



# #Formation Professionnelle

## LIVRETinfos

Dispositifs et enjeux de la formation professionnelle

### ÉDito

Après un rappel historique des évolutions législatives, des droits acquis pour les salariés, ce dossier présente les principaux dispositifs avant d'aborder les enjeux de la formation professionnelle.

#### Où en sommes-nous de la formation professionnelle ?

Depuis une inscription majeure dans le droit français en 1971, celui-ci a fortement évolué.

**Avant 2004**, création du CIF (Congé Individuel de Formation) qui permet à tous les salariés de partir en formation, essentiellement à but professionnel mais aussi dans un objectif d'ouverture à la vie associative ou culturelle. C'est également la fin des fonds assurantiels au profit des Opérateurs Paritaires de Collecte des fonds.

**2004-2014**, création du DIF (Droits Individuel de Formation) malheureusement sans financement, donc soumis au bon vouloir des employeurs. Le gouvernement organise la réduction du nombre de collecteurs de fonds en imposant un seuil minimal de collecte.

**2014 et 2018**, abandon du DIF pour le CPF (Compte Personnel de Formation) qui passe, en 2018, d'une alimentation en heures à une alimentation en euros (500€/an). Les salariés subissent une baisse du financement des formations et l'introduction d'un nouvel intervenant : l'URSSAF qui devient l'unique collecteur. Le CIF dans un premier temps supprimé

du paysage législatif est réintroduit face à la mobilisation de tous, on parle alors du Projet de Transition Professionnel (PTP).

La CGT constate une baisse constante du financement de la formation professionnelle depuis la loi du 5 septembre 2018. Elle place le salarié devant une responsabilité : celle de se former lui-même au motif qu'il dispose de son propre compte de formation. De même, l'employeur invite les salariés à utiliser leur CPF pour les actions de formation d'adaptation au poste de travail.

La CGT revendique des formations de développement personnel en complément des formations certifiantes et/ou qualifiantes qui impliquent une revalorisation salariale. Les formations d'adaptation au poste restent et doivent rester de la responsabilité de l'employeur (financées par ce dernier).

La CGT, avec ses syndicats, doit reprendre le dessus sur ces enjeux revendicatifs afin de reprendre la conquête du travail et la sécurisation de l'emploi des salariés.

Ce livret recense les principaux dispositifs avec leurs principales caractéristiques avant de présenter les enjeux de la Formation Professionnelle via-à-vis des salariés et de la société.

Comité régional CGT NA  
Bourse du Travail  
44 Cours Aristide Briand  
CS 61653  
33075 Bordeaux cedex  
communication@cgt-na.fr



## Sommaire



Action de Formation En Situation de Travail (AFEST).....	p.4
Contrat d'apprentissage.....	p.5
Contrat de professionnalisation.....	p.6
Formation économique et sociale.....	p.7
Plan de Développement des Compétences (PDC).....	p.7
Projet de Transition Professionnelle (PTP)...	p.8
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	p.9
Compte Personnel de Formation (CPF).....	p.10
PROfessionnalisation par l'Alternance (PRO-A).....	p.10

Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).....	p.11
Congé de reclassement.....	p.12
Contrat de sécurisation professionnelle....	p.12
Congé de mobilité.....	p.13
Transition collective.....	p.13
Entretien professionnel.....	p.14
Les enjeux.....	p.16
Glossaire.....	p.18
Annexe.....	p.19

# DISPOSITIFS



# Action de Formation en Situation de Travail

- AFEST -

Une Afest est une Action de Formation En Situation de Travail (Art L.6313-1 1°). Elle mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur son lieu de travail. Cette action est réalisée pendant son temps de travail. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le coeur d'une Afest :

**1<sup>ère</sup> séquence** : une mise en situation - le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.

**2<sup>ème</sup> séquence** : une phase de prise de recul (réflexivité).

- L'Afest s'inscrit dans le cadre d'un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. » (Art. L. 6313-2)
- Elle suppose « des moyens techniques et humains ainsi que des ressources pédagogiques. » (Art. R. 6313-1)
- « Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur, partout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés. » (Art. R. 6313-2)
- « La réalisation de l'action doit pouvoir être justifiée par celui qui la dispense par tout élément probant. » (Art. R. 6313-3)



## Expression CGT

- Une phase en amont comportant l'analyse de l'activité de travail pour identifier les connaissances à acquérir et adapter le poste de travail à des fins pédagogiques.
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale.
- Il faut veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, valorisées financièrement par l'employeur à leur issue.
- Si possible aussi certifiante.



**Objectif**  
Obtenir un titre  
ou un diplôme  
inscrit au RNCP  
dans le cadre de la  
formation initiale.

## Contrat d'apprentissage

### Cadre

- Jeune de 16 ans jusqu'à 30 ans.
- Contrat de travail à durée limitée ou à durée indéterminée de 6 mois jusqu'à 3 ans.
- Rémunération de 16 % à 67 % du SMIC selon l'âge et la durée, majorable selon accords de branche.
- La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.
- L'apprenti est suivi par un tuteur.
- L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment les congés payés, le CPF, tous les accords de l'entreprise ou de branche.
- Si l'apprenti est embauché, il n'effectue aucune période d'essai.



## Expression CGT

- L'entreprise peut être tentée de recourir à des apprentis pour éviter d'embaucher.
- La fonction tutorale doit être remplie et valorisée.





# Contrat de professionnalisation

## Cadre

- Jeune de 16 ans jusqu'à 25 ans ou privé d'emploi ou allocataire du RSA.
- Rémunération de 55 % à 85 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation initial, majorable selon accords de branche.
- La formation est dispensée en alternance par un organisme de formation (voire interne) et doit être > 150 h.
- Le titulaire du CP est suivi par un tuteur et il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment les congés payés.



## Expression CGT

- L'entreprise peut être tentée de recourir à des apprentis pour éviter d'embaucher.
- La fonction tutorale doit être remplie et valorisée.

**Objectif**  
Obtenir un titre  
ou un diplôme  
inscrit au RNCP  
dans le cadre de  
la formation  
continue.





# Formation économique et sociale

## Cadre

- Volume en jours alloué à l'entreprise payés 100 % par l'employeur. (voir en annexe le tableau des jours)
- Pas de prise en charge des frais (déplacement/repas).



## Expression CGT

- La CGT doit mettre en avant ses propres formations et journées d'études.



# Plan de Développement des Compétences - PDC -

## Cadre

- Dans le cadre de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels présentée en CSE.
- À la seule main de l'employeur.
- <50 : financement par l'OPCO.
- >50 : négociation en CSE des axes de formation dans le cadre de la politique sociale.



## Expression CGT

- Aller à une formation ne garantit pas l'acquisition de savoir ! Habilitation !
- Les OPCO sont au nombre de 11, pour connaître son OPCO -> <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>
- Le syndicat, via ses élus CSE, va s'assurer de l'équité d'accès entre les populations de salariés (femme-homme, jeune, travailleur expérimenté, ouvrier, maîtrise, cadre).
- De même, il s'assure du coût des formations (internes, externes) et des dispositifs utilisés (CPF, PTP, etc).





## Projet de Transition Professionnelle - PTP -



### Cadre

- Justifier de 24 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.
- CDI - 12 mois dans la même entreprise.
- CDD - 4 mois consécutifs. Être en CDD.
- Intérimaire ou intermittent (spécifique).
- Prise en charge :  
Salaire : totale ou partielle selon le niveau de rémunération.  
Frais pédagogiques : totale ou partielle selon le coût horaire.  
Aide à la mobilité : forfait journalier si distance > 20 km.
- Prise en charge partielle des stages pratiques en entreprise plafond de 30 % du nombre d'heures totales de formation.

### Spécificités pour les salariés démissionnaires :

- Les salariés démissionnaires peuvent bénéficier du même dispositif.
- Le respect des phases de construction du projet est important, au risque de se retrouver démissionnaire mais sans projet de reconversion.
- Le projet est financé par France Travail en fonction de ses capacités financières, il n'y a pas d'obligation de financement.
- France Travail impose 5 années consécutives en emploi pour financer un PTP démissionnaire.
- Le projet doit absolument être supervisé par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) et validé par l'Association régionale Transition Professionnelle avant que le salarié démissionne. Dans le cas contraire, le salarié ne pourra pas prétendre à l'indemnité journalière auprès de France Travail.



### Expression CGT

- C'est le choix du salarié.
- Le retour dans l'entreprise (obligatoire) doit être préparé avant le départ en formation. En effet, si le statut et le salaire sont conservés au retour, le poste n'est pas obligatoirement conservé. La CGT doit travailler au retour dans le poste en accord avec le salarié ou la reconnaissance de la qualification acquise.
- Le PTP démissionnaire peut-être un moyen de sécuriser un départ de l'entreprise.

# Validation des Acquis de l'Expérience - VAE -

## Cadre

- Aujourd'hui, il faut justifier d'un an d'expérience à temps complet, soit 1607 heures (continues ou non) en rapport avec la certification visée inscrite au RCNP.
- Demander une autorisation d'absence : le congé VAE de 48h pour construire le dossier (absence non rémunérée sauf accord d'entreprise ou de branche).
- Le 27 décembre 2023, un décret gouvernemental pose les bases de l'évolution de la VAE dans un objectif de simplification. Le principe est de passer d'une logique de sanction à une logique de parcours en vue de l'obtention du diplôme. Un nouvel acteur fait son apparition : l'architecte-accompagnateur.

Aujourd'hui 200 certifications sont accessibles via le site <http://vae.gouv.fr>.

**Objectif**  
Validation  
des Acquis et de  
l'Expérience : obtenir  
un titre, un diplôme  
en relation avec  
l'expérience.\*

\* Toutes vos activités pourront être prises en compte : expérience personnelle et professionnelle, bénévolat, participation à des activités de volontariat, activités sportives de haut niveau, activités syndicales, etc.



## Expression CGT

- Le RNCP est consultable ici -> <https://www.francecompetences.fr/recherche/certificationprofessionnelle/>
- La VAE permet de faire valoir un savoir indépendamment de la reconnaissance acquise en entreprise. Elle devient un atout en cas de mobilité.
- Le syndicat cherchera à faire valoir une rémunération correspondante au niveau de formation de la certification si les qualifications acquises sont mises en œuvre dans l'emploi.
- Le syndicat doit veiller à ce que le titulaire d'une certification acquise par VAE se voit proposer les postes correspondant à sa qualification lorsque ceux-ci se libèrent.

Nota : particularité régionale pour les bénéficiaires suivants :

- demandeur d'emploi indemnisé ou non par France Travail,
- personne souhaitant faire valoir son expérience bénévole, associative, syndicale ou politique,
- salarié en congé parental,
- personne détenue en établissement pénitentiaire en Nouvelle-Aquitaine.

Cette aide du Conseil Régional qui rémunère les accompagnements s'élève à :

- 1 800 euros maximum pour l'accompagnement jusqu'au jury (phase 1)
- 600 euros maximum pour l'accompagnement post jury (phase 2)



## Compte Personnel de Formation - CPF -

**Objectif**  
Obtenir un titre  
ou un diplôme  
inscrit au  
RNCP

### Cadre

- Versement de 500 € /an (800 € si aucun diplôme ou situation de handicap) plafonné à 5000 € (8000 €).
- Dossier dématérialisé. Autorisation d'absence !
- C'est le CPF qui paie l'organisme de formation dans la limite du compte du salarié sinon c'est le salarié qui paie le surplus pour une formation de son choix.



### Expression CGT

- La dérive financière des formations crée une concurrence sur des formations sans garantie de qualité. Le label Qualiopi ne résout pas le déficit d'informations entre les formations et le niveau de qualité de celles-ci.
- L'employeur doit obligatoirement assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il ne doit pas se servir des droits CPF à cet effet, sauf accord du salarié.

## PROfessionnalisation par l'Alternance - PRO-A -

### Cadre

- Durée de la formation > 150 h
- Titre ou diplôme obtenu d'un niveau supérieur à celui déjà acquis si ce dernier est inférieur au niveau Licence.
- Maintien de la rémunération pendant la formation.

- Co-construction du parcours de formation avec l'employeur matérialisé par un avenant au contrat de travail.
- Le coût de la PRO-A est partiellement pris en charge par l'OPCO.



### Expression CGT

- Les syndicats doivent suivre les avenants de branche listant les certifications prioritaires pour la branche afin de s'assurer que les demandes de salariés souhaitant évoluer vers les emplois ciblés par ces certifications puissent bénéficier d'une PRO-A.
- La fonction tutorale doit être remplie et valorisée.
- A l'issue d'une PRO-A, le salarié ne doit pas être contraint de rester dans l'entreprise. Les entreprises qui font du chantage à l'accès à la formation sous contrainte du salarié de s'engager à rester dans l'entreprise n'est pas acceptable.

**Objectif**  
Obtenir  
un titre ou un  
diplôme visé  
par accord de  
branche.





# Conseil en Évolution Professionnelle - CEP -

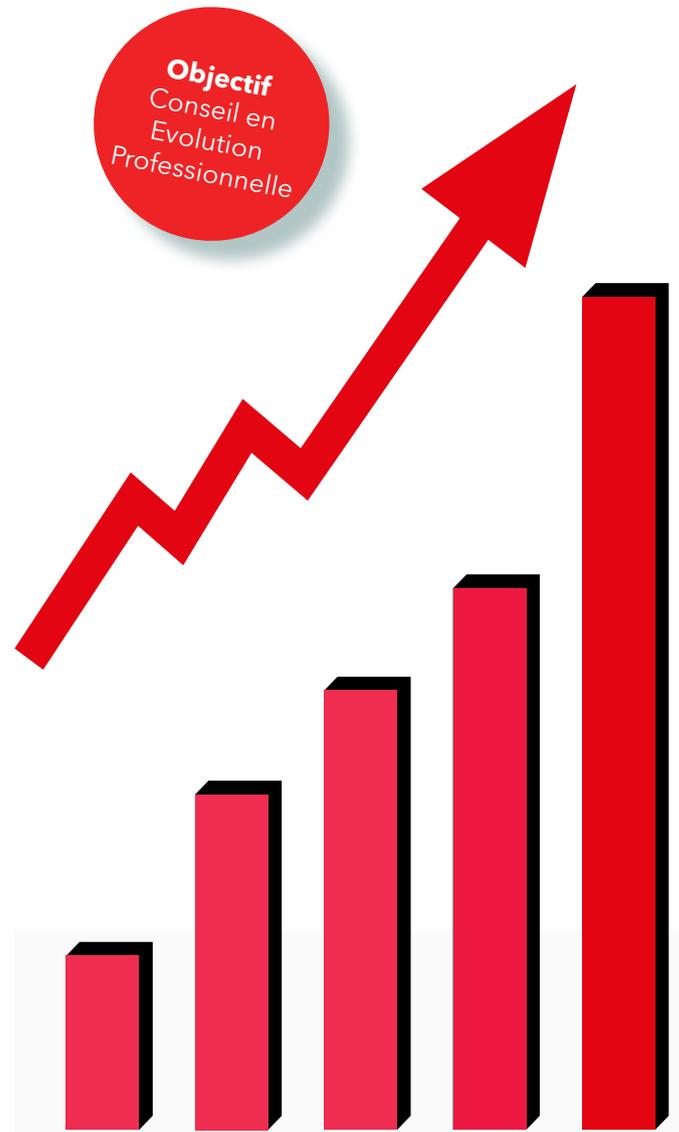
## Cadre

- Service gratuit pour le salarié hors temps de travail non rémunéré, sauf accord d'entreprise ou de branche.
- Faire un point sur son avenir professionnel.
- Définir l'ingénierie de financement de son plan de formation.



## Expression CGT

- Pour connaître son CEP -> <https://www.mon-service-cep.fr/region/nouvelleaquitaine>
- L'accompagnement par un conseiller est fortement recommandé avant toute demande de financement. Il est obligatoire pour certains dispositifs.
- Il faut négocier un accord d'entreprise, de groupe ou de branche afin que ce temps d'accompagnement soit possible sur le temps de travail et qu'il inclut le temps de trajet pour se rendre aux entretiens.



## Congés de reclassement

### Cadre

- Sur accord du salarié, lors de son licenciement économique, un congé de reclassement d'une durée entre 4 et 12 mois.
- Le salarié est suivi par une cellule d'accompagnement avec laquelle il construit un projet professionnel de reclassement.
- Rémunération : 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.

**Objectif**  
En cas de  
PSE



### Expression CGT

- Il faut être acteur de son reclassement et s'assurer tout au long du projet d'être bien accompagné par la cellule de reclassement de l'entreprise.
- Ne pas hésiter à faire appel à un CEP.

## Contrat de sécurisation professionnelle

**Objectif**  
En cas de  
PSE

### Cadre

- Sur accord du salarié (après 21 jours de réflexion), lors de son licenciement économique, le CSP d'une durée de 12 mois lui est proposé.
- Un entretien dans les 8 jours qui suivent la date de l'adhésion au CSP est destiné à déterminer le projet de reclassement.
- Rémunération : Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) de 75 % du salaire journalier de référence.



### Expression CGT

- Il faut être acteur de son reclassement et s'assurer tout au long du projet d'être bien accompagné par la cellule de reclassement de l'entreprise.
- Ne pas hésiter à faire appel à un CEP.





## Congé de mobilité

### Cadre

- Les RCC sont des accords d'entreprise. Les modalités d'accompagnement, rémunération, d'accès à la formation sont définies par accord.
- Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

**Objectif**  
En cas  
de Rupture  
Conventionnelle  
Collective (RCC)

- L'entreprise finance la rémunération et le coût des actions suivies par les salariés, avec, le cas échéant, l'appui de son OPCO.
- Rémunération : > à 85 % du Smic.

## Transition collective

### Cadre

- Idem PTP mais c'est un financement sur 2 ans à hauteur de 2400 h vers les métiers porteurs (liste établie par le Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle - CREFOP) soit dans le cadre d'une Rupture Contractuelle Collective (RCC) ou d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) négociée ou non.

**Objectif**  
Changer  
d'activité ou de  
profession vers  
un métier en  
tension



## Expression CGT

- Ce dispositif n'a pas trouvé son public. Celui-ci devait faciliter les reconversions dans les bassins d'emploi alors qu'en sortie de pandémie les entreprises étaient surtout à la recherche de salariés.





## Entretien professionnel

### Cadre

- Obligatoire tous les 2 ans, mais peut être réalisé tous les ans.
- Obligatoire dans le cas d'un retour en entreprise comme par exemple après un congé maternité, arrêt maladie depuis + de 6 mois, un détachement syndical, etc.
- L'absence d'entretien concourt à l'obtention d'une indemnité d'un versement de 3000 € sur son CPF.

**Objectif**  
Permettre à tous les salariés de préparer son avenir professionnel.



### Expression CGT

- L'Entretien Professionnel ne doit surtout pas être confondu avec l'Entretien d'Évaluation. Nous recommandons que ces entretiens soient réalisés à des moments distincts.
- Nous recommandons qu'un compte-rendu de l'entretien soit signé de l'employeur et du salarié et que ce dernier en ait une copie.

# LES JEU

## LES DEUX PRINCIPAUX ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONCERNENT :

- 1) le triptyque « Qualification-Classification-Salaire »
- 2) l'émancipation des travailleuses et des travailleurs

La CGT reste très attachée à l'application du triptyque « Qualification-Classification-Salaire », comme elle reste attachée à l'émancipation des jeunes et des salariés.

En effet, le salaire s'inscrit dans une grille construite, entre autres, sur la classification professionnelle, laquelle s'appuie sur la qualification professionnelle. Cet ensemble concourt à la juste reconnaissance des savoirs sans instaurer de compétition, généralement défavorable, entre les salariés. La formation professionnelle doit dépasser l'apprentissage du geste, elle doit concourir à l'acquisition de savoirs généraux émancipateurs.

Voici quelques exemples d'attaques majeures menées de concert par les derniers gouvernements et les employeurs contre lesquels la CGT doit lutter.

### 1<sup>er</sup> exemple : les compétences se substituent aux qualifications.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les diplômes et titres ont l'obligation d'être décomposés en « blocs de compétences ». Si cette décomposition présente l'intérêt d'offrir la capacité d'acquérir progressivement une qualification. Les employeurs se suffisent de l'acquisition de certains blocs de la qualification, ainsi ils n'ont plus l'obligation de la rémunération associée à la qualification.

### 2<sup>ème</sup> exemple : l'information fait office de formation

On retrouve cette mise en avant de la « compétence » au détriment de la qualification avec la transformation du « Plan de Formation d'Entreprise » en « Plan de Développement des Compétences ». Depuis la loi de 2018, ce dernier recense toutes

sortes de « parcours pédagogiques permettant d'atteindre un objectif professionnel ». En entreprise, toutes les modalités sont possibles : participation à un projet, formation tutorée en situation de travail, participation à un MOOC, supervision, partage de pratiques, événementiels, à condition que ces situations soient agencées en un parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels définis. De ce fait, une « information », si elle est cadrée, devient une « formation ».

### 3<sup>ème</sup> exemple : Le savoir-être ou le comportement se normalisent et s'évaluent.

Un nouveau champ de compétences dites transversales ou transposables d'un métier à l'autre se normalise. Les employeurs y voient la possibilité d'un nouveau champ d'évaluation, au sens de l'entretien d'évaluation, sur lequel ils accoleraient une rémunération, reprenant le lien étroit que nous défendons entre la qualification et le salaire. Cependant, ce cadre normatif de l'évaluation du comportement faciliterait les exclusions du personnel « incompetent » selon leurs critères d'évaluation. Cela rendrait très difficile de démontrer les exclusions pour motifs d'appartenance syndicale ou politique.

### 4<sup>ème</sup> exemple : les organisations d'employeurs veulent se substituer à l'Éducation Nationale.

La libéralisation du secteur de la formation professionnelle s'est construite avec le retrait de la compétence de la formation professionnelle aux Régions. Cette dernière redistribuait la collecte de la taxe d'apprentissage auprès des CFA. Aujourd'hui, les CFA reçoivent leur financement via les OPCO sous couvert de France Compétences, c'est le coût contrat.

Ainsi, le « marché » de la formation professionnelle est devenu très lucratif. Il ne reste plus qu'un pas à faire pour investir le champ de la conception des formations, la conception pédagogique ou andragogique. La formation

professionnelle quitterait alors le Ministère de l'Éducation Nationale pour celui du Travail.

### 5<sup>ème</sup> exemple : La formation au « geste » au détriment de l'enseignement général.

Comme évoqué plus haut, les compétences sont préférées à la qualification pour des raisons évidentes de réduction de la masse salariale. L'émancipation des citoyens se trouve impactée par la réduction, voire le retrait, de l'enseignement de savoirs généraux des parcours de formation. Cette volonté de mettre en avant le geste ou l'environnement professionnel au détriment de l'enseignement général, se retrouve dans la réforme du lycée professionnel en cours.

### Les revendications de la CGT sont :

- La qualification professionnelle doit être l'aboutissement de toutes actions de formation.
- La législation doit revenir sur la définition de l'action de formation.: elle ne peut exister sans dossier pédagogique, la mise en situation (le geste) doit constituer une part raisonnable de l'enseignement.
- Le comportement ne doit en aucun cas être un champ de compétences à la main des organisations d'employeurs.
- La formation professionnelle doit être du domaine de l'éducation nationale et non des organisations d'employeurs.

Face à tous ces impacts législatifs sur la vie des salariés, le collectif régional Formation Professionnelle accompagne les syndicats, UD et UL de la région. Des formations CGT sont disponibles ou adaptables pour sensibiliser les syndiqués aux enjeux sociétaux de la Formation Professionnelle. Ils peuvent aussi rejoindre le Collectif Régional pour peser dans des instances paritaires.

# GLIOS SAIRRE

ANNEXE



**AAH** : Allocation aux Adultes Handicapés

**ACCRE** : Aide aux Chômeur Créateurs ou Repreneurs d'entreprise

**AES** : Attestation d'Entrée en Stage

**AFAP** : Aide aux Frais Associés à la Formation

**AFC** : Action de Formation Conventionnée par France Travail

**AFEST** : Action de Formation En Situation de Travail

**AFPR** : Action de Formation Préalable au Recrutement

**AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées

**AI** : Association Intermédiaire

**AIF (France Travail)** : Aide Individuelle à la Formation

**AIS** : Attestation d'Inscription de Stage

**ANI** : Accord National Interprofessionnel

**ADPE** : Accord de préservation ou du développement emploi

**ARE** : Allocation d'aide au Retour à l'Emploi

**ASS** : Allocation de Solidarité Spécifique

**BIAF** : Bordereau Individuel d'Accès à la Formation

**BC** : Bilan de Compétences

**BDES** : Base de Données Économiques & Sociales

**BPF** : Bilan Pédagogique et Financier

**CA** : Contrat d'Apprentissage

**CARIF-OREF** : Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation

**CECRL** : Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues

**CEP** : Conseil en Évolution professionnelle

**CléA** : Certificat de connaissances et de compétences professionnelles

**CLOE** : Compétences Linguistiques Orales et Écrites - proposé par le département langues de la CCI

**COFRAC** : organisme français chargé de l'accréditation des organismes de certification, des laboratoires d'essais et d'étalonnage, et d'autres entités qui réalisent des activités d'évaluation de conformité

**CPF** : Compte Personnel de Formation

**CPDFOP** : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et d'Orientation Professionnelles

**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle

**CQPI** : Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches

**CSA** : Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage

**CCN** : Convention Collective Nationale

**CDC** : Caisse des Dépôts et Consignations

**CEC** : Compte Engagement Citoyen

**CEP** : Conseil en Évolution Professionnelle

**CFA** : Centre de Formation d'Apprentis

**CNCP** : Commission Nationale de Certification Professionnelle

**CP** : Contrat de Professionnalisation

**CPA** : Compte Personnel d'Activité

**CPF** : Compte Personnel de Formation

**CPNE** : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

**CPP** : Compte Professionnel de Prévention

**CSE** : Comité Social et Économique

**DGEFP** : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

**DREETS** : Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**DPC** : Demande de Prise en Charge

**DSN** : Déclaration Sociale Nominative

**EDI** : Échange de Données Informatisées

**EP** : Entretien Professionnel

**E-learning** : Enseignement à distance sans formateur qui est réalisé sur ordinateur ou smartphone

**FEST** : Formation En Situation de Travail

**France Connect** : Plateforme d'identification en ligne qui permet aux utilisateurs d'accéder à différents services publics en utilisant un seul compte d'identification

**FOAD** : Formation Ouverte ou à Distance

**FPTLV** : Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie

**France Compétences** : Institution publique française chargée de réguler et de financer l'apprentissage et la formation professionnelle en France

**FPC** : Formation Professionnelle Continue

**FSE** : Fonds Social Européen

**GEPP** : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnelles

**GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

**HTT** : Hors Temps de Travail

**IRP** : Instance Représentative du Personnel

**JO** : Journal Officiel

**OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**OF** : Organisme de Formation

**OPCO** : Opérateur de Compétences

**OREF** : Observatoire Régional Emploi Formation

**PAP** : Parcours d'Accompagnement Personnalisé

**PDC** : Plan de Développement des Compétences

**POEC** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

**POEI** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle

**PROA** : Reconversion ou Promotion par l'Alternance

**Qualiopi** : Certification de qualité spécifique aux organismes de formation en France

**RF** : Responsable Formation

**RH** : Ressources Humaines

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**RS** : Répertoire Spécifique

**SRC** : Service Régional de Contrôle

**SIRH** : Système d'Information Ressources Humaines

**TH** : Travailleur handicapé

**TOEIC** : Test d'évaluation de la compréhension écrite et orale de l'anglais dans un contexte professionnel. Il est largement utilisé comme référence pour évaluer le niveau de compétence en anglais des apprenants et des professionnels

**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience

**VAES** : Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale

**Voltaire** : Le Projet Voltaire est une méthode d'apprentissage et d'amélioration de l'orthographe et de la grammaire en langue française

Arrêté du 7 mars 1986, applicable dans le secteur privé.

La base du nombre de jours au maximum\* est portée à 18 pour les intervenants, les animateurs de stage et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Nombre de salarié-e-s dans l'établissement	Nombre de jours maximum*	Nombre de salarié-e-s dans l'établissement	Nombre de jours maximum*
01 à 24	12	450 à 474	228
25 à 49	24	475 à 499	240
50 à 74	36	500 à 549	252
75 à 99	48	550 à 599	264
100 à 124	60	600 à 649	276
125 à 149	72	650 à 699	288
150 à 174	84	700 à 749	300
175 à 199	96	750 à 799	312
200 à 224	108	800 à 849	324
225 à 249	120	850 à 899	336
250 à 274	132	900 à 949	348
275 à 299	144	950 à 999	360
300 à 324	156	1 000 à 1 099	372
325 à 349	168	1 100 à 1 199	384
350 à 374	180	1 200 à 1 299	396
375 à 399	192	1 300 à 1 399	408
400 à 424	204	1 400 à 1 499	420
425 à 449	216	1 500 à 4 999	+ 12 jours par 100 ou fraction de 100
		Plus de 4 999	+ 12 jours par 200 ou fraction de 200

\* Nombre de jours maximum » correspond au total pour toutes les organisations syndicales confondues présentes dans l'Entreprise et non pour chaque organisation syndicale.



Comité régional CGT NA  
Bourse du Travail - 44 Cours Aristide Briand - CS 61 653 - 33075 Bordeaux cedex  
[communication@cgt-na.fr](mailto:communication@cgt-na.fr)