

Information sur les dispositifs de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF):

LE CPF, c'est quoi ?

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

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

Comment s'alimente-t-il ?

Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF fait partie du Compte Personnel d'Activité (CPA). Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Pour un salarié non qualifié, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800€ par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8000€, pour un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- Un diplôme de CAP/BEP
- Ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 5 du RNCP
- Ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche

Si le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits sur le CPF, le compte peut faire l'objet d'abondement en droits complémentaires. Cela se fait par le titulaire du compte qui peut assurer lui-même ce financement. Cet abondement complémentaire peut également être financé par l'employeur, l'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, Pôle emploi, l'UNEDIC ou collectivités territoriales.

Comment je créé mon compte ?

- Créez votre compte personnel de formation sur <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/connexion> (pensez à vous munir de votre numéro de Sécurité sociale et d'une adresse électronique valide) ;
- Renseignez le solde d'heures DIF dont vous disposez (possible jusqu'au 31 décembre 2020). Ils sont généralement sur le bulletin de paie de décembre 2014;
- Entrez le code NAF/APE de votre entreprise pour connaître le nom de l'OPCO dont vous dépendez (cette information figure sur vos fiches de paie) ;
- Choisissez une formation éligible et contactez l'organisme de formation pour valider ensemble le programme ou contactez un centre d'accompagnement à la VAE pour obtenir un diplôme par la VAE ;
- Obtenez les devis pour cette formation par l'organisme qui vous indique si elle relève de votre CPF ou du plan de développement des compétences de votre entreprise
- Transmettez ce devis à votre OPCO dans le cas d'une formation hors temps de travail ou à votre entreprise si la formation bénéficie aux deux parties.

Validation des Acquis de l'Expérience

C'est quoi ?

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

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

La prise en charge des dépenses liées à une démarche de VAE est soumise à la vérification de l'inscription de la certification visée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et à la recevabilité de la demande du candidat par l'organisme certificateur.

Quelles démarches ?

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

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

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

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

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

Qui contacter ?

- Tout public : Centre de conseils sur la VAE ou opérateurs de conseils en évolution professionnelle. Liste accessible sur <http://www.gref-bretagne.com/VAE/Vos-contacts-VAE-en-Bretagne>
- Employeur : service des ressources humaines (DRH) de l'entreprise, s'il existe, sinon se renseigner auprès de l'OPCO ;
- Demandeur d'emploi : Pôle emploi

*Pour davantage de renseignements, rendez-vous sur le portail officiel de la VAE : <http://www.vae.gouv.fr/>

Le Conseil en Évolution Professionnel

C'est quoi ?

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

Le CEP comporte les prestations suivantes :

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

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

Qui pour m'accompagner ?

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

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- Fongecif
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Modalités

La prestation du CEP est gratuite et doit être réalisée sur le temps libre du demandeur (sauf disposition ou accord plus favorable applicable à l'entreprise).

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

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec **un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'un Opacif dans les autres cas.**

Les autres dispositifs de la Formation Professionnelle

Le Projet de Transition Professionnelle

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet éligible au CPF.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. Le demandeur peut prendre contact auprès du Fongecif qui traite encore les dossiers en 2019.

En 2020, Le Projet de Transition Professionnelle sera géré par des Comités Paritaires Interprofessionnels Régionaux qui se substitueront aux FONGECIF.

Contact : FONGECIF Bretagne – 02.99.29.72.53 – www.fongecif-bretagne.org

Le Bilan de Compétences

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

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

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

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Il convient de se renseigner auprès des OPCO et OPACIF pour mettre en œuvre un bilan de compétences. Le portail du CPF permet d'identifier ces organismes : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/ma-formation/rechercher-ma-formation/bilan-de-competences>

Le Dispositif de Reconversion ou de Promotion Pro-A

« Pro-A » vise à faciliter l'évolution ou la réorientation professionnelle, via une formation en alternance visant une qualification reconnue pour les salariés en CDI ou CUI. Organisée en alternance entre formation théorique en centre de formation et activités professionnelles en entreprise, l'action de formation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, déposé auprès de l'OPCO qui a en charge de valider les modalités financières du dossier.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.