ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation continue

Question écrite n° 8813

Texte de la question

M. Michel Hunault attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le souhait de nombreux salariés, au cours de leurs parcours professionnel au sein de leur entreprise, de pouvoir bénéficier d'une formation qualifiante susceptible de promouvoir une carrière professionnelle ou de s'adapter aux exigences technologiques qu'imposent la compétitivité des entreprises dans une économie mondialisée. Il est aujourd'hui très difficile pour les salariés d'être aidés concrètement pour financer une formation indispensable à un nouvel avenir professionnel. Il lui demande s'il peut préciser les dispositifs dont peuvent bénéficier les salariés, tant en termes de moyens financiers que de temps disponible pour suivre des formations susceptibles de favoriser l'épanouissement personnel et l'enrichissement de la performance collective de l'entreprise.

Texte de la réponse

Conduit au cours de sa vie professionnelle à changer plusieurs fois de métier ou d'entreprise, le salarié doit se former tout au long de sa vie pour développer ses compétences. Plusieurs possibilités, qui sont régies par les dispositions de la 6e partie du code du travail, s'offrent à lui pour financer ses projets de formation et aussi contribuer à la sécurisation de son parcours professionnel. Chaque dispositif, visé ci-dessous, dispose de règles spécifiques en matière de rémunération et de période pendant laquelle se déroule l'action de formation. Le salarié a ainsi la possibilité de suivre, à l'initiative de l'employeur, des actions de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Les coûts de la formation ainsi que les frais annexes (transport, hébergement) sont assumés par l'entreprise. Cette action se déroule pendant le temps de travail du salarié. Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié, à son initiative, d'entreprendre une formation de longue durée, permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou permettant de se reconvertir. Celui-ci s'adresse au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) régional, à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche ou à l'association de gestion du congé individuel de formation (AGECIF) de son secteur d'activité, selon les situations, qui prend en charge totalement ou partiellement (selon les priorités de l'organisme) les frais de formation ainsi que la rémunération durant son absence dans l'entreprise. Le droit individuel à la formation (DIF) permet à un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de disposer, chaque année, d'une formation de vingt heures. Cette mesure est également applicable pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Sa mise en oeuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le bénéficiaire de ce dispositif a la possibilité de cumuler ses droits à la formation d'une année sur l'autre, pendant six ans maximum (soit 120 heures). L'action de formation se déroule en principe en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie alors, en complément de sa rémunération, d'une allocation de formation qui est égale à 50 % de sa rémunération nette. Par accord collectif ou accord individuel entre l'entreprise et le salarié, il est possible de prévoir que le DIF se réalise en tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise maintient la rémunération du salarié. Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI rencontrant des difficultés particulières dans leur emploi, ceux-ci suivent des actions de formation financées par l'OPCA auprès duquel l'entreprise a cotisé au titre de la professionnalisation. Ces

actions sont mises en place à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, ou de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (formation pendant le temps de travail) ou au versement d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette (formation hors temps de travail). Après accord entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF. Le contrat de professionnalisation permet à un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans ou à un demandeur d'emploi âgé de vingt-six ans et plus, dans le cadre d'un contrat CDI ou CDD avec un employeur, de suivre une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et pouvant conduire à un emploi en relation avec cet objectif. Le salarié s'engage, pour sa part, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'entreprise bénéficie d'un financement par son OPCA. Le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel. Il porte sur le positionnement du salarié avant la formation, les heures de formation, les épreuves d'évaluation et le tutorat. Les actions de formation se réalisent pendant le temps de travail, avec une rémunération variable et progressive selon la situation du bénéficiaire. La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). La VAE permet également d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis. La VAE peut faire l'objet d'une prise en charge par les différents acteurs qui participent aux dépenses de la formation professionnelle continue, dans le cadre des dispositifs qu'ils financent et selon des dispositions en vigueur : l'État, le conseil régional, les OPCA, les FONGECIF.

Données clés

Auteur : M. Michel Hunault
Circonscription : Loire-Atlantique (6e circonscription) - Nouveau Centre
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 8813
Rubrique : Formation professionnelle
Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité
Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 30 octobre 2007, page 6692
Réponse publiée le : 15 juillet 2008, page 6155