OSEZ PARTIR EN FORMATION :

C'EST SIMPLE AVEC LE Spelc !



© virinaflora - Adobe Stock

Pour les salariés, partir en formation reste trop souvent un rêve impossible à mettre en œuvre du fait de la complexité des démarches à accomplir.

Nous vous présentons ici les 5 étapes à franchir pour enfin concrétiser votre projet.

→ VOUS DÉFENDRE

Le dossier de formation pas à pas

Étape 1 : recueil des besoins
Les demandes de formations peuvent émaner du salarié ou de l'employeur. Elles doivent faire l'objet d'un entretien de parcours professionnel (EPP) ou d'une négociation libre entre le salarié et son employeur, ou d'une proposition, validée, du CSE.

Étape 2 : recherche de la formation satisfaisant les besoins
Le salarié ou l'établissement recherche la formation correspondant aux besoins définis dans l'étape 1. L'employeur contacte l'organisme de formation (OF) et s'assure que le coût de la formation correspond au budget comme au financement disponibles.

Étape 3 : contractualisation
- L'OF positionne le candidat.
- Le chef d'établissement et le salarié signent les « engagements réciproques » *(voir au verso)*.
- Le déroulement de la formation est prévu : les dates exactes, les déplacements, les absences éventuelles du salarié, etc.
- Une convention de formation est établie par l'OF (signée par l'OF et par l'établissement).

Étape 4 : transmission du dossier aux financeurs éventuels
Un mois avant le départ en formation, l'établissement se connecte sur la plate-forme en ligne AKTO « Mon Espace ». La procédure est très encadrée, il est important de s'y conformer car la moindre omission génère des retards conséquents.

Étape 5 : téléchargement de l'accord de prise en charge
Cette étape ne concerne que les employeurs.
Un accord de prise en charge est téléchargeable sur leur espace AKTO.
L'établissement est finalement notifié par mail.

NB : Les formations hors temps de travail et sans discussion avec l'employeur, qui correspondent à la sphère privée, ne sont pas traitées dans ce document et relèvent du compte personnel de formation (CPF) comme dispositif de financement. Contactez votre responsable Spelc, qui vous informera sur ce sujet.

Spelc
au cœur
de l'action

→ VOUS ÉPAULER → VOUS REPRÉSENTER → VOUS DÉFENDRE

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc sur :
Fédération nationale des Spelc
@FederationSpelc
federation-nationale-des-spelc

Vous avez un esprit libre et constructif?
ADHÉREZ AU SPELC SUR :
www.spelc.fr/adherer

Conception et réalisation : Bayard Service. Impression : Média Graphic (Betton - 35)

LE TRI FACILE

Les engagements réciproques

C'est la troisième étape du départ en formation.

Il s'agit d'un document sous seing privé qui fixe les engagements passés entre les deux parties et donc les droits et les obligations de chacune.
Pour les formations certificatives de l'interbranche, ce document est synallagmatique, c'est-à-dire qu'il est préformé et ne nécessite que d'être complété. Vous trouverez le document via ce lien : *https://infos.isidoor.org/wp-content/uploads/Engagements-reciproques-a-imprimer-1.pdf*.



© PureSolution - Adobe Stock

Ce document doit impérativement couvrir les champs suivants :

- les détails de la formation (durée, dates) ;
- sa réalisation sur ou hors de temps de travail ;
- le dispositif utilisé – s'il y en a un ;
- le coût global, dont l'éventuel reste à charge du salarié et de l'employeur ;
- si la formation donne lieu à une valorisation du salarié (en précisant la valorisation prévue).

Ce document est obligatoire :

- dans les établissements de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) pour toutes les certifications ;
- dans les établissements de l'enseignement agricole pour les certifications de qualifications professionnelles (CQP).

Sans cette convention écrite, cette formation ne produira pas d'obligation vis-à-vis des parties. Pour parler franc, un salarié ne pourrait pas se prévaloir d'une progression professionnelle si cela n'a pas été négocié et rédigé ensuite dans ce document !

La période de reconversion des salariés

La période de reconversion est un nouveau dispositif de formation professionnelle, entré en vigueur à compter de février 2026 (Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025).

Ce nouveau dispositif est accessible à tous les salariés (en CDI ou CDD), quels que soient leur âge, leur parcours professionnel ou leur niveau de qualification. Elle remplace *Pro-A* et *Transitions collectives* pour simplifier leur reconversion. Elle est ouverte à tous les salariés, permettant une reconversion interne ou externe, avec un financement « opérateur de compétences » (OPCO).
Elle permet d'obtenir une certification du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP, un ou plusieurs blocs de compétences ou le socle CléA.
La période de reconversion est composée d'actions de formation et de mise en situation professionnelle.
Elle renforce les outils de mobilité et de transition professionnelles.

Ce dispositif poursuit un double objectif : sécuriser les parcours tout en répondant aux besoins du marché du travail.
Si vous souhaitez bénéficier du dispositif, prenez contact avec votre responsable local.

> **La période de reconversion est composée d'actions de formation et de mise en situation professionnelle.**
> **Elle renforce les outils de mobilité et de transition professionnelles.**