

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

— A —

ACCORD DE BRANCHE

Un accord de Branche est un accord collectif conclu entre les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives d'un secteur professionnel. Il peut notamment s'agir d'un accord portant sur la formation. L'objectif, pour les partenaires sociaux, est de définir pour la ou les conventions collectives concernées, les priorités en termes notamment de formation, de publics, d'objectifs. Et de préciser les conditions de mise en œuvre des dispositifs comme le contrat de professionnalisation, le Compte personnel de formation (CPF), la période de professionnalisation, l'entretien professionnel, la VAE, etc. Ainsi que le rôle des instances de branche comme les CPNE ou CNPE (commissions paritaires nationales emploi).

ADEC (ACTION DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES)

Les ADEC constituent le volet déploiement de l'action de la démarche EDEC. Les projets d'ADEC ont pour objectif d'anticiper les conséquences en matière d'emploi et de compétences des mutations économiques, sociales et démographiques. Les ADEC permettent de réaliser, avec des aides de l'Etat, des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs (qu'il s'agisse de salariés ou de non-salariés comme les artisans, les dirigeants de TPE/PME, les agriculteurs...) de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels : formation en vue de maintenir ou de développer les compétences, accès à la qualification, démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)... Les OPCA peuvent être associés à la mise en œuvre de telles actions.

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises occupant 20 salariés et plus assujetties à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). L'Agefiph propose aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par un réseau de partenaires sélectionnés et financés par leurs soins.

Consulter le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

AGRÉMENT D'OPCA

Pour qu'un OPCA soit habilité à collecter les contributions des entreprises, il faut un arrêté ministériel l'autorisant à le faire et précisant son champ d'activité.

ALLOCATION DE FORMATION

Lorsqu'un salarié se forme en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, l'employeur doit lui verser, pour chaque heure de formation réalisée hors temps de travail, une allocation de formation correspondant à 50 % de son salaire net de référence.

ALTERNANCE

L'alternance se caractérise par une succession de périodes de pratique professionnelle en entreprise et de périodes de formation. A titre d'exemple, le contrat de professionnalisation propose une formation en alternance. Le contrat d'apprentissage aussi, le jeune étant formé dans un CFA.

ANACT (AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

Pilotée de manière tripartite par les organisations syndicales, les organisations patronales et l'Etat au travers notamment du Ministère du Travail, l'ANACT a pour vocation d'améliorer les conditions de travail des salariés, tout en développant des projets innovants touchant au travail. L'ANACT constitue avec les 25 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) un réseau présent dans toute la France.

Consulter le site de l'ANACT : www.anact.fr

ANI (Accord national interprofessionnel)

L'ANI constitue un accord négocié paritairement (entre les organisations représentatives des employeurs et les syndicats de salariés) au niveau national et interprofessionnel : les ANI couvrent l'ensemble des secteurs d'activité relevant de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat. Certains secteurs d'activité (par exemple l'agriculture, les professions libérales, ...) peuvent se trouver en dehors du « champ » des ANI, leurs représentants ne relevant pas des organisations patronales signataires de ces accords. Et la Fonction Publique est hors du champ des ANI.

ANTENNE TERRITORIALE

Le rôle des Antennes territoriales d'un OPCA est de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés en leur apportant des solutions au plus proche de leurs attentes. C'est le rôle des délégués territoriaux.

APE (Activité principale exercée)

Lors de son immatriculation ou de sa déclaration d'activité auprès de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), toute entreprise et chacun de ses établissements se voient attribuer plusieurs identifiants sous forme de numéros (SIREN, SIRET...). Le code APE (appelé aussi code NAF) est composé de quatre chiffres plus une lettre et permet l'identification de la branche d'activité de l'entreprise.

APEC (Association pour l'emploi des cadres)

L'APEC est une association française, privée et paritaire, financée par les cotisations des cadres et des entreprises. « *L'APEC accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi. Elle propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.* » (Source APEC).
Consulter le site de l'APEC : www.apec.fr

ASS (Allocation de solidarité spécifique)

L'ASS est une aide qui peut être versée, sous certaines conditions, par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage.
Consulter le site de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

— B —

BRANCHE PROFESSIONNELLE

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective communs.

— C —

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

« *La Caisse des dépôts et consignations est une institution financière publique créée en 1816. Placée sous le contrôle direct d'une commission de surveillance rendant compte au Parlement, elle exerce des activités d'intérêt général pour le compte de l'Etat et des collectivités territoriales mais elle a aussi des activités concurrentielles.* » Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Caisse des dépôts et consignations s'est vu confier la gestion du système d'information du site dédié au CPF : www.moncompteformation.gouv.fr
Consulter le site de la Caisse des dépôts et consignations : www.caissedesdepots.fr

CAP EMPLOI

Cap emploi est un organisme de placement spécialisé assurant une mission de service public. Chargé de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, cet organisme propose des services financés, notamment par les fonds de l'Agefiph. « *Sa vocation est de faciliter l'embauche et l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public.* » (Source Agefiph)
Consulter le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

CE (COMITÉ D'ENTREPRISE)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu de mettre en place un CE. Composé de représentants du personnel et présidé par l'employeur, ce comité a des attributions économiques, sociales et culturelles. Le Comité d'entreprise doit être informé et consulté chaque année sur la formation professionnelle dans l'entreprise (orientations, mise en œuvre...).

CEP (CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE)

Le Conseil en évolution professionnelle est un nouvel outil d'appui à l'élaboration de projets d'évolution professionnelle. Le CEP est une prestation gratuite proposée à tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi...) depuis le 1er janvier 2015, par des opérateurs extérieurs à l'entreprise (FONGECIF, APEC, Pôle emploi...). Il permet de construire un projet de formation, d'améliorer sa qualification, de sécuriser son parcours professionnel...

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Une certification professionnelle reconnaît l'acquisition de connaissances, de compétences et de savoir-faire par la délivrance d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Cette reconnaissance, classifiée par niveau et par spécialité dans un répertoire national (RNCP), permet d'attester que le titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'une ou plusieurs activités qualifiées (métier/domaine professionnel).

CFA (CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS)

Les CFA sont des établissements de formation assurant un enseignement en alternance à des personnes ayant conclu un contrat d'apprentissage. Les CFA proposent une offre de formation diversifiée menant aussi bien aux diplômes du BEP, du CAP, du Brevet professionnel ou du Baccalauréat professionnel qu'aux diplômes de l'enseignement supérieur, comme le BTS, le DUT, la Licence professionnelle, le Master professionnel ou le diplôme d'ingénieur.

CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Le CHSCT est présent dans les établissements occupant au moins 50 salariés. Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

CIE (CONTRAT INITIATIVE EMPLOI)

Le CIE, qui constitue la déclinaison, pour le secteur marchand, du Contrat unique d'insertion (CUI), est un contrat de travail destiné à permettre le retour vers l'emploi des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Il peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée (de 6 à 24 mois, sauf cas particuliers), à temps complet ou à temps partiel (avec un minimum de 20 heures hebdomadaires). Le CUI-CIE prévoit des actions d'orientation, d'accompagnement et de formation visant à faciliter l'insertion durable du salarié.

CIF (CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION)

Le CIF permet à un salarié de suivre, dans le cadre d'un congé, des actions de formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le salarié peut aussi utiliser le CIF pour préparer et passer un examen. Le CIF est à l'initiative du salarié qui, s'il remplit certaines conditions, peut solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur puis demander une prise en charge financière de sa formation auprès du FONGECIF. Le FONGECIF finance également des congés de formation pour les salariés employés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), des congés de bilan de compétences ou des congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Consulter le site du FONGECIF de votre région : www.fongecif.com/contact.html

CNCP (COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE)

La CNCP est une commission placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle, composée notamment de représentants des ministères, des régions, des partenaires sociaux... Ses principales missions sont de répertorier l'offre de certification professionnelle à travers le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'instruire les demandes d'enregistrement des certifications au répertoire, d'informer les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au RNCP, de veiller au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres délivrés à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail et de recenser dans un inventaire spécifique les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

Le CNEFOP a été créé par la loi du 5 mars 2014 : il se substitue au Conseil national de l'emploi (CNE) et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Il a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination et l'évaluation des politiques de l'emploi, de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est consulté sur l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à ces thématiques. Le CNEFOP regroupe l'Etat (en charge de la politique nationale de l'emploi), les régions (chargées de la formation et de l'orientation professionnelles), les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés), les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers...) et les principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Consulter le site du CNEFOP : www.cnefop.gouv.fr

COLLECTE

L'OPCA assure la collecte et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue de ses entreprises adhérentes.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail incluant une formation en alternance dans un CFA ou une section d'apprentissage. Il s'adresse généralement à des jeunes âgés de 16 à 25 ans en principe mais peut aussi concerner, sans limite d'âge, des travailleurs handicapés ou des créateurs ou repreneurs d'entreprise. Ce contrat peut être conclu à durée déterminée (de 1 à 3 ans en principe, selon la qualification préparée) ou indéterminée (dans ce cas, il débute par une « période d'apprentissage »). Il permet de recevoir une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Pendant le contrat, l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération est une aide financière attribuée aux entreprises afin de faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi par un meilleur accès au Contrat à durée indéterminée (CDI), y compris en Contrat de professionnalisation ou en Contrat d'apprentissage, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée incluant une formation en alternance. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certains minima sociaux ou anciens titulaires de contrats aidés. Son objectif : leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). Le bénéficiaire du contrat doit être accompagné par un tuteur.

CONTRIBUTION FORMATION

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle de leurs salariés notamment en versant chaque année une contribution formation à leur OPCA. Le taux de cette contribution varie selon l'effectif moyen de l'entreprise et est calculé sur la base de la masse salariale annuelle brute. La contribution est aujourd'hui de 1% (0,55% pour les entreprises

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

de 10 salariés et moins) A la contribution légale peut s'ajouter une contribution conventionnelle définie par un accord dans la branche professionnelle dont relève l'entreprise. L'entreprise peut également verser à l'OPCA des contributions volontaires supplémentaires.

CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective est signée entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans un secteur d'activité ou une branche professionnelle. Elle définit, dans ce secteur ou cette branche, les règles applicables en matière de salaires minima, de droit du travail, de formation professionnelle, de protection sociale (prévoyance, retraite...), d'ancienneté, de licenciement, de retraite etc. Elle détermine également les classifications professionnelles (nature et catégories d'emplois, niveaux et coefficients...) et les salaires minima.

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Aux termes de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail : « Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OPCA et l'Etat (la DGEFP). Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes paritaires collecteurs agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention, dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP). Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, le bilan des politiques et de la gestion des OPCA. »

CONVENTION DE FORMATION

La convention de formation est un contrat de droit privé conclu entre une entreprise et un organisme de formation pour réaliser une formation. Elle comporte obligatoirement certaines mentions prévues par le Code du travail : numéro de déclaration d'activité de l'organisme de formation, intitulé, nature, durée, effectifs, modalités de déroulement et de sanction de la formation, prix et contributions financières éventuelles de personnes publiques.

CONVENTION DE FORMATION TRIPARTITE

Une convention de formation tripartite doit être signée, pour certaines formations, entre l'entreprise, le salarié et le prestataire de formation. Sont concernées les formations certifiantes (sanctionnées par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle) qui répondent à certaines conditions.

COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle)

Le COPANEF a été créé par la loi du 5 mars 2014 : il se substitue au Conseil paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP). C'est une instance paritaire (avec des représentants des cinq confédérations syndicales et des trois organisations patronales). Il a notamment pour missions de définir et coordonner les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'en assurer le suivi. Il participe à la définition des politiques mises en œuvre par le FPSPP et élabore la liste des formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne active peut ouvrir un Compte personnel de formation (CPF) sur un site Internet dédié : www.moncompteformation.gouv.fr. Mobilisable tout au long de la vie professionnelle, ce compte géré à l'extérieur de l'entreprise par la Caisse des dépôts et consignations, permet de cumuler jusqu'à 150 heures pour suivre certaines formations (pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci). Le salarié acquiert 24 heures par an pendant 5 ans puis 12 heures par an pendant deux ans et demi.

Le projet de loi El Khomri prévoit un CPF jusqu'à 400 heures (40 heures par an) pour les jeunes sortis du système sans qualification.

Le CPF demeure attaché à la personne, contrairement au DIF, quelques soient les événements (changement d'entreprise, chômage etc.)

CPNE (COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI)

Composée de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés de la branche professionnelle, la CPNE (ou CPNEF) a pour mission de définir les orientations en matière d'emploi et de formation professionnelle. Par l'intermédiaire, entre autres, d'études prospectives, elle s'engage pour le développement de la formation et favorise la mise en place d'actions de développement et d'adaptation des compétences pour les salariés. Elle valide les certifications de branche, CQP et mène différentes études.

CQP (CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)

Le CQP (Certificat de qualification professionnelle) et le CQPI (Certificat de qualification professionnelle interbranches) sont des certifications métiers reconnues par les entreprises d'une ou de plusieurs branches professionnelles. Créées par les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) sur la base d'un référentiel métier, elles attestent de l'acquisition, par la formation ou l'expérience professionnelle (VAE), des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier donné.

CSP (CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE)

Le CSP est proposé aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés concernées par une procédure de licenciement économique. Ce contrat permet de bénéficier d'un ensemble de mesures (accompagnement, orientation, formation...) favorisant leur reclassement accéléré vers l'emploi. Et d'une allocation chômage égale à 75 % du salaire brut. L'employeur est tenu de le proposer au salarié.

CUI (CONTRAT UNIQUE D'INSERTION)

Le CUI est un contrat de travail aidé destiné à favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi. Il peut prendre la forme d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand (secteur privé industriel et commercial), d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand (public ou associatif) ou d'un emploi d'avenir (destiné à certains jeunes).

— D —

DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

Placée sous l'autorité du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de concevoir et de mettre en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

DIF (Droit individuel à la formation)

Le DIF a été supprimé le 1^{er} janvier 2015 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014). Ce dispositif permettait aux salariés de bénéficier d'un capital d'heures dont ils pouvaient disposer à leur initiative, pour se former, avec l'accord de leur employeur. Depuis cette date, les salariés bénéficient d'un crédit d'heures de formation dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF), nouveau dispositif géré à l'extérieur de l'entreprise par la Caisse des dépôts et consignations. Mais les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées pour des formations jusqu'au 31 décembre 2020, dans les conditions du CPF.

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

DIPLÔME

Le diplôme est un document délivré par l'Etat, qui atteste qu'une personne a acquis un niveau d'enseignement et de connaissances (CAP, Bac professionnel, BTS, Licence, Master...). Il se réfère généralement à un parcours d'études scolaires, universitaires ou à l'établissement dans lequel ce parcours a été suivi. Il peut être obtenu dans le cadre de la formation initiale, par la formation professionnelle continue ou, sous certaines conditions, par une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

Ces directions régionales sont les interlocuteurs des entreprises et des acteurs socio-économiques sur les territoires et sont susceptibles de traiter de toute problématique relative à l'emploi, la formation professionnelle, les relations individuelles et collectives de travail, le développement économique, le tourisme, la métrologie, la concurrence et la répression des fraudes.

Consulter le portail des DIRECCTE et des DIECCTE : www.direccte.gouv.fr

E

EDEC (Engagements de développement de l'emploi et des compétences)

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'Etat, dans un cadre contractuel, les EDEC pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises. Le déploiement opérationnel de l'EDEC s'effectue au travers d'Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

L'entretien de seconde partie de carrière, qui concernait les salariés de 45 ans et plus, a été remplacé par l'entretien professionnel par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

L'entretien d'évaluation permet de dresser un bilan du travail accompli par le salarié au cours de l'année, de mesurer les progrès réalisés par rapport à l'année précédente et de fixer des objectifs. L'entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel qui permet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ainsi que ses souhaits et besoins de formation.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Temps de dialogue entre les salariés et la hiérarchie, l'entretien professionnel permet à l'employeur d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et de co-construire des projets de formation répondant à la stratégie de l'entreprise et à ses attentes. Réalisé au moins tous les deux ans, il permet à l'entreprise d'anticiper ses besoins en compétences, de définir les axes de formation correspondants et d'ajuster son plan de formation. L'entretien professionnel est obligatoire dans toutes les entreprises depuis le 7 mars 2014 et doit faire l'objet d'un document dont une copie est remise au salarié.

ETAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

Tous les six ans, l'employeur doit, à l'occasion de l'entretien professionnel, établir un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise. L'objectif est de vérifier que le collaborateur a bénéficié des 3 entretiens professionnels et d'apprécier s'il a, au cours des six dernières années, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification (tout ou partie d'un diplôme, d'un CQP/CQPI...) par la formation ou la VAE, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Cet état des lieux doit faire l'objet d'un document dont une copie est remise au salarié. Dans le cas où les 3 entretiens n'ont pas été réalisés et où 2 conditions sur 3 ne sont pas remplies, l'entreprise doit verser un abondement correctif de 100 heures à l'OPCA (130 heures pour les salariés à temps partiel). Soit respectivement 3000 et 3900 euros.

Le premier état des lieux aura lieu en mars 2020, pour les salariés dans l'entreprise en mars 2014.

— F —

FOAD (Formation ouverte et à distance)

La FOAD désigne des formations pouvant être suivies en tout ou partie à distance (cours par correspondance, e-learning, « blended learning » ou formations mixtes...) permettant à chacun de travailler de façon autonome et à son propre rythme.

FONCTION TUTORALE

La fonction tutorale fait référence à la façon dont vont être créés et organisés la transmission des savoirs, des savoir-faire et le développement des compétences des salariés en situation professionnelle.

FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation)

Le rôle des FONGECIF est d'assurer la gestion des CIF (Congés individuels de formation), des CBC (Congés bilan de compétences) et des CVAE (Congés pour validation des acquis de l'expérience) dans le cadre de la formation continue. Ils peuvent aussi financer, sous certaines conditions, des formations « hors temps de travail ». Leur vocation est également d'accompagner, informer et orienter les salariés dans leurs démarches et choix de formations. Les FONGECIF font partie des opérateurs chargés de délivrer le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Consulter le site du FONGECIF de votre région : www.fongecif.com/contact.html

FORMATION CERTIFIANTE

La formation est dite « certifiante » lorsqu'elle permet d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

La définition de la formation « certifiante » (actuellement limitée aux diplômes, titres professionnels et CQP/CQPI) est susceptible d'évoluer avec la mise en œuvre du CPF et la constitution de l'inventaire CNCP.

FORMATION CONTINUE

La formation continue s'adresse aux personnes en activité (salariés, travailleurs indépendants, agents publics...) et à celles qui cherchent à s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail (jeunes, demandeurs d'emploi...). Elle leur permet, par l'intermédiaire d'actions de formation, de maintenir ou développer leurs compétences, de s'adapter aux nouvelles technologies, aux évolutions de l'organisation du travail, ou, si elles le souhaitent, de se reconverter.

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

FORMATION INITIALE

La formation initiale est celle qui se déroule pendant la scolarité : elle comporte une formation de base, de culture générale, de spécialités... et peut comprendre une formation professionnelle théorique et pratique. Elle s'adresse à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle.

FORMATION INTERNE

Lorsqu'une entreprise met en place une formation interne, elle assure elle-même la conception et la réalisation d'une formation destinée uniquement à son personnel en mobilisant ses propres ressources ou des ressources externes : contenus pédagogiques, formateurs, locaux...

FORMATION QUALIFIANTE

Une formation peut être considérée comme qualifiante dès lors que la personne acquiert des compétences professionnelles (apprentissage ou perfectionnement dans un métier). Le Code du travail définit un droit à la qualification professionnelle (article L.6314-1). Ainsi, toute personne doit pouvoir acquérir une qualification :

- Soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Soit reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche (CCN), ou ouvrant droit à un CQP/CQPI (Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches).

Sont également qualifiantes les formations qui conduisent à des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, qui sont recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Le FPSP (auparavant Fonds unique de péréquation - FUP) est une association paritaire financée notamment par une partie de la contribution formation versée par les entreprises. La vocation du FPSP est de soutenir, par des co-financements, des projets de développement des compétences et de qualification en direction de publics ou d'actions de formation prioritaires : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, premiers niveaux de qualification... Le FPSP refinance les OPCA dans le cadre de la péréquation ou d'appel à projets. Il finance le CPF des demandeurs d'emploi. Le FPSP agit dans le cadre d'une annexe financière négociée avec l'Etat annuellement.

FRAIS ANNEXES

Les frais annexes correspondent aux dépenses liées aux déplacements des salariés pour assister à la formation : rémunération, frais de transport, de repas, d'hébergement...

FRAIS PÉDAGOGIQUES

Les frais pédagogiques sont destinés à couvrir les frais d'organisation et d'intervention du prestataire de formation (organisme de formation).

FSE (Fonds social européen)

Le FSE est le principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi. Avec le FEDER (Fonds européen de développement régional) et le Fonds de cohésion, le FSE est l'un des trois Fonds structurels de l'Union européenne dont la mission consiste à réduire les écarts de développement et à renforcer la cohésion économique et sociale entre pays et régions de l'Union européenne. Les projets cofinancés par le FSE permettent de développer les compétences des citoyens de l'Union, notamment grâce à la formation professionnelle, de renforcer l'adaptabilité des salariés et des entreprises, de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi.

— G —

GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

La GPEC est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines adaptée aux spécificités de l'entreprise, aux enjeux de ses acteurs ainsi qu'aux mutations économiques et technologiques.

Cette notion a été remplacée par la gestion des « emplois et des parcours professionnels » par la loi de modernisation du dialogue social dite loi Rebsamen de 2015.

La négociation de la GPEC est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés tous les 3 ans.

GRETA (Groupement d'établissements publics d'enseignement)

Les GRETA sont des structures relevant du ministère de l'Éducation nationale qui proposent des formations continues pour adultes dans la plupart des métiers. On peut aussi bien y préparer un diplôme du CAP au BTS que suivre un simple module de formation. Les GRETA proposent des formations en présentiel, à distance et des formations en alternance.

— H —

HTT (Hors temps de travail)

Il est possible de se former sur son temps personnel en dehors des heures de travail. Cette formation dite « hors temps de travail » (HTT) peut être réalisée, sous certaines conditions, dans le cadre des dispositifs de formation traditionnellement mis en œuvre dans l'entreprise : plan de formation, période de professionnalisation et Compte personnel de formation (CPF). Des formations hors temps de travail peuvent également être financées par le FONGECIF.

— I —

INVENTAIRE (DE LA CNCP)

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) recense, dans un inventaire spécifique, les « certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ». Ces certifications ou habilitations peuvent correspondre à des normes réglementaires (permis, CACES, habilitation électrique...), à des normes de marché (certifications informatiques, en langues...) ou être utiles économiquement et socialement (certificats en management, gestion de projet...).

Consulter le site de la CNCP : www.cncp.gouv.fr

IRP (Institutions représentatives du personnel)

Le terme IRP renvoie à l'ensemble des fonctions de représentation du personnel, qu'elles soient élues ou désignées :

- Les représentants du personnel : délégués du personnel (DP) et Comité d'entreprise (CE) ;
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- Les délégués syndicaux (DS) et les représentants de la section syndicale (RSS) qui représentent leur syndicat.

Les IRP assurent la représentation et l'information des salariés.

— J —

JO (Journal Officiel)

Sous forme électronique, le Journal Officiel publie quotidiennement les textes législatifs et réglementaires : lois, ordonnances, décrets, arrêtés, avis... Il

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

publie également les comptes-rendus des débats de l'Assemblée nationale et du Sénat. En France, les textes publiés au JO entrent en vigueur le lendemain de leur publication, sauf cas particulier ou si le texte prévoit lui-même une date d'entrée en vigueur différente.

— K —

/

— L —

LOI DU 24 NOVEMBRE 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 24 novembre 2009 a modifié en profondeur certains aspects de la formation professionnelle et créé de nouvelles obligations pour les employeurs. Poursuivant les objectifs de la précédente loi sur la formation professionnelle de 2004, elle visait à faciliter l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment par la création du DIF portable, à simplifier l'organisation du plan de formation pour les entreprises et à créer de nouveaux outils de financement de la formation, en particulier le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Une nouvelle réforme de la formation professionnelle est intervenue depuis avec la loi du 5 mars 2014.

LOI DU 5 MARS 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée le 6 mars 2014 au Journal Officiel. Elle modifie les modalités de financement de la formation professionnelle et vise à responsabiliser chacun des acteurs (entreprises, salariés, organismes de formation...).

Plusieurs nouveautés sont issues de cette loi, notamment :

- La création du Compte personnel de formation (CPF) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- La mise en œuvre obligatoire (depuis le 7 mars 2014) de l'entretien professionnel dans toutes les entreprises tous les 2 ans ;
- Le renforcement du dialogue social sur la formation et la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- La collecte par l'OPCA de la totalité de la contribution formation.

— M —

/

— N —

NAF (Nomenclature d'activités française)

Voir APE.

NIC (Numéro interne de classement)

Le NIC correspond aux cinq chiffres ajoutés au numéro SIREN de l'unité légale pour composer le numéro SIRET d'un établissement.

NIVEAU DE QUALIFICATION

Les certifications professionnelles (diplômes, titres...) sont positionnées en fonction de niveaux permettant de situer la qualification d'une personne par rapport au marché de l'emploi. Ainsi, le titulaire d'un titre répertorié au niveau III est supposé apte à occuper une fonction nécessitant les connaissances et les compétences correspondant à un diplôme de niveau bac + 2. Dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les

certifications sont classées selon 5 niveaux, dans un ordre décroissant : le niveau I correspond au niveau de qualification le plus élevé.

— O —

OPMQ (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

La principale mission des Observatoires qui sont des instances paritaires, est de donner des informations sur l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi et des métiers, ainsi que sur les besoins en compétences et en formation qui en découlent.

OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage)

Les OCTA sont chargés de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises. Ils sont habilités à cet effet par l'Etat, au niveau national ou régional :

- Les OPCA peuvent être habilités à collecter la taxe sur le territoire national, dans leur champ de compétence professionnel ou interprofessionnel ;
- Au niveau régional, l'habilitation peut être accordée à une chambre consulaire (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers...) désignée en qualité d'OCTA.

OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés depuis plus de trois ans est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap et/ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation d'emploi de plusieurs façons : embauche, accueil de stagiaires handicapés, sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, signature et agrément d'un accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap... Les entreprises du secteur privé ne remplissant pas ou partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph.

OPACIF (Organismes paritaires agréés pour la prise en charge du Congé individuel de formation)

Les OPACIF prennent en charge le Congé individuel de formation (CIF) et financent également les Congés VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les Congés bilans de compétences. Les FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation) sont des OPACIF interprofessionnels à compétence régionale. Les OPACIF (et les FONGECIF) sont aussi chargés de mettre en œuvre le Conseil en évolution professionnelle (CEP). Certains secteurs ont des OPACIF professionnels. Exemple : l'UNAGECIF qui réunit les IEG, la SNCF, la RATP et la Banque de France.

OPCA (ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ)

Toute entreprise assujettie à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle est tenue de verser une contribution formation à l'OPCA dont elle relève. Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) sont chargés de collecter la contribution légale due par les entreprises relevant de leur champ d'application professionnel et territorial. Ils collectent également les contributions conventionnelles (définies par les accords de branche) et les contributions versées à titre volontaire par les entreprises. Ils sont agréés et contrôlés par l'Etat. Ils appliquent les priorités des branches en matière de formation professionnelle. Les fonds collectés par les OPCA sont redistribués pour financer des actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés. Au-delà de cette mission, les OPCA exercent des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés des branches professionnelles. Il y a aujourd'hui 20 OPCA, 18 professionnels et 2 inter professionnels. Les branches de la FCE sont à DEFINI (chimie, pétrole, phar-

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

macie et plasturgie), OPCA 3+ (papier carton), AGEFOS PME (IEG, navigation de plaisance, négoce pétrolier, miroiteries, cristallerie) ou OPCALIA (caoutchouc, verre mécanique).

Les OPCA sont gérés par des Conseils d'Administration et des bureaux paritaires (patronat, salariés). Avec, selon le cas, des entités spécifiques de branche (SPP, CSP..) également paritaires.

ORGANISME DE FORMATION

Un organisme de formation (ou dispensateur de formation), parfois appelé prestataire de formation, est une personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue. L'organisme doit déposer auprès du Préfet de région une déclaration d'activité dans les 3 mois qui suivent la conclusion d'une première convention de formation professionnelle continue ou d'un premier contrat de formation professionnelle. Et ce, même s'il n'exerce pas l'activité de formation à titre principal. Chaque année, l'organisme de formation doit fournir à l'Administration (DIRECCTE) un bilan pédagogique et financier retraçant son activité.

— P —

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La Période de professionnalisation est un parcours de formation en alternance destiné à tous les salariés en Contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi qu'aux salariés en Contrat unique d'insertion (CUI) et aux salariés en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...). Elle favorise le maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue ou le suivi d'actions de formation permettant l'accès au « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ou l'obtention de certifications correspondant à des compétences transversales (figurant sur un inventaire dressé par la Commission nationale de la certification professionnelle - CNCP). Sauf exceptions, la durée de la formation réalisée dans le cadre de la période de professionnalisation doit atteindre 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

PLAN DE FORMATION

Le plan de formation décline les actions qu'une entreprise souhaite mettre en œuvre au bénéfice de ses salariés.. Annuel ou pluriannuel, il peut comporter des actions de formation, de bilan de compétences et/ou de Validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux besoins de l'entreprise. Réalisées en principe pendant le temps de travail, les actions du plan peuvent, sous certaines conditions, être mises en œuvre « hors temps de travail ». Il fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise.

PÔLE EMPLOI

Pôle emploi est une institution nationale publique, chargée de l'emploi en France, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Créé par une loi du 13 février 2008, Pôle emploi est issu de la fusion des ASSEDIC, associations paritaires en charge du régime d'assurance chômage et de l'ANPE, établissement public à caractère administratif (EPA). Les agents de Pôle emploi sont chargés d'une mission de service public. Pôle emploi est l'un des opérateurs chargés de mettre en œuvre le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Consulter le site de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

PROGRAMME DE FORMATION

Le programme de formation permet de décrire et détailler une action de formation. Il doit notamment préciser : les objectifs de la formation, en particulier les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir ; les « pré-requis » (connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation) ; les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ; les dispositifs de suivi et d'évaluation prévus. Selon la nature de l'action envisagée, le programme de formation est établi par l'organisme de formation (action externe) ou par l'entreprise elle-même (formation interne). Le programme détaillé de la formation doit impérativement être remis au stagiaire avant son inscription définitive et transmis à l'OPCA avec la demande de prise en charge de l'action.

— Q —

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

La qualification correspond à l'appréciation, par référence à une grille hiérarchique, du positionnement d'un salarié en fonction de sa formation, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité. L'accès à certaines qualifications nécessite parfois de détenir un diplôme ou titre. Les grilles de classification des conventions collectives définissent les qualifications généralement applicables dans la branche professionnelle. En l'absence de convention collective, la qualification professionnelle est déterminée par l'employeur et le salarié lors de l'embauche : elle figure sur le contrat de travail et le bulletin de salaire.

— R —

REÇU DE VERSEMENT

Le reçu de versement est un document attestant que l'entreprise a bien versé ses contributions formation dues à titre légal et conventionnel à l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Ce reçu, délivré par l'OPCA, lui permet de justifier du respect de ses obligations envers le Trésor Public.

RÉFÉRENTIEL MÉTIER

Un référentiel métier présente de façon détaillée les principales activités et compétences mobilisées dans le cadre de chaque métier ainsi que les conditions d'accès et les parcours possibles dans l'emploi.

RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)

Le RNCP répertorie et tient à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les certifications professionnelles : diplômes et titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI). Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Sauf exception, toutes les certifications publiées au RNCP sont accessibles par la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Consulter le RNCP sur www.cncp.gouv.fr/repertoire

ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois)

Le ROME est un répertoire conçu par Pôle emploi. Il présente l'ensemble des métiers regroupés par fiches et organisés par domaines professionnels. Ces fiches proposent une description détaillée des métiers : définition, conditions d'accès et activités. Le ROME permet notamment d'identifier, pour chaque métier, les certifications (diplômes, titres, CQP...) associées à ce métier.

Consulter le ROME sur le site de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

GLOSSAIRE & DÉFINITIONS

RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

La RQTH est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) présente au sein des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet à la personne d'accéder à certaines aides (en particulier, celles de l'Agefiph), d'être prise en compte dans le cadre de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et de bénéficier de toutes les mesures, par exemple en matière d'emploi et de formation professionnelle, destinées aux « travailleurs handicapés » : priorité d'accès à certains contrats ou dispositifs de formation, possibilité de travailler dans le secteur adapté ou protégé, accompagnement par le réseau des Cap emploi, facilités d'accès à la fonction publique...

— S —

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Il est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, règles de base en mathématiques, technologies numériques, gestes et postures...). Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. Le socle de connaissances et de compétences fait l'objet d'une certification recensée à l'inventaire de la CNCP.

SPP (SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE)

La SPP est une instance paritaire composée de représentants d'employeurs et de salariés chargée, entre autres, de proposer au Conseil d'administration de l'OPCA les priorités et orientations emploi-formation spécifiques à leur champ professionnel ainsi que des règles de prise en charge.

SUBROGATION

La subrogation est un service proposé par des OPCA permettant de libérer l'entreprise adhérente de contraintes administratives et de ne pas avancer de trésorerie, lorsque celle-ci engage une action de formation. La facture afférente à la formation est à envoyer à l'OPCA qui effectue le règlement directement à l'organisme de formation.

— T —

TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage est une contribution due par les entreprises. Elle sert à financer, dans le cadre de la formation initiale, le développement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. Dans le cadre du versement de cette taxe, les employeurs peuvent soutenir des centres de formation d'apprentis (CFA), des sections d'apprentissage ou des écoles qui proposent des formations professionnalisantes. A partir du 1^{er} janvier 2016, seuls les OPCA au niveau national et les organismes consulaires désignés comme OCTA au niveau régional pourront être habilités à collecter la taxe d'apprentissage.

TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE

Les titres à finalité professionnelle attestent l'acquisition de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Ils sont délivrés par des organismes de formation (publics, privés, consulaires...) ou, au nom de l'Etat, par certains ministères. Ils peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La notion de « travailleur handicapé » concerne les personnes qui ont obtenu une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

On parle désormais de travailleur en situation de handicap.

TUTEUR

Le tuteur est chargé d'accueillir, informer et accompagner le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation. Il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe ainsi à la qualification du salarié tutoré. Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise qui justifient d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le chef d'entreprise peut assurer lui-même cette fonction s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience exigées. La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle peut l'être également dans le cadre d'une période de professionnalisation si l'accord de branche le prévoit.

Un tuteur ne peut encadrer au maximum que trois contrats de professionnalisation. Deux s'il est employeur.

— **U** —

/

— **V** —

VAE (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE)

La VAE permet de valoriser les connaissances et savoirs accumulés au fil du temps, à l'occasion d'activités salariées ou non salariées, pour obtenir une certification sans nécessairement suivre une formation : diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de qualification professionnelle ou Certificat de qualification professionnelle interbranches (CQP ou CQPI). L'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. Pour entreprendre une démarche de VAE, il est nécessaire de justifier d'au moins 3 ans d'expérience (en continu ou non) en rapport direct avec la certification concernée.

2483

Chaque année, tout employeur de 10 salariés et plus devait déposer une déclaration « 2483 » auprès du Service des impôts des entreprises (SIE). Cette déclaration fiscale lui permettait de justifier du respect de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue. La réforme de la formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014) met fin à la procédure d'envoi de cette déclaration à partir de 2016 (pour la participation 2015).

— **w-x-y-z** —

/