

1. Les engagements de Pôle emploi dans le domaine de la formation

La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents. Elle vise à répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents.

Chaque agent doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle. Pôle emploi met en œuvre des moyens adaptés aux besoins de l'agent en matière de développement ou d'adaptation à son environnement et à la politique de ressources humaines qu'elle déploie.

A cette fin, et conformément à l'article 22§1 de la CCN, les agents bénéficient, en moyenne et par an, de 5 jours à minima de formation.

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle doit être développée pour répondre aux besoins des agents, quel que soit leur niveau de qualification initiale, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances favorisant l'adaptation aux évolutions de leur emploi. La formation leur permet de progresser en niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle et favorise leur évolution professionnelle

L'accord formation doit notamment permettre :

- de contribuer à rendre un service de qualité dans le cadre de l'exécution de ses missions pour chaque agent de Pôle emploi
- d'accompagner l'évolution des compétences en développant les connaissances réglementaires et techniques ainsi que méthodologiques et technologiques du personnel pour permettre les adaptations aux évolutions de l'emploi, des technologies, des techniques de gestion et de l'organisation du travail,
- de favoriser l'acquisition de qualifications professionnelles à l'ensemble du personnel
- de favoriser l'acquisition d'une qualification dans le cadre de contrats d'alternance

2. Le plan de formation

2.1. Les moyens d'intégration et d'adaptation

Des cursus de formation, composés de différentes actions de formation, sont élaborés en fonction des compétences utiles à la réalisation des activités des emplois du référentiel des métiers. Ils visent à permettre l'acquisition progressive de l'ensemble des compétences relevant d'un emploi. Ces cursus concernent les formations de base ainsi que celles de perfectionnement.

Ces cursus facilitent la construction des parcours de formation liés à la gestion des compétences individuelles lors des différentes phases de la vie professionnelle d'un agent.

2.1.1 Les parcours de formation nécessaires à la prise de poste

Un parcours de formation défini en fonction du profil de l'agent nouvellement embauché est mis en œuvre pour lui permettre d'exercer progressivement les activités liées à son poste. Les parcours sont élaborés à partir de programmes-type de formation, mis en place par la DRHRS sur la base des compétences requises pour l'exercice des emplois relevant des métiers du référentiel.

2.1.2 Les parcours de formation utiles à la maîtrise du poste et à l'évolution dans l'emploi

Au-delà des actions d'intégration pour les agents nouvellement embauchés, des actions de formation, définies en fonction du profil de l'agent, sont mises en place pour permettre la maîtrise des activités liées au poste et à l'emploi.

2.2 Les moyens de maintien et de développement des compétences

La formation est destinée à l'ensemble des agents exerçant leur emploi, devant s'adapter aux évolutions de l'environnement et participant activement à leur devenir professionnel.

Elle se structure, se définit, et s'organise au travers de son programme pluriannuel et du plan annuel de formation de chaque établissement.

2.3 La structuration du plan de formation

2.3.1 Le programme pluriannuel de formation

Il a pour but de fixer des priorités de formation résultant des orientations stratégiques de Pôle emploi.

Il permet de mesurer et de projeter l'effort et l'éventail de formation à fournir en fonction de l'incidence des décisions stratégiques sur les modalités de mise en œuvre des activités, sur les évolutions techniques attendues, sur les besoins d'adaptation ou d'évolution des compétences collectives de Pôle emploi.

Il est construit de manière à ce que l'ensemble des agents de Pôle emploi puisse bénéficier d'une formation lui permettant l'acquisition, le maintien ou le développement de compétences liées à son emploi.

Une vigilance quant à la facilité d'accès à la formation pour les agents reconnus travailleurs handicapés ou les agents seniors, est exercée. Cette action s'illustre au travers d'indicateurs existants propres à ces caractéristiques et tient compte des accords en vigueur

De même, le principe d'égalité entre agents hommes et femmes guide la facilité d'accès à une formation. Ce principe est suivi au travers des indicateurs du bilan social.

Le programme pluriannuel de formation est de portée nationale et permet, en déclinaison, l'élaboration des plans annuels de formation de chaque établissement

2.3.2 Le plan de formation annuel

Le plan de formation, construit chaque année par les établissements, pour l'année à venir, s'inscrit dans les orientations et le programme pluriannuel établis et distingue :

- les actions d'adaptation au poste de travail
- les actions d'adaptation à l'évolution des emplois
- les actions qui participent au développement des compétences des agents.

Il précise également les modalités de mise en œuvre des actions de formation organisées (internes, externes, présentielles, à distance,...) ainsi que les publics concernés.

Les besoins individuels de formation, identifiés lors de l'entretien professionnel annuel et de l'entretien professionnel, alimentent également le plan de formation.

3 Les différents dispositifs complémentaires

3.1 Le Contrat de professionnalisation

Il est rappelé que le recrutement en contrat à durée indéterminée demeure la règle.

Cependant, l'anticipation des besoins de recrutement pour Pôle emploi peut se conjuguer avec la préparation à des compétences opérationnelles en utilisant les dispositifs de formation en alternance tels les contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation se réalise dans le cadre d'un parcours de formation permettant aux publics concernés d'acquérir un niveau de formation renforcé, d'accéder à terme à un emploi qualifié après une période d'acquisition des éléments de connaissances nécessaires et un cycle de formation adapté.

Ils concernent :

- Les jeunes de moins de 26 ans,
- Les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L5134-19-1 du code du travail
- Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les DOM et Saint Pierre et Miquelon

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ces contrats présentent les caractéristiques suivantes :

- Le jeune, le demandeur d'emploi ou le bénéficiaire de revenu de solidarité, est recruté pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
- Le contrat à durée déterminée est d'une durée comprise entre 6 et 18 mois, la variation étant liée à la nature de la professionnalisation et au profil de l'agent
- Des contrats plus longs, limités à 24 mois pourront être établis pour les catégories expressément visées par la loi. (art. L 6325-1-1 du code du travail).
- La rémunération de l'agent en contrat de professionnalisation est celle qui correspond au coefficient minimum de la classification en vigueur.

Un parcours de formation est établi par le responsable de la formation en concertation avec le responsable hiérarchique et l'organisme de formation.

Les parcours de formation de la filière relation de service, s'appuient sur le programme type de formation pour les nouveaux entrants, défini au sein de la DRHRS.

Quelque soit le parcours de formation, un tuteur désigné dès la conclusion du contrat accompagne l'agent sur la durée de son programme professionnalisant. Le tuteur garantit que les situations de travail permettent la mise en œuvre des connaissances acquises en formation, il accompagne et suit la progression de l'agent dans l'acquisition de l'ensemble des compétences liées à la qualification professionnelle visée.

Un dispositif d'évaluation, systématisant des bilans périodiques, est par ailleurs mis en œuvre. Il associe l'évaluation de l'apprentissage théorique par l'organisme de formation ou le CNDC et l'évaluation de l'apprentissage opérationnel par le tuteur et le hiérarchique. Il permet à ce dernier de valider la réussite du dispositif de professionnalisation.

Outre les bilans intermédiaires qui lui sont communiqués, l'agent est destinataire du bilan final.

Les enseignements représentent entre 15 % (sans être inférieurs à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'établissement dès lors qu'ils dépassent les conditions du trajet habituel qui se mesure entre le lieu de résidence et le lieu de travail habituel.

3.2 Le contrat d'apprentissage

Favoriser la réalisation de contrats d'apprentissage à Pôle emploi, permet d'offrir, outre les conditions d'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, l'opportunité d'une expérience professionnelle ainsi que la possibilité d'une embauche dans le cadre de la politique de recrutement de Pôle emploi.

Le contrat d'apprentissage s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans titulaires d'un baccalauréat,
- aux personnes de 30 ans au maximum, ayant déjà bénéficié d'un premier contrat d'apprentissage, qui souhaitent préparer un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu
- aux personnes de 30 ans dont le contrat d'apprentissage a été rompu depuis un an au maximum pour raisons indépendantes de leur volonté ou à la suite d'une incapacité physique temporaire
- aux bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé par la CDAPH (*commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*) titulaires d'un baccalauréat.

Le contrat d'apprentissage est mis en œuvre aux conditions suivantes :

- c'est un contrat à durée déterminée.
- Conformément à l'article L 6222-18 du code du travail, le contrat peut être interrompu par l'une des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique au sein de Pôle emploi, effectués par l'apprenti
- c'est un contrat dont la durée, d'une à trois années, varie selon le type de qualification ou de diplôme préparé.
- Cette durée peut varier exceptionnellement de 6 à 12 mois dans les cas spécifiques décrits dans l'article L6222-9 du code du travail
- La rémunération de l'agent en contrat, se base, selon le barème réglementaire en vigueur, sur le minimum de l'emploi défini par la classification applicable.

L'organisation de la formation et l'accompagnement de l'agent se déroulent comme suit :

La formation du salarié en contrat d'apprentissage doit débuter dans les trois mois qui suivent la signature du contrat. Elle ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne, sur les années d'application du contrat.

Dans les deux mois qui suivent la signature du contrat, un entretien est organisé entre le salarié, le responsable hiérarchique, le maître d'apprentissage et un formateur du centre dispensateur de la formation de l'apprenti qui va délivrer le diplôme ou la qualification professionnelle

Cet entretien a pour finalité l'organisation du programme de formation et de son déroulement.

L'agent en apprentissage est accompagné et suivi par un maître d'apprentissage sélectionné par l'employeur à partir d'un volontariat exprimé.

L'agent qui veut être maître d'apprentissage doit pouvoir justifier d'un titre ou d'un diplôme au moins égal à celui que l'apprenti prépare, ainsi que d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé.

4.3 la période de professionnalisation

La période de professionnalisation concerne les agents

- dont la qualification nécessite d'être renforcée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- qui sont en phase d'intégration
- qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou qui sont âgés d'au moins 45 ans,
- qui reviennent d'un congé de maternité, d'adoption ou parental
- qui reviennent de congé sans solde, ou qui ont élevé un ou plusieurs enfants
- au retour de toute autre absence de longue durée notamment accident du travail
- au terme d'un mandat électif ou désignatif les ayant éloignés de leur activité professionnelle pendant une longue durée pour les agents de droit privé
- visés par l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L.5212-13 du code du travail, du fait de leur handicap
- embauchés en contrat conclu en application de l'article L 5134-19-1 du code du travail (CUI)

La période de professionnalisation repose sur la définition préalable d'un parcours de

formation bâti en fonction des connaissances et des expériences de l'agent, fixant l'objectif poursuivi par cette période et les moyens de mise en œuvre, afin de pouvoir s'assurer, a posteriori, qu'ils ont été atteints.

Elle a pour objet de permettre à l'agent concerné de répondre aux attendus de qualification décrits par la classification des emplois.

Elle pourra être mise en œuvre pour rendre plus attractive la seconde partie de carrière des agents et favoriser leur évolution jusqu'au terme de leur activité professionnelle.

La période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail donne lieu au maintien intégral de la rémunération dans toutes ses composantes.

Pour les agents de droit public, et conformément aux décrets n° 2007-1470 du 15/10/2007 et 2008-1042 du 26/12/2007, une convention définit les fonctions auxquelles l'agent est destiné, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues.

4.4 Le Congé Individuel de Formation (CIF) pour les agents de droit privé et le congé de formation professionnelle (CFP) pour les agents de droit public

Les modalités de gestion du CIF des agents de droit privé, issues du code du travail, sont décrites ci-après :

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre aux agents de suivre, à leur initiative et à titre individuel, des actions de formation de leur choix indépendamment de leur participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'établissement ou des périodes de professionnalisation. L'action de formation réalisée dans le cadre du CIF est assurée par des organismes de formation extérieurs.

Le droit au congé individuel de formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, les délais de franchise entre deux stages et les possibilités de report.

Pour user de leur droit au congé individuel de formation, les intéressés peuvent solliciter la prise en charge de la rémunération du congé et des frais de formation auprès de l'OPACIF.

Lorsque le CIF s'effectue en plein accord entre les parties, Pôle emploi assure le versement d'un complément de salaire visant le maintien de la rémunération ; A ce titre, l'établissement fait part de sa position à l'agent par courrier distinct.

Les modalités de gestion du CFP (CIF de droit public) des agents de droit public, sont fixées par les dispositions de l'article 10 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007.

4.5 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout agent engagé dans la vie active depuis au moins trois ans, continus ou discontinus, peut entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les personnels non diplômés ou ayant un niveau de diplôme non corrélé au métier exercé et les populations pour lesquelles la durée de la formation dans le cas de cursus traditionnel visée

constitue un obstacle, sont les bénéficiaires privilégiés de cette démarche.

Cette démarche ouvre la possibilité d'une reconnaissance officielle de ses compétences professionnelles (acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles y compris associatives ou syndicales) par l'attribution, après avis d'un jury de validation, de tout ou partie d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle

La VAE permet également l'accès à un cursus de formation sans détention préalable du diplôme couramment nécessaire pour y accéder.

Les titres accessibles, consistant par cette voie, qu'ils soient délivrés notamment par l'Education Nationale, les différents ministères ou les organismes de formation consulaires et privés, sont ceux ayant fait l'objet d'un enregistrement dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

4.5.1 Le congé pour VAE

Une action de VAE, quel que soit son objectif peut être initiée via le congé de validation des acquis consistant en un droit à absence consécutives ou non d'au plus 24 heures, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

4.5.2 l'absence pour participation à un jury de VAE

la mise en œuvre de la VAE peut amener certains agents à participer à des jurys en tant qu'experts. La sollicitation d'un salarié à ce titre, nécessite l'accord de la hiérarchie, elle sera effectuée par écrit auprès du service RH de l'établissement d'appartenance au moins un mois avant la date prévue du jury ; les réponses seront effectuées par écrit et les refus motivés.

Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail dans la limite de deux jours par an, l'éventuel dépassement étant à prendre en charge par l'agent sur ses droits à absence.

Lorsque la personne est pressentie par Pôle emploi pour être membre de jury, celui-ci prend en charge le temps consacré et les frais de déplacement concernés.

4.6 Le bilan de compétence

Conformément à l'article 23 de la CCN, lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'établissement d'appartenance facilite, si l'agent le souhaite, les différentes démarches nécessaires : contacts avec l'organisme paritaire pour la prise en charge financière, choix de l'organisme prestataire au sein d'une liste agréée.

Les résultats du bilan de compétences peuvent, à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec la personne habilitée de l'établissement, désignée par la direction. Est notamment examinée, au cours de cet entretien, la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de l'établissement.

Il peut être donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel, y compris si le souhait de l'agent vise un parcours externe à Pôle emploi,
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan;
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

Les agents de droit privé peuvent avoir accès au bilan de compétences s'ils justifient d'au moins 5 années d'activité salariée, dont 12 mois à Pôle emploi.

Conformément à l'art. 23§6 de la CCN, un congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les cinq ans à tout agent qui en fait la demande. Les frais afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

Les agents de droit public, en application de l'article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, peuvent avoir accès au bilan de compétences s'ils justifient avoir accompli au moins 10 ans de services effectifs.

Un seul autre bilan peut être accordé dans la carrière au plus tôt 5 ans après le premier

4.7 Le Droit individuel à la Formation

Le DIF concerne les agents de droit public.

Les modalités de gestion du DIF pour les agents de droit public sont fixées par les dispositions de l'article 4 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007.

4.8 Le Compte Personnel de Formation

A rédiger

5 La fonction du tutorat

A rédiger

6 Rôle et articulation des différents acteurs et des différentes instances

A rédiger

7 Validité de l'accord

A rédiger

8 Durée de l'accord

A rédiger

9 Révision et dénonciation de l'accord

A rédiger

10 Entrée en vigueur de l'accord (notification + formalités de dépôt + agrément)