

1. La formation en alternance

La formation en alternance propose à la fois une **formation théorique et une formation pratique**, en alternant des périodes de **cours** et des périodes en **entreprise**.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, ouvert aux **jeunes de 16 à 29 ans**, qui associe une formation en **entreprise** et un enseignement en **Centre de formation d'apprentis (CFA)** ou en **établissement de formation**.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, ouverts aux **jeunes âgés de 16 à 25 ans** et aux **bénéficiaires de minima sociaux**. Son objectif est de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur **insertion ou réinsertion professionnelle**.

Le dispositif Pro-A s'adresse aux salariés dont la qualification n'est pas suffisante au regard des évolutions du monde du travail. Il a pour objectif de **faciliter un changement de métier ou une promotion** grâce à l'obtention d'une qualification reconnue.

2. Les formations continues à l'initiative du salarié

Le Compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet, à toute personne active, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le compte est crédité de 500 € à la fin de chaque année travaillée à temps plein, dans la limite d'un plafond de 5 000 € (800 € pour les salariés non qualifiés avec un plafond de 8 000 €).

Les heures acquises au titre CPF sont mobilisées par le salarié *via* une application mobile. Elles peuvent être utilisées pour le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un bilan de compétences, une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), le permis de conduire, une aide à la création d'entreprise, etc.

3. Les formations à l'initiative de l'employeur

Le plan de développement des compétences recense **l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur** afin d'assurer l'adaptation des salariés au poste de travail et leur maintien dans l'emploi. L'employeur doit également mettre en place une formation à la sécurité.

Les formations obligatoires doivent être organisées pendant le temps de travail et rémunérées. Elles peuvent inclure des formations prévues au compte personnel de formation.