

## Faire reconnaître ses compétences

### LA VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Pour faire reconnaître des compétences acquises dans le cadre de son expérience professionnelle ou personnelle (y compris des activités bénévoles) par un jury qui délivrera le diplôme, le titre ou le certificat visé, après avoir étudié un dossier réalisé et présenté par le candidat.

**Qui ?** Toute personne (salarié, bénévole, demandeur d'emploi) justifiant de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification visée.

**Quand ?** En dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail dans le cadre d'un congé VAE (24 h) autorisé par l'employeur.

**Comment ?** A l'initiative du salarié. Celui-ci peut formuler une demande de financement auprès du Fongecif (ou autre OPACIF) dans le cadre du congé VAE notamment et en priorité pour les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité, ou auprès de son employeur (dans le cadre du DIF ou du « plan de formation »). Si la démarche est initiée par l'employeur dans le cadre du plan de formation, l'accord du salarié est alors nécessaire.

Renseignements auprès d'un Point Relais Information Conseil : [rhonealpes-orientation.org](http://rhonealpes-orientation.org)

Des financements sont aussi mobilisables pour les salariés qui n'auraient pas obtenu directement la totalité de leur certificat et qui auraient besoin de formation complémentaire (S'adresser à l'OPCA de l'employeur ou à l'OPACIF).



## Reprendre ou créer une entreprise

### EN SUSPENDANT OU MODIFIANT SON CONTRAT DE TRAVAIL LE CONGE POUR CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE

Pour reprendre ou créer une entreprise ou exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante (JEI) et permettre au salarié de se consacrer à sa nouvelle activité à temps plein ou à temps partiel, pour une durée initiale d'un an maximum (renouvelable une fois) tout en conservant son statut de salarié (le salaire n'est plus perçu).

**Qui ?** Salarié justifiant de 24 mois minimum d'ancienneté dans l'entreprise.

**Comment ?** A l'initiative du salarié à condition que ce dernier ait fait sa demande à son employeur (minimum 2 mois avant la date de départ souhaitée).

### EN BENEFICIAIRE D'UN ACCOMPAGNEMENT INFORMATION, CONSEIL, FORMATION

Pour trouver une idée de création d'entreprise, définir un projet personnel, réaliser une étude de marché, effectuer les prévisions financières et trouver des financements.

**Qui ?** Tout futur repreneur-créateur d'entreprise.

**Comment ?** De nombreuses aides sont proposées en fonction du statut du créateur (salarié, demandeur d'emploi), de l'avancement du projet et du type d'intervention souhaité. Se renseigner sur le site de l'Agence Pour la Création d'Entreprise : ([apce.com](http://apce.com)), de la CCI ou de la Chambre des Métiers de son département.



avec le concours du



CONTACTS AGEFOS PME  
[www.agefos-pme-ra.com](http://www.agefos-pme-ra.com)

AIN  
Tél. 04 74 32 75 50  
[ain@agefos-pme.com](mailto:ain@agefos-pme.com)

DRÔME-ARDÈCHE  
Tél. 04 75 41 14 15  
[dromeardèche@agefos-pme.com](mailto:dromeardèche@agefos-pme.com)

Antenne Ardèche  
Tél. 04 75 67 07 75

ISÈRE  
Tél. 04 76 70 19 70  
[isere@agefos-pme.com](mailto:isere@agefos-pme.com)  
Antenne Nord-Isère  
Tél. 04 74 94 45 00

LOIRE  
Tél. 04 77 92 20 40  
[loire@agefos-pme.com](mailto:loire@agefos-pme.com)

Bureau Roanne  
Tél. 04 77 70 45 92

RHÔNE  
Tél. 04 72 71 55 30  
[rhone@agefos-pme.com](mailto:rhone@agefos-pme.com)

Antenne Villefranche sur Saône  
Tél. 04 74 65 83 20

SAVOIE  
Tél. 04 79 85 51 09  
[savoie@agefos-pme.com](mailto:savoie@agefos-pme.com)

HAUTE-SAVOIE  
Tél. 04 50 10 21 70  
[hautesavoie@agefos-pme.com](mailto:hautesavoie@agefos-pme.com)

Bureau Annemasse  
Tél. 04 50 84 08 99

SIÈGE RÉGIONAL  
Tél. 04 72 71 55 30  
[rhonealpes@agefos-pme.com](mailto:rhonealpes@agefos-pme.com)

# Salariés de 45 ans et plus...

## Que faites-vous demain ?

Volontaire ou contrainte, la mobilité professionnelle touche aussi les plus de 45 ans, salariés ou demandeurs d'emploi dits « en seconde partie de carrière ». Comment s'y préparer ? Comment maîtriser le changement ? Comment valoriser l'expérience et la maturité ? Des dispositifs existent pour répondre à ces questions.

Reprendre ou créer une entreprise



Faire le point sur son parcours professionnel

Suivre une formation

Faire reconnaître ses compétences

## Faire le point sur son parcours professionnel

### AVEC SON EMPLOYEUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Pour permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution et de ses aptitudes, en cohérence avec les besoins de l'entreprise. Pour l'employeur, c'est l'occasion d'évoquer précisément la situation de chaque salarié (compétences, motivations...) avant de décider de la mise en place d'actions de type organisation du travail, formation, qualification, évolution des compétences...

**Qui ?** En règle générale, tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise a le droit de bénéficier de cet entretien.

**Quand ?** Tous les 2 ans.

**Comment ?** L'entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié.

### L'ENTRETIEN DE DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

Au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, le moment et les conditions de son passage à la retraite.

**Qui ?** Tout salarié âgé de 45 ans et plus a le droit de bénéficier de cet entretien.

**Quand ?** Tous les 5 ans, en complément de l'entretien professionnel.

**Comment ?** L'entretien a lieu soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié.

### AVEC UN ORGANISME SPECIALISE LE BILAN DE COMPETENCES

Pour faire le point sur ses compétences personnelles et professionnelles et permettre au salarié d'analyser ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière et le cas échéant, un projet de formation.

**Qui ?** Tout salarié peut le demander.

Cependant, les salariés âgés de 45 ans et plus -ou ayant 20 ans d'activité professionnelle- et justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ont une priorité d'accès au bilan de compétences.

Un congé spécifique "congé de bilan de compétences" de 24 h peut être accordé au salarié en CDI qui justifie de 5 ans d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié en CDD doit justifier de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

**Quand ?** Pendant ou en dehors du temps de travail.

**Comment ?** A l'initiative du salarié. Celui-ci peut formuler une demande de financement auprès du Fongecif [www.fongecifrhonealpes.fr](http://www.fongecifrhonealpes.fr) (ou autre OPACIF) dans le cadre du CIF ou auprès de son employeur (dans le cadre du DIF ou du « plan de formation »). Si la démarche est initiée par l'employeur dans le cadre du plan de formation, l'accord du salarié est alors nécessaire.

## Suivre une formation

### CHOISIE EN CONCERTATION AVEC L'EMPLOYEUR LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Pour préparer le salarié à un changement (nouvelles activités, réorganisation du travail...), accroître sa polyvalence, développer ses compétences ou encore évoluer dans son emploi et acquérir un diplôme, une qualification ou un titre reconnu par la profession ou suivre une action de formation dont l'objectif est défini par la branche professionnelle.

**Qui ?** Salariés en CDI, avec priorité notamment aux salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, et qui justifient d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, mais également aux femmes qui reviennent de congé maternité ou de congé parental d'éducation, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, aux salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés...).

**Quand ?** En principe pendant le temps de travail ou en dehors, à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF ou à celle de l'employeur avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation. Le salarié perçoit alors une allocation de formation égale à 50 % de son salaire net pour les heures réalisées hors temps de travail.

**Comment ?** A l'initiative de l'employeur ou du salarié.

En cas de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur doit définir en amont avec le salarié la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (ex : étudier l'accès à une nouvelle fonction si une opportunité se présentait).

La formation peut être financée par l'OPCA de l'employeur.

### LE DIF (Droit Individuel à la Formation)

Permettre à chaque salarié d'acquérir un capital de temps de formation qu'il peut utiliser pour maintenir ou développer ses compétences.

**Qui ?** Salarié en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ou en CDD justifiant de 4 mois de contrat durant les 12 derniers mois et qui suit la formation avant la fin du contrat en cours. Le salarié en CDI a droit à 20 h de DIF par an cumulables dans la limite d'un plafond de 120 h. Pour le salarié en CDD, le droit est calculé au prorata de la durée du contrat. Pour le salarié à temps partiel, le droit est calculé au prorata de son temps de travail.

**Quand ?** En principe hors du temps de travail, sauf accord de branche ou d'entreprise qui prévoit une mise en œuvre en partie sur le temps de travail. Une allocation correspondant à 50 % du salaire net est versée si la formation se déroule hors du temps de travail.

**Comment ?** A l'initiative du salarié, avec accord écrit de son employeur sur le choix de la formation envisagée.

### A L'INITIATIVE DU SALARIE LE CIF (Congé Individuel de Formation)

Permettre au salarié de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation de son choix afin d'acquérir un diplôme ou un titre, et/ou pour évoluer ou changer de métier.

**Qui ?** Salarié en CDI justifiant de 24 mois d'activité salariée, dont 12 mois dans l'entreprise, et salarié en CDD justifiant de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

**Quand ?** En tout ou partie pendant le temps de travail pour les CDI : absence de 1 an (pour une formation à temps plein) ou 1200 heures (pour une formation à temps partiel).

En principe la formation doit avoir lieu après le terme du contrat pour les CDD (sauf accord de l'employeur) et débuter dans les 12 mois suivant le dernier contrat.

**Comment ?** A l'initiative du salarié qui s'adresse au Fongecif (ou autre OPACIF) pour le financement, et à son employeur pour l'autorisation d'absence.

### LA PSP (Promotion Sociale et Professionnelle)

Pour renforcer ses compétences sur les savoirs de base, les langues, la bureautique ou pour préparer un diplôme (Bac...) ou un concours.

**Qui ?** Salarié, bénévole ou demandeur d'emploi.

**Quand ?** En dehors du temps de travail.

**Comment ?** S'adresser à un organisme agréé par la Région Rhône-Alpes (consulter les Points Relais Conseil sur : [rhonealpes-orientation.org](http://rhonealpes-orientation.org)).

Le financement est pris en charge par la Région Rhône-Alpes avec une participation du stagiaire comprise entre 5 et 25 % du coût de la formation plafonnée à 300 €.

