

	POINTS FORTS DE LA REFORME	POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SALARIE
INFORMER ANTICIPER	ENTRETIEN PROFESSIONNEL <ul style="list-style-type: none"> Entretien tous les deux ans minimum, pour les salariés de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise Entretien formalisé 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du dialogue avec le salarié Responsabilisation de l'encadrement Importance du repérage des compétences et des besoins de l'entreprise pour l'articulation des dispositifs et leur optimisation 	<ul style="list-style-type: none"> Opportunité de dialogue sur des projets de formation et des perspectives d'emploi Etre acteur de son évolution professionnelle
	BILAN DE COMPÉTENCES <ul style="list-style-type: none"> Accès renforcé pour les salariés Financement = 0,9% ou 0,2% selon les mesures mises en oeuvre, voire 0,5% 	<ul style="list-style-type: none"> Outil au service de la gestion des compétences Priorité donnée aux salariés de plus de 45 ans et/ou 20 ans d'expérience professionnelle (1 an d'ancienneté) 	<ul style="list-style-type: none"> Outil d'orientation individuelle (à son initiative) Le salarié est seul propriétaire des résultats et est décideur de leur communication
FORMER	PLAN DE FORMATION <ul style="list-style-type: none"> Salariés en CDI et CDD Formations à l'initiative de l'employeur, déclinées en 3 catégories, présentées aux représentants du Personnel : <ol style="list-style-type: none"> Adaptation au poste de travail Evolution ou maintien dans l'emploi Développement des compétences Financement : 0,9% et/ou 0,5% pour période de professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> Réflexion en amont sur les catégories d'actions Dialogue social renforcé <ol style="list-style-type: none"> Formations sur le temps de travail : <ol style="list-style-type: none"> Cat 1 & 2 : rémunération normale Formation en dépassement de l'horaire de référence (accord formalisé du salarié ou accord d'entreprise). Limité à 50h (cadres au forfait : 4% du forfait). Cat 2 : neutralisation des majorations et du décompte des heures sur les contingents Formation hors temps de travail (accord écrit du salarié). Limite 80h ou 5% du forfait Cat 3 : versement de l'Allocation Formation¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Cat 2 & 3 : Mettre en cohérence projet individuel et attentes de l'entreprise Cat 3 : Si hors temps de travail, accord écrit préalable sur la nature des engagements pris par l'entreprise (priorité d'un an pour l'accès au poste correspondant aux compétences acquises) sous réserve de l'assiduité du salarié et de la réussite aux évaluations prévues Indemnisation de la formation pour le hors temps de travail sous la forme d'une Allocation Formation¹
	DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (D.I.F.) <ul style="list-style-type: none"> Droit à la formation des salariés en CDI (minimum 1 an dans l'entreprise) et CDD (minimum 4 mois / 12 derniers mois) Capitalisation possible de 20 heures par an sur 6 ans (plafonnée à 120 heures) Formation à l'initiative du salarié en lien avec l'entreprise. Accord écrit de l'employeur et du salarié Formation hors temps de travail (ou accord de branche ou d'entreprise prévoyant DIF en partie pendant le temps de travail) Financement : 0,5%, 0,9%, 1% CIF CDD 	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité d'anticiper sur les départs en formation (importance de l'entretien professionnel) Hors temps de travail rémunéré en Allocation Formation (50% du salaire net) Gestion de demandes individuelles de formation articulées à des projets collectifs Si refus successifs de l'employeur pendant 2 années civiles, priorité d'instruction du CIF par le FONGECIF Si prise en charge, valorisation financière du DIF (allocation formation + frais de formation au taux du contrat de professionnalisation) et versement au FONGECIF Information annuelle écrite au salarié sur les droits acquis 	<ul style="list-style-type: none"> Un droit à la formation pour toutes les catégories de salariés dans toutes les entreprises Nécessite un investissement personnel Participe à la formation tout au long de la vie Droit à l'Allocation Formation (pour le HTT) Une chance supplémentaire donnée pour ceux qui veulent se former, faire une VAE, un bilan de compétences, une période de professionnalisation Demande écrite à l'employeur. L'absence de réponse sous 1 mois vaut acceptation Utilisation possible du DIF pendant le préavis
PROFESSIONNALISER	PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION <ul style="list-style-type: none"> Dispositif de maintien dans l'emploi prévu pour les salariés en CDI Public : qualification insuffisante selon les critères de la branche - femmes après un congé maternité, hommes et femmes après un congé parental - travailleurs handicapés - salariés futurs créateurs ou repreneurs d'entreprise - + de 45 ans et/ou 20 ans d'expérience professionnelle Financement : 0,5% et 0,9% 	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de connaître la pyramide des âges pour articuler les différents dispositifs Financement des coûts pédagogiques sur Fonds de professionnalisation --> permet d'inscrire des actions de formations plus longues au plan de formation, au delà du 0,9% Possibilité de formation hors temps de travail <ul style="list-style-type: none"> Soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF avec accord de l'employeur (120h de DIF maximum) Soit à l'initiative de l'employeur avec accord écrit du salarié dans le cadre du plan (80h par an maximum) 	<ul style="list-style-type: none"> Priorité de formation pour certains salariés Participe à la formation tout au long de la vie Formation pour l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (branches), d'une qualification reconnue par la CCN ou d'une formation définie par la CPNE Si formation hors temps de travail : accord écrit préalable sur la nature des engagements pris par l'entreprise sous réserve de l'assiduité du salarié et de la réussite aux évaluations prévues.
	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION <ul style="list-style-type: none"> Contrat CDD (6 à 12 mois) ou CDI (période de formation de 6 à 12 mois) ; jusqu'à 24 mois par accord de branche ou interprofessionnel Objectif : <ul style="list-style-type: none"> jeunes 16-26 ans pour compléter leur formation initiale, acquérir une qualification et favoriser une insertion demandeurs d'emploi Formation par organisme de formation externe ou interne identifié : mini 15% de la durée du contrat sans être inférieure à 150h, pouvant être augmentée par accord de branche ou inter-professionnel Financement : 0,5% et 0,9% 	<ul style="list-style-type: none"> Remplace les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification jeunes et adultes (à partir du 01/10/04) Rémunération minimale : <ul style="list-style-type: none"> Moins de 26 ans pourcentage du SMIC 55% ou 70% en fonction de l'âge (+10% si titre ou diplôme professionnel) Plus de 26 ans, 85% minimum conventionnel sans être inférieure au SMIC Exonération des charges sociales (pour les moins de 26 ans et les 45 ans et plus) Indemnisation de la fonction tutorale - plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire pendant 6 mois maximum (disposition applicable pour la période de professionnalisation) Aide à la formation du tuteur - plafond de 15 euros par heure (40 heures maxi) 	<ul style="list-style-type: none"> Formation pour l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (branches) ou d'une qualification reconnue par la CCN. Majoration de la rémunération de 10% pour titulaire d'un diplôme ou titre professionnel d'au moins niveau IV (ex : Bac Pro) Encadrement et formation au poste de travail par un tuteur
CAPITALISER	VALIDATION D'ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) <ul style="list-style-type: none"> Accès renforcé pour les salariés Prise en compte de l'expérience acquise pour l'obtention partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification Financement : 0,5%, 0,9% 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifier son personnel passe aussi par la validation de son expérience Reconnaissance et motivation du personnel Importance d'un personnel qualifié reconnu (ex : démarche qualité) 	<ul style="list-style-type: none"> Importance de la reconnaissance de son expérience pour faire évoluer son employabilité Validation totale ou partielle par une qualification (titre, diplôme, etc.) Procédure très précise Investissement personnel
	PASSEPORT FORMATION <ul style="list-style-type: none"> Équivalent d'un CV destiné à favoriser la mobilité 	<ul style="list-style-type: none"> Communication des éléments constitutifs du passeport Appui au recensement des compétences Outil pouvant contribuer à la gestion des compétences pour la mobilité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Document qui recense les formations (initiale et continue) et l'expérience professionnelle Mise à jour à l'initiative du salarié Salarié : propriétaire et responsable de son passeport

Ces dispositions sont applicables sous réserve de la parution des décrets d'application et des précisions des accords de branche, interprofessionnels ou d'entreprises

(1) L'allocation de formation : versée dans le cadre des actions du plan de formation (cat 3), du DIF ou de la période de professionnalisation organisées hors Elle est égale à 50% de la rémunération nette du salarié ; non soumise aux cotisations patronales et salariales et imputable sur