

Accompagnement

Écoute

Solidarité

Échange



Soutien Admini & Insertion
VOTRE RÉUSSITE, c'est aussi la Nôtre



FOCUS SUR L'ARSENAL DES DISPOSITIFS DE FORMATION EN FRANCE



NEWSLETTER n°3 - Mars 2016

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation est mis en place par le biais du compte personnel de formation (CPF). Ce compte personnel alimenté en heures de formation est utilisable **par tout salarié**, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (Dif) depuis le 1er janvier 2015, mais les salariés ne perdent pas leurs heures qu'ils pourront mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Le compte personnel de formation prend toute sa place aux côtés des autres dispositifs de la formation continue mis en œuvre dans l'entreprise : il peut être articulé avec la période de professionnalisation ou avec le plan de formation pour permettre au salarié d'envisager une formation plus longue et d'acquérir une qualification utile à l'entreprise. Vous pouvez également décider d'abonder le CPF de vos salariés (négociation, accord de branche).

Le CPF est un compte qui recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou d'acquérir les connaissances de bases, ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale.

Son fonctionnement :

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite de 150 heures. Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Pour un salarié à temps plein, c'est 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition de 120 heures. Puis 12 heures par année dans la limite du plafond total de 150 heures.

Pour les salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation (Cif) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le Cif est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La formation suivie dans le cadre d'un CIF doit permettre:

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure
- De changer de profession ou de secteur d'activité
- D'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles
- Préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme ou titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Comment en bénéficier ?

Le **salarié en CDI** doit justifier d'une activité d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.

Le **salarié en CDD** doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au moins des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours de la dernière année.

Le salarié formule la demande à son employeur 120 jours avant le début de la formation. Ce dernier à 30 jours pour lui répondre. Passé ce délai, la réponse est considérée comme positive.

Pour plus d'infos, le salarié peut se rapprocher de l'organisme que son entreprise cotise pour le CIF (ex. FONCEGIF).

A savoir : aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

Le **salarié intérimaire** doit avoir travaillé 1600 heures dans sa profession au cours des 18 derniers mois (exemple : 1600 heures uniquement comme maçon).

De plus, parmi ces 1600 heures, 600 doivent avoir été effectuées dans l'entreprise de travail temporaire ou groupe d'entreprises de travail temporaire où s'effectue la demande.

Le salarié doit obtenir une autorisation d'absence écrite auprès de son entreprise de travail temporaire. Cette demande doit être faite au maximum 12 mois avant le début du congé.

La demande de prise en charge financière des frais de formation doit être adressée au Fonds d'assurance formation du travail temporaire (Faf-TT). Les formations demandées doivent avoir une durée minimum de 70 heures.

CIF CDD JEUNE—26 ans

Un jeune de moins de 26 ans peut bénéficier d'un CIF – CDD, dès lors qu'il justifie de 12 mois d'activité sur les 5 dernières années dont 4 mois de CDD dans les 12 derniers mois dans le secteur privé. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDD ouvrent les droits.

Le jeune à 1 année à partir de la date de fin de son CDD pour demander un CIF . La durée de la formation ne pourra pas excéder un an à temps complet (30 heures par semaine) ou 1200 heures à temps partiel.

BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut constituer la toute première étape dans la construction d'un projet professionnel. On décide de procéder à ce bilan pour faire le point sur ses aptitudes, potentiels et motivations personnelles et professionnelles. Mais également pour se positionner dans son environnement professionnel et sur le marché de l'emploi.

Sans oublier pour définir un projet professionnel cohérent et réaliste et déterminer ses besoins en formation.

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à chacun, sans condition de niveau scolaire, d'âge d'élaborer sereinement son avenir professionnel.

Sa durée est de 24 heures sur une période de 3 mois.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est un droit ouvert à tous : salariés, non salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles. Il faut justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport direct avec la certification visée, que ce soit lors d'activités professionnelles ou associatives. Cela va permettre à la personne d'obtenir une certification grâce à son expérience.

La VAE permettra au candidat :

- de faire reconnaître ses compétences,
- d'accéder à une formation de niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours,
- de changer d'emploi,
- d'évoluer professionnellement

Qui prend en charge le congé VAE ?

La prise en charge du coût de l'accompagnement est pris partiellement ou intégralement par le FONGECIF. Si la VAE est réalisée sur le temps de travail, le salaire est pris en charge à 100 % dans la limite de 24 heures d'accompagnement . Si la VAE est réalisé hors temps de travail, seul le coût de l'accompagnement est prise en charge.

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. Sa durée est de 70 heures minimum , réparties sur une période maximale de 12 mois. Cette dernière peut être mis en œuvre par le salarié ou par l'employeur.

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE) ou en CUI.

La période de professionnalisation associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation,
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche,
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) .

En bref

Selon votre situation vous pouvez prétendre à ces dispositifs de formation professionnelle en France. Vous pourrez par ailleurs vous adresser aux services compétents tels que le service des ressources humaines dans vos entreprises, le réseau des FONGECIF, Pôle emploi, le GRETA, la mission locale, les OPCA etc.

Retrouvez les fiches en détail sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/> et sur le site du Ministère du travail

Pour la fonction publique territoriale et hospitalière, les opérateurs compétents sont l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) et le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Il s'agit des OPCA de la fonction publique.