



Formation professionnelle : un droit pour tous

(janvier 2017)

Simplification et développement de la formation professionnelle ; sécurisation des parcours professionnels ; efficacité du système de financement, telles sont les grandes lignes du droit de la formation professionnelle souhaité par le législateur à la suite des réformes opérées en 2009 et 2014.

La loi permet à chaque personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, bénévole, etc.), d'acquérir et de mettre à jour ses connaissances et ses compétences afin de favoriser son évolution professionnelle et lui permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Avec pour objectif réitéré de sécuriser les parcours professionnels, de favoriser une logique d'investissement et non de dépense, et d'améliorer la lisibilité et l'efficacité du système, la loi du 5 mars 2014 est venue réformer en profondeur les différents dispositifs de formation professionnelle. **Tous sont désormais pleinement applicables.**

Les dispositifs de formation

Répondant à des objectifs différents, les dispositifs de formation permettent la prise en charge de l'ensemble des besoins de formation de la personne, qu'il s'agisse de maintenir ou de développer son niveau de compétences, voire d'opérer une véritable évolution professionnelle.

Plan de formation : une responsabilité de l'employeur. Le plan de formation contient deux catégories de formation :

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui contribuent au maintien dans l'emploi dans l'association et qui sont réalisées durant le temps de travail ;
- les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des salariés et se déroulant en dehors du temps de travail effectif.

L'employeur ayant l'obligation de maintenir l'employabilité de ses salariés, le financement de ces actions de formation lui incombe à titre principal et, de manière subsidiaire, relève de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Compte personnel de formation (CPF) : le remplaçant du DIF attaché à la personne.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF). Il est universel (il ne concerne pas que les salariés, mais tous les actifs), personnel (chaque individu en est titulaire) et intégralement transférable (le compte n'est pas rattaché à un emploi et suit donc la personne tout au long de sa vie professionnelle).

Ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans, le CPF permet à chacun d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications. Le CPF est mis en œuvre à l'initiative du salarié.

L'acquisition des droits s'effectue à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.



Congé individuel de formation (CIF) : la formation d'importance. Le CIF permet au salarié de suspendre son activité pour suivre une formation de son choix. Les formations réalisées peuvent être prises en charge par les FONGECIF (Fonds de gestion du CIF) ou les OPCA à condition que le salarié travaille depuis au moins 24 mois au cours des 5 dernières années, que son ancienneté soit au moins égale à 1 an et que la durée minimale de la formation soit d'au moins 30 heures et, au maximum, d'1 an ou 1200 heures.

La validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce dispositif permet d'obtenir un diplôme ou une certification au regard de l'expérience professionnelle de l'intéressé. S'agissant des activités bénévoles exercées dans le cadre d'associations, l'expérience acquise peut également permettre, sous certaines conditions, la validation d'un diplôme ou d'une certification.

Formation : les bénévoles en bénéficient !

La formation professionnelle continue peut également bénéficier à tous les bénévoles engagés dans les associations. Suivant que l'association est employeur ou non, l'OPCA ou le fonds pour le développement de la vie associative pourra assurer le financement de l'action de formation entreprise.

Les jeunes

Qu'ils soient apprentis, sous contrat de professionnalisation ou stagiaires, le code du travail ne les oublie pas !

L'apprentissage : la théorie et la pratique. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre l'association et l'apprenti. Ce dernier doit être âgé de 16 à 25 ans révolus.

Le contrat de professionnalisation : pour les jeunes et les moins jeunes. Peuvent bénéficier du contrat de professionnalisation les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi. S'ajoutent à eux, sous réserve de respecter certaines conditions (durée, forfaits horaires, etc.), les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les entretiens professionnels

Tous les 2 ans, l'association doit organiser avec chacun de ses salariés un entretien professionnel spécifiquement consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est obligatoire, quel que soit les effectifs. Il doit donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Source :

- [Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25, p. 20206.](#)

- [Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6, p.4848](#)

Pour en savoir plus sur la formation professionnelle, consultez notre guide « L'association employeur »*

* Guide en accès privé, réservé aux associations clientes du Crédit Mutuel.

Juris associations pour le Crédit Mutuel

 associ@thèque
Partenaire de votre engagement

www.associatheque.fr est un site du Crédit Mutuel