

Document d'information



**Le
Développement
Des
Compétences**

**POUR L'ÉVOLUTION PERSONNELLE
ET PROFESSIONNELLE.**



Table des matières

La Formation Professionnelle.....	1
L'Entretien Professionnel	2
Modes de financements de la formation.....	3
Le CPF.....	4
Les Outils.....	5



La Formation Professionnelle.

La Formation Professionnelle est nécessaire au maintien du niveau des champs des connaissances acquises, à la maîtrise de l'évolution des sciences et des techniques et à l'épanouissement personnelle du salarié

Le choix et l'objet des Formations doivent avoir pour objectifs de progresser ou s'adapter sur des compétences professionnelles et découler sur une progression salariale. **Il ne doit pas y avoir de frein à l'évolution du salarié.**

Se réaliser en tant que citoyen, s'insérer durablement dans un emploi ou appréhender la diversité des situations de travail implique de pouvoir bénéficier d'un droit à l'éducation permanente.

Formation obligatoire et formations qualifiantes ?

L'entreprise se contente bien souvent des formations qui relèvent de leurs obligations de sécurité et vend cela sur un « plan de formation » attestant que c'est qualifiant pour les travailleurs.

FAUX !! Leur plan de formation ne répond qu'à leur propre besoin et n'est en rien certifiant ou qualifiant pour les salariés.

L'employeur ayant presque toujours seul l'initiative des choix de formation, la finalité est trop souvent limitée aux besoins à court terme de l'entreprise tels qu'il les définit selon ses priorités. C'est pourquoi, afin que les formations répondent mieux aux besoins des salariés, en termes de développements personnels et professionnels, et à ceux de l'entreprise pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles, le plan de développement des compétences devrait être décidé par la négociation et le CSE devrait contrôler sa mise en œuvre.

Le plan de développement des compétences doit être rendu accessible à chaque salarié.

L'entretien Professionnel

C'est une rencontre formelle entre un salarié et son employeur ou son représentant dans une logique d'évolution professionnelle.

Il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés.

L'entretien professionnel ne doit pas servir à juger le salarié.

Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation et d'évolution.



Attention

L'entretien professionnel est le meilleur moyen de mettre devant ses responsabilités l'employeur, mais aujourd'hui il est mélangé à l'entretien d'évaluation permettant la confusion et l'oubli du réel but de cet entretien.

- Cette pratique est à combattre pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation/ évolution et évaluation.
- Pour lever cette ambiguïté, le mieux serait que l'évaluation et l'entretien professionnel soient réalisés par deux personnes différentes. Celle réalisant l'entretien professionnel ne devrait pas être un responsable hiérarchique direct du salarié car il entre justement dans sa fonction d'évaluer le travail de ses subordonnés.
- L'objectif du salarié doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.
- L'objectif de l'employeur doit être de comprendre les attentes et les potentialités du salarié, les évolutions professionnelles qu'il doit lui proposer, compte tenu des perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologies...) de l'entreprise.

Modes de financement de la formation.

Le compte personnel de formation (CPF) :

Site officiel : moncompteformation.gouv.fr

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Les droits acquis ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de la personne

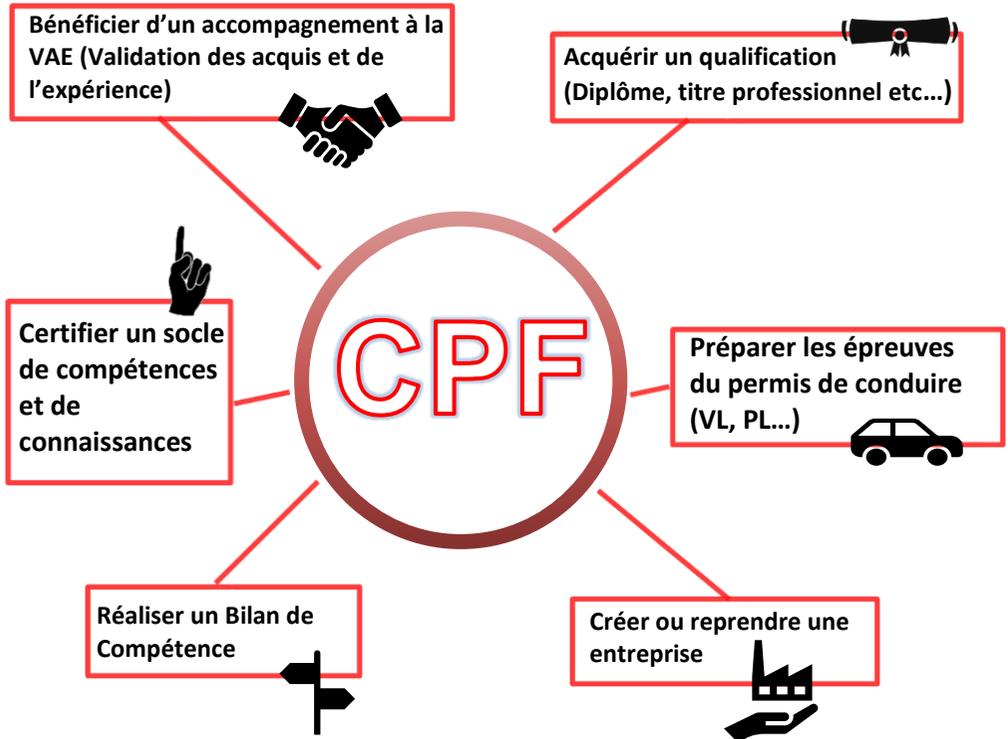
Utilisation :

Pour un salarié, le refus de recourir à son crédit en euros inscrit au Compte personnel de formation (CPF) ne constitue pas une faute.

S'agissant de la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur, deux situations doivent être distinguées sachant que, dans tous les cas, la formation doit être choisie parmi les formations éligibles au Compte personnel de formation.

- la formation financée dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF) n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail ;
- lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Pour quelles formations ?



Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits du salarié ou aux plafonds d'alimentation, l'employeur peut financer à la demande du titulaire des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation (L6323-4, II)

Le Bilan de Compétence :

Permet de favoriser, pour la personne, un processus de reprise de confiance en soi, d'estime de soi ; de faire émerger ou mettre en évidence les compétences, aptitudes, habiletés et savoirs informels qu'elle ignore parfois ; de préciser, confirmer et consolider son projet professionnel, voire en changer, après clarification de sa stratégie personnelle.

La Validation des acquis et de l'Expérience (VAE) :

- Permet **de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non)** afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers des activités salariées, non salariées et bénévoles, d'une durée au moins égale à un an, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme.

S'engager dans une démarche de VAE exige un investissement personnel important. Un accompagnement est non seulement utile mais souvent indispensable.

Le CPF de Transition (Ancien CIF) :

- Permet à tout salariés de suivre à son initiative et à titre individuelle, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.
- Nécessite l'accord de l'employeur et prévoit le maintien du salaire.

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :

Est un dispositif d'accompagnement **gratuit** et personnalisé afin de faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle

- Entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle
- Conseil visant à définir son projet professionnel
- Accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet
- sans demander l'accord à son employeur et sur le temps libre.



L'AVENIR T'APPARTIENT

Pour plus de renseignements
et pour un accompagnement.
Contactez-nous !

**Syndicat CGT
Spie CityNetWorks**

Téléphone : 07.81.43.41.45

Adresse mail: cgt.city.lse@gmail.com

 @cgtscity