Autres formations

PostÃ© par: formations-concours
Publiée le : 17/10/2008 16:03:29

EmployeursÂ La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clÃ© de compÃ©titivitÃ© et dâ€™employabilitÃ©. Elle favorise lâ€™accÃ¨s Ã la formation des salariÃ©s au travers de plusieurs dispositifsÂ : plan de formation, pÃ©riode de professionnalisation, droit individuel Ã la formation, Validation des acquis de lâ€™expÃ©rience, bilan de compÃ©tencesâ€¦ Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compÃ©tences attendues par les entreprises. Il facilite dâ€™une part lâ€™acquisition simultanÃ©e dâ€™une formation et dâ€™une expÃ©rience professionnelle et, dâ€™autre part, une meilleure adaptabilitÃ© au poste de travail. Il peut Ã©galement Ãªtre utilisÃ©, par lâ€™entreprise, comme un test en amont dâ€™un recrutement.

La rÃ©forme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, lâ€™entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec lâ€™accord du salariÃ©) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et pÃ©riode de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salariÃ©), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui dÃ©veloppent lâ€™efficience de la formation pour conduire une rÃ©elle politique sociale auprÃ¨s des salariÃ©s tout en maintenant lâ€™objectif Ã©conomique de lâ€™entreprise. Â

Quel est lâ€™objectifÂ ?

Permettre au salariÃ© de faire le point sur ses compÃ©tences, ses aptitudes, ses motivations pour Ã©voluer dans sa carriÃ¨re professionnelle.Â **Qui peut en Ãªtre bÃ©nÃ©ficiaireÂ ?**

Les SalariÃ©s en CDI

Les SalariÃ©s en CDDÂ **Quelle est la dÃ©marcheÂ ?**

Demande Ã©crite du salariÃ© 60 jours avant le dÃ©but du bilan,

Date et durÃ©e du bilan (24h de temps de travail maximum),

Nom de lâ€™organisme prestataire,

RÃ©ponse de lâ€™employeur dans les 30 jours Ã rÃ©ception de la demande.Â **Quels peuvent Ãªtre les motifs de refusÂ ?**

Le salariÃ© ne rÃ©pond pas aux conditions dâ€™accÃ¨s,

Le salariÃ© a dÃ©jÃ bÃ©nÃ©ficiÃ© dâ€™un bilan de compÃ©tences,

Le salariÃ© nâ€™a pas formulÃ© sa demande dans les dÃ©lais lÃ©gaux.Â **Quel est le dÃ©roulementÂ ?**

Un bilan de compÃ©tences se dÃ©roule en trois Ã©tapesÂ :

Lâ€™informationÂ : dÃ©finir les besoins du salariÃ©, informations sur les conditions de dÃ©roulement et des moyens utilisÃ©sâ€¦

Lâ€™ investigationÂ : identifier et Ã©valuer les compÃ©tences et aptitudesÂ ;

La conclusionÂ : transmission des rÃ©sultats.Â **Comment financer le Bilan de compÃ©tencesÂ ?**

Lâ€™employeur fait une demande de prise en charge. Le salariÃ© remet une attestation de prÃ©sence dÃ©livrÃ©e par lâ€™organisme prestataire. Le remboursement correspond au congÃ©s (salaire brut + primes versÃ©es rÃ©guliÃ¨rement si assujettie Ã la cotisation + charges).Â

Quelle est la rÃ©munÃ©rationÂ ?

Contrat de travail suspendu mais non rompu,

CongÃ© considÃ©rÃ© comme une pÃ©riode de travail (droit aux congÃ©s payÃ©s),

La durÃ©e du bilan ne peut Ãªtre imputÃ©es sur les congÃ©s payÃ©s annuels,

Maintien de la rÃ©munÃ©ration du salariÃ©.Â **SalariÃ©s** La variÃ©tÃ© des actions proposÃ©esÂ : Ã©valuation (bilan de compÃ©tences), formation (plan de formation, DIF, contrat et pÃ©riode de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent Ã sâ€™investir dans le dÃ©veloppement de sa carriÃ¨re professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisÃ©s rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrÃ©tisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous nâ€™Ãªtes plus consommateur dâ€™une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie.Â **Quel est lâ€™objectifÂ ?**

Il permet au salariÃ© de faire un point sur ses compÃ©tences, ses aptitudes et ses motivations professionnelles afin de dÃ©finir un projet professionnel.Â **Qui en prend lâ€™initiativeÂ ?**

Il est Ã lâ€™ initiative du salariÃ© ou sur la demande de lâ€™ employeur avec lâ€™accord Ã©crit du salariÃ©.Â **Qui peut en Ãªtre bÃ©nÃ©ficiaireÂ ?**

Tout salariÃ© quelque soit son statut justifiant dâ€™au moins 5 ans dâ€™anciennetÃ© consÃ©cutifs ou non, dont 12 mois au moins dans lâ€™entrepriseÂ ;

Pour les salariÃ©s en CDD, avoir 24 mois dâ€™anciennetÃ© en qualitÃ© de salariÃ© consÃ©cutif ou non au cours des cinq derniÃ¨res annÃ©es dont 4 mois consÃ©cutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.Â **Quelle est la dÃ©marcheÂ ?**

Le salariÃ© peut utiliser soit son DIF soit un congÃ© de bilan de compÃ©tences de 24h maximum.

choisir lâ€™organisme prestataire,

adresser une demande Ã©crite dâ€™autorisation dâ€™absence Ã votre employeur au plus tard 60 jours avant le dÃ©but du bilan (rÃ©ponse de lâ€™employeur dans les 30 jours Ã rÃ©ception de la demande),

communiquer les dates, la durÃ©e du bilan et le nom de lâ€™organisme dispensateur.Â

Quel est le dÃ©roulementÂ ?

Le bilan de compÃ©tences se dÃ©roule en trois Ã©tapesÂ :

Lâ€™informationÂ : dÃ©finition de vos besoins, informations sur les conditions de dÃ©roulement et des moyens utilisÃ©sâ€¦

Lâ€™investigationÂ : elle permet dâ€™identifier et dâ€™Ã©valuer vos compÃ©tences et aptitudesÂ ;

La conclusionÂ : les rÃ©sultats vous sont transmis.Â **Quels sont les droits et les obligationsÂ ?**

Le salariÃ© conserve son statut, ses droits individuels et collectifs et bÃ©nÃ©ficie en particulier de la protection sociale. La durÃ©e du congÃ© ne peut Ãªtre imputÃ©e sur ses congÃ©s payÃ©s.

Il est le seul destinataire des rÃ©sultats de son bilan de compÃ©tences et nâ€™est pas tenu

dâ€™informer son employeur de ses rÃ©sultats.Â **Que se passe-t-il au niveau de la rÃ©munÃ©ration et du temps passÃ©Â ?**

La rÃ©munÃ©ration du salariÃ© est intÃ©gralement maintenue par lâ€™employeur. A lâ€™issue du bilan de compÃ©tences, le salariÃ© remet une attestation de prÃ©sence dÃ©livrÃ©e par lâ€™organisme Ã son employeur.Â **Qui financeÂ ?**

Le financement du bilan de compÃ©tences est Ã la charge de lâ€™employeur.Â