



→ Outil

LE PASSEPORT FORMATION

>>> Le passeport formation, à vocation européenne, est un outil créé par les partenaires sociaux pour aider les salariés à garder les traces de leur carrière professionnelle. Il est intégré dans le Code du travail par la loi du 24 novembre 2009 sur la formation tout au long de la vie.

QUI EST CONCERNÉ ?

> **Chaque salarié peut**, à son initiative, établir un passeport de formation afin d'identifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou lors de ses expériences professionnelles. Il est un des éléments utiles pour une mobilité ou pour envisager une nouvelle orientation tout au long de son parcours professionnel.

À QUOI SERT LE PASSEPORT FORMATION ?

> **L'objectif du passeport** est d'assurer la traçabilité des compétences et expériences du salarié et lui permet ainsi de :

- faire le point sur les compétences acquises et avoir une vue d'ensemble de son parcours
- réaliser un curriculum vitae ;
- préparer un entretien professionnel ;
- préparer un bilan de compétences ou aider à la constitution d'un dossier de preuves dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- échanger des informations avec un employeur sur les formations suivies et les compétences acquises ;
- évaluer les besoins de formation futurs ;
- favoriser la mobilité et aider à une nouvelle orientation professionnelle.

À QUI REVIENT LA PROPRIÉTÉ DU PASSEPORT FORMATION ?

> **Ce document, véritable « journal de bord »**, est personnel et demeure sous la seule responsabilité du salarié qui en conserve la propriété. Il est utile de le mettre à jour régulièrement.

QUELS SONT LES AVANTAGES DU PASSEPORT FORMATION ?

> **Le passeport formation** permet d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences du salarié. Il s'agit d'un « super CV normalisé » permettant une analyse fine d'un profil. Si le salarié le souhaite, il peut présenter son passeport formation lors d'un recrutement, d'un entretien professionnel...



Législation

Créé par les partenaires sociaux par l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003, complété par un avenant du 20 juillet 2005, puis intégré dans le Code du travail par la loi du 24 novembre 2009.



Pour en savoir

Pour télécharger et compléter votre passeport formation : www.passeportformation.eu

Quel est le contenu du passeport Formation ?

→ **Le passeport formation contient notamment :**

- les diplômes et titres obtenus pendant la formation initiale (ou formation continue) ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formations en entreprise ;
- les certifications obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les attestations des formations suivies dans le cadre de la formation professionnelle ;
- les activités tutorales ;
- les emplois et les expériences professionnelles en entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, ainsi que les différentes compétences et aptitudes mises en œuvre à cette occasion.

Une annexe au passeport formation peut contenir les décisions de l'entretien professionnel en matière de formation.

→ Dispositif

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

>>> Favoriser l'insertion par l'acquisition d'une qualification reconnue : tel est l'objectif de ce contrat en alternance de 6 à 24 mois entre un salarié et un employeur. Revue de détail.

QUELS EMPLOYEURS SONT CONCERNÉS ?

> **Les entreprises et les groupements d'employeurs** assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure un contrat de professionnalisation (CP), soit dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), sous la forme d'une action de professionnalisation.

QUI PERMET-IL D'EMBAUCHER ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et âgés de 26 ans et plus, y compris la tranche 45 ans et plus ;
- les personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

QUELS AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ?

- Un salarié motivé et qualifié ;
- Un salaire bénéficiant d'allègements et, pour certains publics, d'exonérations de charges sociales. Selon l'âge du salarié (entre 16 et 25 ans), et son niveau antérieur de formation, son salaire sera compris entre 55 et 80 % du Smic. Pour les 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel ;
- Des aides de l'État et une aide possible de Pôle emploi ;
- Des coûts de formation du salarié pris en charge par le Fafsea sur la base d'un forfait fixé (sauf secteur équestre, nous consulter) : base 12 € par heure de formation agréée et réalisée, dont 9,15 € maximum au titre des coûts pédagogiques ;
- Une prise en charge possible de la fonction tutorale.

2 000 €

C'est, d'une part, le montant de l'Aide financière à l'embauche (AFE) d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans, accordée et versée par Pôle emploi services – en charge de la gestion de cette aide – sous réserve de fonds disponibles alloués à ce dispositif et sans condition d'effectifs. Le montant est versé en deux fois, à l'issue des 3^e et 10^e mois de contrat.

C'est aussi le montant de l'aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, versée en deux fois, et accordée à toutes les entreprises. Elle se cumule avec l'AFE de 2 000 €.

Pour en savoir +

Sur les salaires et conditions d'éligibilité : www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Sur les prises en charge de la formation et pour tout contact avec le Fafsea : www.fafsea.com

Télécharger les formulaires de demandes d'aides – AFE – embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/deux-nouvelles-mesures-pour-favoriser-les-embauches-en-alternance-@/suarticle.jspz?id=53050>



Le saviez-vous ?

→ **Un décret prolonge l'aide spécifique jusqu'au 30 juin 2012** (publication au JO du 28 décembre 2011). Dite « aide forfaitaire pour les entreprises de moins de 250 salariés », elle concerne le recrutement d'un jeune en alternance de moins de 26 ans pour une embauche dite « supplémentaire » et compense, pendant un an, les charges patronales restant dues après allègement des charges Fillon.