

(n'ayant pas atteint le niveau CAP-BEP) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s...

Pour l'utiliser, vous devez vous créer un compte sur le site dédié :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Si vous aviez acquis des droits au DIF (droit individuel à la formation, remplacé depuis 2015 par le CPF) non utilisés au 31 décembre 2014, vous pouvez abonder votre CPF de ces droits avant le 31 décembre 2020. Pour cela, munissez-vous de votre bulletin de salaire de décembre 2014 (ou janvier 2015) pour connaître votre solde DIF et le transférer dans votre CPF.

Le CPF est un dispositif néolibéral critiquable en ce qu'il pousse à la marchandisation de la formation professionnelle, qui devient un bien de consommation comme un autre, que l'on va pouvoir se payer directement sur une appli, sans prendre le conseil de quiconque, en fonction de son « pouvoir d'achat » et de ses envies du moment, puis que l'on va ensuite évaluer en ligne, un peu comme un restaurant, ou ses vacances...

Ce droit, qui est assez pauvre (au bout de 10 ans, le plafond de 5000 € correspondra, sur la base du taux de conversion de 15 €/heure, à 330 heures, soit environ 10 semaines de formation), produit l'émiettement de l'offre de formation en « blocs de compétences », dont l'employabilité à l'issue de la formation n'est pas garantie. Pour des formations réellement qualifiantes, cela implique des durées supérieures...

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois. Ce droit permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation, dépend du statut de cette personne. Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation en présentiel (ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de personnels : les demandeur·euse·s d'emploi et les salarié·e·s.

La formation organisée en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui donne à la personne un statut de salarié·e alternant·e, fait l'objet de la fiche n° 6.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

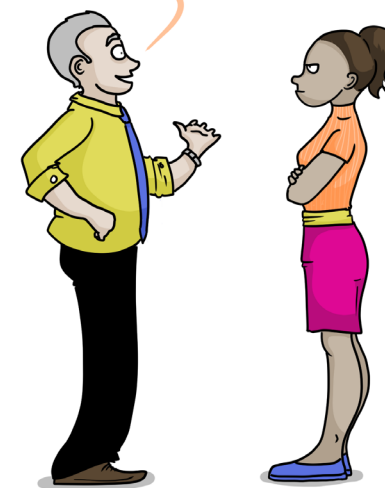
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 1
Oct. 2020

La formation professionnelle continue en 5 questions

J'ai une idée! Je vous laisse faire votre formation le jour, et vous continuez à travailler pour nous la nuit! Win win! Deal?



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

De quels droits à la formation parle-t-on ?

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois ; il permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation dépend du statut de cette personne.

Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation en présentiel (ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de personnels : les demandeur·euse·s d'emploi et les salarié·e·s, en présentant d'abord ce qui est propre à chaque catégorie, puis ce qui leur est commun.

Pour les demandeur·euse·s d'emploi, quelle formation professionnelle ?

Des possibilités de formations complètes, avec certifications reconnues (sur titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi, ou diplômes de l'Éducation nationale), sont offertes aux demandeur·euse·s d'emploi inscrit·e·s à Pôle emploi (qu'ils/elles soient indemnisé·e·s ou non par Pôle emploi).

Ces formations ont pour objectif soit la reconversion professionnelle lorsque le métier d'origine a disparu, de par l'évolution des technologies, soit l'évolution dans sa filière d'origine, lorsque les métiers ont évolué et nécessitent de nouvelles compétences d'un niveau généralement plus élevé que le niveau initial.

Ces formations qualifiantes sont proposées par l'AFPA (Agence pour la formation professionnelle des adultes), les GRETA (Groupement d'établissements de l'Éducation nationale), et divers organismes de formation, selon les régions.

Les principaux financeurs de ces formations – toujours complètement gratuites pour les stagiaires – sont aujourd'hui les conseils régionaux, puis, dans une moindre mesure, Pôle emploi, avec les dispositifs des AFC (ac-

tions de formations collectives) et des AFI (actions de formations individuelles).

Cette offre de formation étant régionalisée depuis la fin des années 2000, des formations quasiment identiques peuvent être de durées assez différentes d'une région à l'autre, précédées ou non de remises à niveau, comporter plus ou moins de périodes d'application en entreprise...

Il est essentiel dans cette complexité de savoir où se renseigner sur l'offre disponible auprès de :

- Pôle emploi ;
- des organismes de formation (notamment via leurs sites Internet) ;
- du CARIF-OREF (Centre animation ressources d'information sur la formation/observatoire régional emploi formation) de sa région : <https://reseau.inter-cariforef.org/> ;
- d'une Cité des métiers (s'il en existe dans sa région) : <http://www.reseaucitesdesmetiers.com/>

Y a-t-il un dispositif spécifique pour les travailleur·euse·s handicapé·e·s ?

Les demandeur·euse·s d'emploi reconnu·e·s travailleur·euse·s handicapé·e·s par leur MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) peuvent sur décision de celle-ci avoir accès à des dispositifs de formations de reconversion qualifiantes, qui leur sont réservés.

Il s'agit des CRP (Centres de réadaptation professionnelle) qui dispensent des formations pouvant durer un an ou plus, généralement précédées de mises à niveau pouvant aller jusqu'à 6 mois : <https://www.fagerh.fr/>

Quelle formation professionnelle est proposée aux salarié·e·s ?

Tout employeur est dans l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié·e·s à leur poste de travail. La loi de 2018 a transformé le plan de formation de l'entreprise en « plan de développement des com-

pétences » et n'oblige pas l'employeur à mettre en place ce type de plan. Cette réforme, nuisible aux salarié·e·s, a entraîné la suppression du congé individuel de formation (CIF), à visée de nouvelle qualification de salarié·e·s souhaitant se reconvertir professionnellement. Le CIF a ainsi disparu du paysage de la formation professionnelle au 1^{er} janvier 2019.

Si le « plan de développement des compétences » existe, il rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour les salarié·e·s de l'entreprise. Le salarié ne peut pas refuser une action de formation dans le cadre d'un plan de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. L'entreprise ne peut pas imposer des heures de formation en dehors du temps de travail.

Existe-t-il un dispositif pour tous ? Le CPF, qu'est-ce que c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) existe depuis janvier 2015 et a été modifié plusieurs fois depuis. La loi du 5 septembre 2018 (loi dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel) a été la dernière.

Le CPF permet à chacun·e de cumuler des droits de formation tout au long de sa carrière et reste valable en cas de changement de situation (passage de chômage à emploi ou vice-versa, changement d'employeurs, etc.). Il est, en termes de bénéficiaires, largement ouvert : demandeur·euse·s d'emploi, salarié·e·s, fonctionnaires et agent·e·s contractuel·le·s, travailleur·euse·s indépendant·e·s, professions libérales et non salariées...

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en euros, avec un taux de conversion à 15 €/heure pour les droits antérieurement acquis en heures. Il est plafonné à 500 € par année de travail et 5 000 € au total (soit 10 ans). Les plafonds sont portés à 800 € et 8 000 € pour certain·e·s salarié·e·s peu qualifié·e·s