

01 – Guide des dispositifs légaux de formation professionnelle

1 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION – CPF

Qu'est-ce que c'est ?	<ul style="list-style-type: none"> • Un compte pour les salariés et les demandeurs d'emploi ; • Un compte pour favoriser l'accès à la formation ; • Un compte crédité en euros ou en heures pour les agents publics ; • Un compte utilisable hors temps de travail sans l'accord de l'employeur ; • Un compte géré par la Caisse des dépôts et consignations ; • Une application mobile créée pour acheter directement la formation. <p>Consulter le site :</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation</p>
Qui peut en bénéficier ?	<p>Il est individuel et ouvert dès l'entrée dans la vie active, à toute personne âgée d'au moins 16 ans ou 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage jusqu'au départ en retraite.</p> <p>Bénéficiaires : salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, agents publics.</p>
Comment est alimenté le CPF ?	<p>Le compte est alimenté en euros de formation en fonction de la durée du travail et du niveau de qualification du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crédité de 500 € par an pour un salarié à temps plein avec un plafond à 5 000 € ; • Crédité de 800 € par an pour tous les actifs ayant un niveau 3 de qualification ou infra (CAP, BEP...) et/ou une reconnaissance RQTH avec un plafond à 8 000 € ; • Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité ; • Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet ; • Pour les salariés au forfait : base 218 jours • Le calcul des droits au CPF se réalise sur la base de la DSN
Quelles sont les formations éligibles ?	<p>Une liste universelle de certifications pour tous les usagers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations qualifiantes ou certifiantes au Registre Général et au Registre Spécifique ; • Accompagnement VAE ; • Socle CléA • Bilan de compétences ; • Permis de conduire B + C ; • Accompagnement à la création et reprise d'entreprise ; • Formations à destination des bénévoles (CEC)

Le CPF peut-il être abondé ?	<p>Lorsque la durée d'une formation est supérieure au nombre inscrit sur le compte, ce dernier peut faire l'objet à la demande du titulaire, d'abondements complémentaires pour assurer le financement de la formation retenue.</p> <p>1-Les abondements peuvent être financés par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur et résulte d'une décision unilatérale ou par accord collectif ; • Le titulaire du compte ; • CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) qui gère le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ; • État ; Région ; France Travail ; • AGEFIPH (Association pour le Gestion du Fonds de développement pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés). <p>2- Un abondement correctif de 3 000 € lié à l'entretien professionnel dans les entreprises de plus de 50 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié n'a pas bénéficié, pendant six ans, des entretiens professionnels et d'au moins une formation « non obligatoire ».
Quelles sont les conditions de mise en œuvre du CPF ?	<div> <div> <p>Selon la situation</p> <div> <p>ACCORD DE L'EMPLOYEUR</p> <p>MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION</p> <p>PROTECTION SOCIALE</p> </div> </div> <div> <p>Hors temps de travail</p> <div> <p>Non</p> <p>Non</p> <p>Oui</p> </div> </div> <div> <p>Pendant le temps de travail</p> <div> <p>Oui, sur le contenu et le calendrier</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> </div> </div> </div> <p>Pour un salarié, le refus de recourir à son crédit en euros inscrit au compte personnel de formation ne constitue pas une faute.</p> <p>Accord de l'employeur, pendant le temps de travail :</p> <p>Le salarié(e) fait une demande dans les délais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au plus tard 60 jours avant le début de la formation si la durée est de moins de 6 mois ; • Au plus tard 120 jours avant le début de la formation si la durée est de plus de 6 mois. <p>L'entreprise a 30 jours pour faire une réponse, sinon sans réponse, la demande de formation est validée.</p>
Comment est-il financé ?	<p>La formation peut être prise en charge en tout ou partie par la caisse de dépôts et de consignations. Aucune prise en charge de la rémunération et des coûts annexes.</p> <p>Depuis le 2 mai 2024, une participation financière obligatoire de 100 € sauf les demandeurs d'emploi ; les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur employeur, OPCO, accord de branche, accord de groupe, également ceux qui mobilisent leurs droits dans le cadre de leur Compte Professionnel de Prévention (C2P) et ceux qui bénéficient d'un abondement Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT/MP)</p>
Dans quels cas le conseiller ?	<p>Le CPF présente un intérêt particulier :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si un collaborateur souhaite se former sur une thématique qui n'est pas directement liée à son activité, il est libre de ses choix de son parcours professionnel. 2. De manière générale, si la formation visée n'est pas prise en charge par le plan de développement des compétences. 3. Dans tous les cas, la demande de formation du salarié doit être liée au fait de décrocher en tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification professionnelle spécifique.

2 – LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p>	<p>Le PTP est un droit ouvert à tous les salariés justifiant d'une ancienneté minimale (pas exigée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le salarié qui a changé d'emploi suite à un licenciement pour motif économique ou inaptitude).</p> <p>Le PTP permet au salarié de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financer une action de formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. <p>Le salarié bénéficie d'un :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionnement préalable pour identifier les acquis et adapter la durée du parcours de formation ; • Accompagnement possible par un conseiller en évolution professionnelle ; • Congé spécifique lorsque le salarié suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. <p>Une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) instruit la demande de prise en charge.</p>
<p>Quelles sont les conditions d'accès au PTP ?</p>	<p>Le PTP est un congé de formation ouvert à l'initiative des salariés.</p> <p>Le salarié doit remplir des conditions d'ancienneté</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cas de CDI, la personne doit justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié(e), au cours des 5 dernières années, dont 12 mois au sein de l'entreprise. • En cas de CDD, la personne doit justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié(e), au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois civils. <p>Mais elle n'est pas exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salarié en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi ; - salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique sans avoir suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi ; - salarié licencié pour inaptitude sans avoir suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi. <p>La durée du PTP est limitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sa durée est égale à la durée du stage. La durée ne peut être > à un an si la formation est à temps plein ; • Ou 1 200 h si la formation se déroule à temps partiel (ex 4 h par jour) et pour les formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus (ex une semaine par mois).
<p>Quelle est la procédure auprès de l'employeur ?</p>	<p>Le salarié adresse à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au plus tard 60 jours avant le début de la formation si la durée est de moins de 6 mois ; • Au plus tard 120 jours avant le début de la formation si la durée est de plus de 6 mois. <p>L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.</p>

<p>L'employeur peut-il reporter le départ du PTP ?</p>	<p>Oui, dans deux cas précis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Report pour raison de service (le délai de report est de 9 mois maximum après avis du comité social économique); • Report pour absences simultanées : <p>Établissement de 100 salariés et plus, report si <u>2 % des effectifs</u> sont simultanément absents (Exemple : entreprise de 400 salariés, 8 salariés peuvent être absents, en même temps, la demande du 9e salarié peut être reportée);</p> <p>Établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.</p> <p>Par exemple :</p> <p>Nombre total d'heures effectuées dans l'entreprise dans l'année (1820 heures) * Nombre de salariés (40) * 2 % = 72 800 heures * 2 % = 1 456 heures</p> <p>Si le nombre d'heures de congé demandées est supérieur à 1 456 heures, un collaborateur qui fait une nouvelle demande de PTP, celle-ci sera reportée tant que le plafond des 1 456 heures est atteint.</p>
<p>Comment est-il financé ?</p>	<p>Le coût de la formation (rémunération, charges et frais de formation, transport et hébergement) est pris en charge en tout ou en partie par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR).</p> <p>Si la rémunération est < ou = à 2 x le SMIC = 100 % du salaire moyen de référence</p> <p>Si la rémunération est > 2 x le SMIC = 90 % jusqu'à 1 an ou 1 200 Heures = 60 % à partir de la 1 201e heure (limité à 2 SMIC)</p> <p>Le projet est présenté à la CPIR qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable.</p> <p>Cette commission prend en charge la rémunération et les frais de formation.</p>
<p>Et après ?</p>	<p>Le salarié retrouve son emploi ou équivalent à son retour dans l'entreprise.</p>
<p>Délai de franchise</p>	<p>Le salarié ayant bénéficié d'un PTP ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai en mois égal à dix fois la durée du Projet de Transition Professionnelle, exprimée en mois.</p> <p>Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.</p> <p>Exemple : durée de la formation 1 000 h/10 = 100 mois soit 8,33 années soit 6 ans.</p>
<p>Dans quel cas le conseiller ?</p>	<p>Le PTP présente un intérêt particulier pour les salariés qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veulent changer d'orientation professionnelle à l'appui d'un projet construit (celui-ci peut avoir été validé en amont à l'occasion d'un bilan de compétences ou d'un Conseil en Évolution Professionnelle); • Changer de métier ou de profession ; • Élargir leur horizon professionnel souvent dans le contexte de menace sur le poste occupé.

3 - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p>	<p>Le plan de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur.</p> <p>Le plan de développement des compétences est destiné aux salariés de l'entreprise.</p> <p>Le plan de développement des compétences peut être annuel ou pluriannuel.</p> <p>Le développement des compétences intègre 4 types d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les actions de formation non obligatoires et obligatoires « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...) » • Les bilans de compétences ; • Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; • Les actions d'apprentissage réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage. <p>Une nouvelle définition de l'action de formation est intégrée au Code du travail. Selon l'article L. 6313-2, cette action est définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut être réalisée en situation de travail (AFEST).</p>
<p>Pourquoi élaborer un plan de développement des compétences ?</p>	<p>C'est un outil de gestion des ressources humaines qui permet aux salariés d'acquérir des compétences, de renforcer leurs compétences.</p> <p>Cela implique à l'entreprise de définir une politique de formation en participant à la réflexion de sa stratégie en termes d'emplois et de compétences, en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ; • Des perspectives de développement (perspectives économiques, évolution de l'emploi, investissements et technologies). <p>Une distinction est faite entre les formations obligatoires qui conduisent au maintien de la rémunération et se déroulent sur le temps de travail et les autres formations.</p>
<p>Qui peut bénéficier du plan de développement des compétences ?</p>	<p>Tous les salariés peuvent bénéficier du plan de développement des compétences.</p> <p>Le choix des salariés relève de son pouvoir de direction.</p> <p>Le salarié ne peut pas refuser de suivre une formation sans motif légitime.</p> <p>Le recueil de l'accord du salarié est obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'action de formation, organisée en partie dehors du temps de travail, a pour objet des actions de formation non obligatoires ; • Lui faire réaliser un bilan de compétences, VAE. <p>Le choix de l'employeur prend en compte les différentes obligations en matière de formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'adaptation et de reclassement ; • Obligation de formation à la sécurité ; • Obligation de former le salarié à la suite d'un congé parental.

<p>Quelle est la situation du salarié pendant la formation ?</p>	<div data-bbox="384 210 857 528"> <p>Formations obligatoires Toute action de formation qui conditionnera l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constituera un temps de travail effectif.</p> </div> <div data-bbox="922 226 1342 470"> <p>Formations non obligatoires Les autres actions de formation autres que les formations obligatoires</p> </div> <div data-bbox="379 577 857 790"> <p>Sur le temps de travail (maintien du salaire) Dépassement de l'horaire de travail (récupération ou versement heures supplémentaires)</p> </div> <div data-bbox="869 577 1393 871"> <p>Sur le temps de travail (maintien du salaire); En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, ces actions pourront aussi se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.</p> </div>
---	--

4 - LE DISPOSITIF « PRO-A »

Qu'est-ce que c'est ?	<p>Baptisé « PRO-A » pour « reconversion ou la promotion par alternance », ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changer de métier ou de profession ; • Bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. <p>La reconversion ou la promotion associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités en lien avec la qualification.</p> <p>La formation qualifiante peut être dispensée par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation.</p>				
Qui peut bénéficier du dispositif « PRO-A » ?	<p>Les salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.</p> <p>Ce dispositif concernera les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau III (Licence) et permettra d'accéder à des secteurs qui peinent à recruter. Il se distingue ainsi de l'ancienne période de professionnalisation par un ciblage plus strict vers une formation qualifiante.</p>				
Durée de l'avenant de « Pro-A »	Durée minimale comprise entre 6 à 12 mois. Peut être allongée jusqu'à 24 mois.				
Durée des actions	<p>Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % de la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux qui visent des formations diplômantes.</p> <p>Un tuteur est désigné.</p>				
Comment bénéficier du dispositif « PRO-A » ?	<p>Le dispositif « Pro-A » peut être mis en œuvre par :</p> <table border="1"> <tr> <td>Employeur</td><td> <p>Pour tout ou partie hors temps de travail, accord du salarié</p> <p>En totalité pendant le temps de travail, aucun accord requis</p> </td></tr> <tr> <td>Salarié</td><td> <p>Préférable de faire une demande écrite par LR avec AR</p> <p>Refus ou report lié au nombre d'absents simultanés au titre du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de plus 50 salariés, 2 % du nombre total de salariés - Entreprise de moins de 50 salariés, au moins deux salariés <p>Si dépassement effectif, le salarié pourra faire une autre demande ultérieurement.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est subordonné par la prise en charge de l'opérateur de compétences sur les fonds de l'alternance.</p> </td></tr> </table>	Employeur	<p>Pour tout ou partie hors temps de travail, accord du salarié</p> <p>En totalité pendant le temps de travail, aucun accord requis</p>	Salarié	<p>Préférable de faire une demande écrite par LR avec AR</p> <p>Refus ou report lié au nombre d'absents simultanés au titre du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de plus 50 salariés, 2 % du nombre total de salariés - Entreprise de moins de 50 salariés, au moins deux salariés <p>Si dépassement effectif, le salarié pourra faire une autre demande ultérieurement.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est subordonné par la prise en charge de l'opérateur de compétences sur les fonds de l'alternance.</p>
Employeur	<p>Pour tout ou partie hors temps de travail, accord du salarié</p> <p>En totalité pendant le temps de travail, aucun accord requis</p>				
Salarié	<p>Préférable de faire une demande écrite par LR avec AR</p> <p>Refus ou report lié au nombre d'absents simultanés au titre du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de plus 50 salariés, 2 % du nombre total de salariés - Entreprise de moins de 50 salariés, au moins deux salariés <p>Si dépassement effectif, le salarié pourra faire une autre demande ultérieurement.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est subordonné par la prise en charge de l'opérateur de compétences sur les fonds de l'alternance.</p>				
Quelle est la situation du salarié pendant la formation ?	<p>Une suspension du contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui notifie la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. • Il est déposé selon les modalités prévues par le contrat d'apprentissage. <p>Un maintien de salaire, lorsque la formation se déroule sur le temps de travail.</p>				
Dans quel cas le conseiller ?	<p>Le dispositif « Pro-A » présente un intérêt particulier pour les salariés qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi de certains salariés. • Anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et qualifier les salariés concernés. • Favoriser la mobilité interne. 				

5 - La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p>	<p>La VAE permet d'obtenir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle.</p> <p>La VAE permet d'accéder à une formation sans justifier du niveau de diplôme.</p> <p>La VAE est ouverte à tous.</p> <p>L'expérience prise en compte est en rapport avec la certification visée. La durée minimale d'activité est d'un an pour que la demande de VAE soit recevable.</p> <p>Il existe également la VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels) qui permet d'obtenir l'autorisation d'accéder à une formation dispensée par une université, école ou centre de formation sans avoir les diplômes requis. Article L 613-5 du code de l'Éducation.</p> <p>Il est préférable avant toute démarche de se rapprocher d'un Point Relais Conseil (PRC) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser la pertinence du projet ; • Se repérer parmi l'offre de certification ; • S'orienter vers les organismes certificateurs concernés ; • Cerner toutes les possibilités de financement. <p>Consulter le site : https://vae.gouv.fr/savoir-plus/</p>
<p>Quelles sont les modalités d'accès pour engager une VAE ?</p>	<p>L'accompagnement à la VAE et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent être réalisés et financés dans le cadre du :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de développement des compétences (accord du salarié) ; • CPF (accord de l'employeur si pendant le temps de travail sur le calendrier, pas de report de la demande).
<p>Quelles sont les méthodes de validation ?</p>	<p>La demande de validation des acquis est adressée à l'institution qui délivre le diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification.</p> <p>Le candidat peut déposer 3 demandes maximum au cours d'une même année civile pour des diplômes et titres professionnels différents.</p> <p>La demande doit être accompagnée d'un dossier de candidature.</p> <p>Un jury de validation contrôle les acquis du candidat.</p> <p>Le jury prend une décision de validation totale ou partielle des acquis.</p> <p>En cas de validation partielle, les parties de certification obtenues seront définitivement acquises. Le candidat pourra compléter ses compétences par l'expérience ou la formation et obtenir l'intégralité de son diplôme.</p>
<p>Dans quels cas le conseiller ?</p>	<p>L'accès à la VAE est avant tout une démarche individuelle et peut être à l'initiative de l'employeur après accord du salarié. La VAE présente un intérêt particulier pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bas niveaux de qualification ; • Les salariés à mi-carrière qui veulent « asseoir » leur employabilité, voire viser de nouvelles activités ; • Les salariés dont le poste évolue ou qui changent de métier, en complétant le socle acquis par les nouvelles compétences à acquérir ; • Les salariés qui souhaitent reprendre des études à un niveau pour lequel ils n'ont pas le diplôme requis ; • Les salariés qui ont acquis une forte expertise dans un domaine et qui auraient besoin d'une reconnaissance officielle pour de nouveaux projets (exemple : enseignement, réseaux internationaux...).

6 - LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p>	<p>Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).</p> <p>Dispensé par divers organismes tels que L'APEC, Pôle emploi, le réseau CAP Emploi ou encore les missions locales et les organismes désignés par France compétences, le CEP comporte 3 types de services :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ; 2. Un conseil personnalisé visant à définir un projet professionnel ; 3. Et un accompagnement dans la mise en œuvre du projet professionnel. <p>À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au salarié récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).</p> <p>Consulter le site : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457</p>
<p>Qui peut en bénéficier ?</p>	<p>Le Conseil en Évolution Professionnelle est accessible à tout actif (salarié (e) du secteur privé et public, demandeur d'emploi, travailleur indépendant).</p> <p>Le collaborateur peut avoir recours au CEP avant ou après son entretien professionnel pour affiner son projet professionnel avec un conseiller référencé ou à un autre moment.</p> <p>Le RDV est à l'initiative de la personne et s'effectue en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail après accord de l'employeur.</p>
<p>Quels sont les objectifs du CEP ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir un temps d'écoute et d'analyse sur son parcours professionnel. • Avoir un conseil visant à définir son projet professionnel. • Être accompagné dans la mise en œuvre de ce projet. • Se reconvertir dans un métier en lien avec les besoins du territoire.
<p>Dans quel cas le conseiller ?</p>	<p>Le CEP peut s'avérer utile dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une réorientation professionnelle, une reconversion en lien avec les besoins du territoire ; • Un salarié qui souhaite faire le point sur ses compétences, sécuriser son parcours professionnel ; • Un salarié qui souhaite valider son expérience par un diplôme ou certification en recourant à la VAE.

7 - LE BILAN DE COMPÉTENCES (BDC)

Qu'est-ce que c'est ?	<p>Le bilan de compétences est un dispositif permettant de faire le point sur ses compétences, ses capacités, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Le bilan de compétences doit remplir 3 conditions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Précédé d'une convention tripartite entre salarié, centre de bilan, financeur ; 2. Réalisé par un organisme extérieur agréé ; 3. Constitué des 3 phases : <ul style="list-style-type: none"> • Une phase préliminaire pour définir les besoins du salarié et présenter les techniques et méthodes utilisées lors du bilan de compétences, • Une phase d'investigation pour analyser les motivations, identifier les compétences et déterminer les possibilités d'évolution professionnelle, • Une phase de conclusion pour établir un projet professionnel réaliste et prévoir les étapes de sa mise en œuvre. <p>Un document de synthèse est remis à l'issue du bilan de compétences qui reste confidentiel pour le salarié.</p> <p>Il pourra être communiqué, à la demande du bénéficiaire, au conseiller en évolution professionnelle.</p>
Quelles sont les modalités d'accès pour engager un bilan de compétences ?	<p>Le bilan de compétences peut être réalisé et financé dans le cadre du :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur (accord du salarié) ; • Projet de Transition Professionnelle à l'initiative du salarié. <p>Il peut être réalisé sur le temps de travail (demande d'autorisation auprès de son employeur) ou en dehors du temps de travail (pas d'autorisation d'absence).</p>
Quelle est la situation du salarié pendant le bilan de compétences ?	<p>La durée maximale du bilan de compétences est limitée à 24 h de temps de travail.</p> <p>Les dépenses liées au bilan de compétences peuvent être prises en charge par l'employeur ou dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du bilan, frais de transport et d'hébergement ; • Rémunération si pendant le temps de travail. <p>Déposer le dossier de financement au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences.</p>
Dans quels cas le conseiller ?	<p>Le bilan de compétences présente un intérêt particulier pour les salariés qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ont perdu leurs motivations et l'intérêt pour le métier exercé ; • Souhaitent évoluer vers un autre poste en interne ou externe ; • Souhaitent clarifier ou valider un projet ; • Ont la nécessité de se reconverter pour des raisons de santé.

8 - LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Qu'est-ce que c'est ?	<p>Outil qui permet au salarié d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles.</p> <p>Le passeport recense l'ensemble des formations suivies, des diplômes, les expériences, les compétences développées, les habilitations obtenus tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...).</p> <p>Il reste à la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation.</p> <p>Conseil ! L'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport orientation-formation lors des entretiens professionnels et l'encourager dans cette démarche.</p>
Qui est concerné ?	Toute personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, junior).
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un projet professionnel en lien avec ses compétences et aspirations voire un projet de formation. • Bâtir sa stratégie de recherche d'emploi. • Favoriser sa mobilité professionnelle.
Comment faire ?	<p>Toute personne peut constituer son passeport d'orientation, de formation et de compétences de façon dématérialisée sur le site https://www.francetravail.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/le-passeport-orientation-formati.html</p> <p>Cet espace dédié permet à l'utilisateur de recenser les données suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Études et formations suivies ; • Diplômes et certifications obtenus ; • Qualifications détenues et exercées ; • Expérience professionnelle ; • Aptitudes et compétences ; • Permis de conduire ; • Langues étrangères ; • Assermentations.
Dans quels cas le conseiller ?	<p>Le Passeport d'Orientation, de Formation et de Compétences a un intérêt particulier pour les salariés qui souhaitent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sécuriser leur parcours professionnel ; • Postuler à de nouvelles missions ou poste en interne ou externe ; • Rédiger un CV ; • Définir un projet professionnel, de formation ; • Enclencher une démarche VAE ; • Engager un bilan de compétences ; • Préparer un entretien professionnel ; • Réfléchir à l'utilisation du CPF.