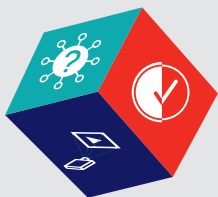




AUJOURD'HUI
ON ENTEND PARLER
UN PEU PARTOUT
DE LA RÉFORME
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE,

**MAIS COMMENT J'ACCÈDE
À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ?**

ET QUI PEUT M'AIDER
DANS MES DÉMARCHES ?



LES DISPOSITIFS POUR ME FORMER



COMMENT OBTENIR DES INFORMATIONS



GLOSSAIRE P.17

A-Z



Le **plan de formation** rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur.

Pour quel type de formation puis-je l'utiliser ?

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- les actions visant à assurer l'**adaptation du salarié** au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise [exemple : la mise en place d'un nouveau logiciel dans le service nécessitant la formation des salariés utilisateurs] ;
- les actions ayant pour objet le **développement des compétences** des salariés [exemple : une formation sur la paie pour un salarié comptable].

À qui m'adresser ?

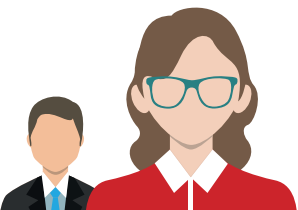
- À mon employeur qui finance directement la formation ou qui passera par un OPCA* pour le financement.

À quel moment ?

- Il n'y a pas de moment précis défini pour tous les salariés, cela dépend des entreprises. Prenez contact avec votre supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines pour connaître la pratique dans votre entreprise.



* l'astérisque renvoie au glossaire page 19





Le contrat ou la période de professionnalisation est une période de formation alternant enseignements théoriques et pratiques afin d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés. Elle concerne les CDI, les CDD d'insertion et les CDI et CDD en contrat unique d'insertion.

Pour quel type de formation puis-je l'utiliser ?

Les actions de formation qui peuvent être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- **des formations qualifiantes** [mentionnées à l'article L.6314-1 du Code du travail | Legifrance] ;
- **des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences** [défini par l'article D. 6113-2 du code du travail, Legifrance] Exemple : la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc. ;
- **des actions permettant l'accès à une certification** inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle [inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, Legifrance].

À qui m'adresser ?

- À mon employeur ou directement à mon OPCA*.



Pour savoir quel est l'OPCA compétent adressez-vous à votre employeur.

* l'astérisque renvoie au glossaire page 19



Le Congé Individuel de Formation (CIF) est une période non travaillée pendant laquelle le salarié suit volontairement une formation qu'il choisit librement.

Pour quel type de formation puis-je l'utiliser ?

Le CIF peut être utilisé pour :

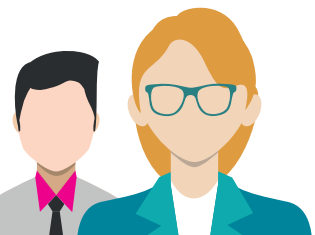
- changer d'activité ;
- modifier sa qualification ;
- obtenir un diplôme ;
- exercer des activités culturelles ou associatives.

À qui m'adresser ?

- À mon employeur pour valider la période de mon congé et à l'OPACIF* pour le financement. Ce sont les OPCACIF qui sont chargés de collecter et de gérer le Congé Individuel de Formation [CIF]. Le plus connu est le FONGECIF*.



* l'astérisque renvoie au glossaire page 19





La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'activité professionnelle ou non, pour acquérir un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Dans quels cas puis-je l'utiliser ?

Si j'ai exercé une activité en rapport avec le titre ou le diplôme, ou la certification recherchée pendant au moins trois ans, je peux prétendre à une VAE.

À qui m'adresser ?

À mon employeur, à l'OPCA* ou à Pôle emploi.

Le Bilan de compétences est l'occasion pour le salarié de faire le point sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations, avec l'appui d'un consultant spécialisé.

Dans quels cas puis-je l'utiliser ?

Il permet de définir un projet professionnel ou de formation. Il peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

À qui m'adresser ?

À un prestataire extérieur : la liste des entreprises pratiquant des bilans de compétences est disponible à la DIRECCTE* ou à Pôle emploi.



Pour savoir quel est l'OPCA compétent adressez-vous à votre employeur.

* l'astérisque renvoie au glossaire page 19





Le compte personnel de formation

Il remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015.

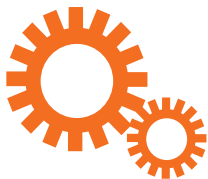
Il est universel et individuel.

Il est attaché à la personne, dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (y compris les salariés en alternance) jusqu'à son départ à la retraite.

Toute personne salariée, demandeur d'emploi ou jeune sortant du système scolaire peut bénéficier d'un CPF.

Par dérogation, le CPF peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune (ayant achevé le collège) signant un contrat d'apprentissage.





De quoi se compose mon CPF ?

Le CPF est comptabilisé en heures.

Les heures acquises et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 au titre du DIF sont transférées dans le compteur de CPF, mais elles doivent être utilisées en priorité avant le 1^{er} janvier 2021 dans les mêmes conditions que les heures éligibles au CPF.

Ainsi, le DIF ne disparaît pas mais il doit être renseigné par le salarié sur le site internet du CPF mis en ligne par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du dialogue Social, via le lien :

www.moncompteformation.gouv.fr

L'employeur n'a aucune visibilité sur ce compte.

Seul le détenteur du compte pourra accéder à ce service dématérialisé.



L'ouverture du compte concerne toute personne de l'âge de 16 ans jusqu'à son départ en retraite mais l'acquisition des heures ne concerne que les salariés.

Le CPF est-il transférable en cas de changement de situation professionnelle ?

Le CPF est intégralement transférable :

- en cas de changement d'employeur ;
- en cas de perte d'emploi.



Comment accéder à mon CPF ?

Vous pouvez accéder à votre compte personnel de formation via le lien :

www.moncompteformation.gouv.fr



Lors du premier accès, pour activer votre Compte Personnel de Formation et positionner les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 :

- cliquez dans l'espace **TITULAIRE** ;
- puis dans « Accéder à mon espace sécurisé » ;
- vous n'avez pas encore de compte : s'inscrire ;
- validez les conditions générales d'utilisation ;
- rentrez vos informations personnelles [n° de sécurité sociale - civilité - prénom - nom de naissance - courriel] ;
- tapez les lettres proposées dans un souci de sécurité ;
- continuez à suivre les indications - vous devrez entrer un mot de passe propre.

Un courriel vous sera automatiquement envoyé vous demandant d'activer votre CPF en cliquant sur un lien dans les 15 jours qui suivront votre inscription.

Vous serez ensuite dirigé vers une page de connexion de votre compte et invité à vous y connecter à l'aide de votre numéro de Sécurité sociale et du mot de passe que vous aurez choisi.

Pour les connexions suivantes, seul vous sera demandé votre numéro de Sécurité sociale.



Vous aurez alors la visibilité sur 2 comptes :

- **Votre CPF** : il affiche aujourd'hui 0 heure. Il commencera à être crédité en 2016 des heures acquises au titre de l'année 2015.
- **Votre compte DIF*** : vous pourrez inscrire vous-même le solde de vos heures DIF arrêté au 31 décembre 2014. Ce solde apparaît sur le Récapitulatif des droits DIF, qui vous a été remis par votre employeur. Si votre solde DIF marque un chiffre à virgule, ex. 100,5 heures > il vous faut arrondir à l'unité supérieure, soit 101 heures.

De combien d'heures de formation puis-je bénéficier au titre de mon CPF ?

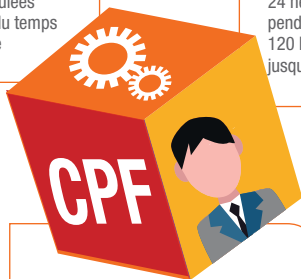
Le salarié acquiert selon les cas :

CDI à temps partiel ou CDD

Heures calculées au prorata du temps de présence

CDI à temps complet

24 heures par an pendant 5 ans jusqu'à 120 h puis 20 h par an jusqu'à 150 h



+ Anciennes heures du DIF

+ Abondements*



Plafond de 150 heures utilisables par formation même si le compte affiche plus d'heures.

* l'astérisque renvoie au glossaire page 19



Qu'est-ce qu'un abondement au CPF ?

Un abondement est une dotation complémentaire d'heures au CPF. L'abondement permet de financer la formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites dans le CPF.

L'abondement n'est pas crédité mais figure sur le compte personnel de formation.

Qui peut abonder le CPF ?

Le CPF peut être abondé par :

- l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- la personne, en finançant elle-même la formation ;
- l'application d'un accord d'entreprise ;
- l'application d'un accord de branche, ou à défaut d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ;
- les Conseils régionaux ;
- Pôle emploi, si le titulaire est demandeur d'emploi ;
- l'État ou la Région ;
- la CNAV* lorsque la personne demande l'utilisation de son compte personnel de prévention de la pénibilité dans des conditions déterminées en Conseil d'État ;
- l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap.

Quel type de formation puis-je financer avec celui-ci ?

Le compte personnel de formation est destiné à financer des formations obligatoirement qualifiantes, certifiantes ou diplômantes et « correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ».

Qu'il s'agisse des salariés ou des demandeurs d'emploi, les formations « CPF » devront faire partie des formations éligibles [voir schéma ci-contre]

* l'astérisque renvoie au glossaire page 19



Les formations éligibles au CPF



Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences professionnelles

Les formations qui sont sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le RNCP* ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- les certifications inscrites à l'inventaire des certifications professionnelles de la CNCP* ou entrant dans le programme régional de qualification

ET

figurent sur une des 3 listes établies par :

- le CPNE*
- le COPANEF*
- le COPAREF*

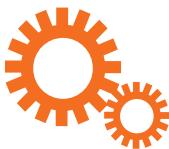
Les formations accompagnant la validation des acquis de l'expérience (VAE)



Les demandeurs d'emploi ne peuvent mobiliser leur CPF que sur les formations figurant sur la liste régionale établie par le COPAREF* ou sur la liste nationale établie par le COPANEF*.




* l'astérisque renvoie au glossaire page 19





Quand puis-je l'utiliser et est-ce avec ou sans l'accord de mon employeur ?

Les formations qui entrent dans le champ du CPF peuvent être suivies pendant ou hors temps de travail [voir ci-dessous].

 FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF	 HORS DU TEMPS DE TRAVAIL	 PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL
Accompagnement à la VAE	Sans accord préalable de l'employeur, mais aucune allocation n'est due par ce dernier.	Sans accord préalable de l'employeur, mais juste avis sur le calendrier. L'employeur peut décaler la formation dans le temps.
Formations Acquisition du socle de connaissances et compétences		Avec accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation et le calendrier.
Suite à un abondement sanction complémentaire de 100 heures		
Formations prévues par convention, accord de branche, d'entreprise ou de groupe		
Autres formations éligibles au CPF		



L'employeur est tenu de faire connaître sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires (y compris dimanche et jours fériés) à compter de la réception de la demande ; l'absence de réponse vaut acceptation.



Quels sont les délais pour faire ma demande de formation à l'employeur (si accord préalable nécessaire) ?

- si la formation dure moins de 6 mois : j'ai un délai de 60 jours minimum avant la formation pour faire ma demande à l'employeur ;
- si la formation dure 6 mois et plus : j'ai un délai de 120 jours avant la formation pour faire ma demande à l'employeur.

Comment dois-je faire ma demande ?

- aller sur « mon compte de formation » : www.moncompteformation.gouv.fr ;
- imprimer le nombre d'heures disponibles ;
- aller voir selon les cas :
 - l'OPCA* > si vous êtes salarié et que la gestion du CPF est faite par l'OPCA ;
 - l'Employeur > s'il existe un accord collectif de gestion directe du CPF par l'employeur ou si le salarié souhaite effectuer son CPF pendant le temps de travail ;
 - Pôle emploi > si vous êtes demandeur d'emploi.

Ils vous donneront une matrice de courrier de demande précisant la formation, l'organisme choisi, le calendrier de réalisation et le nombre d'heures disponibles ;

- obtenir l'accord de l'OPCA, de l'employeur ou de Pôle emploi.



Le CPF ne peut être débité sans l'accord de son titulaire.



L'entretien professionnel : à quoi sert-il ?

Il permet de faire le point sur mes perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier mes besoins de formation **tous les deux ans minimum.**

Dans quelles entreprises a-t-on le droit à cet entretien ?

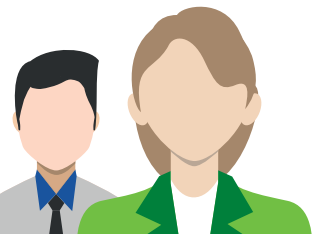
Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre par l'employeur pour permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Quand et dans quelles conditions doit se dérouler cet entretien ?

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans.

Il donne lieu à une formalisation écrite.

Par ailleurs, l'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue période d'absence : congé maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, période d'activité à temps partiel [congé parental à temps partiel], congé d'adoption, arrêt longue maladie [article L.324-1 du Code de la Sécurité sociale], congé sabbatique, mandat syndical.





Quelle sanction pour l'entreprise en l'absence d'entretiens professionnels ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié **un bilan du parcours professionnel du salarié** dans l'entreprise, qui donne lieu à une formalisation écrite, tous les 6 ans.

Ce bilan récapitulatif établi par écrit doit recenser si le salarié a suivi au moins les entretiens professionnels tous les 2 ans et :

- 1 une action de formation professionnelle au sens légal (dans le plan) ;
- 2 acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- 3 ou si le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si le relevé de situation du salarié ne recense pas que le **salarié a suivi les entretiens et a eu droit à au moins deux éléments sur les trois mentionnés ci-dessus**, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de son CPF. Cet abondement est égal à 100 h [130 h pour les salariés à temps partiel] pour lequel l'entreprise versera directement à l'OPCA une somme forfaitaire, de 30 €/h [soit 3 000 ou 3 900 €].





Le conseiller en évolution professionnelle : quel est son rôle ?

Ce conseiller vous accompagne dans la construction d'un projet professionnel, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles, facilite l'accès à la formation en identifiant vos besoins et vos qualifications et étudie les financements possibles. Il s'agit d'un service gratuit.

Quels sont mes droits par rapport à ce conseiller ?

Il s'agit d'une démarche individuelle qui permet, par exemple, de connaître les formations éligibles au CPF et les accompagnements possibles pour aller chercher des abondements et construire sa demande.



L'employeur est tenu d'informer le salarié au moment de l'embauche ou durant l'entretien professionnel tous les 2 ans de l'existence de ce conseil en évolution professionnelle.

Où trouver mon conseiller en évolution professionnelle ?

Ce service est dispensé gratuitement, par :

- l'OPCA*
- le FONGECIF
- l'APEC [Association Pour l'Emploi des Cadres]
- Pôle emploi
- l'AGEFIPH [Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées].



En savoir plus
www.flf.fr



Définition des mots rencontrés tout au long de ce manuel

- **Abondement** : dotation complémentaire d'heures au CPF
- **CNAV** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des salariés
- **CNCP** : Commission Nationale de la Certification Professionnelle
- **CNEFOP** : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
- **COPANEF** : Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
- **COPAREF** : Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation
- **CPNE** : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
- **DIF** : Droit Individuel à la Formation
- **DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- **FONGECIF** : Fonds de Gestion du Congé Individuel, il s'agit d'un organisme interprofessionnel qui dispose d'implantations dans chaque région
- **OPACIF** : Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
- **OPCA** : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés qui collectent des fonds destinés au financement de la formation professionnelle auprès des entreprises adhérentes. Les entreprises peuvent ensuite faire financer leur formation auprès de leur OPCA. Les OPCA sont institués au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et sont organisés au niveau national ou en région concernant les regroupements interprofessionnels.
- **RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles.





Francis Lefebvre Formation a élaboré pour vous ce manuel sur vos droits en matière de formation professionnelle et les moyens à votre disposition pour y accéder.

Mieux comprendre vous aidera à mieux choisir.

Nos formations sont essentiellement imputables sur les plans de formation, financés par les entreprises. D'autres options seront bientôt disponibles, ciblées sur nos diplômes et certificats. Nous vous informerons de ces évolutions, en toute transparence.

Notre priorité absolue reste la qualité.

Grâce à nos formateurs experts, à des évaluations externes et surtout à notre implication collective nous améliorons en permanence notre offre pour vous proposer le meilleur du droit et du chiffre.

Faites-nous confiance, nous tenons nos promesses.

Bonne lecture,

Natacha de Saint Vincent
Directrice Générale