

**LOI SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU
LONG DE LA VIE**

Sommaire

- Le contexte

- I) Le Plan de Formation renouvelé

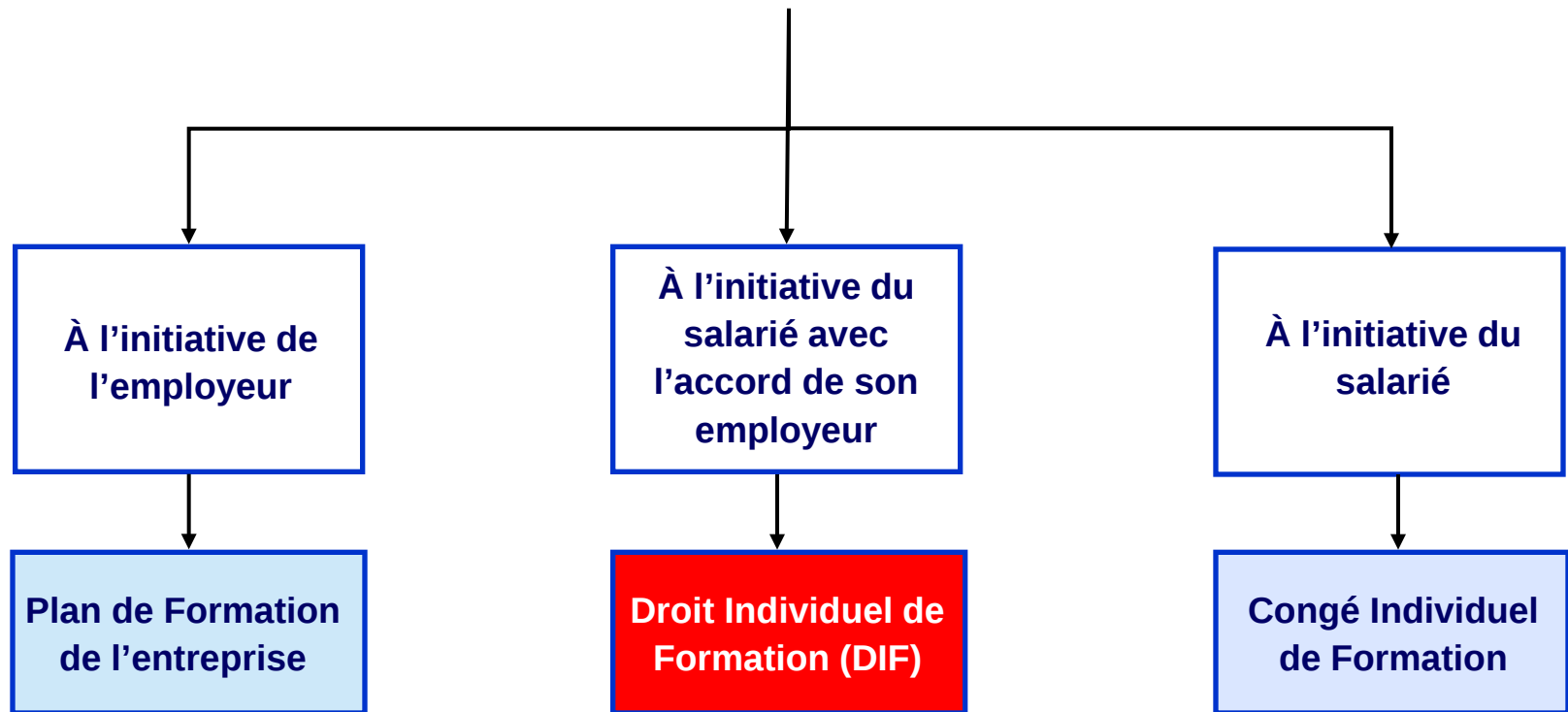
- II) Un Droit Individuel à la Formation (DIF) nouvellement créé

- III) Le nouveau dispositif de la Période de Professionnalisation

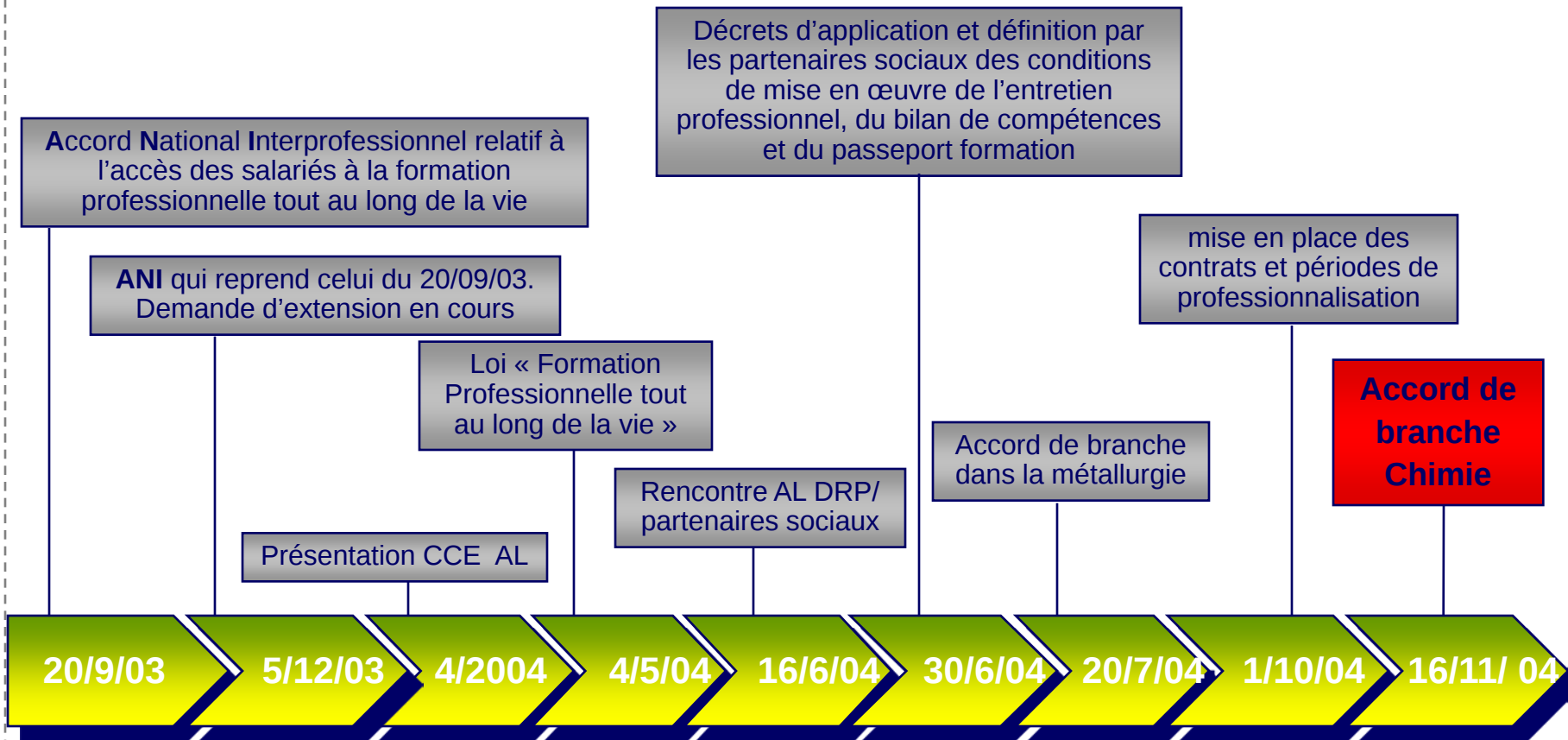
- Conclusion

Modes d'accès à la formation

Art-L-930-1



L'état actuel (Loi/décrets, accords de branche)





Les dispositions majeures de la loi [Art. L.900-1 modifié]

La Formation Professionnelle Continue a désormais un nouvel objet:

- Favoriser l'**insertion** ou la **réinsertion** professionnelle
- Permettre le **maintien** dans l'**emploi**
- Favoriser le **développement** des **compétences**

Les dispositions majeures de la loi (suite)

- Augmentation de la contribution financière de l'Entreprise
- Nouvelle classification des actions de formation dans le plan de formation
- La formation « hors temps de travail »
- La création d'un droit individuel à la formation (DIF)
- La création des contrats et périodes de professionnalisation

AVANT

Plan de Formation
(sur le temps de travail)
• À l'initiative de l'employeur

APRES

Plan de Formation
À l'initiative de l'employeur. Actions:
• Adaptation au poste de travail
• Evolution /maintien des emplois
• Développement des compétences

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Capital de Temps de Formation

Contrats d'insertion en alternance
Orientation (jeunes)
Qualification jeunes ou adultes
Adaptation (jeunes)

Période de professionnalisation

Contrats de professionnalisation
(jeunes ou adultes)

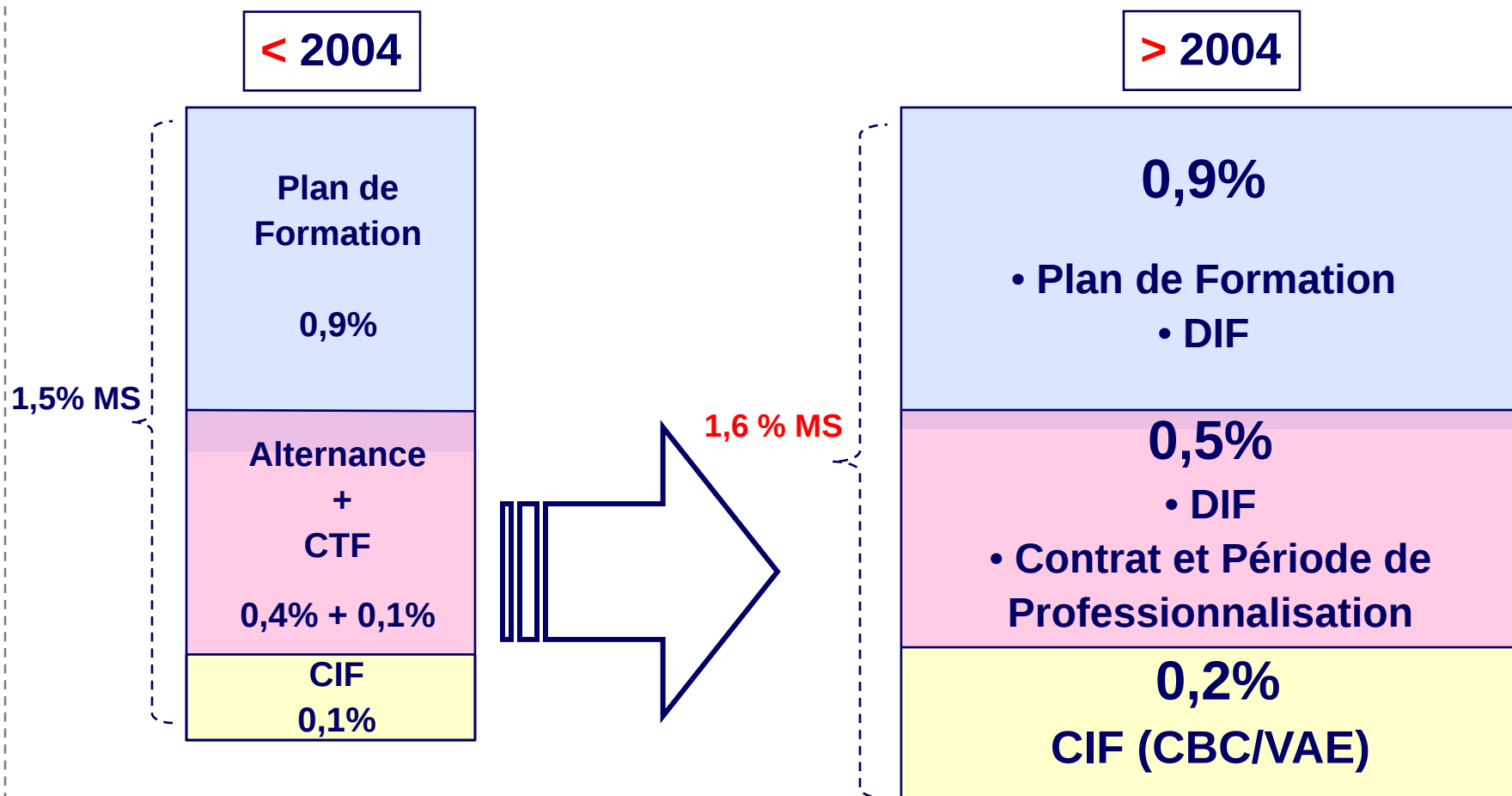
Congé Individuel de Formation (CIF) (0,1%)
Bilan de Compétences,
Validation des acquis de l'expérience
à l'initiative du salarié hors temps de travail

Congé Individuel de Formation (CIF) (0,2%)
Bilan de Compétences,
Validation des acquis de l'expérience
à l'initiative du salarié hors temps de travail

Le Plan de Formation

Participation financière

L'obligation minimum de formation de l'employeur passe de 1,5 à 1,6% de la masse salariale.

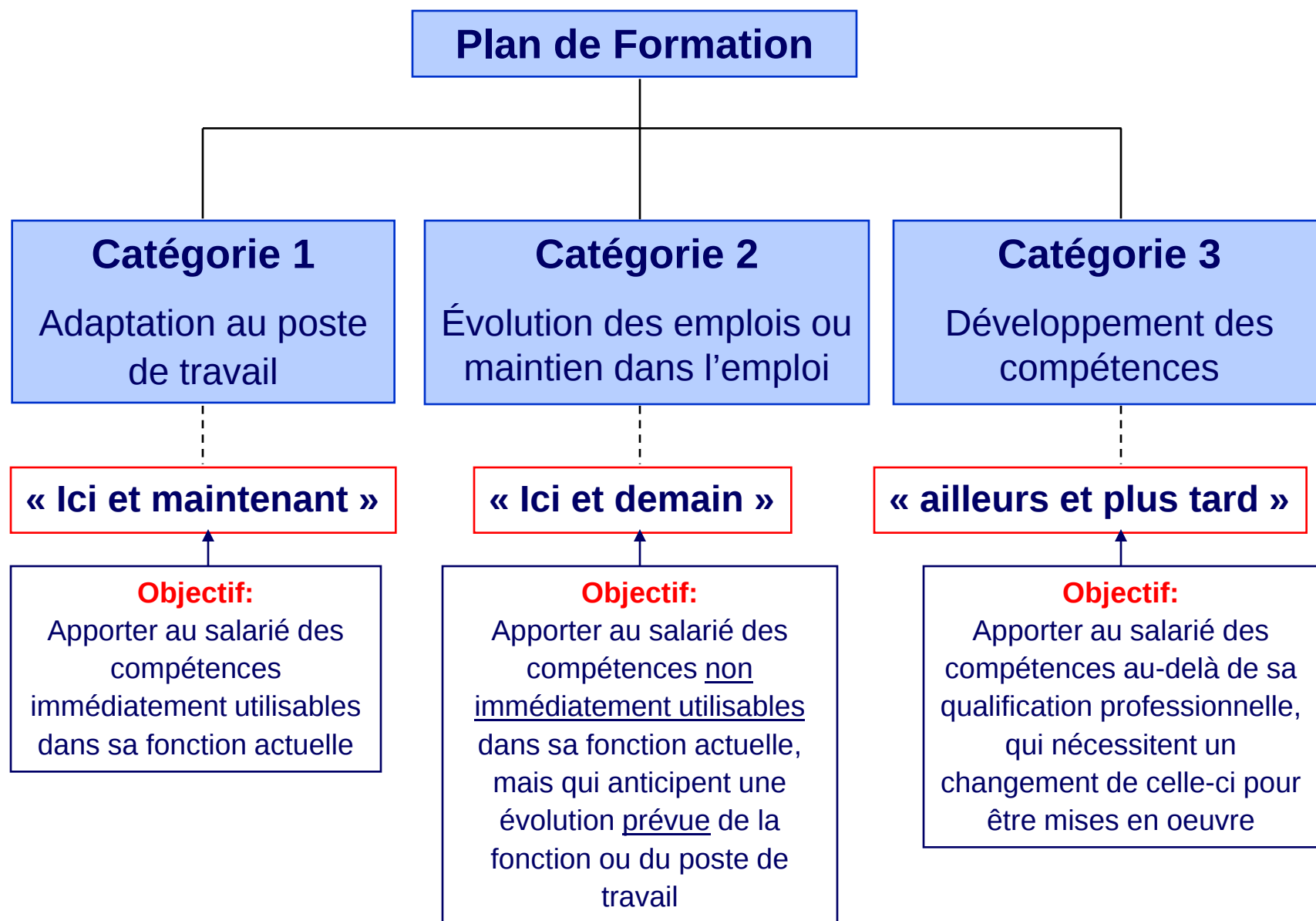




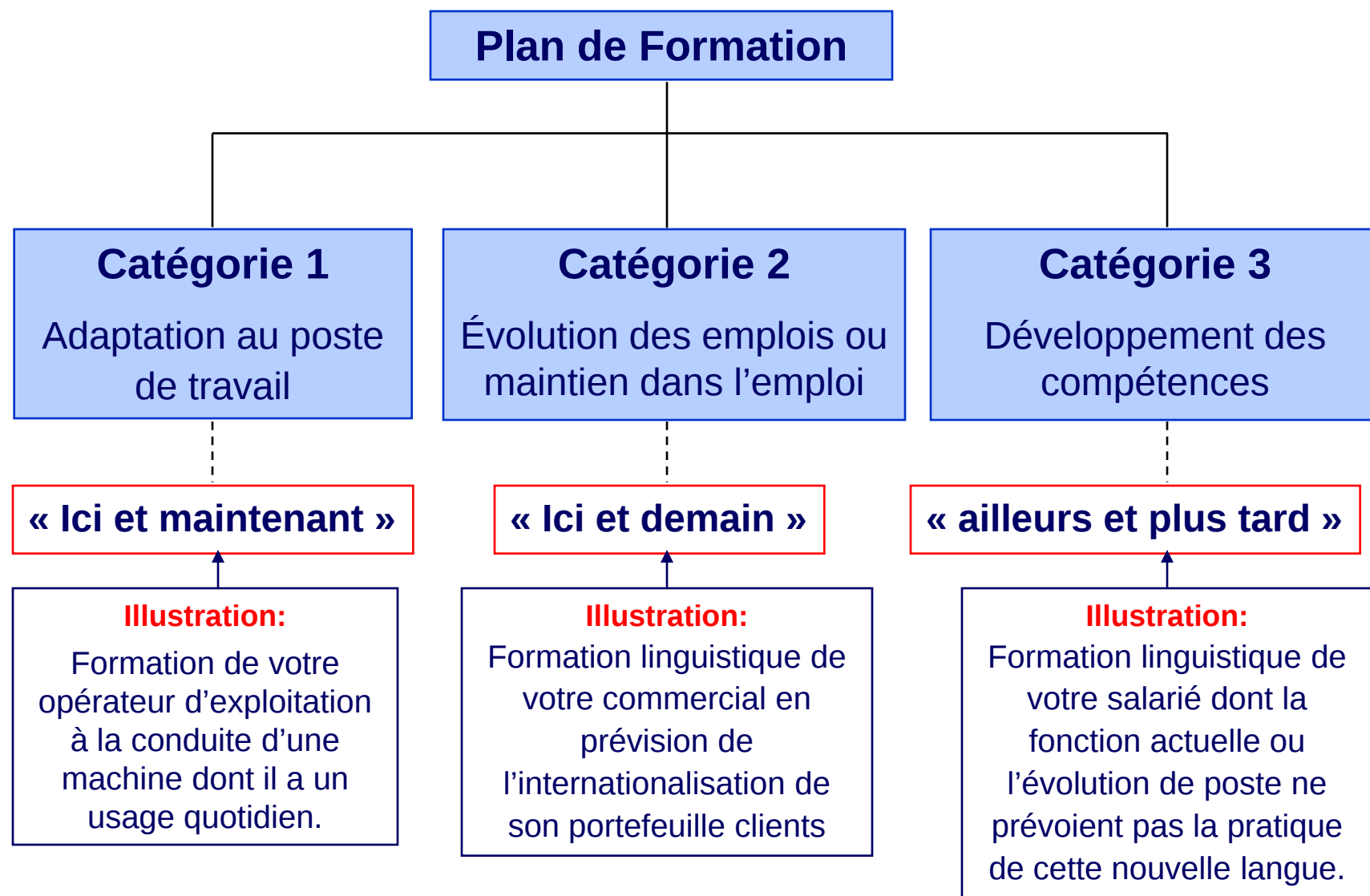
Les grands principes du Plan de Formation

- **Le plan de formation est désormais décliné en 3 catégories distinctes d'actions de formation :**
 - ❶ Les actions d'**adaptation au poste** de travail ;
 - ❷ Les actions de formation liées à l'**évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi** ;
 - ❸ Les actions de **développement des compétences** des salariés.
- **L'accès aux actions de formation au titre du plan de formation se fait à l'initiative de l'employeur.**
- **Il s'adresse à tous les salariés (CDI et CDD).**

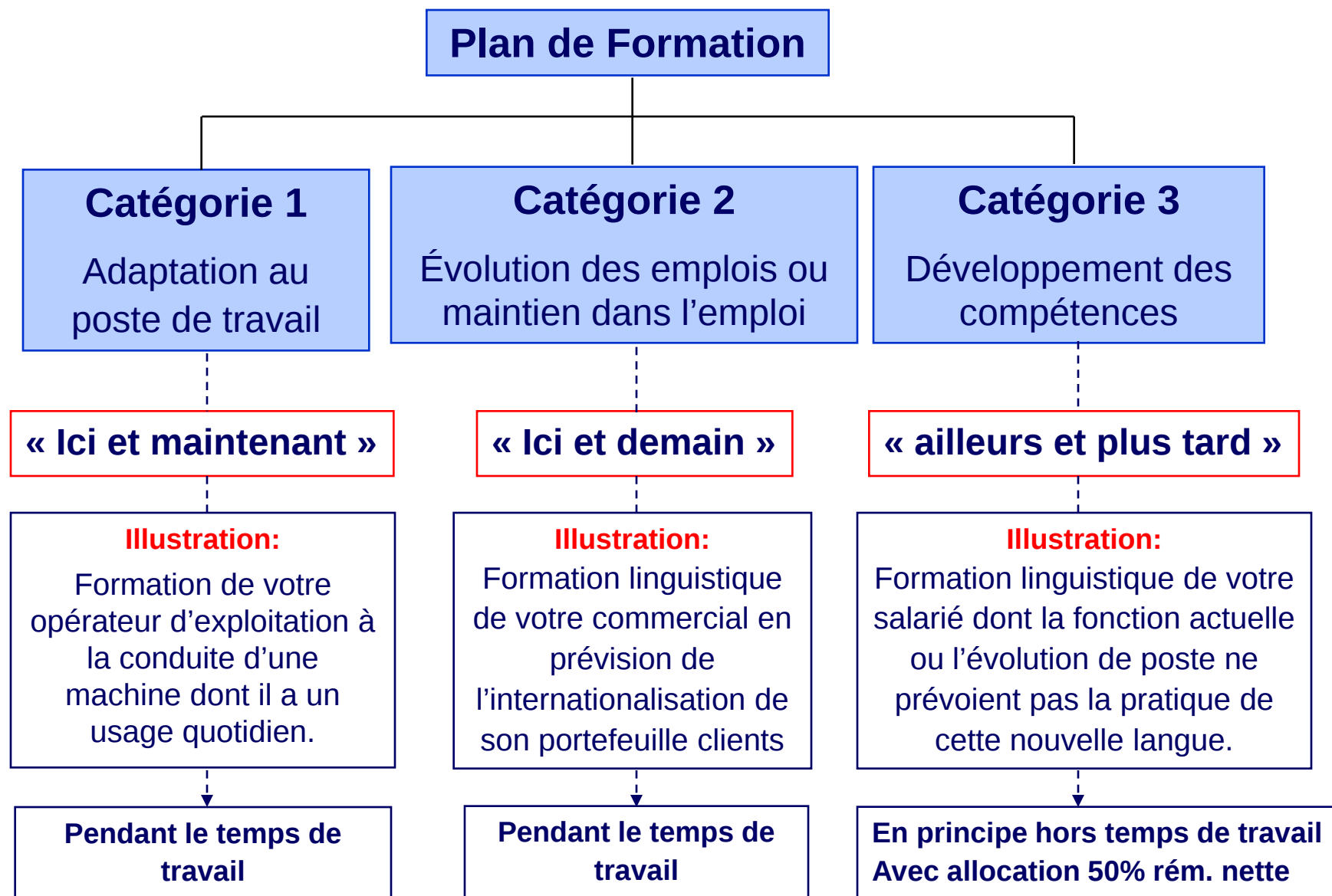
Les 3 catégories du Plan de Formation



Les 3 catégories illustrées



La mise en œuvre du Plan de Formation



Un Droit Individuel à la Formation



Les grands principes du DIF

■ Le DIF concerne tous les salariés de l'entreprise :

- Les salariés en CDI*, ayant au minimum un an d'ancienneté.
- Les salariés en CDD*, à compter du 4ème mois de travail consécutif ou non au cours des douze derniers mois au sein de l'entreprise

■ Ce droit est de :

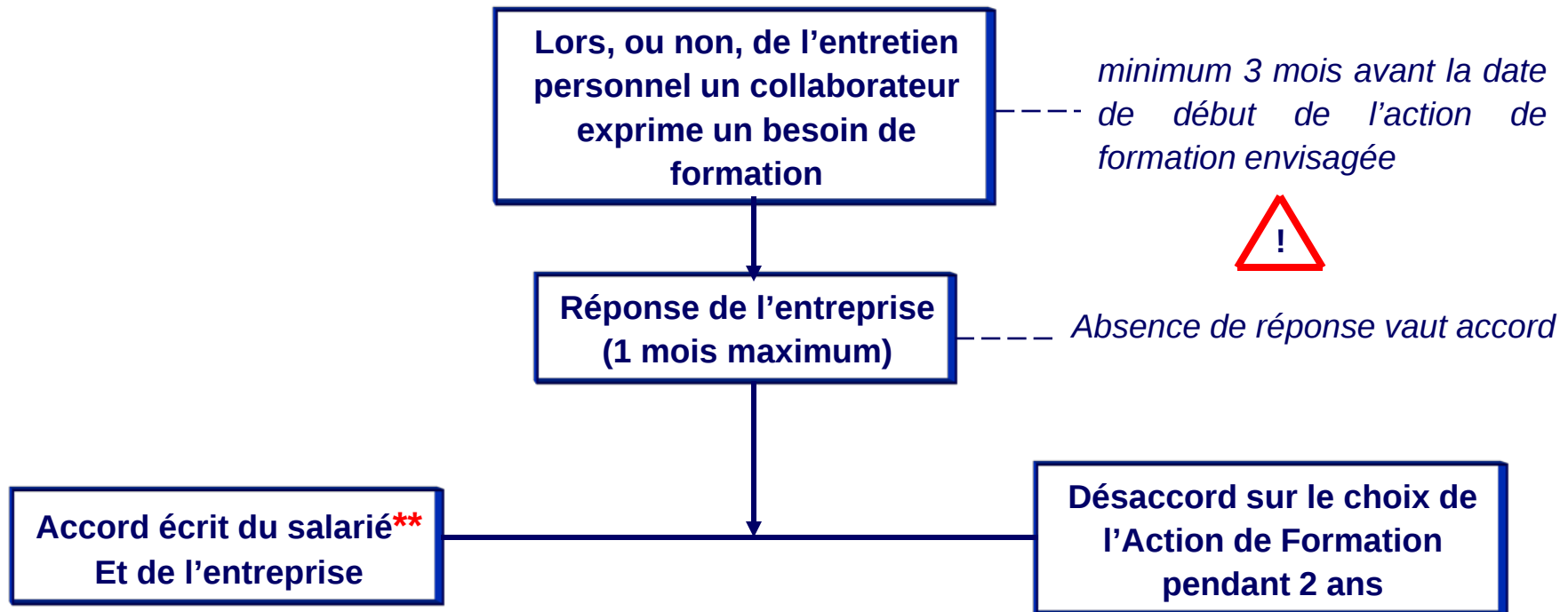
- 20* heures de formation, cumulables sur 6 ans, dans la limite de 120 heures, pour les salariés en CDI qui respectent les conditions ci-dessus.

■ Se déroule hors temps de travail (sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant qu'une partie se déroule pendant le temps de travail)

Le salarié prend l'initiative d'une action de formation éligible au titre du DIF et/ou s'inscrivant dans les priorités de l'entreprise.

* Pour les salariés à temps partiel ou en CDD, cette durée est calculée au prorata temporis

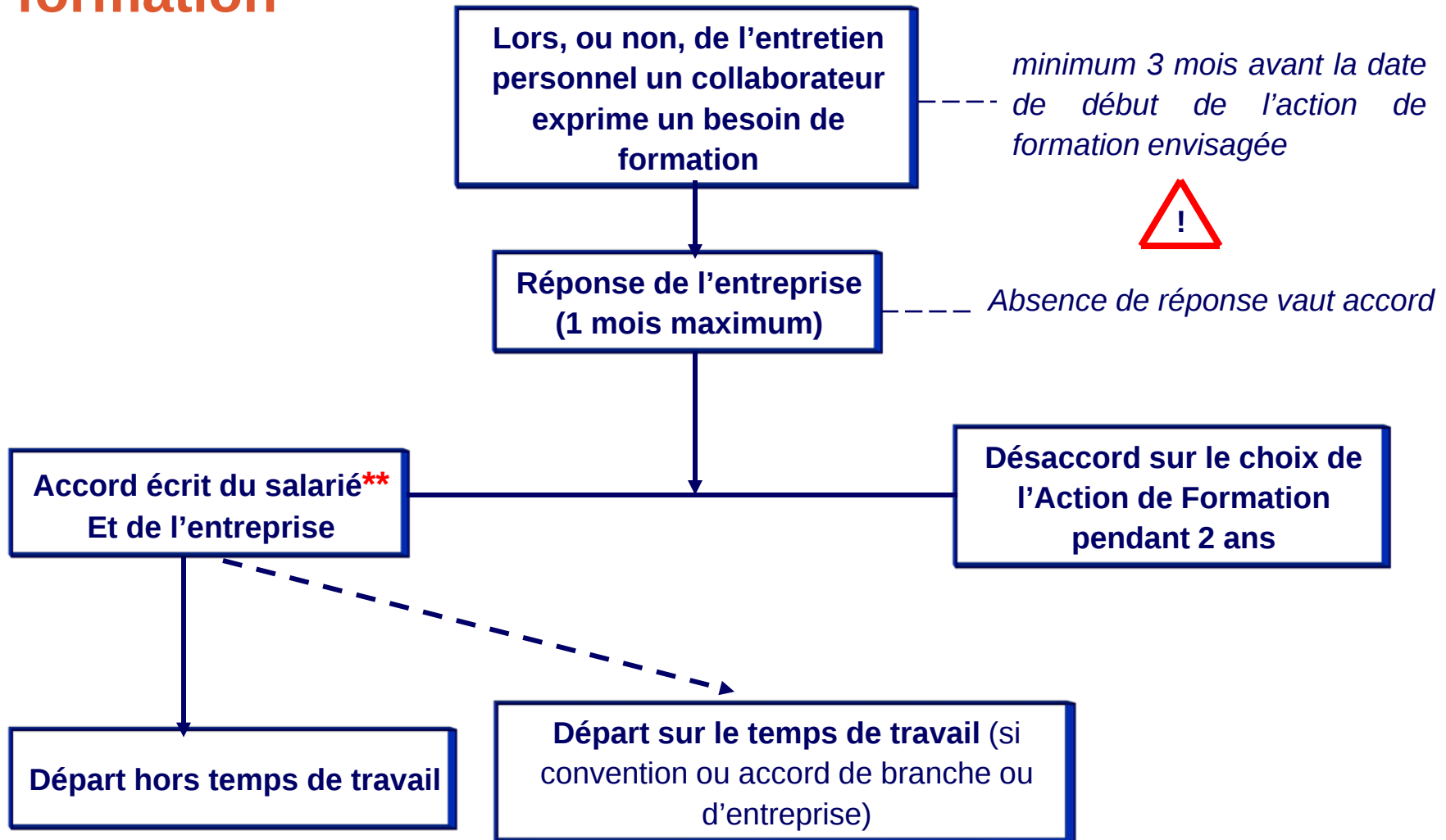
La mise en œuvre du DIF



****** Le salarié a 8 jours pour se rétracter sans que le refus ne constitue une faute grave ou lourde

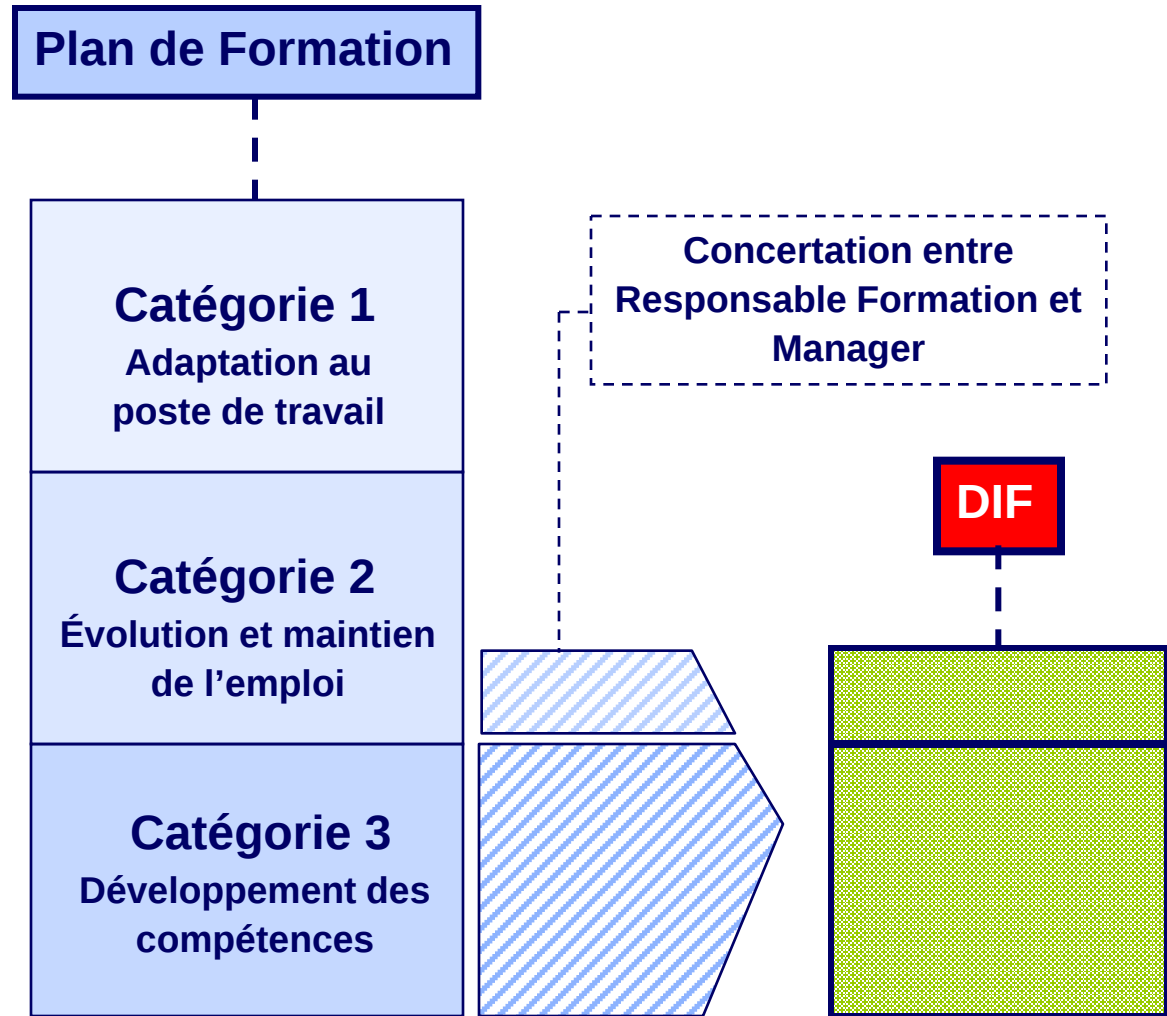


La mise en œuvre du DIF: le départ en formation



****** Le salarié a 8 jours pour se rétracter sans que le refus ne constitue une faute grave ou lourde

Le DIF et le Plan de Formation





Les dispositifs de période et de contrat de professionnalisation



Les grands principes de la période de professionnalisation

■ Elle s'adresse aux salariés en CDI :

- Dont la qualification est insuffisante pour la Branche
- Ayant plus de 20 ans d'activité, ou 45 ans (et +) et 1ans d'ancienneté
- Qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- Revenant de congé de maternité ou de congé parental
- Travailleurs handicapés

■ Elle « favorise, par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ».

- Doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification.
- Participe à une action de formation professionnalisante
- Fondée sur le principe de l'alternance pédagogique
- Le choix de la formation se fera en vue d'une qualification reconnue par la branche ou prévue à l'article L900-3 du code du travail



Les grands principes du Contrat de professionnalisation

Il s'adresse aux nouveaux embauchés entre 16 et 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus.

■ **C'est un outil unique qui remplace :**

- Le contrat de qualification
- Le contrat d'orientation
- Et le contrat d'adaptation

■ **Il est fondé sur deux principes essentiels :**

- La personnalisation des parcours de formation
- L'alternance entre séquence de formation et activité professionnelle

■ **Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier :**

- CDD, de 6 à 12 mois minimum
- CDI, action de formation sera comprise entre 6 et 12 mois minimum



**Acteurs RH et Managers,
ensemble pour une meilleure
gestion des ressources humaines**