

# Pourquoi se former tout au long de la vie ?



Aujourd'hui, les mutations du travail, l'évolution rapide des compétences mais aussi le désir d'évolution professionnelle ont pour conséquence d'amener chaque individu à interroger son orientation professionnelle à plusieurs reprises au cours de sa vie professionnelle.

Il est alors important de se poser la question de son projet professionnel, à court, moyen voire long terme.

La formation professionnelle continue s'inscrit dans le processus de "Formation Tout au Long de la Vie", qui permet à chacun d'alterner des périodes de formation et d'activité au cours de sa vie professionnelle.

La formation professionnelle continue est un droit individuel qui permet à toute personne, une fois entrée dans la vie active, de continuer à se former pour améliorer ses compétences, ou acquérir de nouvelles compétences ou techniques.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La formation tout au long de la vie s'appuie sur une formation initiale qui construit les bases.

Elle se développe selon un processus d'allers retours entre des périodes d'activité et des périodes de formation.

Elle s'adresse, à travers divers dispositifs, aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux travailleurs non-salariés, aux jeunes, aux adultes, ou encore aux travailleurs reconnus handicapés.

La formation tout au long de la vie est primordiale car elle permet de se perfectionner, de progresser, de rester compétent, de s'enrichir professionnellement et personnellement, de maintenir son employabilité, et de sécuriser ou optimiser son parcours professionnel.

## L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

5/6 ans

11 ans

14/15 ans

17/18 ans

25 ans

55 ans

60 ans

65 ans

ECOLE  
PRIMAIRE

COLLÈGE LYCÉE UNIVERSITÉ

VIE ASSOCIATIVE  
UNIVERSITÉ 3<sup>e</sup> AGE  
AIDE À LA RERAITE

Ecole obligatoire

16 ans

Vie active  
Chômage  
Formation

Retraite

EDUCATION

FORMATION

FORMATION CONTINUE

FORMATION CONTINUE

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

EDUCATION / FORMATION

La loi du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel » modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de formation professionnelle. Depuis le 1er janvier 2019, une grande partie de ces changements sont opérationnels.

Réforme après réforme, la définition de l'action de formation n'a cessé d'évoluer. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 vient une nouvelle fois élargir cette définition.

La définition de l'action de formation sera revue de façon à encourager les formations innovantes, simplifier la formation en situation de travail.

La redéfinition de l'action de formation précise que celle-ci peut dorénavant « être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance. »

Ainsi, de nouvelles actions formatives ou de nouvelles actions de développement professionnel s'intègrent dans la définition : tutorat, coaching, travail collaboratif, partage de pratiques, MOOC, mentoring, séminaire.

### Quelques outils et dispositifs de la formation tout au long de la vie

Des outils comme le bilan de compétences, le conseil en évolution professionnelle, doivent aider les individus à :

- prendre conscience de leur « capital compétences »,
- l'alimenter au fur et à mesure de leurs expériences,
- repérer et sélectionner les ressources-clés qui vont leur permettre de construire

tout au long de leur vie des compétences indispensables pour faire face aux imprévus et à la complexité des situations quotidiennes.

Des dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF), le congé de transition professionnelle qui remplace le congé individuel de formation (CIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), la formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, PRO-A) visent à favoriser le développement des compétences et l'évolution professionnelle ou l'accès à un niveau de qualification supérieure.

### Comment mener vos recherches d'informations ?

Pour trouver les informations nécessaires à vos recherches, plusieurs solutions complémentaires s'offrent à vous :

#### • La recherche sur Internet :

Pour votre recherche de formations en Martinique, connectez-vous à la plateforme de gestion de l'offre de formation :

[www.seformerenmartinique.mq](http://www.seformerenmartinique.mq)

Consultez les rubriques de ce site :

« Rechercher une formation » ;

« Rechercher un organisme de formation ».

#### • Les structures à contacter :

Le réseau du service public territorial de l'orientation (SPOT) : APEC, CAP Emploi, CIO, EPLEFPA (secteur agricole), Pôle Emploi, missions locales, université...

  
**POUR VOTRE RECHERCHE DE FORMATION**  
CÔNNECTEZ-VOUS  
[www.seformerenmartinique.mq](http://www.seformerenmartinique.mq)  
LA PLATEFORME DE GESTION DE L'OFFRE DE FORMATION EN MARTINIQUE

## Un outil d'aide à la décision

**L**e bilan de compétences est un dispositif relevant de la formation professionnelle continue qui permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle ou de formation.

### Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

### Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

### Comment est mis en oeuvre le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF)

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.
- L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le Compte Personnel de Formation est mobilisé (code CPF : 202).

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP, dans la mesure où :

- le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

### Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase **préliminaire** a pour objet de :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase **d'investigation** permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de **conclusion**, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

### Où faire un bilan de compétences ?

- Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.
- Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

**L**e conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.

Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Il vise à accroître aptitudes, compétences et qualifications, en facilitant son accès à la formation.

## Un CEP pour qui ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :

- Les personnes en recherche d'emploi
- Les salariés
- Les jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

## Qu'est-ce-que le CEP ?

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des personnes qui en expriment le besoin. Il peut favoriser la mise en place de projets de formation permettant à chacun de développer ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles.

## Comment en bénéficier ?

En fonction de vos besoins, et de votre situation, vous pouvez mobiliser un conseil en évolution professionnelle en vous adressant à l'un des opérateurs CEP désignés par la loi :

- Le Pôle emploi, si vous êtes demandeur d'emploi
- L'APEC, si vous êtes cadre
- La Mission locale, si vous avez moins de 25 ans
- Le Cap emploi, si vous êtes reconnu en situation de handicap

## Comment se déroule l'accompagnement ?

Votre accompagnement se déroulera en trois étapes

### 1 - Un accueil individualisé

Le conseiller analysera votre demande au regard de votre situation professionnelle.

Il vous apportera des informations sur le marché du travail, les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations. En tout cela, il tiendra compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers.

### 2 - Un conseil personnalisé

Durant la phase de conseil, le conseiller :

- Clarifiera avec vous votre demande et vous amènera à préciser vos priorités en matière d'évolution professionnelle ;
- Identifiera vos compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle, et celles à acquérir pour améliorer votre qualification et favoriser votre évolution professionnelle ;
- Identifiera avec vous les emplois correspondant à vos compétences ainsi que ceux qui pourraient vous correspondre ;
- Vous accompagnera dans la définition de votre projet professionnel et vous permettra d'en apprécier la faisabilité.

### 3 - Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Durant la phase d'accompagnement à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, le conseiller formalisera avec vous un plan d'actions pour la mise en œuvre de votre projet. Il assurera un soutien global à la réalisation de votre projet, y compris dans ses aspects financiers.

**L**e compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Il remplace le DIF (Droit individuel à la formation). Au 1er janvier 2019, il devient un compte crédité en euros (500,00 euros par an sont acquis pendant 10 ans). Ce montant annuel est porté à 800,00 euros pour les salariés de faible niveau de qualification.

## Qu'est-ce-que le CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif permettant aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi d'acquérir des droits à la formation.

Dès 16 ans (ou 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage) toute personne active détient un compte personnel de formation qu'elle peut utiliser tout au long de sa vie.

### Il recense :

Les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont il peut bénéficier personnellement.

## Le CPF pour qui ?

Le CPF s'adresse à toute personne :

- Salariée
- Fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique.
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint collaborateur
- A la recherche d'un emploi

## Un CPF pour quel type de formation ?

Le CPF permet :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA) ;
- De bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un parcours de VAE ;
- D'effectuer un bilan de compétences ;
- De créer ou reprendre une entreprise.

## Comment en bénéficier ?

Il est accessible depuis le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

C'est à vous de décider si vous utilisez votre CPF pour suivre une formation.

Il est préconisé d'associer votre employeur dans cette démarche.

## Comment utiliser son CPF pour se former ?

### Etape 1 : Créez votre compte

Sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) à l'aide de votre numéro de sécurité sociale et de votre adresse e-mail.

Vous pourrez ainsi connaître votre nombre d'heures de formation disponibles.

### Etape 2 : choisissez la certification qui correspond à votre projet sur

[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) dans votre espace personnel.

**Etape 3 : Trouvez un organisme de formation sur**  
<http://www.intercariforef.org/formations/recherche-formations.html>

pour obtenir votre certification, en utilisant la fonction :



- Afficher les formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation*

#### **Etape 4 : Constituez votre dossier**

En saisissant votre projet de formation dans votre espace personnel.

Dans la mesure où vous **associez votre employeur à votre projet** :

- Remettez à votre employeur la demande de prise en charge accompagnée du programme, du devis et du calendrier de la formation. Votre employeur dispose de 30 jours pour répondre à votre demande. Sa non-réponse équivaut à une acceptation.
- Si votre formation se déroule pendant votre temps de travail, il est nécessaire de pouvoir justifier de l'accord de votre employeur sur son contenu et sur son calendrier



**L**e *congé de transition professionnelle* remplace le *congé individuel de formation (CIF)*. Il constitue une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

## Qui ?

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).

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

- Les personnes bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

## Comment ça marche ?

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **plus de 6 mois** : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel**, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

## Quelle durée ?

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Elle est déterminée dans le cadre d'un positionnement préalable à la demande de prise en charge permettant d'adapter le contenu et la durée du parcours de formation. Ce positionnement doit être réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation contacté par le salarié. Il permet d'identifier dans un document (à joindre à la demande de prise en charge), les acquis du salarié et le parcours de formation individualisé proposé.

La durée du projet ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail :

pour la détermination des droits en matière de congé payé annuel ;

à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## Quel type de formation ?

Le salarié peut solliciter toute formation correspondant à son projet d'évolution personnelle, sans lien direct avec les possibilités de mobilité interne de l'entreprise : il peut s'agir de décrocher un diplôme ou une qualification plus élevée, d'acquérir de nouvelles connaissances pour changer de métier ou de s'ouvrir largement à la culture et à la vie sociale.



## Comment se passe la prise en charge financière ?

Si la demande du salarié est acceptée par l'OPACIF, ce dernier prend en charge tout ou partie du coût de la formation, et sous certaines conditions, les frais annexes (déplacements, hébergement).

Quant au salaire (sauf formation se déroulant totalement hors temps de travail), l'employeur doit continuer à le verser avant d'être remboursé par l'OPACIF sur les bases suivantes :

- **Si la rémunération** est égale ou supérieure à deux fois le Smic : 80 % du salaire pour une formation inférieure à un an ou à 1200 heures. Ce taux peut monter à 90 % pour certaines actions prioritaires (diplômantes, reconversions).

- **Si le salaire du collaborateur est inférieur à cette tranche**, il est intégralement pris en charge par l'OPACIF.

Si l'OPACIF ne prend en charge qu'une partie du coût de la formation, l'employeur n'est pas tenu de compléter son financement. A lui d'en mesurer l'intérêt.

## Quel est le statut du salarié pendant sa formation ?

Son contrat de travail est suspendu, mais il conserve tous ses droits de salarié (sécurité sociale, ancienneté, congés payés...).

## Quelles sont les obligations de l'employeur à l'issue de la formation ?

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

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

## A qui s'adresser ?

Jusqu'au 31 décembre 2019, le financement des projets de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les Fongecif (fonds de gestion du Congé individuel de formation, présents dans chaque région). Ces organismes assurent par ailleurs jusqu'à leur terme la prise en charge des congés individuels de formation (CIF) accordés avant le 31 décembre 2018.

À compter du 1er janvier 2020, les CPIR se substitueront aux Fongecif.

Une CPIR sera agréée dans chaque région et sera gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

**L**a signature du contrat est un préalable indispensable au bénéfice de l'ensemble des mesures liées à ce dispositif. Son objectif est de permettre à un jeune travailleur de compléter la formation reçue en entreprise par une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Les formations générales, technologiques et pratiques sont dispensées par les Centres de Formation d'Apprentis (CFA)

Les deux modalités d'enseignement s'articulent afin de permettre l'acquisition simultanée des savoirs pratiques et théoriques nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme..

<b>Public concerné</b>	<p>Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début du contrat. Les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.</p> <p>Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation.</p> <p>La limite de 29 ans n'est pas applicable lorsque le contrat est conclu avec une personne à laquelle a été reconnue la qualité de personne handicapée ou dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise lorsque l'obtention du titre ou du diplôme est nécessaire à la réalisation du projet.</p>
<b>Durée</b>	<p>Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014). Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 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.</p>

Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à 3 ans.

Par dérogations, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise. Les dispositions applicables dont prévues par les articles R.6222-59 à R. 6222-65 du code du travail.

## Cas Particuliers

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- ▶ De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ▶ De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ▶ Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ▶ Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut-être inférieur à celui prévu à l'article L.6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne), calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.



**L**a loi Avenir professionnel promulguée en septembre dernier apporte quelques nouveautés concernant le contrat de professionnalisation :

- La durée maximale de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois.
- Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à l'étranger pour une durée maximale d'un an.
- A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

## De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet d'associer :

- L'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),
- Et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- Enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- Ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Jusqu'à la fin décembre 2021 une expérimentation permet de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié. Ces compétences peuvent être différentes des qualifications précédemment citées. Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.

## ⇒ Du côté des bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- Aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale,
- Aux bénéficiaires du RSA,
- Aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- Aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" peut conclure un contrat de professionnalisation.

## Un contrat de professionnalisation pour qui ?

### ⇒ Du côté des employeurs

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif.

Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- L'État,
- Les collectivités territoriales,
- Les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.



## Reconversion ou promotion par alternance

**L**a loi du 5 septembre 2018 remplace la période de professionalisation par un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Pro-A est un dispositif qui permet aux employeurs de mobiliser des fonds auprès de leur opérateur de compétences (Opco), afin de financer des actions de formation visant l'obtention d'une qualification professionnelle des salariés dont le projet est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Cette mesure s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF.

### Les objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession ou une promotion sociale ou professionnelle via l'obtention d'une qualification reconnue.

Avec Pro-A, les salariés doivent atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent avant le début de l'action.

Les actions doivent préparer l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP,
- d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective
- d'un CQP ou d'un CQPI.

### Les salariés concernés

Pro-A vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. sont éligibles :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),

- les salariés bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CAE) à durée indéterminée,
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en CDD (art. L. 222-2-3 du code du sport).

*Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.*

### Procédure

Pro-A est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant au contrat doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Après accord de prise en charge de l'OPCO, l'employeur doit conclure une convention avec l'organisme de formation. Elle doit indiquer l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix de la prestation et les modalités de règlement.

## Les publics sous-main de justice

L'accès des personnes sous-main de justice à la formation Professionnelle constitue un levier important pour la préparation de leur sortie de détention ou de leur insertion durable.

Dans cette optique, une convention régionale a été conclue entre la Collectivité Territoriale de Martinique, la Mission des services pénitentiaires de l'Outre-Mer, le Centre pénitentiaire et le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.

Elle a pour objet, en cohérence avec les objectifs fixés par la loi 20091436 du 24 novembre 2009 de :

- Définir conjointement les orientations stratégiques de la politique de formation des personnes détenues ;
- Concevoir et mettre en œuvre les dispositifs de formation Professionnelle en cohérence avec ces orientations partagées ;
- Développer de concert les modalités et les outils de collaboration nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques.

Elle concerne les publics en « milieu fermé » : détenus, prévenus et condamnés, écroués au sein du Centre pénitentiaire.

Les publics sous main de justice en « milieu ouvert » relèvent de la Convention conclue entre la CTM et le Pôle-emploi.

Sont prioritairement visées les personnes les plus éloignées de l'emploi ne disposant d'aucune qualification Professionnelle.

Les dispositifs de formation éligibles sont les suivants :

- Les actions d'orientation et de mobilisation sur le projet ;

- Les actions favorisant la préparation du projet de sortie ;
- Les actions de type « Savoirs de base ou Compétences Clés » ;
- Les actions de pré-qualification Professionnelle.
- Les actions préparant à l'acquisition d'une certification complète, avec la garantie de pouvoir la terminer dans le cadre des dispositifs de droit commun, une fois la peine effectuée.

## Les publics en situation de handicap

La Collectivité Territoriale de Martinique a signé, au mois de juin 2017, avec l'AGEFIPH, le FIPHP, le Cap emploi et le Pôle-emploi, une Convention pluriannuelle cadre de partenariat pour le développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Celle-ci formalise un cadre de référence et de travail partagé par tous les partenaires signataires. Elle vise à mettre en œuvre, à l'échelle de la Martinique, une politique coordonnée d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leurs parcours de qualification et d'accès à la formation professionnelle.

Les bénéficiaires de cette convention sont les demandeurs d'emplois en situation de handicap (DETH) de plus de 16 ans ayant le statut de personne handicapée comme défini par l'article L5212-13 du code du travail. Différents types d'offres leur sont proposées :

### Les formations collectives

L'objectif est de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi en situation de handicap au sein du Programme régional de qualification (Jeunes et Adultes), afin d'aboutir à une augmentation significative des entrées en formation de ces publics dont la Collectivité est désormais en charge.

## Les publics en situation d'illettrisme

Le Centre ressources illettrisme (CRI) a ouvert ses portes en 1999 au sein de l'AGEFMA. C'est un espace d'animation territoriale qui veille à garantir l'accès du public à l'information et à la formation en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Il œuvre à l'amélioration du dispositif et à l'élaboration de réponses d'accompagnement adaptées à la diversité des besoins.

Sa mission d'intérêt général porte sur :

- L'information pour tout public
- L'animation et l'appui technique de tout acteur de la Lutte contre l'illettrisme



**Le CRI met à la disposition du public un numéro vert d'information gratuit :**

**0800 11 10 35**

Service & appel gratuits

“ Agir ensemble contre l'illettrisme ”  
[www.anlci.gouv.fr](http://www.anlci.gouv.fr)

## Les aides individuelles à la formation

Il s'agit de faciliter l'accès des travailleurs handicapés au dispositif d'aides individuelles à la formation proposé par la Collectivité territoriale de Martinique. Dans le cadre de cette convention, seront éligibles, les formations répondant à un besoin d'emploi avéré :

- relevant d'une filière prioritaire définie par la Collectivité Territoriale de Martinique ;
- et/ou correspondant à un besoin d'emploi démontré par le prescripteur (offre d'emploi, promesse d'embauche ...).

## L'accès à l'alternance

Il s'agit de développer l'apprentissage des personnes handicapées en s'appuyant sur les travaux développés dans le cadre du PRITH. Les publics intéressés pourront utilement se rapprocher du Cap-emploi.

## Le réseau d'acteurs de la formation professionnelle

Les signataires ont convenu de constituer un « réseau des référents Handicap » au sein des organismes d'orientation, de prescription, d'accompagnement et de formation des personnes en situation de handicap. Ce réseau est animé par les services de l'AGEFMA en partenariat avec l'ensemble des signataires de la convention.

## Contact



☎ 0596 71 11 02



Obtenir un avancement, changer d'emploi, passer un concours, les raisons de s'engager dans une VAE sont multiples. D'une manière générale, l'accès à certification est un moyen d'améliorer sa position au regard de l'emploi.

Le diplôme obtenu par la VAE peut permettre d'évoluer dans sa carrière : il peut aider à obtenir une promotion, une augmentation, un poste avec plus de responsabilités ou à l'inverse mettre en adéquation sa certification avec son niveau de responsabilité.

La VAE est donc particulièrement intéressante pour les personnes qui n'ont pas pu obtenir le

diplôme envisagé au départ, celles qui ont dû rentrer tôt dans la vie active et qui ont un parcours professionnel qui s'est essentiellement construit « sur le terrain ».

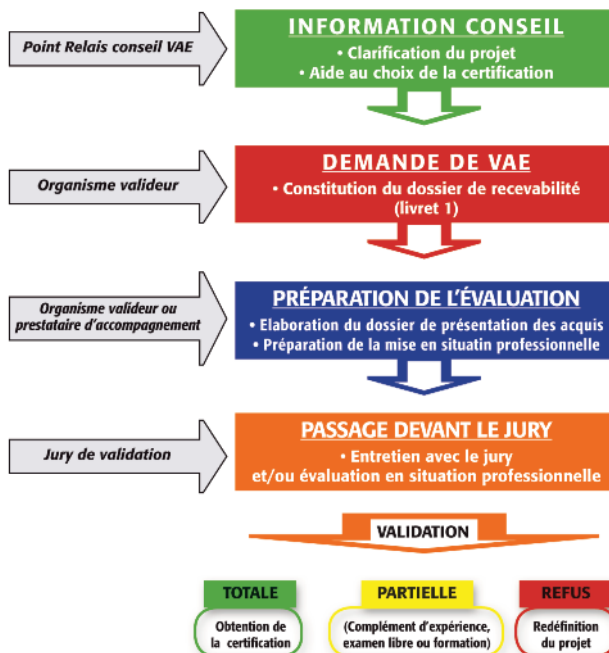
## Conditions d'accès

Depuis 2016, l'expérience minimum requise est réduite à un an (au lieu de 3), que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Si les conditions d'accès à la VAE sont souples, le projet doit être suffisamment motivant pour tenir la durée de la procédure : au mieux entre 6 mois et un an.

## Comment obtenir une certification par la VAE ?



Le parcours générique du candidat comprend cinq étapes principales



## Comment se préparer à l'épreuve du jury de VAE ?

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a instauré le droit pour toute personne dont la candidature a été déclarée recevable de bénéficier d'un accompagnement méthodologique pour préparer :

- son dossier de VAE (livret 2) ;
- son entretien avec le jury et/ou sa mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Bien que facultatif, l'accompagnement est conseillé pour assurer la réussite de la validation des acquis et limiter les risques de non-validation.

L'accompagnement à la VAE peut être financé en fonction du statut du candidat :

- Pour les salariés et les agents publics : par l'entreprise dans le cadre du Plan de développement des compétences (ex plan de formation)
- Pour les demandeurs d'emploi : par Pôle emploi et/ ou la Collectivité territoriale de Martinique
- Ou encore en mobilisant son Compte Personnel de Formation (code CPF : 200).

## Où obtenir des informations ou un conseil personnalisé sur la VAE ?

- ↳ Auprès des Points d'information sur tout le territoire
- ↳ ou du Point Relais Conseil AGEFMA à Fort-de-France.

### Les espaces d'information et Le Point Relais Conseil VAE



#### 1. SAINT-PIERRE

• Pôle Emploi : 3949

#### 2. CARBET

• CFFPA : 0596 78 02 02

#### 3. SCHELCHER

• Pôle Emploi : 3949  
• OCIM Formation : 0596 42 78 78

#### 4. FORT-DE-FRANCE

• Pôle Emploi : 3949  
• CIO : 0596 63 12 88  
• CNFPT : 0596 70 20 70  
• FONGECIF : 0596 38 29 42  
• GRETA : 0596 50 45 75  
• OPICALIA : 0596 50 79 31  
• URASS : 0596 50 43 01

#### 5. LE LAMENTIN

• Pôle Emploi : 3949  
• CIO : 0596 57 00 11  
• GRETA : 0596 50 45 75  
• AGEFOS PME : 05 96 42 80 00  
• FAFSEA : 05 96 51 92 12  
• CONSTRUCTION Antilles Guyane : 0596 51 51 02

#### 6. LE LORRAIN

• CFFPA : 0596 43 41 09

#### 7. SAINTE-MARIE

• Pôle Emploi : 3949

#### 8. TRINITÉ

• Pôle Emploi : 3949  
• CIO : 0596 51 42 20

#### 9. ROBERT

• CFFPA Centre Atlantique : 0596 65 40 98  
• Mission Locale Nord Martinique : 0596 65 40 98

#### 10. FRANÇOIS

• Pôle Emploi : 3949

#### 11. RIVIÈRE-SALÉE

• Pôle Emploi : 3949

#### 12. RIVIÈRE-PILOTE

• CFFPA : 0596 62 60 35  
• GRETA : 0596 52 62 15

#### 13. LE MARIN

• Pôle Emploi : 3949  
• CIO : 0596 74 90 93



# Dispositifs d'Aides A la **FORMATION** de la **CTM**

<http://www.collectivitedemartinique.mq/recherche-aides-et-services/>

Vous souhaitez vous former afin d'obtenir une qualification  
ou plus simplement développer vos compétences.

- Demandeurs d'emploi,
- Salariés,
- Agents publics,

la Collectivité Territoriale de Martinique  
vous accompagne

# L'aide au financement de la formation Pour les Etudiants

<http://www.collectivitedemartinique.mq/aide-aux-etudiants/>

La Collectivité Territoriale de Martinique décide d'accorder aux étudiants, bacheliers ou titulaires de diplômes équivalents, des aides financières non remboursables, des prêts remboursables à taux zéro.

## • L'aide non remboursable

L'aide non remboursable est une aide financière à destination des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur délivrant un diplôme reconnu.

L'aide est renouvelable 2 fois au cours du cursus universitaire.

Le prêt d'études supérieures à taux zéro

Le prêt d'études supérieures est une aide remboursable accordée aux étudiants âgés de moins de 30 ans poursuivant des études dans les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés.

Des étudiants âgés de plus de 30 ans et des non-bacheliers poursuivant des études supérieures pourront prétendre à une aide exceptionnelle sous forme de prêt aux mêmes conditions et pour les mêmes montants que le prêt d'études supérieures à taux zéro.

## Bénéficiaires :

- Etre de nationalité française ;
- Etre titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ;
- Justifier de la qualité d'étudiant ;
- Etre âgé de moins de 30 ans au 1er septembre de l'année universitaire ;
- Avoir un rattachement fiscal en Martinique. Dans les cas particuliers d'avis d'imposition du demandeur hors région Martinique, la demande pourra être traitée par la CTM, sous réserve de la présentation d'un avis d'imposition des parents domiciliés en Martinique ;
- Disposer de ressources financières familiales se situant dans les limites définies par la Collectivité ;
- Ne pas être demandeur d'emploi, salarié, en congé formation ou en disponibilité.

# Aides à la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi

- **Aide à la formation en mobilité « vers le reste du monde »**

Les formations en mobilité visent l'acquisition de qualification pour les demandeurs d'emploi. Ce dispositif concerne les formations en mobilité sur tous les territoires, hors la France. Elles sont traitées directement par la collectivité.

- **Aide individuelle à la formation professionnelle (AIF)**

L'aide individuelle à la formation (AIF) permet de financer, les frais pédagogiques liés à une action de formation en vue d'un retour durable à l'emploi.

Public : Demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins six (6) mois au Pôle emploi sauf dérogation décidée par le Président du Conseil exécutif de la CTM.

- **Aide à la formation en mobilité vers la France**

Les formations en mobilité visent l'acquisition de qualification pour les demandeurs d'emploi.

Les formations en mobilité en France sont traitées par l'intermédiaire de L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM).

- **Aide individuelle à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Ce dispositif permet à toute personne engagée dans une démarche de VAE d'obtenir une aide financière pour la prestation d'accompagnement à la VAE.

- **Action de formation collective**

Les programmes de formation professionnelle ont pour objectif de répondre aux besoins du tissu économique et de sécuriser les parcours vers l'emploi, notamment pour les publics demandeurs d'emploi.

## Aides à la formation pour les ACTIFS

- **Aide à la formation des actifs salariés et non-salariés**

L'aide aux actifs salariés et non-salariés vise à : - apporter une réponse aux salariés et non-salariés (chefs d'entreprises, autoentrepreneurs, indépendants ...) qui ont élaboré un projet professionnel solide, - accompagner les entreprises, les associations, les syndicats professionnels, les chambres consulaires, les collectivités, les établissements publics, dans la cadre de la mise en place de plans de formation ou de projets emploi-formation.

- **Aide à la formation des actifs du secteur public**

L'aide aux actifs salariés de la fonction publique vise à : - apporter une réponse aux agents qui ont élaboré un projet professionnel solide, - accompagner les collectivités, les établissements publics, dans la cadre de la mise en place de plans de formation ou de projets emploi formation.

## Aides aux ENTREPRISES

<http://www.collectivitedemartinique.mq/les-aides-aux-entreprises/>

- **Primes allouées aux employeurs d'apprentis**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, signé entre une entreprise et un futur apprenti, dont la durée est fonction de celle de la formation ou du titre préparé. Toutefois, elle peut être écourtée ou rallongée dans la limite maximale de trois ans. Durant ce contrat, l'apprenti a les mêmes droits (rémunération, prime, congés, ...) que les autres salariés de l'entreprise

- **Prime d'incitation au développement des contrats de professionnalisation en faveur des entreprises**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet de réaliser une formation en alternance et donc d'acquérir des savoirs techniques et professionnels. Il vise et favorise l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'obtention d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État ou la branche professionnelle.