

EMPLOI ET FORMATION

Mesures et dispositifs



Guide pour mieux appréhender
les principaux dispositifs et mesures en faveur
de l'emploi et de la formation

EMPLOI ET FORMATION

Mesures et dispositifs

Guide pour mieux appréhender
les principaux
dispositifs et mesures
en faveur de l'emploi et de la formation

(Liste non exhaustive)



Pour enrichir ou acquérir de nouvelles compétences, apprendre un nouveau métier et/ou obtenir une certification, une qualification reconnue :



- > Le Compte Personnel de Formation (CPF).....4
- > Le CPF Transition5
- > La Pro-A (Reconversion ou promotion par alternance)6
- > Le Contrat d'apprentissage.....7
- > Le Contrat de professionnalisation8
- > La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 10
- > Le Plan de développement des compétences..... 11

Pour le retour à l'emploi :



- > L'aide individuelle à la formation (AIF)12
- > La préparatoire opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POEI, POEC)13
- > L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)14
- > Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)15
- > Le congé de reclassement15



Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est une des composantes du compte personnel d'activité (CPA) qui permet à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur. Auparavant abondé en heures, il est aujourd'hui monétarisé (sauf fonction publique).

Plusieurs modifications ont été apportées à la mise en œuvre du compte personnel de formation :

- > les salariés dont le temps de travail est égal à au moins un mi-temps bénéficient de droits alignés sur ceux des salariés à temps plein ;
- > les travailleurs handicapés bénéficient d'une alimentation de leur compte majorée ;
- > le CPF des demandeurs d'emploi est automatiquement débité en cas d'acceptation d'une formation proposée par Pôle emploi, la Région, un opérateur de compétences ou l'Agefiph.

Un montant disponible de 500 euros par an plafonné à 5 000 euros, et 800 euros par an pour les salariés non qualifiés, plafonné à 8 000 euros.

Que deviennent les heures anciennement accumulées ?

Les heures déjà acquises seront convertis en euros, selon un taux de 15 euros de l'heure.

Que deviennent les heures du DIF (droit individuel à la formation)

Les heures acquises au titre du DIF ne seront pas perdues à condition que les bénéficiaires les inscrivent sur leur compte avant le 30 juin 2021. Elles seront ensuite automatiquement converties en euros.

Formations possibles :

À compter du 1^{er} janvier 2019, une liste universelle a été mise en place par la Caisse des dépôts en charge désormais de la gestion du CPF. Elle est ouverte aux certifications et formations suivantes :

- > certifications enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et au répertoire spécifique
- > accompagnement VAE
- > bilan de compétences
- > permis de conduire (B et C)
- > accompagnement à la création d'entreprise
- > formations du PRF (programme régional de formation)



Créez votre compte à partir de :
<https://www.mon-compte-formation.fr/>

Le CPF Transition Professionnelle



Il permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Ce dispositif remplace le congé individuel de formation (CIF).

L'accès au projet de transition professionnelle est réservé aux salariés ayant une certaine ancienneté. Les formations accessibles doivent obligatoirement être certifiantes. Durant le congé octroyé pour suivre cette formation, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

CPF de transition des salariés en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail. L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par la CPIR.

CPF de transition des salariés intérimaires

L'accès au CPF de transition par les salariés en contrat intérimaire est très similaire à celui des salariés en contrat à durée indéterminée : choix d'une action certifiante, accompagnement éventuel

par un conseiller en évolution professionnelle, positionnement préalable effectué par l'organisme de formation. Néanmoins, il diffère en ce qui concerne la prise en compte de l'ancienneté requise, le calcul du salaire de référence, notamment.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- > les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- > les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Construction du projet

La construction du projet de transition professionnelle peut être éventuellement accompagnée par un conseiller en évolution professionnelle. Il s'agit d'informer, d'orienter et d'accompagner le salarié et de proposer un financement. Préalablement à la construction du projet de transition professionnelle, le salarié doit effectuer un positionnement permettant d'adapter la durée de formation à ses acquis professionnels.



Se renseigner : les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont dénommées

« Transitions Pro », suivi du nom de la région considérée.



La Pro-A (Reconversion ou promotion par alternance)

Elle ouvre une possibilité nouvelle aux salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession, en leur permettant d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise. Ce dispositif apporte une réponse, notamment par rapport aux métiers qui se transforment profondément et requièrent de nouvelles qualifications.

OBJECTIF VISÉ

- > changer de métier ou de profession
- > bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle
- > acquérir le socle de connaissances et de compétences

BÉNÉFICIAIRES

- > aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- > aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- > aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- > aux salariés placés en activité partielle.

CONDITION D'ACCÈS

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

LES ACTIONS DE FORMATION

- > sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- > ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- > peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre branche professionnelle.

MISE EN ŒUVRE

- > signature d'un avenant au contrat de travail (précisant durée, objet de l'action de formation : Maintien si réalisation sur le temps de travail),
- > accompagnement obligatoire par un tuteur
- > peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail après accord écrit du salarié

DURÉE DE LA PRO-A

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre branche professionnelle.

FINANCEMENT

Par l'opérateur de compétences (OPCO), selon des forfaits fixés par accords collectifs de branche ou dans la limite du SMIC horaire.

Le Contrat d'apprentissage



OBJECTIF

Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

BÉNÉFICIAIRES

- > jeunes de 16 à 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.
- > avant 16 ans : peuvent souscrire un contrat s'ils ont accompli la scolarité du collège.
- > après 29 ans : dérogations pour les apprentis handicapés, les créateurs/repreneurs d'entreprise, les sportifs de haut niveau, succession de contrats suite à rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,

NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

CDI ou CDD dont la durée peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification. La durée maximale est celle du cycle de formation suivie augmentée d'une année maximum, sans pouvoir être portée à plus de 4 ans, lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

STATUT DE L'APPRENTI-E

Statut de salarié-e (même condition de travail et protection sociale que les autres salarié-e-s de l'entreprise : horaires, congés, avantages...).

Temps de formation au GRETA CFA compris dans le temps de travail.

PROCÉDURE DE DÉPÔT

Signature d'un contrat valant engagement de l'employeur. Dépôt du contrat par l'opérateur de compétences ou par la chambre consulaire.

FINANCEMENT

Dans le cadre du plan #1jeune1solution, le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

L'aide financière est de :

- > 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- > 8 000 € pour un apprenti majeur.

Cette aide se substitue à l'aide unique et est soumise à condition pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s (sans condition pour les entreprises de moins de 250 salarié-e-s).



Un-e apprenti-e peut effectuer une partie d'une année d'apprentissage au sein d'un pays de l'Union européenne.

La rémunération : L'apprenti perçoit une rémunération qui correspond à un pourcentage du SMIC, calculé en fonction de son âge et du diplôme visé. (Des dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent être plus favorables).





Le Contrat de professionnalisation

OBJECTIF

Acquérir une qualification professionnelle par une formation en alternance conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise.

PERSONNES CONCERNÉES

- > jeunes de 16 à 25 ans révolus (26 ans moins un jour), afin de compléter leur formation initiale ;
- > demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- > bénéficiaires du RSA, de l'AAH, de l'ASS ou d'un contrat unique d'insertion.

CONTRAT DE TRAVAIL

CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou CDD de 6 à 12 mois.

Aussi bien en CDI qu'en CDD, l'action de professionnalisation peut être portée à 36 mois par dispositions conventionnelles.

FORMATION

- > un tuteur est obligatoirement désigné.
- > actions d'évaluation, d'accompagnement et de professionnalisation,
- > la durée de la formation représente 15 à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.
- > la formation peut s'effectuer au-delà de 25 % de la durée du contrat lorsque la formation l'exige ou pour les jeunes n'ayant pas terminé le second cycle de l'enseignement secondaire et pour le public bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et ayant été en CUI.



Le Contrat de professionnalisation



RÉMUNÉRATION

La loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Les majorations, liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'alternant.

FINANCEMENT

Le financement de la formation en contrat de professionnalisation est ainsi assuré par l'OPCO (Opérateur de compétences) de la branche professionnelle de l'entreprise, en charge de la collecte des cotisations obligatoires des entreprises pour la formation professionnelle. Un employeur peut bénéficier de différentes aides pour l'embauche d'une personne en contrat en professionnalisation. Il peut s'agir d'une aide pour l'embauche soit d'un jeune de moins de 30 ans, soit d'une personne handicapée, soit d'un demandeur d'emploi qui est âgé d'au moins 26 ans ou âgé de plus de 45 ans. Ces aides sont comprises entre 2 000 € et 8 000 €. Elles sont soumises à certaines conditions d'obtention. Les démarches se font auprès de l'OPCO de l'employeur.





La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut faire reconnaître son expérience professionnelle. Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À quoi sert la VAE ?

La VAE vous permet, en faisant reconnaître votre expérience :

- > d'obtenir une certification ;
- > de faire reconnaître et certifier vos compétences ;
- > d'obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours ;
- > de changer d'emploi.

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation initiale.

Qu'est-ce qu'une certification ?

La certification est un terme qui désigne tout diplôme, titre et certificat de qualification professionnelle (CQP). Par exemple un CAP, une licence professionnelle, le titre d'animateur de tourisme ou le CQP garde d'enfants à domicile, sont des certifications.

Elle atteste officiellement que celui qui la détient possède les compétences pour exercer une activité professionnelle précise avec un degré de responsabilité donné.

Quel est le rôle du conseiller VAE ?

Confirmer la pertinence d'une démarche de VAE pour atteindre vos objectifs par rapport à d'autres dispositifs existants, en prenant en compte votre projet professionnel (par exemple : formation continue dans le cadre d'une transition professionnelle, un bilan de compétences, un Compte personnel de formation, ...).

L'accompagnement à la VAE

Si votre demande a été déclarée recevable, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de votre dossier et de votre entretien avec le jury. Cet accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury.

Salariés : A votre initiative

Vous pouvez bénéficier d'un **congé VAE**. Il s'agit d'une absence qui ne peut excéder **24 heures** de temps de travail, consécutives ou non. Vous devez demander l'autorisation à votre employeur de prendre ce congé 60 jours avant le début des actions de VAE

Le Plan de développement des compétences



Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mise en place par l'employeur pour ses salariés (anciennement appelé Plan de formation). Ces actions de formation permettent à l'employeur de remplir ses deux obligations de formation vis-à-vis de ses salariés : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences doit permettre de faire face aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles.

Il n'en demeure pas moins que l'entreprise reste soumise à ses obligations en matière de formation professionnelle : financement, adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, entretien professionnel et consultation des représentants du personnel sur le plan de développement des compétences.

2 types d'actions :

- > actions de formation obligatoires (exemples : les habilitations électriques ; les formations aux qualifications de soudeurs ; la formation obligatoire des agents immobiliers pour le renouvellement de leur carte professionnelle, etc.),
- > et les actions de formation non obligatoires.

Le départ en formation du salarié est assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail



Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

En tant qu'outil de l'employeur, présentant une programmation à son initiative, le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.





L'aide individuelle à la formation (AIF)

L'aide individuelle à la formation a pour objet de financer ou cofinancer les frais pédagogiques de formations suivies par des demandeurs d'emploi. Elle permet uniquement la prise en charge du coût pédagogique, et non des frais et du dossier d'inscription, de l'achat de matériel, de l'inscription aux examens ou concours.

L'AIF est susceptible d'être accordée à tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, quelle que soit sa catégorie.

Lorsque les demandeurs d'emploi sont également salariés, le financement des demandes de formation doit être étudié prioritairement dans le cadre de leur contrat de travail.

L'AIF peut être mobilisée sous réserve que :

- > le projet de formation soit validé par le conseiller, dans le cadre du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) du demandeur d'emploi ;
- > les éléments transmis par l'organisme de formation répondent aux exigences de l'instruction précitée, notamment celles relatives à la pertinence du nombre d'heures de formation par rapport au besoin de l'intéressé et au coût horaire de l'action de formation.

Statut de stagiaire de la Formation Professionnelle Continue

Les personnes suivant une formation dans le cadre d'une AIF ont le statut de stagiaire de la FPC, même s'il s'agit d'une formation ouverte et à distance (FOAD). À ce titre, elles bénéficient d'une protection contre le risque « accident du travail et maladie professionnelle ».



Les demandeurs d'emploi mobilisant l'AIF pour le financement d'un bilan de compétences sont réputés disponibles pour poursuivre leurs démarches de recherche d'emploi et restent inscrits dans leur catégorie d'origine.



La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POEI, POEC)



La POE collective (POEC) permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un opérateur de compétences.

Si elle concerne des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, elle peut avoir lieu dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Pendant la POE collective, le demandeur d'emploi perçoit, selon sa situation avant l'entrée en stage, soit L'AREF, soit la RFPE. De plus, il peut prétendre à l'aide à la mobilité.

La rémunération peut être prise en charge par l'opérateur de compétences compétent, l'État ou Pôle emploi.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) a pour objet de pourvoir une offre d'emploi déposée par un employeur à Pôle emploi par la formation d'un demandeur d'emploi qui a des compétences proches de celles requises pour le poste à pourvoir.

Concernant sa rémunération de stage, il perçoit (y compris pendant les éventuelles périodes de tutorat) :

- > soit l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) si, la veille de son entrée en stage, il percevait l'ARE ;
- > soit, dans le cas inverse, la rémunération formation de Pôle emploi (RFPE).



Le stagiaire doit renvoyer sa déclaration de situation mensuelle (DSM) en fin de mois ou actualiser sa situation par téléphone ou par Internet afin de recevoir son indemnisation.





L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Parmi les formations réservées aux demandeurs d'emploi figure l'AFPR, débouchant nécessairement sur un emploi à durée déterminée. Elle doit permettre à un employeur de satisfaire ses besoins de recrutement en déposant son offre d'emploi à Pôle emploi et d'accroître les chances de reclassement des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de cet emploi. Elle est ouverte à tous les demandeurs d'emploi et est financée par Pôle emploi.

Une convention dénommée « convention d'AFPR » doit être établie entre Pôle emploi et l'employeur ayant un poste à pourvoir.

Elle précise les objectifs de la formation, sa durée, ses modalités de financement et l'embauche qui doit en découler. Elle doit être conclue avant le début de la formation. L'AFPR peut commencer dès que la convention est signée. Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise pour être le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

Pendant l'AFPR, le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit :

- > soit l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il était bénéficiaire de l'ARE avant la formation ;
- > soit, dans le cas inverse, la rémunération formation de Pôle emploi (RFPE). Ces deux rémunérations de stage sont versées par Pôle emploi.

Embauche à l'issue de la formation

L'employeur s'engage à conclure un contrat de travail avec l'intéressé s'il a atteint le niveau requis pour le poste à pourvoir. Cette embauche ne peut donc intervenir qu'à l'issue de la formation : une date prévisionnelle d'embauche doit être indiquée dans la convention. Cette date peut se situer juste après la formation mais l'embauche peut intervenir à une date ultérieure si l'employeur peut justifier d'événements extérieurs qui ne lui sont pas imputables.

Le contrat de travail peut être :

- > un contrat de travail à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à douze mois ;
- > un contrat de professionnalisation à durée déterminée, d'une durée comprise entre six mois à moins de douze mois ;
- > un contrat de travail temporaire, à condition que les missions prévues aient un lien étroit avec l'AFPR et qu'elles se déroulent durant au moins six mois au cours des neuf mois suivant la fin de cette action.

Si le contrat de travail est à temps partiel, l'intensité hebdomadaire doit être d'au moins vingt heures, sauf dérogation.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) & Le Congé de reclassement



Chacun des salariés dont **le licenciement pour motif économique** est envisagé doit être informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Le congé de reclassement s'applique aux entreprises et/ou groupes d'entreprises dépassant le seuil d'effectif au moins égal à 1 000 salariés ou dans un établissement (quel que soit son effectif) en redressement ou liquidation judiciaire, un ensemble de mesures leur permettant de retrouver au plus vite du travail.

Ces dispositifs permettent de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable.

D'une durée variable entre 4 et 12 mois, permet au salarié de bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, d'actions de formation professionnelle, ainsi que la possibilité d'effectuer des périodes de travail.

Les salariés disposent de documents (format PDF) relatifs au contrat de sécurisation professionnelle (téléchargeables site : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/le-projet-de-transition-professionnelle>) :

- > le document d'information sur le CSP
- > le récépissé du document de présentation du CSP et un bulletin d'acceptation du CSP
- > le formulaire de demande d'allocations de sécurisation professionnelle
- > la demande d'aide au reclassement

Comment se déroule le CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours :

- > débute par une phase de pré-bilan (en savoir plus), d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail ;
- > à l'issue du 4^e mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire analysent conjointement la cohérence des actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, des ajustements ou de nouvelles actions à entreprendre ;
- > comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.





**RÉGION ACADÉMIQUE
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Date de création : 22.10.2020

Des évolutions réglementaires peuvent survenir, ainsi ces informations peuvent être sujettes à modifications et/ou à évoluer après diffusion du présent Guide.

Nous veillerons à les actualiser sur notre site internet.

Sources :

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – Pôle emploi – Sites des OPCO - Legifrance

Le portail de la validation des acquis de l'expérience : <http://www.vae.gouv.fr/>

Centre info : <https://www.centre-info.fr>