



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

QUELS DISPOSITIFS ?
POUR QUI ? POUR QUOI ?
POUR MOI !



2019

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

QUELS DISPOSITIFS ? POUR QUI ? POUR QUOI ? POUR MOI !

Je souhaite développer mes compétences ? M'adapter aux changements techniques et aux conditions de travail de mon poste ? Je veux me reconvertir ? Entrer ou me réinsérer sur le marché du travail ? Gérer la fin de ma carrière ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les nouveaux dispositifs de **la formation professionnelle continue** me permettent, **quel que soit mon statut**, d'acquérir ou d'actualiser mes connaissances et mes compétences, de progresser d'au moins un niveau de qualification, de favoriser mon évolution professionnelle. **Je choisis et construis mon avenir professionnel en toute liberté.**

Comment m'y prendre ?
Quel est le dispositif qui répond le mieux à mes attentes ?

LA CFTC M'AIDE À Y VOIR PLUS CLAIR !

SOMMAIRE

| | |
|--|-------------|
| L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL | p 5 |
| Pour faire le point sur mes perspectives d'évolution professionnelle grâce à un temps d'échange avec mon employeur. | |
| LE BILAN DE COMPÉTENCES | p 7 |
| Pour savoir où j'en suis : mes compétences, mes atouts et mon projet professionnel. | |
| LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) | p 9 |
| Pour élaborer et conduire mon projet d'évolution professionnelle : reconversion, reprise ou création d'activité. | |
| LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES | p 11 |
| Pour retrouver dans un document unique tous les éléments de ma vie professionnelle et extra-professionnelle. | |
| LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES | p 12 |
| Pour m'adapter à mon poste de travail et maintenir ma capacité à occuper mon emploi grâce aux actions de formation retenues par mon employeur. | |
| LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION | p 15 |
| Pour acquérir des droits à la formation que je peux utiliser tout au long de ma vie professionnelle. | |
| LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE OU CPF DE TRANSITION | p 19 |
| Pour m'absenter de mon poste afin de suivre une formation pour me qualifier, évoluer ou me reconvertir. | |
| LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) | p 21 |
| Pour obtenir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle... | |
| LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION | p 25 |
| Pour conclure un contrat de travail en alternance avec un employeur du secteur privé. | |
| LA PRO-A | p 30 |
| Pour changer de métier ou de profession, ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. | |
| LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE | p 32 |
| Pour conclure un contrat de travail écrit entre un salarié, appelé apprenti, et un employeur. | |
| LE TUTORAT | p 38 |
| Pour encadrer ou être encadré dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissages, de la Pro-A, de contrats d'insertion par l'emploi, de stages pratiques en entreprise. | |
| LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI | p 40 |
| Pour acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper l'emploi que je vise. | |

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un temps d'échange avec mon employeur (quelle que soit la nature de mon contrat) durant lequel nous étudions mes perspectives d'évolution professionnelle en fonction de mes souhaits, de mes aptitudes, des besoins de mon entreprise et des évolutions de son secteur d'activité.

L'entretien professionnel est obligatoire dans toute entreprise quelle que soit sa taille.

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les salariés :

- en CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé...
- à temps plein ou à temps partiel,
- dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité.



À noter :

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, sont concernés également. Et cela, même s'ils bénéficient d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

EN QUOI CONSISTE-T-IL ?

Mon employeur s'assure que :

- ✓ j'ai suivi au moins une action de formation, autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction tous les 6 ans,
- ✓ j'ai acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ✓ j'ai bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Mon employeur m'informe de ma possibilité :

- ✓ d'activer mon compte personnel de formation (CPF) et de bénéficier des abondements complémentaires,
- ✓ de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP).
- ✓ de recourir à la VAE

À l'issue de l'entretien professionnel, un compte-rendu est rédigé dont une copie m'est remise.

QUAND A-T-IL LIEU ?

Tous les deux ans sur proposition de mon employeur, et **systematiquement** lorsque je reprends mon travail après :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel),
- un congé de proche aidant,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une mobilité volontaire sécurisée,
- une période d'activité à temps partiel,
- un arrêt longue maladie (+ de 6 mois)
- un mandat syndical.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il peut avoir lieu à **mon initiative**, à une date antérieure à la reprise de mon poste.

OÙ A-T-IL LIEU ?

Dans les locaux de l'entreprise, pendant le temps de travail.
Il est assimilé à du **temps de travail effectif**.



À noter :

- L'entretien professionnel se différencie de l'entretien annuel d'évaluation, car il ne s'agit pas d'évaluer mon travail.
- Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, si je n'ai pas bénéficié, durant les six dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire (c'est-à-dire, autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction), mon employeur est sanctionné et doit abonder mon CPF (compte personnel de formation) qui sera alors crédité de 3000 €.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Cela me permet :

- ✓ de faire le point sur mes compétences personnelles et professionnelles, mes aptitudes et mes motivations,
- ✓ de définir mon projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation,
- ✓ d'utiliser mes atouts pour mieux négocier un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout actif :

- salariés du secteur privé (CDI et CDD),
- salariés du secteur public (fonctionnaires ou agents non titularisés),
- demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi),
- non-salariés (commerçants, professions libérales et travailleurs indépendants ainsi que leurs conjoints collaborateurs).

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

J'ai le choix entre plusieurs possibilités :

- **Je réalise mon bilan de compétences hors temps de travail** : j'utilise mon compte personnel de formation (CPF) et je ne suis pas obligé d'en informer mon employeur.
- **Je réalise mon bilan de compétences pendant mes heures de travail** (entièrement ou en partie) : j'utilise mon compte personnel de formation (CPF) et je demande l'accord préalable de mon employeur.
- **Mon bilan de compétences est demandé par mon employeur** (dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement) : il ne peut être réalisé qu'avec mon accord. Une convention est signée par mon employeur, l'organisme prestataire de bilan et moi-même afin de préciser les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.
- **Je dispose d'un délai de 10 jours** pour faire connaître mon acceptation en restituant la convention que j'aurai signée. Passé ce temps, l'absence de réponse est considérée comme un refus de ma part. Ce refus ne constitue **ni une faute ni un motif de licenciement**.

COMMENT ÇA SE PASSE ?

Mon bilan de compétences se déroule en trois phases :

La phase préliminaire :

- ✓ j'analyse ma demande et mon besoin,
- ✓ je détermine le format le plus adapté à ma situation et à mon besoin,
- ✓ je définis la procédure de déroulement du bilan.

La phase d'investigation :

- ✓ je construis mon projet professionnel et vérifie sa pertinence,
- ✓ ou j'étudie une ou plusieurs autres possibilités.

La phase de conclusion (au moyen d'entretiens personnalisés) :

- ✓ je m'approprie les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- ✓ je recense les conditions et moyens favorisant la réalisation de mon ou mes projets professionnels,
- ✓ j'en prévois les principales étapes, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

À l'issue de cette dernière phase, l'organisme prestataire me remet un document de synthèse. J'en suis le seul destinataire ; il ne peut être communiqué à un tiers qu'avec mon accord.

QUELLE EST SA DURÉE ?

24 heures au maximum.

En général, ces heures sont réparties sur plusieurs semaines.

QUI LE RÉALISE ?

Le bilan de compétences est **obligatoirement** réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

QUAND A-T-IL LIEU ?

- sur mon temps de travail (ma rémunération est maintenue),
- hors de mon temps de travail (aucune rémunération ne m'est versée).

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Il favorise l'élaboration et la conduite d'un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout actif, tout au long de sa vie professionnelle :

- salariés du secteur privé ou agents du secteur public,
- salariés à temps complet ou partiel,
- artisans,
- travailleurs indépendants,
- autoentrepreneurs,
- personnes en recherche d'emploi,
- apprentis,
- jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification,
- stagiaires rémunérés,
- bénévoles de structure associative.

COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le CEP comporte :

- ✓ un entretien individuel pour analyser ma situation professionnelle,
- ✓ un conseil personnalisé pour définir mon projet d'évolution professionnelle,
- ✓ un accompagnement dans la mise en œuvre de mon projet professionnel.

Un document de synthèse m'est remis à l'issue du conseil personnalisé. Il récapitule mon projet d'évolution professionnelle et la stratégie de sa mise en œuvre.

QUI DÉCIDE DE SA MISE EN ŒUVRE ?

- mon employeur,
- et / ou moi-même.

À QUI DOIS-JE M'ADRESSER ?

À des conseillers d'organismes habilités.

Selon ma situation, je m'adresse à :

- une structure régionale désignée par ma région,
- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- les missions locales,
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

QUAND CELA A-T-IL LIEU ?

- sur mon temps libre,
- sur mon temps de travail, quand un accord de branche ou d'entreprise prévoit les conditions dans lesquelles il peut être mobilisé ou réalisé.

COMBIEN ÇA COÛTE ?

Le CEP est **gratuit** pour son bénéficiaire.

LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Si je le souhaite, je peux établir un **passport d'orientation, de formation et de compétences**.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un outil qui me permet (comme à toute personne, quel que soit son statut : salarié, demandeur d'emploi, jeune, travailleur non salarié...) de rassembler, dans un document unique, **tous les éléments de ma vie professionnelle et extra-professionnelle**.

Il recense :

- ✓ mes diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle,
- ✓ mes aptitudes, connaissances et compétences susceptibles d'aider à l'orientation,
- ✓ toutes les informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP),
- ✓ les actions de formation qui m'ont été prescrites par Pôle emploi,
- ✓ les actions de formation mises en œuvre par mon employeur ou relevant de mon initiative,
- ✓ les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- ✓ les qualifications obtenues,
- ✓ le ou les emplois occupés dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et activités.

Le **passport d'orientation, de formation et de compétences** est un document personnel. J'en suis **seul propriétaire**, et **seul responsable** de son contenu et de son utilisation.

POURQUOI ÉTABLIR UN PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES ?

Il me permet notamment :

- ✓ de préparer un projet d'évolution personnelle, via tous les dispositifs de formation continue (plan de développement des compétences, CPF, CPF de transition, VAE...),
- ✓ de favoriser ma mobilité interne ou externe à l'entreprise.

Mon employeur ne peut pas m'obliger à constituer un **passport d'orientation, de formation et de compétences**, ni à le lui présenter lors d'une embauche ou pendant l'emploi.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il rassemble des actions de formation que mon employeur a retenues pour développer son entreprise et améliorer ses services, tout en veillant au parcours professionnel de ses salariés.

Ces formations me permettent de :

- ✓ m'adapter à mon poste de travail,
- ✓ maintenir ma capacité à occuper mon emploi, au regard notamment des évolutions technologiques, économiques, environnementales...

Le plan de développement des compétences me permet de suivre une formation à **l'initiative de mon employeur**, par opposition aux formations que je décide seul de suivre en utilisant mon compte personnel de formation.

Il y a deux types d'action dans le plan de développement des compétences :

- **les actions de formation obligatoires** : elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles sont **obligatoirement organisées sur mon temps de travail et je suis rémunéré par mon employeur.**

- **les autres actions de formation** : elles ne sont pas obligatoires et sont organisées :
 - soit sur mon temps de travail avec maintien de ma rémunération,
 - soit entièrement ou en partie en dehors de mon temps de travail, sous certaines conditions (maximum 30 heures par an et par salarié, sauf accord d'entreprise ou de branche fixant une autre limite).

Je peux désormais réaliser des formations **en situation de travail** en plus de celles qui nécessitent ma présence ou que je peux suivre à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE), et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

QUI EST CONCERNÉ PAR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Comme **tout salarié**, je peux être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de mon entreprise.

Mon départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de mon contrat de travail.

SUIS-JE OBLIGÉ D'ACCEPTER ?

Oui ! Ne pas m'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier un licenciement.

Je peux cependant refuser dans certains cas :

- **la réalisation d'un bilan de compétences** : mon employeur ne peut m'obliger à effectuer un bilan de compétences. Mon refus ne constitue, selon le Code du travail, « ni une faute ni un motif de licenciement »,
- **la validation des acquis de l'expérience (VAE)** : mon employeur ne peut m'imposer une telle validation ; je dois donner mon consentement et mon refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement,
- **les conditions de départ en formation** susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel. Les conséquences de mon refus seront éventuellement tranchées par le conseil des prud'hommes,
- **la formation se déroulant entièrement ou en partie en dehors du temps de travail**. Mon refus ne peut être considéré ni comme une faute ni comme un motif de licenciement.

PUIS-JE DEMANDER À SUIVRE UNE FORMATION ?

Je peux demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise.

La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Mon employeur est libre de refuser ou d'accepter. S'il accepte, mon départ en formation reste assimilé à l'exécution normale de mon contrat de travail.

Ces questions peuvent être discutées à l'occasion de l'entretien professionnel.

QUEL EST MON STATUT LORS D'UNE FORMATION DANS LE CADRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Cette formation est assimilée à l'exécution normale de mon contrat de travail.

Je dois suivre avec assiduité la formation et ne peux m'opposer à la décision éventuelle de mon employeur de me réintégrer à mon poste de travail avant la fin de la formation.

ET MA RÉMUNÉRATION ?

Elle est maintenue et je conserve ma protection sociale habituelle.
Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

COÛT DE LA FORMATION

Il est à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration, de transport et d'hébergement sont remboursés ou pris en charge directement par mon employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE LA FORMATION ?

Je réintègre mon poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.
Mon employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de ma formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...), sauf lorsqu'il s'y est engagé avant le départ en formation, ou si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.
Je suis libre de démissionner. Cependant, mon contrat de travail peut comporter une clause de dédit formation par laquelle je m'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation que j'ai suivie.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le compte personnel de formation (CPF) me permet d'acquérir des droits à la formation que je peux utiliser **tout au long de ma vie professionnelle**.

Grâce à lui, j'ai la possibilité de **suivre une formation qualifiante** dès mon entrée sur le marché du travail et tout au long de ma vie active jusqu'à la date à laquelle je ferai valoir l'ensemble de mes droits à la retraite.
Mon CPF peut cependant continuer d'être alimenté au-delà de cette date, si j'exerce des activités bénévoles ou de volontariat.

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est alimenté en euros et non plus en heures à raison de 15 € par heure.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, je ne perds pas les heures que j'ai acquises au titre du DIF.



À noter :

Le CPF recense :

- ✓ les droits que j'ai acquis tout au long de ma vie active,
- ✓ les formations dont je peux bénéficier personnellement en fonction de mon lieu géographique, de ma branche professionnelle et de mon niveau de qualification.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (droits, formations admises), je me connecte au site internet dédié au CPA : www.moncompteactivite.gouv.fr. Pour ouvrir un compte, j'ai besoin de mon numéro de sécurité sociale.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Je peux en bénéficier si je suis :

- salarié (y compris salarié agricole),
- fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique,
- membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée,
- conjoint collaborateur,
- demandeur d'emploi, inscrit ou non à Pôle emploi,
- travailleur indépendant,
- jeune à partir de 16 ans, voire dès 15 ans pour un apprenti,
- personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT).

Les droits sont rattachés à la personne et non plus au contrat de travail ; ils sont assurés même si je change d'entreprise ou de statut.

Si je suis en recherche d'emploi, je conserve sur mon CPF le montant en euros capitalisé antérieurement.
En cas de licenciement pour faute lourde, je conserve également mes droits.

À QUOI ME SERT LE CPF ?

Les actions éligibles au CPF depuis le 1^{er} janvier 2019 me permettent notamment :

- ✓ d'obtenir une certification (diplôme, titre professionnel...) enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ✓ d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA et CléA numérique),
- ✓ d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ✓ de réaliser un bilan de compétences,
- ✓ de créer ou de reprendre une entreprise,
- ✓ pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions,
- ✓ de préparer les épreuves du code de la route et du permis de conduire (véhicules légers et poids lourds) si celui-ci contribue à la réalisation de mon projet professionnel ou favorise la sécurisation de mon parcours professionnel.

COMMENT FONCTIONNE-T-IL ?

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail que j'ai réalisé au cours de l'année, dans la limite d'un plafond :

- **je suis salarié à temps plein, ou à temps partiel** : l'alimentation de mon compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.
- **je suis travailleur indépendant** : l'alimentation de mon compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.
- **je suis travailleur à temps plein, peu ou pas qualifié** (je n'ai pas atteint un niveau de qualification sanctionné par un diplôme de CAP/BEP, un titre professionnel enregistré et classé au niveau III du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche) : l'alimentation de mon compte se fait à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.
- **je suis en recherche d'emploi** : que je sois inscrit ou non à Pôle emploi, je dispose d'un compte personnel de formation (CPF) et conserve le montant en euros capitalisé antérieurement.

Bon à savoir : Les demandeurs d'emploi qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) doivent s'adresser à leur conseiller Pôle emploi.

Une application numérique sera mise en place à la fin novembre 2019 afin de faciliter les demandes de formation.

- **je suis une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT)** : le montant annuel du crédit de mon compte personnel de formation est majoré à 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €, à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.
Mon compte ne peut être mobilisé qu'avec mon accord ou celui de mon représentant légal.
- **je suis salarié mais la durée de mon travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail** : l'alimentation de mon compte est calculée proportionnellement au temps de travail que j'ai effectué.



À noter :

Mon compte continue d'être alimenté en cas de :

- congé de maternité,
- congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé parental d'éducation,
- congé de présence parentale,
- congé de proche aidant,
- absence pour maladie professionnelle ou accident du travail.

LES ABONDEMENTS

Il arrive que des abondements (**c'est-à-dire des droits complémentaires**) viennent compléter les droits existants.

Mon compte peut être abondé dans quatre cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise),
- si, dans une entreprise d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé mon entretien professionnel prévu tous les deux ans, et que je n'ai pas bénéficié, les six dernières années, d'au moins une action de formation non obligatoire (mon CPF est alors abondé de 3 000 € supplémentaires),
- si mes droits sont insuffisants pour me permettre de suivre une formation,
- si je suis licencié suite au refus d'une modification de mon contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, je bénéficie d'un abondement minimal de 3 000 € de mon CPF.



À noter :

Il existe également toute une série d'organismes (ou de personnes) qui, selon les cas, peuvent être amenés à abonder mon CPF : moi-même, mon employeur (si je suis salarié), l'OPCO, la CNAM, la CARSAT, l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, un FAF de non-salariés, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat, les communes, un établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, l'Unédic.

QUI PEUT DÉCIDER DE L'UTILISATION DE MON CPF ?

Je suis le seul à pouvoir décider de l'utilisation de mon CPF.

Mon employeur ne peut pas m'imposer de l'utiliser pour financer une formation.

Si je refuse d'utiliser mon CPF, cela ne constitue pas une faute.



À noter :

Si je décide d'utiliser mon CPF, les heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité.

QUE DOIS-JE FAIRE POUR UTILISER MON CPF ?

Si je souhaite participer à une formation se déroulant en dehors de mon temps de travail : je ne suis pas tenu de demander l'accord de mon employeur et je peux mobiliser mes droits librement. Je peux faire valider ma demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Si je souhaite participer à une formation se déroulant pendant mon temps de travail : je dois m'adresser à mon employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours calendaires* avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à six mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à six mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour me notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

** Jour calendaire : tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés.*

PUIS-JE CUMULER MON CPF AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS ?

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, j'ai la possibilité d'utiliser mon CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A),
- au projet de transition professionnelle (PTP ou CPF de transition),
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

MA RÉMUNÉRATION EST-ELLE MAINTENUE ?

Oui ! Lorsque je me forme pendant mon temps de travail, car le temps de formation constitue un temps de travail effectif.

Non ! Lorsque je me forme sur mon temps libre.

ET LES FRAIS PÉDAGOGIQUES (FRAIS DE FORMATION) ?

Ces frais ainsi que les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE OU CPF DE TRANSITION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF).

Le projet de transition professionnelle (PTP) me permet de **m'absenter de mon poste afin de suivre une formation pour me qualifier, évoluer ou me reconvertir.**

Le projet de transition professionnelle est également appelé CPF de transition. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur.

La formation suivie dans le cadre du CPF de transition doit me permettre :

- de changer de profession ou de secteur d'activité,
- d'accéder à un niveau de qualification supérieur,
- de me perfectionner dans le domaine culturel et social,
- de me préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).



À noter :

La condition d'ancienneté n'est pas exigée si je suis :

- bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH),
- salarié licencié pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre mon licenciement et mon nouvel emploi.

QUE DOIS-JE FAIRE POUR LE DEMANDER ?

J'adresse une demande écrite d'autorisation d'absence à mon employeur (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception) indiquant :

- ✓ la date de la formation,
- ✓ son intitulé,
- ✓ sa durée,
- ✓ l'organisme qui la réalise.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Ma demande doit être formulée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle dure six mois ou plus, et si elle s'effectue en une fois à temps plein,
- 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de six mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

Mon employeur a 30 jours pour me répondre. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

Si je suis en CDD, je peux adresser ma demande de prise en charge d'un CPF de transition à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de mon contrat de travail. L'accord préalable de mon employeur est requis si je souhaite suivre ma formation pendant tout ou une partie de mon temps de travail.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER ?

Oui, si je ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut aussi **repousser de neuf mois au maximum** le bénéfice du congé de transition professionnelle :

- s'il estime que mon absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise,
- en raison d'effectifs simultanément absents.

ET MA RÉMUNÉRATION ?

Je suis rémunéré pendant **toute la durée de ma formation**.

- mon salaire est inférieur ou égal à deux SMIC : 100 % de ma rémunération.
- mon salaire est supérieur à deux SMIC : 90 % de ma rémunération (si la durée du congé n'excède pas un an ou 1 200 heures) et 60 % de ma rémunération (au-delà d'un an ou de 1 200 heures).

Le temps que je passe en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes me sont dus en totalité. Je continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Lorsque je remplis les conditions d'ancienneté, **mon salaire moyen de référence** est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant ma formation.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un dispositif qui permet à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

Cette certification peut être :

- un diplôme,
- un titre à finalité professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- la certification doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP consultable sur www.rncp.cncp.gouv.fr).

Attention ! La VAE ne permet pas d'obtenir toutes les certifications.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne, sans condition d'âge, de nationalité, de statut, de niveau de formation :

- salariés du secteur privé (CDI, CDD, intérimaire),
- personnes sous contrat de droit privé dans les trois fonctions publiques (territoriale, hospitalière ou d'État),
- agents publics titulaires (fonctionnaires) ou non titulaires (contractuels) des trois fonctions publiques,
- non salarié (professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants, ...),
- demandeurs d'emploi indemnisés ou non,
- bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale,
- personnes ayant occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional.

Conditions requises

Justifier d'un an d'expérience (salarié, non salariée, bénévole, volontariat) en rapport direct avec la certification visée. La durée d'expérience se calcule en cumulant la durée des activités exercées de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en France ou à l'étranger.

À QUOI LA VAE VA-T-ELLE ME SERVIR ?

Les certifications me permettent :

- ✓ de suivre des formations,
- ✓ de passer un concours,

- ✓ d'être embauché et d'exercer une activité professionnelle,
- ✓ de percevoir un salaire déterminé (notamment lorsque les certifications sont reconnues dans les grilles de classification ou les conventions collectives de branche).

FINANCEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

Je peux demander un accompagnement pour :

- ✓ la formulation de l'expérience à valider,
- ✓ la constitution du dossier de validation,
- ✓ la préparation à l'entretien avec le jury.

Pour cela, je contacte l'établissement certificateur.

L'accompagnement à la VAE peut être financé par le compte personnel de formation (CPF).

Je peux également obtenir une aide financière notamment auprès :

- de mon employeur,
- de l'opérateur de compétences (OPCO),
- du conseil régional,
- auprès de l'Unédic, pour les demandeurs d'emploi.

COMMENT DOIS-JE M'Y PRENDRE ?

La demande de recevabilité

Pour :

- ➔ constituer mon dossier de demande de recevabilité,
 - ➔ me repérer parmi les offres de certifications régionales, nationales et de branches,
 - ➔ m'orienter auprès des certificateurs concernés,
 - ➔ connaître les possibilités de financement,
 - ➔ je peux demander l'accompagnement gratuit d'un conseiller VAE dans un point relais conseil (PRC).

Ces points relais sont situés le plus souvent dans des structures déjà existantes comme :

Pôle emploi, CIO (Centres d'information et d'orientation), PAIO (Permanences d'accueil, d'information et d'orientation), CIDJ (Centres d'information et de documentation jeunesse), missions locales...

Le dossier de demande de recevabilité se compose :

- ✓ des documents justifiant la durée des activités que j'ai exercées,
- ✓ des documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification,
- ✓ du formulaire de candidature complété et signé.

Ce dossier doit être envoyé à l'organisme certificateur.

Critères de recevabilité :

- ✓ je justifie d'au moins un an d'activité salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en rapport direct avec la certification visée,
- ✓ je m'engage sur l'honneur à ne déposer qu'une demande par année civile pour une même certification, et/ou trois demandes par année civile pour des certifications différentes.

Documents me permettant d'attester la réalité et la durée de l'expérience :

- activité salariée : bulletin de salaire, attestation d'employeur...
- activité non salariée : déclarations fiscales, déclarations d'existence Ursaff...
- activité bénévole : attestation signée par deux personnes de l'association (ou du syndicat) ayant pouvoir ou délégation de signature,
- activité volontaire : attestation de l'organisme employeur, contrat de volontariat associatif...

À ces documents peut s'ajouter tout document attestant de mon expérience : comptes rendus de réunion, synthèses, rapports thématiques...



À noter :

Un formulaire commun pour l'étape de recevabilité est téléchargeable sur www.vae.gouv.fr

Quand ma demande a été jugée recevable, une session d'évaluation de mon dossier de VAE me sera proposée. Je peux bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de mon dossier et de mon entretien avec le jury.

Les demandes de recevabilité faites auprès des certificateurs seront considérées comme acceptées à défaut de réponse dans un délai de deux mois.

La session d'évaluation :

Je constitue un dossier comprenant :

- ➔ la description de mes aptitudes à valider,
 - ➔ les compétences et les connaissances mises en œuvre pendant mon expérience,
 - ➔ éventuellement, les formations complémentaires dont j'ai bénéficié.

J'adresse ce dossier à l'organisme certificateur.

La demande de validation est soumise à un jury composé d'au moins 25 % de professionnels qui se prononcent au vu de mon dossier et à l'issue d'un entretien avec moi.

Validation totale : si mes acquis correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour obtenir la certification visée, le jury prend une décision de validation totale et m'attribue le diplôme ou la certification. Je reçois une attestation de compétences l'indiquant.

Validation partielle : si mes acquis ne correspondent pas entièrement aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la certification visée, le jury prend une décision de validation partielle.

Je reçois un livret de certification qui indique les compétences acquises, ainsi qu'une notification m'indiquant les éléments qui devront faire l'objet d'une évaluation complémentaire.

Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement et permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

Refus de validation : si mes acquis ne correspondent pas au niveau de compétence, aptitude ou connaissance exigé, le jury me refuse l'attribution du diplôme.

PUIS-JE PRENDRE UN CONGÉ POUR PRÉPARER MA VAE ET PARTICIPER AUX ÉPREUVES ?

Oui, si je suis en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'un an, je peux demander ce congé à mon employeur.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Si je suis en CDD, je dois justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cours des cinq dernières années.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un contrat de travail **en alternance** que je peux conclure avec un employeur du secteur privé si je réponds à certains critères.

Tous les employeurs privés sont concernés sauf les particuliers employeurs.

Tout salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Le contrat de professionnalisation me permet d'associer :

- ✓ l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),
- ✓ et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Grâce à lui, je peux obtenir des titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- ✓ enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ✓ ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ✓ ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

QUI EST CONCERNÉ ?

Je peux signer un contrat de professionnalisation si je suis :

- demandeur d'emploi d'au moins 26 ans,
- ou jeune de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter ma formation initiale,
- ou bénéficiaire du RSA,
- ou bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- ou bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- ou jeune étranger (26 ans moins un jour) titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant »,
- ou si j'ai bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

QUI PEUT ÊTRE MON EMPLOYEUR ?

Tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs.

Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT ?

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat :

- à durée déterminée (CDD),
- à durée indéterminée (CDI).

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434*02

Durée du contrat

Il peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Sa durée peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois (quand je suis en contrat de professionnalisation CDD) et 24 mois (quand je suis en contrat de professionnalisation CDI) si je suis :

- demandeur d'emploi de 26 ans et plus, inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi,
- ou âgé de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- ou bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- ou si j'ai bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,
- si je n'ai pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Contenu du contrat

Le contrat désigne un tuteur et indique :

- ✓ la nature du contrat (CDD ou CDI),
- ✓ l'emploi occupé,
- ✓ le temps de travail,
- ✓ le salaire,
- ✓ les actions de professionnalisation concrètement envisagées.

Il peut prévoir une période d'essai et ne peut pas comporter de clause de dédit formation.

Un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Temps de travail

La durée du temps de travail, mentionnée au sein du contrat, comprend le temps de formation.

En contrat de professionnalisation, je ne peux pas travailler plus d'heures que les autres salariés de l'entreprise au cours d'une même semaine.

Je ne peux pas non plus travailler plus que la durée quotidienne de travail maximale autorisée.



À noter :

Mon contrat peut être conclu à temps partiel.

Validation du contrat

Le contrat doit être adressé à l'Opérateur de compétences (OPCO) compétent dans les cinq jours qui suivent sa signature. L'organisme dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.

Convention avec une entreprise d'accueil

Je peux compléter ma formation dans d'autres entreprises en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par mon employeur. L'accueil au sein de ces entreprises est, au maximum, de la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

Une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et moi-même. Elle précise notamment :

- ✓ le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnelle (CQP) préparé,
- ✓ la durée de la période d'accueil,
- ✓ la nature des tâches qui me sont confiées,
- ✓ les horaires et les lieux de travail.

QU'EN EST-IL DE MA FORMATION ?

Lorsque je suis en contrat de professionnalisation, ma formation prend la forme :

- ✓ d'actions d'évaluation et d'accompagnement,
- ✓ d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Engagement des parties

Je m'engage :

- ✓ à travailler pour le compte de mon employeur,
- ✓ à suivre la formation prévue au contrat.

Mon employeur s'engage :

- ✓ à m'assurer une formation qui me permet d'acquérir une qualification professionnelle,
- ✓ à me fournir un emploi en relation avec mon objectif professionnel.

Qui assure ma formation ?

Les actions de formation sont réalisées :

- soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation,
- soit par un organisme de formation agréé.

Durée de la formation

Le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an.

Il doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche et pour certaines catégories d'employés, notamment si je suis :

- âgé de 16 à 25 ans pour compléter ma formation initiale, quand je n'ai pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et que je ne suis pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- ou si je bénéficie du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou si j'ai bénéficié d'un CUI,
- ou si je bénéficie de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer (DOM) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

TUTORAT

Je bénéficie du soutien d'un tuteur au sein :

- ✓ de l'entreprise qui m'emploie,
- ✓ des autres entreprises qui m'accueillent.

RÉMUNÉRATION :

La loi impose une rémunération minimale indexée sur le SMIC pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

La rémunération minimale varie selon mon âge et mon niveau de qualification. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

J'ai moins de 26 ans :

Une rémunération de base minimale s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac, ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si je suis titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

| Âge du salarié | Salaire minimum de base (brut) | Salaire minimum majoré (brut) |
|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Moins de 21 ans | 55% du SMIC | 65% du SMIC |
| De 21 ans à 25 ans inclus | 70% du SMIC | 80% du SMIC |



Bon à savoir :

Si je signe un contrat de professionnalisation et que je suis titulaire d'un bac général, je bénéficie de la rémunération de base.

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent être déduits de mon salaire à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les trois quarts de ma rémunération mensuelle minimale.

Un taux de déduction des avantages en nature moins élevé peut être fixé par convention collective ou par le contrat de travail.

J'ai 26 ans ou plus :

Rémunération minimale

La rémunération (brute) d'un salarié de 26 ans ou plus ne peut pas être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent être déduits de mon salaire à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les trois quarts de ma rémunération mensuelle minimale.

Un taux de déduction des avantages en nature moins élevé peut être fixé par convention collective ou par le contrat de travail.

RENOUVELLEMENT DE MON CONTRAT :

Mon contrat de professionnalisation CDD peut être renouvelé si je n'ai pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- échec à l'obtention de la qualification,
- maternité,
- maladie,
- accident du travail,
- ou défaillance de l'organisme de formation.

LA PRO-A

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La reconversion ou la promotion par alternance, dite la **Pro-A**, me permet de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation qui alternent enseignements théoriques et activité professionnelle. La Pro-A remplace la période de professionnalisation.

La Pro-A 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,
- ✓ des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

La Pro-A permet d'obtenir :

- une certification enregistrée au RNCP,
- une qualification figurant dans une classification de la convention collective,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le dispositif Pro-A me permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que je détiens déjà.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA PRO-A ?

Je peux en bénéficier si je suis :

- salarié en CDI,
- salarié sportif ou entraîneur professionnel, en CDD,
- salarié bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Attention ! La Pro-A vise les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de la Licence.

QUI LA MET EN ŒUVRE ?

- mon employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de mon entreprise, ou moi-même ;
- j'en fais la demande à mon employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

QUELLE EST SA DURÉE ?

La Pro-A se déroule selon les règles et la durée applicables au contrat de professionnalisation. (voir p. 27)

Ma formation peut se dérouler pendant ou en dehors de mon temps de travail.

Si la formation a lieu en dehors de mon temps de travail, je dois donner mon accord écrit et elle ne peut pas dépasser :

- ✓ une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche),
- ✓ ou, à défaut, 30 heures par salarié et par an.

RÉMUNÉRATION ET PROTECTION SOCIALE

Je continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale notamment en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Si ma formation a lieu pendant mon temps de travail, mon employeur est dans l'obligation de maintenir ma rémunération.

TUTORAT

Lorsque je suis en formation Pro-A, je bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par mon employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Ce salarié choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation que je vise.

Mon tuteur a pour mission de :

- ✓ m'accueillir, m'aider, m'informer et me guider,
- ✓ organiser mon activité dans l'entreprise et contribuer à ce que j'acquière des savoir-faire professionnels,
- ✓ veiller au respect de mon emploi du temps,
- ✓ participer à l'évaluation du suivi de ma formation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un contrat de travail écrit entre un salarié, appelé apprenti, et un employeur.

Il peut être à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) et dure de un à trois ans.

Il me permet de suivre une formation en alternance :

- ✓ en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage,
- ✓ et en centre de formation des apprentis (CFA), en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, bac, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

JE M'INSCRIS EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

Je suis accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur.

Je peux entrer en formation dans les trois mois qui précèdent ou suivent le début de mon contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.



Bon à savoir :

Une carte nationale des métiers m'est délivrée par le CFA. Cette carte me permet de bénéficier de tarifs réduits.

QUEL ÂGE FAUT-IL AVOIR ?

L'âge minimal est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si j'ai atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et que j'ai terminé mon année de classe de 3^{ème}.

L'âge maximal est de 30 ans (29 ans révolus), sauf si :

- j'étais déjà en contrat d'apprentissage mais je veux en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui que j'ai déjà obtenu. L'âge limite est alors fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats,
- j'étais déjà en contrat d'apprentissage mais mon précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de ma volonté. L'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats,

- je suis reconnu travailleur handicapé. Dans ce cas il n'y a pas de limite d'âge,
- j'envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape, par exemple). Dans ce cas il n'y a pas de limite d'âge.

Attention ! Pour les contrats conclus avant 2019, l'âge maximal varie entre 25 et 30 ans selon les régions.

MON CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé et doit obligatoirement comporter :

- ✓ le nom et la qualification du maître d'apprentissage,
- ✓ le salaire,
- ✓ la formation suivie,
- ✓ la convention collective applicable,
- ✓ les conditions de sécurité.

Pour l'établir, j'utilise le formulaire cerfa n°10103*06 que je trouve sur internet.

Le contrat est signé par mon employeur et moi-même. Si je suis mineur, mes parents ou mon tuteur le signent également.

Il est établi en trois exemplaires originaux qui doivent être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement :

- ✓ l'organisme consulaire compétent (chambre de métiers et de l'artisanat ou d'agriculture ou de commerce et d'industrie) si l'employeur est une entreprise,
- ✓ l'unité territoriale de la Direccte, si l'employeur relève du secteur public non industriel et commercial.

Si je suis l'apprenti mais aussi l'enfant mineur de mon employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.



Bon à savoir :

Si je suis apprenti sous contrat, âgé d'au moins 18 ans, je peux bénéficier d'une aide d'un montant de 500€ afin de financer mon permis de conduire.

MA FORMATION

Durée

La durée de ma formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage (entre un et trois ans selon le diplôme préparé).

La durée de ma formation au CFA varie selon son niveau de qualification.

Elle doit être, en moyenne, de 400 heures au minimum par an.

En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé d'un an, la durée de formation minimale est alors de 240 heures.

Pour un CAP en deux ans, la durée est de 800 heures.

Pour un bac professionnel en trois ans, la durée est de 1 850 heures.
Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.
Si je suis travailleur handicapé, la durée maximale du contrat peut être portée à quatre ans.



Bon à savoir :

Je peux effectuer tout ou une partie de ma formation à distance avec un suivi par le centre de formation.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie.
Par exemple, deux jours au CFA et trois en entreprise, ou alors un mois au CFA et un mois en entreprise.

Déroulement de la formation

Dans les deux mois qui suivent la signature du contrat, le CFA organise un entretien d'évaluation du déroulement de la formation auquel participe :

- ✓ mon employeur,
- ✓ mon maître d'apprentissage,
- ✓ moi-même (et mes parents ou mon tuteur si je suis mineur),
- ✓ un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.
Si je prépare un bac professionnel, je peux au cours de la 1^{ère} année, écourter ma formation et me réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA), un brevet professionnel agricole (BPA).
En cas de succès, j'obtiens un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.
En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'un an au maximum.

Temps de travail

Mon temps de travail est identique à celui des autres salariés.
La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Toutefois, si j'ai moins de 18 ans, je bénéficie d'une certaine protection :

- ✓ deux jours de repos consécutifs par semaine,
- ✓ travail de nuit interdit (entre 22h et 6h si j'ai entre 16 à 18 ans ; entre 20h et 6h si j'ai moins de 16 ans),
- ✓ pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail,
- ✓ pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- ✓ interdiction de travailler un jour de fête légale.

Pour la préparation d'un BTS, la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur deux ans.

Maître d'apprentissage

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.
La présence d'un maître d'apprentissage est obligatoire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.



À noter :

Dans le cadre de l'apprentissage, le maître d'apprentissage doit posséder un diplôme au moins équivalent à celui que prépare l'apprenti et avoir acquis au moins deux ans d'expérience ou alors posséder trois années d'expérience.
Il ne peut suivre que deux apprentis au maximum.



Bon à savoir :

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (dans le cadre du programme ERASMUS PRO) :

- la durée d'exécution du contrat en France doit être d'au moins six mois
- la durée d'exécution du contrat à l'étranger ne peut pas excéder un an

MA RÉMUNÉRATION

Le rapport entre le SMIC et la rémunération minimale d'un apprenti est fixé sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.
Ces montants peuvent être majorés, en cas de contrat d'apprentissage dans une administration publique, ou si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

| Situation | 16 à 17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|---|
| 1 ^{ère} année | 27% du SMIC | 43% du SMIC | 53% du SMIC | 100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage |
| 2 ^{ème} année | 39% du SMIC | 51% du SMIC | 61% du SMIC | 100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage |
| 3 ^{ème} année | 55% du SMIC | 67% du SMIC | 78% du SMIC | 100% du SMIC, ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage |

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) peuvent être effectuées dans la limite de 75 % de mon salaire. Ces retenues sont prévues au contrat.
En revanche, mes frais de transport (domicile-travail) sont pris en charge.
Si j'effectue des heures supplémentaires, je suis rémunéré comme tout salarié de mon entreprise.

MES AVANTAGES FISCAUX

- ✓ mon salaire est exonéré de CSG et de CRDS,
- ✓ mon salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

MES CONGÉS

Comme tout salarié, j'ai droit aux congés payés légaux soit cinq semaines de congés payés par an. Mon employeur a le droit de décider de la période à laquelle je peux prendre ces congés.

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.
Un apprenti peut bénéficier d'un congé paternité.

Pour la préparation de mes épreuves, j'ai droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables dans le mois qui les précède.

Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Si j'ai moins de 21 ans, je peux demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

FIN, SUSPENSION ET PROLONGATION DE MON CONTRAT

Fin anticipée

Mon contrat peut être résilié :

- unilatéralement par mon employeur ou par moi-même jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- d'un commun accord entre mon employeur et moi-même,
- si j'obtiens mon diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur deux mois à l'avance,
- pour faute grave, manquement répété aux obligations, ou inaptitude,
- à mon initiative (uniquement pour les contrats conclus en 2019). Dans ce cas, je saisis le médiateur puis j'informe mon employeur dans un délai minimal de cinq jours calendaires.

La durée du contrat est écourtée de un an si, après m'être engagé dans un bac professionnel, je décide de ne plus passer qu'un CAP.

Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'inspecteur du travail, prononcer la suspension de mon contrat d'apprentissage, si :

- je suis mis en danger,
- les installations ne sont pas conformes,
- je subis une discrimination, un harcèlement moral, sexuel ou autre.

Au cours de cette suspension, ma rémunération est maintenue et je continue à suivre la formation générale. Le CFA peut, en cas de besoin, m'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

Si mon employeur, le CFA et moi-même sommes d'accord, mon contrat peut être prolongé de un an au maximum pour me permettre :

- en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel,
- une réorientation,
- une spécialisation complémentaire.

LE TUTORAT

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est une relation formative au sein d'une entreprise entre un tuteur et un apprenant. Le tuteur est un professionnel de l'entreprise qui encadre l'apprenant, lui transmet un savoir pratique, de manière informelle, à l'inverse des formations théoriques dispensées en organisme de formation.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN TUTEUR ?

Tout salarié peut être accompagné par un tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissages, de la Pro-A, de contrats d'insertion par l'emploi, de stages pratiques en entreprise. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, ce tuteur peut-être appelé «maître d'apprentissage».

QUI PEUT ÊTRE TUTEUR ?

Le tuteur peut être un salarié, **désigné par l'employeur**, ou bien l'employeur lui-même. Il est volontaire. Son employeur doit lui permettre d'assurer sa fonction dans de bonnes conditions. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut pas suivre simultanément le tutorat de trois salariés en cours de professionnalisation. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut pas assurer simultanément le tutorat de plus de deux salariés en cours de professionnalisation. La présence d'un tuteur est **obligatoire** dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la Pro-A. Elle peut être prise en charge dans le cadre de la Pro-A.

QUEL EST LE RÔLE DU TUTEUR ?

- ✓ accueillir, informer, guider l'apprenant pendant la durée de l'action de formation, contrat de professionnalisation ou de la Pro-A,
- ✓ veiller au respect de son emploi du temps,
- ✓ organiser son activité dans l'entreprise afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels et pour assurer un suivi personnalisé et formalisé,
- ✓ assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

QUELLES SONT LES MISSIONS DU TUTEUR ?

Dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la Pro-A :

- ✓ le tuteur peut participer aux différentes étapes : élaboration du programme, bilan, validation... Pour cela, l'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- ✓ le tuteur suit l'apprenant, le conseille, le sanctionne (positivement et négativement) et l'accompagne tout au long de son contrat (et si possible après).

QUE DOIS-JE FAIRE POUR ÊTRE TUTEUR ?

Aucune formation n'est imposée légalement pour les tuteurs. Toutefois, la fonction de tuteur ne s'improvise pas, c'est pourquoi il existe des formations spécifiques (sanctionnées souvent par un certificat).

Si je suis intéressé par le tutorat, je dois vérifier que mon profil correspond bien aux exigences légales pour être tuteur.

Ensuite, j'en parle à mon employeur qui est décideur sur la désignation des tuteurs.

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est une action de formation qui s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi, indemnisée ou non. Son but est de permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper l'emploi qu'il vise.

Elle se fait avec l'accord du futur employeur.

L'offre d'emploi doit se situer dans la zone géographique privilégiée définie dans le « projet personnalisé d'accès à l'emploi » (PPAE) du demandeur.

Cette formation, d'une durée maximale de 400 heures, débouche sur la conclusion d'un CDI, d'un contrat de professionnalisation CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA POE ?

J'en bénéficie si :

- je suis demandeur d'emploi, indemnisé ou non,
- j'ai reçu une proposition d'emploi (CDD, CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois) nécessitant une formation en interne ou en externe pour adapter mes compétences,
- cet emploi est proposé par un employeur du secteur privé ou un employeur du secteur public.

MA FORMATION

La POE est mise en place par Pôle emploi ou par l'entreprise qui me recrute, en lien avec l'opérateur de compétences (OPCO). D'une durée maximale pouvant atteindre 400 heures, la formation peut se réaliser à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être réalisée :

- soit par un organisme de formation interne à l'entreprise qui me recrute,
- soit par un organisme de formation externe à l'entreprise qui me recrute.

La POE peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

QUEL EST MON STATUT PENDANT MA FORMATION ?

Pendant la durée de la formation, je suis **stagiaire rémunéré** de la formation professionnelle. À ce titre :

- ✓ je perçois l'aide au retour à l'emploi formation (AREF) si je suis demandeur d'emploi indemnisé ; si je ne suis pas indemnisé, une rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) me sera versée,
- ✓ dans certains cas, une aide à la mobilité prenant en charge mes frais de déplacement, de repas ou d'hébergement peut m'être attribuée pendant la formation.

ET MON EMPLOYEUR ?

L'employeur qui a recours à la POE s'engage à conclure un contrat de travail avec l'intéressé s'il atteint le niveau requis pour le poste à pourvoir.

Cette embauche ne peut donc intervenir qu'à l'issue de la formation.

NOUS CONTACTER :