

# Livret des administrateurs de l'Afdas

**Se repérer  
dans l'univers  
de la formation  
professionnelle**



**afDas**

DEMAIN SERA FORMATION



**Votre Opérateur de compétences :**  
**un outil technique au service d'une ambition politique !**

Vous avez été désigné pour faire partie de nos administrateurs et nous vous souhaitons la bienvenue dans une organisation qui a fait preuve, depuis près de 50 ans, de son utilité politique, économique et sociale.

A la demande du Conseil d'administration, nous avons constitué, en partenariat avec [Centre Inffo](#), un livret qui vous permettra de mieux connaître encore l'Opérateur de compétences au sein duquel vous représentez votre organisation.

Convaincus de votre raison d'être et de ce que vous incarnez sur le terrain de la démocratie sociale, nous avons essayé de décrire l'écosystème qui est celui de l'Opco dans lequel vous allez siéger. Et de vous faciliter, par la même occasion, votre mission pour vous permettre de vous concentrer pleinement sur la contribution qui sera la vôtre.

Ce guide aura, bien sûr, vocation à évoluer dans le temps. Nous vous invitons d'ailleurs à nous faire part régulièrement des évolutions souhaitées.

Les services de l'Afdas, de leur côté, assureront la mise à jour des éléments qui y figurent, car vous savez sans doute déjà combien le monde de la formation professionnelle et continue est un monde en constante transformation.

Techniquement votre,

**Thierry Teboul**

Directeur général

# sommaire

<b>1 • Ecosystème de la formation professionnelle : les acteurs</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Définition et pilotage des politiques emploi-formation</b>	<b>9</b>
Les pouvoirs publics	9
Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)	10
Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) (anciennement Direccte )	11
Rôle des régions dans la formation professionnelle	12
Rôle des partenaires sociaux dans la formation professionnelle	13
Missions des branches professionnelles dans le domaine de la formation professionnelle	14
<b>1.2. Coordination et régulation de l'emploi-formation</b>	<b>17</b>
Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop)	17
France compétences	18
La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) des entreprises	18
La répartition de la CUFPA	20
<b>1.3. Les opérateurs de la formation professionnelle</b>	<b>21</b>
La Caisse des dépôts et consignations : gestionnaire du CPF	21
Pôle emploi : acteur de la formation des demandeurs d'emploi	22
Les Transitions Pro ou CPIR (Commissions paritaires interprofessionnelles régionales)	24
Missions et fonctionnement des OPCO	25
<b>1.4. Les prestataires de la formation</b>	<b>35</b>
Les prestataires de formation	35
Les prestataires de bilan de compétences	35

Les centre de Formation des Apprentis (CFA)	35
Les opérateurs de conseil en évolution professionnelle	36
Les opérateurs de conseil en validation des acquis de l'expérience	36
Des prestataires de formation certifiés Qualiopi au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	36

## **2 • Principaux dispositifs et ressources** **38**

### **2.1. Les dispositifs d'accompagnement pour les individus** **43**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	43
Le bilan de compétences	44
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	45

### **2.2 Les dispositifs d'accompagnement pour les entreprises** **47**

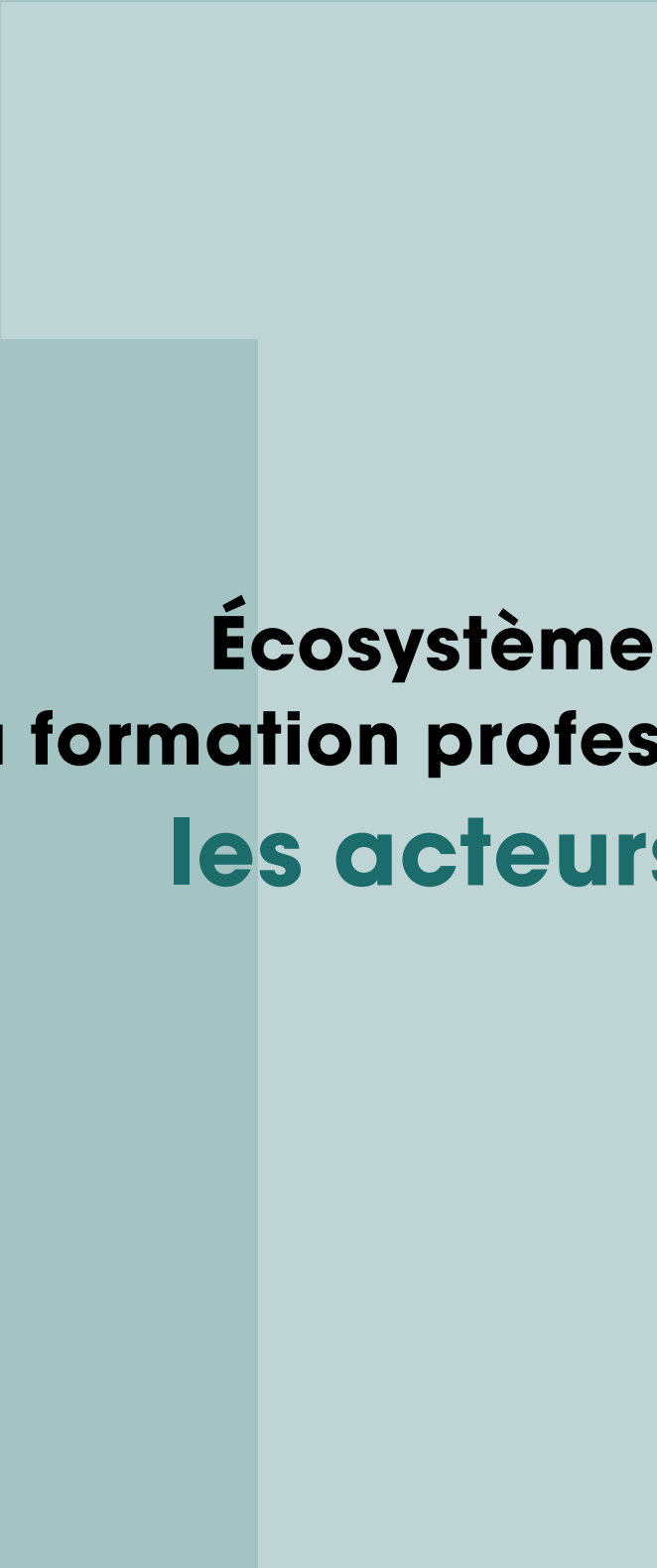
Les prestations d'appui-conseil de l'Afdas	47
L'entretien professionnel	49

### **2.3 Les dispositifs pour accéder à des projets de formation** **51**


Le plan de développement des compétences (PDC)	51
Le contrat d'apprentissage	52
Le contrat de professionnalisation	54
La reconversion ou promotion par l'alternance – Pro-A	57
Le compte personnel de formation des salariés (CPF)	58
Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition	60
La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	62
La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	63
Les transitions collectives	64

### **2.4 Les ressources emploi-formation** **67**

<i>Centre Info, au service des partenaires sociaux</i>	68
--	----



**Écosystème  
de la formation professionnelle :  
les acteurs**



# Écosystème de la formation professionnelle : les acteurs

- 1.1 Définition et pilotage des **politiques emploi-formation**
- 1.2 Coordination et régulation de l'**emploi-formation**
- 1.3 Les **opérateurs** de la formation professionnelle
- 1.4 Les **prestataires** de la formation

# 1 Écosystème de la formation professionnelle : les acteurs

## 1.1 Définition et pilotage des politiques emploi-formation

1.2 Coordination et régulation de l'emploi-formation

1.3 Les opérateurs de la formation professionnelle

1.4 Les prestataires de la formation



# 1.1

## Définition et pilotage des politiques emploi-formation

### Les pouvoirs publics

La définition des politiques d'emploi et de formation professionnelle est, notamment, du ressort de l'Etat et du législateur. Pour accompagner cette politique, l'Etat dispose de services nationaux (**DGEFP – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle**) et déconcentrés (**DREETS – Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**).

#### ■ Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Le PIC a pour vocation de former un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes. Il a débuté en 2018 pour s'échelonner jusqu'en 2022. Le budget alloué s'élève à 13,8 milliards d'euros.

Trois objectifs :

- 1 Renforcer la logique de parcours
- 2 Déporter les efforts de compétences les plus utiles à l'économie
- 3 Faire progresser la qualité des formations

#### ■ Plan de France relance 2020-2022

Trois objectifs :

- 1 Financer la transition écologique
- 2 Investir dans le sanitaire et le médico-social
- 3 Former des actifs et digitaliser la formation professionnelle

Le PIC se décline régionalement en Pacte d'investissement dans les compétences avec les régions volontaires.

## Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)

### ■ De quoi s'agit-il ?

La DGEFP est l'administration centrale du ministère du Travail chargée de la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Elle veille à son inscription dans la [stratégie européenne pour l'emploi](#), la lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Elle assure la gestion du Fonds social européen (FSE+) en France.

### ■ Quelle est sa structure ?

<b>Sous-Direction des parcours d'accès à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission de l'emploi des travailleurs handicapés</li><li>• Mission de l'ingénierie de l'emploi</li><li>• Mission pour l'accès des jeunes à l'emploi</li><li>• Mission de l'insertion professionnelle</li></ul>
<b>Sous-Direction des politiques de formation et des contrôles</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission du droit et du financement de la formation</li><li>• Mission de l'organisation des contrôles</li><li>• Mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications</li><li>• Mission des politiques de certification professionnelle</li></ul>
<b>Sous-Direction des mutations économiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission de l'anticipation et de l'accompagnement des plans de sauvegarde de l'emploi</li><li>• Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi et des compétences</li><li>• Mission du fonds national de l'emploi</li><li>• Mission de l'indemnisation du chômage</li></ul>
<b>Sous-Direction du financement et de la modernisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission des affaires financières</li><li>• Mission de l'ingénierie et des systèmes d'information</li><li>• Mission du pilotage et de la performance</li></ul>
<b>Sous-Direction Europe et international</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mission des affaires financières et juridiques</li><li>• Mission d'appui au déploiement des programmes</li><li>• Mission des projets nationaux</li><li>• Pôle de coordination des politiques européennes et internationales</li></ul>

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

## Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) (anciennement Direccte)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) regroupent les missions anciennement exercées au niveau régional par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale.

Les DREETS (aussi dénommées DRIEETS – Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - ou encore DEETS – Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - selon les régions) exercent **les missions suivantes** :

- Inspection du travail
- Contrôle de la formation professionnelle
- Bon fonctionnement des marchés
- Sauvegarde des entreprises
- Animation et coordination des politiques publiques de la cohésion sociale
- Mobilisation et coordination des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle.

A ce titre, les DREETS sont amenées à réaliser des contrôles dans les Opco (opérateurs de compétences) et les centres de formation sur place et sur pièces justificatives pour **s'assurer de la réalisation des actions de formation**.

Elles se chargent, notamment, de l'enregistrement des **déclarations d'activité des organismes de formation et de leur bilan pédagogique et financier**. Elles sont également garantes du **respect des obligations des organismes de formation** dans l'écosystème de la formation en lien avec les Opco.

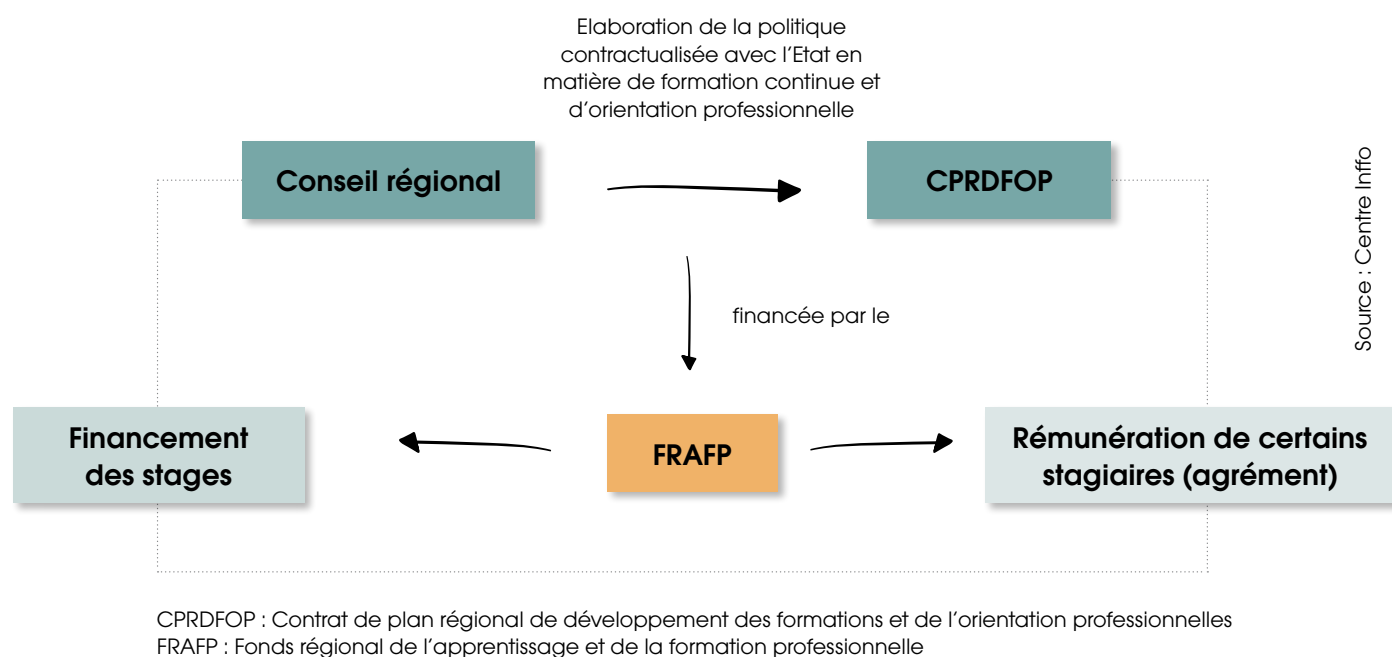
Au niveau départemental, les DREETS sont représentées par des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et des Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP).

## Rôle des régions dans la formation professionnelle

### ■ De quoi s'agit-il ?

La région est chargée de la **politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle**. La région, dans le cadre du [CPRDFOP](#) (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles), établit le schéma régional du développement de l'Alternance qui rassemble les Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM) conclues entre la région et les Opco (opérateurs de compétences). Dans ce cadre, la région définit sa politique d'intervention en faveur de l'apprentissage.

### Rôle du conseil régional en matière de formation



### ■ Quelle intervention en matière d'apprentissage ?

En matière d'apprentissage, les régions ont désormais une compétence spécialisée. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, elles peuvent intervenir pour contribuer au **financement des CFA (Centres formation des apprentis)** en matière de :

- Dépenses de fonctionnement, dès lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique le nécessitent. Ce financement majore la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les Opco (opérateurs de compétences) ;
- Dépenses d'investissement.  
Au titre de ces compétences, les régions interviennent, le cas échéant, dans le cadre de conventions avec les Opco agissant pour le compte de branches adhérentes.

# Rôle des partenaires sociaux dans la formation professionnelle

## ■ De quoi s'agit-il ?

Les partenaires sociaux regroupent l'ensemble des représentants du monde du travail, notamment de la formation professionnelle : représentants des salariés (les syndicats de salariés) et organisations représentatives d'employeurs. Ils négocient et signent des **accords collectifs de branche ou interprofessionnels**.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les partenaires sociaux interviennent dans différentes instances, soit au niveau de la gouvernance de la formation professionnelle, soit de la branche :

### Instances décisionnelles où collaborent les partenaires sociaux :

France compétences

Comité régional de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (Crefop)

Branche professionnelle

Opérateur de compétences (Opco)

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Certif'Pro : association chargée de l'animation du réseau des Transitions Pro (CPIR)

Transitions pro (CPIR) chargées notamment du CPF de transition (ex-CIF)

### Commission paritaire nationale de l'emploi - CPNE

La CPNE a pour mission la **promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans sa branche professionnelle**. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires...). Instance paritaire, la CPNE s'appuie sur l'opérateur de compétences et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche.

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CPPNI exerce, notamment, les missions suivantes :

- **Représente la branche**, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Rédige un rapport annuel faisant état d'un bilan des accords d'entreprise conclus et un bilan de la branche en faveur de l'égalité femmes/hommes (classification, mixité des emplois et établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP)...);
- Rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif,
- Exerce, éventuellement, les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

## Missions des branches professionnelles dans le domaine de la formation professionnelle

### ■ De quoi s'agit-il ?

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective commune. Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le **champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.**

En matière de formation professionnelle :

- les branches professionnelles sont particulièrement actives. Elles se doivent de négocier dans les domaines où l'accord collectif de branche prime sur l'accord d'entreprise.
- les partenaires sociaux doivent négocier au moins tous les quatre ans.

### ■ Quels sont ses domaines d'intervention ?

Outre la définition et l'enregistrement des certifications ou habilitations de la branche au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) de France compétences, **la branche professionnelle négocie dans les domaines suivants :**



## ■ Quelle est la politique de certification de la branche professionnelle ?

Les partenaires sociaux, représentés au sein d'une Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), sont responsables du **pilotage de la politique de certification de leurs branches professionnelles**. Et ce, en lien avec les évolutions des métiers dans l'objectif de répondre aux besoins en compétences des entreprises de la branche ou du secteur.

Les branches veillent notamment à la création, actualisation ou abrogation des **Certificats de qualification professionnelle (CQP)**. Ces derniers sont des certifications délivrées par une branche professionnelle. Ces créations permettent à la branche de s'adapter aux besoins ou à l'évolution des métiers et également de sécuriser les parcours professionnels, la certification étant un outil de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les CQP peuvent être inscrits au [Répertoire national des certifications \(RNCP\)](#) ou au [Répertoire spécifique \(RS\) de France compétences](#).

Quant aux **CQP interbranches (CQPI)**, ils sont créés et reconnus par plusieurs branches professionnelles dans une logique transversale pour répondre à des besoins "interbranches" ou multisectoriels. Les CQP sont accessibles par le contrat de professionnalisation (mais pas par le contrat d'apprentissage).

Par ailleurs, il existe des **titres à finalité professionnelle** portés par des branches professionnelles. Inscrits au RNCP, ils sont conçus par des professionnels pour répondre aux attentes des entreprises et visent l'obtention d'un niveau de qualification. Les titres à finalité professionnelle sont accessibles par le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

# 1 Écosystème de la formation professionnelle : les acteurs

1.1 Définition et pilotage  
des politiques emploi-formation

**1.2 Coordination et régulation  
de l'emploi-formation**

1.3 Les opérateurs de la formation professionnelle

1.4 Les prestataires de la formation



# 1.2

## Coordination et régulation de l'emploi-formation

### Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

#### ■ De quoi s'agit-il ?

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) a pour mission d'assurer la **coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, et la cohérence des programmes de formation dans la région**. Le CREFOP rend également un avis pour la désignation des opérateurs régionaux du Conseil en évolution professionnelle (CEP) par France compétences.

#### ■ Pour quelles actions ?

Le CREFOP émet, avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

- les **conventions régionales pluriannuelles** de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation (émanant de la région) ;
- la **carte régionale des formations professionnelles initiales** (émanant de la région) ;
- les programmes relevant du **Service public régional de formation professionnelle (SPRFP)** (émanant de la région) ;
- le **cahier des charges fixant des normes de qualité** aux organismes participant au Service public régional de l'orientation (SPRO) (émanant de la région) ;
- la **convention annuelle de coordination** relative au service public de l'orientation professionnelle conclue entre l'Etat et la région ;
- la liste arrêtée par le préfet de région des **organismes participant au service public de l'orientation habilités à percevoir notamment le solde de la taxe d'apprentissage**.

## France compétences

### ■ De quoi s'agit-il ?

France compétences est une institution nationale publique quadripartite. Elle est composée de membres de l'Etat, des régions et des organisations représentatives d'employeurs et des salariés. Deux missions essentielles : la **régulation et le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage**. Elle est placée sous la tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle.

### ■ Comment France compétences régule-elle la formation professionnelle ?

- Elle établit et garantit les certifications professionnelles. Ainsi, elle actualise le Répertoire national des certifications professionnelles ([RNCP](#)) et des certifications et habilitations du Répertoire spécifique ([RS](#)).
- Elle régule la qualité des actions de formation.
- Elle régule les coûts et les règles de prise en charge des financeurs publics.

- Elle contribue au débat public.
- Elle organise et finance le conseil en évolution professionnelle, hors agents publics.
- Elle répartit les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

### ■ Quel est le flux financier dont dispose France compétences ?

Jusqu'au 31 décembre 2021, les Opco (opérateurs de compétences) ont en charge la collecte de la Contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance (CUFPA). Sur ces sommes collectées, 65 % est transféré à France compétences. Cette dernière répartit ensuite cette enveloppe financière auprès des différents organismes ou institutions en charge des dispositifs de formation qu'ils gèrent. **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022**, l'Urssaf se chargera du recouvrement de la CUFPA pour transférer ces fonds à France compétences.

Pour en savoir plus : <https://www.francecompetences.fr>

## La Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) des entreprises

### ■ De quoi s'agit-il ?

L'employeur a l'obligation de contribuer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi. Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur verse une **Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** (CUFPA).

Celle-ci regroupe la contribution formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Elle est assise sur la masse salariale brute de l'entreprise de l'année en cours et son montant varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise (jusqu'à 10 salariés, à partir de 11 salariés).

## ■ Quel est le taux de la contribution selon l'effectif de l'entreprise ?

Effectif moyen de l'entreprise	Taux de contribution de toutes les entreprises*	Taux de contribution des entreprises de travail temporaire*
Moins de 11 salariés	<b>1,23 %</b> (0,55 % formation professionnelle et 0,68 % taxe d'apprentissage)	<b>1,23 %</b> (0,55 % formation professionnelle et 0,68 % taxe d'apprentissage)
11 salariés et plus	<b>1,68 %</b> (1 % formation professionnelle et 0,68 % taxe d'apprentissage)	<b>1,68 %</b> (1 % formation professionnelle et 0,68 % taxe d'apprentissage)

\* Hors Alsace-Moselle

A la CUFPA s'ajoute une **contribution spécifique pour le financement du Compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD de l'entreprise (CPF-CDD)**. Elle s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés employés en CDD dans l'entreprise. De plus, les entreprises n'accueillant pas suffisamment d'alternants sur l'année sont redevables de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

## ■ Que collectent les Opco pour l'année 2021 ?

L'entreprise verse à l'Opco (opérateur de compétences) auquel elle est rattachée la CUFPA calculée sur les rémunérations brutes versées à ses salariés durant l'année. Cela se concrétise par le **versement de deux acomptes à date fixe et le solde avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année qui suit l'année de versement des salaires**. L'entreprise verse éventuellement la contribution CPF-CDD et la CSA (voir paragraphe précédent).

Par ailleurs, les entreprises peuvent être amenées à verser des contributions, dites supplémentaires :

- Des **contributions conventionnelles** versées en application d'un accord de branche conclu entre les organisations représentatives

d'employeurs et de salariés. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception par l'Opco (opérateur de compétences) au sein de chaque branche concernée ;

- Des **contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise**, en fonction de l'offre de services proposée par l'Opco (opérateur de compétences).

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022**, l'Urssaf recouvre mensuellement la CUFPA ainsi que la contribution CPF-CDD et CSA.

En ce qui concerne les contributions conventionnelles, les Opco disposent d'un choix à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : continuer à les collecter eux-mêmes ou s'en remettre à l'Urssaf pour en assurer la collecte.

## La répartition de la CUFPA

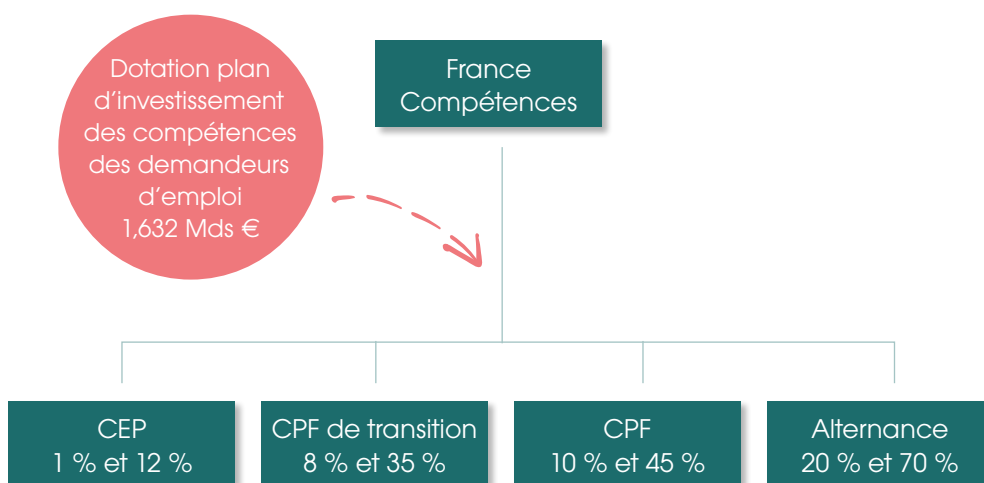
### ■ De quoi s'agit-il ?

France compétences répartit la contribution unique (CUFPA) entre les différents organismes et opérateurs selon les dispositifs à financer.

### ■ Quelle répartition par France compétences ?

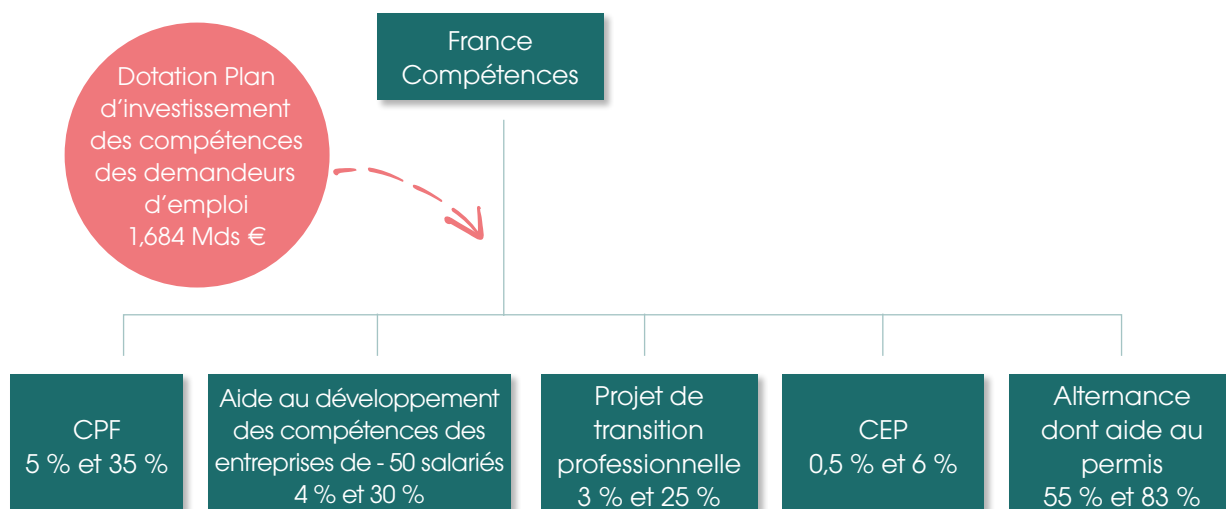
France compétences fixe chaque année, par décision de son Conseil d'administration, la part comprise dans les fourchettes de répartition, consacrée à chaque dispositif.

### Répartition de la CUFPA en 2021



L'année 2021 constitue une année de transition. Les Opco (opérateurs de compétences) conservent 35 % de la collecte pour le financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et l'alternance. France compétences répartit 65 % de la collecte aux différents opérateurs pour le financement de tous les autres dispositifs.

### Répartition de la CUFPA à partir de 2022



# 1.3

## Les opérateurs de la formation professionnelle

### La Caisse des dépôts et consignations : gestionnaire du CPF

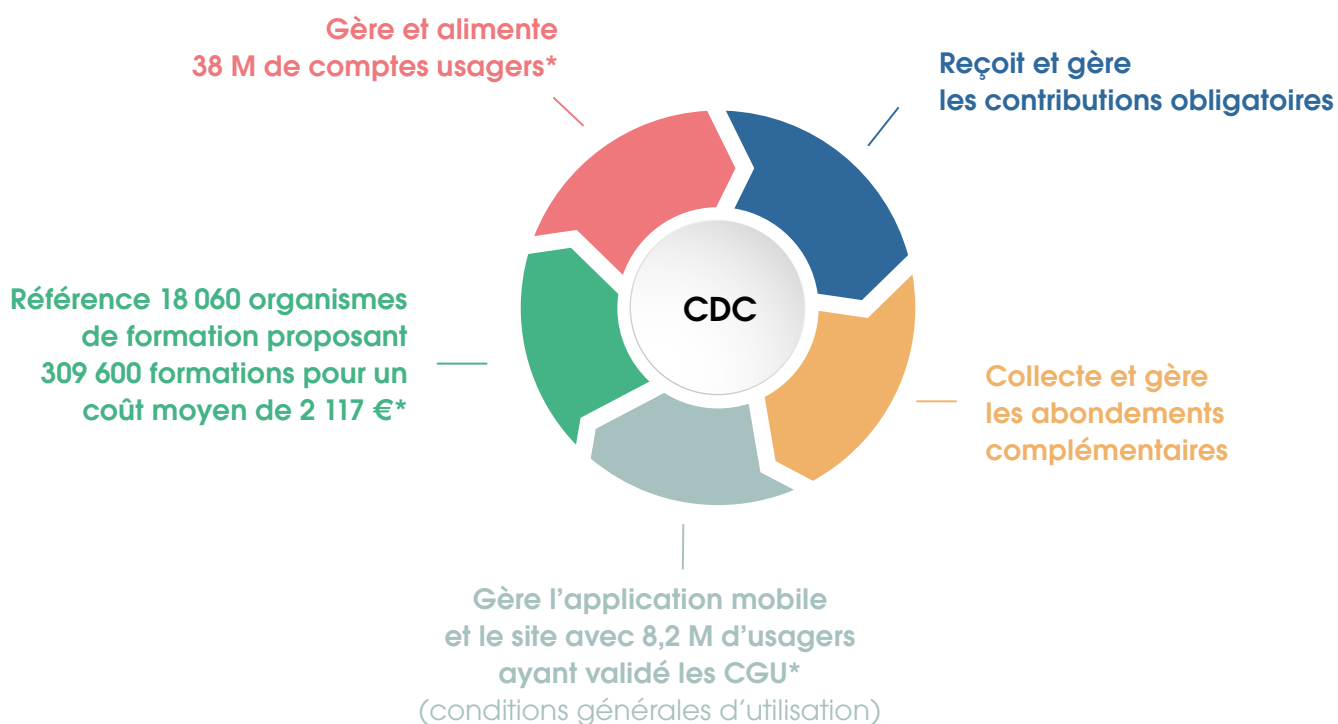
#### ■ De quoi s'agit-il ?

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est un groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Elle est mandatée par le législateur, pour la **gestion du Compte personnel de formation (CPF)**. À cet effet, la CDC met en œuvre un service dématérialisé gratuit : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Les informations nécessaires au fonctionnement du compte (alimentation, notamment) sont transmises par l'employeur

via la Déclaration sociale nominative (DSN). Depuis le 1er janvier 2019, **le compte fonctionne en euros** et les droits au CPF, comptabilisés en heures antérieurement à cette date, ont été convertis en euros, à raison de 15 € par heure acquise. L'Opco peut être amené à abonder les comptes de salariés des entreprises via le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou les contributions conventionnelles. Dans ce cas, il conventionne avec la Caisse des dépôts et consignations et provisionne l'abondement.

#### ■ Pour quelles activités ?



\* Chiffres source CDC au 31/12/2020

## Pôle emploi : acteur de la formation des demandeurs d'emploi

### ■ De quoi s'agit-il ?

Pôle emploi est un opérateur du service public de l'emploi. Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assédic depuis février 2008.

### ■ Ses missions

- Accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi jusqu'au placement,
- Assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés,
- Aider les entreprises dans leurs recrutements,
- Recouvrer les cotisations,
- Prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi.

Pour en savoir plus : [www.pole-emploi.org/poleemploi](http://www.pole-emploi.org/poleemploi)

## ■ Quels types de formations sont proposées aux demandeurs d'emploi ?

Pôle emploi propose aux demandeurs d'emploi plusieurs types de formations :

Actions de formation ou aides	Description	Financement
<b>Action de formation conventionnée (AFC)</b>	Développement des compétences des demandeurs d'emploi les moins qualifiés (catalogue de formation)	Pôle emploi Plan d'investissement des compétences* Eventuellement, le CPF du demandeur d'emploi
<b>Aide individuelle à la formation</b>	Formations cofinancées après validation du Projet personnalisé d'aide à l'emploi (PPAE)	Pôle emploi Abondement du CPF par Pôle emploi
<b>Formation ou aide à la création/reprise d'entreprise des démissionnaires</b>	Après un projet de reconversion ou de création/reprise d'entreprise attesté réel et sérieux par la Transition Pro (CPIR)	Pôle emploi
<b>Aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE)</b>	Aide à la VAE partielle ou totale d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP validée au PPAE (Projet personnalisé d'aide à l'emploi)	Pôle emploi
<b>Action de formation préalable au recrutement (AFPR)</b>	Formation pour acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi en CDD de moins de 12 mois, notamment, est déposée	Pôle emploi
<b>Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)</b>	Formation pour acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi, en CDI ou CDD d'au moins 12 mois notamment	Pôle emploi Eventuellement l'Opco
<b>Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)</b>	Formation pour acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, l'Opco, en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, notamment	Opco Eventuellement l'Etat et Pôle emploi

\*Le Plan d'investissement compétences de 13,8 Mds d'euros sur 5 ans de 2018 à 2022 tend à former 1 million de demandeurs d'emploi et 1 million de jeunes.

## Les Transitions Pro ou CPIR (Commissions paritaires interprofessionnelles régionales)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Les associations Transitions Pro sont les **partenaires des salariés qui souhaitent se reconverter**. Elles sont présentes dans chaque région, coordonnées par l'association paritaire nationale Certif'Pro, en lien avec l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux. Transitions Pro garantit un traitement personnalisé, juste et équitable de tous les projets de transition professionnelle sur l'ensemble du territoire.

### ■ Leurs missions

- Identifier les besoins en matière d'emploi et de compétences dans sa région.
- Développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs territoriaux en charge de l'emploi et du développement des compétences.
- Informer et accompagner les salariés vers les partenaires territoriaux, (CEP (Conseil en évolution professionnelle), organismes de formation, Pôle Emploi, Apec...).
- Instruire les demandes, financer et suivre les projets de transition professionnelle au regard de la réalité socio-économique du territoire.
- Contrôler la qualité des formations dispensées.



## Missions et fonctionnement des Opco

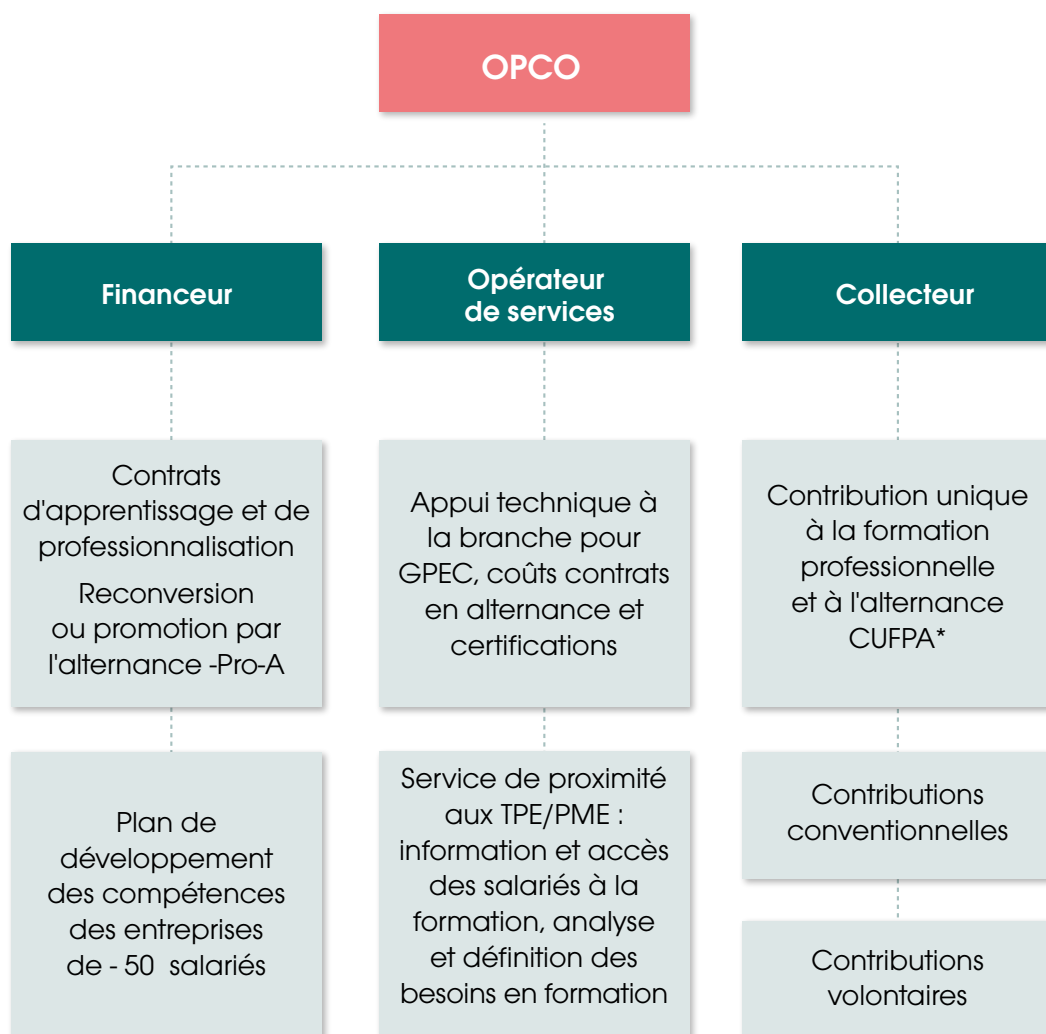
### ■ De quoi s'agit-il ?

Onze opérateurs de compétences (Opco), dont l'Afdas, sont agréés par l'Etat pour accompagner le **développement et le financement de la formation professionnelle pour leurs adhérents.**

### ■ Leurs missions

Trois missions principales :

- Opérateur de services de proximité pour développer l'accès à la formation,
- Financier de la formation professionnelle,
- Et collecteur de différentes contributions.



\*Jusqu'au 31/12/2021 avant que l'Urssaf ne recouvre la CUFPA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022

## Les administrateurs de l'Afdas : quel rôle et quelle participation aux instances paritaires

### ■ De quoi s'agit-il ?

Les administrateurs sont mandatés par leurs **organisations professionnelles (organisations représentatives d'employeurs et organisations syndicales représentatives de salariés)**, afin de participer à la vie paritaire de l'opérateur de compétences.

Trois instances paritaires animent le fonctionnement de l'Afdas :

- le **Conseil d'administration** (seule instance décisionnelle),
- les **pôles paritaires sectoriels** (7 pôles sectoriels et un pôle paritaire dédié aux salariés intermittents du spectacle),
- et les **commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles**.

En plus de ces instances, l'Afdas compte aussi un **conseil de gestion des artistes-auteurs**, qui participe à la gestion de ce fonds de formation de non-salariés.

### ■ Dans quelles instances siègent-ils ?

#### Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé paritairement de quarante-huit membres (24 membres du collège « employeurs » et 24 membres du collège « salariés ») désignés pour un mandat de quatre ans renouvelables.

Les membres du **collège « employeurs »** sont désignés par les organisations professionnelles représentatives et signataires de l'Accord constitutif de l'Afdas en tant qu'opérateur de compétences ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'Afdas.

Le **collège « salariés »** comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire de l'Accord constitutif ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales, étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste. Une consolidation des résultats est effectuée au sein de chacune des branches. Les organisations ou les entreprises dépourvues de convention collective de branche et faisant partie de l'Afdas sans être membre du Conseil d'administration peuvent être conviées au Conseil d'administration lorsque l'ordre du jour le justifie. Elles peuvent également faire inscrire une question à l'ordre du jour.

Au titre des principales attributions du Conseil d'administration, nous pouvons relever quatre missions majeures.

- 1 Il arrête les **orientations stratégiques** de l'Opcoc et prend les décisions qui en découlent.
- 2 Valide les **propositions des pôles paritaires sectoriels ainsi que du fonds des artistes-auteurs** en matière de financement et de services susceptibles d'être assurés.
- 3 Assure la **gestion de l'Opcoc** et nomme le commissaire aux comptes.
- 4 Etablit avec l'Etat la **convention d'objectifs et de moyens (COM)**.

Le Conseil d'administration délibère en **séance ordinaire** avec un quorum de la moitié des membres par collège. Les décisions sont prises à la majorité relative des suffrages exprimés des membres présents ou représentés.

En revanche, en **séance extraordinaire (modification des statuts de l'Afdas, dissolution de l'association ou création d'un pôle paritaire sectoriel)**, le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les deux tiers des membres de chaque collège sont présents. Les décisions doivent intervenir à la majorité des deux tiers des membres présents.

Au sein du Conseil d'administration est constitué un **bureau où siègent un président et un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint et un secrétaire et un secrétaire-adjoint** dont les fonctions sont assurées chaque année alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le Bureau prépare l'ordre du jour du Conseil d'administration.

## Les administrateurs de l'Afdas : quel rôle et quelle participation aux instances paritaires

### Les pôles paritaires sectoriels

En lien avec les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation (CPNEF), les pôles sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les **orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles couvertes par l'Afdas.**

On décompte actuellement sept pôles paritaires sectoriels :

- 1 Spectacle et création
- 2 Médias
- 3 Communication et industries créatives
- 4 Télécommunications
- 5 Sport
- 6 Loisirs et divertissement
- 7 Territoires et touristes.

Le nombre de pôles paritaires sectoriels peut être amené à évoluer.

Chaque branche est représentée dans au moins un pôle de sorte que les pôles permettent une représentation de toutes les branches. Tous les ans, les organisations représentatives au sein de chaque branche choisissent les pôles dans lesquels elles souhaitent siéger en veillant à respecter le paritarisme ainsi que le principe de cohérence économique ou des logiques de métiers au sein du champ professionnel couvert par le pôle concerné.

### Les commissions de gestion des contributions conventionnelles

Lorsque l'instauration d'une **contribution conventionnelle de branche ou interbranche** ne correspond pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une **commission paritaire de gestion de cette contribution** est mise en place à l'initiative du Conseil d'administration.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

Chaque commission paritaire est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale ou syndicale représentative dans la ou les branches signataires de l'accord ayant institué cette contribution conventionnelle. Cette commission est chargée **d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du Conseil d'administration.** Les délibérations portant sur l'engagement de fonds sont entérinées par le Conseil d'administration.

## Le pôle paritaire des salariés intermittents du spectacle

Le pôle est composé d'un **collège « employeurs »** regroupant les organisations professionnelles signataires de l'accord relatif à la formation professionnelle des salariés intermittents du spectacle. Il en va de même pour le **collège « salariés »**. Ces derniers sont désignés à la majorité des deux tiers des représentants salariés du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration s'appuie sur le pôle paritaire des salariés intermittents pour la bonne application de l'accord.

Dans ses attributions, le pôle paritaire établit les budgets annuels et définit les règles de prise en charge des dispositifs de formation. Ces attributions sont soumises au Conseil d'administration. Avant la signature de la convention d'objectifs et de moyens entre le Conseil d'administration et l'Etat, le pôle doit transmettre ses objectifs au Conseil d'administration tout en veillant au respect de la convention d'objectifs et de moyens (COM).

## Les fonds des artistes-auteurs

Il existe au sein de l'Afdas une section particulière pour les artistes-auteurs exerçant leurs activités de façon indépendante. Elle est animée par un **Conseil de gestion** qui est composé selon les conditions définies par les textes réglementaires applicables.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens lie l'Afdas à l'Etat depuis l'agrément du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Par cette dernière sont prévus les modalités de financement, le cadre d'action, ainsi que les objectifs et les résultats attendus de l'Opco (opérateur de compétences) dans la conduite de ses missions.

## Quel appui aux branches par l'Afdas ?

Les opérateurs de compétences ont pour mission également :

- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour **établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - GPEC** (notamment à travers la gestion des observatoires des métiers et des qualifications des branches) et pour **déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation** ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur **mission de certification**.

### L'accompagnement des branches à la certification professionnelle

Depuis la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, les Opco (opérateurs de compétences) ont pour mission d'accompagner les branches dans le développement de certifications professionnelles.

A l'Afdas, cet **accompagnement des branches porte sur 3 volets** :

### **1** L'appui à la politique de certification de branche :

Pour établir leur stratégie de certification, les branches peuvent s'appuyer sur les **travaux et études des Observatoires des métiers, ainsi que sur les conseils et le décryptage de la certification** proposés par l'Afdas.

Cela peut, par exemple, porter sur les modalités de transformation d'un CQP (Certificat de qualification professionnelle) en titre à finalité professionnelle, sur l'octroi d'un niveau de qualification ou sur les points de vigilance relatifs au renouvellement ou à l'enregistrement d'une certification dans les répertoires de France compétences.

### **3** Un appui à la gestion des certifications de branche :

L'Afdas propose aussi une aide au déploiement et des outils de gestion des certifications pour ses branches professionnelles. Une plateforme dématérialisée permet de piloter et administrer les évaluations et jurys de certification et le suivi d'insertion des certifiés.

Pour la bonne information de l'ensemble des acteurs et notamment des prestataires de formation, des outils et ressources dédiés à la certification professionnelle sont également disponibles sur le site de l'Afdas : pages descriptives des CQP (Certificats de qualification professionnelle) de branche, guide, fiches pratiques et autodiagnostic en ligne.

### **2** Les actions d'ingénierie de certification :

L'Afdas **accompagne également les branches - à travers leur CPNEF (Commission paritaire nationale emploi formation)** - jusqu'à l'enregistrement ou au renouvellement d'une certification dans les répertoires nationaux de France compétences, telles qu'un CQP (Certificat de qualification professionnelle), une certification au répertoire spécifique (RS) ou encore un titre à finalité professionnelle (Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

Ainsi, plusieurs actions d'ingénierie sont proposées :

- réaliser ou coordonner une étude d'opportunité et de faisabilité visant à déterminer la pertinence de la création d'une certification ;
- établir des référentiels d'activités et de compétences ;
- définir les modalités d'évaluation et référentiels associés à la certification ;
- élaborer le dossier d'enregistrement auprès de France compétences ;
- le cas échéant, appuyer la branche dans l'habilitation des organismes formant à la certification.

Selon les demandes, l'Afdas réalise cette ingénierie ou pilote les travaux confiés à un prestataire spécialisé en ingénierie de certification.

## Quelles offres de services ?

En tant qu'Opco (opérateur de compétences) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, l'Afdas a la particularité d'accompagner, d'une part **les entreprises sur leurs enjeux de développement des compétences de leurs salariés, mais aussi les publics particuliers spécifiques (intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne)** sur leurs parcours professionnels et leur accès à la formation.

L'Afdas propose ainsi un accompagnement de proximité, de conseil et d'expertise décliné en deux offres de services distinctes :

### Offre de services Entreprises

Par son offre de services « entreprises », l'Afdas accompagne les 63 000 entreprises adhérentes tout au long du **parcours RH de leurs salariés : recrutement, développement des compétences jusqu'à l'évaluation des accompagnements.**

Quatre familles d'offres permettent aux conseillers emploi-formation de l'Afdas d'apporter les conseils et solutions les mieux adaptés aux enjeux de chaque entreprise ou de leurs branches professionnelles.

- 1 Recruter les futurs salariés et alternants.** Identifier et mobiliser les dispositifs et solutions adaptés à chaque projet d'entreprise, de l'identification à l'intégration.
- 2 Développer les compétences des équipes.** Faciliter la conception et la réalisation des projets de développement des compétences et bénéficier de formations à tarifs négociés.
- 3 Financer et assurer le suivi des actions de formation.** Optimiser les solutions de financement pour chaque entreprise et faciliter la gestion administrative et le suivi des dossiers de chaque entreprise adhérente via MyA, le portail numérique sécurisé de l'Afdas.
- 4 Mettre en œuvre un projet RH sur mesure.** Effectuer un diagnostic, concevoir une ingénierie sur-mesure (projets RH innovants ou complexes, création de parcours multimodaux, développement de l'[Afest](#), appui-conseil...).



## Offre de services Particuliers

Depuis sa création en 1972, l'Afdas accompagne des publics de particuliers aux métiers et vocations spécifiques :

- **artistes auteurs,**
- **intermittents du spectacle,**
- **journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne.**

Les conseillers emploi-formation de l'Afdas informent, conseillent et orientent ces publics spécifiques : depuis l'analyse personnalisée de la situation de chaque individu jusqu'au financement et à la mise en œuvre de projets de développement de leurs compétences, propres aux statuts ou aux multi-statuts de chacun.

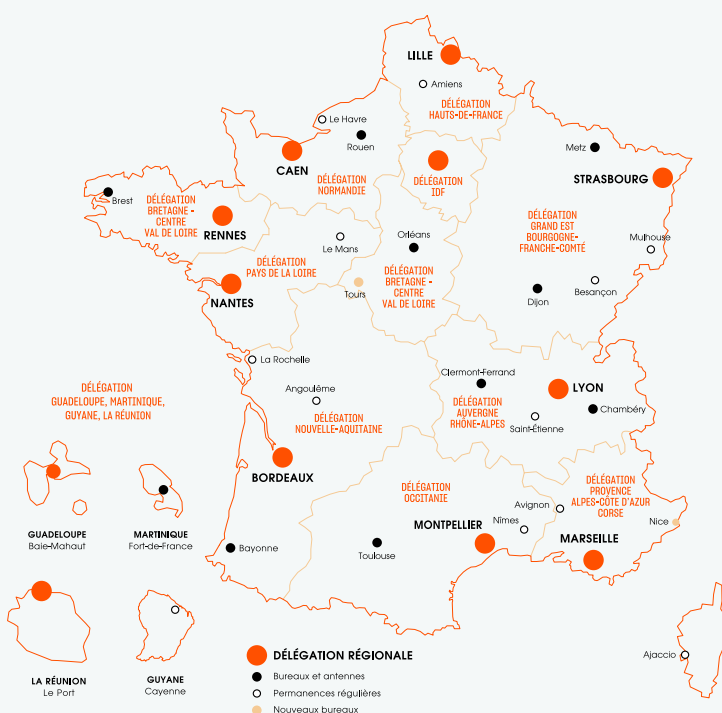
Quatre familles d'offres dédiées aux « particuliers » permettent aux conseillers emploi-formation de l'Afdas d'apporter leur expertise et un accompagnement individualisé.

**1 Faire un point personnalisé :** connaître ses droits à la formation, concevoir et activer un projet d'évolution professionnelle, faire valider ses compétences.

**2 Orienter sur les dispositifs** d'accompagnement et d'accès à la formation gérés et financés par l'Afdas ou par les autres interlocuteurs et partenaires (Pôle emploi, Caisse des dépôts et consignations, Agefiph, Associations Transition Pro, Audiens...).

**3 Faire une demande de financement :** guider sur les conditions, barèmes, plafonds de prise en charge, formalités à respecter...

**4 Rechercher une formation** ou un organisme de formation. Faciliter la prospection via un moteur de recherche sur les offres sélectionnées par l'Afdas.



Les conseillers de l'Afdas sont mobilisés sur **tout le territoire** au service :

- des projets de développement des compétences des entreprises
- des projets formation des salariés intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes de la presse écrite

pour apporter des réponses rapides, pertinentes et innovantes : accueil sur site (sur rendez-vous uniquement), ou accompagnement par téléphone ou en visioconférence.

# 1 Écosystème de la formation professionnelle : les acteurs

1.1 Définition et pilotage  
des politiques emploi-formation

1.2 Coordination et régulation  
de l'emploi-formation

1.3 Les opérateurs de la formation professionnelle

**1.4 Les prestataires de la formation**

# 1.4 Les prestataires de la formation

## Les prestataires de formation

### ■ De quoi s'agit-il ?

Les prestataires de formation délivrent des actions de formation. Il peut s'agir d'une personne physique ou d'une personne morale publique ou privée.

Ces prestataires sont soumis à certaines **obligations telles que la déclaration d'activité, la réalisation d'un bilan pédagogique et financier et la tenue d'une comptabilité particulière**. Enfin, pour pouvoir bénéficier des fonds publics et mutualisés, ils ont l'obligation d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022 de détenir la certification Qualiopi.

## Les prestataires de bilan de compétences

### ■ De quoi s'agit-il ?

Ces prestataires délivrent une prestation de bilan de compétences. Pour cela ils doivent se déclarer à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) dès la première convention. Ils sont soumis aux règles de déontologie, de méthodologie, au secret professionnel ainsi qu'à la certification Qualiopi.

## Les centres de Formation des Apprentis (CFA)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Les modalités de création des CFA sont simplifiées : une déclaration d'activité à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) suffit pour ouvrir un CFA. Nul besoin de signer une convention avec la région. Les CFA ont en charge la formation technique et générale des jeunes qu'ils accueillent.

### Des obligations incombent aux CFA :

- la nécessité d'être habilité ou reconnu par l'autorité de certification responsable des diplômes ou titres préparés par le CFA ;
- l'obligation de respecter la réglementation spécifique des CFA notamment la mission d'accompagnement des apprentis ;
- l'obligation de détenir la certification qualité nationale (Qualiopi), qui prend en considération les spécificités de l'apprentissage.

Autrement, les CFA sont soumis aux mêmes obligations que tout prestataire de formation.

## Les opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Quatre opérateurs de Conseil en évolution professionnelle (CEP) nationaux délivrent gratuitement le conseil en évolution professionnelle aux personnes en fonction de leur statut :

- **Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;**
- **Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;**
- **Missions locales pour les jeunes ;**
- **Apec (Association pour l'emploi des cadres) pour les cadres.**

Pour le reste des actifs hors agent public, les salariés sont reçus par des prestataires sélectionnés au niveau régional par France compétences.

Pour en savoir plus : [mon-cep.org](http://mon-cep.org)

## Les opérateurs de conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE)

### ■ De quoi s'agit-il ?

C'est une structure de proximité dédiée au conseil et à l'information sur ce dispositif. Elle est portée par des organismes tels que **Pôle Emploi, les Missions locales, le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNDIFF) etc.**, auprès desquels la personne peut solliciter un entretien avec un conseiller.

Pour en savoir plus :

[Centre de conseil sur la validation des acquis de l'expérience \(PRC\) le plus proche de votre domicile](#)

## Des prestataires de formation certifiés Qualiopi au 1<sup>er</sup> janvier 2022

### ■ De quoi s'agit-il ?

Afin de s'assurer de la qualité de l'offre de formation, le législateur a instauré une **certification Qualiopi dont tous les organismes de formation doivent être détenteurs pour pouvoir bénéficier des fonds publics et/ou des fonds mutualisés dont ceux des Opco.**

La certification Qualiopi s'appuie sur un référentiel national de qualité comportant sept critères décomposés en 32 indicateurs. Elle est délivrée à la suite d'un audit de certification par un organisme certificateur agréé par le Cofrac (Comité français d'accréditation). Les organismes de formation doivent être certifiés Qualiopi au plus tard le 31 décembre 2021.

### ■ Quels sont les sept critères permettant d'accéder à la certification Qualiopi ?

La certification Qualiopi s'appuie sur les 7 critères ci-contre.

### ■ Quel est le rôle de l'Opco dans le référencement des prestataires ?

Pour bénéficier des fonds mutualisés de l'Afdas, les prestataires de formation devront être certifiés Qualiopi au 1<sup>er</sup> janvier 2022. L'Afdas met à disposition des prestataires de formation des [ressources en ligne](#) sur son site sur le sujet de la Qualité et de la certification Qualiopi.

## 7 critères utiles à la certification Qualiopi

- 

1 Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.
- 

2 L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.
- 

3 L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.
- 

4 L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre.
- 

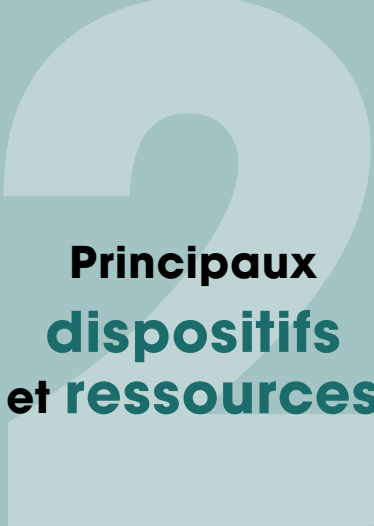
5 La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations.
- 

6 L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel.
- 

7 Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

A large, light teal number '2' is centered in the background of the page. The number is composed of a top semi-circle and a bottom rectangular section, with a smaller semi-circle cutout in the middle of the top part.

**Principaux  
dispositifs  
et ressources**



## Principaux dispositifs et ressources

- 2.1** Les dispositifs d'accompagnement pour les **individus**
- 2.2** Les dispositifs d'accompagnement pour les **entreprises**
- 2.3** Les dispositifs pour financer des **projets de formation**
- 2.4** Les **ressources** emploi-formation

Un grand nombre de dispositifs de formation ou de prestations de conseils sont accessibles aux salariés des entreprises des branches professionnelles couvertes par l'Afdas pour mener à bien un projet de formation.

Dans la grande majorité des cas, **l'Opco Afdas se trouve au centre de ce processus d'apprentissage pour les salariés des entreprises adhérentes.**

Son intervention peut se situer à plusieurs niveaux : accompagnement ou financement des entreprises rattachées à l'Afdas.

Dans le tableau présenté ci-après, il est possible de se représenter le type d'intervention de l'Opco.



Dispositifs / Prestations d'accompagnement	Accompagnement / Services / Ressources	Financement Opco	Autre financement et accompagnement
<b>Dispositifs d'accompagnement contribuant au développement des compétences</b>			
Conseil en évolution professionnel	<a href="#">Mon CEP</a>		France compétences Opérateur CEP
Bilan de compétences	<a href="#">Bilan de compétences</a>	x	CPF à l'initiative du salarié
Validation des acquis de l'expérience	<a href="#">VAE</a>	x	CPF à l'initiative du salarié
Prestations d'appui-conseil de l'Afdas	<a href="#">Appui-conseil</a>	x	Dans le cadre d'EDEC <a href="#">Site Afdas</a> Partenariats
Entretien professionnel	<a href="#">Entretien professionnel</a>		Entreprise
<b>Dispositifs de formation contribuant au développement des compétences</b>			
Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés	<a href="#">Plan de développement des compétences -50</a>	x	
Plan de développement des compétences pour les entreprises de 50 salariés et +	<a href="#">Plan de développement des compétences +50</a>		Entreprise
Contrat d'apprentissage	<a href="#">Contrat d'apprentissage</a>	x	
Contrat de professionnalisation	<a href="#">Contrat de professionnalisation</a>	x	
Promotion ou reconversion – Pro-A	<a href="#">Pro-A</a>	x	
Compte personnel de formation (CPF)	<a href="#">Mon Compte Formation</a>		CDC Possibles abondements par l'employeur, la branche professionnelle...
Projet de transition professionnelle (CPF de transition)	<a href="#">CPF de transition</a>		Transitions Pro (CPIR) et salarié lorsque la totalité de sa rémunération et des frais pédagogiques ne sont pas pris en charge
Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	<a href="#">POEI</a>		Pôle emploi
Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	<a href="#">POEC</a>	x	
Transitions collectives (Trans Co)	<a href="#">Transco</a>		L'Etat, via les associations Transitions Pro pour les entreprises de moins de 300 salariés, participation progressive de l'employeur dans les entreprises de 300 salariés et plus
<b>Ressources emploi-formation</b>			
Cité des métiers	<a href="#">Cité des métiers</a>		Partenariats d'acteurs de l'emploi
Orientationpourtous.fr	<a href="#">Orientation pour tous</a>		Financement tripartite (Etat, Régions, Partenaires sociaux)
Points conseil VAE	<a href="#">VAE</a>		

# 2 Principaux dispositifs et ressources

## 2.1 Les dispositifs d'accompagnement pour les individus

2.2 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les entreprises

2.3 Les dispositifs pour accéder à des projets  
de formation

2.4 Les ressources emploi-formation

# 2.1 Les dispositifs d'accompagnement pour les individus

## Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) permet pour chaque actif de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la reconversion, la reprise ou création d'activité.

### ■ Comment accéder au CEP ?

Cinq catégories d'acteurs opérateurs sont à la disposition des salariés, indépendants et demandeurs d'emploi sur tout le territoire :

- Opérateurs désignés par France compétences en région pour les salariés et indépendants
- Apec pour les cadres
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi
- Missions locales pour les jeunes
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Un site : [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

### ■ Quelle est l'offre de services du CEP ?

Le CEP (conseil en évolution professionnelle) est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Elle est **gratuite, confidentielle et accessible** à chaque actif.

Le CEP permet :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...)
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

## Le bilan de compétences

### ■ De quoi s'agit-il ?

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.

Toute personne active peut accéder au bilan de compétences :

- les salariés du secteur privé et indépendants ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les agents du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.).

### ■ Comment le salarié a-t-il accès au bilan de compétences ?

Le salarié peut utiliser son **compte personnel de formation** pour financer un bilan de compétences. Il doit solliciter l'accord de son employeur s'il veut l'effectuer sur son temps de travail avant d'acheter la prestation sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Hors temps de travail, il peut directement accéder au site sans en informer son employeur. Avec l'accord du salarié, le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur et financé dans le cadre du **plan de développement des compétences**.

Annuaire national dédié des centres de bilan de compétences :

<http://www.bilandecompetences.fr/>

### ■ Comment se déroule le bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences est **limitée à 24 heures, réparties sur une période convenue avec le prestataire**. Le bilan se déroule selon trois phases :

**1** Une phase **préliminaire** permettant :

- l'analyse de la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,

**2** Une phase d'**investigation** permettant :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

**3** Une phase de **conclusion** permettant de :

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

Un **document de synthèse** est remis au bénéficiaire qui reste sa propriété propre.

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

### ■ De quoi s'agit-il ?

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle durant au moins un an en rapport avec une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peut se voir valider cette certification.

Les activités professionnelles prises en compte sont les suivantes :

- **activité professionnelle salariée ou non,**
- **bénévolat ou de volontariat,**
- **inscription sur la liste des sportifs de haut niveau,**
- **responsabilités syndicales,**
- **mandat électoral local ou d'une fonction élective locale,**
- **participation à des activités d'économie solidaire.**

### ■ Comment solliciter un congé VAE ?

La durée du congé est de 24 heures. Le salarié doit faire une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur, au moins 60 jours avant le début des actions de VAE. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa réponse. Ce congé est de droit mais peut être reporté de 6 mois maximum.

Les heures consacrées au congé VAE entraînent le maintien de la rémunération.

Un site dédié : <https://www.vae.gouv.fr/>

### ■ Comment se déroule la VAE ?

Avant de mettre en place la VAE, il est recommandé de se faire conseiller auprès d'un point conseil (PRC) VAE pour étudier la pertinence du projet et en obtenir le financement :

<http://www.vae.gouv.fr/?page=carte-prc>

Ensuite, il convient de déposer un dossier de recevabilité auprès de l'organisme ou ministère certificateur. Ce dernier se compose des pièces suivantes :

- **documents justifiant la durée des activités exercées par le candidat ;**
- **attestations justifiant la durée des formations (initiale ou continue) réalisées en situation de travail ;**
- **certifications ou parties de certifications obtenues ;**
- **documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification ;**
- **formulaire de candidature complété et signé.**

Une fois déposé, l'organisme ou ministère certificateur dispose d'un délai de 2 mois pour notifier si le dossier est ou non recevable. En cas de recevabilité, le candidat est convoqué à une session d'évaluation. Le jury vérifie que les acquis correspondent aux aptitudes, connaissances et compétences du diplôme visé. Si tel est le cas, le jury prend une décision de validation totale et attribue le diplôme ou la certification.

Une décision de validation partielle peut être également prise, auquel cas il est nécessaire de passer une partie de la certification visée. Le jury peut également refuser la validation. Un accompagnement VAE peut être sollicité par un prestataire, financé par le compte personnel de formation ou le plan de développement des compétences si l'employeur en a pris l'initiative.

# 2 Principaux dispositifs et ressources

2.1 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les individus

**2.2 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les entreprises**

2.3 Les dispositifs pour accéder à des projets  
de formation

2.4 Les ressources emploi-formation

# 2.2 Les dispositifs d'accompagnement pour les entreprises

## Les prestations d'appui-conseil de l'Afdas

### ■ De quoi s'agit-il ?

Les entreprises adhérentes - prioritairement de moins de 250 salariés - de l'Afdas peuvent bénéficier de prestations d'appui-conseil réalisées par un réseau de cabinets experts, sélectionnés et référencés par l'Afdas.

Selon les besoins, les prestations peuvent aider les entreprises à **professionnaliser leurs pratiques RH, à initier ou consolider leur transformation digitale, à adapter leurs ressources aux besoins, à développer les compétences de leurs collaborateurs, à évaluer leurs impacts économiques, sociaux ou environnementaux pour mettre en place une démarche RSE.**

Ces prestations sont intégralement financées pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la prise en charge varie selon les accords de branche (jusqu'à 50% du coût).

### ■ Quels sont les différents types d'appui-conseil ?

#### L'appui-conseil Rebondir

##### Déployer un plan d'action pour sortir sereinement de la crise.

Dans un contexte de crise sanitaire la prestation, à destination des TPE-PME, permet de coconstruire pour réussir une sortie de crise en poursuivant une réorganisation engagée ou pour repenser l'activité de l'entreprise en évaluant les impacts et en mettant en adéquation ses besoins avec ses ressources. La prestation dure de 1 à 5 jours répartis sur une période de 6 mois.

#### L'appui-conseil RSE

##### Initier une démarche de développement durable

La prestation d'appui-conseil RSE est destinée à apporter aux entreprises une méthodologie, des outils « pratico-pratiques », un plan d'actions opérationnel en lien avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pour déployer au mieux leur démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Les experts sélectionnés par l'Afdas analysent la démarche RSE, élaborent un plan de déploiement de la démarche en phase avec la stratégie de l'entreprise et planifient les actions, y compris les actions de formation à mettre en œuvre. La prestation est limitée à 5 jours sur une durée maximale de 12 mois.

## L'appui-conseil RH

### Professionaliser la fonction RH

Par cette prestation, il s'agit de maintenir et développer la performance de l'entreprise en :

- améliorant les pratiques RH,
- adaptant les ressources aux besoins,
- développant les compétences des collaborateurs.

Le consultant sélectionné par l'Afdas commence par identifier les objectifs de l'accompagnement, établit un plan d'action, accompagne et suit la mise en œuvre de ce dernier. Cette prestation est limitée à 5 jours sur une période de 12 mois maximum.

## L'appui-conseil transformation digitale

### Bien prendre le virage digital

L'appui-conseil transformation digitale permet au chef d'entreprise d'être accompagné pour réussir la transformation digitale de son entreprise. Par cet appui-conseil, il s'agit de définir la stratégie de transformation, le changement du modèle économique, l'adaptation des compétences, l'évolution de la culture de travail et les pratiques managériales. L'Afdas propose ses consultants experts pour mettre en œuvre ce projet. La durée de la prise en charge de l'Afdas est limitée à 5 jours sur une période de 12 mois maximum.

## L'appui-conseil égalité femmes-hommes

La construction d'un plan opérationnel sur la politique d'égalité permet de **prévenir et lutter contre le sexisme, travailler sur les temps de vie, développer la mixité, mettre en œuvre les outils et bonnes pratiques RH, mettre en place une gouvernance paritaire, concevoir des programmes ou actions spécifiques.**

Cette offre d'appui-conseil n'a pas été conçue ni calibrée pour se substituer à l'entreprise dans la prise en charge du processus complet de mise en œuvre de l'obligation légale de conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incombant aux entreprises de plus de 50 salarié.es. Elle peut néanmoins venir le soutenir, l'accompagner, le prolonger.

Cette prestation est limitée à 4 jours sur une période de 12 mois maximum.

De nouvelles prestations d'appui-conseil dédiées aux sujets sociétaux sont proposées : cybersécurité, handicap, transition écologique, égalité professionnelle, lutte contre les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS).

Retrouver les appuis-conseils :

<https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/prestations-appui-conseil>



## L'entretien professionnel

### ■ De quoi s'agit-il ?

Obligatoirement aménagé tous les deux ans par l'employeur, l'entretien professionnel permet d'identifier avec le salarié les perspectives d'évolution professionnelle et les actions de formation professionnelle qui peuvent y être associées. L'entretien professionnel concerne tous les salariés.

C'est l'occasion d'informer le salarié sur la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** et de donner une information au salarié sur le **compte personnel de formation (CPF)**.

Un accord de branche peut définir certaines spécificités sur le déroulement de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel a lieu **tous les deux ans à la date anniversaire de l'embauche**. Néanmoins, dans certaines circonstances de retour dans l'entreprise du salarié l'entretien professionnel doit lui être proposé :

- Congé de maternité,
- Congé parental,
- Congé d'adoption
- Congé de longue maladie...

### ■ Quelle est la situation du salarié tous les six ans ?

Lors de l'entretien professionnel des six ans, l'employeur établit un **état des lieux** sur sa situation quelle que soit la taille de l'entreprise. Uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens bisannuels et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction, dite formation obligatoire, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 €. L'employeur verse cette somme à la Caisse des dépôts. Le salarié est informé de ce versement.

Lorsque l'employeur n'a pas opéré le versement des 3 000 € au titre de l'abondement correctif ou a effectué un versement insuffisant, il est mis en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Retrouver une aide pour mener un entretien professionnel : <https://collection.afdas.com/lentretien-professionnel/>

# 2 Principaux dispositifs et ressources

2.1 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les individus

2.2 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les entreprises

**2.3 Les dispositifs pour accéder  
à des projets de formation**

2.4 Les ressources emploi-formation

# 2.3

## Les dispositifs pour accéder à des projets de formation

### Le plan de développement des compétences (PDC)

#### ■ De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur pour ses salariés. L'entreprise a deux obligations en matière de formation professionnelle : **l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés.**

L'entreprise peut également proposer des actions – telles que des formations non obligatoires - qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de compétences construit par l'employeur, se matérialise par un document - recensant toutes les actions proposées aux salariés – qui est présenté aux représentants du personnel.

#### ■ Quelles sont les actions recensées au plan de développement des compétences ?

Il faut distinguer :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, comme les formations à l'électricité ou à la sécurité en général. Elles s'effectuent sur le temps de travail ;
- des actions de formation, autres que celles-ci, dites non obligatoires qui peuvent s'effectuer également hors temps de travail;
- les actions de bilan de compétences (en accord avec le salarié) ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience (après accord du salarié) ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme.

#### ■ Comment l'entreprise finance son plan de développement des compétences ?

Grâce à la mutualisation des versements légaux (pour les entreprises de moins de 50 salariés) et des versements conventionnels (fixés par chaque branche).

En complément, l'entreprise peut prévoir un versement volontaire pour le financement de son plan de développement des compétences

#### ■ Quel est le statut du salarié parti en formation ?

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement de formation constitue une mission professionnelle :

- **sur le temps de travail**, la rémunération est maintenue ;
- **hors temps de travail** (uniquement pour les formations non obligatoires), la participation à la formation ne donne pas lieu à indemnisation ; le hors temps de travail est limité par accord d'entreprise ou par accord de branche ; à défaut le hors temps de travail est limité à 30 heures par an (2 % pour les salariés au forfait).

Le refus de participer aux actions suivantes ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement : bilan de compétences, VAE, action de formation hors temps de travail.

## Le contrat d'apprentissage

### ■ De quoi s'agit-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Les actions de formation par l'apprentissage permettent au jeune d'obtenir une **qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au RNCP** (Registre national des certifications professionnelles). Le jeune est accompagné tout au long de sa formation par un [maître d'apprentissage](#) expérimenté.

### ■ Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée. La durée du contrat s'étend de **6 mois à 3 ans** (4 ans pour les personnes handicapées et pour les sportifs de haut niveau inscrits sur les listes) en fonction de la formation préparée. Cette durée peut être prolongée ou réduite en fonction du niveau de l'apprenti.

L'apprenti dispose d'un délai de 3 mois pour trouver un employeur à partir du démarrage du cycle de formation. Pendant ce temps, il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Apprenti et employeur disposent d'une période de 45 jours de travail effectif dans l'entreprise pendant laquelle l'un et l'autre peuvent mettre fin à la période probatoire. L'apprenti a **les mêmes droits que tous les autres salariés dans l'entreprise**.

### ■ Quels sont les bénéficiaires et les employeurs potentiels ?

Les jeunes de **16 à 29 ans révolus** (15 ans sous certaines conditions) ont accès au contrat d'apprentissage. Cet âge peut être reporté à 34 ans dans des conditions spécifiques. Les personnes handicapées, créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau ne se voient opposer aucune condition d'âge.

Le contrat peut être conclu dans les entreprises du secteur privé et les établissements industriels et commerciaux. Le contrat d'apprentissage existe également dans le secteur public mais répond à une réglementation particulière.

La formation en CFA représente au minimum 25 % de la durée du contrat d'apprentissage, sauf cas particuliers. Dans les deux premiers mois du contrat, une évaluation est mise en œuvre par le CFA avec l'entreprise, le tuteur et l'apprenti pour adapter si besoin le contrat.

Le salarié en contrat d'apprentissage obtient **une carte d'étudiant des métiers** lui ouvrant droit à certaines réductions.

Dans le cas particulier des activités saisonnières, le salarié – de moins de 26 ans - en contrat d'apprentissage peut avoir simultanément deux employeurs. Le contrat peut prévoir l'acquisition d'une ou deux qualifications. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat d'apprentissage est annexée au contrat de professionnalisation.

## ■ Quelles sont la rémunération de l'apprenti et les aides financières ?

La rémunération de l'apprenti est fixée en fonction de son âge et de l'avancement de sa formation :

	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans	26 ans et +
<b>1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat</b>	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic ou du SMC*	100 % du Smic ou du SMC* s'il est supérieur
<b>2<sup>ème</sup> année d'exécution de contrat</b>	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic ou du SMC*	
<b>3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat</b>	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic ou du SMC*	

\* Le SMC (salaire minimum conventionnel) correspond à l'emploi occupé par l'apprenti.

### ■ Les aides financières à destination de l'apprenti

- **Exonération de l'impôt sur le revenu** dans la limite du Smic.
- **Exonération des cotisations sociales salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.
- **Les frais annexes à la formation** hébergements, restauration et 1<sup>er</sup> équipement pédagogique. Si le CFA supporte ces frais, il peut se les faire rembourser par son Opco selon les forfaits décidés par le Conseil d'administration.
- **Aide au permis B** de 500 € pour les apprentis majeurs ayant un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagé dans son parcours d'obtention du permis B ; cette aide de l'Etat financée par l'Agence de Service et de paiement (ASP) est à demander par l'apprenti à son CFA.
- L'**Agefiph** peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à tout apprenti handicapé en situation de précarité.

### ■ Les aides financières à destination des entreprises

- Réduction générale de **cotisations sociales**.
- Exonération des **charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- **Aide unique** de l'Etat pour les entreprises de moins de 250 salariés (pour les diplômés niv.4 maximum).
- **Aide exceptionnelle** ([jusqu'au 30/06/2022](#)) à l'embauche dans le cadre du plan de relance pour les entreprises de moins de 250 salariés (pour les diplômés niv.7 maximum), sous condition pour les plus de 250 salariés.
- **Aides de l'Agefiph** pour les apprentis en situation de handicap.

### ■ Quelle procédure ?

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre à son Opco ce contrat via le [CERFA n° 10 103\\*08](#), accompagné de la convention de formation. L'Opco dispose d'un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat en fonction du coût-contrat applicable par la branche professionnelle. L'absence de réponse équivaut à un refus (mais uniquement en cas de non-conformité). En cas d'acceptation, le contrat est transmis par voie dématérialisée à la DGEFP.

## Le contrat de professionnalisation

### ■ De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance en CDD ou CDI qui s'adresse aux jeunes et aux demandeurs d'emploi pour l'obtention d'une **qualification professionnelle reconnue par l'Etat ou la branche professionnelle**. Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail alternant entre des séquences de formation et des séquences d'exercice de l'activité professionnelle concernée, dans un but d'insertion professionnelle ou de retour à l'emploi. Il est accompagné au sein de l'entreprise par un tuteur.

### ■ Quels sont les bénéficiaires et les employeurs potentiels ?

Les personnes pouvant bénéficier d'un contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

Par ailleurs, **un public appelé « nouvelle chance »** peut bénéficier du contrat de professionnalisation pour lequel la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être plus longue, le pourcentage de la durée de formation et les forfaits de prise en charge peuvent être supérieurs (si l'accord de branche le prévoit) :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les entreprises du secteur privé peuvent embaucher en contrat de professionnalisation, ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux.

Le salarié en contrat de professionnalisation obtient une **carte d'étudiant** des métiers lui ouvrant droit à certaines réductions.

## ■ Pour quelle formation ?

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le **Répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) ;
- **certificat de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranches ;
- qualification reconnue dans les **classifications d'une convention collective nationale**.

A titre expérimental et jusqu'à fin décembre 2023, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

La durée du contrat à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est de 6 à 12 mois.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production (locaux, service interne de formation...).

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée **déterminée** ou de la période **d'action de professionnalisation du contrat à durée**

**indéterminée** ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures.

La durée du contrat en CDD ou de la période de professionnalisation du CDI est comprise entre 6 et 24 mois, selon l'accord de branche.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications. Il en est de même pour les **publics dits « nouvelle chance »**.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

Pour toute embauche sous contrat de professionnalisation l'employeur doit désigner **un tuteur**. Si ce dernier réunit les conditions ([en savoir +](#)) son Opco peut prendre en charge une formation et financer la fonction tutorale (cf. [cet exemple](#))

## ■ Quel est le statut du salarié en contrat de professionnalisation ?

Le salarié en contrat de professionnalisation est un **salarié à part entière de l'entreprise** : durée du travail, congés payés...

Dans le cas particulier des **activités saisonnières**, le salarié – de moins de 26 ans - en contrat de professionnalisation peut avoir simultanément deux employeurs et un tuteur dans chaque entreprise. Le contrat peut prévoir l'acquisition d'une ou deux qualifications. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat de professionnalisation est annexée au contrat de professionnalisation.

## ■ Quelle est la rémunération de l'alternant en contrat de professionnalisation?

La rémunération tient compte de l'âge du salarié et du niveau de sa formation initiale :

	Diplôme ou titre professionnel inférieur au bac	Diplôme ou titre professionnel égal ou supérieur au bac
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21/25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	Le Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable	

## ■ Quelles aides pour l'employeur ?

- [Aide exceptionnelle de l'Etat](#) dans le cadre du plan de relance
- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) lorsque **le salarié est âgé de 45 ans et plus**
- Exonération spécifique pour certains **groupements d'employeurs** (GEIQ)
- Une [aide](#) est versée aux entreprises à l'embauche d'un **demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus** en contrat de professionnalisation
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un **demandeur d'emploi de 26 ans et plus**
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi **dans les GEIQ**.

## ■ Quelle procédure ?

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'Opco par le biais d'un formulaire CERFA n° 12 434\*03.

L'Opco dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'Opco prend en charge financièrement la formation du contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'Opco dépose le contrat auprès de la DREETS (la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.



## La reconversion ou promotion par l'alternance – Pro-A

### ■ De quoi s'agit-il ?

La Pro-A est un dispositif de formation en alternance au sein de l'entreprise permettant d'accéder à des **actions de formation certifiantes ou de VAE** (validation des acquis de l'expérience).

Ces actions doivent permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle.

Ce dispositif à l'initiative du salarié ou de l'employeur s'articule **avec le plan de développement des compétences (PDC) et le compte personnel de formation (CPF)**.

### ■ En quoi consiste la formation ?

Deux types de formation sont accessibles par la Pro-A :

- Actions de formation visant des **certifications professionnelles – accessibles par la VAE** (validation des acquis de l'expérience), dont la liste est définie par accord de branche étendu (accord respectant les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences)
- Les actions permettant l'acquisition du **socle de connaissance et de compétences (CléA)**
- L'accompagnement VAE et les actions de formation conduisant à la VAE.

### ■ Quels sont les salariés concernés ?

La Pro-A est particulièrement destinée aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont concernés les salariés dont le niveau de qualification est sanctionné par une certification enregistrée au RNCP (Registre national des certifications professionnelles) inférieur à la licence dans l'une des situations suivantes :

- **salariés en CDI ;**
- **salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CAE) ;**
- **sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD ;**
- **salariés en activité partielle.**

L'avenant au contrat de travail précise notamment la durée de l'action de formation : entre 6 et 12 mois, sauf exception. L'action peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an (2 % du forfait pour le salarié au forfait).

La durée minimale de la formation délivrée en organisme de formation ou en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation se situe entre 15 % et 25 % de la durée totale de l'action – définie dans l'avenant au contrat de travail - sans être inférieure à 150 heures. Ces durées ne s'appliquent pas aux formations CléA et à la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Par ailleurs, par l'alternance, le salarié accomplit un travail en entreprise en lien avec la formation suivie.

## ■ Quelle procédure et quel financement ?

L'avenant au contrat de travail, établi dans le cadre de la ProA, doit être transmis à l'Opco dans les 5 jours de son exécution. Dans les 20 jours suivants la réception de l'avenant, l'Opco notifie sa prise en charge et transmet la notification à la DGEFP.

**Le montant de la prise en charge est fixé**

**par l'accord étendu de branche et couvre les frais annexes** (repas, déplacement et hébergement). La rémunération et les charges sociales peuvent également être financées si l'accord le prévoit. A défaut, la prise en charge des coûts pédagogiques s'élève à 9,15 €/h dans la limite de 3 000 €.

## Le compte personnel de formation des salariés (CPF)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans (15 ans pour certains apprentis), en emploi ou accueillie en ESAT, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelles. Les droits inscrits sur ce compte permettent à son titulaire de financer **une action concourant au développement des compétences, un bilan de compétences ou un accompagnement VAE** (validation des acquis de l'expérience).

Pour tous les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, le CPF permet de créditer 500 € par an dans la limite de 5 000 € (800 €, plafonnés

à 8 000 € pour les personnes peu qualifiées et les personnes handicapées ou accueillies en ESAT). Les personnes travaillant moins d'un mi-temps se voient créditer de droits proportionnellement à leur durée de travail. Le compte n'est pas crédité durant la période de chômage mais le titulaire du compte peut utiliser les droits acquis. Les heures de DIF pouvaient être reportées jusqu'au 5 juillet 2021 sur le compte pour être mobilisées.

## ■ Quelles sont les formations accessibles par le CPF ?

Actions certifiantes	Actions non certifiantes
Certifications inscrites au RNCP	Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Attestation de validation de bloc de compétences	Préparation à l'épreuve théorique et pratique du code de la route pour les véhicules légers et lourds
Certifications et habilitations inscrites au Répertoire spécifique, dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)	Accompagnement et conseil aux créateurs et repreneurs d'entreprise
	Action de formation aux bénévoles, volontaires et sapeurs-pompiers (CEC)

## ■ Comment mobiliser le compte personnel de formation ?

Tous les achats de formation grâce au compte personnel de formation (CPF) transitent **par le site ou l'application [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)** tenu par la Caisse des dépôts et consignations. L'adhésion aux conditions générales d'utilisation vaut contractualisation. Le titulaire choisit parmi toutes les actions proposées celle qui correspond à son projet de formation.

Lorsque le montant de la formation est supérieur au crédit disponible sur le compte, **le titulaire peut actionner des abondements** provenant :

- de [l'employeur](#) ;
- d'un [accord de branche ou d'entreprise](#) ;
- de l'Opco ;
- d'un financeur public
- de sa propre participation...

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur s'il veut effectuer son CPF sur le temps de travail (au moins 60 jours à l'avance pour une formation de moins de 6 mois, 120 jours à l'avance pour une formation égale ou supérieure à 6 mois). L'absence de réponse dans un délai de 30 jours vaut acceptation. La rémunération est maintenue en cas d'acceptation. Hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à solliciter.

Les frais pédagogiques sont financés par la Caisse des dépôts et consignations (hors frais annexes). Si les droits inscrits au compte et les abondements sont insuffisants pour couvrir la totalité du prix de la formation, un reste à charge incombe au titulaire s'il en est d'accord. Par ailleurs, lorsque le demandeur d'emploi accepte une action de formation achetée par Pôle emploi, l'opérateur de compétences, la région ou l'Agefiph, le compte CPF du demandeur d'emploi peut être débité.

## Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

### ■ De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle permet aux salariés de changer de métier ou de profession grâce à une formation certifiante. Le salarié bénéficie d'un congé pour mener à bien sa formation et bénéficie d'une rémunération. Par ce dispositif de formation, le salarié mobilise son **compte personnel de formation**.

### ■ Comment bénéficier d'un projet de transition professionnelle ?

La formation certifiante choisie doit faire partie des formations proposées dans le cadre du CPF (compte personnel de formation). Le salarié doit se rapprocher de l'organisme de formation pour obtenir une attestation préalable de positionnement afin d'identifier et adapter son parcours de formation.

Le salarié doit remplir des conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de l'autorisation d'absence de son employeur : 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié en CDI, dont 12 mois dans l'entreprise. 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois pour les salariés en CDD.

Le salarié effectue sa demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur au moins 60 jours avant le départ en formation lorsque la formation dure moins de 6 mois ; 120 jours à l'avance lorsque la formation dure 6 mois ou plus. Passé un délai de 30 jours, le défaut de réponse vaut acceptation. L'autorisation d'absence peut être différée.

Une fois muni du positionnement préalable et de son autorisation d'absence, le salarié s'adresse à la **Transition Pro (CPIR) de son lieu de résidence ou de son lieu de travail** pour demander la prise en charge de sa formation et de sa rémunération.

Les salariés en CDD peuvent effectuer leur formation après la rupture du contrat de travail (dans les 6 mois qui suivent) mais doivent avoir fait la demande alors qu'ils sont encore liés par leur contrat de travail. La Transitions Pro s'assure du caractère réel et sérieux du projet de formation.

## ■ Quel est le statut du salarié ?

La rémunération prise en charge varie en fonction de la rémunération dans l'entreprise et de la durée de la formation :

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	1 an ou 1 200 h	> à 1 an ou 1 200 h
< 2 Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'1 an
≥ 2 Smic	90 % du SR Plancher : 2 Smic	60 % du SR au-delà de 1 an Plancher : 2 Smic

La rémunération et les charges légales et conventionnelles sont versées directement par l'employeur au salarié et l'entreprise se fait rembourser ultérieurement par la Transition Pro une fois que le salarié lui a remis l'attestation d'assiduité pour les entreprises de 50 salariés et plus. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la Transition Pro prend en charge directement la rémunération du salarié.

Les frais pédagogiques sont la plupart du temps plafonnés par les Transitions Pro. Les frais annexes sont pris en charge.

Pendant le projet de transition professionnelle, le **contrat de travail est suspendu**. Le salarié, stagiaire de la formation professionnelle est couvert par la protection sociale et contre le risque d'accident du travail. A l'issue de la formation il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Le temps passé en formation est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des primes liées à l'ancienneté.

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont décrémentés une fois l'action suivie grâce au projet de transition professionnelle.

## La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

### ■ De quoi s'agit-il ?

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permet de sélectionner un demandeur d'emploi pour une embauche en CDI, CDD de plus de 12 mois, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation de plus de 12 mois **tout en lui permettant d'accéder à une formation avant la prise de poste**. Pôle emploi finance la formation. L'Opco peut être un tiers facilitateur dans l'organisation de la POEI avec l'entreprise, s'il a signé une convention avec Pôle Emploi.

### ■ Quelles sont les caractéristiques de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ?

Tous les employeurs du privé et du public peuvent déposer une offre de recrutement. Les demandeurs d'emploi visés sont indistinctement indemnisés ou non. La formation représente au maximum 400 heures de formation (davantage dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences). A l'issue de la formation, le candidat choisi est opérationnel à l'exercice du poste défini en amont.

La formation peut se dérouler en interne dans l'entreprise ou en organisme de formation. Le financement de Pôle emploi s'élève à :

- **5 € par heure de formation en interne dans la limite de 2000 € ;**
- **8 € de l'heure pour une formation en organisme de formation, dans la limite de 3200 €.**

Le demandeur d'emploi est embauché à l'issue de la formation s'il a satisfait aux épreuves d'évaluation. Pendant la formation, ce dernier est rémunéré en **Allocation retour à l'emploi-Formation (ARE-F)** s'il est toujours indemnisé. Autrement, il bénéficie de la **Rémunération formation de Pôle emploi (RFPE)**.

## La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

### ■ De quoi s'agit-il ?

La POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) est une formation à destination de demandeurs d'emploi indemnisés ou non, mise en place à l'initiative d'une branche professionnelle ou d'un Opco en lien avec Pôle emploi **pour répondre à des besoins en recrutement des employeurs identifiés par la branche professionnelle ou l'Opco**. Elle est ouverte pour des besoins de recrutement en CDI, en CDD d'au moins 12 mois ou en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 12 mois.

### ■ Quelles sont les caractéristiques de la POEC ?

La durée de la formation est égale à 400 heures maximum. Une partie peut être réalisée en entreprise sous forme de stage. Elle peut être d'une durée supérieure dans le cadre d'appel à projet particulier du plan d'investissement dans les compétences. La formation est calée en fonction de l'appel à projet lancé par l'Opco et de la convention signée entre Pôle emploi et l'Opco. Elle se déroule en organisme de formation.

L'entrée en formation s'effectue sur prescription de Pôle emploi. A l'issue de la formation, l'Opco informe Pôle emploi des placements réalisés en fin de formation et 3 mois plus tard.

Le demandeur d'emploi, s'il était indemnisé avant le départ en formation, reçoit **l'Allocation retour à l'emploi-Formation (ARE-F)**. Non indemnisé, il bénéficie de la **Rémunération formation de Pôle emploi (RFPE)**.

La formation est financée par l'Opco via des financements provenant de l'Etat.

Pour aller plus loin:

<https://travail-emploi.gouv.fr>

## Les transitions collectives (ou Transitions Co)

### ■ De quoi s'agit-il ?

Déployé depuis le 15 janvier 2021, le dispositif de Transitions collectives permet **d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion pour un métier émergent issu de nouveaux domaines d'activité ou un métier en tension** dans le même bassin de vie. Le salarié volontaire est formé pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois. L'État prend en charge la formation et la rémunération. A l'issue de la formation, le salarié grâce à une plateforme d'emploi peut trouver un nouvel employeur.

### ■ Quelle est la mise en œuvre pas à pas ?

#### 1 Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise

Quelle que soit la taille de l'entreprise, celle-ci doit identifier les métiers fragilisés dans un accord-type de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). L'entreprise enregistre cet accord en ligne. Les entreprises peuvent compter sur l'aide de l'Opco pour être accompagnées à ce stade.

#### 2 Informer les salariés susceptibles de s'engager dans ce parcours de formation

Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra accompagner les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.

#### 3 Dépôt du dossier de transitions collectives

Le dossier est déposé auprès de la Transitions Pro de la région de l'entreprise. L'Opco peut aider l'entreprise dans cette démarche. Il est chargé d'accompagner les entreprises, tout particulièrement les petites et moyennes. Il doit mobiliser l'expertise dont il dispose (en particulier au titre des observatoires de branche) pour aider :

- **Les entreprises en mutations à identifier les emplois fragilisés ;**
- **Les entreprises qui recrutent pour identifier les compétences dont elles ont besoin.**

Territorialement des plateformes se déploient pour mettre en relation les salariés s'engageant dans ce processus et les entreprises qui recrutent.



## Participation de l'Etat

L'état prend en charge la rémunération et les frais pédagogiques proportionnellement à la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, un reste à charge leur incombe :

	Financement Plan de relance	Reste à charge pour l'entreprise
Entreprises de – de 300 salariés	100 %	0 %
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de + de 1 000 salariés	40 %	60 %

Des liens pour aller plus loin : Instruction [DGEFP](#) et sur le site de l'[Afdas](#)

# 2 Principaux dispositifs et ressources

2.1 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les individus

2.2 Les dispositifs d'accompagnement  
pour les entreprises

2.3 Les dispositifs pour accéder à des projets  
de formation

**2.4 Les ressources emploi-formation**

# 2.4

## Les ressources emploi-formation

### La Cité des métiers

Espace de ressources et de conseils dédié à l'orientation et la vie professionnelle, en accès libre, anonyme et gratuit pour tous les publics, la Cité des métiers aide à préparer son avenir professionnel en proposant des :

- **entretiens** de conseils individuels ;
- **ressources documentaires**,
- **événements** réguliers : ateliers, rencontres-débats, forums...
- **formations en ligne**, en autonomie

L'offre de services (conseil, documentation, ateliers) s'articule autour des thématiques suivantes :

- **Choisir son orientation**
- **Trouver un emploi**
- **Organiser son parcours professionnel et de formation**
- **Changer sa vie professionnelle, évoluer, valider ses acquis**
- **Créer son activité**
- **S'informer sur le droit du travail.**

Des partenaires coaniment la Cité des métiers dont l'Afpa, Pôle emploi, Centre-Info, le CNED, la région, la ville de Paris... Plusieurs cités des métiers sont implantées sur le territoire national.

Le site :

<http://www.reseaucitesdesmetiers.com/>

### Le portail Orientation pour tous

L'Etat a souhaité que soit créé un portail Internet afin d'offrir des réponses claires et directes aux internautes sur leur projet professionnel et/ou scolaire.

Très impliqués dans **l'orientation professionnelle et l'information des citoyens sur les dispositifs de formation**, les partenaires sociaux sont commanditaires du portail. A travers ce portail, un certain nombre de régions ont souhaité faciliter l'accès de tous les citoyens aux possibilités d'orientation et de formation mises en œuvre sur leur territoire.

Enfin, **Centre Info**, association sous tutelle du ministère du Travail, a été choisi comme maître d'œuvre du portail par les commanditaires. Il conçoit et développe le portail à partir de la commande de ces derniers et à cette fin, anime un **comité composé des partenaires, parmi lesquels, notamment l'Onisep, Pôle emploi, des branches professionnelles, des CARIF (centres animation ressources d'information sur la formation)...**

Orientation pour tous permet à l'internaute d'avoir accès aux métiers et de s'orienter dans la formation initiale et continue.

Le site :

<https://www.orientation-pour-tous.fr/>

## AU SERVICE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Dans le droit fil de sa mission d'appui aux décideurs publics et paritaires du secteur de la formation professionnelle continue, Centre Inffo a participé à la réalisation de ce guide à l'attention des administrateurs de l'opérateur de compétences Atlas.

Disposer d'une information sourcée et exhaustive sur la formation professionnelle continue est en effet une nécessité pour les partenaires sociaux en charge de la mise en oeuvre des politiques paritaires à tous niveaux : dans les branches professionnelles et les entreprises, dans les instances et organismes paritaires, au niveau national ou régional au sein des Crefop et des CESR.

Ce guide est un premier pas vers les autres produits et services de Centre Inffo destinés à faciliter l'exercice des mandats et prises de décision des élus dans le domaine de la formation professionnelle.

### NOTRE MISSION

**Décrypter les enjeux, le droit et les stratégies de la formation** à l'échelle nationale, régionale et européenne

**Soutenir et accompagner** tous les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle, publics et privés

**Accompagner la mise en oeuvre** des dispositifs d'orientation et de formation.

**Animer le débat public** sur la formation professionnelle en France au niveau national

### NOTRE MÉTIER

**Analyser et traiter** l'information et la réglementation sur la formation

**Rendre compte** de l'action des institutions européennes

**Accompagner** la professionnalisation des acteurs du secteur par une offre de formation experte

**Renforcer** les stratégies des décideurs et acteurs du secteur par une offre de conseil en droit et en ingénierie de formation

**Développer** les échanges de pratiques à l'échelle régionale, européenne et internationale.

### + D'INFOS

<https://www.centre-inffo.fr/centre-inffo/qui-sommes-nous>

## DES PRODUITS ET SERVICES POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Centre Inffo propose aux partenaires sociaux une gamme de produits et services pour entretenir

- leur veille stratégique en s'informant au quotidien sur l'actualité de la formation professionnelle afin de prendre des décisions éclairées et de préparer les évolutions de l'écosystème
- leur veille opérationnelle en approfondissant leurs connaissances sur le cadre juridique et sur les pratiques de la formation professionnelle.

**& EN  
LIBRE ACCÈS**

Sur le portail de Centre Inffo :

- la grande bibliothèque de la formation
- la veille juridique
- les sources conventionnelles (accords de branche)
- de nombreuses rubriques thématiques
- des newsletters thématiques
- des rapports d'études, baromètres, infographies
- des données régionales, politiques territoriales, européennes et internationales
- des vidéos et webinaires sur l'actualité

Retrouvez l'intégralité de notre offre de services sur

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



Centre Inffo  
4 avenue du Stade de France 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél 01 55 93 91 91 - [contact.commercial@centre-inffo.fr](mailto:contact.commercial@centre-inffo.fr)

## UNE VEILLE STRATÉGIQUE

### PRESSE ET ÉVÉNEMENTS

#### LE QUOTIDIEN au format numérique

Tous les matins, le bon réflexe pour suivre l'instantané de votre secteur



[www.centre-inffo.fr/le-quotidien-de-la-formation](http://www.centre-inffo.fr/le-quotidien-de-la-formation)

#### INFFO FORMATION Le magazine N°1 de la formation

véritable lien entre toutes les activités du secteur de la formation professionnelle.



[www.centre-inffo.fr/inffo-formation](http://www.centre-inffo.fr/inffo-formation)

#### L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

avec une veille quotidienne, l'accès aux sources réglementaires et conventionnelles



[www.centre-inffo.fr/actualite-juridique](http://www.centre-inffo.fr/actualite-juridique)

#### DES ÉVÉNEMENTS D'ACTUALITÉ ET DES DÉBATS

Matinées d'actualité (droit et ingénierie)  
Clubs du droit de la formation  
Université d'hiver de la formation professionnelle  
Colloques ...



[www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements)

## UNE VEILLE OPÉRATIONNELLE

### OUVRAGES ET FORMATIONS



#### LES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION [www.centre-inffo.fr/droit](http://www.centre-inffo.fr/droit)

2 tomes opérationnels et 1 site internet  
site dynamique actualisé en continu

[www.centre-inffo.fr/les-fiches-pratiques](http://www.centre-inffo.fr/les-fiches-pratiques)

#### FORMATIONS CATALOGUE

Notamment : se repérer dans la formation professionnelle continue, Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage



[www.centre-inffo.fr/notre-catalogue](http://www.centre-inffo.fr/notre-catalogue)

#### DES FORMATIONS INTRA/INTER

[www.centre-inffo.fr/nos-services](http://www.centre-inffo.fr/nos-services)

### + D'INFOS

<https://boutique.centre-inffo.fr>



**afDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

66, rue Stendhal - CS 32016 - 75990 Paris Cedex 20  
Tél. : 01 44 78 39 39 - [www.afdas.com](http://www.afdas.com)



4 Av. du Stade de France, 93218 Saint-Denis  
Tél. : 01 55 93 91 91 - [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)