



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

La formation professionnelle

Tour d'horizon et points de vigilance sur vos obligations



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



L'essentiel sur...

Une obligation pour l'employeur mais aussi une opportunité pour développer les compétences et améliorer la performance

"L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations". Art. L 6321-1 du Code du Travail.

Nous vous proposons ci-après de découvrir les points de vigilance concernant la formation au sein de l'entreprise :

- ▶ Le plan de formation de l'entreprise
- ▶ Les périodes de professionnalisation
- ▶ Le compte personnel de formation (CPF)
- ▶ Le congé individuel de formation
- ▶ La contribution de l'employeur au financement de la formation professionnelle
- ▶ L'entretien professionnel
- ▶ Mise en œuvre de la formation professionnelle et statut du salarié

Trigone
CONSEIL



Des salariés mieux formés, plus qualifiés pour exercer les métiers d'aujourd'hui en maîtrisant les technologies nécessaires, tel est l'enjeu de la formation tout au long du parcours professionnel.

Renforcer les compétences, les faire évoluer, les adapter aux besoins de l'entreprise est un enjeu stratégique et un levier de compétitivité hors coûts indéniable.

Loin des clichés et des idées reçues, la formation professionnelle accompagne les mutations technologiques, le changement des organisations et permet de s'adapter à de nouveaux marchés. En tous les cas, elle doit renforcer l'employabilité des salariés.

Chaque entreprise doit donc construire son plan de formation et chaque salarié doit intégrer la nécessité de se former tout au long du parcours professionnel en suivant toutes les actions de formation décidées par l'employeur, mais aussi celles qu'il pourra décider lui-même dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation) ou du CIF (Congé Individuel de Formation).

La formation professionnelle continue a donc pour objet de :

- ▶ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés,
- ▶ De permettre leur maintien dans l'emploi,
- ▶ De favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Le départ en formation du salarié peut s'effectuer :

- ▶ **Dans le cadre du plan de formation** de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur,

- ▶ **Dans le cadre des droits accumulés sur le COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le CPF s'est substitué au DIF (Droit Individuel à la Formation) au 01/01/2015. C'est un compte qui suit le salarié tout au long de son parcours professionnel qui est alimenté par un crédit d'heures de formation que le salarié peut mobiliser pour suivre des actions de formation destinées notamment à renforcer ses compétences.

- ▶ Dans le cadre de périodes dites de professionnalisation
- ▶ Dans le cadre de **congés individuels** reconnus à tous les salariés :
 - Le congé individuel de formation (**CIF**) permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix
 - Le congé de bilan de compétences (**CBC**) permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation
 - Le congé validation des acquis de l'expérience (**CVAE**) en vue de l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La responsabilité de l'employeur est engagée en cas de manquement à son obligation de former ses salariés :

« Le fait que des salariés n'aient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans une entreprise, établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer. Cass.soc. 2 mars 2010, n° 09-40.914 F-D.) »

Un licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux. Le défaut de formation peut priver le licenciement d'une motivation réelle et sérieuse.

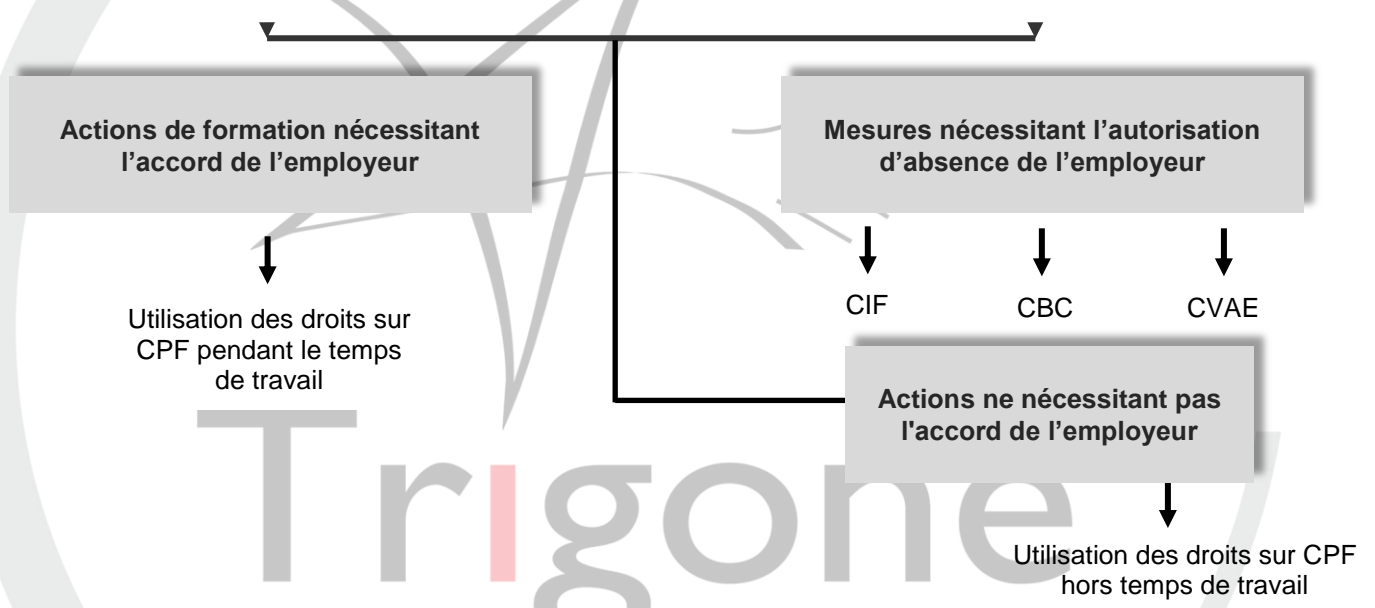


LES DIFFERENTES ACTIONS DE FORMATION

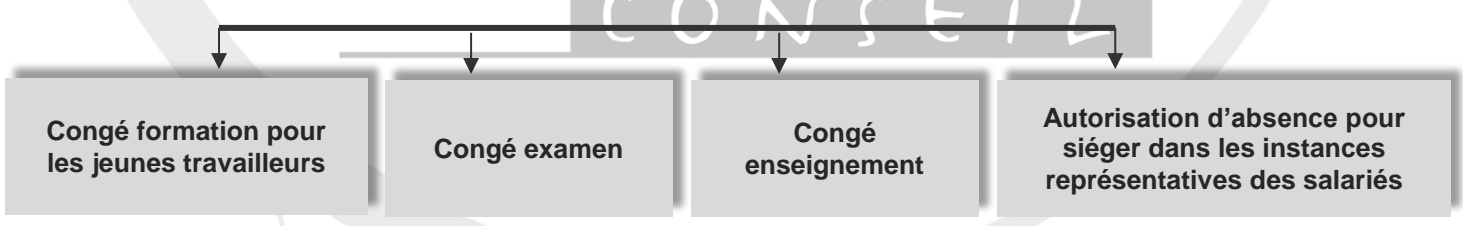
LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE



LES ACTIONS DE FORMATION A L'INITIATIVE DU SALARIE



CONGES PARTICULIERS POUR FORMATION





Le plan de formation

Deux grandes catégories d'actions de formation :

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois et particulièrement au maintien de l'emploi

Il s'agit d'une obligation pour l'employeur de faire en sorte que le salarié puisse accomplir sa prestation contractuelle, y compris en cas d'évolution du poste auquel il est affecté.

C'est du temps de travail effectif donc maintien de la rémunération à l'exclusion des primes exceptionnelles.

Les actions sont organisées pendant le temps de travail.

Elles entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, acquisition des jours de RTT.

En cas de dépassement des horaires, paiement au titre des majorations pour heures supplémentaires.

Obligation pour le salarié de suivre la formation sous peine de sanctions.

2. Actions de développement des compétences

- ▶ Participation à l'évolution de la qualification des salariés
- ▶ Reconnaissance par l'entreprise
- ▶ Régime juridique : deux possibilités

Suivi des actions pendant le temps de travail

C'est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Suivi des actions hors temps de travail

- ▶ Possibilité pour l'employeur de le demander au salarié
- ▶ Accord nécessaire du salarié pouvant être dénoncé dans les 8 jours
- ▶ Engagements préalables de l'entreprise (conditions d'accès à de nouvelles fonctions, nouvelle classification, modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié)
- ▶ Formation hors temps de travail limitée à 80 heures/an/salarié ou 5 % du forfait jours
- ▶ Indemnisation du salarié : allocation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (moyenne des rémunérations nettes versées au cours des 12 mois précédant le début de la formation).

L'allocation ne revêt pas le caractère de rémunération. Elle est donc exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale ainsi que celle de la CSG CRDS.



Les périodes de professionnalisation

Loi 2014-288 du 05-03-2014 art. 7 Code du Travail Art. L 6324-1 et L 6324-5-1.

1. Quels sont les bénéficiaires ?

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés.

Jusqu'à présent ouvertes aux seuls salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ces périodes sont désormais accessibles aux personnes en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

En outre, les branches professionnelles ne peuvent plus en limiter l'accès en définissant des publics prioritaires restreints.

Principale conséquence de ces deux mesures, le champ d'application des périodes de professionnalisation est désormais ouvert à un public beaucoup plus large.

2. Quelles formations peuvent être suivies ?

La liste des actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation est précisée : ce sont les formations qualifiantes et les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ou à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'Éducation. Notons que les branches professionnelles n'ont plus la possibilité de définir les actions de formation prioritaires.

Les périodes de professionnalisation peuvent également permettre d'abonder le compte personnel de formation.

3. Quelle est la durée minimale de formation ?

La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Le compte personnel de formation (CPF)

Institué par la loi du 05/03/2014 relative à la formation professionnelle, le CPF est en application depuis le 1^{er} janvier 2015 et il s'est substitué depuis cette date au DIF (Droit Individuel à la Formation).

Le CPF a pour objet de permettre à tout salarié de financer des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF :

- ▶ **Un compte ouvert à tous** : ouvert à toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi (ouvert par dérogation dès 15 ans par un jeune signant un contrat d'apprentissage).
- ▶ **Un compte transférable** : le CPF est attaché à la personne. Les heures inscrites au CPF demeurent acquises même en cas de changement de situation professionnelle.
- ▶ **Un compte dématérialisé** : contrairement au DIF, le CPF n'est pas géré directement par l'entreprise mais par un organisme extérieur la Caisse des Dépôts et Consignations. Un portail internet dédié au CPF permettra à chaque salarié de connaître ses droits.



Si le CPF n'est plus géré par l'entreprise, c'est quand-même l'entreprise qui devra transmettre les informations nécessaires à l'alimentation des comptes de ses salariés !

1. Comment sera alimenté le CPF ?

Un salarié travaillant à temps plein fera l'acquisition d'un crédit d'heures de formation :

- ▶ De 24 heures par an jusqu'à ce qu'il atteigne 120 heures,
- ▶ Puis ensuite 12 heures par an jusqu'à un plafond maximum de 150 heures.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le nombre d'heures à créditer à un salarié à temps partiel se fait en proportion de son temps de travail.

Concrètement, un salarié à mi-temps mettra deux fois plus de temps qu'un salarié à temps plein pour atteindre le plafond de 150 heures.

2. Comment seront gérées les heures de DIF non utilisées au 31/12/2014 ?

Les heures de DIF non consommées au 31/12/2014 seront utilisables dans le cadre du CPF. Elles pourront être mobilisées jusqu'au 31/12/2020.

3. Comment le salarié pourra-t-il utiliser son CPF ?

Pour être finançable par le biais de son CPF, l'action de formation demandée doit figurer sur la liste des formations éligibles.

Lorsque les actions de formation financées dans le cadre du CPF se déroulent hors du temps de travail, le salarié n'a pas à solliciter l'accord de son employeur.

Par contre, lorsque l'action de formation est programmée **en tout ou partie** pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur contenu et sur le calendrier.

4. Comment est rémunéré le salarié pendant une action de formation financée dans le cadre du CPF ?

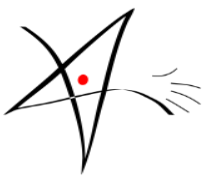
- ▶ Action hors temps de travail : non rémunéré
- ▶ Action pendant le temps de travail : temps de travail effectif donc rémunéré

5. Qui prend en charge les frais de formation ?

Si l'entreprise verse le 0,2 % CPF à son OPCA, l'OPCA prend en charge.

Si dans le cadre d'un accord, l'entreprise ne verse pas les 0,2 % celle-ci supporte les frais de formation.

Un site Internet dédié au CPF peut être consulté : www.moncompteformation.gouv.fr



Le congé individuel de formation

Objectif

Permettre au salarié de suivre une formation de son choix, à son initiative et à titre individuel, dans son propre intérêt, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise et en dehors du CPF.

C'est un droit pour le salarié.

Le salarié peut suivre des actions de formation dans le but d'accéder :

- ▶ A un niveau supérieur de qualification,
- ▶ De changer d'activité ou de profession,
- ▶ De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives et bénévoles,
- ▶ De préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique,

et ce, sans rapport avec l'activité de l'entreprise.

1. Quel type d'actions de formation peut choisir le salarié ?

Le salarié choisit librement une action de formation telle que :

- ▶ Actions de développement des compétences,
- ▶ Actions de promotion permettant à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
- ▶ Les actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise,

2. Quelle est la durée du congé ?

Il correspond à la durée de formation sans pouvoir dépasser un an pour un stage à temps plein et continu ou 1200 heures s'il comporte des enseignements discontinus ou à temps partiel, sauf accord de branche ou d'entreprise pouvant prévoir une durée plus longue.

3. Quels sont les bénéficiaires du CIF ?

Il s'agit d'un droit pour tous les salariés (CDI, contrats aidés, CDD, si les conditions sont remplies) des entreprises du secteur privé et quel que soit leur effectif.

Il faut une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail, tous établissements confondus.

Dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés : ancienneté en qualité de salarié d'au moins 36 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté ne s'applique pas aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.



4. Quel est le délai de franchise entre deux CIF ?

Il est calculé en fonction de la durée du congé précédemment suivi. Il ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

Ce délai est égal au 1/12ème de la durée, exprimée en heures, du CIF précédent. Elle se calcule à partir du dernier jour du CIF suivi, soit :

Délai de franchise (en mois) =	Durée du précédent congé de formation (en heures)
	12

5. Comment se fait la demande du salarié et l'employeur peut-il s'opposer au CIF ?

Si la formation est suivie pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier du CIF doit en faire la demande à l'employeur par écrit :

- ▶ Au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.
- ▶ Ou, au plus tard, 60 jours avant le début du stage pour une absence inférieure à 6 mois, pour la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ou pour le passage ou la préparation d'un examen.

En pratique, les délais sont allongés de 2 mois compte tenu du temps nécessaire à l'étude du dossier par les organismes paritaires agréés.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître au salarié sa réponse :

- ▶ Soit son accord,
- ▶ Soit les raisons pour lesquelles il rejette ou diffère la demande,
- ▶ Soit son désaccord lorsque le salarié ne remplit pas les conditions d'accès requises ou lorsque le stage ne correspond pas aux critères exigés.

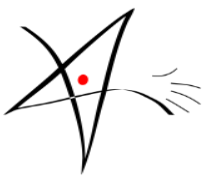
En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

Report du départ en formation

- ▶ Au cas où l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise,
Ce report doit être motivé et notifié par l'employeur et ne peut être reporté que pour une durée maximale de 9 mois.
- ▶ En cas d'absences simultanées

La loi fixe des seuils au-delà desquels l'employeur est en droit de refuser le départ immédiat en congé. Pour le calcul, seuls sont pris en compte les salariés partis en CIF et en congé examen.

- ▶ Dans les établissements de 200 salariés et plus : le pourcentage ne doit pas dépasser 2 % du nombre total des travailleurs de l'établissement
- ▶ Dans les établissements de moins de 200 salariés : si le nombre d'heures de congé demandées dépasse de 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année, l'employeur peut reporter la demande.
- ▶ Dans les établissements de moins de 10 salariés : report possible de la demande lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée au titre du CIF d'au moins deux salariés de l'entreprise.



Les demandes de CIF reportées en raison du dépassement du seuil doivent être satisfaites dans l'ordre suivant :

- ▶ Demandes de congé pour passer un examen,
- ▶ Demandes déjà présentées et différées,
- ▶ Demandes relatives à des stages qui ont été interrompus pour des raisons reconnues valables, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,
- ▶ Demandes présentées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,

Toutefois, l'ordre de priorité diffère lorsque l'entreprise relève du champ d'application d'une convention de branche ou de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle, à savoir :

- ▶ Demandes ayant déjà fait l'objet d'un report
- ▶ Les formations interrompues pour des motifs reconnus valables, après avis du CE, ou à défaut des DP, s'il en existe
- ▶ Les demandes de salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise
- ▶ Les demandes de salariés n'ayant jamais bénéficié d'un CIF.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail

La loi du 24 Novembre 2009 accorde le droit au salarié d'effectuer une formation hors temps de travail sans obtenir d'autorisation d'absence par son employeur, selon les dispositions suivantes :

- ▶ Doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise
- ▶ N'est pas rémunéré pendant le temps de formation, mais conserve la couverture sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
- ▶ Peut se faire financer tout ou partie des frais de formation par l'OPCA au titre du CIF.

La durée minimum des formations ouvrants droit au CIF hors temps de travail sera fixée par décret.

6. Quels sont les recours dont dispose le salarié ?

Il peut :

- ▶ Saisir les DP d'une réclamation,
- ▶ Demander l'arbitrage à l'inspecteur du travail qui n'a cependant qu'un rôle de conciliation,
- ▶ Saisir le conseil des prud'hommes si le désaccord persiste ; saisine en référé.

CONSEIL

La contribution de l'employeur au financement de la formation professionnelle

Toute entreprise assujettie a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle et est tenue de verser tout ou partie de ses contributions à un ou plusieurs organismes créés par les partenaires sociaux, agréés par l'Etat, au titre du plan de formation et de la professionnalisation du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation.

En contrepartie, ces organismes (OPCA) développent des services de proximité au bénéfice des entreprises adhérentes ou des salariés : conseil, information, aide à l'élaboration des projets de formation... et prennent en charge en tout ou partie le financement des actions de formation.



Pour collecter et gérer les contributions des entreprises, les organismes collecteurs doivent impérativement obtenir un agrément de l'Etat, délivré après vérification des capacités et du mode d'organisation de l'organisme demandeur :

- ▶ Pour la collecte des contributions "plan de formation" et "professionnalisation" (OPCA),
- ▶ Pour la collecte des contributions "congé individuel de formation" (OPACIF de branche, FONGECIF ou AGECEF).

Ces deux agréments ne peuvent, sauf dérogation, se cumuler.

Dans certains secteurs (économie sociale, spectacle, agriculture, travail temporaire), l'OPCA professionnel est compétent pour collecter les contributions CIF.

1. Le financement des actions de formation par l'OPCA

Dans les limites posées par le code du travail et le ou les accords collectifs qui le régissent, le conseil d'administration paritaire de l'OPCA détermine librement les règles de financement des formations :

- ▶ Montant des prises en charge des coûts pédagogiques et/ou des frais annexes,
- ▶ Type et durée des actions de formation jugées prioritaires,
- ▶ Paiement direct à l'organisme de formation ou remboursement à l'entreprise.



La réforme de mars 2014 aboutit à baisser le coût du financement obligatoire pour les entreprises de plus de 10 salariés, mais en contrepartie diminue la prise en charge par les OPCA du coût des formations engagées.

2. Les aides publiques

Toute entreprise engageant des dépenses de formation au profit de ses salariés peut bénéficier, sous certaines conditions, des aides publiques à la formation prévues notamment dans les cadres suivants :

- ▶ L'engagement de Développement De la Formation (EDDF)
- ▶ Le Fonds Social Européen (FSE)
- ▶ Les aides locales
- ▶ Les aides au conseil
- ▶ La convention de formation ou d'adaptation du FNE

3. Les contributions des entreprises au financement de la formation

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit participer au financement de la formation professionnelle des salariés (dans le cadre de l'alternance, du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du congé individuel de formation).

Pour ce faire, elle doit verser une contribution, à l'OPCA dont elle dépend, assise sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale dont le taux varie selon l'effectif de l'entreprise :

- ▶ Moins de 10 salariés,
- ▶ De 10 à moins de 50 salariés,
- ▶ De 50 à moins de 299 salariés,
- ▶ A plus de 300 salariés.

Un dispositif étant en outre prévu pour atténuer les effets de seuil.



SYSTEME DE FINANCEMENT A COMPTEUR DU 01/01/2015

Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	Plus de 300 salariés
0,40 % Plan de formation	0,70 % Plan de formation (0,2) Professionalisation (0,3) CPF (0,2)	0,60 % Plan de formation (0,1) Professionalisation (0,3) CPF (0,2)	0,60 % Professionalisation (0,4) CPF (0,2)
0,15 % Professionalisation	0,15 % FPSPP	0,20 % FPSPP	0,2 % FPSPP
	0,15 % CIF	0,20 % CIF	0,2 % CIF
Total = 0,55 %	Total = 1 %	Total = 1 %	Total = 1 %

Possibilité pour les entreprises de plus de 10 salariés de conclure pour une durée de 3 ans un accord prévoyant son engagement à financer directement les actions de formation engagées par leurs salariés dans le cadre du CPF en consacrant au moins 0,2 % de leur masse salariale. Si un tel accord existe, le taux de la contribution obligatoire est de 0,8 %.

Par ailleurs les branches professionnelles peuvent prendre des dispositions mettant en place des obligations de financement complémentaires qui peuvent s'imposer à vous.

Franchissement du seuil de 10 salariés

Lorsque l'entreprise franchit au cours d'une année **pour la première fois** le seuil de 10 salariés, elle reste soumise l'année du dépassement et les deux années suivantes au taux de 0,55 %.



Ce mécanisme n'est pas applicable en cas de reprise ou d'absorption d'une entreprise ayant elle-même employé au moins dix salariés au cours des trois années précédentes.

L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en terme de qualification et d'emploi. Il convient d'informer chaque salarié embauché qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel doit systématiquement être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié. L'employeur conservera le document pour pouvoir administrer la preuve de la réalisation effective de l'entretien.

De plus, un entretien spécifique plus poussé devra se tenir tous les 6 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise. Cet entretien a pour objectif de faire un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Concrètement, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années :

- ▶ D'un entretien professionnel tous les deux ans,
- ▶ Si nécessaire d'un entretien prévu au retour de certaines absences (voir ci-après),
- ▶ D'une action au moins de formation,
- ▶ D'une progression salariale ou professionnelle,
- ▶ D'un parcours permettant d'acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, l'employeur devra abonder son compte personnel de formation de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel).

Enfin, un entretien professionnel doit être tenu (et formalisé par un écrit) au retour de certaines absences, notamment au retour :

- ▶ D'un congé maternité ou d'adoption,
- ▶ D'un congé parental d'éducation,
- ▶ D'un congé de soutien familial,
- ▶ D'un congé sabbatique,
- ▶ D'un arrêt de travail pour longue maladie.

L'entretien professionnel doit être conçu comme un outil clé de la gestion individualisée des compétences permettant ainsi :

- ▶ A l'employeur de faire le lien entre les projets de l'entreprise et les aspirations individuelles des salariés, de mieux prévoir les compétences dont il a besoin pour son activité et son développement, d'identifier les besoins en formation des salariés,
- ▶ Au salarié d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, d'envisager une évolution professionnelle

Mise en œuvre de la formation professionnelle et statut du salarié

Validation des acquis de l'expérience (V.A.E)

Reconnaissance d'une expérience professionnelle afin d'obtenir une certification.

Contrats de formation en alternance

- ▶ Contrat d'apprentissage
- ▶ Contrat de professionnalisation qui concerne :
 - Les jeunes de moins de 26 ans
 - Les demandeurs de 26 ans et plus
 - Depuis la Loi de Novembre 2009, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion selon disposition spécifique suivante :
 - Une durée maximale portée à 24 mois (sans obligation d'accord de branche)
 - La durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat (selon accord de branche ou interprofessionnel)
 - La prise en charge sur la base de forfaits horaires (prévus par accord de branche ou interprofessionnel).

En cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, de licenciement économique ou de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur dans le cas d'un CDD, l'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions après la rupture du contrat de professionnalisation.

Congé individuel de formation (C.I.F)

Initiative du salarié condition et formalités qui diffèrent selon le type de C.I.F concerné :

- ▶ C.I.F des salariés en CDI
- ▶ C.I.F des salariés en CDD

Possibilité de prise en charge de la rémunération du salarié et des frais par l'organisme..



Périodes de professionnalisation	<p>Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.</p> <p>Depuis le 1^{er} janvier 2010, les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) sont éligibles à la période de professionnalisation.</p>
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)	<p>La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.</p> <p>Le financement est pris en charge par Pôle emploi et de manière partielle par l'OPCA.</p> <p>A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ A durée indéterminée,▶ A durée déterminée (minimum 12 mois)▶ Un contrat de professionnalisation à durée indéterminée
Plan de formation	<p>Actions de formation, Bilan de compétences, V.A.E : Initiative de l'employeur dans le cadre de la politique de Gestion du personnel</p> <p>Consultation préalable des représentants du personnel</p> <p>Ventilation des actions dans 2 catégories distinctes.</p>
Compte Personnel de Formation	<p>Crédit d'heures de formation acquises à raison de 24 heures par an, dans la limite de 120 heures puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (à proratiser en cas de temps partiel) utilisable à l'initiative du salarié pour financer des actions de formation.</p>

Trigone
CONSEIL



Recommandations



En synthèse...

Au-delà de l'obligation, la formation professionnelle est un enjeu stratégique pour de nombreuses entreprises.

1. Le déclenchement : quelles actions de formation sont nécessaires pour s'adapter, pour conquérir de nouveaux marchés, pour maîtriser de nouvelles technologies ... ?
2. Le choix des organismes de formation et la réalisation des formations
3. Les incidences : évolution des compétences, prise en compte des acquis, évolution des emplois...
4. La mesure de l'efficacité : comme tout investissement, il faut en mesurer le retour (meilleurs acquis techniques, changement d'attitudes, réduction des dysfonctionnements, amélioration de productivité, meilleure performance financière...).

Nous sommes à vos côtés pour concevoir et bâtir votre plan de formation.

N'hésitez pas nous consulter.

Trigone
CONSEIL