5 CLÉS POUR DYNAMISER mon parcours professionnel

Les parcours professionnels sont souvent ponctués de questions sur son évolution :

☞ *J'ai envie d'évoluer, mais comment ?*
☞ *J'ai besoin de me former, mais je ne sais pas si la formation existe ?*
☞ *J'ai un projet professionnel que je veux mener en dehors de l'entreprise, comment faire ?*
☞ *Je souhaite obtenir un diplôme… par où commencer ?*
☞ *Qui peut m'aider à construire mon projet professionnel ?*
☞ *CIF, CPF, VAE… j'en ai entendu parlé mais concrètement, à quoi cela peut-il servir ?*

Les fiches qui suivent ont pour but de vous aider à comprendre les principaux outils qui sont à la disposition des salariés pour mener leur projet professionnel et les accompagner dans leur montée en compétences.

	FICHE 1 : COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)	FICHE 2 : CONGÉS INDIVIDUEL FORMATION (CIF)	FICHE 3 : BILAN DE COMPÉTENCES	FICHE 4 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	FICHE 5 : CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSION-NELLE (CEP)
Je souhaite obtenir une certification, un diplôme	✓	✓		✓	
Je souhaite construire un projet professionnel			✓		✓
Je souhaite identifier mon besoin de formation ou construire un parcours de formation			✓		✓
Je souhaite me former en dehors de l'entreprise	✓	✓			

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

QUEL EST L'OBJECTIF DU CPF ?

Le Compte Personnel Formation a été mis en place en janvier 2015 pour aider les personnes à accéder à une formation qualifiante. L'objectif est de favoriser l'employabilité à long terme des salariés et de permettre la montée en compétences.

Qui peut en bénéficier et pour quelles actions ?

C'est un dispositif qui concerne tout le monde :

LES SALARIÉS

LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le CPF concerne les personnes âgées de 16 ans minimum jusqu'à l'âge de la retraite.
Les actions de formation éligibles sont encadrées : il existe des listes qui les répertorient. Elles doivent préparer à un diplôme ou une certification reconnue.

Quelles sont les modalités à suivre ?

Le CPF est un compteur qui appartient à l'individu. Il est limité à 150 h.
Il est à l'initiative du salarié. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Chaque année, l'individu acquiert :
- 24h par an jusqu'à 120h,
- puis 12h par an jusqu'à 150h.

Pour les salariés à temps partiels ou n'ayant pas travaillé sur la totalité de l'année, le calcul s'effectue au prorata.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures du CPF :
- Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, de congé parental d'éducation,
- Les absences dues à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fiche 1 I LE CPF

LES ÉTAPES CLÉS

1 **Se connecter sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr ou sur www.moncompteactivite.gouv.fr**

mon CompteFormation .gouv.fr
Site officiel du compte personnel de formation

mon compte activité .gouv.fr

2 J'accède à mon compte

Créer son compte si vous ne l'avez pas déjà fait **ou accéder** à son compte sur l'un des 2 sites internet (mêmes identifiants et codes).

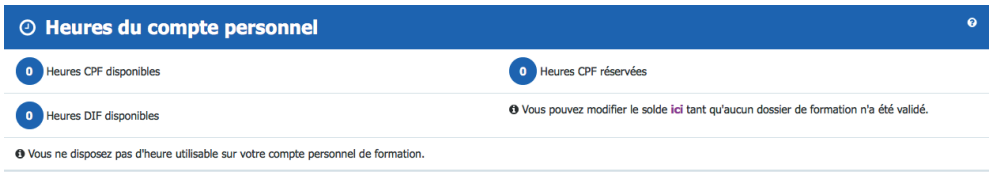
Pour cela, il faut se munir :

- de son numéro de sécurité sociale,
- pour les salariés : du code APE de son entreprise. Pour le trouver, il suffit de regarder sur son bulletin de salaire. Il s'agit d'un code à plusieurs chiffres, suivi d'une lettre comme par exemple : 10.51C Fabrication de fromage.

3 **Saisir le solde des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014**

Le compteur se découpe en deux zones :

Les heures CPF sont ajoutées automatiquement chaque année.



Les heures de DIF sont saisies par le salarié manuellement. Le solde des heures a été communiqué par l'entreprise :

- soit sur le bulletin de salaire,
- soit par courrier.

Ces heures seront utilisables jusqu'en décembre 2020 dans le cadre d'une demande de CPF. Passée cette date, elles seront supprimées.

4 **Trouver la formation ?**

Pour rechercher une formation, la personne a plusieurs solutions:

- Consulter le site internet : www.moncompteformation.gouv.fr,
- S'adresser directement aux prestataires de la formation et leur demander si la formation est éligible (dans ce cas, récupérer le code CPF qui lui est rattaché),
- Se connecter sur le site internet de l'OPCA,
- S'adresser à un CEP (Conseil en Evolution Professionnel) : une fiche est consacrée à ce dispositif.

Les salariés peuvent également contacter l'AREA Occitanie pour être accompagnés tout au long de leurs démarches et de leurs recherches d'organismes.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires AREA Occitanie RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

5 Faire sa demande de CPF ?

	Le salarié	L'employeur	Commentaires
Formation pendant le temps de travail	Demande par écrit : - 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, - 120 jours minimum, si celle-ci dure 6 mois et plus. Il se rapproche de l'OPCA pour la prise en charge de l'action.	Dispose de 30 jours calendaires pour répondre. A défaut la demande est considérée comme acceptée.	Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal. En cas de refus répété le salarié peut se tourner vers l'OPCA ou l'OPACIF pour faire la formation dans le cadre d'un CIF.
Formation hors temps de travail	Il se rapproche de l'OPCA pour la prise en charge de l'action.	Pas d'accord de l'entreprise requis.	

Quels sont les acteurs ?

Voici les différents contacts qui peuvent aider ou intervenir dans la mise en œuvre d'un CPF :
- L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agrée) de l'entreprise

- Les CEP (Conseils en Evolution Professionnelle)
  - les Opacif,
  - Pôle emploi,
  - l'Association pour l'emploi des cadres (Apec),
  - les missions locales,
  - le CAP Emploi pour les personnes en situation de handicap?

- Les prestataires de formation
  - L'AREA Occitanie pourra vous aider dans la recherche d'organismes de formation.
    Contact : Céline GOURRE (Chargée de formation et recrutement) : 04.67.04.30.18,
    celine.gourre@areaoccitanie.com
  - Organismes de formation.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fiche 2 I LE CIF

QUEL EST L'OBJECTIF DU CIF ?

Le Congé Individuel de Formation (CIF) vise à permettre aux salariés de s'absenter de son entreprise afin de suivre une formation à son initiative, pour répondre à un projet professionnel. Cette formation doit principalement aboutir à l'obtention :

- d'un diplôme,
- d'une certification.

Qui peut en bénéficier et pour quelles actions ?

LES SALARIÉS EN CDI

Justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.

LES SALARIÉS EN CDD

Justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Quelles sont ses modalités à suivre ?

La durée maximale est d'une année pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel.
La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Il est à l'initiative du salarié. Il permet au salarié de s'absenter pour suivre sa formation (à temps plein ou à temps partiel).

LES ÉTAPES CLÉS

1. **Construire son projet :** un bilan de compétences peut aider le salarié à faire le point et à construire son projet.

2. **Trouver sa formation :** choisir un organisme de formation et une formation adaptée à son projet.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

3 Faire sa demande à l'entreprise

	Le salarié	L'employeur	Commentaires
CIF CDI	- Demande par écrit une autorisation d'absence auprés de l'employeur : 120 jours au plus tard avant le début de la formation, En précisant : • l'intitulé de la formation • les dates et la durée • le nom de l'organisme de formation - Le dossier doit être déposé ou envoyer à l'OPACIF au plus tard 120 jours avant le début de la formation.	Dispose de 30 jours calendaires pour répondre. A défaut la demande est considérée comme acceptée. Il ne peut refuser le congé mais seulement reporter de 9 mois maximum pour deux motifs : - au moins de 2% de l'effectif est déjà absent pour CIF - raisons de service Le motif de report doit être justifié.	C'est l'OPACIF qui finance le CIF notamment la prise en charge de la rémunération (entre 80% et 100% de la rémunération qui est perçue si le salarié est en poste). Le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le statut et les droits au sein de l'entreprise sont maintenus (congés payés, ancienneté, couverture sociale…).

4 Retirer un dossier de demande de prise en charge auprés de l'OPACIF[1], le compléter et faire une demande de financement auprés de ce même organisme.

5 Validation par l'OPACIF de l'accord de prise en charge de la formation : il existe des critères de priorité qui sont appliqués pour l'acceptation des dossiers. L'OPACIF est le financeur et donc le décideur.

A l'issue de sa formation, le salarié réintègre, s'il le souhaite son poste, ou un poste équivalent, dans l'entreprise.

Quels sont les acteurs ?

Voici les différents contacts qui peuvent aider ou intervenir dans la mise en œuvre d'un CIF :

- 1- L'OPACIF (Organisme Paritaire Agrée au titre du Congé Individuel de Formation) de l'entreprise,

- Les organismes de formation.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires AREA Occitanie RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fiche 3 I LE BILAN DE COMPÉTENCES

QUEL EST L'OBJECTIF DU BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est une démarche personnelle qui permet au salarié de faire le point sur ses compétences et objectifs professionnels.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut accéder au bilan de compétences, s'il justifie :

1/ d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle soit la nature des différents contrats de travail, dont 12 mois dans l'entreprise (prise en charge par l'OPACIF dans le cadre d'un congé).

ou 2/ de 24 h sur son compte CPF (prise en charge par l'OPCA dans le cadre des CPF).

Un salarié qui a effectué un bilan de compétences doit attendre 5 ans avant de pouvoir en demander un autre.

Quelles sont ses modalités à suivre ?

Le bilan de compétences dure 24h.
Il peut-être réalisé pendant ou hors temps de travail.
Il est soumis à la confidentialité.

A l'issue du bilan, une synthèse est remise au bénéficiaire du bilan de compétences : il est le seul destinataire de ce document. La personne concernée est donc la seule qui puisse en faire éventuellement un retour auprés de son employeur.

LES ÉTAPES CLÉS

1. **Dans le cas 1/ consulter la liste des organismes agréés par l'OPACIF**[1] pour effectuer les bilans de compétences.
   Dans le cas 2/ consulter la liste des organismes agréés par les OPCA.

2. **Rencontrer un ou plusieurs organismes agrées ou centre de bilan de compétences** pour exposer sa démarche, obtenir une proposition et choisir l'organisme avec qui le salarié souhaite effectuer son bilan.

3. **Faire sa demande à l'entreprise** (seulement si le bilan est réalisé durant le temps de travail).

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fiche 3 I LE BILAN DE COMPÉTENCES

	Le salarié	L'employeur	Commentaires
Dans le cas 1/ Congé bilan de compétences pendant le temps de travail	Demande par écrit une autorisation d'absence : 60 jours minimum avant le début du bilan de compétences - en précisant : • les dates et la durée • les coordonnées de l'organisme choisi Il se rapproche de l'OPACIF pour la prise en charge de l'action.	Dispose de 30 jours calendaires pour répondre. A défaut la demande est considérée comme acceptée. Il ne peut refuser le congé mais seulement reporter de 6 mois maximum pour des raisons de service.	C'est l'OPACIF qui finance le bilan de compétences et notamment la prise en charge de la rémunération qui est perçue si le salarié est en poste.
Congé bilan de compétences hors temps de travail	Il se rapproche de l'OPACIF pour la prise en charge de l'action.	Pas d'accord de l'entreprise requis.	
Dans le cas 2/ Bilan de compétences dans le cadre d'un CPF	Même démarche que CPF		

4 **Déposer une demande de prise en charge** auprés de l'OPACIF dans le cas 1/, auprès de l'OPCA dans le cas 2/.

5 **Validation** de la prise en charge par l'OPCA ou l'OPACIF.

6 **Réalisation du bilan par le centre de bilan de compétences, avec le salarié :**

1 Phase préliminaire
Confirmer l'engagement du salarié
Définir et analyser la nature de ses besoins.
Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement.

2 Phase d'investigation
Analyser ses motivations, intérêts professionnels et personnels
Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles.
Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3 Phase de conclusion
par le biais d'entretiens
Prendre connaissance des résultats, préconisations…
Prévoir les étapes d'un éventuel projet.

Quels sont les acteurs ?

Voici les différents contacts pour les salariés en entreprises, qui peuvent aider ou intervenir dans la mise en œuvre d'un bilan de compétences :

- 1- L'OPACIF (Organisme Paritaire Agrée au titre du Congé Individuel de Formation) de l'entreprise, financeur du bilan,

- l'OPCA,

- Les CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences),
- Les organismes agrées (listes consultables auprés de son OPACIF).

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires AREA Occitanie RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

QUEL EST L'OBJECTIF DE LA VAE ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) vise à permettre aux salariés de faire reconnaître son expérience professionnelle pour obtenir :
- un diplôme,
- une certification.

C'est notamment le cas pour des personnes qui occupent un poste depuis de nombreuses années, mais qui n'ont pas forcément obtenu les diplômes correspondants.

L'intérêt est double :

POUR LE SALARIÉ
- Faire reconnaître ses compétences et ses savoir-faire
- Évoluer au sein de l'entreprise
- Augmenter son employabilité

POUR L'EMPLOYEUR
- Accroître le niveau d'expertise de l'entreprise
- Fidéliser en valorisant les compétences des salariés
- Favoriser l'évolution et la mobilité des collaborateurs

Qui peut en bénéficier ?

Toute personne quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'**au moins 1 an d'expérience** en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Quelles sont les modalités à suivre ?

Il est à l'initiative du salarié. Le salarié peut s'absenter de l'entreprise sur une durée de 24 h maximum, pour préparer son dossier et sa validation. Une VAE peut également être réalisée hors temps de travail.

LES ÉTAPES CLÉS

1. **Se renseigner sur les diplômes ou certifications envisageables:** le salarié peut trouver de l'information auprés :
   - d'un point relais VAE (Pôle Emploi, Fongecif, CIO, Missions locales, Facultés, Maisons de l'emploi…)
   Il existe 45 points relais conseil en région Occitanie dans lesquels les salariés peuvent solliciter un entretien auprès d'un conseiller VAE qui les aidera à définir et à trouver la formation adaptée.
   La liste est consultable sur le site www.vae.gouv.fr

Document réalisé avec l'AREA Occitanie
Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État
LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- du répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME).
Le salarié a accés à l'ensemble des certifications accessibles par la VAE sur le site www.pole-emploi.fr.
- des organismes qui délivrent les certifications et notamment les écoles.
La liste des principaux organismes certificateurs est consultable sur le site www.vae.gouv.fr.

2 **Constituer le dossier de recevabilité :** cette étape a pour but de faire acte officel de candidature et d'obtenir son acceptation. Cette demande doit être effectuée auprés de l'organisme certificateur.

3 **Faire le dossier de prise en charge auprès de :**
1/ l'OPACIF, dans le cadre d'un congé,
2/ l'OPCA, dans le cadre d'un CPF.

4 **Monter le dossier VAE :** le salarié doit faire l'état de son expérience professionnelle en lien avec les compétences du certificat ou du diplôme qu'il veut valider. C'est la partie la plus longue et fastidieuse.
Lors de cette phase, le salarié peut se faire accompagner pour préparer sa validation. Il pourra demander à bénéficier d'**un congé pour VAE.**

	Le salarié	L'employeur	Commentaires
Dans le cas 1/ Congé VAE pendant le temps de travail	Demande par écrit une autorisation d'absence : - 60 jours minimum avant le début des actions de validation, - en précisant : • le diplôme ou la certification demandée, • les dates, la nature et la durée des actions de validation, • le nom de l'organisme certificateur. Le salarié doit faire sa demande de prise en charge auprès de l'OPCA et de l'OPACIF.	Dispose de 30 jours calendaires pour répondre. A défaut la demande est considérée comme acceptée. Il ne peut refuser le congé mais seulement reporter de 6 mois maximum pour des raisons qui doivent être expliquées par écrit.	C'est l'OPCA ou l'OPACIF qui finance le congé VAE et notamment la prise en charge de la rémunération qui est perçue si le salarié est en poste.
Congé VAE hors temps de travail	Le salarié doit faire sa demande de prise en charge auprès de l'OPCA et de l'OPACIF.	Pas d'accord de l'entreprise requis.	
Dans le cas 2/ VAE dans le cadre d'un CPF	Même démarche que CPF		

Document réalisé avec l'AREA Occitanie
Association Régionale des Entreprises Alimentaires AREA Occitanie RASSEMBLER ET PARTAGER
grâce au soutien financier de la Région et de l'État
LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

5 **Evaluation par le jury de la VAE :** il s'appuie sur le dossier VAE et parfois sur une mise en situation professionnelle. Son objectif est de s'assurer que les compétences acquises tout au long de la vie professionnelle du salarié correspondent aux exigences du référentiel de compétences du diplôme ou de la certification.

Le Jury peut ainsi décider :

Refus de validation
Les acquis ne correspondent pas au niveau de compétences exigé

Validation partielle
Une partie de la certification est couverte par les compétences acquises : il sera possible au salarié de passer les modules non validés dans les 5 prochaines années. Cela pourra se faire notamment dans le cadre d'un CIF et/ou d'un CPF.

Validation totale
Le salarié obtient la totalité de la certification ou du diplôme.

À NOTER : les démarches de VAE peuvent également être à l'initiative de l'entreprise qui les financera avec son plan de formation et/ou la période de professionnalisation. Le salarié doit cependant avoir donné son consentement exprès.

Quels sont les acteurs ?

Voici les différents contacts qui peuvent aider ou intervenir dans la mise en œuvre d'une VAE :

- L'OPACIF (Organisme Paritaire Agrée au titre du Congé Individuel de Formation) de l'entreprise,
- l'OPCA,
- Les points relais conseil : www.vae.gouv.fr,
- Les organismes certificateurs : les points relais conseil pourront orienter les salariés vers l'organisme certificateur à contacter.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État

LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

QUEL EST L'OBJECTIF DU CEP ?

Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP) est un accompagnement personnalisé gratuit. Il permet de faire le point sur sa situation professionnelle et d'établir, en fonction des besoins, un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).
Cet accompagnement est assuré par des conseillers spécialisés.

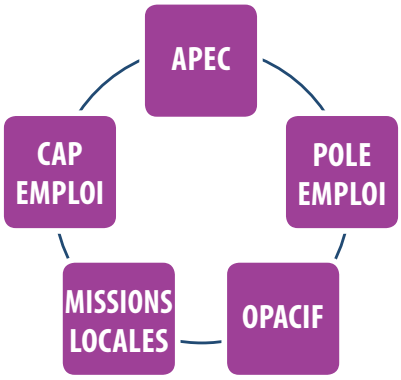
Qui peut en bénéficier ?

Il est accessible aux personnes suivantes:
- personne en recherche d'emploi,
- salarié du secteur privé,
- travailleur indépendant,
- artisan,
- profession libérale,
- auto-entrepreneur,
- salarié du secteur public,
- étudiant ou retraité qui occupe un emploi.

Quelles sont les modalités à suivre ?

Le recours au CEP est gratuit et personnalisé. Sa durée est variable en fonction de la demande et du projet du salarié.

Cinq organismes sont habilités à proposer le CEP :



Il est à l'initiative du salarié, qui peut prendre RDV directement avec un conseiller CEP sans accord de l'employeur.

Site à consulter : www.mon-cep.org.

A NOTER : les salariés cadres privilgieront l'APEC et les salariés non-cadres l'OPACIF[1].

Document réalisé avec l'AREA Occitanie
Association Régionale des Entreprises Alimentaires
AREA Occitanie
RASSEMBLER ET PARTAGER

grâce au soutien financier de la Région et de l'État
LA RÉGION OCCITANIE Pyrénées-Méditerranée
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fiche 5 I LE CEP

Quels sont les acteurs ?

Voici les différents contacts pour les salariés en entreprises, qui peuvent aider ou intervenir dans la mise en œuvre d'un CEP :

- L'APEC,

- 1- L'OPACIF (Organisme Paritaire Agrée au titre du Congé Individuel de Formation) de l'entreprise,

- Pôle EMPLOI.

Document réalisé avec l'AREA Occitanie

grâce au soutien financier de la Région et de l'État