

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 16:03:29

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'efficacité de la formation pour conduire une réelle politique sociale auprès des salariés tout en maintenant l'objectif économique de l'entreprise.

Quel est l'objectif ?

Permettre au salarié de faire le point sur ses compétences, ses aptitudes, ses motivations pour évoluer dans sa carrière professionnelle.

Qui peut en être bénéficiaire ?

Les Salariés en CDI

Les Salariés en CDD

Quelle est la démarche ?

Demande écrite du salarié 60 jours avant le début du bilan,

Date et durée du bilan (24h de temps de travail maximum),

Nom de l'organisme prestataire,

Réponse de l'employeur dans les 30 jours à réception de la demande.

Quels

peuvent être les motifs de refus ?

Le salarié ne répond pas aux conditions d'accès,

Le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétences,

Le salarié n'a pas formulé sa demande dans les délais impartis.

Quel est le

déroulement ?

Un bilan de compétences se déroule en trois étapes :

L'information : définir les besoins du salarié, informations sur les conditions de déroulement et des moyens utilisés.

Lâ€™investigation : identifier et évaluer les compétences et aptitudes ;

La conclusion : transmission des résultats. **Comment financer le Bilan de compétences ?**

L’employeur fait une demande de prise en charge. Le salarié remet une attestation de présence délivrée par l’organisme prestataire. Le remboursement correspond au congé (salaire brut + primes versées généralement si assujettie à la cotisation + charges).

Quelle est la rémunération ?

Contrat de travail suspendu mais non rompu,

Congé considéré comme une période de travail (droit aux congés payés),

La durée du bilan ne peut être imputée sur les congés payés annuels,

Maintien de la rémunération du salarié. **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 l’objectif ?**

Il permet au salarié de faire un point sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel. **Qui en prend l’initiative ?**

Il est à l’initiative du salarié ou sur la demande de l’employeur avec l’accord écrit du salarié. **Qui peut en être bénéficiaire ?**

Tout salarié quel que soit son statut justifiant d’au moins 5 ans d’ancienneté consécutifs ou non, dont 12 mois au moins dans l’entreprise ;

Pour les salariés en CDD, avoir 24 mois d’ancienneté en qualité de salarié consécutif ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois. **Quelle est la démarche ?**

Le salarié peut utiliser soit son DIF soit un congé de bilan de compétences de 24h maximum.

choisir l’organisme prestataire,

adresser une demande écrite d’autorisation d’absence à votre employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan (réponse de l’employeur dans les 30 jours à réception de la demande),

communiquer les dates, la durée du bilan et le nom de l’organisme dispensateur.

Quel est le déroulement ?

Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

L’information : définition de vos besoins, informations sur les conditions de déroulement et des moyens utilisés ;

L’investigation : elle permet d’identifier et d’évaluer vos compétences et aptitudes ;

La conclusion : les résultats vous sont transmis. **Quels sont les droits et les obligations ?**

Le salarié conserve son statut, ses droits individuels et collectifs et bénéficie en particulier de la protection sociale. La durée du congé ne peut être imputée sur ses congés payés.

Il est le seul destinataire des résultats de son bilan de compétences et n’est pas tenu

dâ€™informer son employeur de ses résultats.
rémunération et du temps passé ?

Que se passe-t-il au niveau de la

La rémunération du salarié est intégralement maintenue par l’employeur. A l’issue du bilan de compétences, le salarié remet une attestation de présence délivrée par l’organisme à son employeur.
Qui finance ?

Le financement du bilan de compétences est à la charge de l’employeur.