

Lexique de la formation professionnelle

A

Accord de branche : accord collectif conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives d'un secteur professionnel. Pour les partenaires sociaux, l'objectif est de définir les priorités en termes notamment de formation, de publics, d'objectifs et préciser les conditions de mise en œuvre de certains dispositifs comme le contrat de professionnalisation, le Compte personnel de formation (CPF) ou encore la période de professionnalisation.

AFE (aide forfaitaire à l'employeur) : aide financière versée par Pôle emploi aux employeurs qui embauchent et forment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, âgés de 26 ans et plus à la date de début d'exécution du contrat.

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

Alternance : succession de périodes de pratique professionnelle en entreprise et de périodes de formation en organisme de formation. Par exemple, le contrat de professionnalisation propose une formation en alternance.

ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) : a pour vocation d'améliorer à la fois les conditions de travail des salariés et la performance des entreprises tout en développant des projets innovants touchant au travail.

ANI (Accord National Interprofessionnel) : accord négocié paritairement (entre les organisations représentatives des employeurs et les syndicats de salariés) au niveau national et interprofessionnel. Les ANI couvrent l'ensemble des secteurs d'activité relevant de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat. Certains secteurs d'activité (par exemple l'agriculture, les professions libérales...) peuvent se trouver en dehors du « champ » des ANI, car leurs représentants ne relèvent pas des organisations patronales signataires de ces accords.

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

APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) : association française, privée et paritaire, financée par les cotisations des cadres et des entreprises. L'APEC accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes diplômés du supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi.

Apprentissage : l'apprentissage permet, au terme d'une formation en alternance, d'obtenir un titre ou un diplôme à finalité professionnelle (de niveau V à I). Il s'adresse aux jeunes en formation initiale et aux personnes dont le projet de création ou de reprise d'entreprise dépend de l'obtention de l'une de ces qualifications.

ASS (allocation de solidarité spécifique) : aide qui peut être versée, sous certaines conditions, par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage.

B

BIAF (Bordereau individuel d'accès à la formation) : document remis par l'employeur au salarié en CDD, à la fin de son contrat, pour lui permettre de bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF), d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé VAE. Les FONGECIF diffusent généralement, sur leur site Internet, un modèle de BIAF.

Bilan de compétences : outil d'aide à la construction du projet professionnel. Il permet au salarié de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur ses capacités, ses aptitudes et ses souhaits d'évolution professionnelle. Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, du plan de formation de l'entreprise ou, depuis le 1er janvier 2017, en mobilisant le Compte personnel de formation (CPF).

Bloc de compétences : ensemble de compétences identifiées au sein d'une certification professionnelle (diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, CQP ou CQPI). Ce bloc correspond à une activité ou un domaine d'activité. Il peut être commun à plusieurs certifications professionnelles ou spécifique à une certification particulière. Identifié au sein de la certification par un intitulé précis, il donne lieu à une évaluation ou une validation déterminée par le référentiel de certification.

Branche professionnelle : branche qui regroupe des entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective communs.

C

CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) : contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Sauf cas particuliers, le CAE a une durée minimale de 6 mois et une durée maximale de 24 mois (renouvellement inclus). Il peut s'agir d'un temps partiel (avec un minimum de 20 heures hebdomadaires, sauf exception) ou d'un temps complet. Les personnes recrutées dans le cadre d'un CUI-CAE bénéficient d'actions d'accompagnement et de formation professionnelle.

CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) : établissement public administré par des commerçants et industriels élus au suffrage universel et représentant, à l'échelon local, les métiers du commerce et de l'industrie. Elle est chargée de défendre les intérêts généraux du commerce et de l'industrie mais assure également des missions de proximité auprès des entreprises : centre de formalités, accompagnement des créateurs d'entreprise, formation et développement des compétences...

CCN : Convention Collective Nationale (cf. la convention collective)

CE (comité d'entreprise) : dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu de mettre en place un CE. Composé de représentants du personnel et présidé par l'employeur, ce comité a des attributions économiques, sociales et culturelles, et doit notamment être informé et consulté chaque année sur la formation professionnelle dans l'entreprise (orientations, mise en œuvre...). A noter toutefois : avant le 1er janvier 2020, le CE sera remplacé dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés par un Comité social et économique (CSE).

CEC (compte d'engagement citoyen) : depuis le 1er janvier 2017, les personnes qui exercent des activités bénévoles ou de volontariat bénéficient d'un Compte d'engagement citoyen (CEC) leur permettant d'acquérir des heures pour se former à l'exercice de ces activités ou des jours de congés. Le CEC est intégré au Compte personnel d'activité (CPA).

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

Certificateur : autorité ou organisme en charge de la délivrance de la certification (diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP...). Ce peut être un ministère (Emploi, Enseignement supérieur...), une grande école (d'ingénieur, de commerce...), un organisme de formation public ou privé, une chambre consulaire (chambre de commerce, des métiers...) ou une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNE/CPNEF) d'une branche professionnelle.

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

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

CIE (contrat initiative emploi) : contrat de travail destiné à permettre le retour vers l'emploi des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Il peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée (de 6 à 24 mois, sauf cas particuliers), à temps complet ou à temps partiel (avec un minimum de 20

heures hebdomadaires). Le CUI-CIE prévoit des actions d'orientation, d'accompagnement et de formation visant à faciliter l'insertion durable du salarié.

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

CléA : reconnue dans l'ensemble des secteurs d'activité, CléA est une certification visant à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles. 7 domaines sont concernés : français, calcul, numérique, travail en équipe, autonomie, capacité d'apprendre à apprendre, hygiène et sécurité. CléA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, sans certification professionnelle et fragilisées socialement par les évolutions économiques.

CNCP (Commission Nationale de Certification Professionnelle) : commission placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle, et composée de représentants des ministères, des régions, des partenaires sociaux, etc... Ses principales missions sont de répertorier l'offre de certification professionnelle à travers le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'instruire les demandes d'enregistrement des certifications au répertoire, d'informer les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au RNCP, de veiller au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres délivrés, de veiller à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail...

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

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

Contribution formation : les entreprises participent au financement de la formation professionnelle de leurs salariés, en versant notamment chaque année une contribution formation à leur OPCA. Le taux de cette contribution varie selon l'effectif moyen de l'entreprise et est calculé sur la base de la masse salariale annuelle brute. A la contribution légale peut s'ajouter une contribution conventionnelle définie par la branche professionnelle dont relève l'entreprise. L'entreprise peut également verser à l'OPCA des contributions volontaires supplémentaires.

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

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

CPA (compte personnel d'activité) : depuis le 1er janvier 2017, toute personne active, bénévole ou retraitée peut créer un Compte personnel d'activité (CPA) pour connaître ses droits à la formation professionnelle ou construire un projet professionnel. Accessible par l'intermédiaire du portail www.moncompteactivite.gouv.fr, le CPA permet notamment d'accéder au Compte personnel de formation (CPF), au Compte de prévention de la pénibilité (CPP) pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, au Compte d'engagement citoyen (CEC) pour les personnes exerçant une activité bénévole ou de volontariat. Le CPA permet de s'informer sur les métiers, de rechercher des formations, d'enregistrer des informations sur son parcours et ses compétences ou d'accéder à ses bulletins de salaire lorsque l'employeur a opté pour la dématérialisation de ceux-ci.

CPF (compte personnel de formation) : depuis le 1er janvier 2015, toute personne active peut ouvrir un Compte personnel de formation (CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Mobilisable tout au long de la vie professionnelle, ce compte permet de cumuler une somme (dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les heures du compte personnel de formation (CPF) ont basculé en euros en 2019) pour suivre certaines formations pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Le CPF est intégré dans un Compte personnel d'activité (CPA).

CPP (compte professionnel de prévention) : les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils acquièrent chaque année des points (4 ou 8 points par an selon que le salarié est exposé à un ou simultanément plusieurs facteurs de pénibilité). Ce compte permet de cumuler jusqu'à 100 points utilisables pour se former afin d'évoluer vers un emploi moins exposé ou non exposé à des facteurs de pénibilité, pour diminuer sa durée de travail ou anticiper son départ à la retraite. Le CPP permet ainsi d'abonder le Compte personnel de formation (CPF) : chaque point équivaut à 25 heures de formation (désormais converties en euros), les 20 premiers points étant en principe réservés à la formation. Depuis le 1er janvier 2017, le CPP est intégré au Compte personnel d'activité (CPA).

CQP (certificat de qualification professionnelle) et CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranchés) : certifications métiers reconnues par les entreprises d'une ou de plusieurs branches professionnelles. Elles attestent de l'acquisition, par la formation ou l'expérience (VAE), des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier donné.

CSE (comité social et économique) : le CSE remplace et reprend l'essentiel des attributions des Délégués du personnel (DP), du Comité d'entreprise (CE), du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou de la Délégation unique du personnel (DUP). Le CSE doit être mis en place, avant le 1er janvier 2020, dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

CSP (contrat de sécurisation professionnelle) : contrat proposé aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures (accompagnement, orientation, formation...) favorisant leur reclassement accéléré vers l'emploi. L'employeur est tenu de le proposer au salarié.

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

D

Data-Dock : afin de simplifier le référencement des organismes de formation, les financeurs de la formation professionnelle ont créé une plateforme unique et mutualisée (www.data-dock.fr). Elle permet aux organismes de formation de saisir les données et éléments de preuves pour attester de leur conformité. L'objectif est d'améliorer la transparence de l'offre de formation et, ainsi, permettre aux entreprises de disposer de repères qualitatifs pour faciliter la recherche des organismes de formation répondant le mieux à leurs besoins.

DIF (droit individuel à la formation) : le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

DPC (demande de prise en charge) : formulaire permettant à toute entreprise qui met en œuvre une action de formation auprès de ses salariés, de décrire cette action (intitulé de la formation, date, coût pédagogique, salaires...) en vue de demander sa prise en charge financière, en tout ou partie, par l'OPCA.

E

EDEC (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences) : les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'Etat, les EDEC. Ces engagements permettent d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises. Le déploiement opérationnel de l'EDEC s'effectue au travers d'Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Entretien de seconde partie de carrière : l'entretien de seconde partie de carrière, qui concernait les salariés

de 45 ans et plus, a été remplacé par l'entretien professionnel.

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

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

État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié : tous les six ans, l'employeur doit, à l'occasion de l'entretien professionnel, établir un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise. L'objectif est de vérifier que le collaborateur a bénéficié régulièrement de l'entretien professionnel et d'apprécier s'il a, au cours des six dernières années, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification (tout ou partie d'un diplôme, d'un CQP/CQPI...) par la formation ou la VAE, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

F

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

FONGECIF (fonds de gestion des congés individuels de formation) : le rôle des FONGECIF est d'assurer la gestion des CIF (congés individuels de formation), des CBC (congés bilan de compétences) et des CVAE (congés pour validation des acquis de l'expérience) dans le cadre de la formation continue. Ils peuvent aussi financer, sous certaines conditions, des formations « hors temps de travail ». Leur vocation est également d'accompagner, informer et orienter les salariés dans leurs démarches et choix de formations.

Formation certifiante : une formation est dite « certifiante » lorsqu'elle permet d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI). Toutefois, depuis 2014, une nouvelle catégorie de certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales, a été créée.

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

Formation initiale : se déroule pendant la scolarité et s'adresse à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle.

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

Formation qualifiante : une formation peut être considérée comme qualifiante dès lors que la personne acquiert des compétences professionnelles (apprentissage ou perfectionnement dans un métier). Le code du travail définit un droit à la qualification professionnelle. Ainsi, toute personne doit pouvoir acquérir une qualification, qu'elle soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qu'elle soit reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche (CCN) ou qu'elle ouvre le droit à un CQP/CQPI (Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches). Sont également qualifiantes les formations qui conduisent à des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

FPSP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) : association qui a pour vocation de soutenir, par des co-financements, des projets de développement des compétences et de qualification. Elle peut également mettre en place des actions de formation prioritaires : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, premiers niveaux de qualification...

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

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

G

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

H

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

I

IRP (institutions représentatives du personnel) : Les IRP assurent la représentation et l'information des salariés. Ils rassemblent les Délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE), le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le Comité social et économique (CSE), les Délégués syndicaux (DS) et les Représentants de la section syndicale (RSS).

N

Niveau de qualification : dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), les certifications sont classées selon 5 niveaux, dans un ordre décroissant : le niveau I correspond au niveau de qualification le plus élevé.

O

Observatoire des Métiers et des Qualifications (OPMQ) : La principale mission des Observatoires est de donner des informations sur l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi et des métiers, ainsi que sur les besoins en compétences et en formation qui en découlent.

OPACIF (Organismes Paritaires Agréés pour la prise en charge du Congé Individuel de Formation) : Les OPACIF prennent en charge le Congé individuel de formation (CIF) et financent également les Congés VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les Congés bilans de compétences. Les FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation) sont des OPACIF interprofessionnels à compétence régionale. Les OPACIF (et les FONGECIF) sont aussi chargés de mettre en œuvre le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) : toute entreprise assujettie à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle est tenue de verser une contribution formation à l'OPCA dont elle relève. Les OPCA collectent également les contributions conventionnelles (définies par les accords de branche) et les contributions versées à titre volontaire par les entreprises. Au-delà de cette mission, les OPCA exercent des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés des branches professionnelles.

Organisme de formation : parfois appelé dispensateur ou prestataire de formation, l'organisme est une personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue.

P

PAP (parcours d'accompagnement personnalisé) : parcours proposé aux salariés qui refusent une modification de leur contrat de travail résultant d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi. Comme le CSP, le PAP comporte des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que

des périodes de formation et de travail.

Partenaires sociaux :représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives participant à la négociation collective (signature de conventions collectives, d'accords de branche...), à la concertation avec les pouvoirs publics et à la gestion des organismes dans lesquels ils siègent (FPSPP, OPCA, OPACIF...).

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

Plan de formation : plan qui décline les actions qu'une entreprise souhaite mettre en œuvre pour ses collaborateurs. Annuel ou pluriannuel, il peut comporter des actions de formation, de bilan de compétences et/ou de Validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux besoins de l'entreprise. Réalisées en principe pendant le temps de travail, les actions du plan peuvent, sous certaines conditions, être mises en œuvre « hors temps de travail ».

Prime d'activité : la prime d'activité remplace le RSA « activité » et la prime pour l'emploi. Cette nouvelle prestation est une incitation à la reprise d'un emploi et non un revenu minimum.

Q

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

R

Référentiel de certification : il décrit les capacités, compétences et savoirs exigés pour la délivrance d'une certification professionnelle. Le référentiel de certification, parfois appelé « référentiel de compétences », ne doit pas être confondu avec le référentiel de formation qui définit les objectifs et les contenus de la formation préparant à l'obtention de la certification, ni le référentiel métier (ou « référentiel d'activités ») qui donne la définition de ce métier et décrit l'ensemble des activités professionnelles caractéristiques de l'exercice du métier.

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

Représentant du personnel : salarié d'une entreprise membre d'une institution représentative du personnel. Sa mission est de représenter les salariés auprès de leur employeur et d'assurer le respect des dispositions qui les concernent sur

RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) :le RNCP répertorie et tient à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les certifications professionnelles : diplômes et titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI). Sauf exception, toutes les certifications publiées au RNCP sont accessibles par la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

S

Socle de connaissances et de compétences professionnelles : socle constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, règles de base en mathématiques, technologies numériques, gestes et postures...).

T

Titre à finalité professionnelle : titres qui attestent de l'acquisition de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Ils sont délivrés par des organismes de formation (publics, privés, consulaires...) ou, au nom de l'Etat, par certains ministères.

V

VAE (validation des acquis de l'expérience) : permet de valoriser les connaissances et savoirs accumulés au fil du temps, à l'occasion d'activités salariées ou non salariées, pour obtenir une certification sans nécessairement suivre une formation : diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de qualification professionnelle ou Certificat de qualification professionnelle interbranches (CQP ou CQPI). L'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. Pour entreprendre une démarche de VAE, il est nécessaire de justifier d'au moins 1 an d'expérience (en continu ou non) en rapport direct avec la certification concernée.

Mis à jour le 11 février 2019

<https://formation-continue.parisnanterre.fr/lexique-de-la-formation-professionnelle-892797.kjsp?RH=149967522168>