

N° 29

Spécial **FORMATION** continue



© Yann Areurs



La formation continue, c'est quoi ? p. 3

Les universités font elles aussi le pari de la formation continue p. 4-5

Faire valider son expérience p. 7

Comment trouver sa formation p. 8

Le droit individuel de formation p. 9

La période de professionnalisation p. 11

Comment financer sa formation p. 12

Le bilan de compétences p. 13

Comment se former quand on est demandeur d'emploi p. 14

Le parcours pour décrocher un CIF p. 14

Le congé individuel de formation p. 15

Supplément publicitaire édité par
le Groupe Les Journaux du Midi
• Rédaction : Fred CHIARELLI
• Régie : Midi Média Publicité
• Montage : Atelier IDM
• Tirage : IDM 23 septembre 2010

Supplément réalisé
en partenariat avec

Direct Montpellier

Information Orientation Inscriptions

DU 6 SEPTEMBRE
AU 1^{ER} OCTOBRE 2010

5 points d'accueil en
Languedoc-Roussillon

www.cnam-lr.fr

Renseignements au 04 67 63 63 40



le cnam
Languedoc-Roussillon

**“Avec le Cnam,
je progresse
à mon rythme”**

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

 La Région
Languedoc
Roussillon



**Grâce au Congé
Individuel
de Formation,
j'ai un nouveau
métier.
Pourquoi pas vous ?**

**SALARIÉS
EN CDI, CDD
ou intérimaires**

Grâce au congé individuel de formation (CIF), vous pouvez suivre une **formation AFPA** et ainsi accéder à un niveau de qualification supérieur, perfectionner vos connaissances, ou même vous former à un autre métier.

100 formations qualifiantes proposées dans les campus du Languedoc Roussillon du niveau CAP au Bac+2
Secteurs Commerce/Distribution, Construction, Industrie, Santé/Social, Tourisme/Hôtellerie/Restauration, Transport/Logistique, Métiers de la formation et de l'insertion...

**Donnez-vous les moyens
de réussir !**

Pour plus d'information
connectez-vous sur
www.languedoc-roussillon.afpa.fr

► N° Vert 0800 02 8000

afpa
La formation
professionnelle

La formation continue, c'est quoi ?

Comprendre ce que représente cet enjeu, dont le principal profit revient aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

La formation continue, un enjeu qui recèle de nombreuses facettes. Mais au fait, c'est quoi exactement ? « A la différence de la formation initiale, qui s'adresse aux étudiants et aux élèves, la formation continue s'adresse à des personnes engagées dans la vie active. C'est un moyen de gérer et de sécuriser un parcours professionnel », selon une définition proposée par Fabienne Maubert Le Dren, directrice régionale de l'AFPA, l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Selon les études, un salarié change, en

moyenne, dans sa vie, de métier quatre ou cinq fois. « A partir de là, la formation professionnelle est un moyen de faciliter les transitions professionnelles et de les réussir. C'est une logique de gagnant-gagnant entre le salarié et l'entreprise ».

Mais la formation continue peut avoir une autre définition, selon la situation dans laquelle on se trouve. « Cela peut également être une action pour maintenir ses compétences, pour conserver son emploi ou son employabilité dans son secteur d'activité », suggère encore Fabienne Maubert Le Dren. C'est, par exemple, le cas dans le bâtiment pour ceux qui veulent évoluer dans le secteur et dans des métiers. Ou encore pour un expert comptable, qui doit s'adapter à son métier à chaque nouvelles réglementations. « Là, nous sommes dans une dimension personnelle destinée à ne pas subir

les transitions professionnelles ». Une autre manière de concevoir la formation continue professionnelle, c'est de la regarder sous l'angle du développement des compétences. « C'est le maçon qui veut devenir chef d'équipe pour progresser dans son métier. Il veut développer ses compétences afin d'en acquérir de nouvelles ».

Selon la directrice régionale de l'AFPA, il convient de bien garder à l'esprit, d'une manière générale, que la formation continue est aujourd'hui, au titre du code du travail, une « obligation nationale ». « Derrière, il y a tout un tas de dispositifs destinés à faciliter l'accès au plus grand nombre », ajoute-t-elle. Son financement provient de la contribution des entreprises, qui y cotisent en fonction d'un certain nombre de critères, dont les principaux sont le nombre de salariés et la taille de l'entreprise. Cette dernière cotise à travers un pourcentage de la masse salariale. Les entreprises cotisent soit en direct, soit auprès des OPCA (organismes paritaire collecteurs agréés). Ces derniers assurent les financements de la formation pour les salariés. Ils prennent en charge les frais pédagogiques et la rémunération du stagiaire. « Il y a à peu près un OPCA par branche d'activité. Il en existe aussi par branches interprofessionnelles, comme l'Agefos ou l'Opcalia », conclut la directrice régionale de l'AFPA.

On le voit donc, la formation professionnelle continue est régie, en France, par des textes précis. Ces derniers font l'objet d'une évolution permanente afin de s'adapter à l'évolution de la société. Depuis quelques années, le conseil régional Languedoc Roussillon, comme tous les conseils régionaux de France, sont devenus des acteurs majeurs de la formation continue pour adultes. ■

3



Formation continue : ce que contient la réforme

Des nouvelles dispositions ont été arrêtées par les pouvoirs publics en matière de formation pour adultes. Objectif : clarifier le paysage.

L'une des premières mesures décidées par la réforme de la formation professionnelle, c'est la réduction des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés). Leur nombre passe d'une centaine à une vingtaine. L'objectif de cette réforme, qui ne s'arrête pas à cette simple mesure mais concerne d'autres enjeux, a pour but de « faire en sorte de faciliter le taux d'accès à la formation profes-

sionnelle continue », selon Fabienne Maubert Le Dren, directrice régionale de l'AFPA. « Aujourd'hui, en France, seulement un salarié sur deux accède à la FPC. Dans d'autres pays d'Europe, c'est 75% à 80% », martèle-t-elle.

En gros, la réforme comprend trois grands points. Le premier : il s'agit d'augmenter l'accès à la FPC au public dit fragilisé dans sa situation professionnelle. Ce sont ceux qui ne disposent pas d'un diplôme élevé ou qui sont en recherche d'emploi depuis longtemps. « C'est une injustice dans la mesure où ce sont ceux qui en ont le plus besoin », dit la directrice régionale de l'AFPA. Ils représentent aujourd'hui 25% des bénéficiaires d'une formation. La loi veut corriger cela en dégageant plus de fonds. Le second : il s'agit de permettre aux salariés des entreprises modestes de bénéficier de la

formation pour adultes. « Actuellement, ce sont surtout les salariés des grands groupes ». PME et artisans doivent être encouragés. Le troisième : il s'agit de « rendre l'individu de plus en plus responsable de son parcours de formation, il doit être un acteur ». La réforme va désormais permettre à un salarié qui quitte une entreprise sans avoir épousé la totalité de ses crédits de formation (120h sur six ans), de les garder et d'en bénéficier dans sa nouvelle entreprise durant les deux années qui suivent son départ. Cela est également valable pour les demandeurs d'emploi.

Enfin, les OPCA vont désormais développer auprès des entreprises des missions de conseils en matière de formation professionnelle et non plus de contenter d'être des gestionnaires de fonds. Elles le feront surtout au profit des PME. ■

Les universités font, elles aussi,

Toutes les universités de la région se sont engagées dans une politique destinée à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Tour d'horizon.

Montpellier 1 : la polyvalence

4

Le service de formation continue de l'université Montpellier 1 a pour nom Dideris. Il mutualise « l'ensemble des ressources » de l'établissement auquel il est rattaché « au bénéfice du développement des compétences des entreprises et des individus ». Son public ? Toutes les personnes « ayant interrompu leurs études à un moment quelconque de leur vie, désireuses de trouver ou retrouver un emploi, d'évoluer dans leur carrière, de valoriser leurs compétences, d'acquérir de nouveaux savoirs ». En s'appuyant sur les ressources pédagogiques des différentes composantes de l'université Montpellier 1, Dideris propose ainsi des formations dans les domaines particulièrement diversifiés tels que la santé, le droit, les sciences économiques, la gestion, la sécurité, l'environnement, les sports. L'un des avantages proposés par les universités, et plus particulièrement la première d'entre elles, réside dans le fait que « les stagiaires peuvent être mélangés aux étudiants de formation initiale, mais ils peuvent également suivre une formation adaptée spécifiquement à leur intention. Ce sont des formations aménagées dans leur contenu ou dans leur organisation ou des formations,

qu'elles soient diplômantes ou non, destinées exclusivement à un public de formation continue ». L'Université Montpellier 1 développe de plus en plus cette dernière option, « dans un souci de rapprochement du monde du travail et de développement de formations professionnelles répondant aux besoins des entreprises ».

A cette rentrée 2010, un nouveau service est proposé aux stagiaires : des ateliers d'aide à l'insertion et à l'orientation professionnelle. Ces séances permettent de s'informer sur l'état du marché de l'emploi, d'obtenir une assistance pour les recherches d'annonces sur des sites dédiés à l'emploi, de bénéficier d'une aide à l'élaboration du CV et de la lettre de motivation, voire de se préparer à l'entretien d'embauche. « L'Atelier Permanent de Pédagogie Universitaire Individualisée, appelé APPUI, est un bouquet de services permettant de répondre de façon personnalisée à toute demande des stagiaires et apprentis de l'université Montpellier 1, dans la limite des moyens mis à la disposition de l'établissement ». Cet atelier est ouvert à toutes les personnes inscrites dans le cadre de la formation continue à l'université Montpellier 1.

A noter que certaines formations proposées en formation continue par Montpellier 1 font l'objet d'une sélection par le responsable pédagogique. Il est donc nécessaire de candidater en se rapprochant de la composante (la faculté) qui organise la formation. « Nous conseillons aux candidats de se renseigner sur les modalités de candidature, dès le mois d'avril pour une rentrée

en septembre », précise-t-on à l'université. *Dideris Montpellier 1, Espace Richter, rue Vendémiaire. Tél : 04.67.82.12.60*

Montpellier 2 : la diversité

Le service de formation continue de l'université des Sciences et Techniques (Montpellier 2) s'appelle le Creufop : Centre Régional Universitaire de Formation Permanente. Ses missions sont multiples : permettre aux personnes engagées dans la vie active, qu'elles soient salariées ou demandeurs d'emploi, de suivre une formation pour acquérir un diplôme, pour développer de nouvelles compétences, pour se reconvertir, se spécialiser, se perfectionner ou pour valider son expérience professionnelle. « Toutes les formations de l'Université Montpellier 2 et du Centre Universitaire de Recherche et de Formation de Nîmes sont ouvertes au public formation continue », précise-t-on au Creufop. De plus, « en assurant un service d'information et d'orientation, le CREUFOP est en mesure d'aider chaque candidat dans l'analyse de ses besoins en formation, dans la formulation et la prise en compte des acquis, dans l'élaboration d'un itinéraire de formation individualisé ». Le Creufop dispose de 4 sites sur la région : à Montpellier, à Nîmes (IUT), à Béziers (IUT) et à Sète (IUT).

Les formations assurées par le service de formation continue de l'université Montpellier 2 sont d'une grande diversité. Ils couvrent divers domaines comme l'agroalimentaire, l'aquaculture,

ÉTUDES comment choisir ?

Nouvelle carte d'étudiant

comment s'en servir.

Plan Campus

ce qui va changer.

Licence, Masters

toutes les filières
et leurs débouchés
passés au crible.

CURSUS le guide



NOUVEAU 1,50 €

Midi Libre.com L'INDEPENDANT.com



Administration, Economie, Gestion, Finance, Comptabilité, Droit, Sciences politiques, Santé, Sciences du mouvement humain, Sport, Qualité, Sécurité, Environnement, Oenologie



DEMANDEURS D'EMPLOI

Vous souhaitez reprendre des études à l'Université afin d'optimiser vos chances de retrouver un emploi

SALARIÉS

Vous souhaitez faire valider une expérience pour obtenir un diplôme afin d'évoluer dans votre carrière

FUTURS APPRENTIS

Vous souhaitez vous former en alternance pour faciliter votre insertion professionnelle

CHEFS D'ENTREPRISE

Vous désirez valoriser les compétences de vos salariés et préparer les évolutions de carrières

DIDERIS, service de formation continue et C.F.A., est votre interlocuteur à l'Université Montpellier 1

- conseil dans le choix de votre formation
- information sur les modes de financements possibles
- aide à la constitution des dossiers de demandes de financement
- accompagnement dans la démarche de validation des acquis
- ateliers de soutien pédagogique et d'aide à l'insertion professionnelle

e-mail : dideris@univ-montp1.fr

Sites internet : www.dideris.com - www.univ-montp1.fr

LE DOSSIER

le pari de la formation continue

la biologie, la biologie santé, la nutrition, la chimie, la chimie de l'environnement, le commerce, l'électronique, les énergies, l'informatique industrielle, l'environnement, l'eau, l'enseignement des sciences, le génie civil, les matériaux, le droit de la construction, la gestion, le marketing, le management, l'informatique, les réseaux d'information et de communication, la physique, les mathématiques, notamment. Une grande diversité donc qui est à l'image de la diversité des composantes de cette grande université scientifique. Comme les autres universités, Montpellier 2 propose également de valider son expérience professionnelle dans l'optique de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme en s'appuyant sur les compétences acquises.

Creufop Montpellier 2, IUT de Montpellier, 99 avenue d'Occitanie. Tél : 04.99.58.52.96

Montpellier 3 : la seconde chance

L'université Paul Valéry (Montpellier 3) développe sa mission en matière de formation professionnelle à travers le Sufco : service universitaire de formation continue. L'université, à travers sa pédagogie, est « engagée dans un système européen et international de la formation, qui propose des parcours d'enseignement européens selon le nouveau système L-M-D (Licence, Master, Doctorat). Ce nouveau système, articulé autour de l'obtention de crédits européens capitalisables et transférables (ETCS), combiné à la V.A.P et la V.A.E, permet de renforcer l'individualisation des parcours professionnels ». De plus, elle propose, par l'intermédiaire du SUFCO, des « aménagements pédagogiques innovants, tels que l'introduction des technologies de l'information et de la communication éducatives, de l'enseignement à distance et la validation d'acquis professionnels et de l'expérience (V.A.P. V.A.E.) ».

Le catalogue des formations proposées couvre un large spectre de spécialisations, en cohérence avec celles développées par le campus des Lettres. On peut ainsi suivre une formation dans le domaine des arts, de la psychologie, de la santé sociale, de l'environnement, de la gestion des territoires, de métiers de la formation, de la musicothérapie, de l'animation, du tourisme, des technologies de l'information et de la communication, des langues, des lettres, de l'économie, du management. A noter également que le Sufco ouvre aux salariés et aux demandeurs d'emploi la possibilité accordée aux jeunes en formation initiale, de préparer le DAEU, le diplôme d'accès aux études universitaires. Cette préparation est assurée sur les sites de Montpellier et Béziers, ainsi qu'à Ganges. L'objectif du DAEU, option A (Lettres) « permet d'obtenir un diplôme d'accès aux études universitaires, qui confère les mêmes droits que ceux qui s'attachent au baccalauréat ». Sont admis à s'inscrire, en vue de l'obtention de ce diplôme, les candidats ayant interrompu leurs études initiales depuis deux ans au moins et satisfaisant à l'une



des conditions suivantes : avoir vingt ans au moins au 1^{er} octobre de l'année de délivrance du diplôme et justifier à cette même date de deux années d'activité professionnelle, à temps plein ou à temps partiel, ayant donné lieu à cotisation à la sécurité sociale, avoir vingt-quatre ans au moins au 1^{er} octobre de l'année de délivrance du diplôme.

Le Sufco s'adapte également aux demandes des salariés et des entreprises. Des formations courtes figurent à son catalogue de formations. Elles sont nombreuses. La dernière à voir le jour, à cette rentrée, concerne, par exemple, une formation, d'une durée de 10 jours et portant sur l'organisation de manifestations culturelles sur des lieux patrimoniaux. Une autre formation, concernant la formation des formateurs, est également proposée depuis cette rentrée, sur une durée de 5 jours.

Sufco Montpellier 2, université Paul Valéry, route de Mende. Tél : 04.67.14.55.55

Perpignan : la singularité

Le SFC, le Service de formation continue de l'université de Perpignan, propose à tous les publics, qu'ils soient salariés (en CIF, en DIF, en plan de formation ou en reconversion professionnelle), non salariés (travailleurs indépendants) ou demandeurs d'emploi, une stratégie d'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de la « formation tout au long de la vie ». Ses missions sont d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'accompagner les publics concernés dans leur ambition de formation. « Il s'agit de permettre également à des adultes en reprise d'études, d'analyser leurs besoins en formation, de définir leur itinéraire et/ou de valider leur expérience professionnelle », explique-t-on au SFC. Les animateurs de ce dernier aident de plus les personnes qui sont dans le cadre d'un dispositif de formation continue, à constituer leur dossier. « Concernant les entreprises ou les institutions, notre mission est aussi d'élaborer et de mettre en place des formations adaptées à leurs besoins de formation, dans le cadre de plans de formation ou de recrutement ».

Afin de permettre l'acquisition de compétences, de qualifications et savoirs susceptibles de répondre à des projets professionnels ou personnels, l'ensemble des formations diplômantes et qualifiantes de l'UPVD sont accessibles en formation continue. Le SFC s'appuie ainsi sur toutes les composantes, les UFR et les instituts de l'UPVD, pour mener à bien ses missions.

L'offre de formations couvre ainsi 4 grands domaines : les sciences, les technologies et la santé le droit, l'économie et la gestion : les sciences humaines et sociales ; les arts, les lettres et les langues. Des formations courtes sont également proposées. A noter une originalité : la formation de kératothérapeute, concernant le domaine de l'esthétique, sanctionnée par un certificat de compétence d'université. « Les objectifs de la formation sont de permettre à des personnes travaillant dans des instituts ou des centres de beauté d'analyser et de diagnostiquer des déséquilibres de peau, de conseiller et de réaliser des soins et, enfin, de sensibiliser aux problèmes d'hygiène », détaille-t-on au SFC de l'université catalane. De même, les personnes désirant faire reconnaître leurs compétences en matière informatique ont la possibilité de préparer le C2I. « Dans le cadre de la formation professionnelle continue, salariés, demandeurs d'emploi, enseignants, retraités peuvent préparer le certificat informatique et internet, afin de faire reconnaître leurs compétences informatiques par la délivrance de ce certificat national de compétences ».

SFC, université de Perpignan Via Domitia, bâti Z, 52, avenue Paul Alduy. Tél : 04.30.19.81.45

Nîmes : la professionnaliste

La mission de formation continue au sein de l'université de Nîmes est assurée par l'UNIFOP : Université de Nîmes Formation Permanente. Elle s'adresse à tous les adultes en activité : les salariés en CDD, en CDI ou en intérim, les demandeurs d'emploi ainsi que les entreprises, pour les formations intra et inter. Les missions de l'UNIFOP, telles qu'elles sont définies, sont nombreuses et complémentaires. Il s'agit de « mobiliser les compétences afin de répondre aux besoins de l'économie régionale et à une demande sociale de culture et de promotion ». Cela permet de rendre « possible, au public adulte, l'acquisition de savoirs professionnels et l'accès aux filières diplômantes de l'université ». Une autre partie des missions est l'accueil, l'information et le conseil en formation, auprès du public et des organisations. L'UNIFOP propose également un service de conseil en conception et ingénierie de formation. Bien entendu, le service intègre le volet « Validation des acquis de l'expérience », qui « permet de valider tout ou partie d'un diplôme, ou d'accéder à une formation sans avoir le diplôme requis ».

Université jeune, pluridisciplinaire, ayant une forte orientation professionnaliste, l'université nîmoise propose des formations dans les disciplines suivantes : sciences exactes, sciences naturelles, droit, économie, mathématiques, informatique, sciences médicales, art, design, sciences de gestion, géologie, sciences humaines, sciences sociales, langues, lettres, philosophie.

UNIFOP, université de Nîmes, rue du Docteur Georges Salan. Tél : 04.66.36.46.13



La formation continue

de l'Académie de Montpellier

photos : fotolia.com

LE RÉSEAU DES GRETA

LE PARTENAIRE
POUR VOUS FORMER
TOUT AU LONG DE LA VIE

Il n'est pas présomptueux, semble t-il, d'affirmer que toute personne qui a eu besoin de se former connaît le mot GRETA. Nous sommes le 1er opérateur régional et national de formation. Mais surtout chez nous, le fort maillage des GRETA fait que ce n'est pas par hasard que tout habitant en a obligatoirement un près de chez lui. Ce que vous ne savez peut-être pas sur ce réseau, c'est que nous faisons bien autre chose que des formations qui conduisent à un diplôme. Ma fierté en tant que responsable régional est, d'une part, de pouvoir montrer l'extrême diversité de cette offre que je vous invite à découvrir en allant sur notre site gretalr.com. D'autre part, nous apportons la preuve qu'une entreprise publique, une entreprise de service public, est capable de s'adapter à son environnement et de répondre aux besoins des citoyens et des organisations de notre région. Si nous continuons à nous développer, c'est grâce à votre confiance. Je vous en remercie très sincèrement.

Michel Ravitsky, Délégué académique à la Formation continue
Directeur du GIP FORMAVIE

1ère qualification ou poursuivre des études professionnelles supérieures. Le réseau des GRETA vous apporte un accompagnement professionnel complet, centré à la fois sur les besoins en compétences de l'entreprise et sur votre projet professionnel.

La VAE pour transformer votre expérience en diplôme

Vous avez travaillé en tant que salarié ou bénévole durant au moins trois ans et vous souhaitez voir reconnaître cette expérience. Vous pouvez obtenir un diplôme correspondant aux compétences que vous avez développées. Nous sommes là pour vous informer et vous accompagner dans votre démarche de validation des acquis de l'expérience. En fonction de vos besoins, nous vous offrons de multiples possibilités au travers d'accompagnements collectifs, individuels ou à distance. L'équipe du **Dispositif académique de validation des acquis** (DAVA) vous apportera une réponse de proximité sur l'ensemble notre région : 4 Centres de Validation, 16 conseillers, plus de 270 experts des différents diplômes sont à votre disposition pour vous aider à mettre en oeuvre votre projet.

Pour acquérir de nouvelles compétences

Le réseau des GRETA Languedoc-Roussillon propose des réponses adaptées à un besoin de formation précis dans votre métier. Qu'il s'agisse d'apprendre une langue étrangère, de se perfectionner sur un logiciel professionnel ou d'acquérir une nouvelle compétence, les équipes de nos GRETA conçoivent avec vous des parcours de formation courts et ciblés. En effectuant un diagnostic préalable de vos besoins et en analysant vos contraintes (horaires, déplacements...), nous vous proposons la formation qui correspond à votre situation. **Vous êtes salarié** : le **Droit Individuel à la Formation** (DIF), la **Période de Professionnalisation** ou le **Plan de Formation** de votre entreprise sont prévus pour satisfaire votre besoin de formation. Autre type de mesure, le **Congé Individuel de Formation** qui permet aux salariés en CDI ou en CDD d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'amorcer une reconversion professionnelle. **Vous êtes demandeur d'emploi** : le réseau des GRETA vous aide à monter votre projet de formation en s'appuyant sur les programmes du Conseil Régional, des demandes de l'Etat, de Pôle Emploi, des Conseils Généraux et de toute autre collectivité territoriale. Formation sur mesure, accueil personnalisé, individualisation, plateaux techniques, enseignants et formateurs performants, entreprises partenaires, maillage du territoire, 35 années de savoir-faire reconnu, autant d'atouts que le réseau des GRETA met à votre disposition pour votre réussite.

Pour vous professionnaliser dans les métiers de la formation et de l'insertion

Le CAFOC (Centre Académique de Formation Continue) vous propose des dispositifs pour développer ou consolider vos compétences de formateur (titre de niveau II : Formateur Responsable Pédagogique), de conseiller en insertion (titre de niveau III : Conseiller Emploi Formation Insertion) ou d'assistant/e administratif/ve d'organisme de formation ou d'insertion (qualification professionnelle). La souplesse de l'offre de formation vous permet de suivre un parcours complet ou à la carte, en fonction de vos besoins. Le CAFOC conseille aussi les entreprises dans la gestion de leurs emplois et le management des compétences (plan de formation, analyse de métiers émergents...).

Parce qu'aujourd'hui, le monde de l'emploi bouge, parce que tous les métiers évoluent, parce que chacun construit son parcours professionnel au fur et à mesure, la formation continue est nécessaire à chaque étape de la vie. Le réseau des GRETA est à vos côtés pour répondre à vos attentes, quels que soient vos besoins : du module au diplôme complet, de la bureautique aux éoliennes, de l'ouvrier au chef d'entreprise.

Pour construire et sécuriser votre projet

Dans le Languedoc-Roussillon, 13 CBEN (Centres de Bilan de l'Education) sont répartis dans toute l'académie et accueillent plus de 10 000 personnes par an. Spécialisés dans les prestations liées aux problématiques de mobilité professionnelle, ils sont fortement impliqués lorsqu'un salarié veut faire évoluer son parcours professionnel ou dans les périodes de transition entre deux emplois. Ils répondent ainsi au besoin de sécurisation des parcours professionnels (changer d'orientation professionnelle, définir un projet, identifier son capital compétences). Ils proposent des services d'orientation, de bilan de compétences ou professionnel, d'aide à l'élaboration de projet et à l'insertion professionnelle. Ils reçoivent dans ce cadre toutes les catégories socio-professionnelles de salariés ou de demandeurs d'emploi. Les Centres de Bilan du Languedoc-Roussillon offrent également aux entreprises des prestations dans les domaines de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du management des ressources humaines. Les parcours proposés sont toujours des parcours sur mesure.

Pour apprendre un métier

Avec le réseau des GRETA Languedoc-Roussillon, vous pouvez suivre une formation sur mesure et acquérir un diplôme de l'Education nationale tout en étant salarié. Le **Contrat de Professionnalisation** est un contrat de travail en alternance, associant formation pratique et théorique au sein de l'entreprise et en centre de formation. Il s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans souhaitant acquérir une



Faire valider son expérience

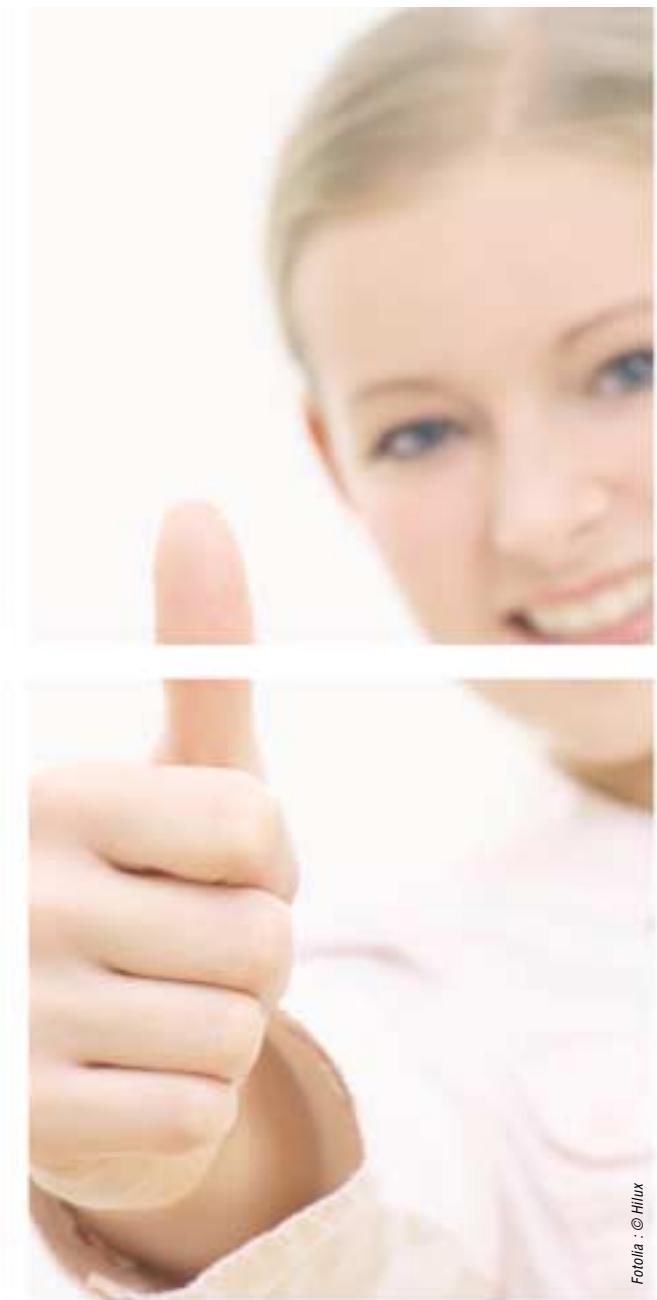


Foto: © Hlux

La validation des acquis de l'expérience, appelée VAE, offre de nombreuses possibilités d'évolution de carrière. Par l'obtention d'une certification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quel que soit son âge, quel que soit son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience acquise au fil des années pour obtenir une certification professionnelle. Pour ce faire, trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires. La VAE per-

met, en effet, d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Dans tous les cas, le candidat doit remplir un dossier détaillant son expérience professionnelle et les compétences acquises. Il se présente ensuite devant un jury qui décide de valider tout ou partie du diplôme visé. En cas de validation partielle des acquis, des prescriptions sont néanmoins proposées au candidat en vue d'obtenir la totalité du diplôme.

Tout le monde a droit à la reconnaissance de son expérience : les salariés, les non salariés, les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, ou toutes les personnes ayant exercé des activités sociales, bénévoles, etc. La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de trois ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

Comment se déroule une démarche de VAE, lorsqu'on est un particulier ? Les Centres et les Points Information Conseil (PIC), placés sous la responsabilité du conseil régional, accueillent et informent sur la démarche de VAE. Pour connaître les PIC, se rendre

sur le site du Carif (www.cariflr.fr). Ces centres ont pour objectif d'aider les candidats à une validation des acquis de leur expérience, aident à analyser la pertinence de votre projet VAE, en les réorientant, si nécessaire, vers d'autres démarches comme le recherche d'emploi, le bilan de compétences, etc ; en les aidant à se repérer parmi l'offre de certification, qu'elle soit régionale ou nationale, à s'orienter auprès des certificateurs concernés et à connaître les différentes possibilités de financement.

La procédure de VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise. Elle peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience. Dans le cadre du plan de formation, l'em-

ployeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ils peuvent être plusieurs) qui intervient en vue de la validation des acquis du candidat. La signature de la convention, par le salarié, vaut acceptation de la validation de ses acquis. Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience, il faut une autorisation de l'employeur, le salarié devant en faire la demande. Le congé est d'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation. Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Elle doit préciser :

le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ; la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ; les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience. ■



Comment trouver sa formation ?

Voici ce qu'il faut savoir pour décrocher la formation adaptée à ses capacités et à son... projet professionnel.

8

On entre dans une formation parce qu'on cible un métier et pour acquérir le geste professionnel pour arriver à ce métier ». Thomas Delourmel est directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage au conseil régional Languedoc Roussillon. Il plante là la première condition avant d'emprunter le chemin qui mène jusqu'à la formation proprement dite. Selon lui, le candidat doit « d'abord construire un projet professionnel avant de penser à tout prix à une formation ». Il suggère une première question : « Par rapport à ce projet, quelles compétences je possède et quelles sont celles que je dois muscler ». Pour y répondre, le candidat est aidé par un certain nombre d'interlocuteurs. Des interlocuteurs qui vont l'accompagner jusqu'à la formation. « Pour cela, il faut bien garder pendant tout ce temps-là, à l'esprit, que pour être en formation, il faut être adressé par un de ces réseaux ».

Quels sont les réseaux concernés ?

Le premier d'entre eux, ce sont les conseillers d'orientation. Ils se trouvent au sein de différentes institutions. Les Missions locales jeunes : elles s'adressent aux jeunes jusqu'à l'âge de 26 ans. Elles ont l'avantage de proposer un environnement global, qui ne se limite pas au seul emploi. Pôle emploi : ses conseillers sont normalement censés travailler sur le projet professionnel à travers différents outils. « Ils amènent les candidats à s'interroger sur la réalité de leurs connaissances », explique Thomas Delourmel. Ces conseillers peuvent renvoyer les candidats sur les stages qualifiants de la Région. Si leur projet d'avenir professionnel reste flou, ils se verront conseiller des stages préparatoires à l'insertion. « Ces stages préparatoires à l'insertion sont d'une durée de trois mois environ et ils s'inscrivent dans une logique de découverte des métiers. Ils permettent de se faire une idée plus précise du métier vers lequel on veut par exemple s'orienter ». De ces stages, les candidats

peuvent ensuite s'orienter vers les stages qualifiants, répertoriés dans le Programme régional qualifiant (PRQ). Les Maisons de la Région : là aussi des conseillers reçoivent des demandeurs d'emploi et des salariés en quête de formation. Les Conseillers d'insertion des départements : ils sont basés dans les antennes des conseils généraux ainsi que dans les PLI. Cap emploi : cette structure est spécialisée dans l'accueil et l'orientation des personnes handicapées. Le Centre d'information des droits des femmes et de la famille : cette structure est spécialisée dans l'accueil et l'orientation des femmes. L'Association pour l'emploi des cadres : l'APEC prépare les cadres dans leur projet de formation, dans le cadre d'une reconversion ou d'une réorientation professionnelle.

D'une manière générale, cette phase, située en amont, permet de découvrir son métier, son projet professionnel. C'est la méthode dite des « habilités, des plateformes de vocation ». Des initiatives assurées notamment par Pôle emploi et le CIDF.

Comment connaître ces réseaux ?

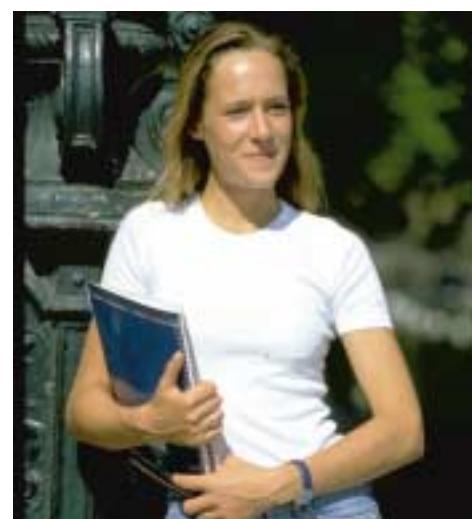
Pour aider les candidats à une formation à s'y retrouver dans ces réseaux, la Région Languedoc Roussillon a mis en place deux places deux numéros verts gratuits. Le premier est réservé aux demandeurs d'emploi : 0800.00.70.70. Le second est dédié aux salariés et les chefs d'entreprises : 0800.00.74.74. « Pour le salarié, l'objectif peut s'inscrire dans le cadre d'une évolution de carrière, d'une reconversion ou d'une sortie de chômage », détaille le directeur de la formation professionnelle à la Région. « C'est à partir des entretiens avec les interlocuteurs au bout du fil que l'horizon peut se dégager, dans la mesure où ces interlocuteurs orienteront les candidats selon leur statut. Ils présentent à cette occasion les différents dispositifs, permettant ainsi un premier débroussaillage ». Précisons que le Programme régional qualifiant propose au total, chaque année, 12.000 places de formations. Les stages API (actions préparatoires à l'insertion) accueillent, eux, jusqu'à 8.000 personnes chaque année.

Comment s'engager enfin dans une formation ?

Une fois le projet professionnel défini et les compétences pour y parvenir confirmées, les conseillers orientent alors les stagiaires vers une offre de formation. Les stagiaires peuvent se voir proposer plusieurs organismes de formation, qui proposent le même programme. « Il y a sur le Languedoc Roussillon environ 4.000 organismes de formation. Nous travaillons avec près de 400 d'entre eux », précise Thomas Delourmel. Le choix se fait en fonction des dates des stages, de leur lieu géographique, notamment. « Une fois choisi, l'organisme de formation soumet chaque candidat à des tests de recrutement pour vérifier s'il est admissible à la formation ». Le directeur de la formation professionnelle à la Région apporte un dernier conseil : « Il faut privilégier des formations qui alternent entre des parties théoriques, en centre de formation, et des parties pratiques, en entreprises. Ainsi, à l'issue de la formation, on aura le geste et le diplôme ».

Quelles chances de réussite ?

Selon une enquête des services de la Région, un apprenti a 80 chances sur 100 de trouver un emploi à l'issue de sa formation. Les demandeurs d'emploi ont, eux, tous secteurs confondus, 72 chances sur 100. ■



Ces freins qu'il faut « déverrouiller »

Certains freins peuvent apparaître aux candidats qui souhaitent suivre une formation professionnelle. Thomas Delourmel en a identifié trois. « Le premier, il est d'ordre financier. C'est la rémunération », dit-il. La solution : « quelqu'un qui a les droits ouverts aux e-Assedic va continuer à percevoir ses droits durant sa formation ; quelqu'un qui n'a plus ces droits-là, il va bénéficier de l'aide financière de la Région, qui versera une rémunération et financera sa protection sociale, à partir de barèmes officiels ». Le second frein est lié à la mobilité des stagiaires. La solution : « La Région propose des réductions allant jusqu'à 60% pour les demandeurs d'emploi sur les TER ». Enfin, troisième frein : les à-côtés comme les gardes d'enfants, l'hébergement, etc. La solution : « Il ne faut pas hésiter à aborder ces sujets-là avec les conseillers d'orientation, notamment dans les MLJ et à Pôle emploi ».



Le droit individuel de formation

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an.

Le droit individuel de formation permet de cumuler des crédits horaires de formation sur une durée de six ans, à raison de 20 h par année. Le tout, dans une limite de 120 h sur la période. Le salarié acquiert ainsi des « droits à formation », dont il peut jouir à sa guise. Cependant, la mise en œuvre du droit individuel de formation (DIF) nécessite obligatoirement l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Celle-ci se déroule en dehors du temps de travail ; elle est prise en charge par l'employeur. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne pourra demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Deux catégories de salariés peuvent prétendre au bénéfice du DIF. Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, d'abord ; ils doivent avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Les salariés en contrat à durée déterminée, ensuite. Ils

peuvent en bénéficier, à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. En revanche, en sont exclus les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation.

La demande du salarié doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance, sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. L'absence de réponse dans un délai d'un mois vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié. Si l'employeur refuse la demande, le salarié ne dispose d'aucun recours, sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

A noter que le salarié peut choisir une formation

parmi les actions de formation, définies comme prioritaires dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, de branche ou par accord interprofessionnel. Mais ce n'est pas une obligation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion, à savoir celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée, ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Quoi qu'il en soit, le choix de l'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur. ■

9



Se Former A l'ICF Béziers

Chefs d'entreprises, salariés, l'Institut consulaire de formation de la CCI de Béziers Saint-Pons vous propose une offre complète de formations continues :

- Management,
- Ressources Humaines
- Commercial - Vente- Marketing
- Comptabilité - Gestion

- Informatique
- Prévention, Sécurité, Environnement
- Langues

Nos formations se déclinent en **spécialisations** en fonction de votre secteur d'activité : hôtellerie traditionnelle (restauration, accueil, service...) et de plein air, industrie, commerce et immobilier. Notre équipe de conseillers est à votre écoute pour adapter ces formations aux attentes de votre entreprise (formation inter/intra entreprise, ateliers, face à face pédagogique, CIF, DIF...) et étudier avec vous les **financements possibles** de votre plan de formation.

Diplômes nationaux et homologués.
Formations à temps plein sur une année ou en alternance et temps partiel.
Accessible à TOUT PUBLIC. Stage en milieu professionnel.

Avec un niveau Bac : préparez en une année un Diplôme de niveau III

- Analyste Programmeur en informatique : (option Web-Internet)
- Assistant de Gestion avec 3 options : Administration finance - Aménagement du territoire - Logistique Transport (à Millau, à Rodez et à Figeac en partenariat avec le Greta du Rouergue)

Avec un niveau Bac + 2 : préparez en une année un Diplôme de niveau II

- Concepteur - Architecte informatique (option Réseaux et systèmes) avec accès au diplôme d'ingénieur du CNAM
- Responsable en Gestion
- Responsable en Gestion (option Mercatique des produits alimentaires)
- Ingénierie de Projet - Ingénierie et Développement de projet en espace rural (en partenariat avec le PNR des Grands Causses)

Diplômes Universitaires

- D.U. IEGT : Intelligence Economique et Gouvernance Territoriale (en partenariat avec l'Université Montpellier 1)
- Licence professionnelle : Ingénierie du développement touristique par les loisirs de nature (en partenariat avec l'Université Jean-François Champollion).
- Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
- BP JEPS activités nautiques Canoë-kayak (sélection novembre 2010)

La période de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de maintenir le salarié dans son emploi tout en lui permettant d'obtenir une qualification ou de suivre une action de formation.

La période de professionnalisation a pour but de maintenir des salariés dans leur emploi. Ceux-ci sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et doivent répondre à certains critères définis. La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la loi de mai 2004, qui permet de bénéficier d'une formation professionnelle tout au long de la vie. Depuis le 1er octobre 2004, les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation permettent d'accéder à cet objectif.

Pour atteindre ce dernier, la période de professionnalisation doit permettre au salarié bénéficiaire d'obtenir une qualification ou de suivre une action de formation. Les salariés concernés par ces périodes de professionnalisation sont caractérisés en cinq catégories : les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ; les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ; les salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariées qui ont bénéficié d'un congé parental (qu'ils soient homme ou femme) ; enfin, les personnes handicapées ou invalides bénéficiant de l'obligation d'emploi.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative aussi bien du salarié que de l'employeur. Dans le cadre de la période de professionnalisation, les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail. La rémunération du salarié est ainsi maintenue par l'employeur. Néanmoins, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

A l'initiative du salarié, la sollicitation d'actions de formation, hors temps de travail, s'inscrit dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). A l'initiative de l'employeur, toujours hors du temps de travail, celui-ci doit obtenir l'accord écrit du salarié. Il s'intègre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Quel que soit le cas de figure, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit de façon assidue la formation et satisfait

aux évaluations prévues. Il convient de savoir que le pourcentage de salariés, simultanément absents, ne peut franchir les 2 % du nombre total des salariés dans l'entreprise.

La nature de la formation envisagée doit s'inscrire dans l'une des 3 conditions suivantes : elle

doit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, elle doit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, elle doit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. ■

11



Formation CONTINUE

Comment financer sa formation ?

Il y a les dispositifs prévus dans le cadre des différentes options, telles que le CIF, le DIF, le plan de formation, etc. Mais il existe aussi d'autres voies.

12

Le financement d'une formation continue professionnelle peut, d'abord, être pris en charge dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise. Pour cela, contacter le directeur des ressources humaines. Il peut également être pris en charge par les organismes collecteurs, tels que le Fongecif ou l'Agecif. Les ex-Assedic, intégrés désormais à Pôle emploi avec l'Anpe, peuvent encore être un financeur possible, dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) ou d'un congé pour un VAE (Validation des acquis de l'expérience). La prise en charge varie partiellement selon la durée de la formation. La formation peut être aussi prise en charge par la Région, lorsqu'on est demandeur d'emploi. Par le FAF-TT, le fonds d'assurance formation pour le travail temporaire, pour les intérimaires. Il faut, pour cela, avoir cumulé environ 160 à 180 heures d'intérim. Enfin, il reste l'autofinancement, pour les candidats qui souhaitent reprendre leurs études et qui ne bénéficient d'aucune possibilité de financement.

Le conseil régional Languedoc Roussillon, compétent en matière de formation, édite chaque année un programme régional de formation professionnelle adapté aux besoins des entreprises locales, en termes de compétences et aux possibilités fournies par le marché de l'emploi. Ce catalogue comprend l'ensemble des actions de formations financées par la Région pour les demandeurs d'emploi, sans condition d'âge, bénéficiaires ou

non de l'Allocation de retour à l'emploi (ARE), y compris les jeunes ayant quitté le système scolaire depuis moins d'un an. A ce titre, le Conseil régional prend en charge totalement ou partiellement le coût de la formation. Il peut, par ailleurs, prendre en charge la rémunération lorsque le stagiaire ne peut disposer de l'Allocation de retour à l'emploi. Pour accéder à ces formations, il convient de se renseigner auprès de Pôle emploi ou du réseau Mission Locale / PAIO. Il est possible encore de consulter le site de la Région (www.laregion.fr), aller sur « s'informer » et « les aides de la région » ou contacter son service de formation continue.

Pour ceux qui souhaitent s'engager dans une formation diplômante, plusieurs possibilités se présentent à eux. En mobilisant les différents financements de la formation continue : le CIF, le DIF et le plan de formation de l'entreprise. En faisant appel à son Opacif et à l'OPCA de son employeur. Il faut également aller frapper aux portes des autres financeurs que sont Pôle emploi et le conseil régional. Il est également possible, dans certains cas, de solliciter son employeur pour savoir s'il ne peut pas prendre en charge une partie du financement dans le cadre du DIF ou du plan de formation.

Autre possibilité : envisager une partie d'autofinancement de sa formation. Car le financement est souvent limité. Au Fongecif, par exemple, il est, en termes de coût horaire, plafonné à 30 euros hors taxes de l'heure. La plupart des formations se situent en dessous, à l'exception de certains cursus comme les MBA qui les dépassent largement. Pour ce qui est du montant total, il est plafonné à environ à 15 000 HT. Lorsque ces seuils sont dépassés, il est impératif de proposer un autofinancement ou un complément par l'entreprise. Proposer une partie en autofinancement permet parfois de faire avancer son dossier. Le Fongecif prenant en charge au minimum 80 % du salaire, les

propositions d'autofinancement concernent la plupart du temps le coût pédagogique. Lorsque la formation visée ne figure pas dans la liste des priorités éditée chaque année, il peut s'avérer judicieux de proposer d'emblée un autofinancement. En revanche, lorsque elle est dans cette liste, mieux vaut attendre la phase de recours pour le faire.

Si l'on opte pour de l'autofinancement, il ne faut pas hésiter alors à négocier une réduction des frais auprès de l'organisme de formation. De plus, les banques accueillent à bras ouverts les cadres voulant entamer un cursus de niveau Bac +5 et plus. Elles leur proposent des conditions très avantageuses. Le montant des sommes prêtées peut aller jusqu'à plus de 30 000 euros. Les banques ont un tronc commun de taux, mais elles ont toutes des applications particulières pour certaines formations.

Ce cas de figure peut se présenter lorsque l'on se trouve en situation de chômage. Et que l'on n'a droit ni à l'Aide de retour à l'emploi, ni au régime public d'indemnisation (RSP), parce que l'on n'a pas trouvé de stage agréé et que l'on désire néanmoins se former. La seule solution réside alors dans un financement personnel de sa formation. Attention : même dans ce cas de figure le projet de formation doit être validé par son conseiller Pôle emploi. Vous aurez alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré. L'organisme de formation que vous choisissez doit conclure avec vous un « contrat de formation professionnelle », précisant la nature, la durée, le programme de la formation, le niveau des pré-requis, etc. L'organisme doit également s'assurer que vous bénéficiez bien d'une protection sociale concernant notamment le risque accident du travail ou de maladie professionnelle. Vous restez affilié au régime dont vous releviez précédemment. Si vous ne releviez d'aucun régime, vous êtes affilié au régime général de Sécurité sociale. ■



Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences répond à plusieurs objectifs. Il concerne toute personne qui désire d'abord connaître, en les analysant, ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles et ses motivations. Il permet également d'organiser ses priorités professionnelles. Il permet encore d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière. Pour l'entreprise, c'est également l'occasion de mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie aussi bien à l'initiative de l'entreprise, lorsqu'elle s'inscrit dans son plan de formation, que du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Comment se déroule un bilan de compétences ? La démarche comprend trois phases. Elle se fait sous la conduite du prestataire extérieur à l'entreprise. La première phase est une phase prélimi-

naire. Elle a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche définir et d'analyser la nature de ses besoins, de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre. La seconde phase est une phase d'investigation. Elle doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses motivations et ses intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles et personnelles, voire, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle. Enfin, la troisième phase est une phase de conclusion. Elle se déroule sous forme d'entretiens personnalisés. Et doit permettre au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Elle ne dépasse pas, au total, les 24 heures, lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté

atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires. La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise. Le salarié justifiant d'au moins 5 années d'activité salariée, dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences. Lorsqu'il est inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. ■

13



BOUSCAREN

Agrement FIMO et FCO marchandises (toutes catégories) et voyageurs

consultez nous...

HÉRAULT
Nathalie Sabatier et Christophe Galvano
Tél. : 04 99 74 22 02

HÉRAULT / GARD
Guillaume BOUSCAREN
Tél. : 04 99 74 22 02

GARD / LOZÈRE
Florence Delmas
Tél. : 04 66 68 21 74

CACES : Chariots élévateurs, engins de TP, grues auxiliaires, nacelles (P.E.M.P.)

Stages de récupération de points

Nos conseillers en formation prennent en charge le montage administratif et financier de vos dossiers

FORMATION CONTINUE
CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION
CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION
ETC...

Des solutions pour toutes vos Formations adaptées à vos besoins

ecf BOUSCAREN www.ecf-bouscaren.com

AFAG AFNOR

Comment se former lorsqu'on est demandeur d'emploi

Le parcours à suivre lorsqu'on veut retrouver le chemin de l'emploi.

14

Il est possible de se former lorsqu'on est demandeur d'emploi. L'objectif étant, bien évidemment, de renforcer ses connaissances afin de se donner toutes les chances d'en retrouver un. « Avant d'entamer la procédure pour engager une formation, il faut d'abord commencer à travailler son projet et son orientation professionnelle avec un conseiller de Pôle emploi, d'une Mission locale jeunes ou encore Cap emploi, voire un des réseaux du conseil général », explique Florence Balestas, responsable des relations clients et stagiaires à l'AFPA. Une fois le projet défini et affiné, il est confirmé par le conseiller de Pôle emploi qui suit le dossier. Pôle emploi établit ensuite une fiche de prescription, qui est une sorte d'autorisation à s'engager dans une recherche de formation. « C'est là que les organismes de formation comme l'AFPA entrent en jeu. Chez nous, par exemple, nous invitons le demandeur d'emploi à une réunion d'information collective, au cours de laquelle sont notamment précisés le contenu de la formation, les modalités pédagogiques et les droits, dans leur intégralité, notamment ceux acquis lors d'une activité professionnelle antérieure », ajoute la responsable de l'AFPA.

Suit alors une nouvelle étape, celle concernant le type de dispositif adéquat au regard de la situation. Si le demandeur d'emploi dispose déjà d'une expérience professionnelle, le dispositif le plus approprié reste le CIF (congé individuel de formation). S'il n'a pas travaillé, il se verra alors proposer la mise en place d'un programme qualifiant ou d'insertion du Conseil régional ou de Pôle emploi. « Le but de ce programme est d'obtenir un diplôme homologué par l'Etat, autrement dit par le ministère de l'Emploi ». La formation dure entre 6 et 9 mois. Tout au plus, un an. Rarement au-delà. Le stagiaire prépare alors quasiment l'équivalent d'un BTS informatique, par exemple, sur une année.

« En formation, les stagiaires ont trois chances sur quatre d'obtenir un diplôme et deux sur trois de décrocher ensuite un emploi », précise Florence Balestas.

Ce qui faut bien avoir à l'esprit, c'est que durant la formation le stagiaire est accompagné vers et dans l'emploi. Comment ? En favorisant l'insertion professionnelle par des périodes d'application en entreprise. Le but étant d'acquérir un geste professionnel. « Dans neuf cas sur dix, l'entreprise qui prend un stagiaire durant cette période d'application est la même que celle qui l'embauchera par la suite ». Durant le stage, le demandeur d'emploi est rémunéré sous certaines conditions. ■



Le parcours pour décrocher un CIF

Avant de bénéficier du dispositif finalisé par un congé individuel de formation, il faut suivre une procédure très précise.

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un CIF. « Il existe trois types de CIF », précise Dominique Hublot, responsable de clientèle à l'AFPA. « Chacun correspond au type de contrat de travail. Il y a le CIF CDI, le CIF Intérim et le CIF CDD ». L'ancienneté doit être en général d'une année. Le projet doit correspondre à un projet d'évolution au sein de l'entreprise ou de changement d'orientation professionnelle ou encore pour créer son entreprise. Mais le plus souvent, le motif est lié à la seconde raison.

La première démarche consiste à trouver le financement nécessaire à la formation. Lorsqu'on est salarié dans une entreprise du secteur privé, le mieux est de contacter le Fongecif, dont le siège régional est à Saint-Jean de Védas, près de Montpellier. Le Fongecif organise régulièrement des réunions d'information pour expliquer comment fonctionne ce dispositif. Elles permettent de faire valider son projet professionnel et d'obtenir

un accompagnement dans ce dernier. « À charge ensuite à chaque candidat de trouver l'organisme qui assurera la formation ». Pour cela, il convient de faire la tournée des organismes susceptibles de répondre favorablement aux objectifs du projet professionnel. « Le bon organisme de formation, c'est celui qui a la bonne formation, dans le délai recherché », dit encore Dominique Hublot.

Une fois l'organisme de formation choisi, le candidat doit alors déposer un dossier de demande de financement auprès du Fongecif, dans un délai d'au moins six mois avant le début de la formation. « Cela veut dire qu'il faut s'y prendre au moins neuf mois avant ». Le dossier de demande comprend trois parties : une à remplir par le candidat lui-même, dans laquelle il précise notamment ses motivations et son parcours professionnel ; une à remplir par son employeur (notamment l'autorisation d'absence), lequel doit être prévenu du projet de formation plus de trois mois avant le début de celle-ci (c'est la loi) ; une à remplir par l'organisme de formation, lequel y précise le détail de la formation et les délais. Une fois le dossier bouclé, il faut l'envoyer au Fongecif. Il passe alors en commission paritaire (patrons-salariés). S'il est accepté, la formation est lancée. Le Fongecif prend alors en charge le salaire avec un

plafond (l'entreprise continue de verser son salaire au salarié, mais, en fait, l'organisme rembourse l'entreprise au fur et à mesure que la formation avance dans le temps). « Attention : le Fongecif ne prend pas forcément en charge la totalité des frais pédagogiques, une partie peut rester à la charge du stagiaire », insiste Dominique Hublot.

Précisons encore qu'il est possible de bénéficier d'un CIF lorsque l'on est en contrat à durée déterminée (CDD). Il faut pour cela avoir eu une activité salariale dans les cinq dernières années, dont quatre mois en CDD dans les douze derniers mois. Il suffit de constituer un dossier de demande de congé CIF Formation auprès du Fongecif LR. La rémunération se fait sur la base des derniers bulletins de salaire. « Beaucoup ne le savent pas, d'autant que la procédure est plus rapide que le CIF CDI, en trois à quatre mois, et que les chances d'obtenir un financement sont plus importantes ». Selon les chiffres disponibles concernant le CIF, 89% des stagiaires qui préparent une formation dans le cadre de ce dispositif réussissent à l'examen. De même, 65% changent d'entreprise ou de métier à l'issue d'un CIF. Enfin, 65% exercent un métier en lien avec la formation suivie. ■

Le congé individuel de formation

Le CIF est l'outil principal, lorsque l'on est salarié, pour évoluer dans sa carrière professionnelle, en acquérant de nouvelles compétences, ou pour changer de métier.

Les objectifs d'un congé individuel de formation sont triples : cela permet de donner une autre orientation à sa carrière professionnelle, en apprenant un nouveau métier, cela permet ensuite de renforcer ses compétences, en approfondissant ses connaissances, cela permet d'élever son niveau de diplôme, acquérant une qualification supérieure. Ce congé peut également être demandé afin de préparer et de passer un examen.

Tout salarié peut prétendre, à son initiative et titre personnel, au bénéfice d'un congé individuel de formation (CIF). Les actions de formation, induites par ce dernier, sont indépendantes de la participation du salarié aux stages organisés par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation. Pour pouvoir en bénéficier, le candidat doit remplir une condition liée à son ancienneté au sein de l'entreprise. En effet, il devra avoir le statut de salarié depuis au moins 24 mois, qu'ils soient consécutifs ou pas, dont 12 mois au sein de l'entreprise. Pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, la durée doit être de 36 mois. Par ailleurs, un délai de franchise entre le bénéfice de deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent

congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut être supérieure à 6 ans.

Afin de bénéficier d'un CIF, il faut d'abord commencer à respecter la démarche à accomplir auprès de son employeur. Le salarié doit présenter à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans un délai de 60 jours. Ce délai est porté à 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois. Dans sa demande, le candidat au CIF doit indiquer avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise. Si ces conditions et démarches sont respectées, l'employeur ne peut s'opposer au départ en formation du salarié. Tout au plus, il dispose du droit d'en reporter la date en s'appuyant sur deux motifs. Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise et lorsque plusieurs demandes sont formulées et qu'il n'est pas possible de les satisfaire simultanément, pour des raisons d'effectifs disponibles.

Durant son absence pour cause de CIF, le salarié ne bénéficie pas automatiquement du maintien de sa rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à sa formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale.

Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé. De même, le bénéficiaire du CIF garde le statut de salarié de son entreprise. Le temps passé en formation est également pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Enfin, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un congé individuel de formation en dehors de son temps de travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise. Il n'est donc pas soumis à une obligation de congé.

A noter que les titulaires de contrat à durée déterminée peuvent bénéficier, sous condition, du dispositif CIF. ■

15



DÉCOUVREZ LA LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE



L S I F
Langue des Signes Française

Association Régionale
pour l'intégration et l'Éducation
des Déficients Auditifs

2446, av. du Père Soulard
34090 MONTPELLIER
Tél. 04 99 23 27 71
Fax : 04 99 23 27 79 -
formation@arieda.asso.fr
www. arieda.fr

FORMATIONS POUR LES PARTICULIERS

- 16 NIVEAUX PROPOSÉS
6 niveaux conseillés pour une conversation simple
12 niveaux pour une utilisation dans le milieu professionnel
16 niveaux pour utilisation professionnelle confirmée (chaque niveau correspond à 30 h de cours).
- 4 FORMULES :
Hebdomadaire, cours du soir (15 soirées de 2 h - début le 27 septembre 2010).
Accélérée, 16 semaines consécutives de septembre à décembre de chaque année
Soutenue, 1 semaine par mois (début le 10 janvier 2011)
Progressive, 1 semaine à chaque vacances scolaires (début le 7 mars 2010)
- 2 LIEUX ACTUELLEMENT :
Montpellier, Nîmes.
Projets sur Narbonne, Carcassonne, Port Leucate, Perpignan (faites vous connaître)



FORMATIONS POUR LES ENTREPRISES

- Une formation commune à plusieurs entreprises
- Une formation intensive pour un groupe de stagiaires d'une même entreprise.
- Une formation à la carte pour une même entreprise.

Renseignements complémentaires, programmes, plannings, bulletin d'inscription sur le site Internet.