



REFORME FORMATION (fonctionnaires & contractuels)

➔ 2 nouvelles mesures

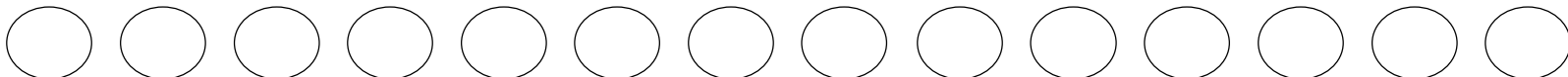
1 – Période de professionnalisation (avoir au moins 45 ans ou 20 ans de services, mais pas exclusif): DIF

➔ accompagner les agents en difficulté/évolution méthodes & techniques

➔ favoriser l'adaptation à un nouvel emploi

Comment ? :

- ° activité de service en alternance avec des actions de formation,
- ° durée maximale de 6 mois
- ° période renouvelable au cours de la carrière





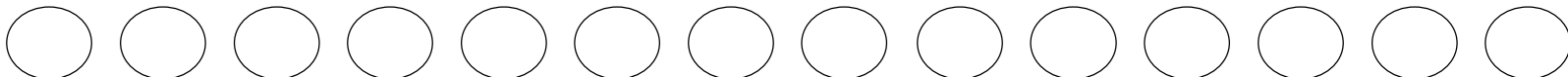
2 – Droit Individuel à la Formation (DIF) pour des actions de type 2 & 3

- droit mis en œuvre à la demande de l'agent en accord avec le D.R après avis du D.U
- pour des actions prévues au PFU/ au Plan de Formation de l'établissement
- période professionnalisation
- pour VAE
- pour actions préparation aux examens & concours (en complément du congé prévu)
- pour bilan de compétences (en complément du congé prévu)

Modalités d'attribution :

- ° annuel, par année civile & capitalisable
- ° 20 h/an dans la limite de 120 h (durée proratisée pour agents à temps partiel)
- ° si non utilisé, le nbre d'heures reste à 120 h & maintenu à ce niveau jusqu'à mobilisation du DIF

Le courrier type de demande de DIF est à télécharger ici: <http://www.sg.cnrs.fr/bpc/pratique/RH/formation.htm>



Caractérisation de la demande de formation au moment de l'inscription à une formation (selon le type d'action)

- **Type 1 : Adaptation immédiate à l'emploi (ici & maintenant)**
 - faciliter prise de fonction en s'adaptant aux évolutions du poste ou à son environnement prof. direct
- **Type 2 : Adaption à évolution prévisible des métiers (ici & demain) → DIF**
 - approfondir compétences techniques afin de faire face aux évolutions prévisibles de son emploi
- **Type 3 : dévelopt qualif. ou acquisition nouvelles qualifications (ailleurs & demain) → DIF**
 - acquérir compétences/projet professionnel au-delà de la fonction actuelle
 - approfondir culture professionnelle ou niveau d'expertise/élargir compétences/projet personnel à caractère professionnel

Le bulletin type est à télécharger ici: <http://www.sg.cnrs.fr/bpc/pratique/RH/formation.htm>



Mesures de formation au service du parcours des agents

- Période de professionnalisation
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) :
 - ➔ transformer toutes ses expériences en diplôme (validation totale ou partielle)
- Formation préparation aux examens & concours internes ou externes
- Bilan de compétences
 - ➔ faire le point sur l'ensemble de ses compétences pour définir un projet professionnel ou de formation (en vue d'une éventuelle mobilité fonctionnelle ou thématique)
- Droit Individuel à la formation



Mesures au service de la formation personnelle des agents

■ Congé de Formation Professionnelle (CFP)

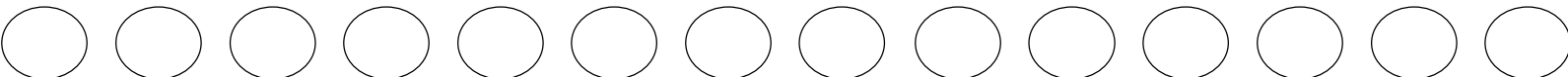
- à l'initiative de l'agent,
- pour agents titulaires en activité ayant accompli au moins 3 ans de service
- pour contractuels justifiant de 36 mois service à temps plein dt 12 mois (consécutifs ou non) au CNRS
- pour des projets personnels & professionnels
- actions de leur choix en dehors du PFU ou des périodes de professionnalisation

Durée du congé :

- ° 3 ans pour l'ensemble de la carrière dont 1 seule année rémunérée (85 % traitement brut + indemnité de résidence)
- ° obligation de rester au service de l'état 3 ans
- ° peut être prise en 1 seule fois ou réparti tout au long de la carrière
- ° pour les contractuels, la durée s'impute sur durée du contrat

Modalité d'octroi :

- ° demande circonstanciée faite 120 jours au moins avant le début de formation, auprès de la Déléguée Régionale après avis du D.U



- **Mise en disponibilité/études ou recherches à caractère d'intérêt général**

→ étendre ou parfaire formation professionnelle

→ mise en disponibilité/études, recherches d'intérêt général

NB : un contrat d'études peut être alloué



Dispositifs en accompagnement de la formation

- **Entretien de formation avec le D.U** (si possible annuel & pour tous les agents)
 - ➔ peut être associé à l'entretien annuel activité
 - ➔ faire le point : formations suivies, formations nécessaires pour les missions & objectifs année suivante/évolutions de l'emploi & perspectives évolutions professionnelles
 - ➔ expression de souhaits personnels (VAE, bilan compétences, entretien & bilan de carrière, période de professionnalisation ou préparation aux concours)



- **Entretien de carrière** (à la demande de l'agent) : **au bout de 4 ans de service**,
 - entretien mené par D.U (ou son représentant ou conseiller RH/DR)
 - faire le point sur parcours agent
 - envisager pistes d'évolution à moyen terme (2 ou 3 ans)
 - entretien peut déboucher sur un Plan Individuel de Formation

- **Bilan de carrière** (à la demande de l'agent) : **au bout de 15 ans de service**
 - bilan effectué par SRH & expert professionnel éventuellement
 - afin de renouveler perspectives professionnelle pour les 4 ou 5 ans suivants
 - peut déboucher sur projet 2ème carrière, fondé sur diagnostic personnalisé acquis & perspectives
 - bilan de carrière peut déboucher sur Plan Individuel de Formation



■ Passeport formation

- identifier & faire attester ses connaissances, qualifications & aptitudes professionnelles acquises en formation initiale et/ou continue, du fait des expériences professionnelles.
- favoriser mobilité interne ou externe
- propriété de l'agent & l'accompagne tout au long de sa carrière au CNRS & hors CNRS
- support pour toute demande de VAE, bilan de compétences

- Le cadrage de la mise en œuvre au CNRS
- Les fiches méthodologiques

Pour la première fois, un document de cadrage présente l'ensemble des mesures et droits qui vous sont ouverts, les modalités de leur application ainsi que le rôle de tous les acteurs du dispositif formation.

Il s'accompagne d'un ensemble de fiches méthodologiques destinées à faciliter la mise en œuvre concrète des mesures.

Ces documents sont consultables à l'adresse suivante:

<http://www.sg.cnrs.fr/drh/competences/form.htm>