



Délégation Alpes

PFU – Plan de Formation d'Unité et DIF – Droit Individuel à la Formation

IUT 2 Grenoble

Mardi 1er juillet 2008

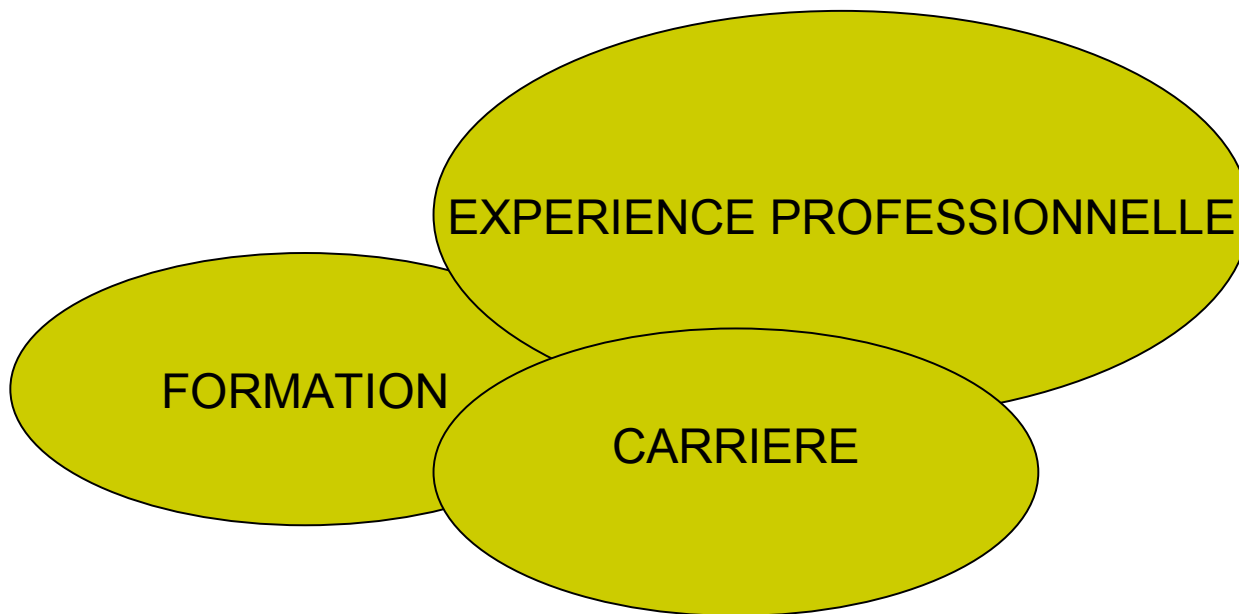
*Elisabeth Rochat
Conseillère formation*

CNRS - Délégation Alpes



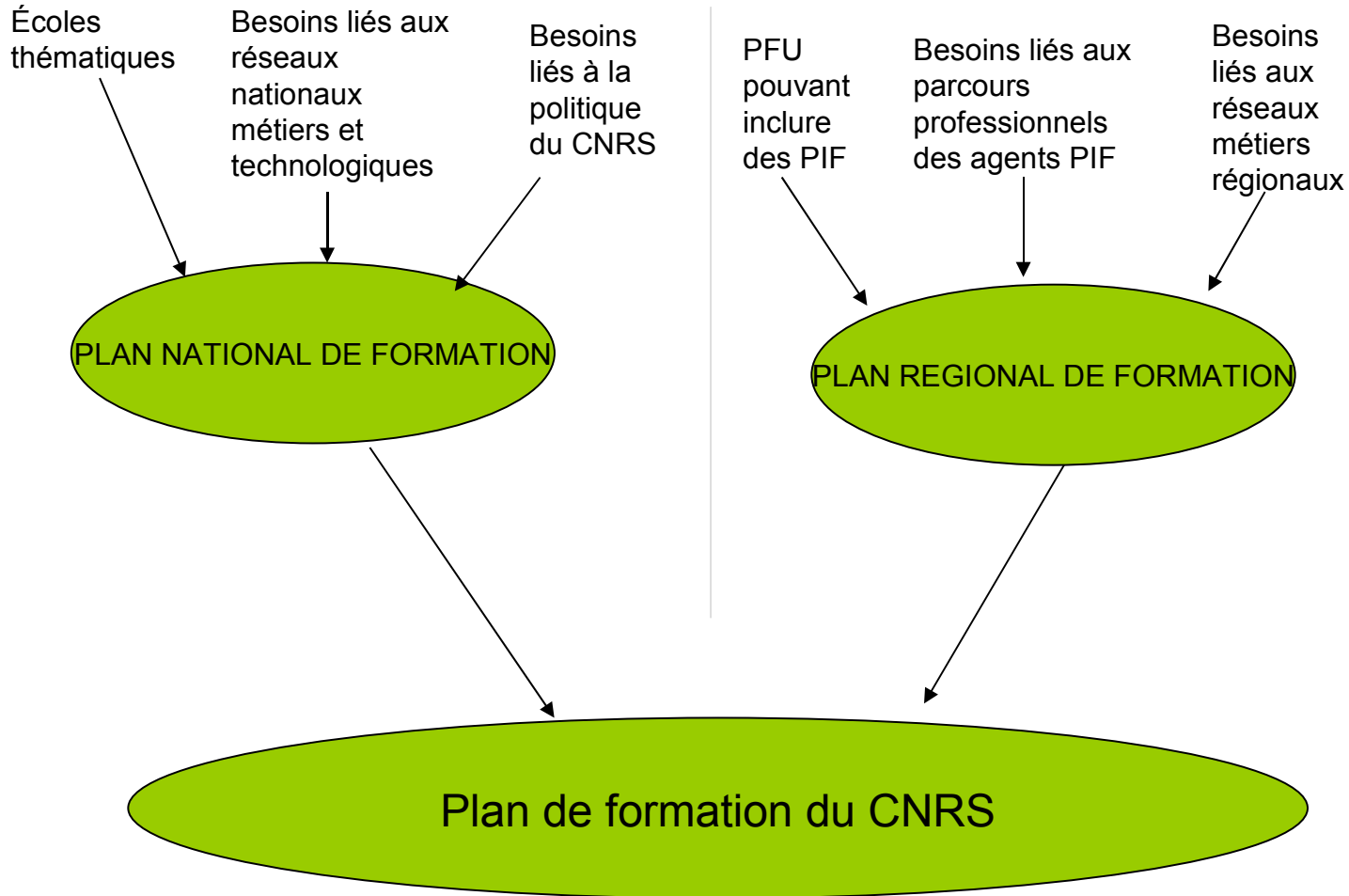
Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie - Un décroisement

→ Articuler des composantes cloisonnées des ressources humaines





Le plan de formation



Formation personnelle des agents

Les nouveaux outils de la réforme et le DIF

1. Des orientations mieux finalisées dans le plan de formation

Formation continue	Objectif	Type d'action	Modalités	Observations
	Assurer l'adéquation entre les compétences détenues par les agents et les compétences attendues par l'administration	T1 : Adaptation au poste "Ici et maintenant"	Sur le temps de travail	Ces actions concernent 50 à 60% de l'ensemble des actions de formation (y compris concours et CFP)
		T2 : Evolution des métiers "Ici et demain"	Sur le temps de travail mais possibilité de dépassement des horaires de travail effectif. Possibilité de mobilisation du DIF	Représente environ 10% des actions Sous réserve de l'accord écrit de l'agent, ces formations peuvent conduire l'intéressé à se former en dépassement de ses horaires de travail effectif dans la limite de 50 heures par an et par agent. Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF
		T3 : Acquisition de nouvelles compétences "Demain et ailleurs"	Sur le temps de travail mais possibilité de suivre des actions de formation hors du temps de travail Possibilité de mobilisation du DIF	Représente environ 10% des actions Les actions peuvent, toutefois, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par agent, en application d'un accord écrit entre l'agent et l'administration Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF

Les nouveaux outils de la réforme et le DIF

2. Des outils au service de la carrière des agents

Carrière	Accompagnement de la carrière des agents	Entretien de formation (si possible, annuel)	Sur le temps de travail	Mené par le supérieur hiérarchique
		Entretien de carrière (5 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	Mené par le chef de service
		Bilan de carrière (15 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	Conduit par la DRH Possibilité d'un bilan de compétences préalable
		Bilan de compétences	Possibilité de mobilisation du DIF	Conduit en organisme extérieur Congé de 24 h
	Reconversion Requalification des agents	Période de professionnalisation	Possibilité de mobilisation du DIF 6 mois en alternance	Possibilité d'un bilan de compétences préalable

Les nouveaux outils de la réforme et le DIF

3. Des outils au service de la promotion interne

Promotion	Promotion professionnelle et académique	Préparation Examens Concours	Régime mixte actuel Ouvert au DIF	Représente dans la pratique 18% des actions
		Dispositif VAE	Possibilité de mobilisation du DIF	Congé de 24 h VAE (Validation des acquis de l'expérience
		Dispositif RAEP	Régime autonome	RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) : recrutement et promotion interne

Les nouveaux outils de la réforme et le DIF

4. Pour les formations à caractère personnel

Formation personnelle des agents	Congé de formation professionnelle (CFP)	Régime autonome	Représente 12% des actions Dispositif inchangé mais un agent est désormais prioritaire après deux refus de DIF.
----------------------------------	--	------------------------	--