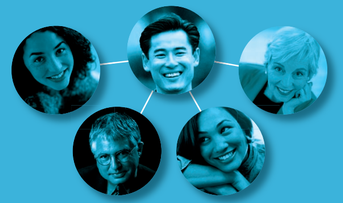
La Formation Tout au Long de la Vie



Chefs d'entreprise

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Pour développer les compétences professionnelles indispensables à votre entreprise

L'accord interprofessionnel conclu par les Partenaires sociaux, et repris par la loi du 4 mai 2004 et l'accord du 20 septembre 2004, jette les bases d'une véritable formation tout au long de la vie, en renforçant le droit aux congés individuels et en instaurant les périodes de professionnalisation et le Droit Individuel à la Formation.

L'essentiel de la loi pour les entreprises

- Une nouvelle définition du Plan de Formation, classé en 3 catégories.
- Le DIF, Droit Individuel à la Formation de 20 heures par an pour tous les salariés.
- Le Contrat et la Période de Professionnalisation, pour qualifier les nouveaux salariés et les salariés en CDI.
- Le renforcement des dispositifs existants : bilan de compétences, VAE.
- La formation hors temps de travail, assortie d'une allocation.
- Le co-investissement entreprise/salarié pour la construction des parcours professionnels.

Le rôle de l'Opcareg

- Accompagnement des entreprises au quotidien, dans la mise en œuvre de leur stratégie emploi-formation.
- Information sur les dispositifs réglementaires et conventionnels.
- Ingénierie d'optimisation des dispositifs et des finance-ments.
- Optimisation des budgets formation.

Des parcours à gérer

L'Entretien Professionnel

Dialoguer avec vos collaborateurs

L'entretien professionnel permet, au minimum une fois tous les 2 ans, de faire le point avec vos collaborateurs, sur l'évolution de leur métier, leurs besoins en formation et leur projet professionnel, dans l'entreprise ou à l'extérieur.

C'est l'occasion pour vous de :
- **repérer les compétences** acquises et/ou à développer,
- **anticiper les besoins** en formation et en recrutement,
- **informer, accompagner et conseiller** vos salariés dans leur parcours professionnel.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échanges entre le chef d'entreprise et le salarié, qui sert à évaluer les réalisations, déterminer les objectifs de formation et analyser les possibilités et moyens de mise en œuvre du projet professionnel du salarié.

Le Plan de Formation

Adapter et développer les compétences

C'est l'ensemble des actions de formation que vous avez retenues pour assurer le maintien et le développement des compétences professionnelles au sein de votre entreprise.

Il constitue un outil privilégié pour :
- répondre aux besoins en compétences que vous avez identifiés pour faire face aux évolutions de vos métiers .
- co-construire avec vos salariés leur parcours de formation et de mobilité professionnelle, en fonction de vos besoins et de leurs attentes.
- organiser la formation de vos salariés, en tenant compte de leurs contraintes et de vos obligations.

Les actions du plan de formation se répartissent en 3 catégories :

1 / Les actions d'adaptation à l'emploi, que vous devez obligatoirement assurer à vos salariés, et qui sont réalisées sur le temps de travail.

2 / Les actions de formation liées à l'évolution des emplois (ou au maintien dans l'emploi), qui sont facultatives, mais souvent indispensables pour accompagner les évolutions de votre environnement et de vos savoir-faire stratégiques.

3 / Les actions de développement de compétences, qui sont le plus souvent décidées avec le salarié et permettent d'accompagner son évolution professionnelle et sa mobilité dans l'entreprise.

Le Droit Individuel à la Formation - DIF

Favoriser l'évolution professionnelle et personnelle des salariés

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation pour tous les salariés, qui vient compléter les actions que vous avez retenues dans le Plan de Formation, et permet la mise en œuvre du projet professionnel du salarié, exprimé lors de l'entretien professionnel.

Avec le DIF, qui reste soumis à votre accord, tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté peut bénéficier d'actions de formation, rémunérées ou indemnisées, et réalisées en principe en dehors du temps de travail.

Chaque année, le salarié acquiert un crédit de 20 heures, cumulable sur 6 ans (et plafonné à 120 heures).

NB : L'accord de branche dont relève votre entreprise précise les modalités de mise en œuvre du DIF.

La Validation des Acquis de l'Expérience

Valoriser les savoir-faire

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à vos salariés de faire reconnaître le niveau de compétences qu'ils ont atteint grâce à leur expérience professionnelle, et d'obtenir, un diplôme, un titre et/ou un certificat de qualification professionnelle.

Outil de reconnaissance et de motivation pour vos salariés, la VAE vous offre l'opportunité de :
- compléter et accroître les compétences de vos salariés, et donc de votre entreprise,
- trouver des solutions aux pénuries de qualification et organiser la mobilité interne,
- conserver et valoriser les compétences clés au sein de l'entreprise,
- développer la polyvalence et stimuler la motivation de tous.

Le Contrat de Professionnalisation

Embaucher en qualifiant

Le Contrat de Professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi (jeunes et adultes) par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

C'est un contrat de travail en alternance, de 6 mois à 1 an, qui associe des périodes de formation et de mises en situation de travail, et permet ainsi une insertion professionnelle rapide et efficace.

NB : L'accord de branche dont relève votre entreprise précise les modalités de mise en œuvre du Contrat de Professionnalisation.

Le Tutorat

Optimiser l'efficacité de la formation

L'exercice du Tutorat dans l'entreprise permet d'accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de formation en alternance (Contrat et Période de Professionnalisation).

Le tuteur a pour principales missions :
- de guider les salariés qu'il encadre pendant leur parcours de formation,
- d'organiser leurs activités et de les former aux spécificités de l'entreprise,
- d'assurer la liaison avec les organismes de formation extérieurs.

NB : L'accord de branche dont relève votre entreprise précise les modalités de mise en œuvre du Tutorat.

La Période de Professionnalisation

Assurer le maintien dans l'emploi

La Période de Professionnalisation permet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI dont la qualification est insuffisante ou nécessite une adaptation au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou de leur situation personnelle.

Articulée autour d'un parcours de formation en alternance, la Période de Professionnalisation vise l'obtention d'une qualification reconnue correspondant aux besoins de l'entreprise.

NB : L'accord de branche dont relève votre entreprise précise les modalités de mise en œuvre de la Période de Professionnalisation.

Le Bilan de Compétences

Identifier les compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'identifier les compétences qu'il a acquises tout au long de son parcours professionnel, d'analyser ses aptitudes professionnelles et ses motivations personnelles.
Le plus souvent initié par le salarié, il peut également être proposé par le chef l'entreprise pour aider le salarié à la définition de son projet professionnel.
Le bilan est mené par un organisme extérieur spécialisé. Le salarié seul en reçoit les résultats, qui peuvent néanmoins vous être communiqués, avec son accord.

Pour le chef d'entreprise, le bilan peut constituer un outil de repérage des compétences. C'est aussi un moyen d'accompagner vos salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel ou de formation.

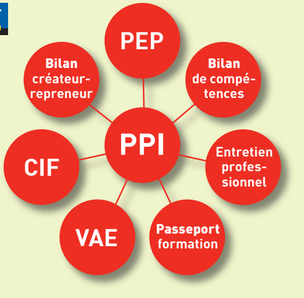
www.etat-desprit.fr 08/06

La Formation Tout au Long de la Vie

Salarié

Votre Projet Professionnel Individuel

Définir et Construire votre parcours professionnel : des outils pour vous accompagner



La nouvelle loi sur la formation professionnelle offre de nombreuses possibilités, profitez-en.

Avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003

Un parcours à construire

L'accord interprofessionnel conclu par les Partenaires sociaux et repris par la loi du 4 mai 2004 jette les bases d'une véritable formation tout au long de la vie en renforçant le droit aux congés individuels et en instaurant les périodes de professionnalisation et le Droit Individuel à la Formation.

L'essentiel de la loi

- **Droit Individuel à la Formation** créé pour les salariés (20 heures par an, cumulable sur 6 ans).
- Tout ou partie de la formation pourra se dérouler en dehors du temps de travail et être rémunérée à hauteur de 50 %.
- Création d'une période de professionnalisation pour améliorer la qualification.
- Recours à l'apprentissage facilité.
- Augmentation du financement par les entreprises.

Rôle du Fongécif

Dans ce cadre, le FONGECIF reçoit tout public quel que soit son secteur professionnel.
Il contribue à la mission d'accueil, d'information et de conseil en :
- répondant aux questions des salariés sur leurs droits et sur l'offre de formations,
- les accompagnant dans la construction de leur projet pour un meilleur parcours professionnel,
et finance les droits individuels.

Conseiller
Informer
Financer

Les outils mis en place par le FONGECIF de Haute-Normandie pour vous aider

Passeport Formation

Un outil indispensable

Le Passeport Formation permet d'identifier et de faire certifier vos connaissances, vos compétences et vos aptitudes professionnelles, acquises :
- dans le cadre de la formation initiale ou continue,
- du fait de vos expériences professionnelles,
pour favoriser la mobilité interne ou externe.

Un congé pour faire le point

AIDE DU FONGECIF

Prise en charge du coût du consultant.

OBJECTIFS

Avec l'accompagnement de consultant expert en Ressources Humaines, vous devez à l'issue de cette action :
- être en possession d'un passeport formation sous forme papier et informatique,
- savoir le mettre à jour et le faire évoluer,
- savoir l'utiliser selon les circonstances professionnelles.

CONTENU

L'action dure 10 heures dont 6 heures de face à face et se décompose en trois phases :
- Phase d'explication : son utilité et son utilisation,
- Phase exploratoire : recensement des formations suivies, des diplômes, titres ou certificats obtenus, des emplois exercés ainsi que les compétences, les connaissances et les aptitudes développées,
- Phase de formalisation : écriture du document et exercice de mise en œuvre.

Entretien professionnel

Une opportunité tous les 2 ans

Il sert à élaborer votre projet professionnel à partir de vos souhaits d'évolution dans l'entreprise, de vos aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise. Sont abordés l'information et le choix éventuel des dispositifs d'orientation et de formation, les objectifs de professionnalisation et les conditions de réalisation de la formation.
Cet entretien professionnel a lieu à votre initiative, à celle de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Un congé pour préparer et optimiser votre entretien

AIDE DU FONGECIF

Prise en charge du coût du consultant.

CONDITIONS

- Être salarié depuis 2 ans dans une entreprise.

OBJECTIFS

Avec l'accompagnement du consultant expert en Ressources Humaines, vous devez à l'issue de cette action :
- être en possession d'une méthodologie pour mener un entretien ciblé,
- savoir valoriser vos compétences,
- savoir expliciter vos souhaits en matière d'évolution ou votre plan d'action.

CONTENU

L'action dure 10 heures dont 6 heures de face à face et se décompose en trois phases :
- Phase d'explication : l'entretien professionnel et son cadre réglementaire,
- Phase de préparation : à partir d'une mise en situation d'entretien simulé, il s'agit de déterminer les points forts et les zones de faiblesse, les expliciter et donner les outils de perfectionnement. Le compte-rendu servira de guide méthodologique,
- Phase de reformulation : nouvel exercice de mise en œuvre, synthèse et ouverture éventuelle sur l'entretien d'embauche.

Bilan de Compétences

Évoluer dans votre métier ou vous reconvertir

Le bilan permet de faire le point tous les 5 ans sur votre carrière, l'acquisition de vos compétences, vos potentialités mobilisables, vos projets et les moyens d'y parvenir. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse. Vous êtes seul responsable de son utilisation.

Liste des centres agréés par le Fongecif disponible sur le site www.fongecif-hte-normandie.org

AIDE DU FONGECIF

Prise en charge du coût du bilan.

CONDITIONS

Être salarié (ou ex-salarié en C.D.D.) et justifier, au minimum, de 2 ans d'expérience professionnelle dont 1 an dans l'entreprise actuelle.

Validation des Acquis de l'Expérience - VAE

Obtenir un diplôme, une qualification, une certification

La VAE permet de faire reconnaître par un titre ou un diplôme vos acquis dans un domaine professionnel précis grâce à votre expérience professionnelle ou extraprofessionnelle. Il permet une dispense d'épreuves pour l'obtention d'un diplôme.

AIDE DU FONGECIF

Prise en charge de l'accompagnement.

CONDITIONS

- Être salarié (ou ex-salarié en C.D.D.) et justifier, au minimum, de 3 ans d'expérience validable dans le domaine du diplôme, du titre ou de la qualification visée.
- Vérifier que le titre, le diplôme ou la certification peut être validé sur le site de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle www.cncp.gouv.fr

Congé Individuel de Formation - CIF

Une formation pour un projet professionnel précis, réaliste et réalisable

Quel que soit votre âge, votre sexe, votre qualification, votre secteur professionnel ou votre type d'entreprise, le CIF est le droit de bénéficier d'un congé pour suivre la formation de votre choix en vue de vous reconvertir, créer votre entreprise, vous qualifier, obtenir une promotion ou acquérir des responsabilités dans la vie sociale.

AIDE DU FONGECIF

LE SALARIÉ
– continue à percevoir sa rémunération,
– obtient la prise en charge de tout ou partie des coûts de formation,
– peut être indemnisé de ses frais annexes.
LE DEMANDEUR D'EMPLOI (À L'ISSUE D'UN CDD D'AU MOINS 4 MOIS)
– obtient une rémunération lui assurant de nouveaux droits ASSEDIC s'il ne retrouve pas d'emploi à l'issue de la formation,
– obtient une prise en charge de tout ou partie des coûts de formation,
– peut être indemnisé de ses frais annexes.

CONDITIONS

SALARIÉ EN CDI : justifier, au minimum, de 2 ans d'expérience professionnelle dont 1 an dans l'entreprise actuelle.
SALARIÉ EN CDD : justifier d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans consécutifs ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois.

Projet et Environnement Professionnel - PEP

Un projet précis à approfondir

Le Projet Environnement Professionnel doit permettre de mieux comprendre l'environnement social et économique du projet. Il vous donnera les moyens de vérifier la pertinence et le réalisme de ce projet.
Vous maîtriserez les outils de recherche et d'investigation et vous pourrez analyser et ordonner les informations recueillies afin, soit de conforter votre projet, soit d'en envisager un autre. Il peut être prévu une mise en situation professionnelle pour vérifier la faisabilité du projet et / ou pour évaluer certaines compétences.

AIDE DU FONGECIF

Prise en charge du coût de l'accompagnement.

CONDITIONS

Identiques au CIF.

Congé examen

Congé pour passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

Les Partenaires

Fongécif Haute Normandie
Immeuble Lavoisier
95 allée A. Nobel - ZAC Les Bocquets
76230 Bois-Guillaume
Tél. 02 35 07 95 55 - Fax 02 35 07 11 71
fongecif.ndie@fongecif-hte-normandie.com
www.fongecif-hte-normandie.org

Opcareg Haute Normandie
3 rue Pierre Gilles de Gennes
BP 40242
76137 Mont-Saint-Aignan cedex
Tél. 02 35 12 17 17 - Fax 02 35 12 17 18
www.opcareg-hn.fr

NOUVELLE ADRESSE À PARTIR DE JANVIER 2007
Le Galilée - Allée Einstein
76230 Bois-Guillaume

AVEC LE CONCOURS DE
103 boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél. 01 43 12 33 89