

FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS : LES DISPOSITIFS POSSIBLES

LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. La demande de formation peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Un salarié ne peut refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation.

Etre en formation constitue une exécution normale du contrat de travail. Le salarié continue ainsi à être rémunéré.

Les formations ont lieu en général sur le temps de travail.

Elles se répartissent au sein de 2 catégories :

- Action d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou le maintien dans l'emploi
- Action de développement des compétences

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION-DIF

Dispositif caduque au 31 décembre 2014-remplacé par le Compte Personnel Formation. L'employeur est tenu de transmettre à chaque salarié un document présentant son solde d'heures DIF au 31 Décembre 2014 (ou information sur fiche de paye de janvier 2015), afin d'en reporter le solde dans le compte CPF. Le bénéficiaire devra conserver ce justificatif qui lui sera demandé lorsqu' il utilisera son compte pour la première fois ou en cas de contrôle. Les heures devront être alimentées par le bénéficiaire sur le site internet www.moncompteformation.gouv.fr Ces heures seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

LE COMPTE PERSONNEL FORMATION

Entrée en vigueur au 1er janvier 2015. Remplace le DIF.

Compte ouvert dès l'entrée dans la vie active, dès 16 ans pour un apprenti, et jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Le compte n'est pas impacté en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Acquisition, par les salariés à temps complet, de 24 heures par année de travail jusqu'à un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail dans la limite de 150 heures.

Son objectif est de permettre au salarié ou demandeur d'emploi d'accéder, à son initiative, à des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle

Les formations éligibles doivent être qualifiantes ou certifiantes et figurer sur les listes CPF. Sont également éligibles au CPF des formations permettant d'acquérir des connaissances de bases définies au sein du socle de connaissance et de compétences (dispositif CléA), des actions d'accompagnement à la VAE

Pour connaître la liste des formations éligibles selon son statut, consulter le site internet : www.moncompteformation.gouv.fr

Selon les cas, et notamment pour les formations certifiantes / qualifiantes programmées pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur sur le calendrier et/ou le contenu de formation peut être nécessaire.

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI et des salariés en Contrat Unique d'Insertion.

La formation peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'action de formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an.

La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification ou certification professionnelle (titre, diplôme inscrit au RNCP...) ou l'acquisition du Socle de compétences CléA et a une durée minimum de 70 heures réparties sur 12 mois calendaires (sauf pour des formations qualifiantes et certifiantes inscrites au RNCP dont le référentiel est d'une durée supérieure).

Les critères et plafonds de prise en charge peuvent varier suivant l'OPCA (organisme paritaire agréé chargé de la collecte des fonds formation) de l'entreprise.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le CIF permet à toute personne qui travaille de suivre des formations, en dehors du plan de formation de l'entreprise, au cours de sa vie, pour se qualifier ou encore développer ses compétences.

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier de 2 ans d'ancienneté professionnelle dont un an dans l'entreprise qui l'emploie au jour de sa demande. Le salarié présente, au plus tard 4 mois avant le démarrage de l'action de formation, une demande d'autorisation d'absence à son employeur qui doit stipuler avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation et l'organisme qui la dispense. L'employeur, si cette condition est remplie, ne peut refuser cette autorisation d'absence que sous certaines conditions (motif de service ou effectifs simultanément absent). Le FONGECIF ou certains OPCA sont financeurs du CIF. Peuvent être pris en charge les coûts pédagogiques, la rémunération (à hauteur de 80 à 90% de la rémunération habituelle), les frais de transport et d'hébergement. Pendant le congé, le bénéficiaire reste salarié de l'entreprise.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes.

Le CEP assure au salarié les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,

- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au salarié récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

Cinq organismes sont habilités à délivrer le CEP :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec),
- les missions locales,
- le FONGECIF,
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou du FONGECIF dans les autres cas.

En région Centre Val de Loire

FONGECIF

931 Rue de Bourges, 45100 Olivet
02 38 49 35 35
Permanences dans chaque département

APEC

Un seul numéro : 08 09 361 212

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.