

Le Contrat de professionnalisation

C'est un contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui se substitue à l'ensemble des contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation).

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes ou des demandeurs d'emploi.

Il a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue par la branche.

S'il s'agit d'un CDD, la durée est comprise entre 6 et 12 mois.

S'il s'agit d'un CDI, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les bénéficiaires

- les jeunes de moins de 26 ans à niveau égal à bac, bac + 2 ou sans qualification professionnelle et ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus à niveau égal à bac, bac + 2 ou sans qualification professionnelle dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,

- les salariés handicapés visant les mêmes qualifications.

Les principes

- personnalisation des parcours de formation,

- alternance alliant la formation dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées,

- certification des connaissances, des compétences, des aptitudes professionnelles acquises.

✓ La formation représente entre 15 à 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 h.

✓ Pour les publics de niveau inférieur ou égal au bac, la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée de formation à 35%.

Quand ?

Pendant le temps de travail. La rémunération est au moins égale à 80 % du conventionnel pour les moins de 26 ans, au moins égale à 85 % du minimum conventionnel pour les plus de 26 ans (sans être inférieure au SMIC).

Un minimum de 55% est attribué pour les moins de 21 ans.

Exonération des charges sociales dans la limite du SMIC (si < 26 ans ou si > 45 ans).

Le financement

Finançable par AUVICOM OPCA sur le 0,5 % de la masse salariale, dans la limite des ressources disponibles. Les salaires, frais annexes et charges sociales sont imputables au titre du 0,9 % de la masse salariale.

La Période de professionnalisation

Cette période a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une formation professionnalisante.

La mise en place de la période de professionnalisation se fait à l'initiative de l'employeur ou du salarié, qui en accord avec l'employeur mobilise son DIF.

Les bénéficiaires

Les Salariés de droit privé en CDI ayant 20 ans d'activité ou les salariés de plus de 45 ans et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et organisationnelles et qui :

- envisagent la reprise ou la création d'une entreprise,

- reviennent d'un congé de maternité ou d'un congé parental,

- ou sont des travailleurs handicapés.

Les principes

- respect du principe de l'alternance pédagogique, comportant un minimum de 90 heures de formation si prise en charge par AUVICOM et suivi de l'alternance assuré par un tuteur. Elle peut faire suite à une VAE partielle et doit faire l'objet d'une évaluation formalisée des compétences acquises,

- acquisition d'un diplôme ou d'une qualification reconnue par la branche (titre à finalité professionnelle) ou par le code du travail,

- engagement de l'entreprise sur l'accès prioritaire pendant un an aux fonctions disponibles correspondant à la formation et à la classification de l'emploi occupé,

- formation et bilan de compétence sont pris en charge par AUVICOM OPCA (droit privé) ou l'employeur (fonctionnaires).

Quand

- pendant le temps de travail : rémunération au taux normal,

- hors du temps de travail après accord écrit du salarié : allocation de 50% net limité à 80 h. annuelles.

✓ La période de professionnalisation peut se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit de l'employeur après accord écrit du salarié, soit du salarié s'il mobilise pour son projet ses droits acquis au titre du DIF.

Le financement

Finançable par AUVICOM OPCA sur le 0,5 % de la masse salariale, selon le forfait défini dans la limite des ressources disponibles pour toute action éligible avec un minimum de 90 h. de formation. Les salaires, frais annexes et charges sociales sont imputables au titre du 0,90 % de la masse salariale ainsi qu'une allocation de 50 % hors du temps de travail.



La Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

C'est la validation d'unités de valeur correspondant à une expérience et éventuellement complétée par un cursus de formation permettant de valider des unités de valeur manquantes. Elle permet à toute personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 3 ans en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Le congé VAE est d'une durée maximum de 24 h. pris sur le temps de travail permettant à toute personne désirant faire valider son expérience de s'absenter :

- soit pour participer aux épreuves de validation mise en place par l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

- soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

A France Télécom, la VAE est inscrite dans les modalités de formation et d'évolution des salariés (cf ANI du 20/09/2003).

Cette démarche intéresse :

- le salarié comme moyen de reconnaissance de ses compétences et d'évolution,

- l'entreprise comme opportunité d'avoir du personnel qualifié et motivé, de créer une dynamique d'apprentissage et de favoriser la mobilité.

Les bénéficiaires

- ouvert à tout salarié.

✓ Un nouveau congé VAE ne peut être demandé dans la même entreprise avant un an.

Les principes

La VAE individuelle est à l'initiative de toute personne.

L'entreprise peut accompagner le bénéficiaire :

- prise en charge du congé de VAE de 24 heures,

- financement de l'inscription, voire de la formation (décision managériale)

Quand ?

Le salarié en CDI doit demander une autorisation d'absence sur ses heures habituelles de travail dans la limite de 24 heures à son employeur, au plus tard 60 jours avant le début des actions de VAE.

La demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification demandé, en indiquant les dates, la nature et la durée des actions de validation ainsi que l'organisme délivrant la certification.

Le salarié en CDD n'a pas de démarche. Les actions de validation doivent démarrer au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin du CDD ayant ouvert les droits.

✓ Le dossier de demande de prise en charge du congé VAE est à retirer auprès du FONGECIF.

Le financement

Prise en charge par le dispositif du Congé VAE ou par celui du DIF.

Le Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) peut prendre en charge les dépenses afférentes à ce congé (rémunération du salarié et coûts liés aux actions de validation et d'accompagnement).

Le Parcours de professionnalisation

C'est un cursus de formation visant à développer de nouvelles compétences ou à acquérir de nouvelles qualifications.

Il permet à tous les salariés de maintenir ou de développer les compétences leur permettant d'exercer une activité d'avenir :

- accompagnement de l'évolution vers des secteurs prioritaires,

- consolidation ou renforcement d'une expertise professionnelle,

- accompagnement de l'essai, de projets personnels, de mobilité dans la fonction publique.

Les bénéficiaires

Tous les salariés, quel que soit leur statut.

Les principes

Le parcours de professionnalisation se situe entre la stratégie de l'entreprise et le projet professionnel du salarié.

Il s'inscrit dans la durée (souvent supérieure à 90 h.), sous forme variée (présentielle, à distance, auto-formation), en alternant les périodes d'acquisition de connaissance et de mise en situation opérationnelle.

Un tuteur désigné par le manager accompagne le salarié pendant ce parcours. Son expertise doit être reconnue dans le métier.

Les parcours sont reconnus selon le domaine d'activité par des titres ou diplômes (licence professionnelle Internet Protocole,...), des certificats de qualification professionnelle ou FT (cursus ITC,...), des attestations de suivi de parcours.

Quand ?

L'inscription à un parcours de professionnalisation se fait en lien avec le projet professionnel.

Le projet professionnel est construit par le dialogue entre le salarié et le manager.

Le Référentiel juridique

- loi originelle de 1971, lois des 17/07/1978, 28/02/1982 et 24/02/1984,

- loi quinquennale du 20/12/1994,

- loi de modernisation sociale du 17/01/2002,

- l'ANI du 20/09/2003 : accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

> avenant n°1 du 08/07/2004 : validation des acquis de l'expérience,

> avenant n°2 du 08/07/2004 : entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation,

- loi du 04/05/2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social,

- accord de branche du 24/09/2004,

- code du travail : articles L900 et suivants.

Comité d'Établissement RO&SI
Commission Formation



France Télécom



> La Réforme, ses dispositifs

> Le Plan de formation

> Le Droit individuel à la formation

> Le Congé individuel de formation

> La Gestion individuelle des compétences

> Le Contrat et la Période de professionnalisation

> La Validation des acquis et de l'expérience

> Le Parcours de professionnalisation

> Le Référentiel juridique

> La Réforme, ses dispositifs

La Réforme de la formation professionnelle

L'ANI du 05/12/2003, la loi du 04/05/2004 et l'accord de branche du 20/09/2004 complétés des décrets d'application, circulaires et avenants constituent la réforme de la formation professionnelle. L'objectif est de permettre aux entreprises de mieux faire face aux mutations et aux salariés de développer leur capacité d'accès et de maintien dans l'emploi.

Elle se traduit par :

- l'identification de trois catégories d'actions de formation selon leur finalité classifiée dans un plan de formation :
 - > adaptation au poste de travail,
 - > évolution dans l'emploi et/ou maintien dans l'emploi,
 - > développement des compétences.

- la mise en place de la période de professionnalisation,
- la mise en place du Droit individuel à la formation (DIF).

Toute personne est actrice de son développement professionnel et l'entreprise anticipe et accompagne ses développements en compétences. La réforme repose sur l'engagement du salarié et de l'entreprise dans la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ses dispositifs

La réforme de la formation professionnelle a modifié le panorama des dispositifs :

- nouveaux dispositifs : droit individuel à la formation, période de professionnalisation, passeport formation, contrat de professionnalisation,
- évolution des dispositifs connus : tutorat, congé individuel de formation, compte épargne temps, bilan de compétences, validation des acquis et de l'expérience (VAE) et entretien professionnel,
- dispositifs supprimés : contrats en alternance, capital temps formation, co-investissement.

Les grands principes

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur et ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue pourront bénéficier d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel.

- La Validation des acquis

La Validation des acquis et de l'expérience (VAE) donne lieu à la délivrance par l'État d'un diplôme ou d'un titre valable quelles que soient les branches.

- La Valorisation des titres

La valorisation des titres professionnels donne lieu à une reconnaissance par le monde de l'entreprise. Les titres sont reconnus par l'Union Nationale des Entreprises de Télécommunications (UNETEL). Ils n'ont pas de valeur hors de la branche de reconnaissance,

- Le Passeport de formation

Le recours à la formation permanente permet à l'entreprise de maintenir ou d'accroître le niveau de compétence de ses salariés. Le Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) permet de financer les formations que l'entreprise ne pourrait pas assurer pour préparer des mobilités externes par exemple.

> Le Plan de formation

Le Plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise qui anticipe les besoins en formation de l'année à venir en fonction des évolutions de l'entreprise et des besoins des salariés.

L'accord est formalisé entre le salarié et l'employeur pour les formations d'adaptation au poste de travail ou d'évolution et de maintien dans l'emploi, pour le développement des compétences.

Les actions de formation du plan de formation sont à l'initiative de l'employeur. Il est discuté lors de l'entretien professionnel du personnel (obligatoire tous les deux ans).

Les bénéficiaires

L'ensemble du personnel de l'entreprise, quel que soit son statut.

Les principes

Le Plan de formation comprend les actions de formation que prévoit de mettre en œuvre l'entreprise pour l'ensemble du personnel :

- les actions de formations proposées par l'entreprise :

- > adaptation au poste de travail : pris sur le temps de travail et maintien de la rémunération,
 - ✓ apport au personnel de la compétence dans son métier, des connaissances lui permettant d'être opérationnel à son poste de travail.

- > maintien et évolution dans l'emploi : pris sur le temps de travail et maintien de la rémunération,
 - ✓ accompagnement du personnel dans un contexte de changement des métiers ou de leur contenu, des nouvelles pratiques.

- > développement des compétences : en tout ou partie hors du temps de travail.
 - ✓ développement de la performance du personnel dans son métier, limité à 80 h. par an et par salarié indépendamment du poste de travail où elle exerce (possible en dehors du temps de travail et dans le cadre du DIF avec une logique d'accroissement du capital de compétences).

- les bilans de compétences,

- la Validation des acquis et de l'expérience (VAE).

- ✓ Engagement de l'entreprise sur l'accès prioritaire pendant un an, aux fonctions disponibles correspondant à la formation et à la classification de l'emploi occupé et aux modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (ex : abondement DIF).

Quand ?

Pendant le temps de travail, en règle générale. La rémunération est au taux normal.

Pour l'évolution ou le maintien dans l'emploi, le dépassement d'horaire est limité à 50 h. par an.

Pour le développement des compétences au-delà du poste de travail, la limitation hors du temps de travail est de 80 h. après accord écrit du salarié. L'allocation est de 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le financement

Contribution de l'entreprise à hauteur minimale de 0,9 % de la masse salariale.

> Le Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est un crédit d'heures dont dispose un salarié pour se former à son initiative dans un cadre professionnel : acquisition, entretien et perfectionnement des compétences, qualification en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Il peut être un accompagnement dans le choix d'orientation professionnelle, une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis, de bilan de compétences, un appui à l'élaboration du projet à l'initiative du salarié.

Les Bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise (CDI, CDD) :

- crédit de 20 h. (salarié à temps plein et 1 an d'ancienneté) cumulable dans la limite de 120 h. (6 ans),
- crédit au prorata du régime de travail (salarié à temps partiel),
- crédit au prorata de l'ancienneté pour un salarié en CDD (4 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans les 12 derniers mois),

Un salarié réalisant une formation dans le cadre du DIF peut bénéficier d'un abondement de la durée de l'action de formation sur certains critères correspondant aux métiers prioritaires déterminés par la branche.

Les principes

C'est un appui à l'élaboration du projet professionnel individuel du salarié.

Le choix de la formation et ses modalités de mise en œuvre nécessitent la formalisation d'un accord entre le salarié et l'entreprise.

La demande de DIF doit être déposée par le salarié. Le défaut de réponse dans un délai d'un mois équivaut à une acceptation de la formation.

L'employeur décide de l'absence du salarié et le FONGECIF de la prise en charge financière.

A la fin de la formation, le salarié doit retrouver un emploi au moins équivalent.

- ✓ En cas de désaccord pendant deux années consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un CIF si son projet entre dans le cadre des priorités définies par le Fongecif compétent.
- ✓ Un DIF peut être anticipé dans le cas d'un salarié présentant une demande hors temps de travail excédant 20 heures si le projet porte sur une action inscrite sur le plan de formation de l'entreprise.
- ✓ Un DIF peut être transférable en cas de départ du salarié (licenciement sauf pour faute grave ou lourde, démission, mobilité au sein du groupe).

Quand ?

Pris pendant le temps de travail à titre dérogatoire et après accord écrit de l'entreprise et du salarié.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail dans le cadre du DIF donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à un versement par France Télécom d'une allocation de formation pour les heures réalisées dans le cadre du DIF et correspondant à 50% de la rémunération horaire nette de référence.

Le financement

- Coûts pédagogiques et allocation formation imputables sur la participation de l'entreprise au plan de formation,
- DIF prioritairement éligibles au financement d'AUVICOM (sur le 0,5%) pour les projets des salariés de 45 ans et + et/ou les activités des groupes A à D et les actions de développement de compétence sous certaines conditions.
- ✓ Les coûts de formation des DIF non prioritaires sont finançables sur le 0,9% de la masse salariale.

> Le Congé individuel de formation (CIF)

Il est de l'initiative du salarié.

L'usage du droit résulte d'une co-décision salarié/employeur.

Les bénéficiaires

Tout salarié ayant l'ancienneté requise :

- salarié en CDI : 24 mois dont 12 dans l'entreprise,
- salarié en CDD : 24 mois dont 4 mois de CDD dans les 12 derniers mois.

Les principes

L'initiative de la formation incombe au salarié qui adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur et une demande de formation au FONGECIF.

L'accord sur le choix de la formation doit être formalisé entre le salarié et l'employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Le CIF est de droit et l'employeur ne peut demander le report de la formation que 9 mois au maximum pour des raisons de service ou pour effectifs simultanément absents au titre du CIF.

La durée du CIF est considérée comme une période de travail.

- ✓ Le salarié suit une formation de son choix. Elle peut lui permettre de changer d'activité, de profession, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.
- ✓ Le salarié en CDI doit s'adresser à son employeur pour obtenir une autorisation d'absence au plus tard 120 jours avant le début du stage choisi.

Quand ?

Possibilité de prendre le temps en partie sur le temps de travail après accord écrit de l'employeur. La rémunération est au taux normal. Si la formation est prise hors du temps de travail, l'allocation formation est de 50 % net.

Le Financement

Par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour les Télécommunications (AUVICOM OPCA) sur le 0,5 %, dans la limite des ressources disponibles.

Si les actions de formation sont prises

hors du temps de travail (HTT) et si le salarié est âgé de plus de 45 ans, les salaires, frais annexes et charges sociales sont imputables au titre du 0,9 % de la masse salariale.

> La Gestion individuelle des compétences

L'entretien professionnel

Un entretien professionnel est prévu et obligatoire tous les deux ans. Sans lien avec l'entretien de progrès, il est réalisé par l'entreprise et comprend :

- un diagnostic sur l'évolution de l'emploi et du personnel,
- les souhaits du personnel à moyen terme,
- un projet accepté par les deux parties.

- ✓ Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit dont une copie est remise à la personne.

A France Télécom l'entretien individuel est annuel et revu tous les six mois. Il intègre une composante compétences et est défini comme un dispositif central dans le pilotage de la performance, un temps fort de l'acte managérial et un moment d'échange privilégié entre le manager et la personne permettant :

- de décliner les objectifs de l'entreprise, de la direction ou de l'entité,
- de situer chacun au regard des objectifs généraux et de développer la contribution de chacun aux résultats,
- de discuter et de fixer les modalités de développement des compétences afin d'accroître la maîtrise du poste, de se préparer à ses évolutions et d'accroître son employabilité,
- d'échanger sur les perspectives de développement de carrière.

Le bilan de compétences

Il constitue un droit pour tous le personnel, une priorité pour tout salarié de droit privé pour les plus de 45 ans ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Il permet au personnel d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu à la réalisation d'actions de formation.

C'est un accompagnement au choix d'une formation et une ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

- ✓ Le congé bilan de compétences s'accomplit pendant le temps de travail (autorisation d'absence nécessaire). Toute personne peut choisir d'effectuer son bilan en dehors du temps de travail dans un organisme prestataire du FONGECIF dont elle dépend et perçoit une rémunération égale à celle qu'elle aurait reçue à son poste de travail dans la limite de 14 h. par bilan de compétences.

- ✓ Les salariés en CDI et CDD doivent s'adresser à leur employeur pour obtenir une autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Le Passeport Formation

C'est un document récapitulatif des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ou extra professionnelles de toute personne qui doit permettre à cette dernière de favoriser sa mobilité interne ou externe à l'entreprise.

Le passeport est établi à l'initiative de la personne et reste sa propriété.

C'est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui recense notamment :

- sa carrière professionnelle,
- l'historique en matière de formation : diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale, expériences professionnelles, certifications, nature et durée des formations à titre professionnel,
- les emplois tenus et les compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre.

- ✓ Sur simple demande, le passeport est fourni au personnel qui l'enrichit au fil des expériences professionnelles et de l'acquisition de nouvelles compétences.

