



FRONTALIERS
Lorraine

CRD EURES / Frontaliers Lorraine
WTC - Tour B

2, rue Augustin Fresnel - 57070 METZ Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91 - Fax : +33 (0)3 87 21 06 88
contact@frontalierslorraine.eu - www.frontalierslorraine.eu

avec le soutien financier
de la Région Grand Est
et de la Commission européenne

GrandEst
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

<http://www.grandest.fr>



<https://ec.europa.eu/eures>



**FORMATION
CONTINUE**

2^{ème} édition - Octobre 2016

LA FORMATION CONTINUE DU SALARIÉ DU SECTEUR PRIVÉ EN FRANCE

www.frontalierslorraine.eu

Dépôt légal
ISBN : 978-2-919467-87-7
EAN : 9782919467877



Les activités EURES bénéficient du soutien
financier de la Commission européenne
dans le cadre du programme EaSI





EURES a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement/placement aux travailleurs et aux employeurs. Afin d'améliorer la mobilité des travailleurs dans la Grande Région, Frontaliers Lorraine a réalisé cette brochure pour optimiser vos chances de trouver une formation continue dans votre pays de résidence ou dans le pays voisin.

CONDUITE DU PROJET ET RÉDACTION

CRD EURES \ FRONTALIERS Lorraine
Mail : contact@frontalierslorraine.eu
Site : www.frontalierslorraine.eu



« Toutes les informations contenues dans cette brochure ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES \ FRONTALIERS Lorraine.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes. En dépit de l'attention toute particulière que nous portons à la relecture des brochures, celles-ci peuvent encore contenir des erreurs ; nous nous efforcerons de corriger celles qui nous seraient signalées.

Toutes les publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission Européenne, n'engagent pas, par leur contenu, cette dernière. »



www.frontalierslorraine.eu

LE SITE RESSOURCE DU TRAVAIL FRONTALIER

SOMMAIRE

INTRODUCTION

..... 2

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

..... 3

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

..... 4

LE CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES

..... 6

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

..... 6

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

..... 8

INTRODUCTION

La formation tout au long de la vie est une des mesures recommandées par la Commission Européenne. Pour affronter la concurrence des économies émergentes, il faut créer des emplois adaptés à une société fondée sur la connaissance. Les entreprises doivent faire preuve d'innovation pour faire face aux progrès techniques. Quant aux travailleurs, c'est leur capacité d'adaptation et leurs compétences qui sont de plus en plus sollicitées. L'acquisition de nouveaux savoirs devient une nécessité pour chaque adulte en vue de s'adapter aux changements, et prolonger la durée de la vie active.

Les entreprises ont un rôle central à jouer dans l'apprentissage tout au long de la vie, en investissant dans le capital humain. La formation continue du salarié peut prendre différentes formes. Elle est souvent d'ordre professionnel, pour s'adapter à une évolution de poste, faire face à une restructuration, ou même redonner une coup de fouet à sa carrière en mettant à jour ses capacités. La formation continue peut avoir des motivations plus personnelles : acquérir des compétences nouvelles, changer d'orientation, découvrir un nouveau métier.

Dans la Grande Région, l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg ont mis en place de nombreux dispositifs permettant au salarié de se libérer de ses obligations professionnelles pendant différentes périodes afin de compléter sa formation initiale. Les actions de formation professionnelle proposées par les structures publiques ou privées sont diverses et s'adaptent au cas particulier de chacun : obtenir un premier diplôme, suivre des cours à titre individuel, faire reconnaître une expérience professionnelle ... Les modes de financement et les durées d'absence s'adaptent également à chaque projet.

Cette brochure est destinée au salarié du secteur privé qui souhaite suivre une formation de sa propre initiative, afin qu'il connaisse ses droits et les possibilités existant en matière de formation dans les différents pays de la Grande Région.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : UTILISABLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Le Compte Personnel de Formation remplace le dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis début 2015.

Il permet à tout salarié du secteur privé d'acquérir des heures de formation, donnant la possibilité de se libérer de son activité professionnelle pour effectuer une formation ainsi que le financement de cette formation. Les heures sont comptabilisées sur un compte personnel de formation, crédité automatiquement en heures chaque année, par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures acquises s'élève à 24 heures par an jusqu'à un palier de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à un plafond de 150 heures. En 2015, les heures DIF non utilisées en 2014 ont été inscrites sur le compte personnel de formation de chaque salarié.

Conditions

Le compte personnel de formation s'adresse à tout salarié âgé de 16 ans et plus. Vous pouvez disposer du crédit d'heures, que vous soyez salarié ou à la recherche d'un emploi.

Formations éligibles

- Les formations issues des listes déterminées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, permettant d'obtenir un diplôme, une certification, un certificat de qualification professionnelle,
- Les formations permettant l'acquisition du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » (Certificat CléA, www.certificat.clea.fr),
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié peut choisir sa formation en fonction de son lieu de travail et de sa branche professionnelle. Pour cela, il doit consulter le site officiel du compte personnel de formation : www.moncompteformation.gouv.fr.

Démarches

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour suivre une formation en dehors du temps de travail.

Pour suivre une formation sur le temps de travail, une demande doit être faite à l'employeur 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ou 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

Si l'action de formation vise une formation sur le socle de compétences, ou un accompagnement à la VAE, l'employeur ne répond que sur le calendrier de la formation. Les demandes de formation sont à effectuer sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, après création de votre espace personnel sécurisé.

Financement

La rémunération est maintenue par l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail. Il n'y a pas d'indemnisation si la formation se déroule en dehors du temps de travail. La formation que vous souhaitez suivre dans le cadre du compte personnel de formation peut être payée totalement ou partiellement par les heures inscrites à votre compte. Si elle dépasse le nombre d'heures, elle peut n'être payée que partiellement.

Renseignements :

Fongecif Lorraine : www.fongecif-lorraine.org, Tél. 03 83 30 82 80

Site officiel du compte personnel de formation : www.moncompteformation.gouv.fr

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) : UNE FORMATION D'UN AN CHOISIE À TITRE INDIVIDUEL

Le congé individuel de formation (Cif) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. La formation demandée n'a pas besoin d'être en relation avec l'activité professionnelle du salarié. La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue.

La durée du Cif est au maximum d'un an (temps plein), ou 1 200 heures (temps partiel).

Conditions

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée de 2 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise.

Formations éligibles

Vous êtes libre de choisir votre formation, parmi les formations proposées par les différents organismes de formation.

Quelques organismes de formation en Lorraine : AFPA, AFOREST, CCI Formation, Chambres des métiers et de l'artisanat, CNAM Lorraine, GIP Formation tout au long de la vie, GRETA, Université de Lorraine, organismes privés.

Pour plus d'informations sur l'offre de formation en Lorraine, consultez le portail lorrain d'information sur la formation, l'insertion, l'orientation et l'emploi :

Lorraine Parcours métiers :

Tél. : 03 87 630 630

www.lorpm.eu

Démarches

Une demande d'absence doit être présentée à l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois
- 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus.

L'employeur ne peut refuser le congé individuel de formation, mais il peut le reporter de 9 mois au plus si l'absence du salarié est une entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.

Financement

Pendant le congé individuel de formation, le salarié bénéficie en principe du maintien d'une rémunération dont le montant est égal à un pourcentage du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, des règles conventionnelles pouvant néanmoins prévoir des conditions plus favorables.

Pour ce faire, le salarié doit, après avoir obtenu l'accord de son employeur, s'adresser à l'Opacif (organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation) dont son entreprise relève, en vue d'obtenir le financement de son congé.

A NOTER : la demande peut être refusée par l'Opacif pour des raisons de coût, lorsqu'un trop grand nombre de demandes ont lieu en même temps. Il fixe également des priorités en matière de prise en charge des congés selon le type de formation (formation qualifiante ou diplômante, formations de niveau V). En cas de refus de la part de l'Opacif, le financement doit être supporté par le salarié.

Les frais de formation

Les frais de formation peuvent être pris en charge partiellement ou en totalité par l'Opacif, auquel le salarié doit faire une demande. Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, un projet de formation d'une durée d'au moins 120 heures est nécessaire pour avoir droit à une prise en charge des frais.

Renseignements :

FONGECIF Lorraine

Tél. 03 83 30 82 80

www.fongecif-lorraine.org

Site officiel de l'administration française : www.service-public.fr

LE CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES : DÉFINIR UN PROJET PROFESSIONNEL OU UN PROJET DE FORMATION

Tout salarié en CDI possédant une certaine ancienneté, a droit de prendre un congé pour effectuer un bilan de compétences. Ce droit lui permet d'analyser ses compétences et ses motivations afin de définir éventuellement un projet professionnel ou un projet de formation. Le **congé pour bilan est limité à 24 heures, consécutives ou non.**

Conditions

Le salarié doit avoir une activité salariée d'au moins 5 ans et être présent depuis plus de 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Démarches

Une demande écrite doit être adressée à l'employeur au moins 60 jours avant la date prévue du bilan. L'employeur peut reporter le congé, dans la limite de 6 mois, dans le cas où l'absence est susceptible de gêner le fonctionnement de l'entreprise.

Financement

Vous pouvez demander la prise en charge de votre rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'Opacif dont relève votre entreprise. L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (Opacif). L'Opacif peut, dans certains cas, refuser la prise en charge

A l'issue du bilan de compétences, les résultats sont restitués au salarié sous forme d'un document de synthèse. Le bilan de compétences doit aider le salarié à définir et analyser la nature de ses besoins et identifier ses aptitudes professionnelles.

Renseignements :

Fongecif : www.fongecif.com ET www.fongecif-lorraine.org

Site officiel de l'administration française : www.service-public.fr

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) : FAIRE RECONNAÎTRE SES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES PAR UNE CERTIFICATION

La validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. La certification prend en compte les expériences tirées de l'activité, les responsabilités exercées, et les compétences acquises en tant que salarié, non salarié, bénévole.

La quasi-totalité des titres et diplômes délivrés par l'Etat (enseignement secondaire et supérieur) peuvent être obtenus par l'intermédiaire d'une VAE. Les autres titres, notamment ceux des chambres consulaires, doivent faire l'objet d'un enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Conditions

Toute personne engagée dans la vie active **depuis un an** peut s'engager dans une démarche de VAE.

Démarches

- le candidat à la validation doit s'informer auprès d'un **Point relais conseil** en VAE pour s'assurer de ses droits et faire le choix de la certification la mieux adaptée à son projet. Vous pouvez consulter la liste des points relais conseil sur le portail de la Validation des Acquis de l'Expérience, www.vae.gouv.fr.
- Après entretien avec un Point relais conseil, le candidat peut s'engager dans une VAE. Il doit déposer un dossier de recevabilité auprès d'un organisme certificateur. Selon le diplôme visé, il peut s'agir du ministère de l'Education nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, le Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM), le ministère des Affaires Sociales et de la Santé... (Liste complète sur www.vae.gouv.fr). Il élabore un dossier argumenté comportant les justificatifs d'expérience professionnelle.

Une **prestation d'accompagnement** peut être proposée pour aider le candidat à établir un dossier de présentation de son expérience. Elle est assurée par les organismes certificateurs eux-mêmes et des prestataires publics ou privés.

- Une fois l'avis de recevabilité obtenu, vous devez demander et préparer la validation par le jury. Le **jury de validation** des acquis examine si la totalité de la certification peut être acquise par l'expérience professionnelle, ou si des examens supplémentaires doivent être passés. Le candidat a 5 ans pour compléter les compétences manquantes.

Financement

Le dispositif de validation des acquis est payant : une prise en charge financière peut être accordée au salarié par l'OPCA, pour ce qui concerne la rémunération de son absence (24 heures) et pour couvrir les frais de validation.

Renseignements :

Portail de la Validation des Acquis de l'Expérience : www.vae.gouv.fr

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PUBLICS PEU QUALIFIÉS

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée faisant partie de l'effectif de l'entreprise. Elle est destinée à favoriser, par l'acquisition d'une certification, le maintien dans l'emploi de salariés peu qualifiés. La formation peut se dérouler pendant le temps de travail dans le cadre d'un plan de formation ou en dehors du temps de travail dans le cadre du compte personnel de formation.

Conditions

Le salarié doit être en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion. La formation doit être d'une durée minimale de 70 heures (exception en cas d'utilisation du CPF ou de VAE) réparties sur une période maximale de 12 mois.

Formations éligibles

- formations qualifiantes enregistrées au Répertoire National des Certifications (RNCP),
- formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (certification facilitant l'insertion dans le monde du travail),
- formations donnant accès à une certification de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Liste des diplômes et des adresses utiles sur le site officiel de l'administration française : www.service-public.fr.

Démarches

La demande doit être effectuée à l'employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formation peut être différée à l'initiative de l'employeur si 2 salariés ont fait la demande en même temps.

Financement

Le maintien du salaire est assuré par l'employeur pour les formations ayant lieu pendant le temps de travail. Pour les formations en dehors du temps de travail, l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % du salaire net de référence, qui vient s'ajouter à son salaire.

Renseignements :

OPCA interprofessionnel pour la Lorraine :

OPCAREG Lorraine : www.opcareg-lorraine.org

Site officiel de l'administration française : www.service-public.fr