



# JOURNEE NATIONALE DE MOBILISATION POUR LA FORMATION CONTINUE DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

**CREFOP**      **LABELLISATION**      **COPAREF**      **AREP**  
**ELIGIBILITE CPF**      **OPCA**      **APPELS D'OFFRES**      **CLEA**

**LES ENJEUX PORTES PAR LA LOI DE 2014  
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA DEMOCRATIE SOCIALE**

## GLOSSAIRE DES TERMES DE LA JOURNEE

### Table des matières

<b>CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</b> .....	1
<b>CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</b> .....	2
<b>COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle</b> .....	3
<b>COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle</b> .....	3
<b>CPF : Compte Personnel de Formation</b> .....	3
<b>CléA,</b> .....	4

### **CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles**

Instance ayant pour mission de coordonner au niveau national les politiques publiques de l'emploi et de la formation et de l'orientation professionnelle.

Il a pour mission d'organiser, **au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination, et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie.** Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ.

Il rassemble des représentants de l'Etat (12 ministères, dont celui de l'Emploi et de la Formation professionnelle, et deux parlementaires), des Régions et des départements, des partenaires sociaux (organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés), des réseaux consulaires, des principaux opérateurs de

l'emploi, de la formation et de l'orientation (Pôle emploi, missions locales, Agefiph, CNCP, Onisep, etc.), ainsi qu'une personnalité qualifiée.

Il suit en outre les travaux des Crefop et élabore un rapport annuel sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), **un bilan des politiques et de la gestion des Opca et Octa, un rapport sur les démarches qualité dans le champ de la formation professionnelle.**

## **CREFOP** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Le comité a vocation à mettre en place les conditions **d'une véritable gouvernance quadripartite** (Etat / Région / représentants des employeurs / représentants des salariés), qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires.

Le Crefop se réunit en séance plénière au moins deux fois par an. Il est composé de **représentants de l'Etat** (dont le Préfet de Région, le Recteur d'académie et les directeurs régionaux de la Direccte, la DRJSCS et la DRAAF), de **la Région** (dont le Président de Région), des **organisations syndicales des salariés et des organisations professionnelles des employeurs** et des **réseaux consulaires**. Siègent en outre au sein du comité **sans voix délibérative** des représentants des **principaux opérateurs** (dont un représentant de : l'enseignement supérieur, Pôle emploi, l'Agefiph, le Fongecif, les Cap emploi, l'Apec, le Carif-Oref, l'ARML et l'Onisep).

**Le Président du Conseil régional et le Préfet de Région peuvent inviter des représentants de collectivités territoriales, d'opérateurs ou des personnalités qualifiées à participer aux réunions du comité, sans prendre part aux délibérations**

**Le bureau du Crefop** est une instance quadripartite resserrée, en charge de la préparation des travaux du comité plénier ainsi que du suivi et de l'orientation de ses commissions. Le bureau a également pour mission **d'élaborer la stratégie de formation professionnelle au niveau régional**. Sa configuration restreinte en fait une instance de dialogue dont l'efficacité est renforcée.

Le bureau est co-présidé par le Préfet de région et le Président du Conseil régional. La vice-présidence du bureau est assurée conjointement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le bureau est le lieu de concertation pour :

- a. la désignation par la Région des **opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP)** ;
- b. les listes de **formations éligibles au CPF** (élaborées par le Coparef) ;
- c. les **priorités de la politique régionale de formation professionnelle** et la complémentarité des interventions ;

- d. la répartition, entre les Centres de formation des apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage, des **fonds du quota de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises** ;
- e. la liste des organismes d'insertion et les formations dispensées par les écoles habilitées **à percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du hors quota**.

## **COPANEF** : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

Le Copanef est composé de 10 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 10 représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs ;

Il élabore, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et après consultation du Cnefop, **la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)** au niveau national et interprofessionnel.

## **COPAREF** : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle

Le comité est un lieu de concertation des partenaires sociaux, **en charge d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles** définies par le Copanef.

Le comité assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels (ANI) en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux ;

Il établit les **listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)**, après diagnostic et concertation au sein du bureau du Crefop et consultation des commissions paritaires régionales de branche (lorsqu'elles existent).

Il est consulté sur la carte régionale des formations professionnelles initiales.

## **CPF** : Compte Personnel de Formation

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a

remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF recense : les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,

Il est mobilisable sur des formations dont peut bénéficier personnellement le salarié. Il s'agit de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou [d'acquérir les connaissances de bases](#), ou d'être accompagné pour la [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#). D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

**La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.** L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un [conseiller en évolution professionnelle](#).

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'[Opcv](#) collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'[Opacif](#) si le CPF vient compléter un Cif,
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

### **Rémunération du salarié pendant la formation**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

CléA,

**le socle de compétences et de connaissances professionnelles élaboré par le Copanef est maintenant en place à l'adresse suivante [www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr)**

Le « Socle de connaissances et de compétences professionnelles » se définit comme étant l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu, quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle.

CléA, est **une certification** qui s'adresse à tout actif pas ou peu qualifié souhaitant développer et faire reconnaître ses compétences acquises dans les sept domaines de compétences identifiés par l'ensemble des branches professionnelles.

Elle est éligible au Compte personnel de formation (CPF) dans le cadre duquel elle constitue un droit opposable, ce qui signifie qu'**un employeur ne peut refuser cette formation** qui pourra être suivie pendant le temps de travail.

Les partenaires sociaux ont lancé **une procédure d'habilitation des organismes de formation** pouvant intervenir dans le parcours que validation de la certification CléA. Plus précisément, il existe deux types d'habilitations :

- une **habilitation pour des organismes « évaluateurs »** qui accueillent les personnes en amont de la formation afin de définir les compétences acquises ou non acquises. Dans ce cadre, les sept domaines, subdivisés en 28 sous-domaines (« unités de connaissances et de compétences ») seront appréciés à travers 108 critères d'évaluation. Ces organismes procéderont aussi à l'évaluation en fin de parcours de formation afin de valider l'obtention de la certification.
- une **habilitation pour les organismes de formation** qui pourront proposer des actions de formation correspondant aux domaines de compétences à acquérir par la personne suite à son évaluation initiale.

Les partenaires sociaux précisent qu'**un même organisme peut obtenir les deux habilitations** sous réserve que les fonctions « évaluation » et « formation » soient mises en œuvre de manière « étanche » dans la structure.

A ce jour, le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) a déjà habilité pour ces deux fonctions (évaluation et formation) **six réseaux** d'organismes de formation au niveau national. Il s'agit de :

- L'AFPA
- l'Apapp (Association pour la promotion de label APP, Atelier de pédagogie personnalisée)
- les Greta
- l'Infrep
- la Fédération nationale des Urof (Unions régionales des organismes de formation)
- 2A2C (le CLPS "L'enjeu compétences" de Rennes, l'Afec de Paris, le Crept Formation de Toulouse et l'Alaji SAS de Nancy)

Le Copanef précise que d'autres organismes pourront être habilités directement par les branches professionnelles qui sont volontaires. Ainsi, les salariés de ces branches professionnelles pourront faire appel aux organismes habilités par leur CPNE (Commission paritaire nationale pour l'emploi).

De plus, les Coparef (déclinaisons régionales du Copanef) peuvent également habilitier des organismes de formation dont l'activité se situe à une échelle locale (régionale ou infra) et qui ne font pas partie des réseaux nationaux cités préalablement.