



FÉDÉRATION
DE LA HAUTE COUTURE
ET DE LA MODE

GUIDE FORMATION



ENTREPRISE



ÉDITO DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF

La mode, en tant que secteur vaste et diversifié, abrite une multitude de métiers. Notre engagement institutionnel repose fondamentalement sur une priorité immuable : assurer la transmission des compétences et savoir-faire, favorisant ainsi leur développement.

Dans cette perspective, la formation se présente comme un levier essentiel pour préserver la tradition et l'excellence de l'industrie de la mode. Elle garantit la pérennité de métiers parfois séculaires face aux changements techniques, digitaux et à l'émergence de nouveaux outils. La continuité dans la formation devient donc cruciale pour conserver l'authenticité et la qualité qui caractérisent notre secteur. La diversité croissante des métiers requiert une visibilité accrue et des formations spécifiques et précises.

Élaboré avec le soutien de l'OPCO 2i et un panel de Maisons adhérentes, ce guide incarne ainsi l'engagement de notre Fédération s'agissant de ces enjeux cruciaux. Offrant une vue d'ensemble des différents dispositifs mobilisables au niveau de la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode, il a vocation à vous accompagner dans le déploiement ou l'enrichissement de votre politique de formation au sein de votre Maison.

Bonne lecture !

Pascal MORAND

Président Exécutif, Fédération de la Haute Couture et de la Mode

Ce guide a été conçu en collaboration avec les Maisons Balenciaga, Carven, Jean-Paul Gaultier, Nina Ricci, Rabanne.

LES ENJEUX DE LA BRANCHE DE LA COUTURE PARISIENNE ET DES AUTRES METIERS DE LA MODE

1. Favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire et particulièrement concernant les formations techniques métiers ;

2. Accompagner l'évolution des métiers liés à la digitalisation ;

3. S'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière ;

4. Accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la Branche ;

5. Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes.

SOMMAIRE

01.
Recruter

02.
Former

03.
Certifier

04.
Orienter



TABLE DES DISPOSITIFS

01. *Recruter*

- POEC - Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- POEI - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- AFPR - Action de formation préalable au recrutement
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation

02. *Former*

- PDC - Plan de développement des compétences – Focus « Actions clés en main » OPCO 2i
- MU - Mesures d'urgence
- Pro-A - Reconversion et promotion par alternance
- FNE Formation - Fond national de l'emploi formation

03. *Certifier*

- VAE - Validation des acquis de l'expérience
- CléA - Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- CQP/CQPI - Certificat de qualification professionnelle/Certificat de qualification professionnelle interbranches
- CPF co-construit - Compte personnel de formation co-construit

04. *Orienter*

- Transition collective
- CPF de transition professionnelle - Compte personnel de formation de transition professionnelle
- Bilan de compétences
- CEP - Conseil en évolution professionnelle
- Entretien professionnel

01. *Recruter*

Face à la demande croissante des consommateurs pour les produits de luxe, vos besoins en recrutement augmentent et votre quête de l'excellence vous pousse à recruter les meilleurs talents. Les canaux classiques de recrutement pouvant être limités, il faut parfois ouvrir vos recherches à des profils plus éloignés ou reconvertis. Des dispositifs dédiés peuvent vous aider dans votre mission.



01. *Recruter*



LES DISPOSITIFS

POEC

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

AFPR

Action de formation préalable au recrutement

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation



LES OBJECTIFS

Embaucher un personnel qualifié sur des métiers porteurs ou en tension.

Résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste.

Embaucher, à l'issue d'une formation définie avec vous, un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail.

Recruter et former dans le cadre d'une formation pratique en entreprise et d'une formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA).

Recruter et former un jeune ou un adulte dans le cadre d'une formation qualifiante en entreprise et d'une formation théorique en centre de formation.



LE PUBLIC ÉLIGIBLE

Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non.

Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non.

Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non.

Tout jeune âgé de 16 ans à moins de 26 ans, demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus, tout bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

Les jeunes de 16 ans à moins de 30 ans, les jeunes ayant au moins 15 ans, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire, les personnes en situation de handicap, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau (sans condition d'âge).



CONTEXTE

Vous avez un projet de recrutement sur un métier reconnu en tension par la Branche professionnelle ? La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permet à plusieurs entreprises ayant des besoins de recrutement sur les mêmes métiers de mutualiser l'action de recrutement. Elle permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier, avant leur embauche, d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant aux besoins identifiés sur votre territoire.



En 2023, la Branche a initié un projet de POEC sur le métier de conseiller en vente avec Each One

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- Votre Branche professionnelle identifie les besoins en emploi sur un métier donné et met en œuvre un projet de POEC sur votre territoire. Vous pouvez la solliciter pour initier un projet.
- Votre conseiller OPCO 2i ou France Travail vous informe du projet.
- D'autres entreprises sont identifiées comme ayant les mêmes besoins de recrutement.
- Le parcours de formation est défini en fonction de vos attentes et celles exprimées par d'autres entreprises ayant les mêmes besoins.
- Les demandeurs d'emploi sont sélectionnés par France Travail et par l'organisme de formation retenu. Vous pouvez participer au job dating si vous le souhaitez.
- Le stagiaire réalise sa formation de 400 heures maximum en organisme de formation avec une période d'immersion dans l'entreprise (1/3 de la formation maximum).

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non. La POEC est également accessible aux salariés recrutés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE).

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Tout employeur ayant des besoins en recrutement identifiés sur des métiers en tension. La POEC permet d'adapter les profils aux besoins de l'entreprise.

DURÉE

Durée maximale de 400 heures.



STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le demandeur d'emploi en POEC a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie à ce titre d'une protection contre le risque accident du travail / maladie professionnelle.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Pendant son parcours de POEC, le stagiaire perçoit la rémunération de formation France Travail, à l'exception des bénéficiaires titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une SIAE, dont la rémunération est maintenue par l'employeur. À l'issue de la POEC, vous assurez la rémunération du collaborateur que vous avez intégré dans votre entreprise.

QUELS FINANCEMENTS ?

Le coût pédagogique est financé à 100 % par France Travail dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) via OPCO 2i.

QUELS SONT LES METIERS EN TENSION DANS VOTRE BRANCHE ?

Exemples concernant la famille « Fabrication »	Mécanicien(ne) modèle	Première main	Coupeur(euse)	Première d'atelier	Modéliste	Vendeur(se)
---	--------------------------	------------------	---------------	-----------------------	-----------	-------------

Source : Enquête emploi formation 2022 menée par la Branche avec OPCO 2i (cf. Annexe)

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1.
À l'issue de la formation, vous intégrez votre nouveau collaborateur pour 12 mois minimum en CDD, CDI, contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage.

2.
Vous désignez un tuteur dans l'entreprise qui sera le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

EN BREF, LES AVANTAGES DE LA POEC

- **Pour votre entreprise** : embaucher un collaborateur formé au plus près du poste à pourvoir, contribuer à l'emploi dans votre région, gagner du temps dans votre processus de recrutement.
- **Pour votre collaborateur** : découvrir un secteur qui recrute et se former à un métier, développer ses compétences sur des savoir-faire précis, faciliter l'accès à un emploi.



CONTEXTE

Vous avez un projet de recrutement et recherchez un profil spécifique ? La préparation opérationnelle à l'emploi Individuelle (POEI) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier, avant son embauche, d'une formation sur mesure nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper l'emploi correspondant à l'offre que vous avez déposée auprès de France Travail.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- Vous définissez votre besoin et rédigez votre offre d'emploi.
- Vous identifiez et sélectionnez le candidat.
- Vous élaborez le parcours de formation avec France Travail, OPCO 2i et le prestataire de formation.
- Vous signez la convention quadripartite avec France Travail, l'organisme de formation et le stagiaire.
- Le stagiaire réalise sa formation de 400 h maximum en organisme de formation avec éventuellement une période d'immersion en entreprise (1/3 de la formation maximum).



Une période d'immersion en entreprise peut être mise en place pendant la formation permettant notamment l'acculturation à la Maison.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non. La POEI est également accessible aux salariés recrutés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE).

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Tout employeur souhaitant embaucher de façon durable. Vous devez déposer une offre d'emploi auprès de France Travail, être à jour de vos cotisations de sécurité sociale, de votre contribution formation professionnelle, de vos contributions d'assurance chômage et ne pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements économiques au cours des 12 derniers mois (sauf dérogation).

DURÉE

Durée maximale de 400 heures

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le demandeur d'emploi en POEI a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie à ce titre d'une protection contre le risque accident du travail / maladie professionnelle.



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Pendant tout son parcours de préparation opérationnelle à l'emploi, le stagiaire perçoit la rémunération de formation France Travail, à l'exception des bénéficiaires titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée conclu par une SIAE, dont la rémunération est maintenue par l'employeur durant la préparation opérationnelle à l'emploi. À l'issue de la POEI, vous assurez la rémunération du collaborateur que vous avez intégré dans votre entreprise.

QUELS FINANCEMENTS ?

- 1.** Le coût pédagogique de la POEI est financé par France Travail, selon le barème suivant :
➔ organisme de formation interne à l'entreprise : 5 € net maximum par heure de formation (dans la limite de 2 000 € pour 400 heures de formation) ;
➔ organisme de formation externe : 8 € net maximum par heure de formation (dans la limite de 3 200 € pour 400 heures de formation)
- 2.** L'aide est versée par France Travail au terme de la formation, soit à l'employeur en cas de formation interne, soit à l'organisme de formation en cas de formation externe
- 3.** Aucune participation financière ne peut être demandée au bénéficiaire d'une POEI concernant le montant de la formation
- 4.** Une mise en concurrence des organismes de formation pourra être effectuée afin de garantir un coût horaire cohérent

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

- 1.** À l'issue de la formation, vous vous engagez à intégrer votre nouveau collaborateur pour 12 mois minimum en CDD, CDI, contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage
- 2.** Son temps de travail hebdomadaire sera de 20 heures minimum
- 3.** Sur la convention quadripartite de la POEI (vous/France Travail/votre futur collaborateur /l'organisme de formation), l'organisme de formation précise les objectifs de formation, sa durée, ses modalités de financement ainsi que le type de contrat que vous proposerez à l'issue de la POEI et la date prévisionnelle d'embauche
- 4.** Vous désignez un tuteur dans l'entreprise qui sera le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

EN BREF, LES AVANTAGES DE LA POEI

- **Pour votre entreprise** : embaucher un collaborateur formé au plus près du poste à pourvoir, recruter en toute confiance, gagner du temps dans votre processus de recrutement.
- **Pour votre collaborateur** : bénéficier d'une formation avant l'embauche, développer ses compétences sur des savoir-faire précis, consolider l'accès à un emploi durable.



CONTEXTE

Vous avez un projet de recrutement et souhaitez que votre futur collaborateur soit opérationnel rapidement ? L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier, avant son embauche, d'une formation nécessaire pour combler l'écart entre les compétences requises pour le poste et celles détenues.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- Vous déposez votre offre auprès de France Travail et vous signalez votre intérêt pour le dispositif AFPR.
- France Travail vous aide dans la recherche du candidat, qui devra acquérir les compétences minimales attendues par la formation.
- Vous élaborez le parcours de formation avec France Travail, OPCO 2i et le prestataire de formation.
- Vous signez une convention quadripartite avec France Travail, le candidat et l'organisme de formation précisant les objectifs, la durée, la date prévisionnelle d'embauche et le type de contrat de travail.
- Le stagiaire réalise sa formation de 400 heures maximum en organisme de formation interne ou externe à l'entreprise à temps plein ou à temps partiel.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tout demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Tout employeur ayant déposé une offre d'emploi auprès de France Travail.

DURÉE

Durée maximale de 400 heures.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le demandeur d'emploi en AFPR a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie à ce titre d'une protection contre le risque accident du travail/maladie professionnelle.



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Pendant tout son parcours de l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), le stagiaire perçoit une indemnisation de France Travail. Il peut également être remboursé (sous certaines conditions) des frais liés à la formation : transport, repas, hébergement. À l'issue de l'AFPR, vous assurez la rémunération du collaborateur que vous avez intégré dans votre entreprise.

QUELS FINANCEMENTS ?

Le coût pédagogique de l'AFPR est financé par France Travail selon le barème suivant :

- **organisme de formation interne** à l'entreprise : **5 € net** maximum par heure de formation (dans la limite de 2 000 € pour 400 heures de formation) ;
- **organisme de formation externe** à l'entreprise : **8 € net** maximum par heure de formation (dans la limite de 3 200 € pour 400 heures de formation).

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1.
A l'issue de la formation, vous vous engagez à intégrer votre nouveau collaborateur en contrat de professionnalisation d'une durée de 6 mois à 12 mois.

2.
Ou bien à intégrer votre nouveau collaborateur en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivants la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR).

Son temps de travail hebdomadaire sera de 20 heures minimum. La convention quadripartite de l'AFPR (vous/France Travail/votre futur collaborateur/l'organisme de formation), précise les objectifs de formation, sa durée, ses modalités de financement ainsi que le type de contrat visé à l'issue de l'AFPR et la date prévisionnelle d'embauche. Vous désignez un tuteur référent dans l'entreprise pour accompagner le stagiaire.

EN BREF, LES AVANTAGES DE L'AFPR

- **Pour votre entreprise** : embaucher un collaborateur spécialement formé pour occuper le poste à pourvoir, un accompagnement de France Travail pour trouver le candidat proche du profil souhaité, gagner du temps dans votre processus de recrutement.
- **Pour votre collaborateur** : découvrir un secteur qui recrute et se former à un métier, compléter ses connaissances et compétences pour correspondre au profil recherché, faciliter l'accès à un emploi.

Contrat d'apprentissage



CONTEXTE

Vous souhaitez préparer l'avenir en recrutant des collaborateurs qualifiés et opérationnels ? Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier en CDD (de 6 mois à 3 ans) ou CDI permettant d'accomplir une formation en alternance visant l'acquisition de savoirs théoriques en centre de formation (CFA) et professionnels en entreprise. Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- En fonction de vos besoins en recrutement, vous identifiez votre futur apprenti, le diplôme suivi et le CFA.
- Vous identifiez le maître d'apprentissage en charge de suivre l'apprenti tout au long de sa formation.
- Vous contractualisez l'embauche en remplissant un CERFA (formulaire contrat) et signez une convention de formation avec le CFA.
- Vous transmettez le CERFA et la convention à OPCO 2i avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard 5 jours ouvrables après, et réalisez la DPAE auprès de l'Urssaf.
- OPCO 2i vous retourne un accord de prise en charge ainsi qu'au CFA.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Les jeunes de 16 à 29 ans. Des dérogations sont possibles :

- 1.** Les jeunes ayant au moins 15 ans et achevé leur année scolaire en classe de 3^{ème}
- 2.** Sans limite d'âge supérieure pour : les travailleurs handicapés, les créateurs ou repreneurs d'entreprise, les sportifs de haut niveau
- 3.** Jusqu'à 35 ans dans le cas d'un renouvellement de contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur

DURÉE

La durée de la formation **ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat** ou de la période d'apprentissage. Le début de la formation doit commencer dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toutes les entreprises.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

L'apprenti est un salarié comme les autres et à ce titre, il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Contrat d'apprentissage



OPCO 2i vous propose une palette d'outils (simulateur calculateur de rémunération, modèle de convention etc.)
[Cliquez ici](#)

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Pendant la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage en début de CDI, votre apprenti perçoit un salaire déterminé en **pourcentage du Smic, selon l'année d'exécution du contrat, son âge et sa progression dans le cycle de formation.**

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 ans et plus
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
2e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3e année	55 %	67 %	78 %	100 %

Exemple de rémunération : votre entreprise compte 150 salariés, vous recrutez un collaborateur de 25 ans disposant d'une licence pour préparer un Master « Manager international en industrie du luxe et de la mode sur 1 an : le salaire mensuel à votre charge sera de 478 € la première année (en référence au SMIC en vigueur début 2024). Le calcul se base sur 53% du SMIC et intègre l'aide exceptionnelle de 6 000 €.

Une **aide exceptionnelle de 6 000 €** est attribuée sans condition la première année **pour les entreprises de -250 salariés** (conditions 2024). **Pour les entreprises de plus de 250 salariés**, il faut atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle ou au moins 3 % d'alternants et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31/12/2024 par rapport au 31/12/2023.

QUELS FINANCEMENTS ?

La prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par OPCO 2i sur la base d'un coût contrat défini par la Branche professionnelle.

D'autres frais peuvent être pris en charge : les frais d'hébergement et de restauration des apprentis, les frais de 1er équipement pédagogique, un forfait en cas de mobilité internationale.

Entreprises de -11 salariés : un financement est possible pour les actions de formation mises en œuvre pour les maîtres d'apprentissage. Une aide à la fonction tutorale est également possible.

Tous les détails sur les conditions de prise en charge. [Cliquez ici](#).

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1.

Vous devez déclarer prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

2.

Vous avez l'obligation de désigner un maître d'apprentissage ayant une expérience professionnelle et une qualification suffisante pour encadrer l'apprenti pendant toute la durée du contrat

EN BREF, LES AVANTAGES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **Pour votre entreprise** : former un collaborateur à vos méthodes de travail, transmettre les savoirs faire de votre entreprise, recruter à terme un collaborateur qualifié.
- **Pour votre collaborateur** : bénéficier d'une formation certifiante reconnue, acquérir une expérience professionnelle, percevoir une rémunération.

Exemples de formations réalisées en contrat d'apprentissage dans la Branche

TECHNIQUES MÉTIER (Habillement, Cuir et peau, Textile, Matériaux souples)

Manager du développement des produits de mode
Modéliste concepteur
Métiers de la mode-vêtement flou (CAP)
Vêtement sur mesure option couture flou (BP)
Styliste designer de mode
Métiers de la mode-vêtements (BTS)
Modéliste
Diplôme de manager mode et luxe
Manager international en industries du luxe et de la mode
Manager en marketing du luxe

FINANCES, BANQUES, ASSURANCES, COMMERCE, VENTE, COMPTABILITÉ GESTION

Manager du Développement marketing et commercial
Responsable du Développement commercial
Diplôme Grade Master (Ecoles de commerce)
Comptabilité et Gestion (DCG)
Diplôme de l'Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales

COMMUNICATION ET INFORMATION

Manager des Stratégies de communication marketing
Manager de la Communication digitale et data science
Manager de la Marque

RESSOURCES HUMAINES, GESTION DU PERSONNEL, GESTION DE L'EMPLOI

Responsable de la gestion des ressources humaines
Droit social (Master)
Gestion des ressources humaines (Master)

Contrat de professionnalisation



CONTEXTE

Vous souhaitez favoriser l'insertion/réinsertion et bénéficiez de collaborateurs formés, selon vos besoins ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier en CDD de 6 mois à 12 mois pouvant être porté à 24 mois selon conditions, ou en CDI (dont l'action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début de contrat), permettant d'accomplir une formation en alternance : acquisition de savoirs théoriques en centre de formation et professionnels en entreprise. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- En fonction de vos besoins en recrutement, vous identifiez votre futur alternant, le diplôme suivi et le centre de formation.
- Vous identifiez le tuteur en charge de suivre votre alternant tout au long de sa formation.
- Vous contractualisez l'embauche en remplissant un CERFA (formulaire contrat) et signez une convention de formation avec le centre de formation.
- Vous transmettez le CERFA et la convention à OPCO 2i avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard 5 jours ouvrables après, et réalisez la DPAE auprès de l'Urssaf.
- OPCO 2i vous retourne un accord de prise en charge, ainsi qu'au centre de formation.

PUBLIC ÉLIGIBLE

- 1.** Les jeunes de 16 à 25 ans révolus
- 2.** Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- 3.** Les bénéficiaires de minima sociaux : RSA, ASS ou AAH
- 4.** Les personnes ayant bénéficié d'un CUI

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

DURÉE

La durée de la formation est comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Elle peut être portée à 50 % lorsque la durée du contrat est supérieure à 12 mois.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

En tant que salarié, votre alternant bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Contrat de professionnalisation



OPCO 2i vous propose une palette d'outils (simulateur calculateur de rémunération, modèle de convention etc.)
[Cliquez ici](#)

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Votre alternant perçoit un salaire minimum déterminé en pourcentage du Smic, selon son âge et le niveau de formation visé :

Âge	1.	2.
	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur.
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC	Au moins le SMIC

Exemple de rémunération : votre entreprise compte 150 salariés, vous recrutez un alternant de 20 ans disposant d'un BAC pour suivre un BTS métier de la mode-vêtement sur 2 ans : **le salaire mensuel à votre charge sera de 992 € la première année** (en référence au SMIC en vigueur début 2024). Le calcul se base sur 55% du SMIC et intègre l'aide exceptionnelle de 6 000 €.

Une **aide exceptionnelle de 6 000 €** la première année **pour les entreprises de -250 salariés**, selon les conditions suivantes (conditions 2024) : les formations préparant à un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, votre alternant a jusqu'à 29 ans révolus. **Pour les entreprises de plus de 250 salariés**, il faut atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle ou au moins 3 % d'alternants et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31/12/2024 par rapport au 31/12/2023.

A noter : des aides supplémentaires peuvent être mises en place pour les salariés de 45 ans et +. [Cliquez ici](#) pour découvrir les aides.

QUELS FINANCEMENTS ?

La prise en charge de la formation peut être fixée par la Branche. Elle varie de 10 € HT/heure à 15 € HT/heure selon la formation et le public.

Entreprises de -11 salariés : financement possible des actions de formation mises en œuvre pour les maîtres d'apprentissage. Une aide à la fonction tutorale est également possible.

[Cliquez ici](#) pour découvrir tous les détails sur les conditions de prise en charge.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1. Vous devez vous engager à former votre alternant et lui permettre d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire des Certifications professionnelles (RNCP) ou reconnue dans les classifications de votre convention collective ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

2. Vous avez l'obligation de désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle et une qualification suffisante pour encadrer votre alternant pendant toute la durée du contrat.

EN BREF, LES AVANTAGES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- **Pour votre entreprise** : anticiper les besoins en recrutement à moindre coût, transmettre les savoirs faire de votre entreprise, investir sur un collaborateur qualifié.
- **Pour votre collaborateur** : intégrer le marché du travail, acquérir une qualification reconnue, accéder plus facilement à l'emploi.

Exemples de formations réalisées en contrat de professionnalisation dans la Branche

TECHNIQUES MÉTIER (Habillement, Cuir et peau, Textile, Matériaux souples)

Modéliste international du vêtement
Modéliste créateur en bureau d'études

FINANCES, BANQUES, ASSURANCES, COMMERCE, VENTE, COMPTABILITÉ GESTION

Responsable retail dans le luxe
Manager marketing et commercial en produits et services de luxe
Management et administration des entreprises

COMMUNICATION ET INFORMATION

Manager de projet événementiel
Manager de la communication



POUR ALLER PLUS LOIN

DISPOSITIFS

POEC

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

AFPR

Action de formation préalable au recrutement

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

SOURCES

Code du travail :
Articles [L.6326-1 et suivants](#)
France Travail : [Fiche POEC](#)
Site Ministère du travail : [Fiche](#)

Code du travail :
Articles [L. 6326-1 et suivants](#)
France Travail : [Instruction n°2022-12 du 10 juin 2022](#)
France Travail : [Plaquette](#)

Service public : [AFPR](#)
France Travail : [Instruction n°2022-12 du 10 juin 2022](#)
France Travail : [AFPR](#)

Code du travail :
Articles [L. 6221-1 et suivants](#); Articles [L. 6222-1 à L. 6222-22](#);
Article [L.6222-27](#); Articles [L. 6222-42 et suivants](#);
Articles [L. 6223-1 et suivants](#); Articles [L.6224-1 et suivants](#);
Articles [D. 6222-1 et suivants](#)
Site Ministère du travail : [Fiche](#) ; [Les aides au recrutement](#)

Code du travail :
Articles [L. 6325-1 et suivants](#) ; [L. 6332-14](#), [D. 6325-1 et suivants](#) ;
[D.6332-85 à D.6332-88](#) ; [D.6332-92 et D.6332-93](#)
Site Ministère du travail : [Fiche](#) ; [Les aides au recrutement](#)

02. *Former*

Avec le renforcement des outils digitaux, les salariés font évoluer sans cesse leur métier et intègrent de nouvelles technologies régulièrement : nouveaux outils numériques, formats de communication... Ces évolutions de compétences doivent être accompagnées par des plans de formation adaptés.



02. Former



LES DISPOSITIFS

PDC

Plan de développement des compétences
Focus « Actions clés en main »
OPCO 2i

MU

Mesures d'urgence

PRO-A

Reconversion ou promotion par l'alternance

FNE-formation

Fond national de l'emploi formation

LES OBJECTIFS

Adapter et développer les compétences des salariés de l'entreprise.

Renforcer la formation professionnelle dans les entreprises

Favoriser l'évolution ou la reconversion des salariés en leur permettant d'accéder à une certification professionnelle, acquise après une formation en alternance.

Former les salariés de l'entreprise pour faire face aux mutations économiques et technologiques.

LE PUBLIC ÉLIGIBLE

Les salariés de l'entreprise.

Toute entreprise attestant d'une situation de graves difficultés économiques

Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, indemnisé ou non.

Les salariés de l'entreprise à l'exception des alternants, avec une priorité pour les 55 ans et +.



CONTEXTE

Le plan de développement des compétences favorise la performance de vos collaborateurs à leur poste de travail. Il recense toutes les actions de formation mises en place par votre entreprise pour vos salariés, dont certaines sont obligatoires. Il permet de répondre à vos obligations et d'assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail, de maintenir leur capacité à occuper l'emploi et de concourir à leur montée en compétences. Il reflète les besoins en compétences de votre entreprise.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- OPCO 2i vous accompagne dans la mise en œuvre de votre plan de développement des compétences (PDC) et vous propose une offre de services adaptée à vos besoins.
- Un catalogue de formations « Actions clés en main » est disponible : une offre de formation diversifiée avec des formations sélectionnées pour répondre aux enjeux de l'industrie à des tarifs négociés.
- La simplification administrative de vos dossiers, de l'inscription de vos collaborateurs au règlement de vos factures directement effectués par OPCO 2i.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tous les salariés de votre entreprise, qu'ils soient en CDI, en CDD, titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

A SAVOIR

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le PDC.

QUELLE FORMATION ?

Le PDC peut comprendre : les actions de formation, les bilans de compétences, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). Une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance (*e-learning, blended learning...*), mais également en situation de travail (AFEST).



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Si la formation est réalisée pendant le temps de travail : la rémunération habituelle est maintenue.
- Si la formation est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail (avec l'accord du salarié) : vous n'avez pas à verser d'indemnisation.

QUELS FINANCEMENTS ?

- Pour les entreprises de -50 salariés : 6 000 €/par entreprise au titre du PDC.
- Pour les entreprises de 50 salariés et + : la prise en charge de vos actions peut se faire par OPCO 2i dans le cadre du versement volontaire.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1. Les formations obligatoires conditionnant l'exercice d'une activité, doivent se dérouler pendant le temps de travail.
2. Les formations non obligatoires, c'est-à-dire ne répondant pas à une norme (convention internationale, obligation réglementaire, obligation liée à un accord d'entreprise) peuvent se dérouler sur le temps de travail sauf si un accord d'entreprise ou de branche professionnelle détermine les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors temps de travail.

Tous les 6 ans, il est vérifié que chaque salarié a bénéficié avec régularité de son entretien professionnel et suivi au moins une formation non obligatoire. À défaut, l'entreprise d'au moins 50 salariés devra abonder le CPF du collaborateur à hauteur de 3 000 €.

Consultez la fiche « [Entretien professionnel](#) ».

EN BREF, LES AVANTAGES DU PDC

- Pour votre entreprise : maintenir et développer votre compétitivité, gagner en compétences dans l'entreprise, répondre à votre obligation de formation.
- Pour votre collaborateur : acquérir de nouvelles compétences, s'adapter aux évolutions de son poste, renforcer son employabilité.



ACTIONS CLES EN MAIN » d'OPCO 2i, QUEL INTERET POUR VOUS ?

- 1.** Développer ou renforcer les compétences de vos salariés grâce à l'offre de formations « actions clés en main » mise à disposition par OPCO 2i pour toutes les entreprises et conçue avec votre branche professionnelle, pour répondre à vos besoins et vos enjeux
- 2.** Mobiliser des organismes de formation nationaux ou régionaux présélectionnés pour leur qualité et proposant des tarifs très avantageux négociés par OPCO 2i
- 3.** Bénéficier de la gestion administrative simplifiée des dossiers avec pour unique démarche l'inscription de votre collaborateur en ligne, le reste du processus de gestion étant en totalité géré par OPCO 2i
- 4.** Disposer d'un choix très large de formations correspondant à vos besoins. Exemples de thématiques :
Formations transverses (langues, management, bureautique)
Formations obligatoires (CACES, habilitation électrique, SST)
Formations plus spécifiques, dites « métiers » (technique de repassage – vêtements de luxe, la RSE dans la mode et le luxe)
- 5.** Les entreprises de - de 50 salariés accèdent à cette offre dans le cadre de leur enveloppe annuelle au titre du PDC. Les entreprises de + de 50 salariés accèdent à cette offre dans le cadre du versement volontaire

POURQUOI EFFECTUER DES VERSEMENTS VOLONTAIRES ?

L'ensemble des entreprises de +50 salariés ont la possibilité de confier à OPCO 2i tout ou partie de la gestion de leur plan de développement des compétences en effectuant des versements volontaires moyennant une offre de services sur mesure, selon la taille de votre entreprise (50 à 249 ; 250 et +). Cela permet de :

- Bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller OPCO 2i pour élaborer votre plan de formation, vous orienter pour le choix des actions, rechercher des solutions de financement, le montage des dossiers, le pilotage de votre budget formation.
- Accéder aux outils tels que le portail en ligne permettant pour l'essentiel, une gestion centralisée, partagée, fluidifiée et sécurisée de vos dossiers ainsi que l'externalisation des paiements et la restitution de reporting.
- Mobiliser les actions inscrites dans le catalogue formation proposé par OPCO 2i « actions clés en main ».

De nombreux autres services sont proposés par OPCO 2i. Pour plus d'informations, consultez l'offre [ici](#).

EN BREF, LES AVANTAGES

- **Actions clés en main** : faciliter la mise en œuvre de votre plan de développement des compétences, sécuriser le choix des prestataires et la qualité, répondre à votre obligation de formation.
- **Versements volontaires** : vous appuyer sur l'expertise de l'OPCO 2i, externaliser la charge administrative de vos dossiers et le pilotage des budgets, concentrer vos équipes sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

Exemples de formations réalisées via le plan de développement des compétences dans la Branche

DOMAINES DE FORMATION

Langues vivantes

Sécurité des biens et des personnes

Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Technologies industrielles fondamentales

Protection de l'environnement

Bureautique

INTITULÉS DE FORMATION

Anglais

Italien

Italien certification Bright

Sauveteur Secouriste du Travail

Utilisation de l'outil SIRH

Initiation à la programmation de tricots sur dispositif d'échantillonnage

Initiation à la sérigraphie textile et papier

Blender modélisation 3D

Mettre en œuvre une politique d'achats durables & responsables (Action clé en main)

Excel : Initiation avec certification



ACCORD DE BRANCHE

La Branche a signé le 12 octobre 2022 un accord de « Mesures d'urgence » pour 2 ans, visant le renforcement de la formation professionnelle dans l'entreprise en proposant des financements exceptionnels en particulier pour les projets de formation jugés prioritaires visant à :

- | | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>1.
Favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire et tout particulièrement, concernant les formations techniques métiers</p> | <p>2.
Accompagner l'évolution des métiers liée à la digitalisation</p> | <p>3.
S'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière et tout particulièrement concernant l'upcycling</p> | <p>4.
Accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la Branche</p> | <p>5.
Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes</p> |
|---|---|---|--|--|

ENTREPRISES ELIGIBLES

Toute entreprise attestant d'une situation de graves difficultés économiques au sens de l'article L.1233-3 du Code du Travail. L'accord de branche donne une priorité aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés.

QUELS FINANCEMENTS ?

En 2024, la prise en charge est la suivante :

- 100 % du coût pédagogique pour les entreprises de moins de 50 salariés
- 70 % du coût pédagogique pour les entreprises de 50 salariés et plus

Pour consulter les règles de prise en charge, cliquez [ici](#)

Exemples d'actions de formation financées en 2023 dans le cadre des mesures d'urgence

DOMAINES DE FORMATION

INTITULÉS DE FORMATION

Techniques métier
(Habillage, Cuir et peau, Textile,
Matériaux souples)

Art de la création joaillière
Base de modélisme - coupe à plat des bases de pantalon femme
Base de modélisme - coupe à plat des bases de veste femme
Connaissance du vêtement et bien aller
Connaissance de la maille et du tricot
De la peau au cuir, étapes de fabrication et caractéristiques du cuir
Diamino
Modélisme 3D

Développement durable

Economie circulaire
Intégrer la RSE dans le pilotage financier

Secrétariat bureautique

Figma
Sketchup

Approvisionnement et logistique

Les fondamentaux de la Supply Chain

Communication et information

Améliorer votre site web et rentabilisez vos actions
Gagner en impact en présentation

Informatique, traitement de l'information

Power BI
Illustrator Initiation / Perfectionnement



CONTEXTE

Vous souhaitez sécuriser les parcours de vos salariés ? Le dispositif Pro-A permet à vos collaborateurs, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser un changement de métier, de profession ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. La formation vise :

- 1.** Une certification professionnelle identifiée par votre branche professionnelle répondant aux évolutions de votre secteur, inscrite dans l'accord de branche du 30 septembre 2021
- 2.** Les certifications au socle de connaissances et de compétences : CLÉA/CLÉA numérique
- 3.** Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) en relation avec une certification professionnelle figurant dans votre accord de branche

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- En concertation avec votre salarié, vous définissez le projet et vous vous assurez que vos objectifs respectifs sont partagés (évolution vers un autre métier, reconversion ou promotion professionnelle).
- Vous vérifiez l'éligibilité de votre salarié à la Pro-A.
- Vous vérifiez l'éligibilité de la formation (accord de branche) à la Pro-A et la durée de formation.
- Vous définissez les modalités de départ en formation et vous désignez un tuteur. La Pro-A peut se dérouler pendant le temps de travail ou hors temps de travail, avec l'accord de votre salarié.
- Enfin vous mettez en place l'avenant au contrat de travail du salarié, que vous déposez auprès d'OPCO 2i.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tout salarié en CDI, tout bénéficiaire d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDI, tout salarié en situation d'activité partielle. Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification équivalant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Bac +3).

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

DURÉE

L'accord de branche prévoit que la durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 24 mois. Elle peut être portée à 36 mois pour certains publics prioritaires.



STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Pendant la formation, le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail...).

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Lorsque la formation se déroule **pendant le temps de travail**, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'entreprise.

Lorsque la formation se déroule hors temps de travail en totalité ou partiellement avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par salarié et par an (ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année), les heures réalisées **en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu à indemnisation**.

QUELS FINANCEMENTS ?

Pour toutes les entreprises, une prise en charge des certifications désignées par la Branche dans son accord : 3 000 € sur la base de forfaits couvrant les frais pédagogiques et les frais de transport et d'hébergement, 2 400 € pour CLÉA et 1 500 € pour la VAE.

QUELLES CERTIFICATIONS ?

Les actions de formation inscrites dans votre accord de branche du 30 septembre 2021, dont voici quelques exemples :

CAP Arts de la broderie

BMA Broderie

BMA Arts de la dentelle option aiguille

BP Vêtement sur mesure

BAC pro Métiers de la mode

Cliquez [ici](#) pour obtenir la liste complète des certifications éligibles.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

- 1.** Vous devez formaliser le parcours par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action envisagée : certification ou qualification préparée, modalités de réalisation des actions, identité du tuteur
- 2.** Vous devez mettre en place des actions de formation d'une durée minimale comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée totale du parcours Pro-A. Ces durées ne s'appliquent pas aux actions CLÉA et VAE
- 3.** Vous avez l'obligation de désigner un tuteur pour accueillir et guider le salarié tout au long de son parcours

EN BREF, LES AVANTAGES DE LA PRO-A

- **Pour votre entreprise :** adapter votre entreprise aux évolutions sectorielles, obtenir une certification professionnelle, sécuriser les emplois.
- **Pour votre collaborateur :** évoluer dans son métier ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, obtenir une certification professionnelle, sécuriser son parcours professionnel.

FNE-formation



CONTEXTE

Le fond national de l'emploi-formation (FNE-formation) est un dispositif qui permet à votre entreprise de former vos salariés pour faire face aux transitions de votre secteur. Grâce au soutien de l'État et à un financement dédié, ce dispositif aide à renforcer l'employabilité de vos collaborateurs et à développer de nouvelles compétences. Chaque année, l'État définit les nouvelles orientations, fixe les axes prioritaires, les modalités d'accès, les publics éligibles, le taux de prise en charge.

À noter que pour 2024, nous ne connaissons pas encore les orientations. Nous vous invitons à consulter le site d'[OPCO 2i](#) pour suivre l'actualité et connaître les conditions à jour.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- Vous identifiez le salarié à former sur l'un des axes prioritaires (Transition écologique, numérique).
- Vous sélectionnez un organisme de formation et lui demandez un devis.
- Vous échangez avec votre conseiller OPCO 2i afin de valider le projet et construisez une fiche argumentaire sur le projet de formation.
- Vous effectuez la demande de prise en charge auprès d'OPCO 2i avant le début de la formation et avant le 14 mars 2024.
- A l'issue de la formation, vous adressez à OPCO 2i tous les documents justificatifs de la réalisation de la formation (facture(s), certificat de réalisation).

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tous les salariés de votre entreprise, qu'ils soient en CDI ou en CDD à l'exception des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage. Une priorité est donnée aux salariés de +55 ans.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille avec une priorité pour les TPE-PME.

DURÉE

12 mois maximum pour l'action de formation.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le stagiaire reste salarié de l'entreprise.

FNE-formation



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Si la formation est réalisée pendant le temps de travail : la rémunération habituelle est maintenue.
- Si la formation est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail avec accord écrit de votre salarié : vous n'avez pas à lui verser d'indemnisation.

QUELS FINANCEMENTS ?

À titre indicatif en 2023 et début 2024 les financements étaient les suivants :

Une prise en charge des **coûts pédagogiques allant de 50 à 70 %** selon la taille de l'entreprise.

- Une **entreprise de moins de 50 salariés** dont le CA ou bilan annuel n'excède pas 10 M€ : **70 %** des coûts pédagogiques.
- Une **entreprise de 50 à 249 salariés** dont le CA n'excède pas 50 M€ ou bilan annuel n'excède pas 43 M€ : **60 %** des coûts pédagogiques.
- **Autres entreprises : 50 %** des coûts pédagogiques. Des financements complémentaires, notamment dans le cadre des mesures d'urgence peuvent être envisagés. Rapprochez-vous de votre conseiller OPCO 2i pour plus d'informations.

QUELLE FORMATION ?

À titre indicatif en 2023 et jusqu'à début 2024, les orientations étaient les suivantes :

- **Transition écologique** : formations nécessaires à la transition énergétique, gestion des ressources (matières premières, énergie), gestion des déchets, formations « supports » en lien avec les métiers de la recherche et développement et en lien avec les achats, etc.
- **Transition numérique** : formations en lien avec des projets innovants, diffusion du numérique, nouvelles technologies de production (fabrication additive, robotique, réalité virtuelle ou augmentée, logiciels de conception, contrôle non destructif, etc.).

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

Maintenir vos salariés dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

EN BREF, LES AVANTAGES DU FNE-FORMATION

- **Pour votre entreprise** : maintenir votre compétitivité, renforcer l'employabilité de vos salariés.
- **Pour votre collaborateur** : s'adapter aux nouvelles exigences face aux mutations écologiques ou numériques, développer de nouvelles compétences, sécuriser son parcours professionnel.

Exemples de formations réalisées dans le cadre du FNE-formation 2023 dans la Branche

DOMAINES DE FORMATION

INTITULÉS DE FORMATION

Techniques métier (Habillement, Cuir et peau, Textile, Matériaux souples)

La fresque du textile

Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales

Anglais professionnel

Secrétariat, bureautique

Logiciel de gestion
Essentiel de la bureautique

Développement durable

RSE en logistique

POUR ALLER PLUS LOIN

DISPOSITIFS

PDC

Plan de développement
des compétences

PRO-A

Reconversion ou promotion
par l'alternance

FNE-formation

SOURCES

Code du travail :

Articles [L.6313-1 à L.6313-5](#) ; [R.6313-1 à D.6313-3-2](#)

Articles [L.6321-1](#) ; [L.6321-2](#) et [L. 6321-8](#) ; [R.6321-4](#)

Article [D.6332-39](#)

[Accord de branche du 30 septembre 2021](#). Liste en annexe

[Répertoire national des certifications professionnelles et](#)
[Répertoire spécifique](#) (en cliquant sur recherche avancée)

[France VAE](#)

[CLéA](#)

[Transitions industrie – OPCO 2i](#)



03. *Certifier*

La validation et la reconnaissance des expériences professionnelles ainsi que des savoir-faire représentent des enjeux stratégiques à la fois pour la Maison et pour les salariés. L'entreprise peut mieux anticiper la gestion des emplois et des parcours professionnels à partir de compétences certifiées et le salarié peut ainsi sécuriser et développer de manière pérenne son employabilité.



03. Certifier



LES DISPOSITIFS

VAE

CLéA

CQP/CQPI

CPE
CO-CONSTRUIT



LES OBJECTIFS

Obtenir une certification professionnelle grâce à l'expérience professionnelle.

Garantir la maîtrise d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles commun à tous les secteurs d'activité.

Garantir la maîtrise d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles commun à tous les secteurs d'activité.

Obtenir une certification inscrite au RNCP (Répertoire nationale des certification professionnelle) ou au RS (Répertoire spécifique) en co-construction avec l'entreprise.



LE PUBLIC ÉLIGIBLE

Salarié ou demandeur d'emploi

Toute salarié ou demandeur d'emploi principalement peu qualifié ou sans diplôme

Tout salarié ou demandeur d'emploi principalement peu qualifié ou sans diplôme.

Toute personne de 16 ans et plus dès son entrée sur le marché du travail



CONTEXTE

Vous souhaitez accompagner votre collaborateur vers une démarche de reconnaissance de ses compétences ? La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou un CQP (certificat de qualification professionnelle) inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) en faisant valoir son expérience professionnelle sans suivre de formation.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 5 ÉTAPES CLÉS

- En concertation avec votre collaborateur, vous identifiez le besoin et la certification adaptée au projet.
- Vous identifiez l'organisme certificateur auprès duquel votre collaborateur dépose sa candidature.
- Vous élaborez la convention tripartite entre votre entreprise, votre collaborateur et le/les organismes en précisant la certification visée, la période de réalisation et les conditions de prise en charge de la VAE.
- La signature du collaborateur vaut acceptation du projet de VAE. L'absence de réponse équivaut à un refus non fautif non sanctionnable.
- L'organisme certificateur communique au candidat l'avis de recevabilité de la candidature sous 6 semaines. A défaut la demande est refusée.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Toute personne justifiant d'une expérience professionnelle (salarié, non salarié, bénévole, élus...) d'un an continu ou non (1 607 heures) en lien avec le diplôme visé.

EVOLUTION A VENIR

Un décret à venir devrait fixer et préciser les nouvelles modalités d'accès à la VAE.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Si la VAE est réalisée pendant le temps de travail, la rémunération habituelle est maintenue.
- Si la VAE est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail avec accord écrit de votre salarié, vous n'avez pas à lui verser d'indemnisation.
- Pendant le congé VAE, le salarié perçoit sa rémunération habituelle.



QUELS FINANCEMENTS ?

- Lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur : les frais de VAE (accompagnement, certification, frais annexes et rémunération) sont pris en charge sur votre plan de développement des compétences (PDC).
- Lorsque la VAE est à l'initiative du salarié, les frais sont pris en charge dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation) ou du congé VAE (Transition Pro).

DURÉE

48 heures maximum dans le cadre d'un congé VAE uniquement.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

Lorsque la VAE est à votre initiative, vous vous engagez à :

- | | | |
|--|---|---|
| 1.
Obtenir l'accord de votre collaborateur | 2.
Signer une convention tripartite entre vous, votre collaborateur et le ou les organismes (certificateur et accompagnateur) | 3.
Prendre en charge les frais liés à la VAE sur votre budget plan de développement des compétences (PDC) |
|--|---|---|

EN BREF, LES AVANTAGES DE LA VAE

- Pour votre entreprise : favoriser la reconnaissance des compétences de vos collaborateurs, motiver vos collaborateurs.
- Pour votre collaborateur : obtenir une certification reconnue, faire reconnaître ses compétences, envisager une évolution professionnelle.



Il existe également 2 CLÉA spécifiques :
[CLÉA Numérique](#)
[CLÉA Management](#)

QUELLE FINALITÉ ?

Vous souhaitez accompagner votre collaborateur et lui permettre de sécuriser son employabilité ? Le socle de connaissances et de compétences atteste de la maîtrise des savoirs de base utiles pour l'insertion professionnelle, pour continuer à apprendre lors des formations et s'adapter tout au long de son parcours professionnel. En accompagnant vos salariés vers ce certificat, vous leur permettez d'être plus à l'aise dans leur contexte professionnel, mais également dans leur vie sociale et culturelle.

QUELLE MISE EN OEUVRE ? 4 ÉTAPES CLÉS

- Le candidat s'informe auprès de l'organisme évaluateur qui lui présente le fonctionnement et les avantages CLÉA.
- L'organisme procède à l'évaluation et détermine les points forts du candidat sur la base du référentiel CLÉA. 2 cas de figure : le candidat maîtrise les 7 domaines, le dossier est donc présenté devant le jury directement. Sinon un parcours de formation est proposé.
- Le parcours de formation proposé est basé sur les résultats des évaluations. À l'issue du parcours de formation, une nouvelle évaluation est réalisée.
- Le jury de certification étudie le dossier du candidat. Celui-ci doit maîtriser parfaitement les 7 domaines pour obtenir la certification.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tout salarié ou demandeur d'emploi principalement peu qualifié et/ou sans diplôme.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

DURÉE

Le candidat dispose de 5 ans maximum pour réaliser son parcours.



QUELLE MISE EN OEUVRE ?

- **Initiative salarié :** votre collaborateur vous informe de son projet concernant le CLéA :
 - En dehors du temps de travail : votre accord n'est pas nécessaire.
 - Pendant le temps de travail : votre accord porte uniquement sur le calendrier de la formation.
- **Initiative employeur :** vous proposez à votre collaborateur de s'engager dans l'obtention du CLéA. Dans ce cas, vous pouvez accompagner votre collaborateur dans toutes ces démarches et participer à l'élaboration du parcours de formation.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

- 1.** Vous ne pouvez pas refuser la demande de certification CLéA, en revanche, vous pouvez décider de son calendrier de réalisation
- 2.** Seuls les organismes habilités par Certif Pro ou votre branche professionnelle peuvent réaliser les évaluations préalables des acquis et les évaluations finales pour l'obtention du certificat

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Si le CLéA est réalisé pendant le temps de travail, la rémunération habituelle est maintenue.
- Si le CLéA est réalisé en tout ou partie en dehors du temps de travail avec accord écrit de votre salarié, vous n'avez pas à lui verser d'allocation formation.

QUELS FINANCEMENTS ?

Le certificat CLéA peut être financé sur l'ensemble des dispositifs de la formation, notamment le plan de développement des compétences (PDC) et/ou le compte personnel de formation (CPF) de votre collaborateur. Pour les entreprises de -50 salariés, rapprochez-vous d'OPCO 2i. Pour aller plus loin : [cliquez ici](#)

LES 7 DOMAINES DE CLéA

1. Communiquer en français
2. Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
3. Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
4. Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
5. Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel
6. Apprendre à apprendre tout au long de la vie
7. Maîtriser les gestes et postures, respecter les règles élémentaires d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement

EN BREF, LES AVANTAGES DE CLéA

- **Pour votre entreprise :** valoriser les acquis de votre collaborateur, permettre l'acquisition de savoirs incontournables, répondre à votre obligation de formation.
- **Pour votre collaborateur :** acquérir un certificat reconnu dans tous les secteurs d'activité, valoriser ses connaissances et compétences, rendre possible une évolution professionnelle.



A ce jour il n'existe pas de CQP ou CQPI dans votre branche professionnelle. Cependant, vous pouvez mobiliser des CQP/CQPI issus d'autres branches.

CONTEXTE

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de reconnaître les compétences et savoir-faire métier de vos collaborateurs par une certification créée et délivrée par les branches professionnelles. Le certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) créé par deux branches professionnelles minimum permet de valider des compétences communes à des activités identiques ou proches et facilite la mobilité.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Le CQP/CQPI peut être obtenu de deux façons différentes :

La VAE (validation des acquis de l'expérience) si le CQP/CQPI est enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et si le candidat justifie d'au moins 1 an d'expérience en lien avec le CQP/CQPI. Consultez la fiche VAE.

La formation : elle doit être conçue dans le respect du référentiel créé par la branche professionnelle. Elle peut se dérouler dans le cadre du PDC ou en alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la Pro-A avec l'accompagnement d'un tuteur.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Les salariés de l'entreprise et les jeunes de -26 ans ou les demandeurs d'emploi de 26 ans et +.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise.

DURÉE

La durée de la formation est liée aux besoins du candidat et au dispositif mobilisé.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le statut du bénéficiaire est lié au dispositif mobilisé (salarié si la formation se déroule pendant le temps de travail).

EXEMPLES DE CQP MOBILISABLES

CQP expert
métier en
sauvegarde de
savoir

CQP expert métier
en transmission de
savoir-faire

CQP formateur
interne en
entreprise

CQP tuteur en
entreprise

CQPI opérateur
(trice) qualité



QUELLES SONT LES ETAPES DU PARCOURS ?

- **Parcours formation individualisé** : après une évaluation préalable, le parcours et la durée sont adaptés aux besoins et éventuellement aux spécificités de l'entreprise.
- **La pratique professionnelle** : l'organisme évaluateur évalue les pratiques professionnelles selon les conditions définies par le référentiel d'évaluation.
- **Le jury** : il examine le dossier, les évaluations et les informations fournies par l'organisme évaluateur et donne un avis sur la délivrance du CQP.
- **La délivrance du CQP** : l'organisme certificateur délivre le CQP/CQPI.

QUELS FINANCEMENTS ?

Le certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) peut être financé via plusieurs dispositifs selon le public :

- PDC - Plan de développement des compétences
- Pro-A - Reconversion ou promotion par alternance
- Contrat de professionnalisation
- CPF - Compte personnel de formation
- VAE - Validation des acquis de l'expérience

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

Lorsque le CQP/CQPI est réalisé via la VAE à votre initiative, vous vous engagez à :

- 1.** Accompagner votre collaborateur tout au long de son parcours
- 2.** Désigner un tuteur lorsque le CQP/CQPI se déroule en alternance

EN BREF, LES AVANTAGES DES CQP/CPQI

- **Pour votre entreprise** : renforcer l'attractivité métier, favoriser la reconnaissance des compétences liées à un métier, fidéliser vos collaborateurs.
- **Pour votre collaborateur** : compléter un parcours initial, obtenir une certification liée à un métier dans la branche professionnelle, valoriser ses compétences.

CPF Co-construit

Compte
personnel de
formation
co-construit



CONTEXTE

Vous souhaitez accompagner et soutenir votre collaborateur dans son projet de certification professionnelle ? Le CPF co-construit est un outil stratégique qui redéfinit votre place dans l'accompagnement de vos salariés dans la concrétisation de leurs projets CPF, qui doivent répondre aux besoins de l'entreprise. Ce dispositif repose sur une logique gagnant-gagnant, si le projet de formation sert les intérêts des deux parties.

QUELLES SONT LES FORMATIONS ELIGIBLES ?

- Les actions de formation sanctionnées par un diplôme enregistré au **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, les attestations de validation de blocs de compétences et les certifications et habilitations enregistrées dans le **répertoire spécifique**, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (**CLÉA**)
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (**VAE**)
- Le **bilan de compétences**
- Les **actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises** ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci
- Les **actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique** d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions
- La formation au **permis B et au permis poids lourds**

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tous les salariés y compris ceux en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou en contrat aidé et les demandeurs d'emploi. C'est un droit ouvert dès l'entrée sur le marché du travail qui cesse d'être activé au moment de la retraite. Les droits restent acquis tout au long de la vie professionnelle.



Pour exemple, les formations en langues étrangères sanctionnées par une certification (Bright, TOEIC, etc.) et les formations bureautiques (TOSA, PCIE...) sont éligibles.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Pendant la formation, votre collaborateur continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail...).

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Lorsque la formation se déroule **pendant le temps de travail**, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.
- Lorsque la formation se déroule **en tout ou partie hors temps de travail**, les heures réalisées en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu à indemnisation.

CPF Co-construit

Compte
personnel de
formation
co-construit



COMMENT ÇA MARCHE ?

Chaque année le compte personnel de formation des salariés est crédité à hauteur de :

- 500 € par an avec un plafond de 5 000 € pour tous les salariés travaillant au moins à mi-temps.
- 800 € par an avec un plafond de 8 000 € pour les salariés les moins qualifiés, les personnes handicapées travaillant en ESAT.
- Au prorata du nombre d'heures réalisées lorsque, sur une année, un salarié travaille pendant une durée inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail ou 1 607 heures.

QUELS FINANCEMENTS ?

- Les coûts pédagogiques et ceux liés à une validation des acquis de l'expérience afférents à une formation **sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations dans la limite du montant inscrit sur le compte personnel de formation (CPF)** de votre collaborateur.
- Les frais annexes (transport, hébergement et restauration) sont exclus de ce financement.

A noter que l'entreprise peut doter le compte d'un salarié à partir de l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF).
4 types de dotations sont prévus : les dotations volontaires, les droits supplémentaires (dans le cadre d'un accord collectif), les droits correctifs (liés aux entretiens professionnels), les dotations des salariés licenciés.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

Dans le cas d'un projet partagé, 3 abondements de co-construction peuvent être réalisés par l'employeur :

- 1. L'abondement sur le temps de travail** : votre collaborateur peut réaliser sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail sans poser de congés. Il doit cependant faire une demande d'autorisation d'absence. Vous disposez ensuite d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier votre réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande
- 2. L'abondement financier** : vous avez la possibilité de faire une dotation volontaire sur le compte de votre salarié directement
- 3. L'accord d'entreprise** : les entreprises peuvent convenir d'un accord avec les partenaires sociaux dans le but d'aborder les questions d'accompagnement et de financement de formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés

EN BREF, LES AVANTAGES DU CPF CO-CONSTRUIT

- **Pour votre entreprise** : instaurer un dialogue avec votre salarié sur un projet commun, vous repositionner au cœur de l'accompagnement de vos salariés sur leur projet de formation, sécuriser les emplois.
- **Pour votre collaborateur** : s'impliquer dans la gestion de sa carrière, obtenir une certification professionnelle, bénéficier du soutien de son entreprise dans la mise en œuvre de son projet, être acteur de son employabilité professionnelle.

POUR ALLER PLUS LOIN

DISPOSITIFS

VAE

CLéA

CQP/CQPI

CPF co-construit

SOURCES

Ministère Education nationale et jeunesse : [VAE](#)
Le portail dédié à la VAE : www.vae.gouv.fr

Les [organismes habilités](#)
Trouver un organisme dans ma région : [organismes régionaux](#)

Ministère du travail : [Fiche CQP](#)

Code du travail :
Articles [L6323-11](#) – [R6323-3](#)

Ministère du travail (abondement employeur) :
[La fiche site](#) : [Mon compte formation](#)



04. *Orienter*

47 % des salariés en 2021 ont déclaré souhaiter changer de métier, selon une étude du Cereq. Au total, ce sont **2 millions d'actifs français qui ont changé de métier depuis 5 ans**. Un mouvement amplifié par la crise sanitaire causée par la pandémie de COVID-19, avec le besoin de faire autre chose, ou de faire la même chose différemment et dans un autre cadre. Au-delà des aspirations personnelles, le rythme des mutations (digitales, écologiques, comportementales) qui s'amplifie va imposer des évolutions dans les carrières, notamment vers des métiers émergents.



04. Orienter



LES DISPOSITIFS

Transition collective

CPE
Transition professionnelle

Bilan de Compétences

CEP
Conseil en évolution
professionnelle



LES OBJECTIFS

Faciliter la reconversion professionnelle des salariés vers des métiers porteurs sur un même bassin de vie.

Permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Réaliser un état des lieux de son parcours professionnel.

Permettre à chacun de s'orienter et de construire son projet professionnel.



LE PUBLIC ÉLIGIBLE

Salariés volontaires dont les emplois sont menacés

Salariés en CDI et CDD justifiant d'une certaine ancienneté

Toute personne active

Toute personne active

Transitions collectives



Opco 2i vous accompagne dans vos démarches (Diagnostic RH, GEPP, liste métiers fragilisés...)

CONTEXTE

L'État vous aide à faire face aux mutations sectorielles afin de rester compétitif. Le dispositif Transitions collectives a pour but d'aider les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise. Il s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.). Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés et leur permet d'accéder à un métier porteur en local via une formation certifiante avec l'aide financière de l'État.

3 ETAPES CLÉS

- Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise, formalisé par la signature d'un accord GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) ou une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de -300 salariés.
- Informer les salariés susceptibles d'être éligibles. Une réunion d'information peut être assurée par un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.
- Déposer votre dossier de Transitions collectives auprès de l'association Transitions Pro compétente de votre région.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Les salariés volontaires dont les emplois sont impactés par les transformations en CDI, CDD ou contrat d'intérim.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

- Les entreprises faisant face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable, ayant besoin d'anticiper l'avenir, pour rester compétitives et souhaitant accompagner les salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations.
- Les entreprises ayant des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, etc.) peuvent être entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconverter. Ne sont pas éligibles, celles engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective pour les emplois concernés.

DURÉE

La formation certifiante est réalisée dans la limite de 24 mois.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le contrat de travail est suspendu pendant la formation cependant la rémunération est maintenue.

Transitions collectives



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Le salarié conserve sa rémunération pendant toute la durée de la formation, financée par l'Etat.

QUELLES ACTIONS ELIGIBLES ?

- Les **formations certifiantes inscrites au RNCP** (répertoire national des certifications professionnelles) ou au RS (répertoire spécifique) en lien avec les métiers porteurs.
- La **validation des acquis de l'expérience (VAE)** ; le compte personnel de formation (CPF) du collaborateur ne peut pas être mobilisé et les formations ne doivent pas relever du plan de développement des compétences (PDC).

QUELS FINANCEMENTS ?

Selon la taille de l'entreprise, l'État prend en charge tout ou partie du parcours : coût pédagogique de la formation certifiante dans la limite de 24 mois de formation, salaires et charges sociales légales et conventionnelles et les éventuels autres frais annexes.

TAILLE ENTREPRISE	FINANCEMENTS ETAT	RESTE À CHARGE ENTREPRISE
- 300 salariés	100 %	Aucun
De 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
+1000 salariés	40 %	60 %

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1.

Vous continuez à verser la rémunération de vos salariés et vous serez remboursé dans un délai d'un mois par l'association Transitions Pro. L'entreprise qui prévoit d'accueillir votre salarié formé peut aussi participer au cofinancement du parcours de Transitions collectives

2.

À l'issue du parcours, le salarié retrouve son poste de travail ou un emploi équivalent. Il peut choisir de rester dans son entreprise ou de s'orienter vers le métier lié à sa reconversion

EN BREF, LES AVANTAGES DES TRANSITIONS COLLECTIVES

- **Pour votre entreprise** : faciliter la reconversion de vos salariés, bénéficier d'un appui dans toutes vos démarches, soutenir vos salariés dans leur projet de reconversion.
- **Pour votre collaborateur** : éviter les ruptures de contrat, bénéficier d'une formation reconnue, s'orienter vers des métiers porteurs.

CPF de transition professionnelle



CONTEXTE

Vous souhaitez encourager les mobilités au sein de la branche pour répondre aux mutations sectorielles ? Le CPF de transition (anciennement congé Individuel de Formation – CIF) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante, pour à terme changer de métier ou de profession dans le cadre de son compte personnel de formation (CPF).

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Le salarié doit bénéficier d'un **positionnement préalable** au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Ce positionnement doit être validé par Transition pro.
- Le salarié doit adresser une **demande de congé spécifique** : 120 jours avant la formation si celle-ci est d'une durée d'au moins 6 mois et 60 jours avant la formation si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois.
- **L'employeur doit répondre dans les 30 jours** suivant la réception de la demande, l'absence de réponse valant acceptation. Il peut décider du report de la formation sous certaines conditions et dans la limite de 9 mois.

PUBLIC ÉLIGIBLE

- Les salariés en CDI justifiant d'une activité professionnelle pendant 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 derniers mois chez l'employeur actuel.
- Les salariés en CDD (en poste au moment de la demande) justifiant d'une activité professionnelle pendant 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours de la dernière année.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

DURÉE

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations sociales et à bénéficier des congés payés et primes.

CPF de transition professionnelle



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Pendant la formation, le salarié est rémunéré sur la base d'un pourcentage de son salaire moyen de référence calculé sur les 12 derniers mois pour les salariés en CDI et les 4 derniers mois pour les salariés en CDD :

- Si le salaire est inférieur ou égal à 2 fois le SMIC, 100 % du salaire est maintenu.
- Si le salaire est supérieur à 2 fois le SMIC, 90 % du salaire est maintenu pour les formations sur 1 an ou celles n'excédant pas 1 200 heures, puis 60 % après la première année ou à partir de 1 201 heures.

La rémunération est versée par l'employeur qui se fait rembourser par Transition pro.

QUELLES FORMATIONS ÉLIGIBLES ?

Les actions de formation finançables sont notamment :

- Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Les attestations de validation de blocs de compétences.
- Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLÉA) et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

QUELS FINANCEMENTS ?

Les droits CPF du salarié sont mobilisés prioritairement dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (à hauteur du coût de la formation). En cas d'insuffisance des droits, les frais pédagogiques et de validation de la certification peuvent être pris en charge par l'association si les droits CPF ne sont pas suffisants, dans la limite d'un plafond.

A savoir : l'acceptation du financement par Transition pro sera notamment facilitée si le salarié démontre qu'il y aura des perspectives d'emploi sérieuses à l'issue de sa formation, ou s'il s'oriente vers un métier avec des forts besoins en recrutement. [Pour aller plus loin](#)

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

L'employeur ne peut pas refuser le projet de transition professionnelle. En revanche il peut le différer de 9 mois maximum et motiver le report :

- 1.** S'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (le report est dans ce cas limité à 9 mois et les représentants du personnel doivent donner leur avis)
- 2.** Si d'autres salariés sont déjà absents au titre de ce congé (si un salarié est déjà en projet de transition professionnelle dans les établissements inférieurs à 100 salariés ou, dans les établissements plus importants, si le pourcentage de salariés simultanément absents dépasse 2 % de l'effectif total)

A noter : l'employeur qui ne peut satisfaire toutes les demandes, doit respecter un ordre de priorité fixé par le Code du travail (article [R.6323-10-2](#)).

EN BREF, LES AVANTAGES DU DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES

- **Pour votre entreprise** : soutenir les projets de reconversion, motiver vos collaborateurs.
- **Pour votre collaborateur** : acquérir de nouvelles compétences, préparer une reconversion, obtenir une formation certifiante.

Bilan de compétences



CONTEXTE

Vous souhaitez dynamiser les parcours professionnels de vos collaborateurs en leur proposant de faire un point sur leur situation ? Au cours de sa vie professionnelle, votre collaborateur peut souhaiter faire le point sur sa situation afin d'envisager une formation ou une évolution. Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, et faire émerger un nouveau projet professionnel et/ou un projet de formation.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Le bilan de compétences se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit demander une autorisation de congé pendant 24 heures. La demande doit être adressée 60 jours avant le démarrage.
- L'employeur transmet sa réponse sous **30 jours**.
- Une **convention tripartite** est établie entre le salarié, le prestataire de bilan de compétences et le financeur (Caisse des Dépôts et Consignations).
- Lorsque le bilan de compétences se déroule en dehors du temps de travail, aucune démarche n'est à faire auprès de l'employeur.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences sans condition d'ancienneté notamment les salariés en CDI ou CDD. Le bilan de compétences est une démarche volontaire et ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

DURÉE

24 heures maximum réparties généralement sur plusieurs semaines.

STATUT DE BÉNÉFICIAIRE

Pendant le bilan de compétences, le salarié bénéficie de sa rémunération si le bilan se déroule pendant le temps de travail et de sa protection sociale.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

- Si le bilan de compétences se réalise pendant le temps de travail, il donne lieu pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.
- Si le bilan se déroule hors temps de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération.

Bilan de compétences



QUELLES SONT LES PHASES ?

Le bilan de compétences est conduit par des prestataires extérieurs spécialisés :

- **Phase préliminaire** : dont l'objet est d'analyser la demande et les besoins du collaborateur, de déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins et de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- **Phase d'investigation** : dont l'objet est, soit de construire le projet professionnel du collaborateur et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- **Phase de conclusion** : permet de s'approprier les résultats de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels et de prévoir les principales étapes du projet professionnel ou de ses alternatives dont le projet de formation.

QUELS FINANCEMENTS ?

- Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, le financement peut se faire sur son CPF.
- Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur, il sera financé dans le cadre du PDC. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

L'employeur peut être à l'initiative du bilan de compétences qui se réalisera dans le cadre du :

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1.
Plan de développement des compétences (PDC) | 2.
Congé de reclassement |
|--|------------------------------------|

Une convention tripartite entre votre collaborateur, votre entreprise et le prestataire de bilans de compétences doit être conclue et vous devez obtenir le consentement de votre salarié. Le refus d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

EN BREF, LES AVANTAGES DU BILAN DE COMPÉTENCES

- **Pour votre entreprise** : instaurer un dialogue avec votre salarié sur un projet commun, vous repositionner au cœur de l'accompagnement de vos salariés sur leur projet de formation, sécuriser les emplois.
- **Pour votre collaborateur** : s'impliquer dans la gestion de sa carrière.



CONTEXTE

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation individualisée totalement gratuite. Il s'agit d'un service gratuit, personnalisé et confidentiel permettant aux collaborateurs de faire le point sur leur situation professionnelle. Ils sont ainsi accompagnés dans leurs souhaits d'évolution professionnelle ou de transition. Il est réalisé par des prestataires externes nationaux ou régionaux spécialisés dans l'accueil et l'orientation des publics.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Lors de l'entretien professionnel, vous informez votre collaborateur sur la possibilité de solliciter un conseil en évolution professionnelle pour l'aider à construire un projet professionnel.
- Dans le cas où votre collaborateur a un projet professionnel, il recherche un prestataire externe en local (opérateur CEP, APEC. Pour en savoir plus : www.mon-cep.org).
- Votre collaborateur a la possibilité d'être accompagné sur 2 niveaux de services : l'accueil individualisé et l'accompagnement personnalisé.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tous les salariés ou demandeurs d'emploi.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille est concernée par l'obligation d'information sur le CEP.

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le CEP se déroule en dehors du temps de travail.

DURÉE

Aucune durée n'est définie.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Le CEP se déroule en dehors du temps de travail : le salarié ne perçoit donc pas de rémunération.



LES ÉTAPES DU CEP ?

Le CEP se déroule en 2 niveaux de services :

- **Niveau 1 : Accueil individualisé**
- Analyse de la situation
- Information sur l'environnement et l'évolution des métiers sur le territoire
- Information sur les dispositifs
- **Niveau 2 : Accompagnement personnalisé**
- Identification des compétences acquises et à acquérir
- Identification des emplois pertinents
- Méthodologie de construction du projet
- Définition du projet et étude de la faisabilité
- Définition des étapes et objectifs intermédiaires
- Elaboration du parcours de formation, choix des dispositifs et financement le cas échéant
- Mise en place d'un calendrier prévisionnel

QUELS FINANCEMENTS ?

Le CEP est totalement gratuit.

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

1.
L'employeur doit informer ses collaborateurs sur la possibilité de disposer d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle

2.
Cette information doit notamment avoir lieu à l'occasion de l'entretien professionnel. [Voir fiche Entretien professionnel](#)

EN BREF, LES AVANTAGES DU CEP

- **Pour votre entreprise** : instaurer un dialogue avec votre salarié, valoriser les parcours de vos collaborateurs.
- **Pour votre collaborateur** : faire un point sur sa situation professionnelle, bénéficier d'une aide pour faire des choix éclairés, bénéficier d'une prestation gratuite.

Entretien professionnel



CONTEXTE

Profitez de cet outil de management pour instaurer un dialogue gagnant – gagnant. L'entretien professionnel est un temps d'échange individuel avec votre collaborateur pour lui permettre de faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et construire ensemble le projet professionnel en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les évolutions de votre secteur d'activité. Il est obligatoire et doit se dérouler au moins tous les deux ans de date à date et tous les 6 ans un état des lieux du parcours du collaborateur doit être réalisé.

COMMENT PRÉPARER L'ENTRETIEN ?

- **Informez le collaborateur : lui adresser une convocation écrite**
 - Les objectifs de l'entretien
 - La date, l'heure et le déroulement de l'entretien
 - Lui remettre les documents lui permettant de se préparer (grille d'entretien)
- **Réunir l'ensemble des documents me permettant de mener l'entretien :**
 - Fiche de poste du collaborateur
 - Compte-rendu du précédent entretien professionnel
 - La durée et le déroulement de l'entretien
 - Liste des formations suivies
 - Informations légales (modalités activation CPF, VAE, CEP)
- **Identifier les perspectives d'évolution du collaborateur :**
 - Quels sont les projets de l'entreprise ? ses priorités ?
 - Quel impact pour le salarié ?
 - Quelle évolution possible dans l'entreprise ?
 - Quel poste ?
 - Les compétences à développer
 - Les formations possibles
 - Les dispositifs mobilisables (CPF, VAE, CEP)
- **Formalisation de l'entretien :**
 - Recenser l'ensemble des éléments évoqués lors de l'entretien
 - Adresser une copie au collaborateur



Important
Ce n'est pas un entretien d'évaluation.
Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail. Il est dédié à la gestion individualisée des Compétences.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Tous les salariés quel que soit leur contrat de travail.

ENTREPRISE ÉLIGIBLE

Toute entreprise quelle que soit sa taille.

Entretien professionnel



PÉRIODICITÉ

L'entretien professionnel se déroule **tous les 2 ans** et un état des lieux doit avoir lieu **tous les 6 ans**.

BOITE A OUTILS :

- Modèle de convocation entretien professionnel et entretien bilan
 - Modèle de grille d'entretien
 - Entretien bilan et état des lieux récapitulatif du parcours
- D'autres documents sont disponibles sur le site [OPCO 2i](https://www.opco2i.com).

L'ENTRETIEN ÉTAT DES LIEUX A 6 ANS

Cet état des lieux permet de vérifier et recenser les actions réalisées au cours des 6 dernières années : les entretiens professionnels, les actions de formation (au moins une) et les éléments de certification (Diplôme, Titre, etc.) acquis par la formation ou par la VAE, les progressions salariales ou professionnelles.

LES SANCTIONS

Lorsqu'au cours de ces 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les 2 ans et d'au moins une formation (autre que celles conditionnant l'exercice de son activité ou de sa fonction), vous devrez abonder le CPF de votre collaborateur de 3 000 €.



Concerne uniquement les entreprises de 50 salariés et +

QUELS SONT VOS ENGAGEMENTS ?

- 1.** Lors de son embauche votre collaborateur est informé de la mise en œuvre d'un entretien professionnel avec son manager visant l'évolution de son parcours tous les 2 ans
- 2.** Pendant l'entretien professionnel, au-delà de l'échange sur les perspectives d'évolution du collaborateur, vous devez obligatoirement fournir à votre collaborateur des informations sur : la validation des acquis d'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le compte personnel de formation (CPF), l'activation de celui-ci et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
- 3.** Vous devez **systématiquement proposer un entretien professionnel au collaborateur qui reprend son activité** après un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt longue maladie (+ de 6 mois) ou d'un mandat syndical
- 4.** A l'issue de l'entretien vous transmettez à votre collaborateur une **copie de l'entretien formalisé** par écrit

Entretien professionnel



POUR ALLER PLUS LOIN

[Article L 6315-1](#) du Code du travail / [Article L6323-13](#) du Code du travail

EN BREF, LES AVANTAGES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- **Pour votre entreprise** : remplir ses obligations légales, optimiser la gestion des ressources humaines de l'entreprise, anticiper la gestion des carrières, identifier les besoins en compétences et en formation de manière concertée.
- **Pour votre collaborateur** : devenir acteur de son évolution professionnelle, avoir plus de visibilité sur les évolutions possibles, exprimer ses besoins en formation.

POUR ALLER PLUS LOIN

DISPOSITIFS

SOURCES

Transition collective

Ministère du travail :
[Plquette transition collectives employeur](#)
[Site Transition pro](#)

CPF de Transition

Code du travail :
Articles [L.6323-17-1](#) à [L.6323-17-6](#)
Articles [D.6323-9](#) à [D.6323-18-4](#)
Site : [Mon compte formation](#)

Bilan de Compétences

Code du travail :
Articles [L. 6313-1](#), [L. 6313-4](#)
Articles [R. 6313-4](#) à [R. 6313-8](#)
Site dédié : [Mon bilan de compétences](#) ;
[Congé de bilan de compétences](#)

CEP Conseil en évolution professionnelle

Code du travail :
Articles [L.6111-6](#) et [L.6111-6-1](#) ;
[R 6111-5](#) à [D 6111-7](#)
Site dédié : www.mon-cep.org

Entretien professionnel

Code du travail :
Article [L 6315-1](#) ; Article [L6323-13](#)

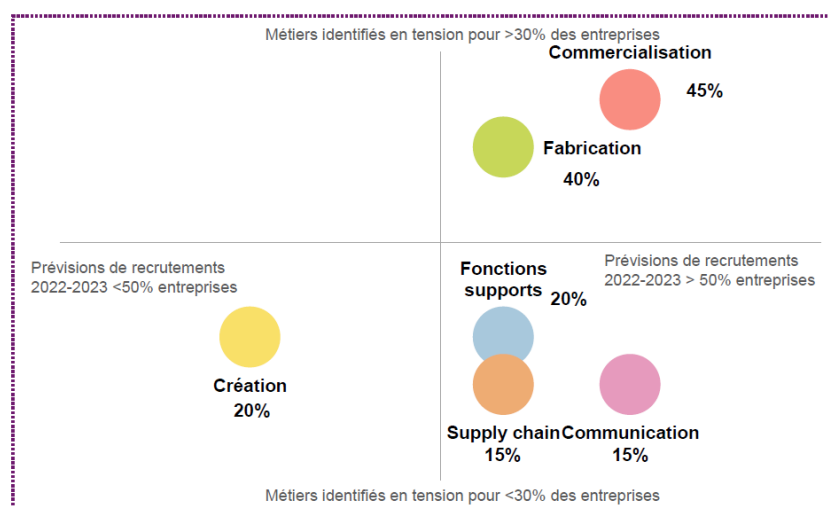
ANNEXE

Liste des métiers en tension

Issue de l'enquête emploi formation 2022 menée par la Branche avec l'OPCO 2i

Métiers en tension : pour 69% des entreprises

69% des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension (58% des <50, 90% des ≥50)



Plus des 2/3 des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension.

En majeur :

Les métiers de la commercialisation :

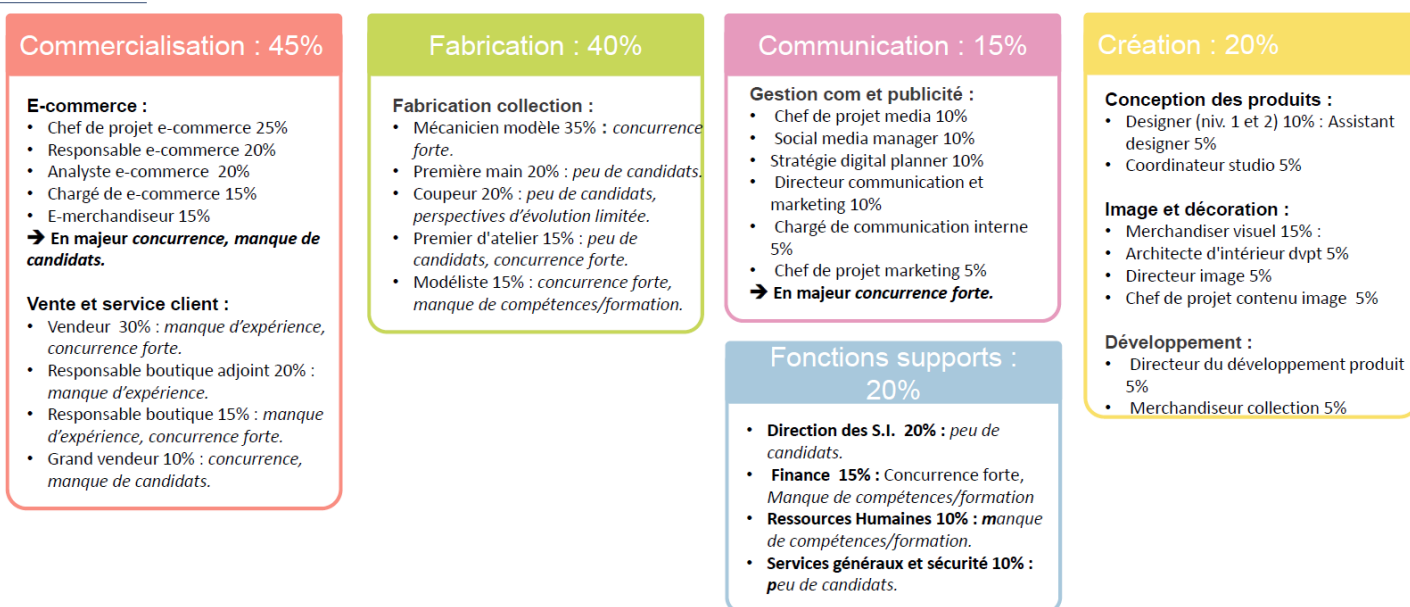
- Chef de projet e-commerce 25%
 - Responsable e-commerce 20%
 - Analyste e-commerce 20%
- une concurrence forte avec les autres entreprises sur ces postes
- Vendeur 30%
 - Responsable boutique adjoint(e) 20%
- un manque perçu d'expérience des candidats

Les métiers de la Fabrication :

- Mécanicien modèle 35% : concurrence forte
- Première main 20% : peu de candidats
- Coupeur 20% : peu de candidats, des perspectives d'évolution limitées.
- Premier d'atelier 15% : peu de candidats, concurrence forte
- Modéliste 15% : concurrence forte, manque de compétences/formation

Branche Couture Parisienne : diagnostic de situation

Métiers en tension : détail par des métiers par domaine



Branche Couture Parisienne : diagnostic de situation



FÉDÉRATION
DE LA HAUTE COUTURE
ET DE LA MODE

VOS CONTACTS

1. FÉDÉRATION DE LA HAUTE COUTURE ET DE LA MODE

social@fhcm.paris

2. LE SITE OPCO 2I

Les conditions de prises en charge de votre branche : [cliquez ici](#)

Les actions clés en main : [cliquez ici](#)

L'alternance : [cliquez ici](#)

Vos demandes de prise en charge sur Moncompte2i : [cliquez ici](#)

3. VOTRE CONSEILLER OPCO 2I

Votre conseiller OPCO 2i est à votre disposition pour toute information complémentaire.
Si vous n'avez pas de conseiller OPCO 2i, faites votre demande [ici](#).

