

# Ma formation en poche



Pour une formation qui ait du sens,

qui débouche sur une qualification reconnue...

... je m'informe, je m'oriente, je me forme !

Ma formation en poche : une formation qui ait du sens,

“... choisir ma formation,

Je veux pouvoir choisir ma formation,  
en prendre l'initiative.

Elle doit :

- répondre à mes besoins, mes aspirations,
- déboucher sur une qualification reconnue,
- permettre mon évolution professionnelle dans l'entreprise, mais aussi changer si j'en ai envie ou si ça devient nécessaire.



qui débouche sur une qualification reconnue.

en prendre l'initiative

Sommaire

Notre démarche .....	4 et 5
Information, orientation .....	6 à 8
L'entretien professionnel	
Le bilan de compétences	
Le passeport orientation-formation	
La VAE .....	10 et 11
Le CIF .....	12 et 13
Le DIF .....	14 et 15
La période de professionnalisation .....	16 et 17
Le plan de formation .....	18 à 21
Le contrat de professionnalisation .....	22 et 23
La préparation opérationnelle à l'emploi .....	24 et 25
Propositions revendicatives .....	26 et 27
Contacteur la CGT .....	28

Rédaction : CGT - Activité formation initiale et continue  
Maquette : Bénédicte Leconte / NVO  
Imprimerie : Rivet PE, Limoges

# La CGT et la formation notre

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 « *sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels* » comporte **des droits, des dispositifs nouveaux**, qui donnent à chaque salarié la possibilité d'être acteur de son parcours professionnel.



qui débouche sur une qualification reconnue.

professionnelle

# démarche

Utilisés avec détermination, dans une démarche personnelle et/ou collective, ils ouvrent à chaque salarié des possibilités pour :

- construire son projet d'évolution professionnelle et faire reconnaître ses qualifications, avec l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport orientation formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- réaliser un projet personnel avec le congé individuel de formation (CIF) ;
- revendiquer, négocier une formation en utilisant le droit individuel à la formation comme levier (le DIF), droit attaché à la personne ;
- obtenir une action de formation dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Ils permettent également :

- à un jeune ou un demandeur d'emploi adulte d'acquérir, par une formation en alternance, une qualification reconnue dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

**Pour les faire connaître,  
la CGT a réalisé ce guide.**

# informa o

## L'entretien professionnel

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation, il ne peut pas servir à me juger.

Il doit être un moment d'échange avec ma hiérarchie, mon employeur, pour faire le point sur mon travail, son évolution, réfléchir sur mon parcours professionnel, à partir de mes besoins.

C'est un moment pour définir mon projet de formation et en assurer le suivi.

- ➔ *Il a lieu au moins tous les deux ans.*
- ➔ *Je peux en prendre l'initiative.*
- ➔ *Ses conclusions peuvent être inscrites, à ma demande, dans mon passeport orientation-formation.*



qui débouche sur une qualification reconnue.

# tion, rientation

## Le bilan de compétences

Je veux faire le point, étudier les voies qui s'offrent à moi pour progresser dans mon métier ou envisager une nouvelle carrière.

- *J'ai au moins cinq années d'ancienneté dont douze mois dans mon entreprise actuelle.*

Je peux, à ma demande, bénéficier d'un bilan de compétences. Il vise à analyser mes aptitudes, cerner mes besoins et identifier mes motivations. Il est réalisé par un spécialiste externe à l'entreprise.

- *J'ai droit à 24 heures de congé rémunéré pour m'informer et réaliser ce bilan.*
- *Les résultats sont confidentiels. J'en suis le seul destinataire et ils ne peuvent être transmis à mon employeur qu'avec mon accord.*



# informa

# o

## ▶ Le passeport orientation-formation

Le passeport orientation-formation atteste de mes formations et de mon parcours professionnel. Si je dois quitter l'entreprise, cela peut m'être utile.

Y sont inscrits les certifications que j'ai obtenues (titres, diplômes, certificats), les aptitudes, connaissances et compétences acquises ; les formations que j'ai suivies, les emplois que j'ai occupés, le service civique et les activités bénévoles que j'ai effectués.

- ➔ *Ce document m'appartient, il ne peut être établi qu'à ma demande.*
- ➔ *Les données transcrites doivent être objectives, factuelles.*



qui débouche sur une qualification reconnue.

# tion, rientation



10/11

# La validation des

*J'ai trois années d'expérience dans une activité professionnelle en tant que salarié, mais aussi bénévole, artisan, travailleur indépendant, commerçant ou exploitant.*

*J'y ai acquis des connaissances, des aptitudes, des compétences.*

**La validation des acquis de l'expérience (VAE),** me permet de les faire reconnaître par un diplôme, un titre professionnel ou un certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Je peux en prendre l'initiative. Je dois adresser une demande à l'organisme qui délivre la certification visée et joindre un dossier qui rend compte de mon expérience.

Un organisme prestataire peut m'aider à constituer mon dossier.

- ➔ *Je ne peux faire qu'une seule demande par année civile pour une certification donnée.*
- ➔ *Je suis prioritaire si j'ai plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle.*

Si la validation est complète, la certification visée est obtenue.

qui débouche sur une qualification reconnue.

# acquis de l'expérience [VAE]

Si elle est partielle, le jury doit prescrire le complément de formation ou d'expérience professionnelle nécessaire. Dans ce cas, je dispose de cinq ans pour obtenir la certification visée.

➔ *J'ai droit à un congé de validation de 24 heures rémunérées.*

60 jours avant le début de ma première absence, je dois faire une demande écrite à l'employeur qui doit me faire une réponse motivée dans les 30 jours.

➔ *Les frais d'accompagnement peuvent être financés par l'entreprise ou par l'organisme auquel l'employeur cotise pour le financement du congé individuel de formation (CIF)\*.*

\* Fongecif, Opacif ou Agecif pour certaines branches professionnelles et entreprises.



12/13

# Le congé individu

*Je suis en CDI et j'ai 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont un an dans l'entreprise actuelle.*

*Je suis en CDD ou en intérim, des modalités spécifiques me sont applicables notamment concernant les conditions d'activité antérieure et d'ancienneté.*



qui débouche sur une qualification reconnue.

# el de formation [CIF]

**Le congé individuel de formation (CIF)** me permet de suivre, en étant rémunéré, une formation de mon choix même si elle ne correspond ni à mon emploi actuel, ni à l'activité de mon entreprise. C'est la possibilité pour moi de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession.

- *La demande qui relève de ma seule initiative doit être adressée à l'organisme auquel mon entreprise cotise au titre du CIF\*.*
- *Si j'obtiens son accord, je dois demander une autorisation d'absence de mon employeur, qui peut la reporter mais non la refuser.*
- *Pendant cette absence, mon contrat de travail est suspendu mais le lien de subordination demeure. Mon salaire continue à m'être versé par l'entreprise qui se fait rembourser.*

En plus de mon salaire, les frais de formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge.

- *Ces prises en charge financières peuvent varier d'un organisme à l'autre.*
- *La durée de prise en charge peut être d'un an ou de 1 200 heures (plus si accord collectif).*

\* Fongecif, Opacif ou Agecif pour certaines branches professionnelles et entreprises.

# Le droit individuelle

**L** Le droit individuel à la formation (DIF) est un droit qui m'appartient et qui relève de mon initiative.

- Je suis en CDI, j'ai droit à 20 heures minimum par an que je peux cumuler sur six ans, soit 120 heures.
- Je suis en CDI temps partiel ou en CDD, mon DIF est calculé au prorata de mon temps de travail.

- ➔ *Dans mon entreprise, dans ma branche, il existe peut-être des dispositions qui améliorent ce droit. Pour obtenir une formation qui m'intéresse ou engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), je peux demander à utiliser mon DIF seul ou conjugué avec d'autres dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation).*
- ➔ *C'est moi qui dois en faire la demande.*
- ➔ *Le choix de l'action de formation doit recueillir l'accord de mon employeur.*
- ➔ *La formation peut se dérouler – pour tout ou partie – hors temps de travail. Dans ce cas, je conclus un accord écrit avec mon employeur et je perçois une allocation équivalant à 50% de ma rémunération nette.*

qui débouche sur une qualification reconnue.

## l à la formation [DIF]

Si ma demande est refusée deux années de suite, je peux demander son transfert à l'organisme auquel mon entreprise cotise au titre du CIF\*, où elle est étudiée en priorité.

Si mon dossier est accepté, mon employeur doit verser le financement correspondant.

Si je quitte l'entreprise, sauf en cas de faute lourde, je peux utiliser mon crédit d'heures de DIF, valorisé en euros, pour financer tout ou une partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, pendant le préavis, sous certaines conditions, pendant ma période de chômage ou chez un nouvel employeur.

**Je vais devoir discuter avec mon employeur, exiger mes droits. Mieux vaut ne pas le faire seul. Le soutien de mon délégué, de mon syndicat peut être décisif.**

\* Fongecif, Opacif ou Agecif pour certaines branches professionnelles et entreprises.

La période de professionnalisation me permet de bénéficier d'une formation professionnalisante en alternance ou d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (diplôme, titre ou certificat). Elle a pour but de favoriser le maintien dans l'emploi.

En tant que salarié, j'en bénéficie en priorité si :

- je suis en CDI et si ma qualification est considérée insuffisante ;
- j'ai 20 ans d'activité ou suis âgé de plus de 45 ans ;
- je suis en situation de handicap ;
- je suis de retour d'un congé maternité ;
- je suis, homme ou femme, en fin de congé parental ;
- je suis un salarié titulaire d'un contrat unique d'insertion ;
- j'envisage la création ou la reprise d'une entreprise.

➔ *Dans mon entreprise, dans ma branche, il existe peut-être un accord collectif qui ajoute d'autres publics prioritaires.*

qui débouche sur une qualification reconnue.

# essionnalisierung

- 👉 *La formation peut être programmée soit à mon initiative, en exerçant mon DIF, ou à celle de mon employeur, dans le cadre du plan de formation. Elle peut se dérouler pour tout ou partie hors du temps de travail, dans la limite de 80 heures. Dans ce cas, l'employeur doit signer avec moi un accord dans lequel il s'engage à reconnaître la nouvelle qualification obtenue.*

**Mon délégué et mon syndicat peuvent m'informer sur les possibilités qu'offre ce dispositif et me conseiller dans ma démarche.**



Ma formation en poche : une formation qui ait du sens,

18/19

# Le plan de formati



qui débouche sur une qualification reconnue.

on

**C'**est l'employeur qui établit le **plan de formation**. Il le fait comme il l'entend, à partir de ses objectifs et de sa conception de l'intérêt de l'entreprise.

Obtenir à titre personnel une formation dans ce cadre n'est pas un droit mais c'est possible.

Le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ils peuvent l'infléchir, influencer sur la décision finale de l'employeur.

Je peux m'appuyer sur les élus, demander l'aide du délégué syndical.

**Je peux compter sur la CGT pour m'accompagner dans ma démarche, pour me soutenir.**



20/21

# Le plan de formation

- ▶ L'employeur doit classer en deux catégories les actions de formation qu'il y inscrit :

## CATÉGORIE 1 :

### Actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Mon poste de travail a évolué ou nécessite des formations obligatoires, légales ou réglementaires.

Dans ce cas, si l'employeur m'a inscrit dans le plan de formation, je suis tenu de suivre cette formation.

- ➔ *Les actions d'adaptation au poste de travail relèvent de l'obligation de l'employeur. Réalisées pendant le temps de travail effectif, elles sont donc rémunérées comme tel.*

Mon travail évolue, mon emploi risque de disparaître, je peux suivre une formation de maintien dans l'emploi. Il est de la responsabilité de mon employeur de me la proposer.

- ➔ *Ces actions sont réalisées pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.*

qui débouche sur une qualification reconnue.

on

## CATÉGORIE 2:

### Actions de développement des compétences

Je veux évoluer, progresser dans mon emploi, développer mes connaissances et mes compétences pour obtenir une qualification professionnelle supérieure.

L'employeur peut me proposer une formation de cette catégorie mais il n'y est pas obligé.

- ➔ *Ces actions peuvent être réalisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et moi est obligatoire. Si je suis la formation avec succès, l'employeur s'engage notamment à reconnaître la nouvelle qualification obtenue, dans un délai d'un an à l'issue de la formation.*
- ➔ *Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu à une allocation de formation équivalant à 50% de la rémunération nette.*

22/23

# Le contrat de **profe**

Le contrat de professionnalisation permet à un jeune ou à une personne privée d'emploi d'accéder à une formation en alternance en vue d'obtenir une qualification reconnue et de s'insérer ou se réinsérer professionnellement.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un employeur si :

- le jeune est âgé de 16 à 25 ans révolus et s'il souhaite compléter sa formation initiale ;
- si le demandeur d'emploi est âgé de plus de 26 ans et s'il est inscrit à Pôle emploi ;
- s'il est bénéficiaire du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

Ce contrat peut-être un CDI ou un CDD. L'action de professionnalisation est d'une durée minimale de 6 à 12 mois. Pour un CDD, elle se confond avec la durée du contrat.

Les actions de formation et d'évaluation incluses sont comprises entre 15 et 25% de l'action de professionnalisation, elles ne peuvent être inférieures à 150 heures.

qui débouche sur une qualification reconnue.

# ssionnalisation

- *Un accord de branche peut porter la durée à 24 mois et/ou à plus de 25% de temps de formation pour des publics particuliers ou si la qualification recherchée l'exige.*

Un tuteur peut être affecté par l'employeur pour accueillir le titulaire d'un contrat de professionnalisation et l'accompagner dans son projet.

La rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification initiale :

- **Moins de 21 ans :**  
55% du Smic (65% si j'ai un bac pro ou équivalent).
- **Entre 21 et 25 ans révolus :**  
70% du Smic (80% si j'ai un bac pro ou équivalent.)
- **26 ans et plus :**  
100% du Smic ou 85% du minimum conventionnel.

Dans certaines entreprises, la rémunération peut être plus élevée.

# La préparation

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) est un dispositif qui vise à repérer parmi des demandeurs d'emploi celui dont la qualification est proche des exigences d'une offre d'emploi déposée à Pôle emploi. Une formation est alors déclenchée pour permettre au demandeur d'emploi sélectionné d'acquérir rapidement les compétences complémentaires nécessaires pour occuper le poste à pourvoir.

Le demandeur d'emploi a bénéficié d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), il a été choisi par l'employeur ayant déposé l'offre d'emploi :

- ➔ *Il a droit à une formation de 400 heures (au maximum) pour acquérir les compétences complémentaires exigées.*
- ➔ *Pendant cette formation son allocation de chômage est maintenue et tout ou partie des frais annexes (restauration, transport et/ou hébergement) peuvent être pris en charge.*

À l'issue de cette formation, il accède soit à un CDI, soit à un CDD d'au moins douze mois, soit à un contrat de professionnalisation d'au moins douze mois ou à un contrat d'apprentissage.

qui débouche sur une qualification reconnue.

# opérationnelle à l'emploi

La **préparation opérationnelle à l'emploi collective (POE collective)** vise à répondre rapidement à des besoins d'emplois identifiés dans une branche professionnelle, un secteur d'activité ou un territoire, par la sélection de demandeurs d'emploi volontaires et des programmes de formation adaptés.

Des besoins d'emplois ayant été identifiés, des demandeurs d'emploi ont été retenus pour engager une formation afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper ces emplois.

➡ *Pendant cette formation l'allocation de chômage est maintenue et tout ou partie des frais annexes (restauration, transport, et/ou hébergement) peuvent être pris en charge.*

À l'issue de cette POE collective, ils peuvent accéder à un CDI, à un contrat de professionnalisation de 12 mois minimum, à un contrat d'apprentissage, ou à un CDD de 12 mois minimum.

Pour la CGT, les droits et les dispositifs nouveaux obtenus par la négociation collective et la loi représentent des avancées mais ne règlent pas tout.

Assurer pleinement son parcours professionnel, avoir prise réellement sur son avenir, au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée reste encore à gagner.

La CGT propose **un nouveau statut du travail salarié**, garantissant à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité, qui permette à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur.

Ces droits sont entre autres :

- le droit au travail, à un contrat à durée indéterminée à temps complet, à la formation continue, à la sécurité sociale professionnelle...
- le droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire

qui débouche sur une qualification reconnue.

# dicatives

tout au long de la vie professionnelle. Pour la CGT, tout salarié devrait avoir au moins doublé (à valeur constante), à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle.

- le droit à la formation continue (générale et professionnelle), accessible à tous, sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Cela passe par un droit élargi à la formation professionnelle débouchant sur l'évolution régulière de sa qualification et sa reconnaissance permanente.

Dans l'entreprise, 10% des heures travaillées collectivement devraient être consacrées à la formation sur le temps de travail, ce qui correspond environ à un mois de formation chaque année ou à une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié.

**C'est ambitieux ! C'est nécessaire !**

# Ma formation en poche

La formation n'est pas un but en soi.

On se forme pour se cultiver, pour se réaliser personnellement.

On se forme pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau.

On se forme aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur.

Exiger le respect de ses droits nécessite des échanges tendus avec sa hiérarchie, son employeur.

Le faire seul, c'est difficile. En se syndiquant, chaque salarié devient plus fort, moins vulnérable.

S'organiser dans la CGT, c'est se donner des moyens pour se défendre, pour faire respecter sa dignité de salarié.

---

## Contactez la CGT :

CGT - Espace revendicatif

Activité formation initiale et continue

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 82 42 - Fax : 01 48 18 86 54

email : [formation@cgt.fr](mailto:formation@cgt.fr)

Dans votre entreprise ou votre localité :