez sur l'image ci-dessous**



<b>PRESENTATION</b>	L'ANI du 5 Décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle instaure un nouveau dispositif de formation dont la mise en œuvre relève de l'initiative des salariés : le Droit Individuel à la Formation (DIF).
<b>OBJECTIF</b>	Permettre à l'initiative du salarié et avec l'accord de son employeur, de développer, compléter, renouveler sa qualification, ses compétences et ses aptitudes professionnelles dans le cadre du DIF, en bénéficiant d'une formation financée et donnant lieu au versement d'une allocation de formation.
<b>BENEFICIAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarié en CDI, à temps plein ou à temps partiel, justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.</li> <li>• Salarié en CDD, justifiant de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.</li> </ul> <p>Ne sont pas concernés : les salariés titulaires de contrats aidés et les apprentis.</p>
<b>ENTREPRISES</b>	Employeurs soumis au code du travail. (secteur privé)
<b>DUREE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée minimale 20 heures par an sauf disposition d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel de branches ou d'entreprises plus favorables.</li> </ul> <p style="color: red;"><b>Remarque</b> : Pour les salariés à temps partiel ou les salariés en CDI, cette durée est calculée au</p>

	<p>prorata temporis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle de cumul minimal : 120 heures sur 6 ans, sachant que ce plafond peut être réévalué à la hausse par le biais d'accord de branches ou d'entreprises.</li> </ul> <p>Au terme de la durée des 6 ans et à défaut d'utilisation de ses droits par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.</p> <p><b>Remarque</b> : Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata temporis.</p> <p>Information des salariés : chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du DIF.</p>
<p><b>ACTION DE FORMATION</b></p>	<p>Il existe <b>2 types d'actions éligibles au titre du DIF</b>: les actions prioritaires par une convention ou un accord collectif de branches ou d'entreprises et les actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.</li> <li>• De qualification, soit sanctionnées par un diplôme ou titre répertorié dans le RNCP (Répertoire National de Certifications Professionnelles), soit reconnues par une convention collective de branches ou par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi).</li> </ul> <p>Pour information : selon l'ANI du 5 Décembre 2003, le choix de l'action de formation est simplement: " arrêté, après l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte <b>éventuellement</b> des priorités définies par l'accord de branches dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise "</p> <p><b>La salarié n'est pas obligé de suivre une formation dite prioritaire</b></p>
<p><b>MISE EN OEUVRE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre du DIF à l'initiative du salarié en accord avec son employeur.</li> </ul> <p>Le choix de l'action de formation est arrêté par un écrit du salarié à l'employeur. Celui-ci a 30 jours pour signifier son refus, l'absence de réponse vaut acception.</p> <p>En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF (FONGECIF, ...) dont relève l'entreprise assure prioritairement la prise en charge financière de l'action de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères de financement définis par celui-ci.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur verse à l'OPACIF :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF par le salarié;</li> <li>• Et les frais de formation calculés selon la base forfaitaire de l'heure de formation applicable au contrat de qualification.</li> </ul> <p>Le DIF est mis en œuvre hors du temps de travail, sauf convention ou accord collectif de branches ou d'entreprises prévoyant le déroulement de l'action de formation pendant le temps de travail.</p>
<p><b>REMUNERATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Exercice du DIF Hors Temps de Travail</b></li> </ul> <p>L'employeur verse au salarié l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (modalités de détermination du salaire horaire de référence fixées par décret).</p> <p>Cette allocation de formation n'a pas le caractère de rémunération et n'est donc pas assujettie aux cotisations légales et conventionnelles dues à ce titre. Cependant, elle est soumise à l'impôt.</p> <p><b>Remarque</b> : Le montant de l'allocation de formation est imputable sur la participation de développement de la formation professionnelle continue dans l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Exercice du DIF Durant le Temps de Travail</b></li> </ul> <p>Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.</p>
<p><b>FRAIS DE</b></p>	<p>Les frais de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.</p>

<b>FORMATION</b>	
<b>TRANSFERABILITE</b>	<p><b>Le DIF est transférable dans 2 cas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde</li> <li>- En cas de démission</li> </ul> <p>• <b>En cas de licenciement</b></p> <p>Pour bénéficier de ses droits au titre du DIF, le salarié doit demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de Bilan de Compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de Formation.</p> <p>Cette action sera financée par l'employeur dans la limite du montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié, calculée sur la base de son salaire net perçu avant son départ de l'entreprise.</p> <p>La lettre de licenciement doit faire mention des droits acquis par le salarié ainsi que les modalités de mise en œuvre du DIF.</p> <p>Si le salarié ne demande pas à bénéficier du DIF dans le délai imparti, le montant correspondant à l'allocation de formation n'est pas dû par son employeur.</p> <p>• <b>En cas de démission</b></p> <p>Pour bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF, le salarié doit demander à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des Acquis de l'expérience ou de formation sous réserve que cette action soit engagée avant la fin de son préavis.</p> <p><b>L'action peut se dérouler après le préavis.</b></p>

## LE PLAN DE FORMATION

**Art. L 930-1** (L. n° 2004-391 du 4 mai 2004) L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;
- 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;
- 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 [L. 934-1].

<b>LES 3 NOUVELLES CATEGORIES D' ACTIONS DE FORMATION</b>	<p>Les actions de formation ne sont pas définies par l'accord du 5 Décembre 2003. Il revient à l'employeur de définir discrétionnairement, en fonction de l'objectif des actions qu'il entend mettre en œuvre, le classement des formations dans telle ou telle catégorie.</p> <p>En vue de la consultation du comité d'entreprise organisée tous les ans avant le 31 décembre sur le plan de formation de l'année à venir, le chef d'entreprise doit élaborer un document qui distingue 3 catégories d'actions de formation. Chacune d'elles obéit à un régime propre en matière de temps de formation et de rémunération.</p> <p><b>Remarque :</b> Il n'existe aucune obligation de construire un plan de formation incluant systématiquement les 3 catégories d'actions de formation,. En effet un plan peut très bien, si cela est nécessaire comporter seulement une catégorie d'action ou deux.</p>
<b>PRESENTATION DES 3 CATEGORIES D' ACTIONS DE FORMATION</b>	<p><b>1 Les Actions d'Adaptation au poste de travail</b></p> <p>Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.</p> <p><b>2 Les Actions de formation liées à l'Evolution et au Maintien dans l'Emploi</b></p>

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail. Le salarié perçoit sa rémunération normale.

Toutefois, lorsque la formation conduit à dépasser l'horaire habituel de travail, les heures correspondant à ce dépassement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Aussi, il n'y a pas d'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires, ni sur celui des heures complémentaires, et cela n'ouvre pas droit à majoration de salaire et au repos compensateur.

Une condition : un accord d'entreprise ou à défaut, un accord formalisé entre employeur et salarié, doit prévoir cette possibilité de dépassement. Et une limite : seules 50 heures par an et par salarié peuvent ainsi n'avoir aucun impact sur le régime des heures supplémentaires.

*(4% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait).*

### **3 Les Actions de formation liées au Développement des Compétences**

Ces actions, qui participent à l'évolution de la qualification du salarié, peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5% du forfait, pour les salariés signataires d'une convention de forfait) avec les conséquences suivantes :

- Gel du régime des heures supplémentaires pour ces heures,
- Versement au salarié d'une allocation de formation,
- Maintien de la protection Accident du travail.

Avant le départ en formation 2 conditions à remplir :

\* Formaliser un accord entre le salarié et l'employeur ; accord susceptible d'être dénoncé dans les 8 jours qui suivent

\* Définir la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et réussit les épreuves d'évaluation. Ces engagements portent sur 3 points :

- Les conditions d'accès du salarié aux fonctions correspondantes aux connaissances acquises,
- L'attribution de la classification relative à l'emploi occupé,
- La prise en compte des efforts du salarié.

**le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.**

### **FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL: LES CONTINGENTS SONT – ILS CUMULABLES?**

Si, au cours d'une même année, un salarié suit dans le cadre du plan de formation des actions de formation relevant des catégories 2 (évolution des emplois) et 3 (développement des compétences), l'imputation sur le contingent d'heures et le total des heures ne peut excéder 80 heures (ou 5 % en cas d'horaires au forfait).

### **QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES DE L'ALLOCATION DE FORMATION?**

L'allocation est versée dans le cadre des actions du plan de formation relevant de la catégorie 3 (développement des compétences).

Mais également à l'occasion du DIF organisé hors du temps de travail ou des périodes de professionnalisation mise en œuvre pour les salariés en dehors du temps de travail, l'allocation de formation :

- Est égale à 50% de la rémunération nette du salarié,
- N'est pas soumise aux cotisations salariales et patronales,
- Est imputable sur la participation de l'entreprise à la Formation Professionnelle.

### **CALENDRIER DE CONSULTATION DU C.E.**

**24 Octobre au plus tard**

Communication des documents sur le plan de N-1 et celui de N

**14 Novembre au plus tard**

Réunion du CE sur l'exécution du plan de N-1 et de N

**10 décembre au plus tard**

**31 décembre au plus tard**

Avis du CE sur le plan de formation N+1, PV de l'ensemble de la consultation

## LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

<b>OBJECTIF</b>	<p>Permettre au salarié de suivre à son initiative et à titre individuel des formations correspondant à ses souhaits indépendamment de ceux de son l'employeur. Il doit offrir la possibilité aux salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De changer d'activité, ou de profession,</li><li>• De s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles,</li><li>• D'accéder à un niveau supérieur de qualification,</li><li>• De se perfectionner professionnellement.</li></ul>
<b>SALARIES</b>	<p><b>Pour les salariés en CDI</b></p> <p>Les salariés d'entreprises non artisanale comprenant plus de 10 salariés :</p> <p>L'ancienneté requise est de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise.</p> <p><i>Remarque</i> : Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées pour les salariés ayant changé d'emploi suite à un licenciement économique et qui n'ont pas suivi de formation durant leur inactivité.</p> <p><b>Les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés :</b></p> <p>L'ancienneté requise est de 36 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise.</p> <p><b>Pour les salariés en CDD</b></p> <p><b>Tout salarié recruté en CDD doit se voir remettre le BIAF</b> (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation)</p> <p>Les salariés en CDD sont soumis à 2 conditions obligatoires d'ancienneté:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années et</li><li>• 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois civils.</li></ul> <p><b>Exemple : CIF de 432 heures</b> <b>délai de franchise = 432 : 12 (exprimé en mois) soit un délai de 3 ans.</b></p> <p><i>Remarque</i> : La formation doit débiter au plus tard 12 mois après la fin du contrat ayant permis l'ouverture des droits. Sous réserve de remplir les conditions ci-dessus, tous les salariés ont accès au CIF, sauf ceux dotés d'un contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De professionnalisation (alternance),</li><li>• D'apprentissage,</li><li>• Emploi Solidarité,</li><li>• Conclu au cours d'une année scolaire ou universitaire.</li></ul>
<b>DELAI DE FRANCHISE</b>	<p>Le salarié doit respecter un <b>délai de franchise entre 2 CIF</b> demandés dans la même entreprise. Ce délai varie selon la durée du précédent CIF mais est obligatoirement compris entre 6 mois et 6 ans.</p> <p>Durée du précédent CIF (en heures) / 12 = Délai de franchise (en mois).</p> <p><i>Remarque</i> : Le délai de franchise ne s'applique pas entre un CIF et une action suivie au titre du plan de formation, un congé de bilan de compétence, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé d'enseignement...</p>

*Remarque* : cette franchise ne s'applique pas en cas de changement d'employeur.

## AUTORISATION D'ABSENCE

### LA PROCEDURE AUPRES DE L'EMPLOYEUR :

Le salarié doit demander une autorisation de congé à son employeur 120 jours avant un stage supérieur ou égal à 6 mois, et 60 jours pour un stage inférieur à 6 mois ou à temps partiel.

#### Le contenu de la demande doit préciser :

- La désignation du stage,
- La date de début du stage et sa durée,
- Le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

*Remarque* : Si le salarié part en formation sans autorisation, il s'expose à un licenciement pour indiscipline.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours. A défaut, son silence vaut acceptation.

*Remarque* : l'employeur ne peut refuser la demande mais seulement la reporter:

Pour raison de service : l'absence est jugée préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le report est de **9 mois** maximum.

Pour les absences simultanées d'autres salariés au titre du CIF.  
Le nombre de ces absences se calcule en fonction de la taille de l'entreprise:

- 2% des effectifs pour les établissements de 200 salariés et plus,
- 2% du total des heures de travail effectuées dans l'année pour les établissements de moins de 200 salariés,
- 2 salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés.

### LES RECOURS VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR :

Le salarié dispose de plusieurs recours :

- saisir l'inspection du travail pour un arbitrage
- saisir la formation de référé afin de demander :

- Que soit constatée l'acquisition de plein droit de l'autorisation de congé
- Le placement de l'employeur sous astreinte journalière de " X " euros jusqu'à ce qu'il exécute son obligation d'accepter le congé.

## CONDITION DE PRISE EN CHARGE

La gestion des fonds destinés au CIF varie d'un FONGECIF à l'autre. Aussi, le salarié doit se renseigner sur les délais de dépôt de dossiers fixés par le FONGECIF dont il relève.

La décision de la prise en charge du FONGECIF est examinée paritairement :

- selon les règles et priorités définies par le Conseil d'administration : chaque FONGECIF définit ses propres critères prioritaires qu'il communique sur simple demande,
- et dans la limite des crédits réservés à ce congé.

La prise en charge peut être catégoriquement refusée si :

- l'action de formation ne correspond pas à une action de formation professionnelle continue au sens du code du travail (article L 900-2)
- l'action n'a pas la forme d'un stage de formation.

En cas de refus, le salarié dispose de plusieurs voies de recours dans un délai de 2 mois :

- Recours gracieux auprès d'une instance paritaire au sein de l'OPACIF,
- Recours auprès de la commission spécialisée CIF du FUP.

Peuvent être prise en charge par l'OPACIF :

- Tout ou partie des frais liés à la formation (frais pédagogiques, frais de transport ou d'hébergement...)
- La rémunération du salarié, dans la limite de la durée du temps de travail et dans les conditions ci-dessous :

	Caractère de la Formation		
	Rémunération	Formations prioritaires	Formations non prioritaires
	Inférieure ou égal à 2 fois le SMIC	<b>100%</b> de la rémunération brute de référence <b>NB</b> : Congé 2ème année = 100% de la rémunération brut de référence	<b>100%</b> de la rémunération brute de référence <b>NB</b> : Congé 2ème année = 100% de la rémunération brut de référence
Supérieure à 2 fois le SMIC	<b>90%</b> de la rémunération brute de référence <b>NB</b> : Congé 2ème année = 60% de la rémunération brut de référence	<b>80%</b> de la rémunération brute de référence <b>NB</b> : Congé 2ème année = 60% de la rémunération brut de référence	
<p><i>Remarque</i> : l'employeur peut éventuellement contribuer à son gré, au financement du CIF.</p> <p>Le salarié ayant droit à un pourcentage du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail. Il doit bénéficier des augmentations qui interviennent dans l'entreprise.</p>			
<b>DUREE</b>	La durée du CIF est égale à la durée de la formation dans la limite d'un an à temps plein ou 1200 heures à temps partiel (sauf accord particulier portant la durée au delà du seuil)		
<b>STATUT DU SALARIE</b>	<p>Le contrat de travail est suspendu et continue donc à produire certains effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des droits liés à l'ancienneté (primes).</li> <li>• Le salarié peut s'absenter du stage de formation pour les mêmes motifs que ceux qui suspendent son contrat de travail. (<i>maladie, maternité, accident du travail</i>),</li> <li>• en fin de congé, le salarié réintègre son poste de travail aux conditions prévues par son contrat de travail.</li> </ul> <p>Plusieurs obligations pèsent sur le salarié durant la formation : obligation de présence au stage (attestation de fréquentation effective au stage transmise à l'OPACIF), obligation de respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation.</p>		
<b>CONTACT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OPACIF (FONGECIF)</li> <li>• Comité d'entreprise ou délégué du personnel</li> </ul>		

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### LES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES JEUNES, ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'accord du 5 décembre 2003 supprime les contrats en alternance (contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation) et crée un nouveau dispositif :

La professionnalisation est désormais ouverte aux publics en voie d'insertion (jeunes et demandeurs d'emploi).

#### LES POINTS COMMUNS

Quel que soit le public auquel elle s'adresse (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés), la professionnalisation se caractérise par :

- La personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences du bénéficiaire,
- L'alternance entre séquences de formation et activité professionnelle en lien avec la qualification visée,
- L'organisation d'un tutorat,
- L'accès à une qualification professionnelle (diplôme ou titre à finalité professionnelle, qualification reconnue par une convention collective ou une CPNE).

<b>PUBLIC</b>	<p><b>Jeunes et demandeurs d'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités.</li> <li>• Demandeurs d'emploi dès inscription à l'ANPE</li> </ul> <p><b>Remarque</b> : Les personnes handicapées ont également accès au contrat de professionnalisation.</p>
<b>LES OBJECTIFS</b>	Le contrat de professionnalisation a pour objet d'insérer ou de réinsérer des personnes dans la vie

	active.
<b>TYPE DE CONTRAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de 6 à 12 mois</li> <li><b>Ou</b></li> <li>• CDI avec une période de professionnalisation de 6 à 12 mois</li> </ul> <p><b>Remarque</b> : Certaines durées peuvent être portées à 24 mois pour certains publics et/ou certaines certifications, formations définies par accord de branche ou au niveau interprofessionnel.</p>
<b>ACTIONS ET DUREE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'évaluation, l'accompagnement et la formation sont réalisés en dehors de l'entreprise :</li> </ul> <p>Ce qui représente une durée au moins égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.</p> <p><b>NB</b> : minimum de 150 heures, quelle que soit la durée du contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cependant, la loi du 4 mai 2004 prévoit une durée comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat. De plus, un accord de branche ou un accord interprofessionnel peut porter au delà de 25 % la durée de la formation pour certaines catégories de bénéficiaires.</li> </ul>
<b>REMUNERATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de 21 ans : minimum 55% SMIC</li> <li>• 21 ans et plus : 70% SMIC</li> </ul> <p><b>NB</b> : Majoration de 10 % si le jeune a un bac professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 ans et plus: 85% du minimum conventionnel, avec un minimum équivalent au SMIC.</li> </ul>

### DIPLOMES ET QUALIFICATIONS ACCESSIBLES

- Diplômes ou titres de l'enseignement technologique répertoriés dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- Qualifications professionnelles reconnues par une convention collective de branche professionnelle,
- Qualifications professionnelles figurant sur une liste établie par la CPNE (Commission Paritaire National pour l'Emploi) de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise d'accueil.

### FINANCEMENT DE LA FORMATION

Prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel (à défaut d'un tel accord, ces forfaits seront fixés par décret).

Ces forfaits peuvent être modulés en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Prise en charge de la formation du tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCA concerné, dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Imputabilité sur la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue :

- Des dépenses de tutorat,
- Formation en situation professionnelle,
- Individualisation et évaluation des actions de formation.

**Remarque** : Les dépenses liées aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus peuvent être prises en charge par les organismes gestionnaires de l'assurance chômage. Ces organismes peuvent le faire soit directement, soit par l'intermédiaire des OPCA concernés.

### L'EXONERATION DE CERTAINES COTISATIONS SOCIALES

Exonération des cotisations dues au titre :

- Des assurances sociales,
- Des accidents du travail, maladies professionnelles,
- Et allocations familiales pour l'embauche des jeunes âgés de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi à partir de 45 ans.

**Remarque** : Cette exonération est applicable dans la limite du SMIC et uniquement durant le CDD ou la période de professionnalisation du CDI.

## PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

<b>PUBLIC</b>	<b>Salariés</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations selon les définitions de la branche</li><li>• Salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,</li><li>• Femmes après congé maternité,</li><li>• Parents après un congé parental,</li><li>• Travailleurs handicapés.</li></ul>
<b>LES OBJECTIFS</b>	La période de professionnalisation vise à maintenir les salariés dans l'emploi.
<b>TYPE DE CONTRAT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• CDI en cours</li><li>• Mise en œuvre à la demande du salarié, après accord de l'employeur, ou à la demande de l'employeur</li><li>• Sous certaines conditions, la formation est possible hors temps de travail :</li></ul> <p>- à la demande de l'employeur après accord du salarié <b>Ou</b> - à la demande du salarié dans le cadre du DIF</p>
<b>ACTION ET DUREE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagnement, formation externe</li><li>• Pas de durée minimale de formation définie pendant cette période.</li></ul>
<b>REMUNERATION</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintien de la rémunération</li><li>• Si la formation se déroule hors du temps de travail (dans la limite de 80H par an), elle entraîne le versement de l'Allocation de Formation</li></ul>

En préalable à la Période de Professionnalisation, une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peut-être réalisée pendant le Temps de Travail

### DIPLOMES ET QUALIFICATIONS ACCESSIBLES

- Diplômes ou titres de l'enseignement technologique répertoriés dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).
- Qualifications professionnelles reconnues par une convention collective de branche professionnelle.
- Qualifications professionnelles figurant sur une liste établie par la CPNE (Commission Paritaire National pour l'Emploi) de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise d'accueil.

### FINANCEMENT DE LA FORMATION

Prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel (à défaut d'un tel accord, ces forfaits seront fixés par décret).

Ces forfaits peuvent être modulés en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Prise en charge de la formation du tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCA concerné, dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Imputabilité sur la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue :

- Des dépenses de tutorat,
- Formation en situation professionnelle,
- Individualisation et évaluation des actions de formation.

## LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

En matière de Formation Professionnelle les DP (Délégués du Personnel) ont les mêmes attributions que le CE en cas de carence de celui-ci ou dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

**LA MISSION GENERALE DU COMITE D'ENTREPRISE**

**Article L.431-4 du code du travail** : " Il formule à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des salariés "

## LE CALENDRIER DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Une réunion a lieu en cours d'année sur les orientations de l'entreprise en matière de Formation.

La consultation qui doit intervenir avant **la fin de l'année civile**, s'effectue au cours **2 réunions** (article D.932-2) :

- L'une concerne l'exécution du **Plan de formation** de l'année précédente
- l'autre concerne le **Projet de Plan de Formation** à venir.

La première doit avoir lieu au plus tard le 14 novembre, et la deuxième au plus tard le 31 décembre.

## LES DOCUMENTS DEVANT ETRE REMIS 3 SEMAINES AVANT LES 2 REUNIONS

Pour chacune des 2 réunions, les **documents** doivent **obligatoirement être remis** 3 semaines avant leur tenu (la liste des documents devant être remis figure à l'article D 932-1 du code du travail) :

**1** Les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

**2** Les résultats des négociations collectives

**3** La déclaration annuelle fournie par les entreprises aux services fiscaux au titre de la participation professionnelle continue, la "24/83"

**4** Le cas échéant, si elles existent, seront communiquées la déclaration spéciale relative au crédit d'impôt formation professionnelle "20/68", ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social.

**5** Le bilan des actions pour l'année antérieure et en cours comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur et des bilans de compétences réalisés complétés par les informations relatives :

- Aux organismes formateurs ;
- Aux conditions d'organisation de ces actions ;
- Aux conditions financières de leur exécution ;
- Aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles et par sexe.

**6** Les informations, pour l'année antérieure et en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés pour enseignement accordés aux salariés et notamment :

- Leur objet,
- Leur durée,
- Leur coût.

et les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés et reportés ainsi que les résultats obtenus.

**7** Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise œuvre, des contrats et des périodes de professionnalisation, du DIF, ainsi qu'en matière d'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation. En ce qui concerne les bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation il précise :

- Les conditions dans lesquelles se sont déroulés les contrats ;
- Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes ;
- Les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat ;
- Les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- Les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
- Les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de "formation".

**8** Le plan de formation de l'entreprise et les conditions, d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas 5 et 7 ci-dessus.

## DEFAUT OU RETARD DANS LA CONSULTATION

Le défaut ou le retard dans la consultation peuvent se traduire :

- Par des sanctions pénales : 1 an de prison et 3750 euros d'amende
- Par sanctions pécuniaires : majoration de 50% du montant de la contribution obligatoire au développement de la formation professionnelle continue des entreprises qui n'auraient pas consulté le comité d'entreprise

## LA COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

## DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 200 SALARIÉS.

(sauf procès verbal de carence).

La constitution d'une commission de formation est obligatoire à partir du seuil de 200 salariés. Cette responsabilité incombe au comité d'entreprise.

Cette commission a pour objet :

- L'étude des moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle ;
- L'étude des problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.
- Elle doit également s'attacher à promouvoir la formation et l'information des salariés en la matière.
- Elle reçoit le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de formation et d'emploi.

Si une entreprise comporte plusieurs établissements de plus de 200 salariés, une commission formation doit être constituée dans chacun d'entre eux.

Les membres du comité d'entreprise et ceux de la commission de formation professionnelle et de l'emploi peuvent procéder auprès du personnel à des investigations concernant les besoins des salariés en matière de formation professionnelle.

Le temps passé en séance doit être rémunéré par l'employeur.

**La commission doit être présidée par un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise. Les autres membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel.**

## LES OBSERVATOIRES

### LES OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

*En imposant à l'ensemble des branches professionnelles la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'accord du 20 septembre 2003 poursuit un objectif : permettre par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées.*

### QUEL CHAMP D'ACTION?

Mis en place dans toutes les branches professionnelles, lesquelles doivent préciser par la négociation, ses modalités de fonctionnement et ses missions, l'observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale. De même, il peut couvrir une seule branche ou en regrouper plusieurs.

### QUEL RÔLE ?

Outil de connaissance et d'information sur l'évolution des emplois et des qualifications, l'observatoire doit permettre d'anticiper les besoins, de donner une visibilité, d'adapter les politiques de formation des entreprises.

Ses travaux sont examinés par la CPNE qui en tire des conclusions et des recommandations, lesquels sont mises à disposition des représentants du personnel et des entreprises.

Les branches non encore dotées d'un observatoire devaient ouvrir les négociations sur la mise en place avant le 31 mars 2004. L'observatoire doit être opérationnel à compter du 1er septembre 2004.

### STATUT JURIDIQUE

Les observatoires devraient être des structures conformes à la loi 1901 sur les associations.

**Les ( IRP instances représentatives du personnel ) doivent être destinataires des conclusions tirées par les CPNE après études des productions des observatoires.**

# LES OUTILS

## LE BILAN DE COMPÉTENCES

### LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (V.A.E.)

### LE PASSEPORT FORMATION

## Le bilan de compétences

### LE CONGE DE BILAN DE COMPETENCES

<b>OBJECTIF</b>	Permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation.
<b>SALARIES</b>	<p><b>Pour salarié en CDI justifiant d'une ancienneté de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 années, consécutives ou non, en tant que salarié (quel que soit la nature des contrats).</li><li>• dont 12 mois dans l'entreprise.</li></ul> <p><b>Pour les salariés en CDD :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 24 mois de travail au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois.</li></ul>
<b>DELAI DE FRANCHISE</b>	<p><b>Un délai de franchise de 5 ans</b> doit être respecté entre 2 congés de bilan de compétences.</p> <p><b>Il n'y a pas de délai de franchise en cas de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Changement d'employeur,</li><li>• Entre un Congé de Bilan de Compétences et un Congé Individuel de Formation ou un Congé pour Validation des Acquis de l'expérience.</li></ul>
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	<p>Le Bilan de Compétences comporte nécessairement 3 phases :</p> <p><b>Phase préliminaire :</b> Définir et analyser les besoins du salarié et l'informer des méthodes et techniques utilisées pour la réalisation de ce bilan.</p> <p><b>Phase d'investigation :</b> Analyser ses motivations et aptitudes professionnelles et personnelles, évaluer ses connaissances générales, déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.</p> <p><b>Phase de conclusion :</b> Permettre au salarié, par le biais d'un entretien professionnel, de connaître les résultats de son bilan. Une synthèse lui est remise.</p> <p>L'organisme prestataire transmet <b>exclusivement</b> au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan ainsi qu'un document de synthèse qui contient :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les compétences du bénéficiaire au regard des évolutions envisagées ;</li><li>• Les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation.</li></ul> <p>Ces phases se déroulent sur une durée de 24 heures maximum, échelonnées sur 4 à 12 semaines.</p>
<b>DUREE</b>	La durée du congé <b>ne peut excéder 24 heures</b> de temps de travail, consécutives ou non.
<b>PRESTATAIRE</b>	<p>Afin d'obtenir la prise en charge de son congé, le salarié doit choisir un prestataire figurant sur la liste arrêté par l'<b>OPACIF compétent</b>.</p> <p><b>A noter :</b> les prestataires sont soumis au secret professionnel.</p>
<b>AUTORISATION D'ABSENCE</b>	<p>La demande écrite d'autorisation d'absence doit :</p> <p>Etre transmise à l'employeur 60 jours avant le début du bilan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indiquer les dates, la durée de l'action et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié dans la liste arrêtée par l'OPACIF.</li> <li>• L'employeur est tenu de répondre dans les 30 jours suivant le dépôt de la demande.</li> </ul> <p>Si les conditions d'ancienneté et de délai de franchise sont respectées, l'employeur ne peut refuser la demande mais seulement la reporter pour des raisons de service dans la limite de 6 mois.</p> <p><b>A noter :</b> le Bilan de Compétences peut être réalisé hors temps de travail ; dans ce cas aucune autorisation d'absence n'est à demander.</p>
<p><b>CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE</b></p>	<p>La demande de prise en charge doit être présentée par le salarié à l'OPACIF compétent.</p> <p><b>La décision de prise en charge de l'OPACIF est prise paritairement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selon les règles et priorités définies par le conseil d'administration : chaque OPACIF définit ses critères prioritaires qu'il communique sur une simple demande.</li> <li>• Dans la limite des crédits réservés à ce congé.</li> </ul> <p><b>Peuvent être prises en charge par l'OPACIF :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout ou partie des frais liés à la prestation de Bilan de Compétences (frais de transport ou d'hébergement...)</li> </ul> <p><b>A noter :</b> le salarié réalisant un bilan de compétences en dehors du temps de travail peut également bénéficier de ce financement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une rémunération égale à 100% du montant de la rémunération de référence dans la limite de 24 heures.</li> </ul> <p>Une convention tripartite, établie selon un modèle type, doit obligatoirement être signée avant la réalisation du bilan, entre le salarié, et l'organisme prestataire et l'OPACIF.</p> <p><b>A noter :</b> en cas de refus de prise en charge par l'OPACIF, la convention sera bipartite (conclu entre le salarié et l'organisme prestataire.)</p>
<p><b>STATUT DU SALARIE</b></p>	<p>Le contrat de travail est suspendu mais continue à produire certains effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le temps de bilan est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des droits liés à l'ancienneté (primes).</li> <li>• Le salarié peut s'absenter de la prestation de bilan pour les mêmes motifs que ceux qui suspendent son contrat de travail (maladie, maternité, accident de travail).</li> <li>• En fin de congé, le salarié réintègre son poste de travail aux conditions prévues par son contrat.</li> </ul>
<p><b>CONTACT</b></p>	<p>OPACIF</p>

### LE BILAN DE COMPETENCES DANS LE CADRE DU DIF

Aucun texte actuel ne vient préciser le cadre dans lequel un bilan de compétences pourra être effectué par un salarié qui exerce son DIF.

### LE BILAN DE COMPETENCES PAR LE PLAN DE FORMATION

Le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur. Dans ce cas, il rentre dans le cadre du plan de formation.

- La rémunération et les frais du bilan sont à la charge de l'employeur, l'ensemble est déductible de l'obligation légale.
- Le salarié a 10 jours pour accepter la proposition de bilan et l'absence de réponse de sa part vaut refus.

**Remarque :** Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

**Dans tous les cas, la synthèse appartient exclusivement au salarié qui en donne la publicité qu'il veut.**

## La validation des acquis de l'expérience (VAE)

### LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (V.A.E.)

<b>DEFINITION</b>	La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'acquérir une certification inscrite au RNCP (diplôme, certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, titre à finalité professionnelle) en valorisant une expérience professionnelle ou personnelle.
<b>OBJECTIFS</b>	La VAE est un moyen supplémentaire : <ul style="list-style-type: none"><li>• De disposer d'un nouveau moyen de promotion et de mobilité sociale,</li><li>• De valoriser des années de travail,</li><li>• D'accéder à la formation sans avoir à réapprendre les savoirs déjà acquis par l'expérience.</li></ul>
<b>L'ACCUEIL ET LA PREMIERE INFORMATION</b>	Pour découvrir la <b>VAE</b> en général, il faut <b>s'adresser aux organismes</b> d'accueil, d'information ou d'orientation : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>ANPE</b></li><li>• <b>Missions locales</b></li><li>• <b>AFPA</b></li><li>• <b>C.I.O.</b> (Centre d'Information et Orientation)</li><li>• <b>Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)</b></li><li>• <b>Les structures mises en place par les régions</b></li></ul> <p><b>Remarque :</b> Les organismes cités ci-dessus, peuvent apporter des conseils personnalisés.</p>
<b>CONDITIONS DE REALISATION</b>	Une fois la certification identifiée, une demande précisant le diplôme, titre ou certificat de qualification doit être adressée aux organismes valideurs: <ul style="list-style-type: none"><li>• La Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales</li><li>• La Direction de l'Agriculture et de la Forêt</li><li>• Les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle</li><li>• Les Directions Départementales de la Jeunesse et des Sports</li><li>• Le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA)</li><li>• Le Service Universitaire d'Education Permanente de la région</li></ul> <p>Pour un même diplôme, il ne peut être effectué qu'une seule demande par année civile, mais 3 demandes pour des diplômes distincts par année civile. Ce jury vérifie si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le référentiel de certification du diplôme, du titre ou du certificat de qualification.</p> <p>La décision du jury intervient :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Au vu du dossier constitué</li><li>• Suite à un entretien éventuel</li><li>• En cas de besoin après une mise en situation professionnelle.</li></ul> <p>La décision de validation peut être Totale ou Partielle. Dans ce dernier cas, le candidat a 5 ans pour acquérir les connaissances, les aptitudes et compétences manquantes.</p>
<b>CONGE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE</b>	Un congé de VAE peut être demandé sans condition d'ancienneté une fois par an, en vue de participer aux épreuves de validation.  La durée maximale de congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non.  <b>Proposition de l'employeur :</b>  <b>1) Soit :</b> Elle rentre dans le cadre du plan de formation. La rémunération et les frais de VAE sont à la charge de l'employeur, l'ensemble est déductible de l'obligation légale.  Il faut le consentement du salarié, le refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.  <b>Remarque :</b> le salarié a 10 jours pour accepter la proposition de VAE, l'absence de réponse de sa part vaut refus.  <b>Décision du salarié : condition d'accès à la VAE :</b>

**2) Soit dans le cadre d'une démarche individuelle** : Financement par le CIF pour une durée maximum de 24 heures de Temps de travail.

La demande doit être effectuée **60** jours avant le début des actions de validation. L'employeur doit répondre dans les **30** jours suivant réception de la demande. Ce qui implique 2 possibilités :

- Soit il y a accord
- Soit il y a report pour raison de service (6 mois maximum)

Remarque : Le salarié doit observer un délai de carence d'un an entre 2 congés de validation dans la même entreprise. Les CIF et congé de bilan de compétences n'ont aucune incidence sur ce délai.

### **3) Soit dans le cadre du DIF**

Financement par le CIF des frais afférents à l'organisation de la VAE ou partie.

**Le VAE dynamique est celle qui, incomplète, est suivie d'une formation. Elle amène le salarié à un niveau supérieur.**

## **Le passeport formation**

*Document récapitulatif des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles d'un salarié, le passeport de formation doit favoriser sa mobilité interne ou externe à l'entreprise.*

### **SES CARACTERISTIQUES?**

Chaque salarié peut établir, à son initiative, un passeport de formation :

- qui reste sa propriété.
- dont il garde la responsabilité de l'utilisation.

### **QUEL CONTENU?**

Le passeport formation recense notamment :

- Les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale,
- Les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise,
- Les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

Et dans un document annexé au passeport figurent, avec l'accord du salarié, les décisions de formation prises au cours d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

**Remarque** : seules les entreprises relevant du champ d'application des accords nationaux interprofessionnels y sont soumis. Ce qui implique l'exclusion des entreprises relevant du champ agricole, les professions libérales, ou l'économie sociale.

## **LES CONTRIBUTIONS**

### **OBLIGATIONS FINANCIERES DES ENTREPRISES**

#### **MOINS DE 10 SALARIES**

Formation Professionnelle Continue :

**0,40 % au 1er janvier 2004**

**0,55 % au 1er janvier 2005**

(dont 0,15 % au titre de la professionnalisation, du tutorat du fonctionnement des CFA, des observatoires)

## **10 SALARIES ET PLUS**

### **Formation Professionnelle Continue :**

**1,60 % au 1er janvier 2004 soit :**

- 0,2 % Congé Individuel de Formation (CIF)
- 0,5 % Professionnalisation, tutorat, fonctionnement des CFA, Observatoire - DIF prioritaire -
- 0,9 % Plan de Formation, DIF

## **TOUTES ENTREPRISES**

Contribution au titre du CIF en Contrat à Durée Déterminée

**1 %**

**Les contributions obligatoires sont un plancher. En moyenne les entreprises contribuent au delà. (Environ 3%)**

## **SIGLES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

<b>2482</b>	Formulaire de déclaration renseigné par toutes les entreprises récapitulant l'utilisation faite de la taxe d'apprentissage
<b>2483</b>	Formulaire de déclaration renseigné par les entreprises de 10 salariés et plus qui récapitule leurs dépenses en matière de formation professionnelle continue
<b>2484</b>	Notice explicative du formulaire 2483
<b>2486</b>	Formulaire de déclaration en matière de formation professionnelle continue renseigné par les entreprises de moins de 10 salariés
<b>AFPA</b>	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
<b>AGECIF</b>	Association pour la gestion des congés individuels de formation
<b>ANI</b>	Accord national interprofessionnel
<b>ANPE</b>	Agence nationale pour l'emploi
<b>APP</b>	Atelier de pédagogie personnalisée
<b>BDC</b>	Bilan de Compétences
<b>BEP</b>	Brevet d'études professionnelles
<b>BIAF</b>	Bordereau individuel d'accès à la formation
<b>BIT</b>	Bureau international du travail
<b>BM</b>	Brevet de maîtrise
<b>BP</b>	Brevet professionnel
<b>BT</b>	Brevet de technicien
<b>BTA</b>	Brevet de technicien agricole
<b>BTM</b>	Brevet technique des métiers
<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole

<b>C.P.N.A.A.</b>	Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord
<b>CAP</b>	Certificat d'aptitude professionnelle
<b>CARIF</b>	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
<b>CBC</b>	Congé de bilan de compétences
<b>CCI</b>	Chambre de commerce et d'industrie
<b>CCN</b>	Convention collective nationale
<b>CCREFP</b>	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CE</b>	Comité d'entreprise
<b>CEDEFOP</b>	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
<b>CEP</b>	Contrat d'études prospectives
<b>CEREQ</b>	Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
<b>CESR</b>	Conseil économique et social de Région
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CIBC</b>	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
<b>CIF</b>	Congé individuel de formation
<b>CIF-CDD</b>	Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée
<b>CIO</b>	Centre d'information et d'orientation
<b>CNAM</b>	Conservatoire national des arts et métiers
<b>CNASEA</b>	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>CNED</b>	Centre national d'enseignement à distance
<b>CNFPTLV</b>	Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie
<b>CODEF</b>	Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
<b>COPACIF</b>	Comité paritaire des congés individuels de formation
<b>COPIRE</b>	Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
<b>COREF</b>	Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
<b>COTOREP</b>	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
<b>CP</b>	Contrat de professionnalisation
<b>CPC</b>	Commission professionnelle consultative
<b>CPNE</b>	Commission paritaire nationale pour l'emploi
<b>CPNFP</b>	Comité paritaire national pour la formation professionnelle
<b>CQ</b>	Contrat de qualification
<b>CQP</b>	Certificat de qualification professionnelle
<b>CSP</b>	Catégorie socioprofessionnelle (maintenant : PCS, voir ce sigle)
<b>CTF</b>	Capital de temps de formation

<b>DARES</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DATAR</b>	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
<b>DAVA</b>	Dispositif académique de validation des acquis professionnels
<b>DDTEFP</b>	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>DE</b>	Demandeur d'emploi
<b>DELD</b>	Demandeur d'emploi longue durée
<b>DEUG</b>	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
<b>DGEFP</b>	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
<b>DOM</b>	Départements d'outre mer
<b>DP</b>	Délégué du personnel
<b>DRTEFP</b>	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>DS</b>	Délégué syndical
<b>EAO</b>	Enseignement assisté par ordinateur
<b>EDDF</b>	Engagement de développement de la formation
<b>ETT</b>	Entreprise de travail temporaire
<b>EURES</b>	Réseau des services publics de l'emploi européens
<b>EURL</b>	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée

## SIGLES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE (suite)

<b>F.U.P.</b>	Fonds Unique de Péréquation
<b>FAF</b>	Fonds d'assurance formation
<b>FAF PL</b>	Fonds d'assurance formation professions libérales
<b>FAFIEC</b>	Fonds d'assurance formation ingénierie et conseil
<b>FAFIH</b>	OPCA de l'industrie hôtelière
<b>FAFSAB</b>	Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du bâtiment et des travaux publics
<b>FAFSEA</b>	Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
<b>FAF-TT</b>	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
<b>FFP</b>	Fédération de la formation professionnelle
<b>FNE</b>	Fonds national de l'emploi
<b>FOAD</b>	Formation ouverte et à distance
<b>FONGECIF</b>	Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
<b>FONGEFOR</b>	Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue
<b>FORCEMAT</b>	OPCA des matériaux pour la construction et l'industrie
<b>FORCO</b>	OPCA des entreprises du commerce et de la distribution
<b>FORMAHP</b>	OPCA des établissements de l'hospitalisation privée

<b>FORMAPAP</b>	OPCA de l'industrie papetière
<b>FORTHAC</b>	Formation textile - habillement cuir et secteurs connexes
<b>FPC</b>	Formation professionnelle continue
<b>FRAFP</b>	Fonds Régional de l'Apprentissage et de la formation professionnelle
<b>FSE</b>	Fonds social européen
<b>GARF</b>	Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise
<b>GIE</b>	Groupe d'intérêt économique
<b>GIP</b>	Groupement d'intérêt public
<b>GNC</b>	Groupe national de contrôle de la formation professionnelle
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
<b>GRETA</b>	Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue
<b>INFFO</b>	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>INTERGROS</b>	OPCA du commerce de gros et du commerce international
<b>IPCO</b>	Instance paritaire de coordination des OPCAREG
<b>MEDIAFOR</b>	OPCA de la presse écrite
<b>MULTIFAF</b>	OPCA des entreprises de production et de services
<b>OCA</b>	Organisme collecteur agréé
<b>ONISEP</b>	Office national d'information sur les enseignements et les professions
<b>OPACIF</b>	Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé
<b>OPCA</b>	BÂTIMENT
<b>OPCA - C2P</b>	Chimie - Pétrole - Pharmacie
<b>OPCA - EFP</b>	OPCA de l'enseignement et de la formation privés
<b>OPCA 2</b>	OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles
<b>OPCA</b>	BANQUES
<b>banques</b>	OPCA de la communication Graphique et des Multimédias
<b>OPCA CGM</b>	OPCA travaux publics
<b>OPCA TP</b>	Organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail
<b>OPCAD</b>	
<b>OPCAIM</b>	OPCA des industries de la Métallurgie
<b>OPCAREG</b>	Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et régional
<b>OPCASSUR</b>	OPCA Assurances
<b>OPCIB</b>	Organisme paritaire collecteur agréé inter-branches
<b>OPCIBA</b>	Organisme paritaire collecteur inter branches bois et ameublement
<b>PAIO</b>	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
<b>PAP</b>	Projet d'action personnalisé

<b>PARE</b>	Plan d'aide au retour à l'emploi
<b>PCS</b>	Professions et catégories sociales (ex-CSP)
<b>PLASTIFAF</b>	OPCA de la Plasturgie
<b>PME</b>	Petite et moyenne entreprise
<b>PMI</b>	Petite et moyenne industrie
<b>PP</b>	Période de professionnalisation
<b>PRAFP</b>	Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
<b>PRDFP</b>	Plan régional de développement des formations professionnelles
<b>PROMOFAF</b>	Fonds d'assurance formation du secteur sanitaire et social
<b>RMI</b>	Revenu minimum d'insertion
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>ROME</b>	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ANPE)
<b>SAE</b>	Stage d'accès à l'entreprise
<b>SARL</b>	Société à responsabilité limitée
<b>SIFE</b>	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
<b>SMIC</b>	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
<b>SPE</b>	Service public de l'emploi
<b>TRACE</b>	Trajet d'accès à l'emploi
<b>UC</b>	Unité capitalisable
<b>UE</b>	Union européenne (ex-CEE, puis CE)
<b>UNIFORMATION</b>	Fonds d'assurance formation des associations, coopératives, mutuelles et syndicats
<b>URSSAF</b>	Union pour le recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et des allocations familiales
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>VAP</b>	Validation des acquis professionnels

[Imprimer ce dossier](#)

[fermer cette fenêtre](#)