les entreprises sociales pour l'habitat

salariés des entreprises sociales pour l'habitat

le guide 2018

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

uniformation

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

Sommaire

Mon projet défini, je souhaite obtenir un diplôme ou une certification, je mobilise alors : 4

4 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
6 Le Compte Personnel de Formation (CPF)
8 Le Congé Individuel de Formation (CIF)

En amont du projet, je veux faire le point, je mobilise donc : 12

12 L'Entretien Professionnel (EP)
14 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
16 Le Bilan de Compétences (BC)

J'en discute avec mon Employeur : 20

20 Les différents entretiens individuels
- L'Entretien à la demande
- L'Entretien annuel d'évaluation
- L'Entretien Professionnel

20 Le Plan de Formation
21 Le Fonds Paritaire de Formation des ESH

Pour aller plus loin : 22

22 La Période de Professionnalisation
22 Le Contrat de Professionnalisation
23 La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
23 Le Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS)

Glossaire 24

Edito

Le développement des compétences des salariés constitue un axe stratégique des ESH que les partenaires sociaux ont réaffirmé par accord de branche du 6 octobre 2016. Face aux mutations importantes en cours et auprès de l'ensemble des métiers, la formation professionnelle apparait comme un levier incontournable pour permettre aux salariés et à l'entreprise de mieux appréhender l'évolution des enjeux sociétaux.

Ce guide à destination des salariés de notre branche professionnelle des ESH, vise à fournir à chacun un recueil pratique des outils et moyens à disposition pour engager son parcours professionnel et de formation, à son initiative et avec l'appui éventuel de son employeur.

Philippe De Nijs
Conseiller Fédéral et Président de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation

VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Les ESH s'engagent…

« Dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières. »
Article 6.3 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

Qu'est-ce que c'est ?

Mon expérience (professionnelle ou non) est reconnue afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

PARTICULARITÉ

Comment se déroule-t-elle ?

La VAE prend en compte mes compétences professionnelles acquises au travers de mes activités salariées, non salariées et bénévoles, d'une durée au moins égale à 1 an, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme. Un jury de validation, composé notamment de professionnels du métier concerné, peut accorder la totalité ou une partie du titre, diplôme ou certificat visé. En cas de validation partielle, les modules validés sont acquis définitivement.

BÉNÉFICIAIRES

Pour qui ?

Tous salariés, non-salariés, bénévoles, travailleurs indépendants, fonctionnaires, demandeurs d'emploi…
Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

MISE EN ŒUVRE

Comment faire ?

Je peux solliciter une VAE auprès de mon employeur ou effectuer une VAE de ma propre initiative.

FINANCEMENT

Quel financement ?

Lorsque la démarche est à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, elle peut être financée dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, la VAE peut être mise en œuvre via le CPF, ou le CIF.

Lien utile :
http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/VAE

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les ESH s'engagent…

« Des formations professionnelles à forte valeur ajoutée pour le salarié. »
Article 4.1 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

Qu'est-ce que c'est ?

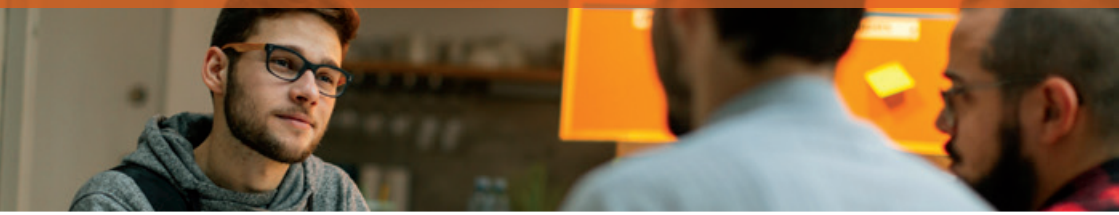
Il me permet de sécuriser mon parcours professionnel en obtenant une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat). Les listes des formations éligibles sont ici : www.moncompteformation.gouv.fr

PARTICULARITÉ

Comment se déroule-t-il ?

Le CPF prend le relais du DIF. Depuis le 1er/01/2015, mes heures de DIF acquises restent mobilisables dans le cadre du CPF, et ce, jusqu'au 31/12/2020.

Je n'oublie pas de valoriser mes heures non utilisées au titre du DIF avant le 31/12/2020 sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr



BÉNÉFICIAIRES

POUR QUI ?

Tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans, peuvent mobiliser le CPF, jusqu'à la retraite.

MISE EN ŒUVRE

COMMENT FAIRE ?

À temps plein mon compteur d'heures est crédité chaque année de 24 heures durant 5 ans, puis de 12 heures par an pendant 3 ans jusqu'au plafond de 150 heures.

- Les certifications figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de ma branche professionnelle
- Les formations permettant d'acquérir le certificat CléA (Socle de compétences et de connaissances)
- L'accompagnement à la VAE
- Le bilan de compétences
- Les actions d'accompagnement et de conseil dispensés aux créateurs et repreneurs d'entreprises
- **NOUVEAU :** La préparation au code de la route et au permis de conduire (permis B) contribuant à la réalisation d'un projet professionnel

La branche des Entreprises Sociales de l'Habitat a listé des certifications Cœur de Métier qui me permet en tant que salariés d'une ESH de partir en Formation via le CPF sur le temps de travail (Exemples : Titres AFPOLS, CQP de la Branche. etc.) Liste CPF de la branche : CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat

FINANCEMENT

QUEL FINANCEMENT ?

Pour connaitre les barèmes et forfaits appliqués selon mon projet, je me rends sur **http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/CPF**
J'y trouverai également des précisions sur la mise en œuvre.

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Les ESH s'engagent…

« Permettre à tout salarié de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise »
Article 6.2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

Qu'est-ce que c'est ?

Il me permet :
- d'accéder à une qualification supérieure,
- de changer d'activité ou de profession,
- de m'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

PARTICULARITÉ

Comment se déroule-t-il ?

La formation peut se dérouler en tout ou partie pendant mon temps de travail, ou hors temps de travail. Pendant la durée du CIF, mon contrat de travail est suspendu.

Le temps passé en formation sur le temps de travail est assimilé à du temps de travail effectif ; ainsi je conserve mon statut au sein de l'entreprise. À la fin de la formation, je réintègre mon emploi ou un emploi équivalent.

BÉNÉFICIAIRES

POUR QUI ?

Si je suis salariés en CDI, je dois justifier d'une activité salariée de 24 mois, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.

Si je suis salariés en CDD, je dois justifier d'une activité salariée de 24 mois (consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

MISE EN ŒUVRE

COMMENT FAIRE ?

Je dois adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à mon employeur si l'action se déroule sur le temps de travail.

La formation hors temps de travail me permet, de demander la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation.

FINANCEMENT

QUEL FINANCEMENT ?

Chaque dossier obtient un score qui tient compte de plusieurs critères dont le thème de la formation visée, l'ancienneté de la demande (CIF CDI), le niveau de la formation, etc.

LIEN UTILE :
http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/CIF

DISPOSITIFS MOBILISABLES	DANS LE CADRE D'UNE CPF
OBJECTIF	Permettre aux salariés et aux demandeurs d'emplois d'augmenter leur niveau de qualification, et de sécuriser leur parcours professionnel.
PARTICULARITÉ	**Le CPF prend le relais du DIF.** Depuis le 1er janvier 2015, le DIF a disparu mais les heures de **DIF acquises restent mobilisables** dans le cadre du CPF, et ce, **jusqu'au 31 décembre 2020.**
BÉNÉFICIAIRES	Tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans, peuvent mobiliser le CPF, jusqu'à la retraite.
MISE EN ŒUVRE	**Alimentation du compte** Tout salarié à temps plein bénéficiera de 24 heures chaque année durant 5 ans, puis de 12 heures par an pendant 3 ans jusqu'à l'atteinte du plafond de 150 heures.
FINANCEMENT	Prise en charge des formations menant aux certifications figurant sur les listes des branches professionnelles et les listes établies par le COPANEF ou les COPAREF. **Le CPF peut être articulé avec une période de professionnalisation.**

INITIATIVE INDIVIDUELLE

CIF	CONGÉ VAE
Permettre aux salariés : • d'accéder à une qualification supérieure, • de changer d'activité ou de profession, • de s'ouvrir plus largement à la culture/vie sociale.	Accéder à une action de VAE.
La formation peut se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail du salarié, ou hors temps de travail. Pendant la durée du CIF, le contrat de travail est suspendu. Le temps passé en formation sur le temps de travail est assimilé à du temps de travail effectif.	
Salariés en CDI : Le demandeur doit justifier d'une activité salariée de 24 mois dont 12 mois dans l'entreprise actuelle. **Salariés en CDD :** activité salariée de 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.	**Salariés en CDI :** Aucune condition d'ancienneté n'est requise. **Salarié en CDD ou récemment titulaire d'un CDD :** activité salariée de 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des cinq dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des douze derniers mois.
Une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur.	Le salarié doit demander par écrit à l'employeur une autorisation d'absence si l'action se déroule sur le temps de travail.
Pour les CIF - CDI Chaque dossier obtient une note, appelée score. **Pour les CIF - CDD** Les dossiers sont examinés sur la base de 4 critères : • Formation qualifiante RNCP, • Salarié ayant acquis au plus un niveau d'études égal à IV, • Demande, déposée par un salarié reconnu travailleur handicapé, • Demande visant à compléter une certification, un titre ou un diplôme partiellement validé par un jury VAE.	Les demandes sont traitées dans l'ordre de leur réception.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

Les ESH s'engagent…

« L'entretien professionnel est un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre ».

Article 6.1 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

qu'est-ce que c'est ?

L'Entretien Professionnel va me permettre d'échanger avec mon employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles (qualifications et emploi). Il est organisé tous les 2 ans.

PARTICULARITÉ

quelle différence avec l'entretien annuel d'évaluation ?

L'Entretien Annuel d'Evaluation (l'EAE) est centré sur la performance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel (EP) s'inscrit dans une démarche de gestion des compétences. Les questions d'évolution, de projet professionnel et de formation y sont centrales, contrairement à l'entretien annuel où elles sont souvent mises au second plan (cf. page 13) .

L'entretien professionnel ne se substitue pas à l'entretien annuel. L'entretien professionnel a un périmètre plus large puisqu'il aborde mon évolution au-delà de la seule occupation de mon poste.

BÉNÉFICIAIRES

POUR QUI ?

Tous les salariés et tous les employeurs sont concernés par l'entretien professionnel.

- Je suis informé de la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'évolution des métiers et des compétences
- J'identifie les actions de formation, qualifiantes et non qualifiantes, à mobiliser dans le cadre de mon parcours professionnel
- Je suis accompagné dans l'élaboration d'un projet professionnel à plus ou moins long terme

MISE EN ŒUVRE

À QUI JE M'ADRESSE ?

L'entretien doit être mené tous les 2 ans avec entretien plus complet tous les 6 ans au cours duquel est présenté un récapitulatif des actions RH (Formation, évolution professionnelle et salariale, accès à la certification par la VAE etc..).

LIEN UTILE :
http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-me-lance/Entretien-professionnel

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Les ESH s'engagent…

« Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. »
Article 6.4 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

Qu'est-ce que c'est ?

En tant que salarié d'une Entreprise Sociale pour l'Habitat, j'ai la possibilité de solliciter Uniformation pour disposer d'une prestation de conseil gratuite, dont l'objectif est de favoriser mon évolution et sécuriser mon parcours professionnel. Le CEP peut être mobilisé pendant le temps de travail avec accord de l'employeur.

Lien utile :
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FICHE_CEP_1712.pdf

PARTICULARITÉ

Comment se déroule-t-il ?

Le CEP peut être décliné en 3 temps d'accompagnement :

1/ UN ACCUEIL INDIVIDUALISÉ :

Lors de ce RDV, l'Assistant référent CEP analyse ma situation professionnelle et en fonction de mon projet, donne des informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, sur l'emploi, sur les métiers ou encore sur les qualifications et les formations sans oublier de m'informer sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

2/ UN CONSEIL PERSONNALISÉ AVEC UN CONSEILLER RÉFÉRENT :

À l'issue de ce premier RDV, je peux être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle pour élaborer une stratégie d'évolution (construire ou préciser un ou des projets professionnels, de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer).
6h sont dédiées à cette phase d'accompagnement, les RDV proposés peuvent prendre la forme d'entretien physique et/ou téléphonique.

3/ UN ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL :

Le référent m'accompagne dans la construction du plan d'actions, permettant ainsi d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements possibles pour mettre en œuvre mon projet professionnel.

BÉNÉFICIAIRES

Pour qui ?

Toute personne peut bénéficier d'un CEP, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré ou encore bénévole de structure associative.

MISE EN ŒUVRE

Comment faire ?

Pour être informé ou prendre rendez-vous : http://moncep.uniformation.fr/
Les autres acteurs CEP : Pour les Demandeurs d'Emploi = Pôle Emploi / Pour les Cadres = APEC / Pour les personnes RQTH = Cap Emploi / Pour les jeunes = Les Missions Locales

Lien utile :
http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/CEP

BILAN DE COMPÉTENCES (BC)

Les ESH s'engagent…

« Permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

Article 6.2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

OBJECTIF

qu'est-ce que c'est ?

Le Bilan de Compétences me permet de :

- faire le point sur mon expérience professionnelle et personnelle,
- repérer et évaluer mes savoirs acquis par le travail, la formation, la vie sociale,
- identifier mes savoirs, mes compétences, mes aptitudes, et déceler mes potentialités inexploitées,
- déterminer et valider le choix d'une formation,
- établir mon projet professionnel ou personnel.

PARTICULARITÉ

Comment se déroule-t-il ?

Le bilan de compétences est assuré par des organismes spécialisés dans ce type de prestation, regroupés sous le nom générique d'Organismes Prestataires de Bilans de Compétences.

Il se déroule en 3 phases pour une durée maximale de 24 heures :

1/ **PHASE PRÉLIMINAIRE** pendant laquelle je suis informé des conditions de déroulement du bilan et où l'on s'assure de ses motivations,

2/ **UNE PHASE D'INVESTIGATION** me permettant d'analyser et identifier mes besoins, déterminer mes possibilités d'évolution professionnelle,

3/ **UNE PHASE DE CONCLUSION** au cours de laquelle les résultats détaillés me sont présentés.

BÉNÉFICIAIRES

Pour qui ?

Tout actif en CDI ou CDD.

MISE EN ŒUVRE

Comment faire ?

Je peux solliciter un bilan de compétences auprès de mon employeur dans le cadre du **plan de formation**, ou effectuer un bilan de compétences de ma propre initiative dans le cadre d'un **congé de bilan de compétences (CIF)** ou de mon **CPF**.
L'employeur peut me solliciter pour que je réalise un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation établi chaque année dans l'entreprise.

Lien utile :
http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/Bilan-de-competences

➔ En amont du projet, je veux faire le point je mobilise donc :

DISPOSITIFS MOBILISABLES	EN AMONT BILAN DE COMPÉTENCES
OBJECTIF	Permettre au salarié de : - faire le point sur son expérience professionnelle et personnelle, - repérer et évaluer des savoirs acquis par le travail, la formation, la vie sociale, - identifier des savoirs, des compétences, des aptitudes, et déceler des potentialités inexploitées, - déterminer et valider le choix d'une formation, - établir un projet professionnel ou personnel.
PARTICULARITÉ	Il se déroule en 3 phases : - **phase préliminaire** pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan, des méthodes, des techniques utilisées, et où l'on s'assure de ses motivations, - une **phase d'investigation** permettant au salarié d'analyser et identifier ses besoins, déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle, - une **phase de conclusion** au cours de laquelle les résultats détaillés sont présentés.
BÉNÉFICIAIRES	Tout actif si mobilisé dans le cadre du CPF mais avec des critères d'ancienneté si suivi dans le cadre du Congé de Bilan de Compétences
MISE EN ŒUVRE à qui je m'adresse ?	Le salarié peut solliciter un bilan de compétences auprès de son employeur, dans le cadre du plan de formation, **OU** effectuer un bilan de compétences, de sa propre initiative, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences.
FINANCEMENT	Plan de formation, Compte personnel de formation, Congé Bilan de compétences.

DU PROJET

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	ENTRETIEN PROFESSIONNEL
Prestation de conseil gratuite, dont l'objectif est de favoriser l'évolution du salarié et sécuriser son parcours professionnel. Le CEP peut être mobilisé pendant le temps de travail avec accord de l'employeur.	Permettre un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié (qualifications et emploi).
Le CEP peut être décliné en 3 temps d'accompagnement : **1/ un accueil individualisé** **2/ un conseil personnalisé avec un référent** **3/ un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel**	L'entretien professionnel ne se substitue pas à l'entretien annuel. (l'entretien professionnel a un périmètre plus large puisqu'il aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste).
Toute personne peut bénéficier d'un CEP, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré ou encore bénévole de structure associative.	Tous les salariés et tous les employeurs sont concernés par l'entretien professionnel.
http://moncep.uniformation.fr/	L'entretien doit être mené par l'Employeur tous les 2 ans avec entretien plus complet tous les 6 ans.
Totalement gratuit pour le bénéficiaire.	Sans objet

LES ENTRETIENS INDIVIDUELS

1 Je décide de solliciter un **entretien avec mon supérieur hiérarchique** ou correspondant RH afin d'échanger sur le poste que j'occupe et mes souhaits en matière de formations.

2 J'ai également la possibilité d'aborder mes souhaits en matière de formation lors de l'**Entretien Annuel d'Evaluation (l'EAE)** afin de me maintenir dans l'emploi et/ou de m'adapter davantage au poste.

3 Ou bien je profite de l'**entretien professionnel** qui a lieu tous les 2 ans. Pour cela je suis informé par mon employeur de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de mon entretien professionnel. L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

LE PLAN DE FORMATION

Les ESH s'engagent…

« Identifier les besoins de compétence des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise. »

Article 2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

Le plan de formation se situe dans une démarche d'anticipation de l'entreprise. Il regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par mon employeur en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

Il est formalisé chaque fin d'année. Son élaboration est assurée sous la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

LE FONDS PARITAIRE DE FORMATION DES ESH

Les ESH s'engagent…

« Identifier les besoins de compétence des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise. »

Article 2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

Le Fonds Paritaires de la Branche des Entreprises Sociales de l'Habitat permet à chaque entreprise et salarié de bénéficier d'une offre de formation « Cœur de Métier » clé en main.

Ce catalogue de formation est accessible à l'ensemble des collaborateurs des ESH :
http://www.esh.fr/nos-actions/rh/formation/fonds-formation/

Les thèmes de formation développés s'appuient sur les actions stratégiques portées par la Fédération et les partenaires sociaux de la branche, notamment : la gestion locative, la maîtrise d'ouvrage, relation locataire, la gestion, le management, dialogue social / RH etc.

Les salaires sont maintenus et les frais annexes sont pris en charge.

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les ESH s'engagent…

« Favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés. »
Article 5.3 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

La période de professionnalisation me permet de construire avec mon employeur un parcours de formation basé sur l'alternance (formation théorique + stage en entreprise). Destinée à favoriser le maintien dans mon emploi, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.
Elle permet d'acquérir une qualification ou certification professionnelle.

Lien utile :
http://www.cncp.gouv.fr/quest-ce-que-linventaire
http://www.rncp.cncp.gouv.fr/

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les ESH s'engagent…

« Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emploi. »
Article 5.2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée. Il permet de renforcer les compétences professionnelles des personnes en insertion professionnelle.

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

Les ESH s'engagent…

« Un outil privilégié pour accéder à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH. »
Article 5.1 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

La POE individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par un employeur auprès de Pôle emploi.

La formation se déroule préalablement à l'entrée dans l'entreprise et l'embauche intervient à l'issue de la formation dans le cadre d'un contrat en CDI, d'un CDD d'une durée minimale de 12 mois, ou d'un contrat de professionnalisation ou bien, d'un contrat d'apprentissage.

CONGÉS FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE ET SYNDICALE

Les ESH s'engagent…

« Permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales. »
Article 3.2 de l'Accord de branche du 6 oct. 2016

Lien utile :
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320
http://www.esh.fr/rh/formation/politique-formation/formation-syndicale/

GLOSSAIRE

E P	Entretien Professionnel
E A E	Entretien Annuel d'Évaluation (aussi appelé Entretien individuel, Entretien d'évaluation, Entretien de progrès etc.)
C E P	Conseil en Evolution Professionnelle
B C	Bilan de Compétences
V A E	Validation des Acquis et de l'Expérience
C P F	Compte Personnel de Formation
C I F	Congé Individuel de Formation
C Q P	Certificat de Qualification Professionnelle
R N C P	Répertoire National des Certifications Professionnelles
P O E	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
C F E S S	Congés de Formation Economique Sociale et Syndicale

LES NIVEAUX DE FORMATION EN FRANCE

Niveau VI	Formation n'allant pas au-delà de la scolarité (16 ans)
Niveau V bis	Formation d'une durée minimale d'un an après le collège
Niveau V	Niveau de formation équivalent au CAP.
Niveau IV	Formation de niveau Bac, Brevet de Technicien ou Brevet Professionnel
Niveaux III	Formation de niveau Bac +2 ; BTS (Brevet de Technicien Supérieur), DUT (Diplôme Universitaire Technologique) et I : sorties avec un niveaux I et II : formation de niveau égal ou supérieur au bac + 3 (licence, master, doctorat…)

LA FÉDÉRATION DES ESH EST MEMBRE DE L'UNION SOCIALE POUR L'HABITAT

Photos : Istockphoto.com · novembre

Conception graphique : www.six.fr

uniformation.fr