

2. Accompagner mon salarié

2-3. Former mon salarié



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

► LE CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis le 7 mars 2014, la mise en œuvre de l'entretien professionnel est une obligation pour les entreprises. L'entretien professionnel est donc un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur.

► QUEL EST L'OBJECTIF DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

L'entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...),
- Et identifier ses besoins de formation.

► EN QUOI DIFFÈRE-T-IL DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ?

Ne pas confondre entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation ! L'entretien annuel vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste, tandis que l'entretien professionnel a un périmètre plus large puisqu'il aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste.

À RETENIR !

Le Plus 
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Nous proposons une offre dédiée pour la mise en place de cet entretien, consultez-nous !



2. Accompagner mon salarié

2-3. Former mon salarié



LES DISPOSITIFS DE FORMATION (I)

► MON SALARIÉ SOUHAITE PARTIR EN FORMATION :

- **Compte personnel de formation (CPF)** : alimenté en heures de formation, utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.
- **CPF de transition** : (remplace le CIF (Congé individuel de formation)) utilisable par tout salarié (avec condition d'ancienneté) pour suivre une formation de son choix pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.
- **Congés de formation** : d'autres congés spécifiques existent parmi lesquels :
 - Le congé d'enseignement ou de recherche ;
 - Le congé de formation des conseillers des prud'hommes ;
 - Le congé de formation des représentants du personnel ;
 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale.



► JE SOUHAITE QUE MON SALARIE SUIVE UNE FORMATION :

Le plan de formation 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 ;
- Et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques.

Les demandes de formation peuvent être prises en charge par l'OPCO.

► J'EMBAUCHE UN SALARIÉ EN ALTERNANCE :

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage vous permettent de former des salariés à votre métier.

► JE RESPECTE MON OBLIGATION DE FORMATION :

- En réglant la cotisation annuelle « formation continue » ;
- En maintenant l'employabilité de mon salarié : mon salarié doit bénéficier de formations lui permettant de mettre à jour ses compétences.

À RETENIR !



2. Accompagner mon salarié

2-3. Former mon salarié



LES DISPOSITIFS DE FORMATION (2)

► COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) :

Le CPF a été mis en place le 1er Janvier 2015, en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF). Ce compte est alimenté en heures de formation utilisables par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1 607 h) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté au titre de cette année à hauteur de 500 €, dans la limite de 5 000 €. Les droits du salarié n'ayant pas atteint cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

- **CPF, POUR QUOI FAIRE ?** L'utilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié. Le salarié doit procéder à l'ouverture et à l'alimentation de son compte via le site www.moncompteformation.gouv.fr. Les formations concernées sont celles permettant au salarié d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel), d'acquérir les connaissances de base ou d'être accompagné pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

- **CPF, COMMENT ?** Le salarié souhaitant effectuer une formation pendant son temps de travail doit formuler sa demande auprès de l'employeur et respecter les délais impartis.

En revanche, si la formation se déroule en dehors du temps de travail, aucune autorisation de l'employeur n'est nécessaire. Le salarié doit formuler sa demande auprès de l'organisme de formation de la société.

► PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) :

Le PTP (ou CPF de transition) remplace le congé individuel de formation (CIF). Il permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

Tout salarié peut en demander un, à la condition de justifier :

1. Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ai été la nature des contrats de travail successifs ;
2. Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ai été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. Le salarié doit alors adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur.

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet.

► VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) :

La VAE permet de valoriser les connaissances et savoirs accumulés au fil du temps, à l'occasion d'activités salariées ou non, afin d'obtenir une certification, sans nécessairement suivre une formation.

Toute personne peut faire valider les acquis de son expérience, quelle qu'elle soit, dès lors qu'elle est en lien avec la certification visée et quelle que soit sa durée.

Elle peut être mise en oeuvre dans le cadre du CPF, plan de formation ou d'un congé VAE.

► AUTRES DISPOSITIFS :

- Le congé d'enseignement ou recherche qui permet de s'absenter, dispenser un enseignement professionnel ou se consacrer à une activité de recherche et d'innovation ;
- Le congé pour examen pour obtenir une autorisation d'absence pour passer un ou plusieurs examens en vue d'acquérir un certain titre ou diplôme ;
- Le congé de formation des conseillers des prud'hommes consacré à la formation aux fonctions prud'homales ;
- Le congé de formation des représentants du personnel : formation économique ou en matière de santé et sécurité ;
- Le congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse : formation ou perfectionnement à l'encadrement ou à l'animation ;
- Le congé de formation économique, sociale et syndicale qui permet de se former ou de se perfectionner aux fonctions syndicales.