

# 16 DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

Savoir quand, pour qui et dans quelles conditions s'appuyer sur les principaux dispositifs de formation professionnelle.



# Introduction

La loi «Avenir professionnel» de 2018 a fortement impacté l'écosystème de la formation professionnelle. S'il y a toujours eu une forte actualité réglementaire dans la formation, il y a toujours plus de textes, toujours plus de dispositifs... Cela se traduit par l'apparition de **nouveaux acteurs** pour réguler les fonds de la formation professionnelle, de **nouveaux dispositifs** pour pouvoir faire face aux besoins en compétences conséquents sur les territoires, voire de nouveaux marchés pour les organismes et opérateurs de formation.

Les fiches que vous trouverez dans les pages ci-après proposent un éclairage sur les dispositifs majeurs, mobilisables à la date de réalisation de ce document (Juin 2024). Elles constituent une photo à un instant T dont il convient de vérifier l'actualité et l'existence lors de leur utilisation. A cette fin, les sites et newsletters ci-dessous constituent un complément indispensable à utiliser sans modération :

Le Journal de la Réforme – Centre Inffo :

[centre-inffo.fr](https://centre-inffo.fr) →

La Lettre de l'Innovation – Centre Inffo :

[centre-inffo.fr](https://centre-inffo.fr) →

La Lettre Hebdo – Ministère du Travail :

[travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) →

Le GIP ALFA Centre Val de Loire :

[gipalfa.centre-valdeloire.fr](https://gipalfa.centre-valdeloire.fr) →

# Se repérer dans l'écosystème de la Formation professionnelle en fonction des publics

Publics éligibles	Dispositifs	Financiers
Demandeurs d'emploi	Action de Formation Conventionnée (AFC)	France Travail
	Aide Individuelle à la Formation (AIF)	France Travail/ Caisse des dépôts
	Compte Personnel de Formation (CPF)*	OPCO
	Contrat d'apprentissage	France Travail
	Contrat de professionnalisation	OPCO
	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	OPCO
	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)	Région
	Programme Régional de Formation (PRF)	
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)* <sup>1</sup>		
Salariés	Actions collectives et accords négociés	OPCO
	Compte Personnel de Formation (CPF)*	Employeur/Caisse des dépôts
	FNE Formation	État
	Plan de Développement des Compétences (PDC) > 50 salariés	Employeur
	Plan de Développement des Compétences (PDC) < 50 salariés	OPCO
	Pro-A	
	Projet de Transition Professionnelle (PTP)	Associations Transitions Pro
	Transitions collectives	
Travailleurs indépendants	Compte Personnel de Formation (CPF)*	Fonds d'assurance Formation (FAF)/ Caisse des dépôts

\* : Si le dispositif est mobilisable par les 3 publics mentionnés ici, la fiche de présentation est unique et présentée dans la section concernant les demandeurs d'emploi.

<sup>1</sup> Ce dispositif est également pris en charge par d'autres financeurs : voir le détail dans la page dédiée.

# LES DISPOSITIFS À L'ATTENTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI



## L'Action de Formation Conventionnée (AFC)

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- (Re)Trouver un emploi grâce à une formation en phase avec les attentes du marché du travail régional.

#### Qui peut en bénéficier :

- Tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ;
- Les jeunes de moins de 26 ans qui sont visés par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- Les bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

#### Les + du dispositif :

- Les stagiaires sont rémunérés par France Travail durant la formation ;
- Un dispositif de formation AFC 100% à distance est proposé par France Travail dans certaines Régions.


 AFC

### EN DETAIL

Dans le cadre des marchés publics, France Travail achète des places de formation pour les demandeurs d'emploi. L'objectif est de permettre le développement et la valorisation des compétences des demandeurs d'emploi avec l'objectif de coller aux besoins et attentes du marché de l'emploi.

Les formations éligibles peuvent être :

- certifiantes, c'est-à-dire reconnues par l'Etat et référencées dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou le RS (Répertoire Spécifique) ;
- qualifiantes et viser l'obtention d'une attestation ou d'un certificat d'aptitude ;
- professionnalisantes pour développer ses compétences.

Validée par le conseiller en évolution professionnelle France Travail, la formation est généralement en lien avec les besoins en compétences du territoire de la personne accompagnée.

Après validation, le projet d'AFC est inscrit dans le Plan Individuel de Formation (PIF).

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Pour orienter vers ce dispositif, il faut amorcer la recherche d'une formation (avec le moteur de recherche France Travail (exemple de recherche de **formations financées par France Travail en région Centre Val de Loire**)) ou avec le **moteur de recherche de France Compétences** et aider le candidat à préparer sa demande auprès de son conseiller.

# L'Aide Individuelle à la Formation (AIF)



## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Obtenir le financement d'une formation certifiante pour un retour rapide sur le marché du travail.

### Qui peut en bénéficier :

- Tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ;
- Les personnes en Contrat de Reclassement Professionnel (CRP), en Contrat de Transition Professionnelle (CTP) ou en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

### Les + du dispositif :

- L'AIF complète d'autres dispositifs pour limiter ou même couvrir les restes à charge d'une formation (par exemple, en complément du CPF).

## EN DETAIL

L'AIF est une aide au financement qui se caractérise par la prise en charge, totale ou partielle, des coûts de formation. Dans le cas d'une prise en charge partielle, elle se pose souvent en complément d'autres financements. Dans la pratique, elle est mobilisée lorsqu'aucun autre dispositif de financement n'est possible.

L'AIF s'applique aux formations certifiantes et qualifiantes (obtention d'un titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)) et aux formations diplômantes. Elle se déploie généralement pour des formations qui durent moins d'un an.

Elle est déployée par France Travail.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Parce que l'AIF est souvent complémentaire d'une autre prise en charge, elle doit être envisagée et recommandée après avoir validé que la formation souhaitée n'est pas éligible à un autre financement et notamment : l'**AFC avec France Travail** (cf. ci-dessus), le **CPF** (cf. ci-après) ou enfin le **PRF avec la Région** (cf. ci-après).

Dans ce cas, l'AIF est accessible après la validation du projet de formation par le Conseiller en Evolution Professionnelle. Le projet doit, en effet, être inscrit dans le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Il s'agit donc ici d'aider la personne accompagnée à vérifier que seul l'AIF semble possible pour la formation souhaitée puis à obtenir, le cas échéant, un devis à transmettre à France Travail pour validation.

# Compte Personnel de Formation (CPF)



## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Accéder à une certification grâce à une formation financée ou co-financée.

### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes en contrat d'apprentissage/professionnalisation dès 16 ans ;
- Les demandeurs d'emploi ;
- Les salariés ;
- Les travailleurs indépendants.

### Les + du dispositif :

- Le CPF est entièrement à la main de la personne qui l'active.

## EN DETAIL

Le Compte Personnel de Formation est mobilisé à l'initiative de l'individu.

Il est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit une année travaillée. Pour une année de travail à temps plein, le montant du compte CPF est augmenté de 500€, dans la limite du plafond légal de 5 000€. Particularité, pour les actifs dits « peu qualifiés » et ceux reconnus travailleurs handicapés, ce montant est de 800€ avec un plafond de 8 000€.

Dans certaines situations, les droits CPF de l'actif ne permettent pas de couvrir totalement le coût de la formation souhaitée. Le salarié doit alors rechercher l'abondement d'un ou plusieurs financeurs selon sa situation.

Depuis le 2 mai 2024, une participation du titulaire de 100€ peut être demandée, hors CPF «abondé».

Les co-financeurs courants sont :

- l'employeur pour un salarié ;
- France Travail s'il s'agit d'un demandeur d'emploi ;
- l'AGEFIPH pour une personne en situation de handicap ;
- le FAF pour les travailleurs indépendants.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

En tant que professionnel de l'orientation, je peux aider la personne accompagnée à créer son compte CPF, à vérifier le niveau de ses droits ou à identifier une formation adaptée à son projet.

Création d'un compte : [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr) →

Les droits formation : [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr) →

# Contrat d'apprentissage

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Préparer l'entrée sur le marché du travail grâce à une formation certifiante et des immersions en entreprise.

### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes âgés au minimum de 16 ans et au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

**Contrat d'apprentissage**

Mais, il existe des exceptions sans âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau ;
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

### Les + du dispositif :

- Le contrat de travail en CDD ou CDI et les avantages associés (couverture sociale, congés, accord d'entreprise) ;
- La rémunération ;
- L'immersion « grandeur nature » en entreprise.

## EN DETAIL

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en CDD (de 6 mois à 3 ans) ou CDI permettant d'accomplir une formation en alternance avec l'acquisition de savoirs théoriques en centre de formation (CFA) et professionnels en entreprise. Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En entreprise, un maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et suit ce dernier.

Pour un jeune à partir de 16 ans, il est plus simple d'envisager un contrat d'apprentissage qu'un contrat de professionnalisation car l'employeur peut mobiliser une aide de 6000 € à l'embauche.

Les **principales différences entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation** se situent dans les publics éligibles ainsi que dans les aides financières mobilisables par l'employeur.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Après avoir ciblé le secteur professionnel et le niveau de certification visé avec la personne accompagnée, il faut rechercher la formation, par exemple sur le **site formation de la région Centre Val de Loire**, puis aider à prendre contact avec l'organisme de formation et à déposer un dossier de candidature.

Si la personne n'est pas localisée en région Centre Val de Loire, **labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr** est un site à recommander, pour chercher une formation ou trouver une offre d'emploi en apprentissage.

## Contrat de professionnalisation

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Préparer l'entrée sur le marché du travail grâce à une formation certifiante et des immersions en entreprise.

#### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires de minima sociaux : RSA, ASS ou AAH ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

#### Les + du dispositif :

- Le contrat de travail en CDD ou CDI et les avantages associés (couverture sociale, congés, accord d'entreprise) ;
- La rémunération ;
- L'immersion « grandeur nature » en entreprise.

**Contrat**  
de professionnalisation

### EN DETAIL

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD de 6 mois à 12 mois pouvant être porté à 24 mois selon conditions ou en CDI (dont l'action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début de contrat), permettant d'accomplir une formation en alternance : acquisition de savoirs théoriques en centre de formation et professionnels en entreprise.

Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La durée de la formation est comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Elle peut être portée à 50 % lorsque la durée du contrat est supérieure à 12 mois.

Les **principales différences entre le contrat de professionnalisation et le contrat en apprentissage** se situent dans les publics éligibles ainsi que dans les aides financières mobilisables par l'employeur.

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Après avoir ciblé le secteur professionnel et le niveau de certification visé avec la personne accompagnée, il faut rechercher la formation, par exemple, sur le **site formation de la région Centre Val de Loire** puis aider à prendre contact avec l'organisme de formation et à déposer un dossier de candidature.

Si la personne n'est pas localisée en région Centre Val de Loire, **labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr** est un site à recommander, pour chercher une formation ou trouver une offre d'emploi en apprentissage.

# La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Acquérir les compétences manquantes pour accéder à un emploi dans le cadre d'un recrutement.

### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes dès 16 ans ;
- Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non ;
- Les salariés recrutés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une structure d'insertion par l'activité économique (IAE).

### Les + du dispositif :

- La variété des modalités de formation (en centre de formation, en tutorat ou en AFEST) ;
- L'absence de coût pour le stagiaire ;
- L'engagement de recrutement de l'entreprise si les compétences sont acquises en fin de formation.



## EN DETAIL

La POEI permet à un demandeur d'emploi de bénéficier, avant son embauche, d'une formation sur mesure, nécessaire à l'acquisition des compétences manquantes pour occuper l'emploi correspondant au recrutement. Elle est activée à l'initiative de l'entreprise qui recrute. Elle sert à préparer à un emploi et/ou à compenser des difficultés de recrutement en misant plus sur un profil et une expérience que sur un savoir-faire technique.

La formation est entièrement prise en charge pour le bénéficiaire. Celui-ci a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Le stagiaire en POEI a un statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, de la part de France Travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) ou, si besoin, la Rémunération de Fin de Formation (RFF).

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Même si le dispositif est à l'initiative de l'entreprise, la personne accompagnée peut l'évoquer et même le proposer à une entreprise intéressée par son profil. Certaines offres d'emploi sont même accessibles via une POEI. Elles sont identifiables sur le moteur de recherche de France Travail :

[candidat.francetravail.fr](https://candidat.francetravail.fr) →

# La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)



## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Acquérir les compétences manquantes pour occuper un métier en tension et/ou avec de forts besoins en recrutement.

### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes dès 16 ans ;
- Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non ;
- Les salariés recrutés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une structure d'insertion par l'activité économique (IAE).

### Les + du dispositif :

- L'absence de coût pour le stagiaire ;
- Des immersions en entreprises qui préparent à la prise de poste ;
- L'engagement de recrutement de l'entreprise pour les POEC qui se déroulent en tout ou partie en entreprise.

## EN DETAIL

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier avant leur embauche, d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant aux besoins identifiés sur un territoire donné. Elle est initiée par les branches professionnelles et leur OPCO, en fonction des métiers en tension qu'elles identifient.

Elle permet de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi et de former au plus près de ses besoins.

La formation est entièrement prise en charge pour le demandeur d'emploi. Celui-ci a le statut de stagiaire de la formation professionnelle durant la formation. Il perçoit, de la part de France Travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) ou, si besoin, la Rémunération de Fin de Formation (RFF).

A l'issue de la formation, l'OPCO communique à France Travail le bilan de la formation et la liste des placement réalisés en fin de formation, puis 3 mois après la fin.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Même si le dispositif est à l'initiative des branches professionnelles, la personne accompagnée peut l'évoquer et même le proposer auprès d'une entreprise intéressée par son profil. Certaines offres d'emploi sont même accessibles via une POEC. Elles sont identifiables sur le moteur de recherche de France Travail :

[candidat.francetravail.fr](https://candidat.francetravail.fr) →

# Programme Régional de Formation (PRF)

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Acquérir/renforcer les compétences socles ;
- Etre accompagné dans et pour l'élaboration de son projet professionnel ;
- Se préparer pour un retour à l'emploi.

### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes dès 16 ans ;
- Toute personne « en recherche d'emploi », inscrite ou non à France Travail ;
- Les salariés des structures d'insertion par l'activité économique (IAE).

### Les + du dispositif :

- Des formations conçues pour permettre la réalisation de parcours complets, des savoirs de base jusqu'à la qualification ;
- **Des formations qui peuvent donner lieu à une rémunération ;**
- **Des aides financières accessibles : aide au permis de conduire et au transport ou à l'hébergement.**

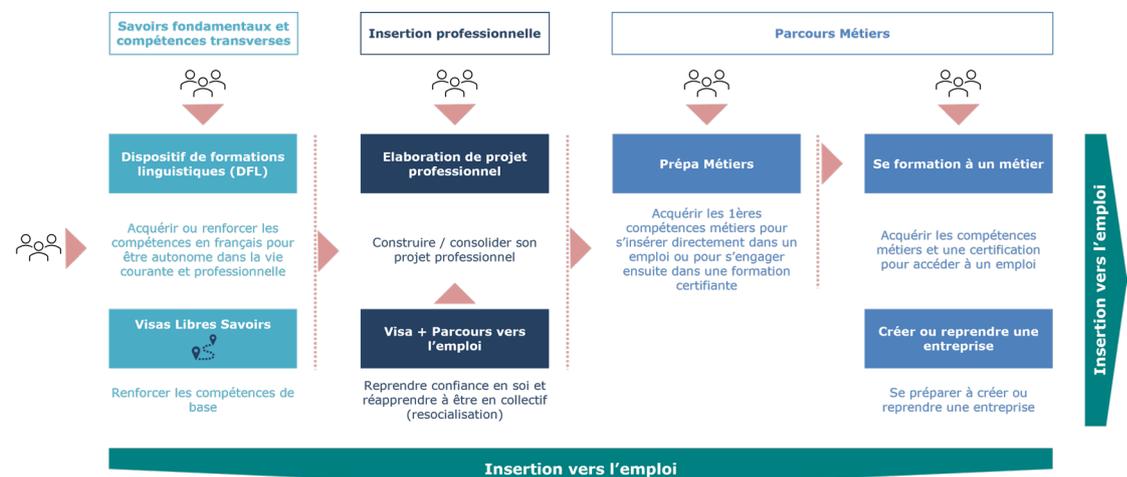
Pour en savoir plus sur les rémunérations et aides de la région : [formation.centre-valde Loire.fr](http://formation.centre-valde Loire.fr).



## EN DETAIL

Le Plan Régional de Formation 2025/2028 propose une offre complète allant des savoirs fondamentaux et compétences transverses aux formations qualifiantes, accessible dans l'ensemble du territoire régional, grâce à un maillage territorial dense.

L'offre de formation est structurée en 3 blocs : « Savoirs fondamentaux et compétences transverses », « Insertion professionnelles » et enfin « Parcours Métiers ».



Afin de favoriser une insertion durable vers l'emploi, la Région Centre-Val de Loire a mis en place une logique de parcours entre les offres de formation. Celles-ci peuvent ainsi être articulées ou combinées en fonction des acquis ou fragilités des personnes.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

En tant que professionnel de l'orientation, s'appuyer sur le PRF, c'est :

- Mobiliser des formations pour répondre aux aspirations des demandeurs d'emploi, quels que soient leur niveau de qualification et leur projet professionnel ;
- Faire le choix d'organismes qui, au-delà des formations, ont des obligations en matière d'accompagnement, grâce à la nomination d'un référent de parcours ;
- Faire le choix de formations qui donnent accès à de multiples aides régionales.

[formation.centre-valde Loire.fr](http://formation.centre-valde Loire.fr) →

[gipalfa.centre-valde Loire.fr](http://gipalfa.centre-valde Loire.fr) →

# La Validation des Acquis de l'Expérience

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Accéder à une certification via la reconnaissance de son expérience et de ses acquis professionnels comme extra-professionnels.

### Qui peut en bénéficier :

- Toute personne, quels que soient son âge et son statut : salarié, demandeur d'emploi, indépendant, bénévole, aidant familial, sportif de haut niveau... ;
- La certification visée doit toutefois être en lien avec l'expérience acquise. C'est la principale condition du dispositif.

### Les + du dispositif :

- Être un outil d'évolution professionnelle : reconversion, progression de carrière, mobilité... ;
- Être une alternative aux formations longues pour obtenir une certification ;
- Proposer une grande variété d'expériences professionnelles et extraprofessionnelles éligibles : bénévolat, volontariat, stages, activités syndicales, mandat électoral, activité professionnelle salariée ou non, etc.


 VAE

## EN DETAIL

La VAE est la 4<sup>ème</sup> voie d'accès à une certification professionnelle aux côtés de la formation initiale, l'alternance et la formation professionnelle continue. Sur la base d'un dossier d'expérience rédigé et illustré par des preuves d'action, puis présenté à un jury de professionnels du métier, via un entretien ou une mise en situation, le bénéficiaire accède à un titre professionnel, un diplôme ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

En complément du dispositif de VAE « classique », d'autres modalités de VAE sont possibles selon les besoins et les parcours des candidats et notamment :

- Une **VAE hybride** qui mixe VAE et formation complémentaire dans le cas où toutes les compétences en lien avec la certification visée n'auraient pas encore été acquises
- Une **VAE inversée**, mise en place par un employeur lorsqu'il recrute un nouveau salarié sans ou avec peu d'expérience dans le poste et sans certification validée. Elle est encadrée par un contrat de professionnalisation **expérimental jusqu'à fin février 2026** (montant de la prise en charge : 9 000 € max).

De nombreux dispositifs sont mobilisables pour financer son projet de VAE, selon le profil du candidat :

- Tout profil : Compte Personnel de Formation (CPF) ; financement personnel ;
- Demandeurs d'emploi : une aide financière de la Région CVL via le Chèque accompagnement VAE et les aides financières de France Travail en complémentarité ;
- Salariés : Association Transitions Pro du CVL, Plan de Développement des Compétences de l'entreprise, les OPCO peuvent abonder le financement principal. Il est possible de mobiliser un congé VAE pour préparer son dossier de validation (48h max.).

La plateforme **France VAE** devient progressivement la plateforme de référence pour suivre les démarches liées à la VAE. Le nombre de certifications accessibles a vocation à évoluer au fil de la mise en œuvre de la réforme de la VAE induite par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 dite «Marché du travail». Une **page régionale** y développe les actions du territoire.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

En tant que professionnel de l'orientation, je peux orienter vers et/ou m'adresser à l'Espace VAE de mon département pour vérifier la faisabilité du projet de VAE, aider au choix de la certification, identifier les financements mobilisables.

L'Espace VAE peut également aider à trouver un organisme accompagnateur et appuyer le candidat à chaque étape de son parcours.

[gipalfa.centre-valde Loire.fr](http://gipalfa.centre-valde Loire.fr) →

# LES DISPOSITIFS À L'ATTENTION DES SALARIÉS



## Actions collectives et accords négociés

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Adapter et développer ses compétences pour son emploi.

#### Qui peut en bénéficier :

- Les jeunes dès 16 ans en tant que salarié de l'entreprise ;
- Tout salarié de l'entreprise.

#### Les + du dispositif :

- Développer des compétences considérées comme stratégiques à l'échelle d'une branche.

Actions collectives  
et accords négociés

### EN DETAIL

Une action collective [de formation] est une formation sélectionnée et proposée par un Opérateur de Compétences (OPCO) pour les adhérents de la/des branche(s) qu'il accompagne. L'objectif est de faciliter l'accès à la formation sur des sujets identifiés comme stratégiques et/ou cœur de métier pour la ou les branche(s). Cela concerne des formations métiers ainsi que des formations transverses. Les entreprises accèdent à ces formations dans des conditions avantageuses : tarifs négociés, prise en charge des frais pédagogiques pouvant aller jusqu'à 100 % et simplifications administratives.

Les programmes de formation proposés sont spécifiques et répondent à des cahiers des charges rigoureux afin de coller précisément aux besoins des entreprises. Suivant les OPCO et sous certaines conditions (fonds conventionnels, versements volontaires...), les entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, peuvent bénéficier de ces actions collectives.

Les accords négociés procèdent de la même approche mais se limitent à identifier et recommander des formations « catalogue », toujours en fonction des besoins de compétences identifiés à l'échelle de la/des branche(s). C'est ici souvent le coût de la formation qui est négocié par l'OPCO pour ses adhérents.

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Les OPCO peuvent être vus comme autant de révélateurs des compétences prioritaires aux yeux des branches professionnelles et des employeurs. S'appuyer sur les études sectorielles qu'ils produisent régulièrement peut inspirer les conseils et les accompagnements proposés. Ces études sont accessibles sur les sites de chacun des OPCO. Un annuaire des OPCO est disponible en ligne [ici](#). Chaque fiche d'OPCO propose un lien vers une ou plusieurs études.

## FNE Formation

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Se préparer aux transformations des métiers en développant des compétences qui sont ou seront recherchées par les principaux acteurs de l'économie.

#### Qui peut en bénéficier :

- Tous les salariés d'entreprises à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

#### Les + du dispositif :

- Développer des compétences considérées comme stratégiques à l'échelle du pays.



### EN DETAIL

Le Fond National de l'Emploi-Formation (FNE-formation) est un dispositif qui permet aux entreprises de former leurs salariés pour faire face aux transitions de son secteur. Grâce au soutien de l'État et à un financement dédié, ce dispositif permet de renforcer l'employabilité de ses collaborateurs et de développer de nouvelles compétences.

Les actions de formation doivent s'inscrire dans le cadre des axes prioritaires suivants :

- Priorité 1 : Transition écologique
- Priorité 2 : Transition alimentaire et agricole
- Priorité 3 : Transition numérique
- Priorité 4 : Accompagnement des grands événements sportifs (exemple : Coupe du monde de Rugby 2023, Jeux Olympiques et Paralympiques 2024).

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

S'inspirer des axes du FNE Formation, c'est identifier les domaines considérés comme domaines d'avenir et donc potentiellement recruteurs. Cela peut constituer autant de pistes à explorer pour les personnes accompagnées. Pour en savoir plus :

[travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) →

# Plan de développement des compétences (PDC) pour les TPE/PME < 50 salariés

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Se préparer aux transformations des métiers de son entreprise en développant les compétences considérées comme nécessaires à court et moyen terme.

### Qui peut en bénéficier :

- Tous les salariés de l'entreprise dès 16 ans, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ou apprentis.

### Les + du dispositif :

- Le plan de développement des compétences est un outil au service du projet et de la stratégie d'entreprise. Il donne aux salariés les moyens et les compétences de déployer le projet attendu et de faire face aux changements.

< 50 salariés



## EN DETAIL

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines peuvent être obligatoires en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

On distingue deux types d'actions :

- Les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires, elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Dans les TPE/PME de moins de 50 salariés, les formations peuvent être, en partie ou en totalité, financées par les OPCO dans le cadre d'un forfait annuel ou d'une prise en charge horaire.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Les actions qui relèvent du plan de développement des compétences illustrent quelles sont les priorités compétences des entreprises. Cela peut influencer son action, ses conseils et ses accompagnements. Pour accéder à plus d'informations :

[travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) →

# Le plan de développement des compétences (PDC) > 50 salariés

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

### Les enjeux :

- Se préparer aux transformations des métiers de son entreprise en développant les compétences considérées comme nécessaires à court et moyen terme.

### Qui peut en bénéficier :

- Tous les salariés de l'entreprise dès 16 ans, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ou apprentis.

### Les + du dispositif :

- Le plan de développement des compétences est un outil au service du projet et de la stratégie d'entreprise. Il donne aux salariés les moyens et les compétences de déployer le projet attendu et de faire face aux changements.



## EN DETAIL

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

On distingue deux types d'actions :

- Les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires, elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

## S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Les actions qui relèvent du plan de développement des compétences illustrent quelles sont les priorités compétences des entreprises. Cela peut influencer son action, ses conseils et ses accompagnements. Pour accéder à plus d'informations :

[travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) →

## Pro-A

Pro-A

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Maintenir et développer ses compétences pour préserver son employabilité.

#### Qui peut en bénéficier :

- Salariés dès 16 ans ;
- Tout salarié en CDI ;
- Tout bénéficiaire d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDI ;
- Tout salarié en situation d'activité partielle.

*NB : Seules les personnes disposant d'un niveau de qualification infra Niveau 6 (Licence) sont éligibles.*

#### Les + du dispositif :

- L'accès à un titre ;
- La préparation d'un nouveau métier ou d'une mobilité au sein de son entreprise ;
- Le maintien de la rémunération si la formation est faite durant le temps de travail.

### EN DETAIL

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser un changement de métier, de profession ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.

Toutes les formations éligibles sont qualifiantes et doivent permettre d'obtenir :

- Un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- Une formation ou un accompagnement VAE ;
- Les certificats CléA et CléA numérique, accessibles sans passer par un accord de branche.

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Les actions qui relèvent de la Pro-A peuvent être vues comme autant d'exemples de reconversion et de dispositifs d'évolution professionnelle. Pour accéder à plus d'informations :

[service-public.fr](https://service-public.fr) →

## Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Pouvoir changer de métier grâce à une action de reconversion/ transition professionnelle.

#### Qui peut en bénéficier :

- Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

#### Les + du dispositif :

- Le maintien du salaire durant la formation ;
- Le financement de la formation.


 PTP

### EN DETAIL

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes (avec un plafond du coût horaire à 27,45€ et du coût total à 18 000 €) en lien avec son projet. Cette formation peut être réalisée sur ou en dehors du temps de travail.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation (100% jusqu'à 2 SMIC, 90% au-delà).

Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

En tant que professionnel de l'orientation, je peux m'appuyer sur l'association Transitions Pro de ma Région pour guider mes contacts désireux de changer de métier. Pour en savoir plus :

[transitionspro-cvl.fr](https://transitionspro-cvl.fr) →

## Transitions collectives (Transco)

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Les enjeux :

- Accompagner les transformations de son entreprise et développer des compétences nouvelles et recherchées dans sa région.

#### Qui peut en bénéficier :

- Tous les salariés (CDI, CDD, CTT) ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle, occupant des métiers à risque et précarisés.

#### Les + du dispositif :

- Le maintien du salaire durant la formation ;
- Le financement de la formation.



# Transco

### EN DETAIL

Transitions Collectives est un dispositif créé en janvier 2021 qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner leurs salariés dans une reconversion préparée et assumée vers un métier porteur dans leur bassin de vie.

Le dispositif Transitions collectives (Transco) s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.). Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés.

Pour les salariés, cela se traduit par un accompagnement afin de se reconvertir de manière sereine et sécurisée vers les métiers porteurs du territoire. Il se caractérise par une formation certifiante sur des métiers porteurs en 24 mois (ou 2 400 heures) maximum. Durant la formation, le salaire est maintenu (100% jusqu'à 2 SMIC, 90% au-delà) et les coûts pédagogiques de la formation sont pris en charge par l'État et l'employeur (avec un plafond du coût horaire à 27,45€ et du coût total à 18 000 €).

### S'APPUYER SUR LE DISPOSITIF

Les transitions collectives peuvent constituer autant d'exemples de parcours et de transitions dont s'inspirer. Pour accéder à plus d'informations :

[travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) →

# Annexes

## Naviguer dans l'écosystème



# Se repérer dans l'écosystème de la Formation professionnelle en fonction des financeurs

Financeurs	Dispositifs	Publics éligibles	
Associations Transitions Pro	Projet de Transition Professionnelle (PTP)	Salariés	
	Transitions collectives		
Employeur	Plan de Développement des Compétences (PDC) > 50 salariés		
Employeur/Caisse des dépôts	Compte Personnel de Formation (CPF)		
État	FNE Formation		
Fonds d'assurance Formation (FAF) / Caisse de dépôts	Compte Personnel de Formation (CPF)		Travailleurs indépendants
France Travail	Action de Formation Conventionnée (AFC)		Demandeurs d'emploi
	Aide Individuelle à la Formation (AIF)		
	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)		
France Travail/Caisse de Dépôts	Compte Personnel de Formation (CPF)		
Opco	Actions collectives et accords négociés	Salariés	
	Contrat d'apprentissage	Demandeurs d'emploi	
	Contrat de professionnalisation		
	Plan de Développement des Compétences (PDC) < 50 salariés	Salariés	
	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	Demandeurs d'emploi	
	Pro-A	Salariés	
Région	Programme Régional de Formation (PRF)	Demandeurs d'emploi	
	Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) <sup>1</sup>	Tous profils	

<sup>1</sup> Ce dispositif est également pris en charge par d'autres financeurs : voir le détail dans la page dédiée.

# Se repérer dans l'écosystème de la Formation professionnelle en fonction des dispositifs

Dispositifs	Financeurs	Publics éligibles
Action de Formation Conventionnée (AFC)	France Travail	Demandeurs d'emploi
Actions collectives et accords négociés	Opco	Salariés
Aide Individuelle à la Formation (AIF)	France Travail	Demandeurs d'emploi
	Employeur/Caisse des dépôts	Salariés
Compte personnel de Formation (CPF)	Fonds d'assurance Formation (FAF) /Caisse des dépôts	Travailleurs indépendants
	France Travail/Caisse des Dépôts	
Contrat d'apprentissage	Opco	Demandeurs d'emploi
Contrat de professionnalisation		
FNE Formation	État	
Plan de Développement des Compétences (PDC) < 50 salariés	Opco	Salariés
Plan de Développement des Compétences (PDC) > 50 salariés	Employeur	
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)	France Travail	Demandeurs d'emploi
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	Opco	
Pro-A		Salariés
Programme Régional de Formation (PRF)	Région	Demandeurs d'emploi
Projet de Transition Professionnelle (PTP)		
Transitions collectives	Associations Transitions Pro	Salariés
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) <sup>1</sup>	Région	Tous profils

<sup>1</sup> Ce dispositif est également pris en charge par d'autres financeurs : voir le détail dans la page dédiée.