

## Mémento Séquence #1

# Quels sont les différents dispositifs de formation professionnelle ?

Vous êtes salarié en CDI ou en CDD. Sachez qu'il existe plusieurs possibilités pour vous former. Les modalités de départ en formation diffèrent : certaines formations relèvent de l'initiative de votre employeur, d'autres sont à votre propre initiative, d'autres font l'objet d'une codécision.

---

### Formation à l'initiative de l'employeur

#### Le plan de formation

Il regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise qui vous emploie pour ses salariés. Il distingue 3 objectifs et se décompose en deux catégories d'actions, présentées au comité d'entreprise :

- Les actions de formation qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, réalisées pendant le temps de travail.
- Les actions de formation qui correspondent à des actions liées au développement des compétences, lesquelles peuvent se dérouler, dans certaines conditions, hors temps de travail.

Le financement de la formation incombe à l'employeur.

### Formation à l'initiative du salarié

#### Le congé individuel de formation

Le CIF vous permet de suivre à votre initiative et à titre individuel, des actions de formation de votre choix, indépendamment de votre participation aux stages de formation relevant du plan de formation de l'entreprise qui vous emploie.

Ces actions de formation, d'une **durée maximale** (sauf cas particuliers) **d'un an ou 1200 h** s'accomplissent en totalité ou en partie pendant le temps de travail et doivent vous permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de vous ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

Pour bénéficier d'un CIF, il vous faut justifier d'une ancienneté professionnelle d'au moins 24 mois dont 12 mois dans l'entreprise (voir détails séquence # 5) et solliciter une autorisation d'absence de votre employeur que ce dernier ne peut vous refuser mais simplement reporter sous conditions. Après obtention de l'autorisation d'absence, il vous faudra déposer une demande de prise en charge de votre CIF (portant sur votre rémunération, les coûts de formation et frais de transport, d'hébergement et de repas) à l'organisme paritaire agréé pour le financement de ce dispositif (OPACIF) dont relève votre employeur (le FONGECIF est un OPACIF).

Des modalités détaillées sont développées au sein des mémentos # 4 et # 5.

## La formation se déroulant en dehors du temps de travail

Ce dispositif vous permet de suivre à votre initiative et à titre individuel des actions de formation de votre choix en dehors de votre temps de travail, vous permettant ainsi de vous former sur votre temps personnel (soir, jours de repos hebdomadaires, congés sans solde, congés payés, jours de réduction du temps de travail...) sans avoir à solliciter d'autorisation d'absence de votre employeur (formation à distance, cours du soir...).

Sous réserve de justifier d'une **ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise** qui vous emploie et que la formation soit d'une durée **au moins égale à 120 heures**, vous pouvez solliciter la prise en charge de votre action auprès de l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF.

## Le congé de bilan de compétences et le congé de validation des acquis de l'expérience

Ces deux congés répondent à des objectifs spécifiques (voir fin).

## Formation Co-décidée

### Le droit individuel à la formation

Le DIF vous permet d'acquérir un crédit d'heures de formation de **20 heures par an** (pour un salarié en CDI à temps plein – la convention collective ou l'accord d'entreprise dont vous relevez peut prévoir des modalités plus favorables) **cumulables sur 6 ans**, dans une limite de **120 heures**. Ce dispositif repose sur votre initiative. Toutefois, l'employeur doit vous donner son accord sur le choix de la formation. Ce dispositif est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail (à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel), à l'exclusion de certains contrats. La formation se déroule en principe en dehors du temps de travail. Toutefois, l'accord collectif dont vous relevez peut prévoir que cette dernière se déroule en partie pendant le temps de travail. Si le DIF est accepté par votre employeur, les coûts exposés sont intégralement à sa charge. (Pour les CDD, la prise en charge est assurée par l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF, dans le respect de leurs critères de prise en charge).

### La période de professionnalisation

La période de professionnalisation est réservée à une catégorie de salariés spécifique (salariés en CDI ou en Contrat unique d'insertion à durée déterminée) et répondant à des conditions particulières de qualification, d'ancienneté... qui peuvent être complétées ou précisées par accord de branche. Si vous relevez de cette catégorie spécifique, la période de professionnalisation peut vous offrir la possibilité de suivre une formation en alternance associant des enseignements généraux professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir faire en entreprise. La formation peut être réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail. Sa mise en œuvre peut intervenir à votre initiative dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

## Dispositifs particuliers

### La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE vous permet de faire reconnaître l'expérience que vous avez acquise tout au long de votre vie (qu'elle soit professionnelle ou liée à l'exercice d'une activité bénévole) afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Elle vous est ouverte si vous justifiez d'**au moins 3 années** (continues ou non) d'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole en rapport avec le titre ou le diplôme recherché. La demande de validation est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou du titre. Ce jury peut valider tout (validation totale) ou partie (validation partielle) des acquis ou du diplôme, titre ou certificat. En cas de validation partielle, vous aurez la possibilité d'acquérir les connaissances et aptitudes manquantes soit par un complément de formation, soit en complétant votre expérience professionnelle.

Vous pouvez accéder à la VAE :

- Dans le cadre du plan de formation (à l'initiative de l'employeur et sous réserve de votre consentement), à la charge de votre employeur.
- Dans le cadre du droit individuel à la formation (sous réserve que l'accord de branche ou d'entreprise dont relève votre employeur le prévoit), à la charge de votre employeur (ou de l'organisme paritaire collecteur au titre du DIF dont il relève).
- Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience (sous réserve de l'obtention d'une autorisation d'absence de votre employeur). En cas d'acceptation de prise en charge par l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF dont relève votre employeur, ce dernier prendra en charge votre rémunération et tout ou partie du coût lié aux actions de validation et éventuellement d'accompagnement.
- Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience réalisée hors temps de travail. Vous pourrez éventuellement obtenir la prise en charge (hors rémunération) de votre VAE par l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF dont relève votre employeur.

Enfin, sachez que si vous justifiez de 20 ans d'activité professionnelle ou si vous êtes âgé d'au moins 45 ans, vous pouvez bénéficier d'une priorité d'accès à la VAE sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui vous emploie. La prise en charge est alors assurée sur le dispositif du CIF ou par l'exercice du DIF. N'hésitez pas à interroger votre entreprise.

## Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de vous permettre d'analyser vos compétences professionnelles, personnelles ainsi que vos aptitudes et motivations, de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences a un objet défini légalement et répond à des modalités d'exercice spécifiques.

Vous pouvez accéder au bilan de compétences :

- Dans le cadre du plan de formation (à l'initiative de l'employeur et sous réserve de votre consentement), à la charge de votre employeur.
- Dans le cadre du droit individuel à la formation (sous réserve que l'accord de branche ou d'entreprise dont relève votre employeur le prévoit), à la charge de votre employeur (ou de l'organisme paritaire collecteur au titre du DIF dont il relève).
- Dans le cadre du congé de bilan de compétences (sous réserve de l'obtention d'une autorisation d'absence de votre employeur). En cas d'acceptation de prise en charge par l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF dont relève votre employeur, ce dernier prendra en charge votre rémunération dans une limite de 24h et tout ou partie du coût lié à la prestation.
- Dans le cadre du bilan de compétences réalisé hors temps de travail. Vous pourrez éventuellement obtenir la prise en charge (hors rémunération) de votre bilan de compétences par l'organisme paritaire agréé pour le financement du CIF dont relève votre employeur.

Enfin, sachez que si vous justifiez de 20 ans d'activité professionnelle ou si vous êtes âgé d'au moins 45 ans, vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui vous emploie. La prise en charge est alors assurée sur le dispositif du CIF ou par l'exercice du DIF. N'hésitez pas à interroger votre entreprise.