

mode d'emploi

De la définition d'un projet à sa réalisation, ce kit méthodologique vous accompagne dans la mise en œuvre d'une démarche efficace pour rendre vos collaborateurs acteurs de leur projet professionnel. Construit autour de cinq étapes, ce kit vous donne **des réponses opérationnelles, des conseils, des outils, des exemples concrets** pour passer de la théorie à la pratique et s'inscrire dans une logique de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), tenant compte des souhaits d'évolution professionnelle des salariés.

Chaque étape s'articule autour de deux questions - « **Comment faire ?** » et « **Quels leviers utiliser ?** » - et renvoie à des « Fiches-outils » que l'utilisateur peut adapter en fonction de ses besoins et de ses objectifs. Enfin, deux Quizz, situés au début et à la fin du kit méthodologique, permettent de tester ses pratiques et d'évaluer ses connaissances sur la notion de projet professionnel.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, le schéma ci-dessous trace les principaux « **itinéraires conseillés** » pour mettre en œuvre une telle démarche.

»» Bien conduire la démarche : itinéraires conseillés





QUIZZ

Rendre vos collaborateurs acteurs de leur projet professionnel : êtes-vous prêt ?

Petite entrée en matière en forme de mini-test ! Chaque question renvoie à une des étapes de ce kit méthodologique ou à une fiche-outil... dans laquelle une réponse détaillée et les outils appropriés sont à votre disposition.

1 - Quelle définition donneriez-vous à l'expression « projet professionnel » ?

- a/ Évolution souhaitée d'une situation professionnelle.
- b/ Objectifs personnels du salarié qu'il doit réaliser à l'extérieur de l'entreprise.
- c/ Objectifs définis par l'entreprise et que le salarié doit atteindre.

En savoir +

étape 1 : Clarifier la notion de projet professionnel

2 - Quel est le moment le plus propice pour faire émerger un projet professionnel ?

- a/ Lorsque le contrat de travail du salarié arrive à son terme.
- b/ Avant le 45^{ème} anniversaire du salarié.
- c/ À l'occasion de l'entretien professionnel.

En savoir +

fiche-outil 5 : L'essentiel sur l'entretien professionnel

3 - Un salarié vous parle de son projet : il est très éloigné des problématiques de l'entreprise. Que faites-vous ?

- a/ Vous ne donnez pas suite.
- b/ Vous l'orientez vers le Fongecif Ile-de-France.
- c/ Vous lui donnez rendez-vous l'année prochaine.

En savoir +

étape 3 : Identifier et faire émerger les projets

4 - Pas de demande de formation depuis longtemps, aucun souhait exprimé par rapport au travail... : un salarié semble adepte du statut quo. Qu'en pensez-vous ?

- a/ Aucune importance : c'est un bon professionnel qui donne toute satisfaction.
- b/ Mieux vaut déterminer les causes de son attitude : il ne peut pas poursuivre sa carrière professionnelle comme ça.
- c/ La sécurité juridique exige de lui demander des explications par lettre recommandée.

En savoir +

fiche-outil 6 : Mobiliser les salariés « silencieux »

5 - Vous êtes saisi d'une demande de DIF. Que faites-vous ?

- a/ Vous, ou le manager, demandez au salarié quel est son objectif, le sens de sa démarche.
- b/ Vous demandez au manager du salarié de lui répondre.
- c/ Vous refusez la demande.

En savoir +

étape 3 : Identifier et faire émerger les projets

Réponses : 1a ; 2c ; 3b ; 4b ; 5 a



étape n° 1



Clarifier la notion de projet professionnel

« **Projet professionnel** » : le terme est large ! Définition proposée : intention de faire évoluer, à plus ou moins court terme, une situation professionnelle. L'objectif souhaité peut être un changement d'emploi ou de métier, de lieu de travail, de statut (salarié, travailleur indépendant...), davantage d'efficacité, de bien-être au travail... Autrement dit, il s'agit de se projeter dans un avenir différent, d'appréhender un changement significatif qu'il serait difficile de programmer sans répondre à la question de base « pourquoi ai-je envie/besoin de changement ? ».

comment faire ?

»»» Projet professionnel personnel ou projet professionnel partagé ?

Selon les besoins et les objectifs de l'entreprise (faire face à des soubresauts du marché, préparer des départs à la retraite, fidéliser des salariés, mettre en place des parcours de mobilité professionnelle dans le cadre d'une démarche de GPEC...), un projet professionnel peut être personnel - il n'a pas de point de convergence avec les objectifs ou besoins de l'entreprise - ou partagé - des points de convergence existent (voir schéma ci-dessous).

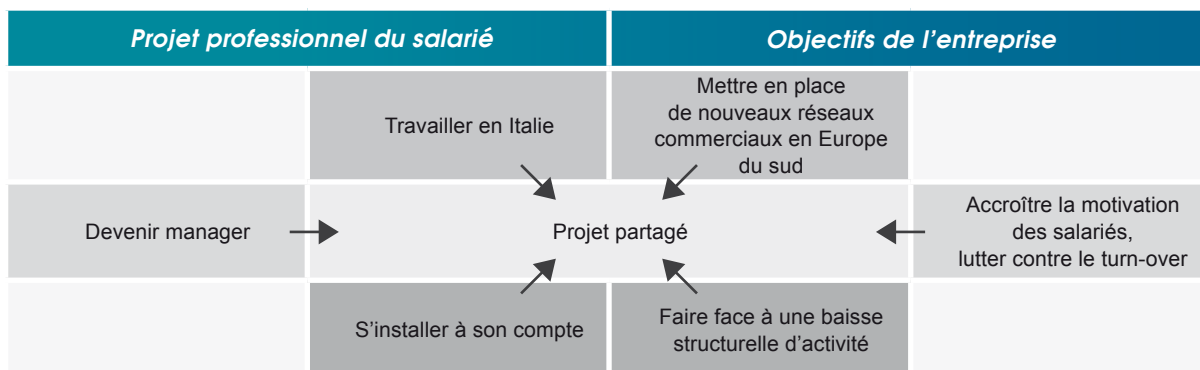
GPEC : de quoi parle-t-on ?

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences vise à réduire les écarts entre les besoins de l'entreprise et ses ressources (en compétences, en effectif), en fonction d'objectifs identifiés, tout en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Peu importe qui prend l'initiative : après examen d'un projet formulé en premier lieu par le salarié, échanges avec lui, des points de convergence avec les objectifs de l'entreprise peuvent apparaître. Le projet professionnel peut ainsi évoluer pour devenir un projet partagé.

Intérêt de la distinction ?

- Dans le cadre d'un projet partagé, savoir mobiliser les dispositifs, les outils et les financements les plus pertinents.
- En cas de projet professionnel personnel, conseiller au salarié de s'adresser au Fongecif Ile-de-France pour toutes informations, conseils et ressources utiles à sa mise en œuvre.



»»» A l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur ?

Devenir plus polyvalent, travailler dans une autre région, obtenir un diplôme... quelle que soit sa finalité, le projet professionnel peut se réaliser en interne, dans l'entreprise. Autrement dit, sur le plan juridique, le contrat de travail conclu entre l'entreprise et le salarié continue de s'exécuter.

Autre cas de figure

Le projet professionnel peut être conçu pour se concrétiser à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit alors de mobilité externe.

Intérêt de la distinction ?

Selon que le projet se réalise pendant le contrat de travail (contexte sécurisé pour le salarié) ou après sa rupture (contexte davantage fragilisé), l'implication et la motivation du salarié peuvent varier et l'investissement de l'entreprise pour rendre le salarié acteur de son projet professionnel, être plus ou moins important.

étape n° 1



Clarifier la notion de projet professionnel

»»» Et pour un « quinquagénaire » : quel intérêt ?

50 ans, 55 ans, 60 ans, au-delà... ?

Jusqu'à quel âge se préoccuper des projets professionnels des salariés ? Est-ce bien utile ? Questions essentielles alors que les seniors occupent une place grandissante dans l'entreprise !

Prendre en compte et dynamiser les projets professionnels des seniors présentent un double intérêt :

- permettre au salarié de prolonger son activité professionnelle autant que nécessaire, dans les meilleures conditions possibles,
- donner à l'entreprise tous les atouts pour pallier les pénuries de main-d'œuvre, préserver les savoir-faire et préparer leur transfert, disposer de professionnels expérimentés pour encadrer de nouveaux embauchés, organiser – sans les subir - les départs à la retraite...

Encourager les projets professionnels des seniors présente donc des enjeux forts. C'est aussi un moyen stratégique pour ouvrir d'autres perspectives de carrières et d'autres contextes de travail aux seniors, et donc pour lutter contre l'usure professionnelle (physique ou psychique) et maintenir leur motivation.



Fiche-outil 1

L'essentiel sur les seniors : 3 outils à mobiliser

Bon à savoir

Misez sur les forces de l'âge avec Opcalia Ile-de-France

La délégation Seniors d'Opcalia Ile-de-France réunit une équipe de spécialistes

capables d'accompagner les entreprises sur l'ensemble des aspects de la gestion des âges, de la rédaction d'un accord ou d'un plan d'actions à l'accompagnement dans sa mise en œuvre, soit en s'appuyant sur un réseau de partenaires, soit en proposant des dispositifs conçus en collaboration avec des prestataires spécialisés.

En savoir + :

www.opcalia-idf.com, rubrique *Gérer les âges*.

étape n°2



Définir les besoins de développement de l'entreprise

quels enjeux ?

- **Identifier** les types de projets professionnels susceptibles d'être partagés avec les salariés en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise.
- **Donner** un rôle actif au salarié dans son évolution professionnelle.

comment faire ?

Il s'agit de clarifier les orientations que l'entreprise souhaite donner à son activité et à son mode de fonctionnement, en tenant compte de ses points forts et de ses contraintes.

quels leviers utiliser ?

»» L'analyse des problématiques de l'entreprise

Point de départ : prendre en compte la situation actuelle de l'entreprise et les évolutions prévisibles de son environnement (nouvelle clientèle, changement de réglementation applicable, concurrence accrue...) ou de son fonctionnement (disparition de certains métiers, modernisation du matériel...).

Il s'agit ensuite de définir le projet d'entreprise (que souhaite-t-elle développer ? Comment veut-elle se positionner sur son marché ?) et sa stratégie pour le faire aboutir (abandonner une partie de ses activités, occuper d'autres marchés, s'engager dans une démarche qualité ou de développement durable...).

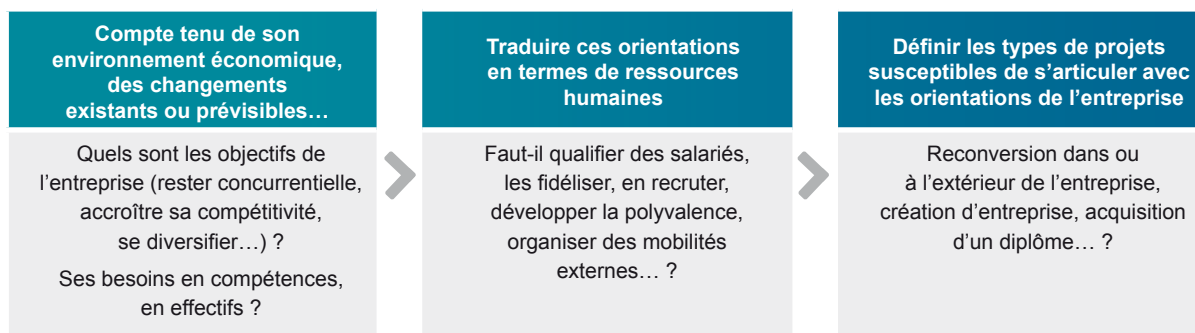
Reste alors à bien cerner les ressources dont l'entreprise dispose en termes de compétences et d'effectifs avant de définir les domaines dans lesquels il est nécessaire d'agir : pyramide des âges (gérer les départs, maintenir les seniors...), promotion interne, mobilité géographique, reconversion...



Fiche-outil 2

Diagnostiquer les besoins RH de l'entreprise

Schématiquement, il convient de s'interroger selon le processus décrit ci-dessous.



»» L'information et la sensibilisation des managers de proximité

Chargé d'animer, de motiver et de conduire son équipe, le manager de proximité a notamment pour mission de rendre opérationnels les changements décidés par la direction.

A ce titre, il est un maillon essentiel dans la concrétisation des projets professionnels et leur articulation avec les besoins de l'entreprise.

Pour assurer pleinement ce rôle, le manager doit être clairement informé des choix stratégiques de l'entreprise

et de leurs enjeux, du type de projets professionnels que la direction souhaite privilégier et du rôle qu'il peut jouer dans leur réalisation.



Fiche-outil 3

Associer les managers de proximité

étape n°2



Définir les besoins de développement de l'entreprise

»» Les appuis extérieurs

Repérer les évolutions auxquelles l'entreprise peut être confrontée à court ou moyen terme, en analysant l'impact sur son activité et son mode de fonctionnement... Un certain nombre d'informations prospectives existent. L'entreprise peut se les procurer en faisant appel à son organisation professionnelle, à la chambre consulaire dont elle dépend (Chambre de commerce et d'industrie...), au CARIF-OREF de sa région (Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation - Observatoire régional de l'emploi et de la formation), aux observatoires locaux emploi - formation...

Avec Opcalia Ile-de-France, l'entreprise peut ensuite diagnostiquer ses besoins en compétences et définir les types de projets professionnels à privilégier.



Fiche-outil 4

S'informer : les lieux ressources

étape n°3



Identifier et faire émerger les projets

quels enjeux ?

- **Encourager** la mise en place de projets professionnels.
- **Diagnostiquer** les projets « dormants » ou en cours de construction.
- **Repérer** les salariés peu réceptifs, voire réticents, et leur donner envie de construire un projet.

comment faire ?

»» S'adapter au profil du salarié

• **Le « proactif »** : c'est le salarié qui a déjà pris l'initiative de demander un DIF, un congé de création d'entreprise... signe d'un projet en cours de construction.

• **Le « silencieux »** : c'est le salarié qui n'a évoqué aucune intention, ni exprimé aucune demande depuis un certain temps. Il faut en déterminer les causes et repérer, parmi les salariés concernés, ceux qui sont « fragilisés » par des difficultés liées à l'âge, à un handicap, à un défaut de savoirs de base... Sans toutefois perdre de vue que rien n'oblige un salarié à avoir un projet professionnel ! Être acteur de son projet professionnel c'est d'abord être conscient de son employabilité pour, si besoin, se mobiliser afin de l'améliorer.

Du réticent à l'entrepreneur en passant par le timide ou le sceptique... la démarche d'identification et d'expression du projet doit s'adapter à chacun des salariés. Pour ce faire, l'entreprise doit s'appuyer sur ceux qui les connaissent bien : leurs managers, les représentants du personnel.

Salariés fragilisés : de quoi parle-t-on ?

Créé par la réforme de 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a, notamment, une mission de qualification et de requalification des demandeurs d'emploi et des salariés fragilisés. A ce titre, peuvent bénéficier de financements prioritaires :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- les salariés peu ou pas qualifiés (niveau CAP ou BEP au plus),
- les salariés de premiers niveaux de qualification,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années,
- les salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- les salariés à temps partiel,
- les salariés des petites et moyennes entreprises.

quels leviers utiliser ?

»» Vis-à-vis du salarié proactif

Demande de DIF, de CIF, de VAE, d'un congé de type congé création d'entreprise ou sabbatique ou encore d'une mobilité géographique... : organiser un entretien individuel post-demande mené par le chef d'entreprise, le manager de proximité ou le responsable RH permet de vérifier l'existence et la maturité du projet, d'en préciser la nature et d'étudier les articulations possibles avec les objectifs de l'entreprise.

Si le projet n'est pas compatible avec celui de l'entreprise, le salarié peut être orienté vers le Fongecif Ile-de-France afin de faire valider son projet, de trouver les dispositifs et les financements les plus adaptés à sa réalisation.

»» Vis-à-vis du salarié «silencieux»

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (pour les 45 ans et plus) peut être mis à profit pour :

- connaître les causes du non-engagement du salarié (démotivation, difficultés sociales, manque de confiance, déficit d'information, méfiance...),
- l'informer sur l'activité de l'entreprise et ses perspectives de développement,

• le renseigner sur les métiers, les secteurs d'activité, les lieux ressources (*voir fiche-outil 4*),

• le sensibiliser aux atouts de construire un projet professionnel, en particulier s'il est en phase avec celui de l'entreprise.



Fiche-outil 5

L'essentiel sur l'entretien professionnel



Fiche-outil 6

Mobiliser les salariés « silencieux »

»» La mise à disposition d'outils

L'entreprise peut choisir de mettre à la disposition de tous les salariés ou de certains d'entre eux, des outils - telle une grille de questionnement - leur permettant de réfléchir à un projet, à leur rythme, en toute autonomie.



Fiche-outil 7

Faire émerger un projet professionnel

étape n°3

Identifier et faire émerger les projets

»» L'appui du management de proximité

Interlocuteur direct des salariés qu'il côtoie au quotidien, le manager de proximité occupe une place privilégiée pour susciter l'expression et la clarification des projets, identifier les facteurs de réticence ou d'absence d'intérêt...

L'entreprise a donc tout intérêt à s'appuyer sur cet acteur pour sensibiliser les salariés et stimuler leur implication si nécessaire, participer au diagnostic et faire émerger un projet réaliste, compatible avec les capacités et le degré d'autonomie du salarié concerné (*voir fiche-outil 3*).

»» Le relais des représentants du personnel

Membre du Comité d'entreprise (CE), Délégué du personnel (DP), mais aussi Délégué syndical (DS) ou Représentant de section syndicale (RSS) : les représentants du personnel peuvent être un relais d'information efficace auprès des salariés sur les atouts d'un projet professionnel, les dispositifs pour le construire, les conditions de sa mise en œuvre...

Ils peuvent ainsi stimuler l'implication des salariés, contribuer à faire émerger des projets, formuler des propositions à la direction sur les salariés ou les projets à privilégier...



Fiche-outil 8

Impliquer les représentants du personnel

Bon à savoir

L'entretien professionnel en jeu vidéo

Utiliser les ressorts ludiques du monde des jeux vidéo pour faciliter l'acquisition de compétences : tel est l'objectif d'Entre2,

formation multimédia à la conduite de l'entretien professionnel développée par Opcalia Ile-de-France, en partenariat avec la société Daesign. Destiné aux managers de proximité, Entre2 intègre notamment un outil de simulation d'entretien. L'utilisateur incarne un manager. Face à lui, un collaborateur virtuel expose ses idées, ses projets, ses besoins, ses objections. Les dialogues et le ton de l'échange évoluent dynamiquement, en fonction des choix d'intention de l'utilisateur. Ludique et efficace, Entre2 est mis en œuvre via Internet. Tout au long de la formation, le manager est accompagné par un e-tuteur, avec lequel il peut échanger par mail ou par téléphone.

En savoir + :

www.opcalia-idf.com, rubrique *Disposer d'outils*.



étape n°4



Co-construire le projet

quels enjeux ?

- **Déterminer** avec le salarié les actions à entreprendre (suivi d'une formation, obtention d'un diplôme, d'un financement pour créer une activité...) pour la réussite du projet.
- **Évaluer** le temps nécessaire à la mise en œuvre du projet.

comment faire ?

Il s'agit d'identifier les compétences, l'expérience, les motivations et les besoins du salarié et ce, afin d'éviter les doublons (par exemple former le salarié à une technique qu'il connaît déjà) et donc les pertes de temps et les difficultés qui peuvent en découler : démotivation, abandon... Il convient également d'établir un calendrier indicatif (à 3 mois, 6 mois, voire plus) afin de permettre à chacun (salarié, employeur, manager...) de se repérer dans le temps et de se projeter dans l'avenir.

quels leviers utiliser ?

»» Le passeport orientation et formation

Établi à l'initiative de chaque salarié qui le souhaite, le passeport orientation et formation est un document dans lequel sont recensés les différents éléments de sa vie professionnelle : formations suivies, diplômes obtenus, emplois occupés...

Intérêt

Disposer d'une photographie précise des différentes composantes de sa vie professionnelle sur la base de laquelle peuvent se vérifier les actions utiles à mettre en œuvre (valider une expérience plutôt que préparer un diplôme par exemple).

Pour ce faire, il peut s'inspirer du modèle créé par les partenaires sociaux (www.fpspp.org). Le salarié le remplit, à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle.

Libre à lui alors de l'utiliser pour :

- rédiger son CV,
- se préparer à l'entretien professionnel,
- faciliter une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- choisir une formation,
- réaliser un bilan de compétences...

»» L'entretien professionnel

Temps d'échanges entre l'employeur (ou le manager) et le salarié, l'entretien professionnel est l'un des moments les plus pertinents pour définir de façon concertée les étapes de réalisation du projet. L'entretien doit être structuré autour de points clés. Ce n'est pas une discussion à « bâtons rompus ». Il est donc utile pour l'employeur et le salarié de recourir à un support spécifique, véritable fil rouge des échanges.

»» Le bilan de compétences

Objectif

Permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant, un projet de formation. Les résultats du bilan de compétences sont confidentiels : ils ne peuvent être communiqués à l'entreprise ou à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, avec une priorité pour les salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, dès 45 ans, s'ils justifient d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise qui les emploie.

Le bilan de compétences permet d'identifier les motivations professionnelles du salarié et de repérer ses potentialités.

Pour ce faire, il est organisé en trois étapes :

- une **phase préliminaire** destinée à confirmer l'engagement du salarié dans sa démarche, à définir et analyser la nature de ses besoins, à l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences et à contractualiser la méthode choisie ;
- une **phase d'investigation et d'analyse** centrée sur les motivations du salarié, ses intérêts professionnels et personnels, ses compétences et aptitudes, sa personnalité, ses contraintes. Lors de cette phase, le salarié bénéficie d'un accompagnement pour l'aider à identifier les pistes d'évolution et de reconversion envisageables ;
- la **conclusion** : il s'agit d'un document contenant les éléments significatifs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de formation, ainsi que les principales étapes de la mise en œuvre du projet.



Fiche-outil 9

Canevas pour conduire un entretien professionnel

étape n°4

Co-construire le projet

»» Le bilan d'étape professionnel

Prévu par la loi du 24 novembre 2009, le bilan d'étape professionnel a pour point de départ un diagnostic réalisé en commun par le salarié et l'employeur.

Objectif

Permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation.

Le bilan d'étape professionnel peut être organisé tous les cinq ans, à la demande du salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté.



À propos du bilan de compétences

- Le bilan de compétences ne peut pas être imposé : lorsqu'il en est à l'initiative, l'employeur doit demander son consentement au salarié. Après accord du salarié, une convention tripartite (salarié, employeur, prestataire) doit être signée.
- Le prestataire de bilan de compétences est nécessairement choisi sur une liste établie par le Fongecif Ile-de-France, si l'entreprise souhaite bénéficier d'une prise en charge.

étape n°5



Faire vivre le projet

quels enjeux ?

Mettre en œuvre concrètement les actions permettant de faire aboutir le projet professionnel.

comment faire ?

Il s'agit de choisir - en fonction de l'objectif poursuivi - le dispositif le plus pertinent pour :

Objectifs	Outils mobilisables
Faire le point sur le parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien professionnel • Entretien de 2nde partie de carrière • Bilan de compétences (dans le cadre d'un congé, du DIF ou du plan de formation) • Passeport orientation et formation • Bilan d'étape professionnel
Identifier ou valider un projet professionnel	
Élargir ou diversifier les compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • DIF • Période de professionnalisation
Accompagner un changement, une évolution dans l'emploi par l'acquisition de nouveaux savoir-faire, une reconversion	
Valoriser les savoir-faire et les compétences (par un diplôme, un titre...)	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • DIF • Période de professionnalisation • VAE (dans le cadre d'un congé, du DIF ou du plan de formation)
Préparer, accompagner une mobilité interne ou externe	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • DIF • Période de professionnalisation
Valoriser une expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Tutorat • VAE
Préparer une 2 nd e partie de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien de 2nde partie de carrière • Bilan de compétences/Passeport orientation et formation • Bilan d'étape professionnel • Plan de formation • DIF • Période de professionnalisation
Réaliser un projet de formation personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Congé individuel de formation • Période de professionnalisation
Créer une entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Congé pour création d'entreprise • Temps partiel pour création d'entreprise • Congé sabbatique

Et à ne pas négliger !

Le suivi en continu du salarié, tout au long de la réalisation de son projet permet de détecter les difficultés, les risques d'abandon, de rectifier, si nécessaire, le plan d'action initialement prévu.



Fiche-outil 10

Connaître les dispositifs de formation



Fiche-outil 11

L'essentiel sur la Validation des acquis d'expérience (VAE)

étape n°5

Faire vivre le projet

quels leviers utiliser ?

»»» L'information

Aide à la recherche d'emploi, conditions de création d'une entreprise, aides financières... Pour choisir le dispositif et les financements les plus adaptés, l'entreprise comme le salarié peuvent s'informer auprès de différents interlocuteurs spécialisés (*voir fiche-outil 4*).

»»» L'expertise et les financements d'Opcalia Ile-de-France

Plan de formation, DIF, période de professionnalisation... quel dispositif choisir ? Opcalia Ile-de-France apporte son expertise dans le montage des actions et le conseil aux dispositifs les plus adaptés au projet concerné en termes de financement, d'organisation de la formation ou de statut du salarié.

»»» Le suivi

Le suivi du projet peut être réalisé via :

- les ressources internes de l'entreprise : tuteur accompagnant le salarié, entretiens réguliers avec le manager de proximité...
- un prestataire externe : cabinet de conseil RH, organisme de formation, coach, réseau de créateurs d'entreprises...



Trouver le « bon » prestataire de formation ?

Opcalia Ile-de-France met à la disposition des entreprises franciliennes un service en ligne baptisé Best-OF.

Le principe ? Une plateforme Internet permet, de manière automatique et neutre, la mise en relation des demandes et des offres de formation. La démarche est simple : l'entreprise remplit en ligne un formulaire de demande en formation (sorte de cahier des charges) qui est ensuite adressé à un panel d'organismes pouvant répondre à son besoin. L'entreprise fait son choix parmi les réponses reçues. Au final, c'est elle qui décide de donner suite ou non à l'une des propositions faites par les prestataires de formation.

En savoir + :

www.opcalia-idf.com

QUIZZ

Testez vos connaissances

Vous avez lu attentivement ce guide méthodologique sur la notion de projet professionnel. Reste-t-il des notions à approfondir ? Des questions sont-elles encore en suspens ? Bref, qu'en avez-vous retenu ?

1 - Accompagner le projet professionnel d'un salarié est une obligation imposée par la jurisprudence.

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

2 - L'entretien professionnel est un outil essentiel pour construire un projet professionnel.

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

3 - Pour distinguer projet professionnel personnel et projet professionnel partagé, il suffit de déterminer qui en est à l'initiative (le salarié ou l'entreprise).

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

4 - Opcalia Ile-de-France peut conseiller et accompagner l'entreprise qui souhaite aider un salarié à développer un projet professionnel.

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

5 - À partir de 55 ans, l'entretien professionnel n'est plus obligatoire.

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

6 - Pour préciser son projet professionnel, le salarié peut effectuer un bilan de compétences.

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

7 - Le Fongecif Ile-de-France dispose d'un espace projet ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

- a/ Vrai.
- b/ Faux.

Réponses : 1b ; 2a ; 3b ; 4a ; 5b ; 6a ; 7a

5 bonnes réponses ou plus

Pas de doute, vous savez rendre les salariés acteurs de leur projet professionnel. Pour affiner encore votre démarche, trouver l'information juridique qui vous manque, un conseil pratique, un modèle de grille : reportez-vous au présent guide !

3 à 5 bonnes réponses

Vos connaissances ont besoin d'être consolidées : consultez attentivement le guide, examinez bien les fiches proposées pour aller encore plus loin !

Moins de 3 bonnes réponses

Vous avez le « bon » outil entre les mains : lisez ce guide et n'hésitez pas à vous y reporter chaque fois que nécessaire.

