legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

Les nouveaux dispositifs de formation
PLAN DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES, CPF, VAE, CPF-TP, ...

Dépôt légal : Février 2019

NetLEGIS
26, rue de Londres 75009 PARIS
SAS au capital de 50.000€
RCS Paris B 532 792 439
TVA FR77 532792439

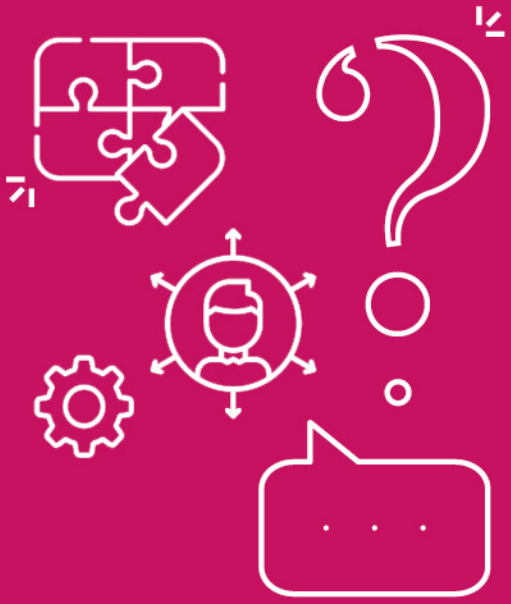
www.legisocial.fr - contact@legisocial.fr

ISBN : 978-2-490597-09-3

9 782490 597093

Les nouveaux dispositifs de formation

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, CPF, VAE, CPF-TP, ...



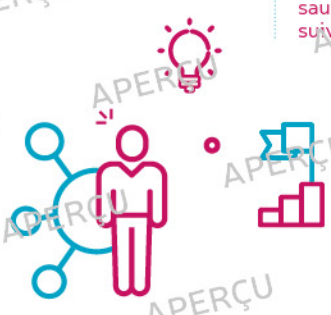
1. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation dans votre entreprise. Il est établi chaque année (tous les 3 ans en cas d'accord d'entreprise) par l'employeur.

Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce au compte personnel de formation (CPF).
L'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant au choix de la nature des actions de formation des salariés choisis pour partir en formation, du recours à la formation interne ou externe, et de l'organisme de formation.

Le plan de développement des compétences distingue 2 types d'actions :

Les actions de formation **obligatoires** en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires	Les actions de formation **facultatives** (actions non obligatoires)
L'action de formation a lieu durant le temps de travail. Elle constitue du temps de travail effectif. La rémunération est maintenue par l'employeur.	L'action de formation non obligatoire peut avoir lieu hors temps de travail : • En cas d'accord de branche ou d'entreprise le prévoyant ; • Ou en l'absence d'accord, avec l'accord du salarié. Elle constitue du temps de travail effectif. La rémunération est maintenue par l'employeur, sauf si la formation est suivie hors temps de travail.



Comment bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

À l'initiative de l'employeur	À l'initiative de l'employé
Tout salarié peut bénéficier d'action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise.	Tout salarié peut demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise.
Le salarié ne peut pas refuser de suivre la formation (sauf cas particuliers). Le refus peut constituer une faute professionnelle pouvant justifier un licenciement.	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 votre entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

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

Quelle formation puis-je suivre au titre du plan de développement des compétences ?

Depuis le 1er janvier 2019, les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- Les actions de formation ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les actions de formation par apprentissage ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme.

Sachez que le Comité Social Économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences de l'année en cours, celui de l'année précédente et celui de l'année à venir.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

2. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF permet à chaque actif **d'acquérir des droits monétaires servant à financer des actions de formation qualifiantes.**

Depuis le 1er janvier 2017, votre CPF est intégré dans un dispositif plus large : le compte personnel d'activité (CPA) qui intègre votre compte personnel de formation (CPF), votre compte professionnel de prévention (C2P), votre compte d'engagement citoyen (CEC).

Comment bénéficier du CPF ?

Conditions :

- *Être agé(e) d'au moins 16 ans (15 ans en cas de contrat d'apprentissage)*
- *Et accuper un emploi salarié ou non salarié*

Ou être à la recherche d'un emploi,

Ou être accompagné(e) dans un parcours d'orientation et d'insertion professionnelle,

Ou être accueilli(e) dans un ESAT,

Ou être travailleur(se) indépendant(e) ou profession libérale,

Ou être conjoint(e) collaborateur(ice) d'un(e) travailleur(e) indépendant(e) ou profession libérale.

Vous conservez votre CPF tout au long de votre vie professionnelle, quel que soit votre parcours ou votre statut.

En cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, les droits inscrits sur votre compte demeurent acquis.

Le compte n'est fermé que lors du départ en retraite.

Comment fonctionne mon CPF ?

Depuis le 1er janvier 2019, les droits acquis au titre du CPF sont monétisés et convertis en euros, à raison de 15 € par heure. Le CPF peut être crédité de 500 € par an (au prorata de la durée de travail en cas de temps partiel) dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr, vous avez accès gratuitement à votre CPA (compte personnel d'activité) et donc à votre CPF (compte personnel de formation). Vous pouvez y consulter vos droits acquis, vos abondements, les formations éligibles, et effectuer toutes vos démarches en ligne.

Pour élaborer votre projet, vous pouvez bénéficier du Conseil en Évolution Professionnelle.

Si l'action de formation est suivie en partie ou en totalité sur le temps de travail	Si l'action de formation est suivie hors temps de travail
L'accord de l'employeur est requis si le salarié souhaite mobiliser au moins 50 jours ouvrables cumulés en cas d'durée inférieure à 6 mois ; 30 jours avant dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour vous notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.	L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.
Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.	Le temps de formation hors temps de travail ne donne pas lieu à indemnisation ou rémunération.
Votre demande de formation doit transiter par l'entreprise, qui transmet ensuite la demande de financement à l'opérateur de compétences.	Vous devez vous adresser directement à l'opérateur de compétences (ancien OPCA) pour effectuer votre demande de formation.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

Quelle formation puis je suivre au titre du CPF ?

Le CPF peut financer :

- une action de formation qualifiante ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire pour les véhicules légers et ceux du groupe lourd ;
- une action de formation en vue de la création ou reprise d'entreprises ;
- une action de formation pour un bénévole, volontaire en service civique ou pompier volontaire afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- une action de formation qualifiante destinée à permettre de changer de métier ou de profession (dans le cadre d'un CPF-TP : CPF-Projet de Transition Professionnelle).

Vous pouvez financer une action de formation qualifiante destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un CPF-Projet de Transition Professionnelle (remplaçant du CIF, congé individuel de formation, supprimé au 1er janvier 2019).

Conditions d'ancienneté (sauf cas particuliers) :

- CDI : 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié(e), dont 12 mois dans l'entreprise.

- CDD : 24 mois, consécutifs ou non, en tant que salarié(e), au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Vous devez adresser une demande de congé à votre employeur selon les mêmes modalités que pour un CPF.

3. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un(e) salarié(e) d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et/ou de formation. Il relève d'une initiative individuelle du(de la) salarié(e) et ne peut être imposé par l'employeur.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, maximum.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Lorsque le bilan de compétences est effectué sur le temps de travail, vous devez adresser une demande d'autorisation d'absence à votre employeur au moins 60 jours avant le début du bilan.

L'employeur doit vous répondre dans les 30 jours et vous informer de son accord ou des raisons de service motivant un éventuel report de l'autorisation d'absence dans la limite de 6 mois ou refus motivé. S'il ne répond pas dans les 30 jours, son acceptation est tacite.

Conditions :

- CDI : ancienneté de 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié(e), dont 12 mois dans l'entreprise.

- CDD : ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en tant que salarié(e), au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Ne pas avoir déjà bénéficié d'un bilan de compétences au cours des 5 dernières années.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

Comment financer mon bilan de compétences ?

Vous pouvez financer un bilan de compétences :

- Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;
- Au titre du plan de développement des compétences ;
- Dans le cadre d'un congé de reclassement.

Renseignez-vous auprès de l'opérateur de compétences (ex-OPCA) ou des représentants du personnel.

Dès lors que le bilan de compétences est pris en charge par l'opérateur de compétences, la rémunération est maintenue par l'employeur et remboursée par l'opérateur de compétences.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

4. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle. Elle relève d'une initiative individuelle du (de la) salarié(e) et ne peut être imposée par l'employeur.

La VAE vous permet d'obtenir une certification grâce à votre expérience. Cette certification doit être enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La durée du congé de VAE ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par session d'évaluation.

Comment bénéficier d'une VAE ?

Vous devez être en activité en rapport direct avec la VAE.

Vous ne pouvez bénéficier d'un congé de VAE plus de 24 heures de la dernière année.

Vous devez adresser une demande de congé à votre employeur selon les mêmes modalités que pour un CPF.

Vous devez également constituer et déposer votre dossier de recevabilité auprès de l'organisme certificateur.

Vous pouvez bénéficier gratuitement, avant de déposer votre dossier de recevabilité, de l'accompagnement d'un conseiller VAE au sein d'un point relais conseil.

Vous pouvez consulter la liste des points relais et des principaux organismes certificateurs sur www.vae.gouv.fr.

Comment financer ma VAE ?

Vous pouvez financer une VAE :

- Au titre de votre compte personnel de formation (CPF) ;
- Au titre du plan de développement des compétences.

Renseignez-vous auprès de l'opérateur de compétences (ex-OPCA) ou de l'organisme certificateur.

Dès lors que la VAE est prise en charge par l'opérateur de compétences, la rémunération est maintenue par l'employeur et remboursée par l'opérateur de compétences.

5. LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE, PRO-A

Depuis le 1er janvier 2019, le nouveau dispositif Pro-A permet aux salarié(e)s, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Il relève d'une initiative individuelle du salarié ou de l'employeur.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

La formation suivie doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

La formation repose sur l'alternance entre formation théorique en centre de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois (24 ou 36 mois dans certains cas).

Comment bénéficier d'une reconversion ou promotion par l'alternance ?

Conditions :

- Être salarié(e) en CDI (ou CUI – CDI) ;

Ou être salarié(e), sportif(ve) ou entraîneur(se) professionnel(le) en CDD.

- Ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par certification enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

L'action de formation peut se dérouler :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- En dehors du temps de travail, avec votre accord écrit et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou à défaut d'un tel accord, 30 heures par salarié et par an.

Comment financer ma reconversion ou promotion par l'alternance ?

La formation est prise en charge par l'opérateur de compétences dont dépend votre entreprise pour tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que pour les frais de transport et d'hébergement.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Vous avez un souhait ou projet de formation ?

Pensez à aborder le sujet avec votre employeur/responsable lors de votre entretien professionnel !