

Quels sont les différents dispositifs de formation pour le secteur privé ?

Vérfifié le 01 janvier 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les salariés du secteur privé ont accès à plusieurs dispositifs de formation. Certains permettent au salarié de choisir librement sa formation, d'autres sont encadrés par l'employeur.

1. Formations choisies par le salarié

➤ Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet à tout salarié de suivre une formation admissible à ce dispositif.

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Site : www.moncompteactivite.gouv.fr

➤ Projet de transition professionnelle (PTP) avant CIF (Congé Individuel de F

Le projet de transition professionnelle (PTP), permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est appelé *CPF de transition*. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

➤ Autres congés de formation

Il existe plusieurs autres congés spécifiques parmi lesquels : le congé d'enseignement ou de recherche, le congé pour examen, le congé de formation des conseillers des prud'hommes, le congé de formation des représentants du personnel, le congé de formation du conseiller du salarié, le congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse, le congé de formation économique, sociale et syndicale

2. Formations prévues par l'entreprise

➤ Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise décrit l'ensemble des formations proposées par l'employeur à ses salariés. Ces formations visent :

- à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques.

MANAGER FORMATION

➤ Reconversion ou promotion par alternance

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la période de professionnalisation a laissé place à un dispositif de reconversion ou promotion par alternance dénommé « Pro-A ».

La reconversion ou promotion par alternance vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

Ce dispositif s'adresse à tout salarié, y compris les salariés en contrat unique d'insertion (CUI)

3. Informations complémentaires sur les dispositifs.

➤ La VAE ou Validation des Acquis et de l'Expérience professionnelle

La VAE permet d'obtenir une certification grâce à son expérience.

Cette certification doit être enregistrée au *Répertoire national des certifications professionnelles* (RNCP) et peut être :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle.

➤ Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Vérifié le 01 janvier 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

Le CEP est accessible à tout actif.

Selon votre situation, vous devez vous adresser à l'un des organismes CEP habilité :

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'un Opacif dans les autres cas.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.