

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 16:15:52

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 à 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 son objectif ?

Permettre au salarié de valoriser les acquis de son expérience personnelle et professionnelle, Favoriser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre professionnel.

Qui en bénéficie ?

Tout salarié justifiant au moins 3 ans d'activité en rapport avec le titre visé en continu ou en discontinu, salarié, non salarié ou bénévole justifié. **Quelle est la**

certification visée ?

La VAE permet d'acquiescir tout ou partie de :
diplômes,

titres professionnels,

certificats de qualification professionnelle (CQP).

Quelle est sa durée ?

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (équivalent d'environ 3 jours), consécutifs ou non.

Comment la mettre en œuvre ?

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation au moins 60 jours avant le début des actions de VAE qui doit préciser le diplôme, le titre, la nature et la durée des actions et le nom de l'organisme de formation. L'employeur répond par écrit. En cas de report, celui-ci ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Qui le finance ?

Le FAFSEA adresse une notification de financement mentionnant les divers montants de prise en charge : frais d'accompagnement et/ou de validation, frais de secrétariat, photocopie et autres, salaire.

Quel est le statut du salarié ?

Pendant le congé pour VAE, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Le congé est considéré comme une période de travail (droit aux congés payés),

La durée ne peut être imputée sur les congés payés annuels.

Maintien de la rémunération si son financement est pris en charge par le FAFSEA.

A l'issue du congé, le salarié doit vous remettre une attestation de présence délivrée par l'organisme **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 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 ?**

La VAE permet d'acquies tout ou partie de :

diplômes,

titres professionnels,

certificats de qualification professionnelle (CQP).

Comment la mettre en œuvre ?

La VAE est votre initiative, ou celle de l'employeur avec votre accord. Dans ce dernier cas, elle peut rentrer dans le cadre du plan de formation. **Qui en bénéficie ?**

Tout salarié justifiant au moins 3 ans d'activité en rapport avec le titre visé en continu ou en discontinu, salarié, non salarié ou bénévole justifié. **Quelles sont les démarches à entreprendre ?**

Pour les salariés en CDI, formuler une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du congé d'une VAE. Si accord de l'employeur, remplir une demande de prise en charge FAFSEA.

Pour les salariés en CDD, avoir au cours des 24 derniers mois totalisé d'au moins 4 mois consécutifs ou non ou au cours des 4 dernières années totaliser 12 mois consécutifs ou non y compris les 4 mois sous CDD. Remplir une demande de prise en charge FAFSEA. **Quelle est sa durée ?**

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (équivalent d'environ 3 jours), consécutifs ou non. **Comment la mettre en œuvre ?**

Vous devez choisir une validation ou une certification inscrite au répertoire national des métiers, déposer une demande et un dossier auprès de l'autorité qui délivre la certification.

Un entretien auprès d'un jury permet de vérifier si votre expérience acquise correspond avec les connaissances demandées pour l'obtention du diplôme. Cette même autorité peut prévoir une mise en situation professionnelle.

Le jury décide ensuite de l'attribution totale ou partielle de la certification. **Qui la finance ?**

L'entreprise rembourse les rémunérations dans la limite de 24 heures et participe au financement des frais de prestations d'accompagnement et/ou de validation. Les frais de VAE (secrétariat, photocopies, frais annexes) dans la limite de 600 euros reste au frais du salarié.

A la fin de votre congé vous devez donner à votre employeur une attestation de fréquentation fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification.