

## L'ESSENTIEL

## pour agir

## Les Initiatives à privilégier

## ■ ANTICIPER

Le chef d'entreprise et le responsable des ressources humaines doivent désormais réfléchir plus en amont et s'efforcer d'anticiper les compétences qui leur seront nécessaires et les formations qui devront en découler.

## ■ DIALOGUER

La réforme donne plus d'initiative aux salariés. Les dirigeants auront donc davantage à ouvrir le dialogue avec eux, pour analyser les besoins et convenir des modalités de formation. A cet égard, l'entretien individuel, prévu par les accords, devient un élément essentiel.

## ■ PLANIFIER

Plus que jamais, le plan de formation est un outil indispensable au service de la stratégie de l'entreprise et de la bonne gestion collective de ses compétences. Les nouvelles catégories du plan de formation permettent de classer, choisir et planifier efficacement les actions.

## ■ OPTIMISER

En prenant ainsi l'initiative, le chef d'entreprise pilotera plus sereinement ses formations, mais aussi en optimisera le contenu, l'efficacité et les coûts... Avec l'appui des conseils, des services et des compétences d'AGEFOS PME Alsace ou de son OPCA.

## PRESTATIONS &amp; CONSEIL

## AGEFOS PME Alsace vous accompagne

## Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises sont concernées. Celles qui n'ont pas d'accord de branche relèvent de l'interprofession et, à ce titre, peuvent bénéficier de l'appui d'AGEFOS PME. En outre, certaines branches professionnelles - dont vous trouverez la liste au dos de ce document - ont choisi AGEFOS PME pour les accompagner dans la gestion et la mise en œuvre de leurs projets de formation.

## Que peut vous apporter AGEFOS PME Alsace ?

Depuis toujours, l'efficacité d'AGEFOS PME Alsace auprès de ses partenaires entreprises repose sur la proximité. AGEFOS PME Alsace vous apporte une information et une documentation juridiques actualisées, des conseils ponctuels par téléphone ou internet.

Vous pouvez également bénéficier de prestations et d'accompagnements individualisés en ingénierie de formation et expertise financière : conseils en formation sous toutes ses formes, gestion administrative, optimisation des aides régionales, nationales ou européennes...

## L'ESSENTIEL

## pour nous contacter

LISTE DES BRANCHES HÉBERGÉES  
PAR AGEFOS PME

- Animaux familiers
- Céréales et négoce agricole
- Commerces des articles de sport et équipements de loisirs
- Commerces de détail de l'habillement
- Commerces de détail de la papeterie, bureautique, informatique et librairie
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
- Détaillants en chaussures
- Equipement ménager et électronique
- Hôtellerie de plein-air
- Immobilier
- Industries nautiques
- Installation de matériel thermique, frigorifique
- Jardineries et graineries
- Mareyage et salaison
- Organismes de tourisme
- Ports de plaisance
- Prestataires de services du secteur tertiaire
- Recouvrement créances
- Remontées mécaniques
- Restauration rapide
- Sport (football, handball, basket ball, gymnastique...)

## LISTE DES GRANDES ENTREPRISES

- EDF
- GDF
- Michelin
- La Poste
- SNCF

L'AGEFOS PME  
EN ALSACE

## SIÈGE RÉGIONAL

RUE KILBS  
BP 145 - BISCHOFFSHEIM  
67214 OBERNAI CEDEX  
TÉL. : 03 88 49 41 51  
FAX : 03 88 50 79 48

## ANTENNE DU BAS-RHIN

68, AVENUE DES VOSGES  
BP 60042  
67068 STRASBOURG CEDEX  
TÉL. : 03 88 21 12 12  
FAX : 03 88 24 11 33

## ANTENNE DU HAUT-RHIN

12, RUE DU 17 NOVEMBRE  
BP 1346 - 68056 MULHOUSE CEDEX  
TÉL. : 03 89 35 48 00  
FAX : 03 89 46 46 26

## BUREAU DE COLMAR

18, RUE DE TIMKEN  
BP 1337 - 68000 COLMAR  
TÉL. : 03 89 21 03 60  
FAX : 03 89 21 03 61

## SITE WEB:

[www.agefos-pme-alsace.com](http://www.agefos-pme-alsace.com)

RÉALISATION : JEAN NISSE STUDIO  
IMPRESSION : OTT IMPRIMERIE  
- MAI 2006 -

## L'ESSENTIEL

POUR  
COMPRENDREANTICIPER  
AGIR

## L'ESSENTIEL

## pour comprendre

La Réforme de la Formation Professionnelle Continue est issue d'un accord national interprofessionnel signé le 20 septembre 2003 par l'ensemble des partenaires sociaux. Ses principales dispositions ont été reprises par le législateur. Ses mesures phares sont l'instauration d'un Droit Individuel à la Formation, la création de nouveaux outils de professionnalisation et la possibilité d'organiser la formation hors du temps de travail.

Cette Réforme est porteuse d'opportunités très intéressantes, en particulier pour les TPE et PME, à condition que celles-ci s'en emparent et prennent l'initiative.

Cette brochure a été conçue pour vous permettre de vous engager positivement dans cette démarche et en tirer le meilleur parti avec AGEFOS PME Alsace.

## LES POINTS À RETENIR

## Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

La réforme ouvre un Droit Individuel à la Formation de 20 heures par an, pour chaque salarié en CDI ayant au moins un an d'ancienneté (au prorata temporis pour les CDD), cumulables sur 6 ans (soit 120 heures). L'initiative de la formation appartient au salarié, mais sa mise en œuvre est soumise à l'accord de l'entreprise.

## Le Plan de Formation

Le Plan de Formation est maintenu, à l'initiative de l'employeur, et distingue désormais trois catégories d'actions : adaptation au poste de travail, évolution ou maintien de l'emploi, développement des compétences.

Contrat de Professionnalisation  
et Période de professionnalisation

Deux nouveaux dispositifs de formation en alternance, dits de « professionnalisation », permettent à l'entreprise d'intégrer de nouvelles compétences ou de faire évoluer ses compétences, dans des conditions bien adaptées aux TPE et PME.

## La Formation hors du temps de travail

Certaines formations, avec l'accord du salarié, peuvent être effectuées hors du temps de travail. Une disposition particulièrement favorable aux TPE et PME pour lesquelles il est souvent difficile de pallier les absences de leurs collaborateurs.

# Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

## L'ESSENTIEL À SAVOIR

Le **Droit Individuel à la Formation (DIF)** est la mesure phare de la réforme. Il vise à rendre le salarié acteur de sa formation, en lui permettant d'acquérir un contingent d'heures, afin de conforter son parcours professionnel. C'est un droit et il lui appartient de l'exercer. Cependant, l'accord de l'entreprise étant requis, les deux partenaires sont clairement invités à mettre en œuvre ce droit dans leur intérêt commun. Par ailleurs, le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail, ce qui constitue un réel avantage pour les TPE et PME.

## LES POINTS À RETENIR

### Les conditions d'octroi

Tout salarié, en CDI depuis un an ou en CDD 4 mois au cours des 12 derniers mois, bénéficie du DIF. Ce DIF est de 20 h par an, capitalisables sur 6 ans (soit 120 h) pour un CDI à temps complet, au prorata temporis pour les CDI à temps partiel et les CDD.

### Accord ou refus de l'entreprise

Le DIF s'exerce à la demande du salarié. Cependant, l'employeur peut, dans un délai d'un mois, s'y opposer. En cas de refus durant deux années consécutives, la demande devient prioritaire au titre du Congé Individuel de Formation (CIF).

### Modalités de mise en œuvre

Toutes les formations sont éligibles au DIF à l'exception des actions d'adaptation au poste de travail. Sauf accord spécifique de branche ou d'entreprise, le DIF s'exerce hors du temps de travail et donne lieu à une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette, exonérée des cotisations patronales et salariales.

### Financement

Le financement de l'action DIF est imputable sur l'obligation formation de l'employeur et, à ce titre, pris en charge par AGEFOS PME Alsace ou, le cas échéant, au titre du CIF. En cas de refus de prise en charge par l'entreprise et par le Fongecif, le salarié conserve ses droits et peut déposer une nouvelle demande.

# Le Contrat de Professionnalisation

## L'ESSENTIEL À SAVOIR

Le **contrat de professionnalisation** se substitue aux anciens contrats en alternance : contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. C'est un outil d'insertion en faveur des jeunes et des demandeurs d'emplois, auxquels il vise à donner une formation qualifiante ou diplômante. C'est également, pour l'entreprise, un moyen avantageux d'intégrer de nouvelles compétences et de renforcer sa compétitivité.

## LES POINTS À RETENIR

### Entreprises et personnes concernées

Toute entreprise qui a versé son obligation à un OPCA est concernée par le contrat de professionnalisation. Il est ouvert à toute personne de plus de 16 ans à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

### Nature et durée du contrat

Il peut s'agir d'un CDD ou d'une action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI. Sa durée est de 6 à 12 mois minimum et jusqu'à 24 mois dans certains cas.\*

### Contenu et modalités des formations

Le salarié est en poste en entreprise et peut-être encadré par un tuteur. En alternance, il suit des enseignements généraux, professionnels ou technologiques qui peuvent être complétés par des actions d'accompagnement et d'évaluation. La durée de l'ensemble de ces dispositifs de formation est en principe de 15% à 25%\* du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (avec un minimum de 150 heures).

### Avantages pour l'entreprise

L'entreprise bénéficie d'exonération de charges patronales pour les jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. La formation, les actions d'accompagnement et d'évaluation, la formation du tuteur et le coût de la fonction tutorale sont imputables sur l'obligation formation et, à ce titre, prises en charge par AGEFOS PME Alsace\*.

\* Voir Les avantages des accords AGEFOS PME.

## ZOOM SUR...

### Le Tuteur

Afin de favoriser le bon déroulement du contrat, l'employeur peut désigner un tuteur. Volontaire, il doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle. Son rôle est d'assurer l'accompagnement professionnel du bénéficiaire dans l'entreprise et la liaison avec l'organisme formateur.

## PRESTATIONS & CONSEIL

### Les avantages AGEFOS PME Alsace

#### ■ ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION JUSQU'À 24 MOIS

- Si la formation est sanctionnée par un titre, un diplôme, une certification professionnelle reconnue
- Si le bénéficiaire n'a pas de qualification professionnelle et suit une formation diplômante

#### ■ AUGMENTATION DE LA DURÉE DES ACTIONS DE FORMATION AU-DELÀ DE 25% ET JUSQU'À 40%

- Pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification
- Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus visant une qualification en vue de la reprise ou de la création d'une entreprise.

#### ■ MODULATION DU FORFAIT HORAIRE

Pour certains contrats, les actions d'accompagnement et d'évaluation peuvent bénéficier d'un dépassement du forfait de 9,15 euros, dans la limite de 15 euros, plafonné à 60 heures.

LES RÉMUNÉRATIONS DES BÉNÉFICIAIRES			
	MOINS DE 21 ANS	DE 21 ANS À - DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Formation inférieure au Bac Pro et équivalents	55 % du Smic	70 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire conventionnel
Bac Pro et plus	65 % du Smic	80 % du Smic	

# La Période de Professionnalisation

## L'ESSENTIEL À SAVOIR

La **Période de Professionnalisation** vise à maintenir ou adapter les salariés dans leur emploi, tout en permettant à l'entreprise de conforter ses compétences et sa compétitivité. Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié lui-même avec l'accord de l'employeur. Elle se traduit par des actions de formation alternées avec des périodes en entreprise, et peut être complétée par des mesures d'accompagnement et d'évaluation.

## LES POINTS À RETENIR

### Entreprises et personnes concernées

Toute entreprise qui a versé son obligation à un OPCA est concernée par la période de professionnalisation qui est ouverte aux titulaires d'un CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions,
- âgés de 45 ans et plus, ayant au moins 20 ans d'activité et un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes après congés de maternité ou parents après congés parentaux,
- travailleurs handicapés.

### Objectifs des actions de formation

La période de professionnalisation a pour objectif :

- d'acquérir un titre, un diplôme, une certification ou une qualification transversale à plusieurs métiers,
- de répondre à des besoins spécifiques définis par bassins d'emplois,
- d'appuyer un projet de création ou de reprise d'entreprise.

### Durée et modalités de mise en œuvre

La période de professionnalisation ne peut excéder 24 mois. Elle alterne enseignements généraux, professionnels ou technologiques et périodes de travail en entreprise, durant lesquelles le salarié peut-être encadré par un tuteur. Elle se déroule pendant le temps de travail, mais également au-delà, dans la limite de 80 heures auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF, avec versement d'une allocation égale à 50% de la rémunération nette, exonérée des cotisations patronales et salariales.

### Avantages pour l'entreprise

Les enseignements, les actions d'accompagnement et d'évaluation, la formation du tuteur et le coût d'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur l'obligation formation et, à ce titre, prises en charge par AGEFOS PME Alsace\*.

\* Pour les modalités exactes renseignez-vous auprès de votre conseiller AGEFOS PME Alsace.

## ZOOM SUR...

### Le Tuteur

Afin de favoriser le bon déroulement du contrat, l'employeur peut désigner un tuteur. Volontaire, il doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle. Son rôle est d'assurer l'accompagnement professionnel du bénéficiaire dans l'entreprise et la liaison avec l'organisme formateur.

## ZOOM SUR...

### Une action qui gagne à être concertée

La période de professionnalisation s'exerce à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur n'est pas tenu d'accepter une demande du salarié, tandis que ce dernier ne peut s'y opposer si l'action se déroule pendant le temps de travail. Si elle s'exerce hors ou au-delà du temps de travail (80 h maximum + éventuellement DIF), l'autorisation écrite du salarié est requise. Cette action de professionnalisation gagnera donc à être concertée.

## PRESTATIONS & CONSEIL

### Les avantages AGEFOS PME Alsace

#### ■ MODULATION DU FORFAIT HORAIRE\*

Le forfait horaire de 9,15 euros peut être majoré jusqu'à 18 euros pour les salariés de plus de 45 ans, les travailleurs handicapés, les salariés en retour de congé de maternité ou parental.

\* La fonction tutorale donne lieu à une aide forfaitaire de 230 euros par mois sur 6 mois au maximum.

# Le Plan de Formation

## L'ESSENTIEL À SAVOIR

Le **plan de formation** demeure un outil essentiel de la gestion des ressources humaines. Son rôle se trouve même renforcé par la réforme qui le réorganise en trois catégories d'actions bien définies, avec des incidences différentes du point de vue de leurs applications. Afin de bien planifier ses formations et d'optimiser ses coûts, le chef d'entreprise ou le responsable RH, après avoir identifié les besoins - de préférence, en concertation avec les salariés - doivent donc veiller à classer rigoureusement leurs actions.

## LES POINTS À RETENIR

### Catégories d'actions

- **CATÉGORIE 1** - Les actions d'adaptation au poste de travail ont un caractère obligatoire pour l'entreprise et se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.
- **CATÉGORIE 2** - Les actions liées au maintien ou à l'évolution de l'emploi se déroulent en principe pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. Elles peuvent toutefois s'exercer au-delà (jusqu'à 50 h, sans application du régime des heures supplémentaires), avec l'accord du salarié.
- **CATÉGORIE 3** - Les actions de développement des compétences peuvent se dérouler pendant ou hors du temps de travail\*. Elles donnent lieu à l'allocation de formation (50% du salaire net, hors charges patronales et salariales).

\* Si hors temps de travail : avec accord écrit des deux parties.

### Identification

#### et classement des besoins

Le responsable du plan identifie d'abord les besoins de formation, collectivement et individuellement, en s'appuyant utilement sur les entretiens professionnels. Il sélectionne ensuite les besoins prioritaires, puis les classe par catégories, en distinguant les formations qui seront effectuées pendant ou hors du temps de travail. A partir de là, il peut finaliser et chiffrer son plan de formation et rechercher les cofinancements nécessaires.

## ZOOM SUR...

### Deux outils de gestion des compétences

#### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'accord interprofessionnel préconise, après au moins deux ans d'ancienneté, un entretien entre employeur et salarié, pour conforter le parcours professionnel de ce dernier. Afin d'optimiser son plan de formation, l'employeur y a également intérêt.

#### LE PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation est en quelque sorte « la pièce d'identité professionnelle » du salarié. Il lui permet de consigner et de faire certifier l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes acquises, au titre de la formation initiale, continue et de ses expériences professionnelles.

## PRESTATIONS & CONSEIL

### Les avantages AGEFOS PME Alsace

#### ■ UNE FORMATION À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL\*

Afin de vous permettre de conduire efficacement vos entretiens professionnels, AGEFOS PME Alsace propose des actions de formation spécifiques à destination de l'encadrement et des salariés.

\* Pour plus d'information, renseignez-vous auprès de votre conseiller AGEFOS PME Alsace.