

## Validation des Acquis de l'Expérience, VAE

- ▶ La VAE permet à un salarié de faire reconnaître son expérience, professionnelle ou bénévole, afin d'acquérir l'équivalence en diplôme, titre ou qualification professionnelle.
- ▶ Une expérience minimum de 3 ans est requise.
- ▶ Le congé VAE (d'une durée maximum de 24 heures) est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, excepté pour les salariés en CDD qui doivent justifier de 24 mois de travail au cours des cinq dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

### Bilan de compétences

Ce bilan permet de faire le point sur les expériences professionnelles et personnelles du salarié, afin de mieux identifier ses savoirs, compétences, aptitudes... et lui permettre d'élaborer un projet professionnel.

Le salarié en CDI doit justifier de 5 ans d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié en CDD doit justifier de 24 mois de travail au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

### Allocation de formation

Cette allocation est versée, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation ou du DIF, lorsque la formation se déroule hors du temps de travail. Son montant correspond à 50 % de la rémunération nette du salarié. Le salaire horaire de référence est déterminé en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié lors des 12 derniers mois précédents, par le nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période. L'allocation est versée, au plus tard, à la date d'échéance de la paie du mois suivant celui au cours duquel les heures de formation ont été suivies. Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales. En revanche, elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

- Il est également possible de suivre une formation professionnelle à titre individuel. Dans ce cas, la formation est financée par le stagiaire.

### Pour plus d'information

- ▶ Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) [www.orientation-formation.fr/-salarie-](http://www.orientation-formation.fr/-salarie-)
- ▶ Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle [www.formations-pour-tous.com](http://www.formations-pour-tous.com)
- ▶ GREF Bretagne : [www.gref-bretagne.fr](http://www.gref-bretagne.fr)
- ▶ Ministère du Travail : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)
- ▶ REEB, rubrique formation : [www.educ-envir.org/reeb](http://www.educ-envir.org/reeb)
- ▶ Uniformation (OPCA reconnu par la branche de l'Animation) : [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

# Dispositifs de formation professionnelle continue destinés aux salariés



« La formation continue est une bouffée d'air dans le travail quotidien », c'est ce que vous avez été nombreux à exprimer au cours de l'enquête que le REEB a menée en 2006-2007 (résultats d'étude téléchargeables sur le site Internet du REEB). Depuis, nous mettons en ligne un calendrier des formations proposées en éducation à l'environnement en Bretagne.

Nous le complétons aujourd'hui par ce document synthétique adressé aux employeurs et aux employés de votre structure. Il vous informe sur les dispositifs sur lesquels vous pouvez vous appuyer pour organiser votre parcours de formation.

Le REEB est là pour vous y aider, n'hésitez pas à nous solliciter, et d'abord en nous renvoyant le coupon-réponse joint, il nous permettra de vous accompagner au plus près de vos besoins.



photo REEB - septembre 2008

novembre 2008

## Plan de formation

- Tous les salariés

- ▶ Le plan de formation est mis en place par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Pour élaborer ce plan, l'employeur peut s'appuyer sur une évaluation des besoins en formation et sur les demandes de formation des salariés.
- ▶ Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour bénéficier des formations proposées.
- ▶ Le contenu du plan de formation est catégorisé en trois types d'actions de formation relevant de trois régimes distincts :

|   |  |
|---|--|
| Adaptation au poste de travail                  | La formation s'effectue pendant le temps de travail  |
| Évolution de l'emploi ou maintien dans l'emploi | La formation s'effectue pendant le temps de travail mais le dépassement de l'horaire de travail est possible, sans avoir de caractère d'heures supplémentaires, sous réserve d'accord d'entreprise ou du salarié, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. |
| Développement des compétences                   | Avec l'accord du salarié, la formation peut se dérouler hors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Le salarié bénéficie dans ce cas de l'allocation de formation (cf page 4).  |

- Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) auquel il cotise.

## Périodes de professionnalisation

- Salariés en CDI rencontrant des difficultés particulières

- ▶ La période de professionnalisation est destinée à favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI :
- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies,
- souhaitant consolider la deuxième partie de leur vie professionnelle (après 20 ans d'activité ou âgés d'au moins 45 ans),
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental,
- travailleurs handicapés.
- ▶ La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue par la branche.
- ▶ Elle peut être mise en oeuvre dans le cadre du DIF ou du plan de formation.
- ▶ La période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Les heures effectuées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation.
- Les OPCA peuvent prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des périodes de professionnalisation.

## Droit Individuel à la Formation, DIF

- salariés en CDI ou CDD sous conditions d'ancienneté

- ▶ Le DIF permet aux salariés en CDI justifiant d'un an d'ancienneté de bénéficier d'au moins 20 heures de formation par an, cumulables dans la limite de 120 heures. Les salariés à temps partiel bénéficient du DIF au prorata temporis. Les salariés en CDD ayant quatre mois de présence au cours des 12 derniers mois peuvent également accéder à ce droit.
- ▶ Le DIF est mis en oeuvre à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La réponse de l'employeur doit être notifiée au salarié dans le mois qui suit la demande. Passé ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.
- ▶ La formation se déroule en principe hors temps de travail (elle peut aussi se dérouler pendant le temps de travail, selon accord de branche, c'est le cas de la Convention collective de l'animation) et ouvre droit au versement par l'employeur de l'allocation de formation.
- L'ensemble des frais de formation, de transport et de repas sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA auquel il cotise.

## Congé Individuel de Formation, CIF

- salariés en CDI ou CDD sous conditions d'ancienneté

- ▶ Ce dispositif doit permettre aux salariés de suivre des actions de formation de leur choix, à leur initiative et à titre individuel pendant leur temps de travail.
- ▶ Pour prétendre au CIF, il faut avoir :
  - 24 mois consécutifs ou non d'ancienneté en qualité de salarié,
  - 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ▶ Le salarié doit présenter à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence 4 mois avant le début du stage (s'il dure 6 mois ou plus et à temps plein), 2 mois avant dans les autres cas. L'employeur peut différer (une fois) l'entrée en formation, s'il considère que l'absence peut nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.
- ▶ La durée du CIF est limitée à 1 an (1 200 heures en cas de formation à temps partiel ou discontinu).
- Les frais de formation, de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge par l'OPCA auquel cotise l'employeur, ainsi que la rémunération.

### CIF-CDD

Le congé individuel de formation s'adresse aussi aux anciens salariés justifiant de 24 mois d'ancienneté au cours des 5 dernières années dont 4 mois de travail effectué en CDD au cours des 12 derniers mois. La formation doit être commencée dans les 12 mois après le terme du CDD qui a permis l'ouverture des droits. Il peut être commencé avec l'accord du dernier employeur avant le terme du CDD. Le financement est assuré par l'OPCA qui collecte les contributions obligatoires de 1 % des entreprises qui emploient des CDD. Une rémunération est également versée par l'OPCA. Si vous ne remplissez pas ces conditions, il existe aussi le CIF-CDD Dérogatoire. Condition : avoir été en CDD 6 mois consécutifs ou non au cours des 22 derniers mois précédents la fin de votre dernier contrat de travail.