

# Formation professionnelle, adaptation à l'emploi

## Employabilité du travailleur

- L'employabilité d'un travailleur est l'aptitude à s'insérer et à se maintenir sur le marché du travail
- Pour assurer l'employabilité, le législateur a élevé la formation professionnelle au rang d'obligation nationale
- L'employeur se doit de développer les compétences de son salarié pour maintenir son employabilité
- De son côté, le salarié a l'obligation de s'adapter aux changements technologiques sous peine de licenciement
- Objectifs
  - Favoriser l'adaptation au poste de travail
  - Acquérir une qualification plus élevée
  - Prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques
  - Améliorer le niveau culturel...
- La loi de modernisation de la fonction publique a créé un droit à la formation professionnelle similaire à celui qui existe dans le secteur privé

## Dispositifs juridiques de la formation professionnelle

- Plan de formation
  - L'employeur doit élaborer un plan de formation de ses salariés
  - Comporte
    - Des mesures d'adaptation des salariés à leur poste de travail
    - Des formations liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des emplois
  - Obligatoires pour les salariés, les formations ont lieu pendant le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue
- CIF
  - Le salarié peut demander un congé individuel de formation pour améliorer sa qualification, changer d'activité, préparer un examen ou un concours
  - Pendant ses heures de travail, le salarié suit une formation distincte de celles comprises dans le plan de formation
  - Le CIF est soumis à des conditions d'ancienneté du salarié et l'employeur peut l'accepter ou le reporter
- DIF
  - Le droit individuel de formation confère un crédit d'heures annuel de 20 heures par année d'ancienneté, cumulables dans la limite de 120 heures
  - Le choix de la formation est décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur
  - La rémunération du salarié est maintenue
- GPEC
  - Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés
  - Elle permet d'accompagner la mobilité professionnelle et géographique des salariés
  - La GPEC prévoit des actions de formation de longue durée pour favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois
- VAE
  - La validation des acquis de l'expérience permet aux salariés de valider leur expérience professionnelle pour obtenir un diplôme
- Bilan de compétence
  - Destiné aux salariés qui souhaitent élaborer un projet professionnel