

Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?

Vérifié le 01 juillet 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié du secteur privé a accès à plusieurs dispositifs de formation. Certains permettent au salarié de choisir librement sa formation, d'autres sont encadrés par l'employeur. Nous vous présentons les formations choisies par le salarié et les celles prévues par son entreprise.

Attention

L'[accès à la formation des agents publics](#) (fonctionnaire et contractuel) est régi par des règles spécifiques.

1- Accès par le salarié

Le [CPF](#) permet à tout salarié sans condition d'ancienneté de suivre une formation permise par ce dispositif.

Le [PTP](#) permet à tout salarié de suivre une formation pour changer de métier ou de profession. Ainsi, la formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

En principe, il faut respecter une condition d'ancienneté.

La [reconversion ou promotion par alternance](#) vise à permettre au salarié :

- De changer de métier ou de profession
- Ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

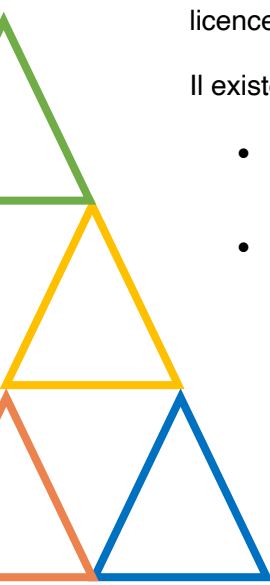
Elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ce dispositif s'adresse :

- À tout **salarié en CDI**, y compris les salariés en [contrat unique d'insertion \(CUI\)](#)
- Au salarié sportif ou entraîneur professionnel en [contrat à durée déterminée \(CDD\)](#)
- Et au salarié placé en [position d'activité partielle](#).

Le niveau de qualification du salarié doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (bac+3).

Il existe plusieurs autres congés spécifiques. **Notamment** :

- Le [congé pour examen](#) permet d'obtenir une autorisation d'absence pour passer un ou plusieurs examens en vue d'acquérir un certain titre ou diplôme
 - Le [congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse](#) permet de se former ou de se perfectionner à l'encadrement ou à l'animation.
- 

Il existe plusieurs congés liés à la fonction de salarié-élu. Par exemple :

- Le [congé de formation des conseillers des prud'hommes](#) permet de se perfectionner aux fonctions prud'homales
- Le [congé de formation des représentants du personnel](#) permet de suivre une formation économique ou se former aux règles en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Le [congé de formation économique, sociale et syndicale](#) permet de se former ou de se perfectionner pour exercer des responsabilités syndicales.

2- Accès par l'entreprise

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
- Veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques
- Proposer aux des formations participant au développement des compétences et à la lutte contre l'illettrisme.

À savoir

L'employeur peut aussi prévoir dans le cadre de ce plan des actions

- De [bilans de compétences](#)
- Et de [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#).

La [reconversion ou promotion par alternance](#) vise à permettre au salarié :

- De changer de métier ou de profession
- Ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ce dispositif s'adresse :

- À tout **salarié en CDI**, y compris les salariés en [contrat unique d'insertion \(CUI\)](#)
- Au salarié sportif ou entraîneur professionnel en [contrat à durée déterminée \(CDD\)](#)
- Et au salarié placé en [position d'activité partielle](#).

Le niveau de qualification du salarié doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (bac+3).