Période de professionnalisation

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 13:55:33

Employeurs La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clé de compétitivité et d’employabilité. Elle favorise l’accès à la formation des salariés au travers de plusieurs dispositifs : plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, Validation des acquis de l’expérience, bilan de compétences… Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compétences attendues par les entreprises. Il facilite d’une part l’acquisition simultanée d’une formation et d’une expérience professionnelle et, d’autre part, une meilleure adaptabilité au poste de travail. Il peut également être utilisé, par l’entreprise, comme un test en amont d’un recrutement.

La réforme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, l’entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l’accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui développent l’efficience de la formation pour conduire une réelle politique sociale auprès des salariés tout en maintenant l’objectif économique de l’entreprise.

Quel est son objectif ?

Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI par des actions de formation qualifiantes. **Qui en est bénéficiaire ?**

Salarié en CDI

Dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et des organisations ;

Salariés après 20 ans d'activité professionnelle ;

Salariés de 45 ans et plus et ayant un an d’ancienneté dans l’entreprise ;

Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

Femmes après un congé maternité ;

Hommes ou femmes après un congé parental ;

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicapés, invalides). **Quelles sont les qualifications visées ?**

Diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle (CQP),

Qualification reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche ou inscrite sur une liste établie parla Commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE) ou enregistrée dans le Répertoire nationale des qualifications professionnelles (RNCP).

Qui en fait la demande ?

A l’initiative du salarié, celui-ci mobilise les heures acquises dans le cadre de son

DIF.
A l’initiative de l’employeur, le salarié a le droit de la refuser, ce qui ne constitue en aucun cas une faute grave. **Quelle est son organisation ?**

Alternance d’enseignements généraux, professionnels et technologiques et d’une activité professionnelle,

Evaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises,

Actions de formation, d’accompagnement et d’évaluation,

Tutorat. **Comment se déroule la formation ?**

Pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération) ;

Hors temps de travail : allocation formation égale à 50% de la rémunération nette (*).

(*) L’allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP). **Qui finance la période de professionnalisation ?**

A la charge de l’employeur. **Salariés** La variété des actions proposées : évaluation (bilan de compétences), formation (plan de formation, DIF, contrat et période de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent à s’investir dans le développement de sa carrière professionnelle.
Ces parcours professionnels individualisés rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrétisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous n’êtes plus consommateur d’une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie. **Quel est son objectif ?**
Favoriser le maintien dans l’emploi par des actions de formation qualifiantes. **Qui en bénéficie ?**

Salarié en CDI :

Dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et des organisations ;

Salariés après 20 ans d'activité professionnelle ;

Salariés de 45 ans et plus et ayant un an d’ancienneté dans l’entreprise ;

Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

Reprise activité professionnelle après un congé maternité ;

Hommes ou femmes après un congé parental ;

Bénéﬁciaires de l'obligation d'emploi (handicapés, invalides).

Quelles sont les qualifications visées ?

Diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle (CQP),

Qualification reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche ou inscrite sur une liste établie parla Commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE) ou enregistrée dans le Répertoire nationale des qualifications professionnelles (RNCP).

Qui en fait la demande Quelle est son organisation ?

Elle émane soit de l’employeur, soit du salarié avec l’accord de l’employeur.

A l’initiative du salarié, celui-ci mobilise les heures acquises dans le cadre de son DIF.
A l’initiative de l’employeur, le salarié a le droit de la refuser, ce qui ne constitue en aucun cas une faute grave. **Quelle est son organisation ?**

Alternance d’enseignements généraux, professionnels et technologiques et d’une activité professionnelle,

Evaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises,

Actions de formation, d’accompagnement et d’évaluation,

Tutorat. **Comment se déroule la formation ?**

Pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération) ;

Hors temps de travail : allocation formation égale à 50% de la rémunération nette (*).

Qui finance la période de professionnalisation ?

A la charge de l’employeur.

(*) L’allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP).