



“ Formation continue ”

Tout salarié peut bénéficier de la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de :

- Favoriser le développement des compétences des salariés et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle
- Contribuer à la promotion sociale
- Permettre le maintien dans l'emploi
- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Il existe différents dispositifs permettant de se former en tant que salarié. L'accès à la formation varie selon le projet, le statut, l'origine de la demande...

LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur.

Le plan doit décrire l'ensemble des formations proposées par l'employeur à ses salariés.

Ces formations doivent avoir pour objectif d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques.

Qui est concerné ?

L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR PROFESSIONNALISATION

C'est un parcours de formation en alternance mis en place afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi d'un salarié en CDI par l'acquisition d'une qualification ou d'une certification supérieure ou identique à celle déjà détenue par le bénéficiaire du dispositif. Elle s'étend généralement sur une durée entre 6 et 12 mois. Pour un financement, l'entreprise doit s'adresser à l'OPCO - Opérateur de compétences dont il dépend.

Qui est concerné ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

À noter, que pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié. Il permet d'associer l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique), et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes ou d'adultes. C'est aussi la possibilité d'obtenir des aides financières auprès de l'OPCO - Opérateurs de compétences dans le cadre d'un recrutement.

66 Formation continue 99

Qui est concerné ? Un contrat d'apprentissage peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. **Le contrat de professionnalisation s'adresse :**

- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

C'est un compte individuel de formation crédité en euros. Il permet à toute personne âgée de 16 ans et plus, de suivre, à son initiative, une formation. Le CPF accompagne son titulaire dès l'entrée de sa vie professionnelle, tout au long de sa carrière jusqu'à son départ à la retraite. S'il réalise une formation sur le temps de travail, il doit demander une autorisation d'absence à son employeur et s'adresser à l'Opérateur de compétences (OPCO) de son entreprise pour obtenir un financement.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Créé par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018, le Projet de Transition Professionnelle remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019. C'est un dispositif qui peut permettre au salarié au cours de sa vie professionnelle de suivre de sa propre initiative une formation longue certifiante afin de changer de métier ou de profession.

Le salarié en CDI doit demander l'autorisation à son employeur de partir en formation, autorisation que l'employeur a le droit de reporter une fois seulement, et dans un délai de 9 mois. Pour obtenir un financement, le salarié s'adressera à Transitions Pro et son salaire sera remboursé à son entreprise pendant son absence.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est un dispositif qui permet au salarié d'obtenir une certification grâce à leur expérience. Cette certification doit être enregistrée au RNCP, cela peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou un certificat de qualification professionnelle.

Dans la pratique, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. À noter, que les actions d'accompagnement à la VAE font parties des formations éligibles au CPF. La prise en charge financière est assurée par l'Opérateur de compétences (Opco) dont dépend l'entreprise.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est un dispositif qui permet de définir ou de préciser un projet professionnel, de trouver une orientation, et de vérifier si son projet est réalisable. Il est un outil d'aide à la décision en terme de choix professionnel. Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation. Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au Compte Personnel de Formation.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé. Accessible à tous, il a pour objectif de faire le point sur sa situation professionnelle et d'établir un projet d'évolution professionnelle pertinent (reconversion, évolution, reprise ou création d'activité...) avec l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle.

EN SAVOIR



Après de : Votre employeur, Votre Opco (Opérateur de Compétences), L'Unité Territoriale (de la DREETS) de votre département, Les Organisations Syndicales de salariés (voir adresses utiles).