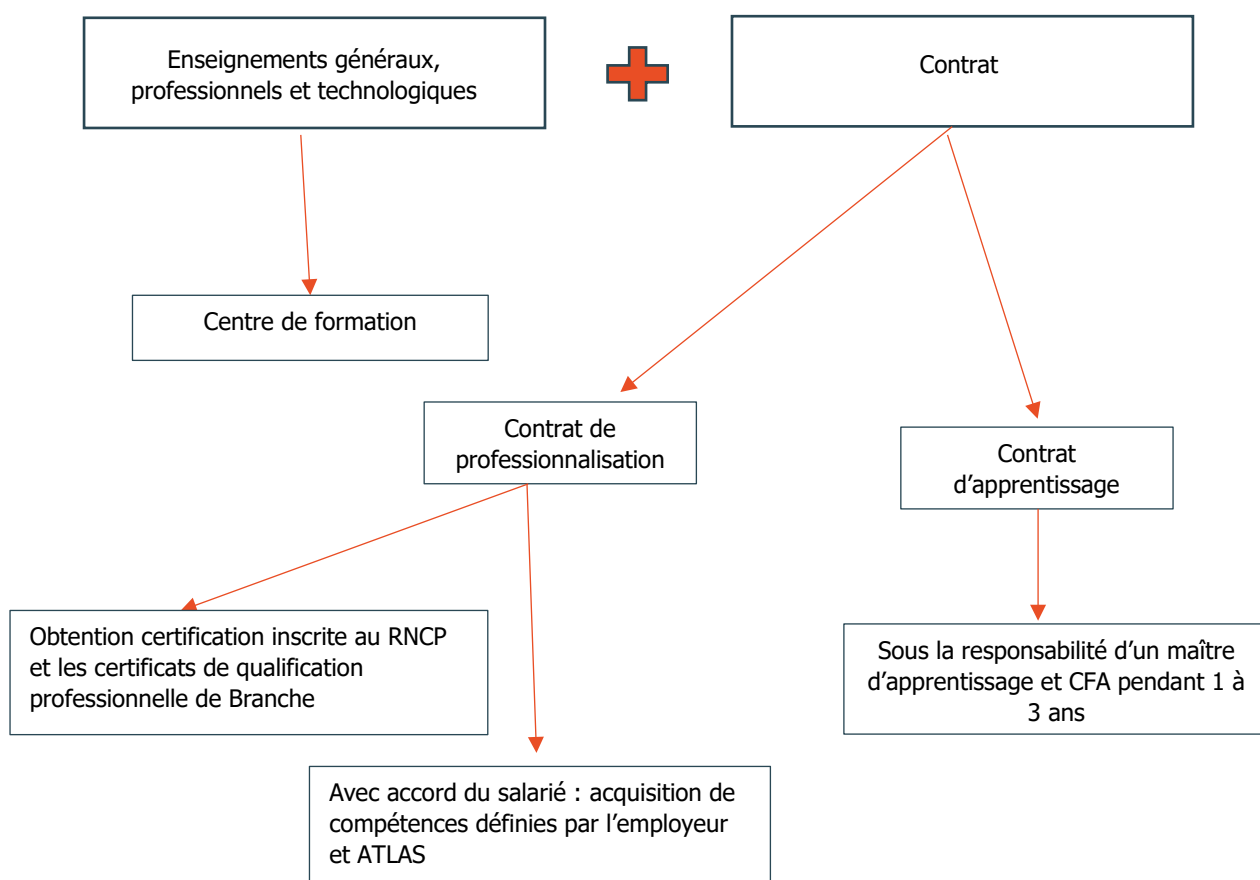


Fiche Pratique 14 > La formation professionnelle

Accord de branche du 31/10/2019 relatif au développement des compétences et à l'employabilité (voir l'accord complet [ici](#)).

❖ La formation en alternance



Le contrat de professionnalisation et d'apprentissage peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

Le **contrat d'apprentissage** relève de la formation initiale.

Le **contrat de professionnalisation** s'inscrit dans le cadre d'une formation continue.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. Chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation, en alternance.

De plus, le tuteur doit avoir une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il doit soit avoir suivi une formation à la fonction tutorale, soit avoir exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

L'entreprise doit convenir d'un entretien avec le futur tuteur afin de fixer les conditions de mise en œuvre du tutorat.

❖ **Le développement des compétences des salariés**

Actions concourant au plan de développement des compétences :

- Actions de formation
- Bilans de compétences
- Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Actions de formation par alternance

Certaines actions peuvent être organisées hors du temps de travail dans les conditions légales et réglementaires. Toutefois le salarié doit être volontaire et ne peut être sanctionné en cas de refus de sa part.

Les actions collectives nationales :

Il s'agit de formations, non nécessairement certifiantes mais dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100% par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi.

Les programmes de formations proposés dans ce cadre intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement de personnes porteuses de handicap.

❖ **Certification professionnelle**

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) :

Mobilisation dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels.

- ➔ Utilité pour les métiers en tension ou lorsque l'offre de formation certifiante est inadaptée

Participation à un jury d'examen ou de VAE :

En pareil cas, l'employeur accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

L'opérateur de compétence peut prendre en charge les dépenses afférentes à ces participations :

- Les frais de transport, d'hébergement et de restauration
- Rémunération du salarié, cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration

Les dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VA bénéficient également de cette prise en charge.

❖ **Droits individuels en matière de formation**

Compte personnel de formation (CPF) :

Il permet à son titulaire de financer des actions de formation.

A noter que l'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Le salaire est maintenu dès lors que la formation se déroule sur le temps de travail du salarié, en accord avec l'employeur.

❖ **Egalité d'accès à la formation**

Entretien professionnel :

Il est obligatoire et doit être réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise. Il est question de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

La périodicité de cet entretien peut être adapté par accord d'entreprise.

Cet entretien a vocation à réfléchir aux perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Il est également question d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF et le CEP.

Les entreprises et les salariés ont à leur disposition des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien d'évaluation non obligatoire.

❖ **L'OPCO ATLAS « Opérateur de compétences »**

Issu de l'accord du 20/12/2018 relatif à l'OPCO ATLAS

Missions :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- apporter un appui technique à la branche professionnelle
- favoriser la transition professionnelle des salariés
- assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME

L'opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Des contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche. Le but étant d'accompagner l'investissement de formation professionnelle des entreprises et de développer de la formation professionnelle continue dans la branche.

Les entreprises > 50 salariés donnent en plus de la contribution légale, un contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1% de la masse salariale.

Les entreprises < 50 salariés donnent en plus de la contribution légale, un contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025% de la masse salariale.

La personne en charge de cette thématique est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : lepetit-collin@cinov.fr