

Formation professionnelle : nouveautés - Formation auxiliaire vétérinaire

Mise à jour janvier 2015

Publié par:

Publiée le : : .



Le DIF n'est plus : c'est une des modifications concernant la formation professionnelle continue.

Coup d'oeil sur la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale. On sécurise le parcours professionnel, on met en avant la formation comme un atout et une valorisation des compétences du salarié.

Le Compte Personnel de Formation

Exit le DIF place au « Compte Personnel de Formation » (à partir du 1er janvier 2015). Ce CPF est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite (salariés, demandeurs d'emploi, jeunes sortis du système scolaire), sont également concernés les salariés en alternance. Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année (au prorata des heures effectuées) 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 année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Contrairement au DIF le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de l'employeur pour accéder à une formation, dès lors que celle-ci est dispensée en dehors du temps de travail. Les formations éligibles à la prise en charge par le PCF sont celles validées par l'organisme collecteur de la branche : OPCA Actalians.

LE CPF c'est l'accès à la formation professionnelle tout au long du parcours professionnel du salarié, avec une prise en charge des coûts de formation. Le salarié pourra suivre son parcours de formation en ligne.

NB : si vous avez acquis des heures de formations au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation) pas d'inquiétude vous pourrez les utiliser dans le cadre de votre CPE (Compte Personnel de Formation).

Entretien professionnel obligatoire

Il est rendu obligatoire pour l'employeur de mettre en place pour chaque salarié un entretien professionnel.

Celui-ci est différent de l'entretien annuel car il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, mais sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en terme notamment de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel entre l'employeur et le salarié doit-être effectué tous les 2 ans et après chaque absence prolongée (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, arrêt longue maladie prévu à l'[article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#) ou à l'issue d'un mandat syndical).

A la fin de l'entretien professionnel un document écrit sera rédigé dont un exemplaire remis au salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

A défaut l'employeur sera sanctionné.

Contrat en alternance et période de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage pourra être conclu dans le cadre d'un CDI. Les jeunes atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile pourront débiter leur formation sous statut scolaire ou de stagiaire avant de conclure leur contrat.

Il devient obligatoire de nommer un tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les contrats d'apprentissage, comme de professionnalisation, doivent être gratuits pour ceux qui en bénéficient.

Le conseil en évolution professionnelle

A partir de janvier 2015, tout salarié, demandeur d'emploi ou entrepreneur pourra bénéficier gratuitement du conseil en évolution professionnelle.

L'objectif est de suivre et d'apporter écoute et informations à la personne sur son parcours professionnelle, ses besoins en formations. Suivi par un référent, il sera possible d'élaborer un projet de formation, d'en vérifier la faisabilité, de mettre à jour les compétences nécessaires à acquérir ou à développer, de construire un plan d'action et de trouver des fonds disponibles pour mettre en place ce projet professionnel. Ou plus simplement faire le point avec un interlocuteur sur son parcours professionnel.

Un accompagnement complet, individuel, à la demande du salarié, qui se déroule en dehors du temps de travail.

A qui s'adresser ?

Pour les salariés : le Fongecif

Pour les demandeurs d'emploi : Pôle emploi

Pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire : les missions locales

Pour les personnes en situation de handicap: Cap emploi

Source : legifrance.gouv

Vous avez des questions ? [Le forum formation est à votre disposition :\)](#)