

**FICHES TECHNIQUES PRECISANT CERTAINS POINTS D'APPLICATION  
DE L'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2010**

N°	Dispositifs et thèmes abordés
Fiche 1	Titularisation (article 17 de la convention collective)
Fiche 2	Contrat de professionnalisation : qualifications éligibles, durée et nature du contrat, durée de la formation, rémunération des bénéficiaires
Fiche 3	Reconnaissance de l'activité tutorale : conditions d'éligibilité à la prime de tutorat, calcul du montant de la prime, prise en charge des dépenses de tutorat par l'OPCA
Fiche 4	Droit individuel à la formation (DIF) : modalités et mise en œuvre, extension du champ des actions prioritaires éligibles au DIF, articulation du DIF avec d'autres dispositifs, sort du DIF en cas de mutation, transférabilité, portabilité, renforcement du rôle de la CPNEFP, DIF CDD
Fiche 5	Période de professionnalisation : bénéficiaires et publics prioritaires, qualifications éligibles et priorités de financement, durée minimale
Fiche 6	Congé individuel de formation (CIF) : entretien, congé d'une journée, cofinancement
Fiche 7	Catégorisation du plan de formation : la nouvelle catégorisation, distinctions entre les catégories
Fiche 8	Articulation des entretiens professionnels : volet professionnel de l'EAEA, entretien de seconde partie de carrière, entretien de milieu de carrière, bilan d'étape professionnel
Fiche 9	Formateurs occasionnels : salariés concernés, aménagement du temps de travail, rémunération

## FICHE 1 – LA TITULARISATION

### Article 1<sup>er</sup>

Le protocole d'accord sur la formation professionnelle du 3 septembre 2010 a modifié les règles relatives à la titularisation telles que définies par l'article 17 de la convention collective.

En effet, il est précisé que les salariés recrutés pour une durée déterminée par un contrat :

- institué dans le cadre de la politique de l'emploi, ou du développement de la formation professionnelle (article L 1242-3 du code du travail),
- pour remplacer un salarié temporairement absent,

bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire.

En conséquence, l'accord sur la formation professionnelle apporte deux nouvelles dérogations à la titularisation telle que prévue par l'article 17 de la convention collective.

Il est, donc, désormais possible de conclure des contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois pour remplacer un salarié temporairement absent ou dans le cas d'un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi, ou du développement de la formation professionnelle sans que le salarié puisse prétendre à la qualité de titulaire.

#### **1. Salariés ne bénéficiant plus de la titularisation après 6 mois de présence effective au sein du régime général.**

##### **A – Cas des salariés bénéficiant d'un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi, ou du développement de la formation professionnelle (article L 1242-3 du code du travail).**

Il s'agit des contrats conclus au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi. Il s'agit notamment des contrats de professionnalisation, des contrats uniques d'insertion (contrat d'accompagnement dans l'emploi), ou du contrat à durée déterminée « seniors ».

## B – Cas des salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié temporairement absent ou en suspension temporaire du contrat de travail.

Le remplacement de toutes les absences ou suspensions temporaires du contrat de travail est concerné par cette disposition. A titre d'exemple on peut citer les absences pour congés payés, congé maternité, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, absence pour maladie, accident de travail.

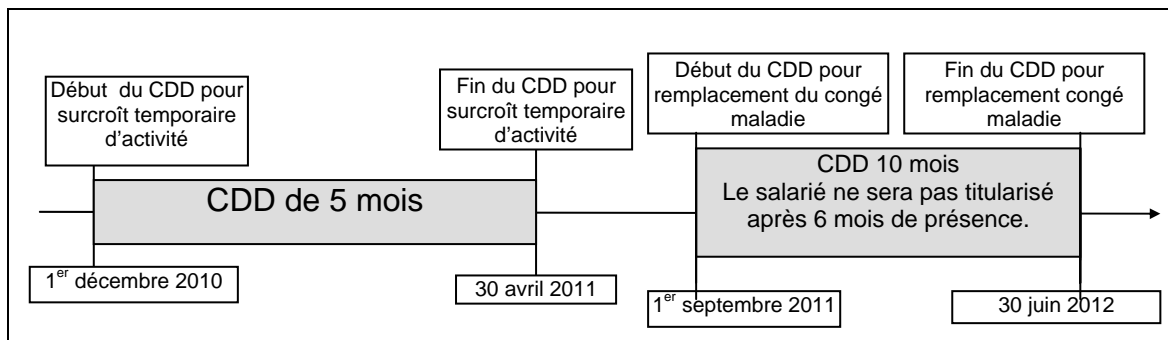
En revanche, un salarié embauché pour une durée déterminée pour tout autre motif (surcroît temporaire d'activité, par exemple) continue à bénéficier de la titularisation après 6 mois de présence dans le régime général.

## C – Cas de succession de contrats.

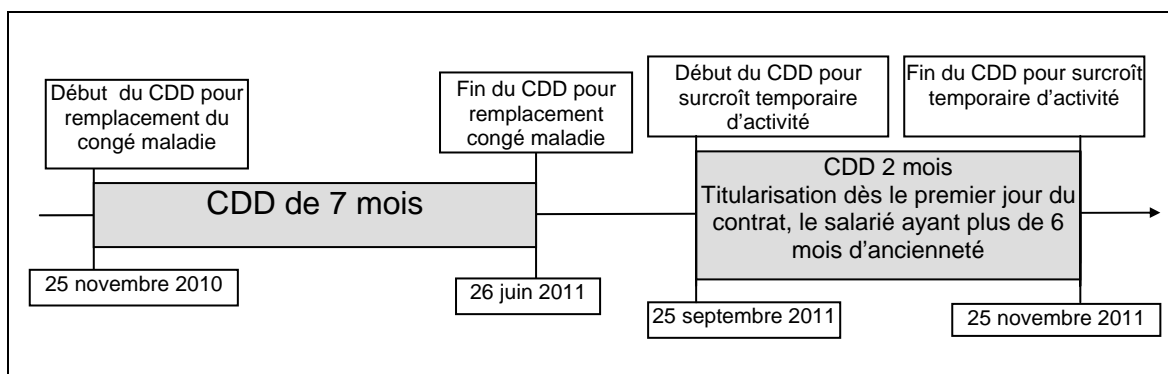
L'hypothèse est celle d'un contrat initial à durée déterminée conclu en application de ces dispositions conventionnelles dérogatoires au principe de la titularisation telle que définie par l'article 17, suivi d'un contrat à durée déterminée pour un autre motif, non dérogatoire.

Pour apprécier les effets de la titularisation, il convient, lorsque la demande est formulée, de vérifier quel est le motif du contrat de travail en cours.

Ainsi, si un contrat à durée déterminée pour un motif non dérogatoire comme le surcroît temporaire d'activité de moins de 6 mois est suivi d'un contrat à durée déterminée pour un motif dérogatoire à la titularisation, le salarié ne peut pas prétendre à la qualité de titulaire alors même qu'il bénéficie d'une ancienneté de plus de 6 mois.



A contrario, le salarié bénéficiera de la titularisation lorsque le second contrat est un contrat pour un motif non dérogatoire, la durée du premier contrat dont le motif est, par hypothèse dérogatoire, étant prise en compte dans le décompte des 6 mois.



## **2. Date d'application de cette disposition**

Cette disposition s'applique à tous les salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée en cours conclus pour l'un des deux motifs suivants :

- dans le cadre de la politique de l'emploi, ou du développement de la formation professionnelle (article L 1242-3 du code du travail),
- pour remplacer un salarié temporairement absent,

à la date d'agrément de l'accord, soit le 12 novembre 2010, et qui ne sont pas encore titulaires (qui ont donc moins de 6 mois d'ancienneté au sein du régime général).

## **FICHE 2 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 3**

Dans le cadre de la démarche socialement responsable de l'employeur, le recours aux contrats de professionnalisation est favorisé pour accéder aux emplois existants dans le régime général.

Le contrat de professionnalisation permet au salarié d'acquérir une qualification parmi les qualifications spécifiques reconnues dans le régime général et correspondant à ses métiers.

#### **1. Qualifications éligibles au titre du contrat de professionnalisation**

La loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle a restreint le champ des qualifications éligibles au titre du contrat de professionnalisation. Ainsi l'accord de branche du 3 septembre 2010 précise que les qualifications éligibles sont désormais :

- les qualifications spécifiques reconnues dans le régime général notamment les métiers de techniciens ou de contrôle des différentes branches de législation,
- une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) telles que les titres et les diplômes des différents ministères certificateurs,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP), c'est-à-dire un titre de branche créé par la CPNEFP tel que le CQP Manager opérationnel.

Par conséquent, les dispositifs de formation ne relevant pas de l'une de ces 3 catégories et figurant exclusivement sur une liste de la CPNEFP ne sont plus éligibles au titre du contrat de professionnalisation.

#### **2. Durée et nature du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est conclu, en principe, pour une durée indéterminée mais peut également être conclu pour une durée déterminée.

#### **3. Durée de l'action de professionnalisation et de la formation**

##### **A - Durée de l'action de professionnalisation**

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation, lorsque celui-ci est à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus (c'est-à-dire jusqu'à la veille de leur 26<sup>e</sup> anniversaire) afin de compléter leur formation initiale et lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail,
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **B - Durée de la formation**

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en organisme d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux technologiques et professionnels d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Le protocole d'accord sur la formation professionnelle du 3 septembre 2010 porte au-delà de 25% la durée des actions comme le prévoit l'article L6325-14 du code du travail, et précise que, compte tenu de la complexité des métiers institutionnels, la durée des enseignements peut être augmentée, sans toutefois excéder 70% de la durée totale du contrat de professionnalisation.

## **4. Rémunération des bénéficiaires**

L'accord prévoit que pendant toute la période de la formation, les bénéficiaires qui visent une qualification relevant du niveau 3, comme, par exemple, celle de technicien, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2.

Il s'agit d'un minimum. En d'autres termes, il est possible de rémunérer les bénéficiaires directement sur la base d'un niveau 3.

En revanche, ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

Ainsi, un salarié qui suit une formation qui doit lui permettre d'accéder à un poste de niveau 6 par exemple, bénéficiera pour sa part d'une rémunération équivalente au minimum au niveau 3.

De même que pour le cas précédent, il s'agit d'un minimum.

Enfin, le protocole d'accord prévoit que le salarié qui a obtenu sa certification bénéficie, à compter du premier jour du mois qui suit l'obtention de la certification, de la rémunération qui est fixée par référence au cadre conventionnel.

Le salarié bénéficiera de cette rémunération alors même qu'il n'est pas encore affecté officiellement à son nouveau poste.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié qui a suivi une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation afin de devenir technicien niveau 3 entre le 15 mars 2010 et le 10 novembre 2010 et qui a obtenu sa certification le 15 novembre 2010 bénéficiera de la rémunération correspondant à un niveau 3 dès le 1<sup>er</sup> décembre 2010. Cette rémunération lui sera versée alors même qu'il n'occupe pas encore effectivement ce poste.

## FICHE 3 – LA RECONNAISSANCE DE L'ACTIVITÉ TUTORALE

### Article 4.3

#### Conditions de la reconnaissance financière de l'activité tutorale

Dans la continuité de l'accord sur les secondes parties de carrières, l'accord sur la formation professionnelle rappelle que les fonctions tutorales doivent être considérées comme un accroissement de compétences.

Un point spécifique sur la tenue de ces fonctions doit être réalisé au cours de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

L'accord prévoit que ces fonctions doivent être prises en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel sans pour autant entraîner l'octroi automatique de points de compétences.

De surcroît, il est précisé que chaque salarié qui exerce, **au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif national de formation qui prévoit des phases tutorées**, perçoit une prime.

#### 1. Conditions d'éligibilité à la prime de tutorat

Tous les salariés qui exercent une fonction tutorale au-delà des activités liées à leur emploi, dans le cadre d'un dispositif national de formation prévoyant des phases tutorées, sont éligibles au versement à la prime de tutorat.

La prime de tuteur est une reconnaissance financière de la fonction tutorale, elle doit donc être versée quelle que **soit la dénomination tutorat utilisée dans les dispositifs nationaux de formation** (tuteur, moniteur etc...).

Les dispositifs de formation visés sont les dispositifs nationaux qui prévoient des phases tutorées dont la durée est précisée dans le tableau des priorités de financement, votées chaque année par la CPNEFP, sur les fonds de la professionnalisation.

Ces dispositifs de formation sont donc pour la plupart suivis dans le cadre de la professionnalisation, en contrat ou en période.

Vous trouverez, à titre indicatif, en annexe, une liste des dispositifs de formation concernés.

La prime est versée en une seule fois, à l'issue de la mission de tutorat lorsque celle-ci s'est réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement déterminés avec l'intéressé. Ces objectifs doivent être fixés au regard des activités de tutorat prévues par les dispositifs nationaux de formation.

En conséquence, il convient de prévoir entre le tuteur et la direction, préalablement au début de la période de tutorat, des objectifs pédagogiques. Il est conseillé de consigner ces objectifs dans un document écrit et signé par les deux parties.



## **2. Calcul du montant de la prime**

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement effectuée dans l'organisme ; il correspond à 5 points par mois. Le tuteur perçoit cette prime pour tout mois au cours duquel il a exercé ses fonctions qu'il soit complet ou non.

Le protocole d'accord prévoit le versement d'une prime exprimée en points.

Celle-ci n'est pas versée au mois le mois, mais en une seule fois, à l'issue de la période de tutorat. Le versement de la prime est subordonné à la réalisation des objectifs préalablement définis.

Ainsi, à titre d'exemple un tuteur qui exerce une mission de tuteur entre le 15 septembre 2010 et le 21 mai 2011 recevra la prime suivante :

9 (mois de tutorat) X 5 (nombre de points), soit une prime équivalente à 45 points.

Cette prime devra être versée au salarié à compter du mois de juin 2011.

Le texte précise que la prime peut atteindre un montant maximum équivalent à 180 points par année civile et par tuteur. Ce maximum correspond à un tuteur qui aurait le nombre maximum de trois tutorés par année soit :

3 (tutorés) X 12 (mois de tutorat) X 5 (nombre de points), soit une prime équivalente à 180 points

Elle n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.

Enfin, pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime ne doit pas être proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

Cette mesure s'applique à compter de la date d'agrément de l'accord, soit le 12 novembre 2010. En conséquence, les salariés qui exercent à cette date les fonctions tutorales concernées, alors même que la formation des tutorés qu'ils encadrent a débuté avant le 12 novembre 2010, pourront, à l'issue de leur mission, être éligibles à son versement.

## **3. Prise en charge des dépenses de tutorat par l'OPCA**

Depuis la loi du 4 mai 2004, une partie des dépenses de tutorat supportées par les employeurs dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation peut être financée par leur OPCA sur les fonds de la professionnalisation.

Les dépenses éligibles sont les suivantes :

- celles de formation des tuteurs, prises en charge jusqu'à hauteur de 15€ par heure, jusqu'à 40 heures par tuteur formé ;
- celles liées à l'exercice de la fonction tutorale (rémunérations, contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport du tuteur), prises en charge jusqu'à hauteur de 230€ par mois et par personne tutorée, pour une durée maximale de 6 mois.

L'enjeu de la réforme de la formation professionnelle de 2009 a notamment porté sur la réorientation des financements de la formation professionnelle en direction des publics les plus fragiles et les plus défavorisés. Dans cet esprit, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie autorise les branches professionnelles :

- à majorer de 50% le plafond de prise en charge, sur les fonds de la professionnalisation, des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève des publics prioritaires définis par la loi (cf. fiche 2). Dans ce cadre, le montant de la prise en charge peut être relevé jusqu'à concurrence de 345€ par mois et par personne tutorée, pour une durée maximale de 6 mois ;
- à financer sur les fonds du plan de formation, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011, une part de la rémunération ou un éventuel complément de salaire versé aux salariés en contrepartie de leur activité tutorale, dans le cadre d'actions d'intégration visant des jeunes de moins de 26 ans. Le décret du 15 juin 2010 limite cette mesure à hauteur de 230 € par mois et par jeune tutoré, pour une durée maximale de 3 à 6 mois selon les cas.

⇒ ***La prise en charge par l'OPCA des dépenses de tutorat et notamment de la prime de tutorat, ne peut se faire que dans le respect du barème conventionnel, fixé par l'accord de branche du 3 septembre 2010.***

Liste par branche des dispositifs nationaux par alternance sollicitant des tuteurs :

Licence Professionnelle "statistiques de la protection sociale"	INTERBRANCHE
Gestionnaire de patrimoine formation initiale	INTERBRANCHE
BTS SP3S (services et prestations des secteurs sanitaire et social)	INTERBRANCHE
Licence professionnelle "management opérationnel dans les OSS"	INTERBRANCHE
SAM management opérationnel (intégral)	INTERBRANCHE
Licence Professionnelle "gestion de la protection sociale"	INTERBRANCHE
Master "management des ressources humaines"	INTERBRANCHE
Fondés de pouvoir et cadres supérieurs agences comptables	INTERBRANCHE
Professionnalisation de l'acheteur	INTERBRANCHE
Master "management de service"	INTERBRANCHE
Auditeur interne formation initiale	INTERBRANCHE
Conseiller en organisation	INTERBRANCHE
Formation initiale des téléconseillers	RECOUVREMENT
IR : dispositif d'accès aux métiers de contrôle : formation initiale des inspecteurs du recouvrement	RECOUVREMENT
OMEGA PLUS : dispositif d'accès au métier de gestionnaire du recouvrement	RECOUVREMENT
Formation initiale DAM (CQP)	MALADIE
Formation initiale TAM TAM (Tronc commun + 1 UV au choix)	MALADIE
Formation initiale STARTECH	MALADIE
Formation initiale SM'PRO	MALADIE
Enquêteur AT/MP formation initiale	MALADIE
Infirmier	MALADIE
CAFDES	MALADIE
Formation initiale Aide-soignant	MALADIE
Accompagner la fonction RH à l'utilisation de GRH formation initiale	FAMILLE
Gestionnaire conseil allocataire VADEMECAF formation initiale	FAMILLE
Contrôleur des situations individuelles formation initiale	FAMILLE
Technicien retraite	RETRAITE

## FICHE 4 – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

### Article 6

A l'instar de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le protocole d'accord du 3 septembre 2010 a pour ambition de développer l'accès à la formation et plus particulièrement l'accès au DIF.

Le DIF fait partie des outils au service de l'évolution professionnelle du salarié. Plusieurs nouveautés ont été introduites par le protocole d'accord de 2010 dont l'ouverture de la possibilité d'articuler plusieurs dispositifs de formation et le mécanisme de la portabilité.

#### 1. Modalités d'acquisition et mise en œuvre

Les règles d'acquisition et de mise en œuvre du DIF introduites par l'ancien accord de branche du 22 juin 2005 sont reprises dans l'annexe 1 du protocole d'accord du 3 septembre 2010.

#### 2. Extension du champ des actions prioritaires éligibles au DIF

Le champ des actions prioritairement éligibles au DIF a été étendu avec la création d'une quatrième catégorie d'actions de formation.

Désormais, les salariés ont la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de suivre des « *actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier* ». Le développement des compétences professionnelles ainsi que les actions s'inscrivant dans un projet de reconversion professionnelle peuvent donc être prises en charge au titre des actions prioritairement éligibles au DIF.

Ainsi, le champ des actions prioritairement éligibles au DIF sont les quatre actions suivantes :

- les actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la connaissance de la protection sociale et de son environnement.

Par ailleurs, sont prioritairement admises les actions de formation contribuant au « *développement des compétences professionnelles et de la connaissance de la protection sociale et de son environnement* ». La notion de développement de la connaissance de la protection sociale et de son environnement s'est substituée à celle dégagée par l'accord de 2005 de développement de la culture institutionnelle.

Il appartient à l'employeur d'apprécier la conformité de l'action demandée aux quatre catégories prioritaires d'action de formation visées à l'article 6.1 du protocole d'accord.

**=> Conformément à l'Art. 6.1 du protocole d'accord, la CPNEFP peut, chaque année, au titre des priorités de financement, définir d'autres actions de formation éligibles au titre du DIF prioritaire : pour 2011, la CPNEFP a décidé d'ajouter la DPM (détection de potentiel managérial) à la demande du salarié ainsi que l'autodiagnostic dans le cadre de l'accès au parcours SAM MO (Système d'accompagnement au management – Manager opérationnel) et le BPI (Bilan professionnel interne).**

### **3. Articulation du DIF avec d'autres dispositifs**

L'articulation du DIF avec d'autres dispositifs de formation trouve, avec le protocole d'accord du 3 septembre 2010, un cadre conventionnel. Certains organismes s'étaient déjà engagés sur cette voie, en acceptant des prises en charge complémentaires pour une même action de formation. L'articulation de plusieurs dispositifs de formation concrétise l'idée d'un co-investissement entre le salarié et l'employeur, et favorisera l'accès à certaines actions de formation qui n'étaient jusqu'alors pas accessibles avec les seuls droits au DIF, qui ne couvraient pas toujours la durée totale de la formation.

Une action de formation éligible au DIF peut s'articuler en complément d'actions de développement de compétences réalisées au sein du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

De plus, lorsque le salarié souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis au titre du DIF, l'employeur peut décider de prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

Ainsi, si un salarié disposant de 80 heures de DIF veut suivre une action de développement des compétences d'une durée totale de 140 heures, l'employeur peut accorder la prise en charge totale de l'action souhaitée en mobilisant les 80 heures de DIF de ce dernier et en prenant en charge la différence au titre des dépenses liées au plan de formation.

Quel que soit l'auteur de la demande d'articulation, il s'agit d'une faculté tant pour l'employeur que pour le salarié. A défaut d'accord de l'une des parties sur le principe de l'articulation, la demande de DIF doit être refusée puisque la loi et le protocole d'accord du 3 septembre 2010 ne prévoient pas de prise en charge partielle d'une action de formation au titre du DIF.

### **4. Sort du DIF en cas de mutation**

En cas de mutation dans un autre organisme du régime général, les droits au DIF du salarié sont transférés dans le nouvel organisme.

Sous réserve de réciprocité, les droits au DIF peuvent également être transférés en cas de mobilité vers un autre régime de Sécurité sociale (MSA, RSI,...).

### **5. Transférabilité**

Le mécanisme de transférabilité, prévu par l'ancien accord de branche du 22 juin 2005, a été repris par le protocole d'accord du 3 septembre 2010.

La transférabilité correspond aux demandes de DIF faites par un salarié pendant son préavis et donc avant la rupture effective du contrat.

Cela vise les départs en cas de licenciement ou de démission.

La transférabilité a d'ailleurs été étendue aux situations de licenciement pour faute grave qui auparavant n'ouvraient pas droit à ce régime. Ce régime n'est pas applicable **en cas de départ à la retraite.**

**En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde**, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

**En cas de démission**, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

## 6. Portabilité

La loi du 24 novembre 2009 crée un régime de portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail, s'ajoutant à la transférabilité, et repris par le protocole d'accord du 3 septembre 2010. La portabilité permet au salarié d'utiliser ses droits à DIF après son départ de l'organisme. Auparavant, le salarié, qui n'en faisait pas la demande avant le terme du préavis, perdait ses droits.

Désormais, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage et non consécutive à une faute lourde, le salarié pourra, à son initiative, utiliser son DIF pour se former :

- pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur,
- ou pendant sa période d'indemnisation du chômage et en accord avec le référent de Pôle emploi, chargé de son accompagnement.

La portabilité est ainsi ouverte pour tout motif étranger à la faute lourde :

- licenciement pour tout motif autre qu'une faute lourde,
- démission pour motif légitime, qui ouvre droit à l'assurance chômage,
- rupture conventionnelle homologuée,
- fin de contrat comportant un terme (CDD, etc.)

La portabilité n'est ouverte qu'aux personnes justifiant de droits suffisants pour prétendre à une indemnisation par le régime d'assurance chômage.

### **1<sup>ère</sup> situation : le salarié a trouvé un nouvel emploi**

Il dispose d'un délai de deux ans après son embauche pour demander à suivre une action de formation, de VAE, ou de bilan de compétence financée en tout ou partie par le solde de ses heures de DIF.

Le financement correspond alors au solde du nombre d'heures acquises et non utilisées par le salarié au titre du DIF, multiplié par 9,15 €.

Cette somme permet de financer :

- soit, après accord du nouvel employeur, tout ou partie d'une action de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétence,
- soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au titre du DIF prioritaire.

Lorsque le salarié et le nouvel employeur sont en désaccord (ex : coût de la formation, choix de l'action, utilisation DIF pendant le temps de travail,...), l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Le financement de l'opération est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

Il peut donc arriver que la prise en charge soit partielle et ne permette pas de couvrir la totalité du coût pédagogique de la formation. Dans cette hypothèse, la loi n'oblige pas le nouvel employeur ou l'OPCA à prendre en charge ce reliquat. Il incombera donc au salarié de financer le coût pédagogique non pris en charge.

**Remarque** : à son arrivée chez son nouvel employeur, le compteur des droits à DIF du salarié repart à zéro. Les droits bénéficiant de la portabilité qui peuvent être mobilisés chez un nouvel employeur ne s'imputent pas sur ceux qu'il pourra accumuler chez ce dernier.

## **2<sup>nde</sup> situation : la personne est demandeur d'emploi**

Dans ce cas, l'intéressé peut demander à bénéficier du solde de ses heures de DIF pour financer tout ou partie d'une action de formation, de VAE, ou de bilan de compétences, après avis du référent du Pôle emploi chargé de l'accompagner, et ce, en priorité pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage. L'action est financée par l'OPCA dont relève l'ancien employeur sur la base du solde des heures acquises multiplié par 9,15 €.

## **7. Renforcement du rôle de la CPNEFP**

La CPNEFP peut décider annuellement de nouvelles actions éligibles prioritairement au titre du DIF.

La CPNEFP va mettre à la disposition des organismes une liste, non exhaustive, d'actions éligibles au DIF, afin d'aider les salariés dans leur choix.

## **8. DIF CDD**

S'agissant de la condition d'ancienneté à remplir par les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, le bénéfice du DIF est subordonné à la condition d'avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant au moins 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Il a été décidé de faciliter l'acquisition des droits au DIF des salariés en contrat à durée déterminée.

Désormais, dès lors qu'un salarié remplit la condition d'ouverture de 4 mois, les droits au DIF vont s'acquérir avec un effet rétroactif, au premier jour du contrat, au prorata de la durée de son contrat de travail, selon la formule suivante :

$$[\text{Nombre de jours calendaires du CDD en cours} \times 20] / 365$$

Exemple : un salarié a bénéficié d'un CDD du 1er mai au 11 octobre 2010, il aura un droit au DIF de :  $164 \times 20 / 365 = 8,98$  soit 8h59mn de DIF



## FICHE 5 – LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

### Article 7

La période de professionnalisation, instaurée depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, a pour objectif principal de favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. L'accès au dispositif a été élargi par la loi du 24 novembre 2009 à de nouveaux publics, tels que les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).

L'accord de branche du 3 septembre 2010 entend renforcer l'accompagnement de l'évolution professionnelle tout au long de la vie des salariés du régime général, en positionnant les périodes de professionnalisation comme un dispositif dédié à l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle et de mobilité des salariés, au travers de l'acquisition d'un surcroît de qualification professionnelle.

#### 1. Bénéficiaires et publics prioritaires

Afin de répondre au contexte emploi formation du régime général et de prendre en compte les engagements pris dans les protocoles conventionnels conclus le 26 janvier 2010 en matière d'emploi des seniors et d'accompagnement de l'évolution des réseaux, les partenaires sociaux ont identifié un certain nombre de **publics prioritaires** pour l'accès aux périodes de professionnalisation ainsi qu'au financement par l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation.

L'accord de branche du 3 septembre 2010 entend ainsi renforcer l'accès aux périodes de professionnalisation pour les **publics prioritaires** suivants :

- **les salariés, âgés d'au moins 45 ans ou qui comptent au moins 20 ans d'activité professionnelle, qui visent une évolution professionnelle**, en cohérence avec les dispositions du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrières, qui fixe l'objectif d'un taux d'accès aux périodes de professionnalisation d'au moins 30% pour les salariés âgés de 45 ans et plus (ces derniers n'étaient, fin 2009, que 14%<sup>1</sup> à y avoir accès) ;
- **les salariés qui, du fait de fusions d'organismes ou de mutualisations de services, visent une évolution professionnelle**, en cohérence avec les mesures d'accompagnement personnalisé prévues dans le protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif aux garanties apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ;
- **les salariés qui n'ont bénéficié d'aucune formation institutionnelle qualifiante dans les cinq années qui suivent leur recrutement ;**
- **les personnes reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence** (maladie, maternité, adoption, congé parental, détachement y compris syndical), ou reprenant une activité professionnelle à temps plein ;

<sup>1</sup> Source : rapport de la CPNEFP sur la Formation Professionnelle 2009

- **certains publics spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution**, tels que les personnels spécialisés exerçant dans les structures sanitaires et sociales dépendantes des organismes de Sécurité sociale : établissements de santé gérés par les Ugecam, centres d'examen de santé gérés par les Cпам, centres d'action sociale gérés par les Caf... ;
- **les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail**, notamment les travailleurs handicapés ;
- **les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion** : il s'agit d'un nouveau public éligible aux périodes de professionnalisation depuis la loi du 24 novembre 2009 ;
- **les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.**

## 2. Qualifications éligibles et priorités de financement

Les périodes de professionnalisation doivent viser l'acquisition d'une qualification reconnue ou la participation à une action de formation listée par la CPNEFP.

L'accord de branche précise que sont éligibles prioritairement au financement par l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation les périodes de professionnalisation qui visent :

- **l'acquisition d'une qualification reconnue au sein du régime général (métiers spécifiques)**, c'est-à-dire reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou par une attestation de réussite délivrée par l'Ucanss à l'issue de l'une des formations institutionnelles préparant à l'exercice des métiers de technicien ou de contrôle des différentes branches de législation ;
- **l'acquisition d'un titre professionnel ou d'un diplôme reconnu**, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- **l'acquisition de modules de formation relevant des qualifications spécifiques institutionnelles**, c'est-à-dire préparant à l'acquisition d'une qualification reconnue au sein du régime général. La liste des modules de formation éligibles aux périodes de professionnalisation est fixée chaque année par la CPNEFP ;
- **l'acquisition de certaines qualifications spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution**, telles que les certifications d'aide soignant, d'infirmier, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, ou encore un certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS).

## 3. Durée minimale d'une période de professionnalisation

Ni la loi du 24 novembre 2009 ni l'accord de branche du 3 septembre 2010 ne prévoient de durée minimale ou maximale pour les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation, à l'exception des bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion qui bénéficient d'un accompagnement renforcé avec une durée minimale de formation fixée à 80 heures (décret du 18 janvier 2010).

Toutefois il convient de souligner que, pour bénéficier de la péréquation du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP, qui remplace l'ancien FUP), **les OPCA doivent affecter au moins 50% des fonds recueillis au titre de la professionnalisation au financement des contrats et périodes de professionnalisation visant une qualification du RNCP ou un CQP avec une durée minimale de 120 heures** (cette durée minimale a été fixée par décret du 18 janvier 2010).

## FICHE 6 – LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

### Article 8

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet à toute personne qui travaille de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour **se qualifier, évoluer ou se reconvertir**.

Le salarié peut aussi utiliser le CIF pour préparer et passer un examen.

Le CIF est à l'initiative du salarié et s'effectue indépendamment des actions de formation prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Le protocole d'accord du 3 septembre 2010 préconise aux organismes de :

- **renforcer l'information** auprès des salariés concernant les modalités d'accès au congé individuel de formation et sur les possibilités de s'engager, dans ce cadre, dans une validation des acquis de l'expérience.
- **prévoir pour le salarié qui le souhaite, un entretien** au cours duquel il puisse évoquer avec son employeur et avant le départ en formation, les conditions de son retour dans l'organisme, à l'issue de la formation suivie dans le cadre du congé individuel de formation.
- **octroyer une journée de congé exceptionnel rémunérée au salarié** qui suit une formation au titre du congé individuel de formation hors temps de travail, lorsque celle-ci nécessite des épreuves de validation, afin que le salarié puisse passer les épreuves
- **étudier la possibilité d'un co-financement avec l'OPCA du coût de la formation**, au titre des fonds mutualisés du plan, en cas de refus de prise en charge d'une demande de congé individuel de formation par l'OPCA, dès lors que le projet du salarié correspond également aux besoins de l'organisme.

## **FICHE 7 – LA CATEGORISATION DU PLAN DE FORMATION**

### **Articles 9 et 10**

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mis en oeuvre par l'entreprise au bénéfice de ses salariés.

La loi du 24 novembre 2009 a simplifié la présentation du plan de formation en regroupant les trois anciennes catégories d'action en deux nouvelles catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions relatives à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

### **1. La nouvelle catégorisation du plan de formation**

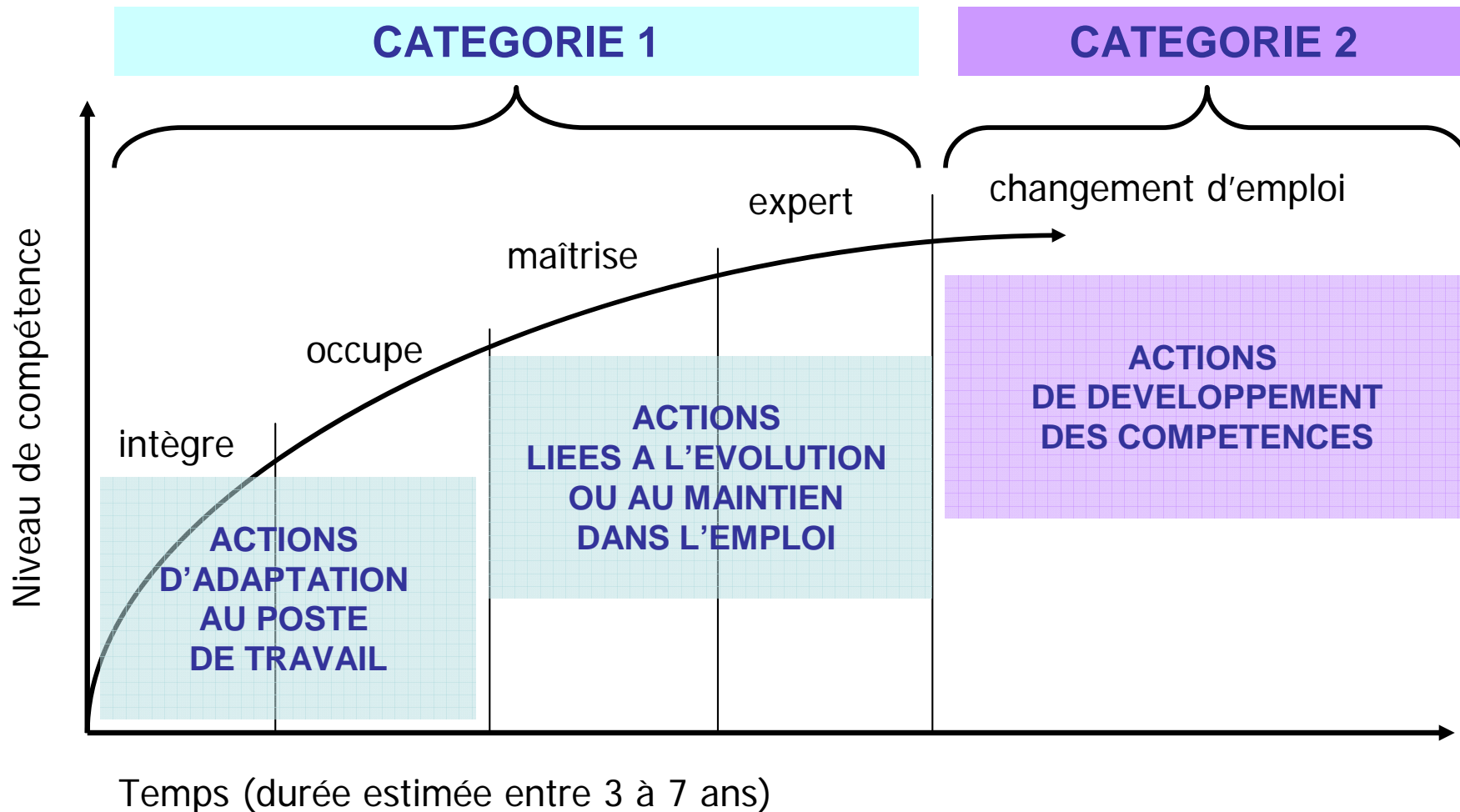
L'accord de branche du 3 septembre 2010 apporte des précisions sur le contenu des deux catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent aux besoins de formation des salariés nouvellement recrutés, à l'évolution des postes de travail et peuvent également accompagner une évolution significative de l'emploi ou des fonctions des intéressés ;
- les actions de développement des compétences du salarié contribuent à une évolution de la qualification professionnelle permettant ainsi de préparer des mobilités fonctionnelles.

L'accord précise que le rattachement d'une action de formation à l'une des deux catégories du plan dépend à la fois de la nature de l'action et de la situation du salarié concerné.

En effet, la catégorisation s'exprime comme étant le moyen de différencier les besoins en formation au regard d'une part, des fonctions occupées par le salarié au moment de sa formation, et d'autre part, au regard des évolutions que connaîtront le salarié et sa fonction. Ce n'est donc pas seulement l'action de formation qui est catégorisée mais bien l'ensemble salarié / fonction / action de formation.

# Catégorisation des actions du plan de formation au regard de la trajectoire professionnelle du salarié



## 2. Distinctions entre les catégories

- **Responsabilité de l'employeur et du salarié**

Les actions relevant de la **première catégorie** constituent une obligation pour l'employeur et relèvent de sa seule responsabilité : « **L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations** » (art. L. 6321 - 1 du Code du Travail).

Les actions relevant de la **seconde catégorie** « développement des compétences » ne constituent pas en soi une obligation pour l'employeur : l'employeur « **peut proposer des formations qui participent au développement des compétences** » (art. L. 6321 - 1 du Code du Travail).

Par conséquent, les actions rattachées à la seconde catégorie du plan de formation relèvent davantage d'une **responsabilité partagée entre employeur et salarié**, dans la mesure où elles visent l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle en vue de préparer le salarié à un changement d'emploi. A ce titre, elles impliquent davantage le salarié dans leur élaboration et peuvent conduire employeur et salarié à co-investir, en articulant par exemple la mise en œuvre du DIF à l'initiative du salarié avec le financement par l'employeur d'une action inscrite au plan de formation en catégorie « développement des compétences ».

C'est dans cet esprit que l'accord prévoit le développement de l'information des salariés sur les possibilités d'articulation entre les actions de formation conduites au titre du plan de formation, du droit individuel à la formation et d'une période de professionnalisation.

- **La question du temps de travail**

L'accord de branche du 3 septembre 2010 précise que l'ensemble des actions inscrites au plan de formation, toutes catégories confondues, se déroule **pendant le temps de travail**.

Seule exception, le cas particulier de la co-articulation d'une action inscrite au plan de formation dans la catégorie développement des compétences avec un DIF, les heures correspondant à ce dernier pouvant alors se réaliser tout ou partie pendant le temps de travail, conformément aux dispositions en annexe 1 de l'accord de branche du 3 septembre 2010.

⇒ *Pour aller plus loin, se reporter à la fiche 4*

## FICHE 8 – L’ARTICULATION DES ENTRETIENS

Articles 15 à 18

Ce tableau recense les principaux entretiens professionnels d’origine conventionnelle ou légale que peuvent passer les salariés au cours de leur carrière.

	<b>ENTRETIEN ANNUEL D’EVALUATION ET D’ACCOMPAGNEMENT (EAEA)</b>	<b>ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE</b>	<b>ENTRETIEN DE MILIEU DE CARRIERE</b>	<b>BILAN D’ETAPE PROFESSIONNEL</b>
<b>SOURCES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Article 7 du PA du 30 novembre 2004 relatif à la rémunération et à la classification des emplois.</li> <li>▪ Article 16 du PA du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.</li> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Article 2.2 du PA du 26 janvier 2010 relatif à l’emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Article 6321-1 du Code du Travail</li> <li>▪ Article 17 du PA du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Article 6315-1 du Code du Travail</li> <li>▪ Article 18 du PA du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du régime général de Sécurité sociale</li> </ul>
<b>BENEFICIAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les salariés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les salariés âgés d’au moins 45 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tout salarié atteignant 45 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tout salarié justifiant de deux ans d’ancienneté dans le régime général.</li> </ul>
<b>INITIATIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A l’initiative de l’employeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A l’initiative du salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A l’initiative de l’employeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A l’initiative du salarié.</li> </ul>
<b>PERIODICITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chaque année.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les 3 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une fois, dans l’année qui suit le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les 5 ans.</li> </ul>
<b>FINALITES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Echanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique, à partir du référentiel de compétences de l’emploi occupé.</li> <li>▪ Recueillir les besoins de formation, au regard de l’évolution de l’emploi et du projet professionnel de chaque salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permettre au salarié de réaliser un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d’emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et souhaits d’évolutions professionnelles, afin de pouvoir faire le bilan de son activité et d’exprimer ses attentes professionnelles en fonction de ses souhaits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informer le salarié de ses droits en matière d’accès à un bilan d’étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.</li> <li>▪ Evoquer les souhaits de mobilités professionnelles du salarié (au sein de l’organisme, de la branche et de l’interbranche) ainsi que les modalités d’accès aux parcours de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permettre au salarié, à partir d’un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, d’évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences</li> <li>▪ Permettre à l’employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.</li> </ul>



	<b>ENTRETIEN ANNUEL D’EVALUATION ET D’ACCOMPAGNEMENT (EAEA)</b>	<b>ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE</b>	<b>ENTRETIEN DE MILIEU DE CARRIERE</b>	<b>BILAN D’ETAPE PROFESSIONNEL</b>
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chaque salarié bénéficie d'un entretien (EAEA) avec son supérieur hiérarchique direct. Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent. Le salarié peut y porter ses remarques.</li> <li>▪ Aux termes du PA du 3 septembre 2010, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, doivent faire l'objet d'un examen spécifique, se déroulant sur la base d'un support dédié à cet effet. Ils sont formalisés conjointement par le salarié et son manager.</li> </ul> <p><b>Dispositions particulières visant certains publics spécifiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme. Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.</li> <li>▪ Aux termes du PA du 3 septembre 2010, pour les salariés exerçant, lors de l'entrée en vigueur de cet accord, <u>le même emploi dans le même organisme depuis plus de 10 ans</u>, le volet formation de l'EAEA doit faire l'objet d'un examen particulièrement approfondi avec le concours de la fonction RH de l'organisme. Cet examen doit être réalisé dans les 3 premières années d'application de l'accord, et donne lieu à l'établissement d'un écrit spécifique dont un exemplaire est remis au salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'entretien de seconde partie de carrière est réalisé par la fonction RH.</li> <li>▪ A la suite des souhaits exprimés par le salarié au cours de cet entretien, une réponse adaptée lui est adressée sur les dispositifs d'accompagnement professionnel existants. Cette réponse doit permettre au salarié de concrétiser son projet professionnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'entretien de milieu de carrière est réalisé par la fonction RH.</li> <li>▪ Il peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien de seconde partie de carrière, tel que défini par les plans d'actions ou accords relatifs à l'emploi des seniors.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le bilan d'étape professionnel est réalisé par la fonction RH ou par le réseau institutionnel de formation. Il fait l'objet d'un rapport dont un exemplaire est remis au salarié.</li> <li>▪ Il peut avoir lieu, d'un commun accord, à l'occasion de l'entretien de milieu de carrière ou de l'entretien de seconde partie de carrière.</li> <li>▪ Le salarié doit être informé de la possibilité de réaliser un bilan d'étape professionnel dès son embauche.</li> </ul>

	<b>ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT (EAEA)</b>	<b>ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE</b>	<b>ENTRETIEN DE MILIEU DE CARRIERE</b>	<b>BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL</b>
<b>CONTENUS</b>	<p>Aux termes du PA du 30 novembre 2004, l'EAEA porte notamment sur :</p> <p>au titre de l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la tenue de l'emploi au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ;</li> <li>▪ l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions ;</li> </ul> <p>au titre de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite ;</li> <li>▪ l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'organisme et de ceux du salarié.</li> </ul> <p>Aux termes du PA du 3 septembre 2010, l'examen des besoins en formation peut notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les objectifs de professionnalisation et de développement des compétences du salarié ;</li> <li>▪ l'identification des dispositifs de bilan, de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ;</li> <li>▪ la mise en œuvre du DIF ;</li> <li>▪ la conduite d'actions tutorales.</li> </ul>	<p>L'entretien de seconde partie de carrière porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le bilan de la situation professionnelle du salarié,</li> <li>▪ les projets professionnels du salarié,</li> <li>▪ les perspectives d'évolution professionnelles proposées en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'organisme,</li> <li>▪ les souhaits de formations,</li> <li>▪ les objectifs de professionnalisation,</li> <li>▪ les souhaits de mobilités géographique et/ou professionnelle,</li> <li>▪ la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.</li> </ul>	<p>L'entretien porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les droits du salarié en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation ;</li> <li>▪ les souhaits de mobilités professionnelles du salarié (au sein de l'organisme, de la branche et de l'interbranche) ;</li> <li>▪ les modalités d'accès aux parcours de formation.</li> </ul>	<p>Le bilan d'étape professionnelle porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les capacités du salarié au regard de son niveau de qualification ;</li> <li>▪ le niveau de formation et de diplôme ;</li> <li>▪ les savoir-faire résultant de l'activité exercée dans le poste occupé ou acquis dans d'autres postes occupés antérieurement et plus généralement dans le parcours professionnel ;</li> <li>▪ les savoir-être ;</li> <li>▪ les capacités de l'intéressé à évoluer, au regard des besoins, existants ou prévisibles, en qualification ou en compétence recensés dans son environnement professionnel interne ou externe et de son souhait de maîtriser l'évolution de son parcours professionnel.</li> </ul>

## FICHE 9 – LES FORMATEURS OCCASIONNELS

### Article 22.2

Le protocole d'accord du 3 septembre 2010 encourage le recours aux salariés des organismes comme formateurs occasionnels pour la transmission de leurs savoirs, dans le cadre des formations mises en œuvre par les centres régionaux de formation professionnelle du réseau institutionnel de formation.

#### 1. Salariés concernés

Un formateur occasionnel est une personne qui dispense des cours au titre de la formation professionnelle ou dans des établissements d'enseignement à raison d'un maximum de 30 jours civils **par année** et **par organisme** de formation ou d'enseignement.

Ainsi, au titre de l'année 2011, un formateur occasionnel peut intervenir 30 jours dans un organisme A, 29 jours dans un organisme B, etc....

#### 2. Aménagement du temps de travail des formateurs occasionnels

Le protocole d'accord prévoit que ces formateurs occasionnels bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail afin qu'ils disposent du temps de préparation nécessaire à ces formations et à leurs réalisations.

Ces temps de préparation et de réalisation sont assimilés à du temps de travail effectif.

#### 3. Rémunération des formateurs occasionnels

Ces formateurs occasionnels perçoivent une rémunération versée par le centre régional de formation à la demande duquel ils interviennent. Cette rémunération a pour objet de compenser l'investissement et le travail préparatoire indispensable à la tenue de ces formations dans de bonnes conditions.

Cette rémunération s'entend comme un complément de rémunération qui ne peut pas venir en déduction du salaire normalement perçu par le salarié dans son organisme d'origine.