

Brochure n° 3152

Convention collective nationale

IDCC : 1044. – **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)
(4^e édition. – Mai 1999)

ACCORD DU 31 MAI 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(VAE, BILAN DE COMPÉTENCES ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL)
NOR : *ASET0551044M*
IDCC : 1044

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche du commerce de gros de l'horlogerie, les partenaires sociaux se sont engagés à négocier sur :

- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- l'égalité femmes/hommes à l'accès à la formation professionnelle.

Les négociations ont été lancées en mai 2005 et ont abouti au présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

CHAPITRE I^{er}

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

Le champ d'application de la VAE est étendu puisqu'il couvre non seulement l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (CNCP), mais aussi les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme.

Conscients que le dispositif de la VAE est encore méconnu des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer un guide annexé au présent accord, tout en reconnaissant que la VAE est une démarche avant tout individuelle et personnelle du salarié. Le refus du salarié d'effectuer une demande de VAE initiée par l'employeur ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement.

CHAPITRE II

Le bilan de compétences

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux rappellent :

Article 1^{er}

Définition et objectifs

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations

afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise et figurant sur une liste habilitée par un organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.

Le congé bilan de compétences – d'une durée de 24 heures – permet au salarié de bénéficier d'un bilan de compétences sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail, et ce indépendamment des bilans de compétences éventuellement organisés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'entreprise nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Article 2

Bénéficiaires

Peut bénéficier d'un bilan de compétences tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise ;
- respecter un délai de franchise de 5 ans entre 2 congés bilan de compétences.

Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas si le salarié a changé d'employeur ;

- trouver un organisme prestataire de bilan de compétence parmi la liste arrêtée par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.

Article 3

Procédures et financements

Si le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, la demande d'autorisation d'absence – par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge – doit indiquer les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi. La demande doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître au salarié sa réponse par écrit (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge).

Dès lors que les conditions requises sont réunies, l'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé. Toutefois, il peut reporter au maximum de 6 mois l'autorisation d'absence. Ce report doit être justifié par des raisons de services explicitées dans sa réponse écrite.

Une demande de prise en charge doit être adressée par le salarié à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF régional) ou l'OPCA désigné par la branche, soit le FORCO.

Le bilan de compétence ne pourra être réalisé qu'après signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et le FONGECIF ou le FORCO.

Le salarié a droit à la prise en charge des frais du bilan et au maintien de sa rémunération dans la limite de 24 heures par bilan de compétences. L'employeur lui verse cette rémunération qui lui est remboursée par l'organisme paritaire agréé (FONGECIF, OPCA).

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés. Le salarié en est le seul destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

CHAPITRE III

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activités dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par son responsable hiérarchique ou l'employeur.

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques, de l'employeur et du salarié, et d'apprécier l'écart entre les compétences détenues par le salarié et les compétences nécessaires que réclame ou réclamera son emploi. Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, congé individuel de formation, période de professionnalisation ;
- alimenter la démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l'entreprise.

Il se déroule à l'initiative du salarié ou de l'employeur ou de son représentant, indépendamment ou, le cas échéant, juxtaposé à l'entretien annuel d'évaluation mis en œuvre dans l'entreprise, étant entendu que dans ce dernier cas, les deux entretiens doivent être séparés.

Les salariés de l'encadrement éventuellement chargés de mener ces entretiens professionnels sont sensibilisés, par le biais d'une formation si nécessaire, aux enjeux et méthodes de conduite desdits entretiens.

L'employeur ou le responsable hiérarchique du salarié informe le salarié de la date de l'entretien professionnel au moins 2 semaines à l'avance et ce de façon à permettre au salarié de préparer cet entretien dans de bonnes conditions. La préparation de l'entretien par le salarié pendant le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur, selon les modalités qu'il établit.

L'entretien est individuel et respecte les règles de confidentialité. Il a lieu pendant le temps de travail.

Les thèmes abordés durant cet entretien sont notamment :

- le bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- les souhaits et/ou les besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- les réflexions du salarié sur son parcours professionnel ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les propositions formulées au cours de cet entretien seront formalisées par écrit, dont un double sera remis au salarié. Elles seront communiquées au personnel chargé des relations humaines pour l'élaboration des plans de formation.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, seront tenus informés des propositions formulées et des suites données par l'entreprise, de façon non nominative, et ce une fois par an lors de leur consultation sur le plan de formation.

CHAPITRE IV

Egalité femmes/hommes à l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1^{er} juillet 2004 étendu, lancera, avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle.

Mais parce que l'égalité professionnelle femmes/hommes est un droit général non limité à l'accès à la formation professionnelle, les partenaires sociaux décident également d'engager prochainement des négociations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

CHAPITRE V

Dispositions finales

Les signataires décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 31 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

La fédération de l'horlogerie.

Syndicats de salariés :

La fédération des services CFDT ;

La FNECS-CGC.

ANNEXE

Validation des acquis de l'expérience

Guide à l'usage des entreprises et des salariés

Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

Le champ d'application de la VAE est étendu puisqu'il couvre non seulement l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (CNCP), mais aussi les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, associatives ou syndicales en rapport direct avec le contenu du titre du diplôme.

La VAE, c'est :

- un acte officiel par lequel les compétences acquises par l'expérience sont reconnues ;
- une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat, par un jury indépendant et comportant des professionnels.

Que permet la VAE ?

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle « Horlogerie (commerce de gros) ».

La validation peut être totale.

Le candidat salarié obtient la totalité du diplôme, titre ou certificat et ce, au vu de la correspondance entre son expérience et ce que le diplôme, titre ou certificat requiert comme connaissances, aptitudes ou compétences.

- Salarié en atelier réparation de montres et titulaire d'un CAP horloger, il obtient, grâce à ses compétences professionnelles acquises tant par son travail que par les actions de formation professionnelle suivies dans le cadre du plan de formation de son entreprise, le diplôme de bac pro des métiers d'art, option horlogerie.

La validation peut être partielle.

Le jury estime que l'expérience du salarié candidat ne correspond qu'à une partie du diplôme, titre ou certificat en cause. Dans ce cas :

- le jury accorde au salarié candidat la partie correspondante du diplôme et se prononce sur la nature de connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification ;

- le délai pour se soumettre à ce contrôle complémentaire est de 5 ans pour les certifications autres que le supérieur ;
- le candidat souhaitant, à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat, devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du diplôme, titre ou certificat visé. Et ce, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

La VAE permet aussi d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

Sylvie T., 32 ans, titulaire d'un BTS adjointe au chef du personnel dans une direction des ressources humaines d'une grande entreprise depuis 10 ans, est autorisée par le jury à s'inscrire à un DESS ressources humaines.

Qui est concerné par la VAE ?

Les salariés, en contrat à durée indéterminée, déterminée et les intérimaires ayant au minimum 3 ans d'activité professionnelle.

Quelle expérience est prise en compte au titre de la VAE ?

- les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du certificat et ce, quelle que soit leur nature ;
- ces acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles qui peuvent être issus d'une activité salariée ou non ou d'une activité bénévole (sociale, associative, syndicale...) ;
- la durée minimale d'expérience exigée est de 3 ans mais l'organisme ou l'institution délivrant la certification (diplôme, titre ou certificat) peut décider d'une durée d'expérience supérieure ;
- ne seront en revanche pas pris en compte dans la durée d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou d'un certificat.

Quelle certification viser ?

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à validation des acquis de l'expérience doivent être préalablement enregistrés dans « un répertoire national des certifications professionnelles ».

La liste peut être consultée sur le site : www.cncp.gouv.fr.

Si le choix du métier est bien fixé mais qu'il demeure un doute sur la certification, le candidat doit s'adresser à un point relais : Agence nationale pour l'emploi (ANPE), centre d'information et d'orientation (CIO) – le SCUIO pour l'enseignement supérieur –, Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), centre d'information de la jeunesse (CIDJ) et mission locale de la région du candidat qui l'aidera à choisir une qualification et le dirigera vers le service valideur le plus approprié.

Sont susceptibles d'être obtenus par la VAE :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;
 - diplômes technologiques et professionnels de l'éducation nationale :
niveau V : CAP, BEP ;
niveau IV : brevet professionnel (BP), brevet de technicien (BT), bac pro ou technologique ;
niveau III : DUT, BTS, tout diplôme de niveau bac + 2 ;
- les diplômes de l'enseignement supérieur, dont les diplômes d'ingénieur ;
- les titres du ministère de l'emploi et de la solidarité (via l'Association pour la formation professionnelle des adultes – AFPA – et les centres agréés) ;
- les titres privés ou consulaires (délivrés par les chambres de commerce et d'industrie) et les certificats de qualification professionnelle de la branche « Horlogerie (commerce de gros) » créés par les partenaires sociaux de la branche, inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle.

Comment y accéder ?

Le parcours est long mais accessible.

- le candidat à la VAE s'adresse directement à l'institution ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle qu'il veut obtenir. Les modalités de la demande ainsi que les critères de recevabilité sont fixés par arrêté ou par décision de l'organisme qui délivre la certification. Ainsi, le candidat contactera :
 - le service académique de validation des acquis (rectorat) pour les diplômes ou titres délivrés au nom de l'Etat (coordonnées en annexe I) ;
 - la CCI, la chambre des métiers et les établissements de formation qui leur sont rattachés ;
 - la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) « Horlogerie-commerce de gros » pour les certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche (cf. annexe II : sites et liens utiles).
- la constitution du dossier de VAE peut donner lieu à un accompagnement afin d'aider le candidat à la VAE à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification visée (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle). L'accompagnateur doit apporter au candidat une méthode d'analyse de son expérience et une manière de la traduire dans des termes qui en facilitent la validation. Si l'accompagnateur juge que les compétences professionnelles du candidat à la VAE sont insuffisantes au regard de la certification visée et des exigences demandées, il l'en avertira. Toutefois, il revient au seul candidat de décider de faire une demande de VAE ou non.

Le conseil et l'accompagnement dépendent des dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) ou des centres académiques de validation des acquis (voir liste en annexe I).

- la demande de VAE et les documents qui l'accompagnent sont soumis à un jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant la certification visée (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) ;

- la décision du jury intervient :
 - au vu du dossier constitué par le candidat à l'issue d'un entretien ;
 - ainsi, le cas échéant, qu'après une « mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée » du candidat.

Le jury de validation, qui est souverain, est chargé d'apprécier le caractère professionnel des compétences acquises et leur lien avec celles exigées par le référentiel du diplôme, du titre ou du certificat visé.

Le congé de validation des acquis

Le principe du droit au congé de validation et sa durée

Le congé peut être demandé en vue de la participation aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) ainsi que, le cas échéant, en vue de l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation.

La durée maximale du congé de validation des acquis correspond à 24 heures de temps de travail, soit l'équivalent d'environ 3 jours (art. L. 931-22 du code du travail).

Sa durée est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Ses modalités

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé et indique les dates, la nature et la durée des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de l'expérience, ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification. Elle doit parvenir à l'employeur 60 jours au plus tard avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de VAE, le bénéficiaire de ce congé présente une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme dans lequel s'effectuent les épreuves de validation.

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer des actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant 1 an.

Sa prise en charge et sa rémunération

Le salarié bénéficiaire du congé peut présenter une demande de prise en charge des dépenses correspondantes à l'organisme agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF et OPACIF) dont dépend son employeur.

Le salarié bénéficie, durant ce congé, de la rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement. Le paiement est effectué en pratique par l'employeur qui est lui même remboursé par le FONGECIF ou l'OPACIF dont il dépend.

Quels financements pour la VAE d'un salarié ?

La VAE entre dans le champ de la formation professionnelle continue. Le coût peut donc être imputé au niveau du plan de formation, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise, sous réserve de l'enveloppe financière finançant le plan.

Le financement de la VAE peut relever également du congé individuel de formation et être financé par le FONGECIF ou l'OPACIF dont dépend l'employeur.

Sur demande expresse de la branche « Horlogerie – Commerce de gros », le FORCO peut contribuer au financement dans le cadre des fonds mutualisés. A ce jour, la branche n'a fait aucune demande en ce sens.

Voir en annexe II les sites et liens utiles.

ANNEXE I

DISPOSITIF ACADÉMIQUE de validation des acquis (DAVA)	SITE INTERNET OU MAIL	TELEPHONE
Aix-Marseille	www.ac-aix-marseille.fr	04-42-21-00-21
Amiens	cava@ac-amiens.fr	03-23-08-44-81
Besançon	www.dava-besancon.fr.st	03-81-65-74-71
Bordeaux	www.forma-plus.com/dispositif-academique.htm	05-56-84-41-08
Caen	dava@ac-caen.fr	03-31-30-15-74
Clermont-Ferrand	www.ac-clermont.fr/daet.vap.htm	04-73-99-35-44
Corse	www.ac-corse.fr/sites-externes/dafco	04-95-51-74-88
Créteil	www.ac-creteil.fr/cava	01-49-81-64-50
Dijon	www.ac-dijon.fr/dafco/DAVA/vap/bienvenu.htm	03-80-41-08-32
Grenoble	www.ac-grenoble.fr/dafco/dava/index.htm	04-76-43-70-24
Guadeloupe		05-90-89-05-68
Guyane		05-94-25-61-73
Lille	www.gretaformation.com ou www.nord-net.fr/reseaugreta-lille/dava.htm	03-20-12-14-17
Limoges	ce.dafco@ac-limoges.fr	05-55-11-41-18
Lyon	www.ac-lyon.fr/partenaires/dava	04-72-76-83-90
Martinique	www.ac-martinique.fr	05-96-60-67-82

DISPOSITIF ACADÉMIQUE de validation des acquis (DAVA)	SITE INTERNET OU MAIL	TELEPHONE
Montpellier	<a href="http://www.ac-montpellier.fr/services/offre-de-
formations/vap">www.ac-montpellier.fr/services/offre-de- formations/vap	04-67-15-82-79
Nancy-Metz	www.ac-nancy-metz.fr/daven	03-83-55-27-98
Nantes	dafpic.sava@ac-nantes.fr	02-51-86-31-60
Nice	www.ac-nice.fr/formcont-dava	04-92-17-41-11
Orléans-Tours	ce.dafco@ac-orleans-tours.fr	02-38-77-89-20
Paris	http://pofil.scola.ac-paris.fr	01-44-62-39-61
Poitiers	dava@ac-poitiers.fr	05-49-39-09-09
Reims	http://dava.ac-reims.fr	03-26-88-59-86
Rennes	<a href="http://www.ac-rennes.fr/ensform/for-
mad/cdava.htm">www.ac-rennes.fr/ensform/for- mad/cdava.htm	02-99-25-11-77
Réunion	<a href="mailto:centre-de-validation-des-acquis@wana-
doo.fr">centre-de-validation-des-acquis@wana- doo.fr	02-62-40-96-01
Rouen	<a href="http://www.ac-rouen.fr/enseigne-
ments/home.htm">www.ac-rouen.fr/enseigne- ments/home.htm	02-35-18-33-81
Strasbourg	www.ac-strasbourg.fr/vap	03-88-23-36-28
Toulouse	<a href="http://www.ac-toulouse.fr/communica-
tion/livreaccueil/formation2.htm">www.ac-toulouse.fr/communica- tion/livreaccueil/formation2.htm	05-62-87-81-50
Versailles	www.ac-versailles.fr/index2.htm	01-30-83-52-20

ANNEXE II

Sites et liens utiles

Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche :
<http://eduscol.education.fr/vae>

Liste des diplômes de l'enseignement professionnel (actualisation tous les 15 jours) : <http://www.onisep.fr/nantes/site/metform/diplomes.htm>

Répertoire national des certifications professionnelles : <http://cncp.gouv.fr>

VAE de l'enseignement supérieur : <http://dep.u-picardie.fr/fcu>

Enseignement supérieur : liste des centres valideurs universitaires :

- <http://www.education.gouv.fr/sup/caep/> ;
- <http://www.dep.u-picardie.fr/confdir/vae/visit-annu/visit-affich-totues-univ.asp>

Centre-inffo : <http://www.centre.inffo.fr/maq100901/dispositif/vae.htm>

CNAM : <http://www.cnam.fr/home/acquis/>

CNDP : <http://cndp.fr>

CNED : <http://cned.fr>

Diplômes de troisième cycle, contenu (savoir, savoir-faire) des DEA, DESS, DRT : <http://lisidip.univ.lille1.fr>

CPNEFP horlogerie, commerce de gros, cofédération de l'horlogerie,
71, rue du Commerce, 75015 Paris, tél. : 01-45-33-92-88,
fax : 01-45-33-92-88.

Informations CPNEFP également disponibles sur le site www.forco.org.fr