



**www.frontaliers-grandest.eu**  
LE SITE RESSOURCE DU TRAVAIL FRONTALIER

# FORMATION CONTINUE DU SALARIÉ DU SECTEUR PRIVÉ EN FRANCE

3<sup>ème</sup> édition - JUIN 2019

# SOMMAIRE

INTRODUCTION

4

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

5

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

7

CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES

9

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

10

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE

12

# 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, etc. 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.

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis début 2015. Il permet à tout salarié du secteur privé d'acquies des droits à la formation, donnant la possibilité de se libérer de son activité professionnelle pour effectuer une formation et obtenir le financement de cette formation. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le cadre de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF n'est plus crédité en heures, mais en euros.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquies un total de 500 € par an (15 € par heure) pour se former à compter de l'année 2019.

Le plafond se monte à 5.000 €. Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € (plafonné à 8.000 €). Le crédit s'effectue sur le compte personnel de formation par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur.

Les heures acquies par les salariés au titre du DIF avant l'entrée en vigueur du CPF (en 2015) restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour connaître vos droits à la formation, vous devez activer votre compte personnel de formation sur le site officiel [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## CONDITIONS

Le compte personnel de formation s'adresse à tout salarié âgé de 16 ans et plus. Par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés. Vous pouvez disposer de votre crédit formation, que vous soyez salarié ou à la recherche d'un emploi.

## FORMATIONS ÉLIGIBLES

Dans son espace personnel sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr), le salarié ou le demandeur d'emploi peut obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut accéder. Elles sont fonction de son lieu de travail et de sa branche professionnelle.

Les formations éligibles sont les suivantes :

- o Formations permettant d'obtenir un diplôme, une certification, un certificat de qualification professionnelle figurant dans l'espace CPF.
- o Formations permettant l'acquisition du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » (Certificat CléA, sur le site [www.certificat.clea.fr](http://www.certificat.clea.fr)),
- o L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience,
- o Le bilan de compétences,

- o La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les certifications ou le socle de compétences professionnelles visés doivent, pour être éligibles, être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Le compte personnel de formation peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

## DÉMARCHES

### Pour les demandeurs d'emploi :

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation doivent s'adresser à leur conseiller Pôle emploi. Le compte personnel de formation peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de Pôle emploi, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi.

### Pour les salariés :

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, 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

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 l'espace personnel du site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## FINANCEMENT

Il n'y a pas d'indemnisation si la formation se déroule en dehors du temps de travail.

La rémunération est maintenue par l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail. Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements peuvent être effectués pour permettre la réalisation du projet de formation : sur décision de l'employeur, dans le cadre d'un accord collectif, ou par un opérateur de compétences (OPCO).

Renseignements pour la Région Grand Est :

Fongecif Grand Est,

Tél. : 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

## PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de Transition Professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du Congé individuel de Formation, supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il permet au salarié de s'absenter de son poste **pour suivre une formation afin de se qualifier pour changer d'orientation professionnelle ou apprendre un nouveau métier.**

La formation demandée n'a pas besoin d'être en relation avec l'activité professionnelle du salarié, mais elle doit être éligible au Compte Personnel de Formation.

La durée du Projet de Transition Professionnelle est d'un an ou plus lorsque la formation s'effectue à temps plein, ou 1.200 heures ou plus lorsqu'elle s'effectue à temps partiel.

### CONDITIONS

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

### FORMATIONS ÉLIGIBLES ET FINANCEMENT

Dans le cadre du Projet de Transition professionnelle, le choix des formations est plus restrictif qu'il ne l'était dans le cadre du CIF ( Congé Individuel de Formation). L'organisme formateur choisi par le candidat par le biais du Compte Personnel de Formation doit effectuer un « positionnement préalable ». Ce positionnement permet d'évaluer le niveau du candidat ainsi que les compétences déjà acquises, pour se concentrer uniquement sur les objectifs à atteindre avec la certification visée. Ce positionnement permet donc à l'organisme d'adapter la durée de la formation proposée.

### Le Conseil en Evolution Professionnelle

Pour mener à bien son projet de formation, le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle. Cet opérateur l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

Le projet est présenté au Fongecif régional (attention, en 2020, il sera remplacé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale), qui apprécie la pertinence de son projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et lui est notifiée.

## DÉMARCHES

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

- 60 jours avant le début de l'action de formation, si celle-ci dure moins de 6 mois, ou qu'elle se déroule à temps partiel,
- 120 jours avant le début de la formation, si elle dure 6 mois ou plus.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit. L'employeur ne peut refuser le congé de transition professionnelle, mais il peut le reporter de 9 mois au plus si l'absence du salarié est une entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.

## MAINTIEN DU SALAIRE

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Calcul de la rémunération :

Salaire  $\leq 2 \times$  SMIC : 100 % du SR (salaire de référence)

$\geq 2 \times$  SMIC : 90 % du SR - Plancher :  $2 \times$  le SMIC

**Dans les entreprises de 50 salariés ou plus**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par les Fongecif (en 2019), et, à partir du 1er janvier 2020, une Commission Paritaire Interprofessionnelle.

### **Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les particuliers employeurs**

En 2019, à titre transitoire, l'employeur continue de verser la rémunération directement au salarié. Il est ensuite remboursé par les Fongecif. A partir de janvier 2020, la rémunération sera versée directement par la Commission Paritaire Interprofessionnelle.

[Renseignements pour la Région Grand Est](#)

Fongecif Grand Est,

Tél. 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

## CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences et ses motivations afin de définir éventuellement un projet professionnel ou un projet de formation. Tout salarié, en CDI ou en CDD, peut effectuer un bilan de compétences. Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel 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

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié souhaite réaliser un bilan de compétences pendant le temps de travail, il doit faire parvenir une demande écrite à son 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.

### RÉMUNÉRATION ET FINANCEMENT

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail il donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération ne sera versée.

Le salarié peut demander la prise en charge des dépenses liées au congé bilan de compétences à l'OPCO dont relève son entreprise. L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCO dans son espace CPF. L'OPCO 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 pour la Région Grand Est :

Fongecif Grand Est,

Tél. 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

## LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

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 peuvent être obtenus par l'intermédiaire d'une VAE.

On distingue trois types de certifications :

- les diplômes à finalité professionnelle délivrés par l'Etat : Bac Pro, BEP, BMA, BP, CAP, BTS, Diplômes d'Etat (aide-soignant, auxiliaire de puériculture),
- les diplômes à finalité professionnelle d'organismes de formation privés, du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou des GRETA, diplômes d'université (DU), etc. ,
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles en leur nom propre.

Ces 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. La ou les activités exercées doivent avoir un rapport avec le diplôme visé.

Il est possible d'obtenir des informations sur les certifications dans des structures dédiées à la VAE, les Centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

## 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.

La liste des points relais conseil figure sur le portail de la Validation des Acquis de l'Expérience : [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

Après un 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'Éducation 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, etc.

Liste complète sur [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

Le dossier doit être argumenté et comporter les justificatifs d'expérience professionnelle.

**A savoir** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout actif peut bénéficier des services d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'aider à construire et finaliser son projet. Celui-ci peut intervenir au sein d'un OPCO, d'un service public de l'emploi, ou un opérateur régional désigné par la Loi.

Une **prestation d'accompagnement** peut être proposée pour aider le candidat à élaborer 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, le candidat doit 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'OPCO, 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](http://www.vae.gouv.fr)

## RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La période de professionnalisation a été remplacée par la reconversion ou promotion par l'alternance, aussi appelée PRO-A. Plus que le maintien dans l'emploi des salariés peu qualifiés, ce nouveau dispositif a pour objectif de permettre à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Cependant, pour bénéficier de ce dispositif, les salariés devront avoir une qualification inférieure ou égale à un niveau BTS.

La formation doit se dérouler en alternance et associer formation professionnelle en centre de formation et en entreprise.

Elle 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 dans une des situations suivantes :

- en contrat à durée indéterminée,
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée,
- sportif ou entraîneur professionnel en CDD.

## FORMATIONS ÉLIGIBLES

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

La formation doit être d'une durée minimale de 150 heures, soit entre 6 et 12 mois.

Diplômes pouvant être obtenus :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

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

Le salarié bénéficiant d'une période de professionnalisation devra signer un avenant à son contrat de travail qui sera déposé selon les modalités prévues pour le contrat d'apprentissage.

## FINANCEMENT

Le maintien du salaire est assuré par l'employeur pour les formations ayant lieu pendant le temps de travail.

Le financement de la formation (frais pédagogiques et frais annexes) est assuré par les Opérateurs de compétences (OPCO).

Renseignements pour la Région Grand Est :

Fongecif Grand Est,

Tél. : 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

Liste des OPCO

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/les-operateurs-de-competences-opco>

### **Le rôle du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle.

Elle est gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif.

De sa propre initiative, toute personne active peut décider de recourir à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre d'une mobilité professionnelle, ou en période de transition professionnelle. Pour ce, le salarié peut s'adresser à un OPACIF.

Informations : [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

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 en France.

Également disponible sur le même thème

Allemagne, Belgique, Luxembourg

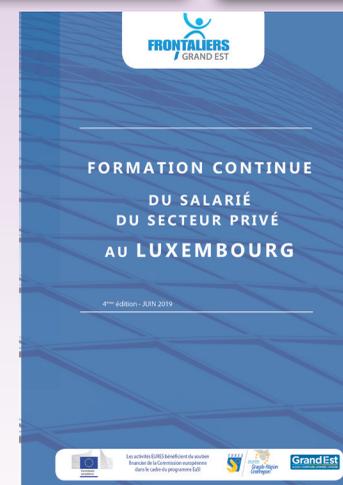
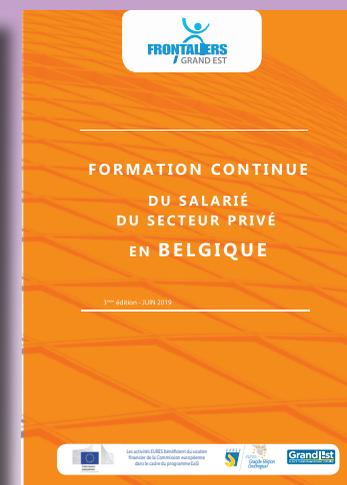
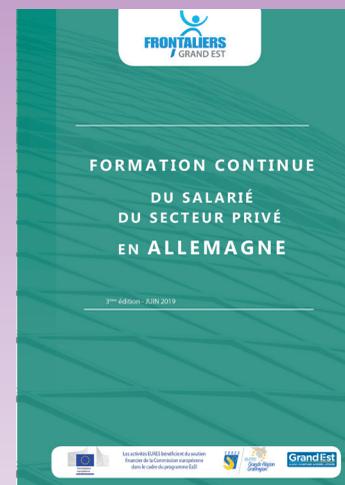
EURES (EUROpean Employment Services) est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne.

Il a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement / placement aux travailleurs et aux employeurs.

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



Conduite du projet et rédaction :  
CRD EURES \ Frontaliers Grand Est  
[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)



Dépôt légal

ISBN : 978-2-900313-40-4

EAN : 9782900313404