

INFORM'PRO

La newsletter confédérale de la formation professionnelle

AU SOMMAIRE DU MOIS DE Janvier

Nouvelle année, nouvelle lettre d'information !

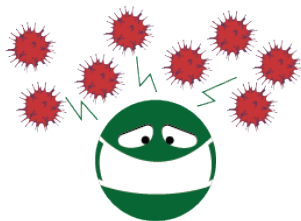
Dans ce numéro, on fait le point sur les évolutions juridiques en matière de formation professionnelle et d'apprentissage qui ont eu lieu ces derniers mois – et celles qui sont à venir.

De nouveaux items apparaissent concernant les recherches universitaires, du CEREQ et de France Compétences.

France Compétences toujours a voté un budget en décembre dernier : celui-ci est largement déficitaire. Cela pose des questions sur la soutenabilité du système.

On revient également sur le système de transition professionnelle : une instruction parue début janvier précise les modalités de mobilisation du dispositif.

Enfin, en annexe, sont listés les différents accords ProA étendus à ce jour.



Confédération CFE-CGC
emploi.formation@cfecgc.fr

Secteur (politique)

Secrétaire National : Jean François Foucard

Délégués Nationaux :

Eric Freyburger (formation)
Bertrand Mahé (certification),
Suzie Petit (transition professionnelle)

Assistante : Nadine Laurenti

Service Etudes (technique)

Conseiller technique : Clément Delaunay

Assistante : Hélène Mundaya

ACTUALITÉS

CERTIF'PRO

La CFE-CGC a annoncé être impliquée dans l'élaboration de la certification CléA management. Celle-ci, issue notamment de l'ANI encadrement, vise à identifier et **objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité** et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité. En parallèle du groupe de travail mis en place au sein de Certif'Pro, la CFE-CGC a mis en place son propre groupe de travail.

FRANCE COMPETENCES

La Conseil d'administration a adopté la grille de répartition du CPF de Transition. 20 points au total permettent de définir l'ordre de traitement des dossiers, dont 5 sont attribués aux salariés les moins qualifiés (CAP ou infra). **Pour la CFE-CGC, ce critère n'est pas le bon : il désavantage le personnel de l'encadrement et il ne prend pas en compte la crise sanitaire.** Le niveau de formation initiale perd de sa valeur avec le temps et lorsqu'une branche professionnelle, comme l'aéronautique, est impactée par la crise, c'est tout le monde qu'il s'agit de reconverter.

Loi de finances pour 2021 – La loi de finances dont nous évoquions le contenu dans la newsletter précédente a été adoptée. Un point important a été censuré par le Conseil Constitutionnel : il s'agissait de permettre aux opérateurs de compétences de financer les formations par apprentissage via des contributions conventionnelles et volontaires. La censure ne porte pas sur le fond : le Conseil Constitutionnel a simplement indiqué qu'une telle mesure n'avait pas sa place dans une loi de finances.

Transfert aux URSSAF – Un projet de décret a été présenté en **CNNCEFP** sur le transfert de la collecte aux URSSAF. Le projet ne se limite pas aux seules contributions légales de la formation professionnelle. Il permet également aux branches qui le souhaitent de confier à l'URSSAF la **collecte des contributions conventionnelles pour la formation professionnelle et celles prévues pour le financement du dialogue social.**

FINANCES

DGT Trésor – Pour l'année 2021, la DG Trésor indique une augmentation de la masse salariale de +4,8%. Ce taux, pouvant surprendre au premier abord, se justifie, selon cette direction, par une baisse importante de la masse salariale en 2020 (de l'ordre de 10 %).

EUROPE

Une résolution a été adoptée sur la recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Selon les mots d'Ilana Cicurel (eurodéputée française qui a porté le projet), il s'agit de faire de l'enseignement professionnel « une voie d'excellence qui conduit vers l'emploi dans les secteurs porteurs en période de crise ». Le texte demande notamment le développement des centres d'excellence de l'enseignement et de la formation professionnels, financés par l'UE. Le texte élabore également un statut de l'apprenti au niveau européen. Le développement du budget du programme Erasmus + (26 milliards pour la période 2021-2027) comprend une enveloppe de 4,4 milliards destinés à la mobilité pour l'enseignement et la formation professionnels. Par ailleurs, Ilana Cicurel souhaite également mettre en place un processus de Bologne (rapprochement des systèmes et reconnaissance des diplômes en Europe) pour la formation professionnelle.

ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS

Entretien professionnel et VAE - L'ordonnance du 2 décembre 2020 reporte au 30 juin 2021 la date limite pour la réalisation des entretiens professionnels. La date pour l'application des sanctions est également repoussée. La possibilité pour les OPCO et les transitions pro de prendre en charge, de manière forfaitaire un parcours conduisant à la VAE est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

FNE – Le dispositif va continuer d'évoluer. En effet, la ministre Elisabeth Borne a indiqué qu'elle n'était « pas enthousiasmée » par l'utilisation des fonds, indiquant qu'il s'agissait surtout de « formations occupationnelles ». Les contrôles de l'utilisation des fonds devraient être renforcés. A noter que le rapport entre nombre d'heures de formation financées par le FNE et nombre d'heures d'activité partielle est inférieur à 1 %.

ProA – Plusieurs accords de branche ont été étendus, portant le nombre total à 40 branches professionnelles pouvant utiliser ce dispositif. (Voir en fin de lettre pour la liste complète).

Congé de reclassement/Congé de mobilité – La durée maximale de ces congés est portée à 24 mois. Un problème pourrait se poser en fonction des futurs arbitrages de la réforme de l'assurance chômage : si la réforme du SJR (salaire journaliser de référence) s'applique, les sommes perçues lors du congé de reclassement ou de mobilité seront prises en compte pour la détermination du salaire de référence – ce qui n'était pas le cas avant (où un mécanisme permettait de remonter au dernier jour de travail payé). Le montant de l'allocation serait alors déterminé sur la base d'un salaire déjà minoré, au mieux.

CPF – Entre janvier et septembre 2020, environ 610 000 dossiers de formations ont été validés, dont 322 882 sur le dernier trimestre. Sur les trois derniers mois, 402 millions € ont été engagés : France Compétences (360 millions €), reste à charge pour le titulaire (22 millions €), Pôle Emploi (18 millions €) et les entreprises (0,5 millions €). Concernant le profil des personnes, un tiers des personnes ont entre 30 et 39 ans. La moitié des formations se fait totalement en présentiel. Les employés représentent 48 % des personnes formées. 43 % des personnes formées ont un niveau bac ou inférieur. On note le financement par le CPF de formations qui devraient intervenir a priori dans le plan de développement des compétences avec un financement de la part de l'entreprise. (Un tableau comprenant la liste des formations est disponible à la fin de cette lettre). Une surveillance est donc à avoir quant au financement de ces formations.

CPF – Des cas de fraudes ont été recensés concernant l'utilisation du CPF. Certains organismes indiquaient notamment frauduleusement que les droits CPF/ DIF non-consommés allaient être perdus. La victime transmettait ses identifiants à ces organismes qui l'inscrivaient à une formation, parfois fantôme.

DISPOSITIFS

CPF - La Caisse des Dépôts a ouvert la co-construction de **abondements CPF**. Une entreprise ou une Région peut ainsi définir les **personnes** pour lesquelles elle s'engage à verser automatiquement un abondement, via un certain nombre de critères. Les personnes qui répondent au profil cible se voient automatiquement proposer l'abondement via l'application CPF. Il existait d'ores et déjà la possibilité pour les entreprises de réaliser des abondements « individuels » depuis le mois de septembre.

Apprentissage – Une vingtaine d'établissements de l'enseignement supérieur ont été épinglés pour avoir déclaré de « **faux** » **apprentis en recherche de contrat**. Ainsi, pour une partie des personnes concernées, les étudiants étaient inscrits dans un cursus classique (hors apprentissage). Pour d'autres, un projet en apprentissage était effectivement prévu : en cas d'absence de contrat à l'issue de 6 mois, les personnes devaient payer de leur poche le reste de l'année.

Apprentis handicapés - Les coûts contrats des apprentis en situation de handicap peuvent être majorés dans la limite de 4000€. Cette aide est divisée en 6 modules comprenant chacun un montant indicatif.

France Compétences – L'institution doit mettre ses disponibilités financières à la disposition du Trésor public, sans intérêt.

Répertoires professionnels – Un projet de décret devrait venir modifier les conditions d'enregistrement des certifications dans les différents répertoires (RNCP ou Répertoire spécifique). Parmi les différents critères, la qualité des référentiels, l'adéquation des emplois occupés ou l'insertion professionnelle devraient être impactées.

OPCO / CREFOP – Un projet de loi faisant suite aux travaux de la **convention citoyenne sur le climat** devrait modifier la composition du **CREFOP** pour y ajouter des représentants de la transition écologique sur le territoire. De même, une nouvelle mission pourrait être donnée aux opcos, celle « *d'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.* »

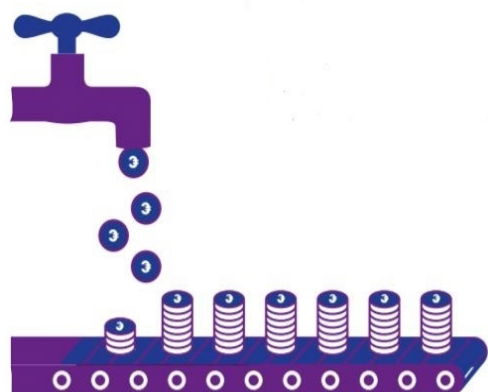
PPL Lecocq / formation – Une proposition de loi de la députée Charlotte Lecocq, soutenue par le gouvernement, sur la **santé au travail** est en cours de discussion. **3 modifications impactent la formation professionnelle** : le passeport prévention regroupe l'ensemble des formations obligatoires relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels ; le CPF de transition pourrait être accessible sans condition d'ancienneté pour les salariés ayant connu une absence due à une maladie professionnelle ou un accident du travail d'une durée à définir ; **les opcos auraient une nouvelle mission, celle de « financer les formations en matière de santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE au sein des entreprises de moins de 50 salariés ».**

DISPOSITIFS / STRUCTURES

FRANCE COMPÉTENCES

À la mi-décembre 2020 a été voté le Budget de France Compétences pour 2021 : à la fin de l'année, le budget ne sera pas à l'équilibre. En 2021 comme en 2020, les collectes seront échelonnées. Une partie fonds collectés seront reversés à France Compétences (environ 2/3) et l'autre partie sera conservée par les opérateurs de compétences (le tiers restant). Pour ce qui concerne la partie propre à France Compétences, voici le tableau reprenant le budget prévisionnel pour 2021 :

Emplois	Montant	Ressources	Montant
Formation demandeurs d'emploi	1 632	Contributions reversées sur acomptes	4 467
Projets de transition professionnelle	454	Contributions reversées CPF	141
Plan de relance projets de transition pro	100	CEP & CPF FAF TI	35
Conseil en évolution professionnelle	82	RAN CIF solde	100
Alternance fonds régions fonctionnement	138	Plan de relance dotation exceptionnelle	750
Alternance fonds régions investissement	180	Plan de relance projets de transition pro	100
Alternance permis de conduire apprentis	20		
Alternance financements CNFPT	2		
Alternance péréquation inter-branches	2 675		
Compte personnel de formation	1 417		
Fonctionnement FC	22		
Total des emplois prévisionnels	6 721	Total des ressources prévisionnelles	5 593
		Résultat déficitaire prévisionnel 2021	-1 128



Une ligne mérite d'être expliquée celle de l'« Alternance péréquation interbranche ». Cette ligne reprend en réalité les dépenses non couvertes par les opérateurs de compétences. Au global, l'ensemble des dépenses réalisées sur l'alternance représente environ 6,1 milliards d'euros. Cette dépense comprend la prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, de la ProA, des dépenses non éligibles et la part utilisée pour le fonctionnement des OPCO. Sur cette somme, environ 3,4 milliards sont couverts par la taxe d'apprentissage. Il reste donc environ 2,6 milliards à trouver chaque année, en les imputant sur d'autres ressources.

Globalement, on constate que le déficit de France Compétences est structurel et l'aide exceptionnelle de 750 millions € ne permet pas de l'éponger. Pour l'année 2022, le budget de France Compétences devra être à l'équilibre. En l'état, cela signifie donc trouver chaque année environ 2 milliards €.

LITTERATURE ET ENQUETE



ENQUETES FLASH CFA

France Compétences a publié une enquête flash menée auprès des CFA (600 répondants) sur l'impact croisé de la mise en place de la réforme de 2018 et de la crise sanitaire. Parmi les enseignements, on retrouve notamment la question des effectifs : **75 % des CFA prévoient une augmentation de leurs effectifs de +11 %** (entre fin 2019 et fin 2020). Pour 52 % d'entre eux, cette hausse s'explique par la mise en place de la loi Avenir Pro et 33 % d'entre eux au plan de relance.

La majorité des CFA sont soit à l'équilibre financier, soit excédentaires : seuls 19 % sont déficitaires. Les deux tiers constatent une **augmentation de leurs dépenses** (notamment en termes administratifs) et la moitié une **augmentation de leurs recettes** (notamment du fait de la réforme). **L'augmentation du temps consacré à la facturation** et à l'encaissement des contributions OPCO constitue la **principale difficulté rencontrée** par les CFA (76 %).

54 % des CFA déclarent avoir ouvert de nouvelles sections de formation (notamment dans les formations du supérieur) et 11 % déclarent en avoir fermé.

CLEMENT BREBION : Formation professionnelle et relations professionnelles en France et en Allemagne (thèse)

La thèse de Clément Brébion est un recueil de 3 essais, dont deux concernent le champ de cette lettre d'information.

Le premier concerne l'effet de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle. Le document montre qu'en moyenne les apprentis bénéficient de meilleures conditions d'accès au marché du travail que les autres « sortants » de l'école : cet avantage est plus marqué en France qu'en Allemagne. Cependant, ce cas est général, **puisque à la sortie du supérieur, l'apprentissage n'améliore pas l'insertion professionnelle.** L'apprentissage n'apporte pas nécessairement de salaire plus élevé. Un développement trop important de l'apprentissage dans le supérieur pourrait être également préjudiciable aux élèves les moins scolarisés. L'investissement dans l'apprentissage ne devrait pas, selon l'auteur, se faire au détriment de l'objectif d'améliorer l'intégration des sortants de l'enseignement à temps complet. Une des principales différences entre la France et l'Allemagne se trouve à l'issue de la formation : en France, le taux faible d'embauche dans l'entreprise qui a formé l'apprenti tend à suggérer une mauvaise qualité de la formation, à la différence de l'Allemagne. Cependant, un apprenti non gardé par son entreprise aura plus de chance de trouver un travail à l'issue de sa formation en France qu'en Allemagne.

Le second concerne l'impact du coût de la formation en apprentissage sur la propension des entreprises à former, et sur la mobilité à l'issue du diplôme. L'auteur explique les entreprises peuvent se trouver dans deux types de situations : soit les coûts non monétaires sont contraignants et l'entreprise ne sera pas en mesure de former, quelle que soit le montant de la subvention. Soit les coûts non monétaires sont bas, et l'entreprise peut s'engager dans une formation. Dans ce cas, une entreprise peut choisir de prendre des apprentis, au-delà de ses besoins réels et sans intention de les garder simplement car leur coût est faible et/ou car ils apportent des bénéfices au cours de la formation. En conséquence, **un politique de subventions à la formation semble contreproductif : en effet, les entreprises ne sont pas incitées à garder les apprentis et donc à investir dans leur formation.** La qualité de cette dernière est donc dégradée.

LES OPMQ L'ÂGE DE LA MATURITE

Le CEREQ a publié une enquête sur les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) intitulée « l'âge de la maturité ». L'enquête indique que l'absence d'une définition juridique quant à leur statut et la diversité des branches aboutit à une grande variété des caractéristiques des OPMQ. 85 % sont mono-branches, 69 % ont été créés avant 2006, 64 % ont un budget inférieur à 100 000 €, 47 % ont disposent de moins d'1/2 ETP et 28 % ont plus de 2 ETP.

Si le CEREQ constate une amélioration de la qualité des travaux des OPMQ, il constate également que *« l'autonomie de la branche dans la construction de sa politique emploi-formation, comme dans le pilotage de son OPMQ, entre en tension avec cette tendance à la rationalisation et à la transversalité des productions des OPMQ. En effet, le risque existe pour les branches de voir se distendre les liens entre leurs problématiques spécifiques, les travaux de l'observatoire et leurs traductions opérationnelles en matière de formation ou de certification, pilier du modèle des OPMQ monobranches. [...] La question de l'arbitrage [financier] réalisé par l'OPCO entre des travaux transversaux et des études plus spécifiquement liées à la problématique d'une seule branche se pose immédiatement. Quelle autonomie et quelle marge de manœuvre la CPNEFP va-t-elle pouvoir conserver pour orienter les travaux de son observatoire vers ses propres priorités ? »*

Dans cette riche publication du CEREQ, plusieurs articles ont retenu notre attention.

Le premier article s'intitule « Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise ». En introduction, il revient sur une série d'articles qui étudient l'impact de la formation sur les salaires et la productivité. La théorie du capital humain pourrait se résumer de la manière suivante : dans un système de concurrence pure et parfaite, les employeurs devraient refuser de payer pour la formation, car celle-ci est « portable » et permet au salarié de trouver un emploi ailleurs et mieux rémunéré. Or, dans un système de concurrence imparfaite et en raison notamment de l'asymétrie d'informations, l'entreprise trouve un intérêt à subventionner la formation. Dans ce second cas, on s'attend donc à trouver un impact positif de la formation sur les salaires et sur la productivité. Or, les biais de sélections – où les entreprises choisissent de former les salariés les plus prometteurs – tendent à laisser penser que la formation n'est pas uniquement une causalité. Après des analyses statistiques, les auteurs indiquent que l'impact de la formation est fonction de sa durée : **une formation courte, de moins de 2 jours, aurait un impact nul (voir négatif) sur les salaires mais positif sur la possibilité de détenir un CDI à temps plein. Une formation longue de plus de 2 semaines, en revanche, aurait un impact positif sur les salaires mais négatif sur la détention du CDI.** Une formation de plus d'un mois aurait même un impact négatif sur la détention d'un emploi à temps plein.

LES ECHANGES CERQ 2020

Le deuxième article « l'accès à la formation au prisme des parcours des salariés en entreprise » confirme **que la formation accompagne souvent la promotion. Cependant, les salariés aux parcours défavorables, heurtés ou bloqués, aspirent autant à se former que les salariés promus.** L'absence de formation pour une partie des salariés va de pair avec une moindre participation aux entretiens professionnels et une moindre prise en compte de leurs aspirations à se former.

LES ECHANGES CEREQ 2020

Le troisième article s'intéresse au « non-recours à la formation : premiers éléments d'identification de profils de non-accédants ». Pourquoi les gens n'accèdent pas à la formation ? Avec l'enquête Défis, on apprend que 59% des salariés n'ont bénéficié d'aucune formation depuis janvier 2014 et aucune formation au cours des douze derniers mois dans leur entreprise. Parmi ceux-là :

- **11 % ont fait une demande de formation mais ne l'ont pas obtenu** car :
 - o 36 % la formation a été annulée ;
 - o 30 % ne savent pas pourquoi ;
 - o 11 % car l'entreprise a refusé que le salarié s'absente ;
 - o 9 % car le financement a été refusé ;
 - o 7 % car l'emploi du temps professionnel était trop chargé.
- **37 % n'ont pas fait de demande** car pensaient ne pas pouvoir la faire, notamment parce **qu'elles considéraient qu'elles n'avaient pas accès au droit**, qu'elles n'étaient pas prioritaires, qu'il n'existait pas de dispositifs pour elles... ;
- **52 % n'ont pas fait de demande alors qu'elles en avaient la possibilité**, notamment parce que ces personnes souhaitent conserver le même emploi dans la même entreprise (pas d'évolution souhaitée).

QUELLES FORMATIONS FINANCEES PAR LE CPF ?

Dossiers validés regroupés par libellé NSF

		Id Csp Beneficiaire (groupe)						
	Total général	Ouvriers	Employé	Agriculteurs exploitants	Professions I ntermédiaire s	Technicien / Agent de maîtrise	Cadres	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
Transport, manutention, magasinage	28% 172 975	48% 27 536	29% 86 043	29% 128	13% 697	15% 5 435	11% 10 642	15% 1 508
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion	17% 106 513	15% 8 536	18% 53 733	22% 95	18% 943	22% 7 930	19% 18 044	25% 2 550
Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	13% 82 375	5% 2 955	13% 37 995	9% 37	18% 936	16% 5 752	24% 22 560	8% 780
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	10% 62 349	8% 4 438	11% 32 983	6% 28	11% 568	12% 4 348	9% 8 499	10% 965
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	4% 24 945	4% 2 486	4% 13 313	2% 8	3% 170	3% 1 065	1% 1 205	2% 180

QUELLES FORMATIONS FINANCEES PAR LE CPF ?

Top 20 des formations Moncompteformation validés

	Volume de dossiers	Moy formation
Permis de conduire catégorie B	88 769	1 002 €
Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise	52 070	856 €
Bilan de compétences	36 105	1 563 €
Tests TOEIC® (Test of English for International Communication)	29 554	1 382 €
TOSA	29 125	1 204 €
Accompagnement VAE	16 511	1 154 €
Certification professionnelle en langue Pipplet FLEX	14 654	1 327 €
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs frontaux en porte-à-faux (capacité nominale < ou = à 6 tonnes)	14 186	679 €
Formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire adaptée à l'activité des établissements de restauration commerciale	13 959	584 €
BULATS - Linguaskill	12 905	1 549 €
Certification Bureautique	11 442	1 245 €
Test Bright Language - évaluation d'Anglais professionnel	11 282	1 456 €
PCIE - Passeport de compétences informatique européen	10 632	1 510 €
Formation continue obligatoire (FCO) - transport de marchandises	8 671	639 €
Examen d'accès à la profession de conducteur de voiture de transport avec chauffeur (VTC)	8 416	1 046 €
Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	6 982	254 €
Permis de conduire catégorie C	6 664	1 834 €
Test Bright Anglais "level A"	5 358	1 709 €
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 1A transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commande sans élévation du p..	4 863	560 €
LILATE - Live Language Test	4 527	1 471 €

Parmi les différentes formations, certaines, notamment les CACES, les formations spécifiques en matière d'hygiène dans les restaurants ou les formations FCO de transport de marchandises devraient pourtant être prises en charge par les entreprises. Cette évolution n'est pas favorable pour les salariés ni pour leur évolution professionnelle.

Les risques de dérives que la CFE-CGC dénonçait semblent se confirmer.

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES COLLECTIVES

Depuis le 15 janvier, le dispositif des transitions professionnelles est déployé sur l'ensemble du territoire. Il est mobilisé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés. Mais concrètement, comment cela se passe ?

Dans chaque région, est élaborée **une liste des métiers porteurs**, validée par les CREFOP. Cette liste est évidemment communiquée aux associations transitions pro, aux opérateurs de compétences et aux opérateurs CEP. Elle est également publiée sur le site de la DIRECCTE / DIECCTE.

Les entreprises identifient les métiers fragilisés qui existent en leur sein, et les inscrivent **dans un accord de type GEPP** qui est transmis à la DIRECCTE / DIECCTE. Elles peuvent bénéficier, si elles le souhaitent, du soutien de leur opérateur de compétences. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la mobilisation du dispositif n'est pas possible en l'absence d'accord déterminant la liste des métiers fragilisés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord se résume en la « simple formalisation de cette liste ».

Les salariés occupant un métier fragilisé figurant dans l'accord GEPP sont informés de cette possibilité. Ils **se voient proposés d'être formés à des métiers figurant sur la liste locale des métiers porteurs. Des réunions collectives sont organisées par les opérateurs CEP.** Les salariés volontaires bénéficient également d'un accompagnement individuel du CEP, permettant de construire et de formaliser le projet. Le salarié doit être volontaire et l'entreprise doit donner son accord (celle-ci, suivant la taille, devant financer un reste à charge).

Quels sont les critères cumulatifs de dépôt du dossier ?

- Être salarié titulaire d'un contrat de droit français en CDI (non concerné par une décision de rupture), en CDD ou en intérim ;
- Avoir une ancienneté suffisante ([voir l'article du Code du travail D6323-9](#) et [pour les intermittents du spectacle D6323-9-1](#)) d'au moins deux ans sur le marché du travail et un an dans l'entreprise ;
- Être accompagné par un CEP ;
- Disposer d'une autorisation d'absence de l'employeur (dans les conditions [de l'article suivant R6323-10](#) et suivant du Code du travail) ;
- Disposer d'un accord de l'employeur de financer le reste à charge le cas échéant ;
- Être identifié dans les métiers fragilisés de l'entreprise ;
- Réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation ;

- Préparer un projet certifiant visant à changer de métier ou de profession (RNCP, répertoire spécifique, ...) ;
- S'orienter vers un métier porteur dans la région ;
- Préparer une formation de 24 mois ou 2400h au maximum (mais les durées plus courtes sont encouragées) ;
- Préparer la formation dans un organisme de formation habilité à la dispenser ;
- Ne pas exonérer l'employeur de ses obligations de formations (adaptation des travailleurs à leur poste de travail, évolution, ...)

L'entreprise constitue le dossier pour l'ensemble des salariés, avec l'accord GEPP, l'accord du salarié ou l'attestation de réalisation de l'accompagnement CEP.

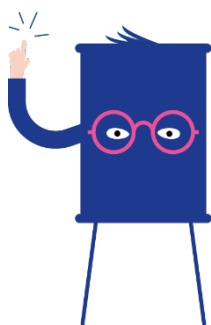
L'association ATPRO régionale instruit la demande et vérifie que l'ensemble des conditions précédentes sont satisfaites. Une commission ad hoc apprécie notamment la cohérence du projet, la pertinence du parcours de formation et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation en [cohérence avec cet article](#). Note : un dossier peut être refusé à ce stade, dans ce cas, le salarié peut déposer un recours auprès de l'ATPRO ou de la DIRECCTE.

Le financement des dossiers acceptés est assuré en tout ou partie par le FNE (avec un reste à charge plus ou moins important pour l'entreprise).

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut alors choisir de quitter l'entreprise.

RESTONS EN CONTACT

Rejoindre l'intranet de la CFE-CGC



Et si je n'ai pas mes codes d'accès, [je clique ici](#)
Et renseigne mon nom, prénom et fédération d'appartenance.

Si je rencontre des difficultés pour me connecter, j'envoie
un mail à : monprofil@cfecgc.fr

**ACCEDER
A L'INTRANET
DE LA
CFE-CGG**



ANNEXE : LISTE DES ACCORDS PROA

1. - industrie de la chaussure et des articles chaussants : l'accord du 15 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif ProA (1 réserve et 5 exclusions, dont 3 certifications) ;
2. - personnel des agences de voyage et de tourisme : l'accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA) (17 exclusions, dont 16 certifications) ;
3. - distributeurs conseils hors domicile : l'avenant 2019/2 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif dit ProA (8 exclusions, dont 5 certifications) ;
4. - transports routiers et des activités auxiliaires du transport : l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (ProA) (une réserve et une certification est exclue) ;
5. - Hospitalisation privée : l'accord du 7 novembre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (ProA) (1 réserve et 3 exclusions) ;
6. - promotion immobilière : l'accord du 9 juin 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance (ProA) (1réserve et 29 exclusions, dont 26 certifications) ;
7. - commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (ProA) (3 réserves et 7 exclusions, dont 6 certifications) ;
8. - personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM : l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (2 réserves, 4 exclusions de certifications) ;
9. - prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire : l'accord du 9 décembre 2020 fixant la liste des actions éligibles au dispositif ProA de reconversion ou de promotion par alternance (4 exclusions de certifications) ;
10. - entreprises de restauration de collectivités : l'accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif ProA de promotion et de reconversion par alternance (15 exclusions de certifications dont CléA et l'accompagnement VAE) ;
11. - services de santé au travail interentreprises : l'accord du 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif ProA de reconversion ou promotion de l'alternance (25 exclusions de titres et certifications professionnels) ;
12. - tourisme social et familial : l'accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (ProA) (1 réserve, 12 exclusions, dont 11 certifications). Cette extension a été modifiée par la suite pour réintégrer 9 des 11

certifications initialement exclues et qui sont donc bien éligibles à la ProA ;

13. - Habillement : l'accord du 23 juillet 2020 relatif au dispositif ProA (6 exclusions, dont 5 certifications) ;
14. - bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils : l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance (ProA) (79 exclusions, dont 78 certifications et diplômes) ;
15. - travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir : l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif ProA (1 réserve, 15 exclusions, dont 13 certifications et diplômes) ;
16. - cabinets ou entreprises d'expertises en automobile : l'avenant n° 75 du 7 avril 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (ProA) ;
17. - cabinets dentaires : l'accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA) (1 réserve, 3 exclusions) ;
18. - commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet : l'accord du 19 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif ProA (2 réserves, 9 exclusions de certifications) ;
19. - personnel sédentaire des entreprises de navigation : l'accord du 22 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (ProA) (1 réserve, 21 exclusions, dont 20 certifications) ;
20. - négoce des matériaux de construction : l'avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (ProA) à la CCN (1 réserve, 5 exclusions, dont 3 certifications) ;
21. - entreprises du commerce à distance : l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif ProA (1 réserve, 8 exclusions, dont 6 certifications) ;
22. - commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie : l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif ProA (1 réserve, 13 exclusions, dont 12 certifications) ;
23. - personnel des agences générales d'assurances : l'accord du 12 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (ProA) (1 réserve, 6 exclusions, dont 4 certifications) ;
24. - Acteurs du lien social et familial : l'avenant n° 3/20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit "ProA" (1 réserve, 6 exclusions de certifications) ;
25. - Secteur alimentaire : l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la ProA (une réserve, 14 exclusions, dont 13 certifications) ;

26. - Négoce de l'ameublement : l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (ProA) (1 réserve, 13 exclusions, dont 10 certifications) ;
27. - fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers : l'accord du 11 mars 2020 relatif à la promotion ou conversion par alternance, ProA (4 exclusions, dont 2 certifications) ;
28. - travaux publics : l'accord du 3 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif ProA (3 réserves et 11 titres, certifications et diplômes sont exclus de l'extension) ;
29. - textile : l'accord du 10 février 2020 relatif au dispositif ProA (5 exclusions) ;
30. - commerces de détail non alimentaires : l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la ProA (1 réserve et 3 certifications exclues de l'extension) ;
31. - commerces de gros : l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (1 exclusion) ;
32. - bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent : l'accord du 18 décembre 2019 relatif au dispositif (2 exclusions) ;
33. - commerce succursaliste de la chaussure : l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif ProA (2 réserves et 10 exclusions, dont 9 certifications) ;
34. - grands magasins et des magasins populaires : l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (ProA) (12 exclusions, dont 10 titres, certifications et diplômes) ;
35. - maisons à succursales de vente au détail d'habillement : l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (11 exclusions, dont 9 certifications) ;
36. - métallurgie : l'avenant du 22 novembre 2019 à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle (45 titres, certifications et diplômes sont exclus de l'extension) ;
37. - services de l'automobile : l'accord du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance, dit ProA (1 réserve et 4 certifications exclues de l'extension) ;
38. - services à la personne : l'avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (2 réserves et 5 exclusions, dont 3 certifications) ;
39. - transports publics de voyageurs : l'accord du 4 novembre 2019 relatif à la mise en place de la ProA et l'accord du 13 novembre 2019 relatif à la liste des certifications éligibles à la ProA et identifiant les métiers concernés (1 réserve et 2 certifications exclues) ;
40. - papier-carton : l'accord national professionnel du 2 octobre 2019 relatif à l'activité partielle et au dispositif ProA (10 exclusions, dont 8 certifications).