

# LA FORMATION DES SALARIÉS

## Pourquoi la formation continue ?

- Apprendre et se former en continu permet à un professionnel d'exercer son travail dans les meilleures conditions et de s'adapter à l'évolution de son métier ;
- L'adaptation touche : les changements de structures, de méthodes, de la technologie ;
- La formation continue permet, en outre, d'évoluer dans sa carrière : accès à des postes de promotion, la conversion professionnelle, etc.

## Le cadre juridique

### Formations accessibles

#### ➤ Bilan de compétences

- Précède une formation ;
- Analyse et mise en évidence des compétences acquises : personnelles et professionnelles.

#### ➤ Périodes de professionnalisation

- Soumise à certaines conditions ;
- Consiste à alterner la formation théorique et le travail en entreprise ;
- Sert de tremplin pour une transition facile de candidat à employé.

#### ➤ Congé individuel de formation (CIF)

- Soumis à certaines conditions ;
- Est un droit du salarié ;
- Permet de prendre congé pour se former dans le domaine de son choix.

#### ➤ Compte personnel de formation (CPF)

- Toute personne active possède le CPF ;
- Il comptabilise, selon le temps de travail, des heures de formation payée par l'état ;
- Il faut avoir 16 ans pour en disposer ;

| Qualification | Crédit par an | Limite |
|---------------|---------------|--------|
| Oui           | 500€          | 5000€  |
| Non           | 800€          | 8000€  |

#### ➤ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Permet de convertir ses années d'expérience professionnelle en un diplôme, titre ou certification.

## Accès aux formations

- À l'initiative de l'employeur → plan de formation ;
- À l'initiative de l'employé → CPF, CIF, etc. ;
- Professionnalisation : périodes définies ou contrat ;
- Conseil en évolution professionnelle (CEP) et bilan de compétence.

## Obligations de l'employeur

### Formation et entretien

- L'employeur a le devoir d'adapter ses salariés à leurs postes et à ce qu'ils maintiennent un niveau nécessaire à accomplir leurs tâches ;
- Entretien professionnel toutes les deux années pour évaluer les perspectives d'évolution de carrière : promotions, qualifications ;
- Entretien récapitulatif toutes les six années.

### Consultation

- Consultation des salariés (ou leur délégués) sur le bilan de l'année et les plans de formations envisagés.

### Financement

- L'employeur se doit de participer au financement de la formation ;
- Les fonds sont mis à la disposition de l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- Les entreprises de moins de 10 salariés → 0.55% de la masse salariale ;
- Les entreprises de plus de 10 salariés → 1% de la masse salariale ou 0.8% de la masse salariale (Les entreprises gérant le CPF en interne).

## Le plan de formation

### Le plan

- Mise en place d'un plan complet de formation : nombre d'heures, employés concernés, le coût, prévision d'un bilan de compétence, validation des expériences acquises, proposition de formations de lutte contre l'illettrisme.

### L'élaboration

- À la charge de l'employeur : évolution du salarié et développement de ses compétences ;
- Le salarié doit suivre la formation, continue à être rémunéré, puis réintègre son poste à la fin de cette dernière.