

Seul le contenu non personnalisé est affiché dans le PDF.

Glossaire de la formation professionnelle

A

ADEC – Action de Développement de l'Emploi et des Compétences

L'ADEC constitue le volet actions d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). Les projets ADEC ont pour objectif d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences dans les territoires.

AFC – Action de formation conventionnée

L'AFC est une action de formation gérée par le conseil régional au profit des demandeurs d'emploi

AFEST – Action de formation en situation de travail

L'Afest ou Action de formation en situation de travail est avant tout, comme son nom l'indique, une action de formation.

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel (développement des compétences et/ou de la qualification). Elle peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

L'Afest a la particularité d'utiliser le travail comme « matériel » (ou support) de formation.

L'Afest mobilise un formateur – interne ou externe à l'entreprise – et un ou plusieurs salarié(s) à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériel pédagogique principal est fourni par le travail.

Trois séquences pédagogiques articulées constituent le cœur d'une Afest :

- ✓ une mise en situation : le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé ;
- ✓ une phase de prise de recul (réflexivité) ;
- ✓ une évaluation

AFPR – Action de formation préalable au recrutement

L'AFPR est une action de formation destinée à combler l'écart entre les compétences détenues par un demandeur d'emploi et celles que requiert l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi.

AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'AGEFIPH est une association qui a pour objet de favoriser le développement de l'emploi des personnes handicapées. A cette fin, elle propose des services et des aides financières aux entreprises et aux personnes handicapées.

AIO – Accueil, Information, Orientation

ANACT – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

L'Anact a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Pour cela, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions – mais aussi de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises – des méthodes et outils éprouvés.

ANI – Accord national interprofessionnel

L'ANI est un accord négocié et conclu au niveau national, entre les partenaires sociaux, syndicats, représentatifs d'employeurs et de salariés. La concertation est un processus obligatoire lorsque l'État veut apporter des modifications dans le champ de l'emploi et de la formation, des relations individuelles et collectives.

APE – Activité principale exercée

Le code APE caractérise l'activité principale d'une entreprise par référence au code NAF (Nomenclature d'activités française). Il est essentiellement utilisé à des fins statistiques et permet notamment à l'Insee de réaliser des classements d'entreprises par secteur d'activité dans le cadre d'études économiques structurelles et conjoncturelles.

APEC – Association pour l'emploi des cadres

L'APEC est une association paritaire qui conseille et accompagne les entreprises, les cadres et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

APLD – Activité partielle de longue durée

L'APLD permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

L'APLD nécessite un accord collectif, signé au sein d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe, ou d'une branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activités, sont éligibles.

L'APLD est un dispositif temporaire : il s'appliquera aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

APP – Atelier de pédagogie personnalisée

Un atelier de pédagogie personnalisée est porté par un organisme de formation public ou privé qui met en oeuvre une démarche pédagogique répondant à un cahier des charges spécifique (procédure de labellisation). Cette démarche est caractérisée par la mise à disposition d'outils en autoformation et un accompagnement personnalisé.

ARACT – Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

L'ARACT exerce une mission de service public au profit de l'amélioration des conditions de travail dans les PME sur les territoires, au plus près du terrain. Les ARACT sont fédérées au sein du réseau ANACT.

ARDIR – Association Régionale des Directeurs de CFA

ASS – Allocation de solidarité spécifique

L'allocation de solidarité spécifique (ASS) est un revenu de remplacement qui remplace l'allocation de retour à l'emploi (ARE) lorsque les droits du bénéficiaire sont épuisés. L'ASS est versée par Pôle emploi, sous conditions, par périodes de 6 mois renouvelables. Le montant journalier de l'ASS est de 16,91 € jusqu'au 31 mars 2022.

B

BOETH – Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

BOETH est un nouvel acronyme défini par les services de DSN-info, dans le cadre de la réforme de l'obligation d'emploi au 1er janvier 2020. Sont concernées les personnes suivantes :

- ① Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- ② Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ③ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ④ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- ⑤ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- ⑥ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ⑦ Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ⑧ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

C

CARIF-OREF – Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoire Régional Emploi Formation

Les CARIF-OREF sont des organismes créés par l'Etat. Leurs missions consistent notamment à favoriser l'accès à l'information du public sur les formations locales, rester en veille sur les tendances de l'emploi, veiller à ce que l'offre de formation corresponde aux besoins du marché du travail et assurer la professionnalisation des acteurs de la formation.

CCN – Convention collective nationale

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et d'employeurs. Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords ou des annexes. La convention collective traite des points suivants :

- ✓ Conditions d'emploi
- ✓ Formation professionnelle
- ✓ Conditions de travail
- ✓ Garanties sociales des salariés

La CCN adapte les règles du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné. Les dispositions de la CCN peuvent être plus favorables pour le salarié que le code du travail. La CCN peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas.

CDC – Caisse des dépôts et consignations

La CDC est une institution publique française placée sous la surveillance du Parlement. Les principales missions sont le financement du logement social, des universités, du développement des entreprises et de la transition énergétique. Elle remplit des missions d'intérêt général en appui aux politiques publiques conduites par l'Etat et les collectivités locales. Elle peut également exercer des activités concurrentielles. Elle s'est notamment vu confier la gestion du compte personnel de formation.

CDDI – Contrat à durée déterminée d'insertion

Le CDDI est un contrat de travail, de 24 mois maximum, ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, dans une structure de l'insertion par l'activité économique.

CDPI – Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

Le CDPI a pour but de permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi. Le CDPI est un dispositif conventionnel de la branche du travail temporaire qui permet de réaliser une formation dans l'optique de décrocher un diplôme ou une certification.

CIPI – Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire

Le CIPI a pour but de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim. Le CIPI est un contrat de formation qui permet aux personnes éloignées du marché du travail et qui rencontrent des difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle de pouvoir reprendre une activité.

CEC – Compte d'engagement citoyen

Le CEC recense toutes les activités bénévoles ou volontaires. Il facilite la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités, notamment dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le compte personnel de formation (CPF). Pour consulter ses droits acquis au titre du CEC, il convient d'ouvrir un compte personnel d'activité (CPA).

CEP – Conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé, accessible partout en France à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation et ses projets professionnels (article L6111-6 du Code du travail).

Pour en savoir plus

CFA – Centre de formation d'apprentis

Les CFA sont des établissements qui dispensent un enseignement en apprentissage. Les CFA donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.

La réforme sur la formation de 2018 introduit plusieurs modifications importantes : la déclaration en tant qu'organisme de formation, la possibilité pour les entreprises et les organismes de formation d'ouvrir un CFA, l'obtention d'une certification qualité au 1er janvier 2022, le mode de financement.

CIF – Congé individuel de formation

Le CIF est un dispositif supprimé et remplacé par le projet de transition professionnelle. Le nouveau dispositif consiste en la mobilisation de son compte personnel de formation en vue de changer de métier ou de profession.

CIO – Centre d'information d'orientation

Le CIO est un lieu d'accueil, d'information et de conseil dédié à l'orientation et à la formation tout au long de la vie.

CLéA

CLéA a été créé en 2015 à l'initiative des partenaires sociaux. Il s'agit d'une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base afin de favoriser l'employabilité et l'accès à la formation des personnes.

CLéA est une certification inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS) des certifications et des habilitations.

Le certificat CLéA atteste que son détenteur possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle, dans 7 domaines fondamentaux :

- ✓ la communication en français ;
- ✓ l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- ✓ l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- ✓ l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
- ✓ l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- ✓ la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- ✓ la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

CLEOR- Clés pour l'Évolution et l'Orientation en Région

CLEOR est un outil d'orientation et d'évolution professionnelle qui s'adapte à la demande. Il permet notamment d'effectuer une recherche d'information par métiers, par secteurs, par diplômes...

CMQ – Campus des métiers et des qualifications

Le campus des métiers et des qualifications (CMQ) est un label attribué à un réseau d'établissements d'enseignement secondaire général, technologique, professionnel et d'enseignement supérieur, d'organismes de formation, de laboratoires de recherche et de partenaires économiques et associatifs. Il développe des formations initiales et continues centrées sur un secteur d'activité et un territoire donné.

CNCP – Commission nationale de la certification professionnelle

La CNCP est une commission placée sous la tutelle du ministère chargé de la Formation professionnelle dont les missions concernent la formation ainsi que la certification.

Elle est notamment en charge de la tenue du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) qui rassemble tous les titres reconnus par l'Etat.

La CNCP a donc un rôle de première importance dans la visibilité de l'offre de formation au niveau national. Elle est composée de représentants ministériels, sociaux, des régions, des chambres consulaires ainsi que de personnes qualifiées.

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

La loi du 5 mars 2014 avait créé le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), se substituant au Conseil national de l'emploi et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le CNEFOP est une ancienne instance nationale quadripartite (État, Régions, organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs) de consultation et de concertation, de suivi, de coordination et d'évaluation des politiques de l'emploi, de la formation et d'orientation professionnelle.

Elle a été supprimée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Ses activités ont été dévolues à France compétences depuis le 1er janvier 2019.

CNNCEFP – Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

La CNNCEFP a été instaurée par la loi du 5 septembre 2018. Cette commission est chargée notamment du rôle consultatif dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle exercé par le CNEFOP jusqu'au 31 décembre 2018. La CNNCEFP est issu d'un élargissement des activités de la commission nationale de la négociation collective (CNCC).

CPNEFP- Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La CPNEFP a pour mission de promouvoir la formation professionnelle dans la branche professionnelle à laquelle elle est rattachée, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences.

Ses attributions sont multiples.

- ✓ Elle est sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en oeuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires..);
- ✓ elle établit les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- ✓ elle suit l'évolution des qualifications et des emplois ;
- ✓ elle est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (Adec) ;

- ✓ elle définit les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ; elle se positionne sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ...

COFRAC – Comité français d'accréditation

Le COFRAC est l'instance nationale d'accréditation habilitée à délivrer en France des accréditations aux organismes d'évaluation de la conformité, quel que soit le secteur concerné.

Le COFRAC a été chargé de la responsabilité d'accréditer les organismes certificateurs des prestataires de formation.

COM – Convention d'objectifs et de moyens

La convention d'objectifs et de moyens désigne une contractualisation obligatoire conclue entre l'Etat et les Opco. Elle porte sur les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et les résultats attendus dans la conduite des missions des Opco.

COPANEF – Comité interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Le COPANEF est une ancienne instance paritaire nationale dans le champ de l'emploi et de la formation. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé cette instance.

COPAREF – Comité interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

Les COPAREF sont d'anciennes instances paritaires régionales dans le champ de l'emploi et de la formation. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 les a supprimés.

COT – Contrat d'objectif territorial

Les COT sont des outils de concertation et de contractualisation entre l'Etat, la Région et les branches professionnelles sur les questions relatives à l'emploi, à la formation professionnelle et plus largement au développement des ressources humaines.

CPA – Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité, mis en place au 1er janvier 2017, est un compte unique qui permet à leur titulaire d'avoir accès à leurs droits acquis tout au long de sa carrière en matière de formation, de pénibilité ou d'engagement citoyen et de les utiliser dans le cadre d'un portail en ligne géré par la caisse des dépôts et consignations.

CPC – Commissions professionnelles consultatives

Les commissions professionnelles consultatives sont des instances qui donnent des avis lors de la création ou le renouvellement des certifications professionnelles. Elles sont au nombre de 11.

CPIR – Commission paritaire interprofessionnelle régionale

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont de nouvelles instances régionales, instaurées dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Elles assurent la mise en oeuvre des projets de transition professionnelle (qui remplacent le congé individuel de formation) et le suivi de la mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle. Elles sont aussi chargées de missions dans le cadre de la mise en oeuvre du certificat CLéA.

Effectives à compter du 1er janvier 2020, elles sont dénommées Transitions Pro.

CPRDFOP – Contrat de plan de développement régional des formations et de l'orientation professionnelles

Le CPRDFOP est le document qui présente la stratégie régionale de formation professionnelle et d'orientation des jeunes et des adultes.

Le CPRDFOP est articulé avec la stratégie régionale de l'emploi (SRE) et le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDE-II).

CPF – Compte personnel de formation

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF héberge les droits à la formation acquis par chaque personne active, mobilisables tout au long de la vie professionnelle, y compris pendant les périodes de chômage.

Le CPF a été mis en oeuvre par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il s'agit d'un dispositif personnel de financement de formations à visée certifiante.

Le CPF est alimenté en euros depuis le 1er janvier 2019 : il permet d'acquérir des droits chaque année qui peuvent être complétés, le cas échéant, par des abondements.

CQP – Certificat de qualification professionnelle Le CQP est une certification créée et délivrée par une ou plusieurs branches professionnelles.

Le CQP permet de faire reconnaître officiellement des compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Il répond aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la ou les branche(s) concernée(s).

Le CQP peut être « découpé » en blocs de compétences.

Les CQP peuvent, ou non, être inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS), ce qui ne leur donne pas la même portée, selon les cas.

CSA- Contribution supplémentaire à l'apprentissage

La CSA est due par les entreprises de plus de 250 employés redevables de la taxe d'apprentissage qui emploient moins de 5 % d'alternants ou jeunes accomplissant un VIE ou bénéficiant d'une Cifre.

Des taux particuliers s'appliquent en Alsace-Moselle. Le versement de la taxe d'apprentissage est accompagné de celui de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), calculée sur la même base.

Cette contribution, qui s'ajoute à la taxe d'apprentissage, vise à inciter les entreprises de 250 salariés et plus à recourir davantage aux contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, volontariat international en entreprise (VIE), convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Le produit de la CSA est affecté aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage.

CSE – Comité social économique

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Les compétences, la composition et le fonctionnement du CSE varient selon la taille de l'entreprise.

CSP – Contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle est un dispositif qui vise à favoriser le reclassement des salariés visés par un licenciement pour motif économique grâce à la mise en place d'un parcours de retour à l'emploi.

CUFPA – Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Toute entreprise employant au moins un salarié participe au financement de la formation professionnelle (articles L6131-1 à L6131-3 du Code du travail). Il s'agit de la Contribution unique à la formation et à l'alternance (CUFPA).

Elle regroupe la contribution unique à la formation professionnelle continue et la taxe d'apprentissage.

D

DARES – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

La Dares est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Datadok

Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Jusqu'au 31 décembre 2021, elle permettait aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein du GIE D2OF de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la Loi.

DE – Demandeur d'emploi

DGEFP – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est une administration centrale du ministère en charge du Travail qui est chargée de la mise en application des politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

DIF – Droit individuel à la formation

Le DIF est un ancien dispositif d'aide à la formation en direction des salariés. Il a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à compter du 1er janvier 2015.

DDETS – Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

Les DDETS sont compétentes pour la mise en oeuvre des politiques de cohésion sociale, de développement de l'emploi, d'insertion sociale et professionnelle, de l'accès et du maintien dans le logement et du travail.

DREETS – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Au 1er avril 2021, la DREETS remplace la Direccte – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle constitue des services déconcentrés communs aux ministres chargés des affaires sociales, de l'économie et des finances, du travail et de l'emploi.

E

EA – Entreprise adaptée

Les entreprises adaptées accueillent des personnes reconnues travailleurs handicapés. Elles permettent à ces travailleurs d'exercer une activité professionnelle.

EDEC – Engagement de développement des compétences

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en oeuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires.

ESAT – Établissements et services d'aide par le travail

Les établissements et services d'aide par le travail proposent des activités à caractère professionnel, avec un soutien médico-social et éducatif afin de favoriser l'intégration sociale et l'épanouissement personnel des personnes en situation de handicap.

F

FAD – Formation à distance.

Aujourd'hui, l'acronyme le plus usité est celui de la FOAD.

FIPHFP – Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le FIPHFP vise à faciliter l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. A cet effet, il recouvre et gère les contributions financières versées par les employeurs publics.

FNE- Fonds national de l'emploi

Le FNE-formation permet de financer la formation des salariés des entreprises en reprise, en mutation, en difficulté ou en activité partielle (assouplissement de juillet 2021). Il a été renforcé pour accompagner les entreprises pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

FOAD – La Formation Ouverte et À Distance

La Formation ouverte et à distance (FOAD) est un dispositif de formation qui repose nécessairement sur des modalités à distance, pour tout ou partie de la formation, et pas uniquement sur du « présentiel », autrement dit, sur une relation en face-à-face formateur-apprenant dans un même lieu.

La FOAD comporte 2 caractéristiques clés :

- ✓ elle est « ouverte » (ou flexible) : l'apprenant peut entrer et sortir librement du dispositif ;
- ✓ elle est dispensée en tout ou partie « à distance » : l'apprenant peut se former sans se déplacer sur le lieu de formation et sans la présence physique d'un formateur.

FPSP – Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le FPSP est une ancienne association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel. Il était chargé de différentes missions, notamment le financement d'actions de formation professionnelle pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, et de péréquation des fonds aux OPCA.

Le FPSP a été supprimé par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

France compétences

Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de :

- ✓ répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- ✓ réguler la qualité de la formation ;
- ✓ émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- ✓ veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

France compétences joue également un rôle clé dans la transformation de l'offre de formation. En lien avec les branches, elle participe à la construction des titres et des diplômes professionnels.

France compétences est dotée d'une personnalité morale et d'une autonomie financière, elle est composée de cinq collèges : l'État, les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales, les Régions et des personnalités qualifiées.

FSE et FSE+

Le fonds social européen (FSE) constitue le principal instrument financier de l'Union européenne en faveur de l'emploi, du développement des compétences tout au long de la vie et de l'inclusion sociale. Il soutient financièrement des projets initiés dans les pays de l'UE aux niveaux local, régional et national.

G

GEIQ – Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Le GEIQ est un groupement d'employeurs qui vise à permettre aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprise. Il permet de répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers. L'appellation GEIQ est soumise à une procédure de labellisation.

GPEC – Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

H

HTT – Hors temps de travail

HSP – Habilitation de Service Public

L'habilitation de service public « socle de compétences » qui a pour objectif de permettre à un public particulièrement vulnérable de développer ses compétences de base.

I

IDCC – Identifiant de convention collective

L'« Identifiant Des Conventions Collectives » est un numéro de 1 à 4 chiffres sous lequel une convention collective est enregistrée.

Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective. Il permet de repérer sans confusion possible une convention puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

J

JO – Journal officiel

Le Journal Officiel ou JO est une publication officielle et quotidienne publique qui permet de diffuser auprès de tous les citoyens les textes juridiques officiels : lois, ordonnances, décrets, arrêtés de portée générale (excluant les textes relatifs à l'état et à la nationalité des personnes), comptes rendus des débats de l'Assemblée nationale et du Sénat.

N

NAF – Nomenclature d'activités française

Depuis 1993, le code NAF, pour nomenclature d'activités française, est un code attribué par l'Insee à chacun des secteurs d'activités économiques.

NPEC – Niveaux de prise en charge

Les « coûts-contrats » ou Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage sont fixés par les branches professionnelles, pour une période minimale de 2 ans, en fonction du domaine d'activité du diplôme ou titre visé et en tenant compte des recommandations de France compétences.

Les NPEC applicables figurent dans un référentiel accessible sur le site de France compétences.

O

OF – Organisme de formation

Un organisme de formation est « toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L6313-1 du Code du travail ».

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- ① Les actions de formation ;
- ② Les bilans de compétences ;
- ③ Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- ④ Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

OPMQ – Observatoire Paritaire des Métiers et des Qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et qualification a pour but de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) pour préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche, définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

P

PCRH – Prestation conseil en ressources humaines

La prestation conseil en ressources humaines est un dispositif de l'État qui s'adresse aux TPE et PME pour l'accompagnement en ressources humaines par un prestataire.

PDC- 50 – Plan de développements des compétences

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés.

PE – Pôle Emploi

Pôle emploi est un opérateur du service public de l'emploi.

Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des ASSEDIC qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

Il a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, aider les entreprises dans leurs recrutements et recouvrer les cotisations.

POE – Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI) permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste. Destinée aux demandeurs d'emploi et financée par Pôle emploi ou les Opco, elle se décline sous deux formats :

- ✓ la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise qui s'adresse, à cet effet, à Pôle emploi ;
- ✓ la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), déployée auprès de plusieurs bénéficiaires, pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un Opco.

PRF – Programme Régional de Formation

Dans ce cadre, chaque année, les régions accordent des financements de formations pour les personnes en recherche d'emploi.

Pro-A

La Pro-A vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés peu ou non qualifiés, grâce à un parcours de formation individualisé réalisé en alternance, au sein de l'entreprise et auprès d'un organisme de formation. Celui-ci permet l'obtention d'une qualification sanctionnée par une certification.

Créée par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui a supprimé la période de professionnalisation, la Pro-A a été modifiée par l'ordonnance du 21 août 2019. Elle devrait connaître de nouveaux changements dans les prochains mois, le gouvernement ayant annoncé, lors de la présentation de son Plan de relance économique début septembre 2020, qu'il souhaitait favoriser les mobilités intersectorielles, en facilitant des passerelles entre branches.

PTP – projet de transition professionnelle

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

Q

Qualiopi

A compter du 1er Janvier 2022, Qualiopi devient une certification obligatoire pour les organismes de formation qui dispensent des actions de formations, de bilan de compétences, de V.A.E et ou d'apprentissages souhaitant solliciter les fonds de financements publics et/ou mutualisés de la formation professionnelle continue.

R

RC – Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective. Elle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Dreets.

RCC – Rupture conventionnelle collective

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par l'autorité administrative, détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles

Le Répertoire national des certifications professionnelles ou RNCP recense toutes les formations et tous les titres certifiés par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ayant valeur nationale sur l'ensemble du territoire, et accessibles par la voie de la formation initiale ou continue. Il rassemble les fiches descriptives de chaque formation contenant le détail des compétences acquises et des métiers pouvant être exercés avec cette certification.

ROME – Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

Le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) recense tous les métiers et emplois exercés en France. Chaque métier est défini par un code composé de lettres et de chiffres. Il est géré par Pôle emploi.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La RQTH est attribuée par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) aux personnes handicapées. Selon le code du travail, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, aide des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du Fiphfp, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.)

RS – Répertoire spécifique

Un répertoire spécifique a été créé à côté du RNCP pour recenser des certifications et habilitations correspondant à des compétences complémentaires exercées en situation professionnelle.

Trois catégories de certifications peuvent y figurer (suite à une procédure de recensement auprès des partenaires sociaux) :

- ✓ celles qui répondent à une obligation réglementaire pour l'exercice d'une activité (CACES, habilitation électrique...)
- ✓ celles qui correspondent à une norme de marché, exigée lors d'un recrutement à certaines fonctions (certification Microsoft, TOEIC...)
- ✓ celles qui satisfont à une utilité économique et sociale, qui contribuent à la qualification (ex : fonction de tuteur)

Les certifications enregistrées au répertoire spécifique sont éligibles au CPF, tout comme celles figurant au RNCP.

S

SIEG – Service d'Intérêt Economique Général

La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un Service d'Intérêt Economique Général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habiliter des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans.

SPE – Service public de l'Emploi

Le service public pour l'emploi (SPE) dans les territoires comprend les représentants de l'Etat et les principaux opérateurs chargés de la mise en oeuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial :

- ✓ Pôle Emploi,
- ✓ missions locales,
- ✓ organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

SPO – Service Public de l'Orientation

Service Public de l'Orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'État et les régions.

SPRFP – Service Public Régional de la Formation Professionnelle

Dans le cadre du SPRFP, la Région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée ». Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

T

TA (taxe d'apprentissage)

La taxe d'apprentissage est une taxe versée par les entreprises afin de financer les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. Son montant est calculé à partir des rémunérations versées par les entreprises.

TransCO (ou Transitions Collectives)

« TransCo » est un nouveau dispositif à destination des entreprises et des salariés dont les secteurs connaissent des mutations économiques. Son objectif : favoriser la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers un métier porteur, dans leur bassin d'emploi.

V

VAE – Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Il permet à chacun de transformer ses compétences, acquise durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sans avoir nécessairement à suivre une formation (articles L6411-1 à L6423-2 du Code du travail).

VAP – Validation des acquis professionnels

La validation des acquis professionnels permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels développés hors de tout système de formation.