

THỎM



Guide des dispositifs de formation et d'accompagnement



L'ENTRETIEN PARCOURS PROFESSIONNEL

C'est un moment privilégié, qui permet de :

- Faire le point sur votre projet professionnel et votre mobilité
- Être informé sur les différents dispositifs de formation et d'accompagnement mis en place par l'Etat et dont vous pouvez bénéficier par le biais d'une démarche personnelle (VAE, CPF, Bilan de compétences, Conseil en Evolution Professionnelle, etc.).

Ce guide a été conçu pour présenter en détail les différents dispositifs de formation et vous accompagner dans leur mobilisation.

Un glossaire en fin de guide définit les termes identifiés par un astérisque*.

THÔM

Sommaire

- S’orienter et clarifier son parcours professionnel
 - Conseil en Evolution Professionnel
 - Bilan de Compétences
- Se former et valoriser son expérience
 - Compte Personnel de Formation
 - Validation des Acquis de l’Expérience
 - Validation des Acquis Professionnel
- Changer de métier
 - Projet de Transition Professionnelle
 - Démission-reconversion
- Sécuriser une transition externe
 - CDD de reconversion
 - Mobilité externe sécurisée
 - Congé sabbatique / Création d’entreprise
- Glossaire

S'orienter et clarifier son projet professionnel

THỜM

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le CEP est un dispositif de **conseil et d'accompagnement personnalisé**, qui permet de faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle (reprise ou création d'activité, reconversion, formation...). Ce dispositif est **gratuit** et réalisé par des organismes extérieurs agréés.

Public cible :

Tout collaborateur qui souhaite une information et un accompagnement adaptés à sa situation, à son projet.

Mise en œuvre du CEP :

L'action CEP peut être réalisée en **3 temps** selon vos besoins :

- **Un accueil individualisé** : information sur l'évolution des métiers, les dispositifs de formation existants. Vous pourrez ensuite décider de poursuivre ou non vos démarches.
- **Un conseil personnalisé** : identification des compétences acquises et à acquérir, des emplois susceptibles de vous correspondre, méthodologie d'élaboration d'un projet professionnel, définition du projet et analyse de sa faisabilité.
- **Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel** : définition des étapes de réalisation, des objectifs intermédiaires, des actions de formation, du plan de financement.

Démarche :

Prenez rendez-vous avec un conseiller auprès de l'un des opérateurs agréés :

- France Travail,
- Missions locales,
- Cap Emploi,
- APEC (Association pour l'Emploi des Cadres)...

Organisation du départ :

Le conseil en évolution professionnelle est réalisé en dehors de l'entreprise. Il n'est pas prévu d'autorisation d'absence spécifique.

Vous pouvez donc bénéficier de ce dispositif sans en informer votre N+1.

Votre statut durant l'action de formation :

Ce dispositif se déroule **hors temps de travail**.

Financement :

Ce dispositif est **gratuit**.

Particularités :

Le CEP peut être complété par un bilan de compétences, un accompagnement VAE ou un soutien personnalisé à la reprise ou création d'entreprise.

Pour plus d'informations :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/envie-de-me-former-qui-peut-maider>

Le Bilan de Compétences est bien souvent une étape utile pour **faire le point** sur votre parcours professionnel. **Outil d'aide à la décision** en termes de choix professionnel, il vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations et de définir le cas échéant, un projet de formation.

Public cible :

Tout collaborateur, sans condition d'ancienneté, souhaitant engager une démarche volontaire de bilan de compétences.

À noter : le bilan de compétences est une **démarche volontaire** et ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié.

Mise en œuvre du bilan de compétences :

La durée d'un bilan de compétences se situe entre **13 et 24 heures (généralement réparties sur plusieurs semaines.)** Réalisé par un prestataire extérieur agréé, le bilan de compétences se déroule en trois phases :

1 : La phase préliminaire permet de définir et d'analyser la nature de vos besoins. Vous êtes alors informé des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

2 : La phase d'investigation permet d'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales.

3 : La phase de conclusion vous permet, par la voie d'entretiens personnalisés, de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation et de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Votre statut durant l'action de formation :

Pendant le temps de travail : le contrat de travail est suspendu. Vous conservez cependant certains droits tels que : statut, rémunération, ancienneté, congés payés, droits individuels et collectifs, protection sociale ...

La démarche :

- **Choisissez votre organisme** : les organismes sont référencés sur la plateforme officielle Mon Compte Formation
- **Inscrivez-vous** : via votre espace personnel et mobiliser vos droits CPF
- Si le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail : demander une **autorisation d'absence** au service du personnel 60 jours avant le début du bilan. L'employeur a 30 jours pour accepter ou reporter de 6 mois maximum la demande.
- Si le bilan de compétence est réalisé hors temps de travail : vous l'organisez sur votre temps libre, il n'y a pas d'autorisation d'absence à demander au service du personnel.

BILAN DE COMPETENCES

Financement de la formation :

Prise en charge du bilan de compétences par le CPF (jusqu'à 1600€).

Un délai de 5 ans doit être respecté si un financement avec un tiers (employeur/OPCO) a déjà été fait.

Particularités :

Vous êtes le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, ils ne sont pas communiqués à votre N+1.



Faire
le point



Clarifier
ses objectifs professionnels



Elaborer
un projet

Pour plus d'informations :

<https://www.lopcommerce.com/particulier/salarie/faire-le-point-sur-ma-situation/bilan-de-competences/>

Se former et valoriser son
expérience

THỜM

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis 2015, le CPF permet aux salariés d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de leur vie professionnelle. Comptabilisé en heures jusqu'en 2018, ce compte est désormais « monétisé ».

Public cible :

Le CPF s'adresse à tous les collaborateurs (CDI, CDD, alternants).

Mise en œuvre du CPF :

Le CPF est crédité à compter de 2019 à raison de :

- 500 € par an pour les **salariés travaillant au moins à mi-temps**, dans la limite d'un plafond de 5 000 €
- Pour les **salariés dont la durée de travail sur l'ensemble de l'année est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail**, le calcul des droits s'effectue au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.
- 800 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les **salariés faiblement qualifiés** (non titulaires d'un diplôme ou titre de niveau CAP ou d'une certification reconnue par une convention collective de branche).
- 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les personnes handicapées admises dans un établissement ou service d'aide par le travail (**ESAT**).
- 800 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**OETH**).

Sont intégralement prises en compte les périodes d'absence pour congé maternité, parental...

Particularités :

Le CPF est attaché au collaborateur, le montant disponible sur le compte demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle.

Le CPF est uniquement utilisable à votre initiative.

2 possibilités de mise en œuvre :

- Pendant le temps de travail : avec maintien du salaire après accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de formation
- Hors temps de travail : sans rémunération ni accord de l'employeur

Actions de formations éligibles :

- Les bilans de compétences
- Les actions d'accompagnement VAE
- Les formations enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Les formations enregistrées au Répertoire Spécifique (RS)
- Les formations débouchant sur un Certificat de Qualification Professionnelle de Branche (CQP)...

Les listes complètes des formations sont accessibles sur le site : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

- **À noter** : les personnes exerçant certaines activités **bénévoles ou volontaires** (notamment, les maîtres d'apprentissage) disposent d'un Compte engagement citoyen (CEC). Il peut alimenter le CPF grâce aux droits acquis au titre du bénévolat ou du volontariat.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Démarche à entreprendre :

- Rendez-vous sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> dans votre espace personnel sécurisé
- Recherchez une action de formation dans la liste proposée.

Organisation du départ :

Si volonté de le faire sur le temps de travail :

Vous devez effectuer votre demande par écrit auprès du service Développement RH :

- Au moins 60 jours avant le début de la formation pour une durée de formation < à 6 mois
- Au moins 120 jours avant le début de la formation pour une durée $\geq$ à 6 mois

Une réponse vous sera notifiée sous un délai de 30 jours.

Votre statut durant l'action de formation :

- Hors temps de travail : vous réalisez votre formation sur votre temps libre, sans percevoir d'allocation de formation
- Pendant le temps de travail : maintien du contrat de travail et de vos droits

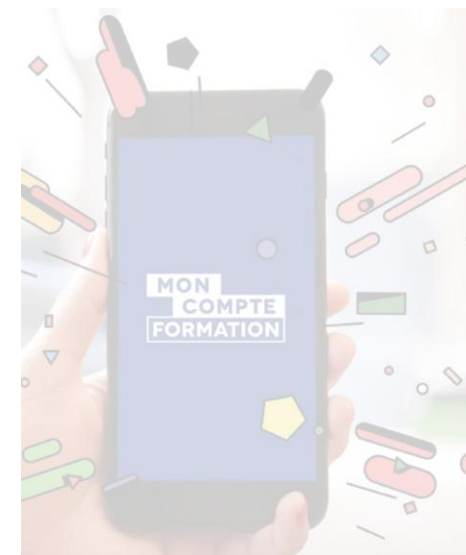
Financement :

La formation que vous souhaitez suivre dans le cadre du CPF peut être payée totalement ou partiellement par le montant en euros disponible sur votre CPF.

Depuis 2026, certaines formations ont cependant une limite : 900€ pour le permis B, 1500€ pour les formations RS, 1600€ pour le bilan de compétences. Les formations RNCP ne sont pas limitée.

Depuis 2024, une somme forfaitaire est obligatoire pour tous financement d'une formation avec son CPF. En 2026, ce montant est de 103,20 €.

Ce montant sera automatiquement intégré dans le coût de la formation, lors de l'achat sur la plateforme Mon Compte Formation, et sera réglé au moment de l'inscription.



Obtenir
un financement



Sécuriser
son parcours



Développer
ses compétences

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La VAE est un dispositif qui permet de reconnaître vos compétences professionnelles acquises au cours de vos années d'activité (activité salariée, bénévolat, activité syndicale ou associative...). Par une démarche très structurée, la VAE vous permet ainsi de valider un **titre, un diplôme** ou un **CQP** équivalent à vos acquis professionnels.

Public cible:

Tout collaborateur (CDI ou CDD) ayant au moins **un an (1607h)** d'expérience professionnelle **dans le domaine de la certification visée**.

Un salarié ayant déjà bénéficié d'un congé VAE doit respecter un délai d'un an avant de déposer une nouvelle demande auprès du même employeur.

Mise en œuvre de la VAE :

L'accompagnement dans le cadre de ton dossier de VAE correspond à un **forfait de 24 heures**. Ce temps est consacré au suivi du candidat, notamment pour la **préparation du dossier de validation** ainsi que pour la **préparation à la présentation devant le jury**.

La VAE se déroule en cinq phases :

1 : La préparation : cette phase préliminaire permet de vous informer sur le dispositif et de bénéficier de conseil pour vous orienter. (s'orienter vers la certification appropriée.)

2 : La demande de recevabilité : vous déposez votre demande de recevabilité auprès de l'organisme certificateur*.

Le candidat ne peut déposer qu'une seule demande par certification et jusqu'à trois demandes pour des certifications différentes, au cours de la même année civile.

Dans le cas où la demande est rejetée, vous pouvez rechercher une autre certification ou renouveler ultérieurement votre demande.

3 : La réalisation du dossier de validation : ce dernier permet aux membres du jury d'évaluer vos connaissances et compétences acquises par votre expérience (présentation de vos différentes activités, analyse des tâches, preuves en annexe). Vous pouvez être accompagné par l'organisme certificateur ou tout autre organisme qualifié pour renseigner votre dossier.

4 : Le passage de l'épreuve de certification : il s'agit généralement d'un entretien avec un jury et/ou d'une simulation.

5 : Le suivi post VAE : trois cas de figure possibles :

- Validation totale : le diplôme vous est délivré en totalité
- Validation partielle : vous avez 5 ans maximum pour valider totalement le diplôme
- Refus : vous pouvez présenter un nouveau projet de VAE ou essayer d'obtenir le diplôme par la voie de la formation continue.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Démarche à entreprendre :

- Rendez vous sur la plateforme nationale France VAE;
- Identifiez la certification visée (RNCP * disponible sur le site internet de France Travail);
- Contactez l'organisme certificateur;
- Demandez une autorisation d'absence au service du personnel si la VAE se déroule sur le temps de travail;
- Si la VAE se déroule hors temps de travail : vous l'organisez sur votre temps libre, il n'y a pas d'autorisation d'absence à formuler.

Votre statut durant l'action de formation :

- Si la VAE se déroule sur le temps de travail : le contrat de travail est suspendu. Vous conservez cependant certains droits tels que : statut, rémunération, ancienneté, congés payés, droits individuels et collectifs, protection sociale ...

Financement de la formation :

Prise en charge de la VAE par 2 dispositifs :

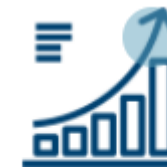
- le CPF
- Le Projet de Transition Professionnelle



Motiver
vos salariés



Valoriser
les expériences



Répondre
aux évolutions "métiers"

Pour plus d'informations :

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.loppcommerce.com/particulier/demandeur-d-emploi/certifier-mes-competences/validation-des-acquis-de-l-experience-vae/>

VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNEL (VAP)

La **VAP** permet à un salarié de demander la reconnaissance de son expérience professionnelle pour **accéder à une formation ou à un diplôme non accessible initialement au collaborateur**. Elle valorise des compétences et expériences acquises dans l'exercice d'activités professionnelles, bénévoles ou de formation.

Public cible:

Tout collaborateur (CDI ou CDD) ayant une expérience significative (généralement plusieurs années) **dans le domaine de la certification visée**.

Mise en œuvre de la VAP :

La VAP est délivrée par l'organisme de formation ou l'établissement certificateur. Elle permet à un salarié de :

- Faire reconnaître son expérience pour être admis dans un cursus de formation ;
- Obtenir une dispense, totale ou partielle, de certaines unités ou modules ;
- Accéder à un titre, diplôme ou certification sans les pré-requis habituels.

La VAP ne délivre pas de diplôme ou de certification : elle facilite l'accès à la formation.

Démarche à entreprendre :

- Identifier la certification visée (RNCP * disponible sur le site internet de France Travail);
- Contacter l'organisme certificateur pour connaître le dossier de VAP requis ;
- Constituer et remettre le dossier de VAP : CV, descriptions des missions etc. ;
- Accéder à l'admission de la formation ou certification visée.

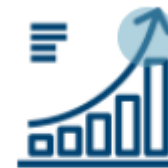
Financement de la formation :

Prise en charge de la formation par plusieurs dispositifs :

- Le CPF
- L'OPCO
- Le Plan de Développement de l'Entreprise



Valoriser
les expériences



Répondre
aux évolutions "métiers"



Développer
ses compétences

Pour plus d'informations :

Changer de métier

THỜm

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le **projet de transition professionnelle** permet aux salariés de mobiliser les droits inscrits sur leur compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession dans le cadre de changer de métier ou de profession. Ce dispositif remplace le Congé Individuel de Formation (CIF), supprimé depuis le 31/12/2018.

Public cible :

- Toute personne en CDI justifiant d'une activité professionnelle de 24 mois minimum (consécutifs ou non) dont au moins de 12 mois au sein du groupe THOM.
- Toute personne en CDD justifiant de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Un délai entre 2 CPF de transition est à respecter (il est au minimum de 6 mois et au maximum de 6 ans).

Démarche à entreprendre :

- Identifiez votre formation sur la plateforme Mon Compte Formation
- Contactez la CPIR de votre région pour toute demande de renseignements complémentaires et de prise en charge de financement.
La prise en charge peut être totale, partielle ou nulle.
Vous pouvez alors décider de maintenir ou de renoncer à votre décision de partir en formation.
- Demander une autorisation d'absence au service du personnel 60 jours avant le départ en formation (si la durée de l'action est < à 6 mois) ou 120 jours (si la durée est > 6 mois).
- L'employeur a 30 jours pour accepter ou reporter de 9 mois maximum la demande.

Votre statut durant l'action de formation :

- Pendant le projet de transition professionnelle, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Vous devez donc justifier de votre présence en formation.
Vous conservez certains droits tels que : ancienneté, congés payés, exercice de mandats électoraux, protection sociale ...

A l'issue de la formation, vous réintégrez un poste équivalent à celui que vous aviez avant de partir.

Financement de la formation :

Prise en charge de tout ou partie de la formation, de la rémunération et des frais de déplacement /hébergement selon les règles de la CPIR (ancien FONGECIF).



Reconversion
professionnelle



Compétences
nouvelles



Formation
certifiante

Pour plus d'informations :

Projet de transition professionnelle (PTP) | Service Public

DISPOSITIF DEMISSION-RECONVERSION

Le dispositif **démission-reconversion** permet à un salarié en CDI de démissionner pour entreprendre un projet de reconversion professionnelle, tout en bénéficiant de l'allocation chômage (ARE) à condition que le projet soit jugé réel et sérieux avant la démission.

Public cible :

- Toute personne en CDI justifiant d'une activité professionnelle de 5 ans minimum au cours des 60 derniers mois et ayant un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux nécessitant soit une formation, soit un projet entrepreneurial.

Démarche à entreprendre :

- Faire appel à un CEP pour structurer le projet
- Soumettre un dossier à la CPIR avec un projet de reconversion détaillé pour obtenir une attestation (sous 2 mois). Cette attestation permet de démissionner.
- Démissionner et s'inscrire à France Travail dans un délai de 6 mois pour activer ses droits à l'ARE.

Votre statut durant l'action de formation :

- Après la démission, le contrat de travail est rompu. Le salarié devient demandeur d'emploi et peut percevoir l'ARE pour la mise en œuvre de son projet de reconversion.

Financement de la formation :

Ce dispositif ne finance pas automatiquement la formation, elle donne le droit à l'ARE. La formation peut être financée par son CPF, la CPIR et des aides de France Travail.

La CPIR délivre l'attestation permettant d'accéder à l'allocation chômage (ARE) après démission. Elle peut, sous conditions et selon les fonds disponibles, financer tout ou partie de la formation liée au projet de reconversion.



Reconversion
professionnelle



Compétences
nouvelles



Formation
certifiante

Pour plus d'informations :

Sécuriser une transition externe

THOM

CDD DE RECONVERSION

Le **CDD de reconversion** permet à un salarié d'entreprendre un parcours de reconversion professionnelle externe (dans une autre entreprise) tout en sécurisant son contrat de travail d'origine.

Public cible :

- Le CDD de reconversion s'adresse à tous les salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD, quel que soit leur âge ou leur niveau de qualification, dès lors qu'ils souhaitent engager une reconversion externe.

Démarche à entreprendre :

- Identifiez votre formation sur la plateforme Mon Compte Formation en lien avec le projet de reconversion.
- THOM s'occupe de transmettre à l'OPCO les pièces permettant de statuer sur la prise en charge financière
- Si acception, le salarié recherche un CDD dans une entreprise de 6 à 12 mois.
- A l'issue, le CDD peut s'arrêter, être prolongé ou se transformer en CDI.

Votre statut durant l'action de formation :

- Le contrat est suspendu pendant le CDD de reconversion.
- Il reprend si le CDD n'est pas poursuivi.
- Il est rompu si le CDD débouche sur un CDI.

Financement de la formation :

Par le CPF ou par l'OPCO si possible.



Reconversion
professionnelle



Compétences
nouvelles



Formation
certifiante

Pour plus d'informations :

MOBILITE EXTERNE SECURISEE

Ce dispositif de **mobilité externe sécurisée** permet à un salarié de changer d'employeur tout en sécurisant son projet professionnel, grâce à des dispositifs qui accompagnent la transition et limitent les risques liés à la perte d'emploi.

Public cible :

- Toute personne en CDI souhaitant préparer un départ volontaire vers un nouvel employeur avec un projet professionnel réel et sérieux, qui nécessite un accompagnement pour sécuriser leur transition.

Démarche à entreprendre :

- Faire appel au pôle Carrière ou à un CEP pour structurer le projet
- Identifiez les opportunités de mobilité externes et les formations ou certifications nécessaires pour réussir la transition sur Mon Compte Formation.
- Planifier le départ avec le nouvel employeur, en respectant les préavis et les obligations contractuelles.

Votre statut durant l'action de formation :

- Le contrat de travail est rompu à la fin du préavis.

L'accompagnement :

Ce dispositif est un accompagnement pour sécuriser le projet professionnel, il n'y a donc pas forcément de reconversion ou de formation nécessaire.

Le pôle recrutement se tient à la disposition des collaborateurs pour des conseils sur la création de CV, la recherche d'emploi, la préparation aux entretiens d'embauche.



Faire
le point



Sécuriser
son parcours

CONGE SABBATIQUE / CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Le **congé sabbatique** permet à un salarié de **suspendre temporairement son contrat** de travail afin de mener un projet personnel associatif.

Le **congé pour création ou reprise d'entreprise** permet à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail afin de mener un projet professionnel.

Congé sabbatique

Public cible :

- Tout collaborateur, ayant plus de 36 mois d'ancienneté pour le congé sabbatique.

Durée du congé :

- Entre 6 et 11 mois pour le congé sabbatique.

Démarche à entreprendre :

- Adresser une demande écrite au Service du Personnel, au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée.
- L'employeur peut accepter, reporter ou refuser la demande selon les conditions prévues par la loi.

Votre statut durant le congé :

- Le contrat de travail est suspendu.
- Le collaborateur n'est pas rémunéré pendant ce temps.

Après le congé :

Le collaborateur retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Congé création ou reprise d'entreprise

Public cible :

- Tout collaborateur, ayant plus de 24 mois d'ancienneté.

Durée du congé :

- 12 mois, renouvelable 1 fois, pour le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Démarche à entreprendre :

- Adresser une demande écrite au Service du Personnel, au moins 2 mois avant la date souhaitée.
- L'employeur peut reporter la demande dans certaines situations prévues par la loi dans un délai de 30 jours. (impact sur la continuité de l'activité par exemple)

Votre statut durant le congé :

- Le contrat de travail est suspendu.
- Le collaborateur n'est pas rémunéré pendant ce temps.

Après le congé :

Le collaborateur retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Il peut également quitter l'entreprise si son projet aboutit.

Pour plus d'informations :

GLOSSAIRE

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CPF : Compte Personnel de Formation

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

VAP : Validation des Acquis Professionnelle

PTP : Projet de Transition Professionnelle

CPIR : Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales auront la gestion et le financement des projets de transition professionnelle.

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles. Il s'agit d'un registre officiel, géré par France Compétences, qui recense les diplômes et titres professionnels reconnus par l'Etat.

RS : Répertoire Spécifique. Ce sont des certifications ou habilitation courte et ciblée, enregistré au France Compétences, qui atteste une compétence précise.

OPCO : Les Opérateurs de Compétences sont des organismes qui financent et accompagnent la formation professionnelle des entreprises.

Organisme certificateur : organisme qui délivre les certifications dont il est responsable. Il décide du contenu des certifications et modalités d'évaluation (Ministère, Organismes de formation, Branche professionnelle ...)

Formation diplômante : délivre un diplôme d'établissement reconnu par l'Etat. Les diplômes sont classés par niveau selon le nombre d'années d'études suivi.

Formation certifiante : débouche sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles. Elle apporte des compétences sur un métier précis, et non des connaissances pluridisciplinaires.

Formation qualifiante : a une visée professionnelle plus immédiate, elle ne débouche pas sur un diplôme ou un titre mais elle permet d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un «certificat d'aptitude» lié au milieu professionnel. Souvent de courte durée, elle excède rarement un an.

Exemple : CQP (Certificat de Qualification Professionnelle)