

Jeunes, demandeurs d'emploi, salariés et chefs d'entreprise,

la réforme  
de la formation  
professionnelle,  
nous avons tous  
à y gagner !

Tous d'accord pour passer à l'action sur  
**[www.formations-pour-tous.com](http://www.formations-pour-tous.com)**



# La réforme de la formation professionnelle...

...Tous d'accord pour passer à l'action !



**Se former tout au long de la vie professionnelle, c'est l'objectif de l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), signataires de l'accord du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle.**

## ● Une réforme de la formation professionnelle adaptée au contexte économique et démographique

Sur le plan démographique, la France doit faire face au renouvellement des générations et donc à terme à des problèmes de qualifications et de compétences.

Par ailleurs, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité de s'adapter à leur environnement concurrentiel, tant sur le plan national qu'international.

De leur côté, les salariés aspirent à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle.

## ● Un accord novateur

L'accord du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle réforme le dispositif initié par les partenaires sociaux, il y a plus de 30 ans. Cet accord doit permettre :

- ▶ aux 15 millions de salariés du privé d'être acteurs de leur parcours professionnel en créant les conditions d'une responsabilité partagée
- ▶ aux entreprises d'améliorer leur compétitivité
- ▶ aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise de jouer un rôle essentiel dans le développement de la formation professionnelle
- ▶ aux branches professionnelles et aux territoires d'assurer une politique coordonnée de la formation professionnelle

# A chacun sa formation !

La réforme de la formation professionnelle repose principalement sur la création ou l'évolution de 5 dispositifs

## 1 Le contrat de professionnalisation

Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Les entreprises peuvent les intégrer sous forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Il inclut des actions de formation dont la durée est au minimum égale à 15% de la durée du contrat ou à 150 heures.

Ce contrat permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans la convention collective de branche.



*A noter : certains publics ou certaines actions peuvent donner lieu à un contrat de professionnalisation d'une durée maximum de 24 mois avec une formation représentant au moins 25% de la durée du contrat.*

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge (avec une majoration de 10% pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel). Sauf accord spécifique, elle est de :

- ▶ 55% du SMIC pour les – de 21 ans
- ▶ 70% du SMIC pour les – de 26 ans
- ▶ SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel pour les demandeurs d'emploi de + de 26 ans

Pour les jeunes, c'est une véritable opportunité pour réussir leur insertion dans la vie active !

Pour les demandeurs d'emploi, c'est l'occasion de réaliser leur projet professionnel !

## 2 La période de professionnalisation



Elle permet de faire face aux évolutions des emplois liées aux mutations de l'entreprise. Le salarié peut bénéficier de la période de professionnalisation, avec l'accord de l'employeur, lorsque :

- ▶ sa qualification est insuffisante pour répondre aux évolutions technologiques
- ▶ il souhaite consolider la deuxième partie de sa vie professionnelle
- ▶ il envisage de créer ou de reprendre une entreprise
- ▶ il revient d'un congé maternité ou parental
- ▶ il est un salarié handicapé.

Cette période permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou de suivre une formation reconnue par la branche professionnelle. Les heures de formation réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation calculée sur la base de 50% du salaire horaire net versé par heure de formation.

Les branches professionnelles et les réseaux interprofessionnels déterminent des priorités en terme de public et de nature de formation.



### 3 Le plan de formation

A l'initiative de l'employeur et après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, il porte sur 3 types de formation :

- ▶ l'adaptation au poste de travail. La formation s'effectue pendant le temps de travail.
- ▶ l'évolution de l'emploi ou le maintien dans l'emploi. La formation s'effectue pendant le temps de travail mais n'affecte pas le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an et par salarié.
- ▶ le développement des compétences. Avec l'accord du salarié, la formation peut se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et le salarié bénéficie dans ce cas, de l'allocation de formation.



### 4 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Dispositif novateur, il ouvre à chaque salarié un droit à formation, mis en œuvre en concertation avec son employeur. Ce droit de 20 heures de formation par an est cumulable jusqu'à 120 heures.

Il permet ainsi au salarié de bénéficier d'une ou de plusieurs actions de formation, après accord de son employeur. Un accord collectif peut prévoir la mise en œuvre du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail. Les heures de formation réalisées donnent lieu au versement d'une allocation de formation calculée sur la base de 50% du salaire horaire net par heure de formation.

L'ensemble des frais de formation est à la charge de l'entreprise.

### 5 L'accompagnement du salarié



Il comporte 4 éléments essentiels :

- ▶ l'entretien professionnel et le bilan de compétences
- ▶ la validation des acquis de l'expérience
- ▶ le passeport formation
- ▶ l'information via les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

*Indépendamment de ces dispositifs, le salarié peut à son initiative, et à titre individuel, demander à bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) pour suivre la formation de son choix. Les organismes gestionnaires du CIF peuvent prendre en charge tout ou partie des coûts liés à cette formation ainsi que la rémunération.*

**Vous pouvez télécharger l'ensemble des informations sur ces dispositifs sur le site :**

**[www. formations-pour-tous.com](http://www. formations-pour-tous.com)**