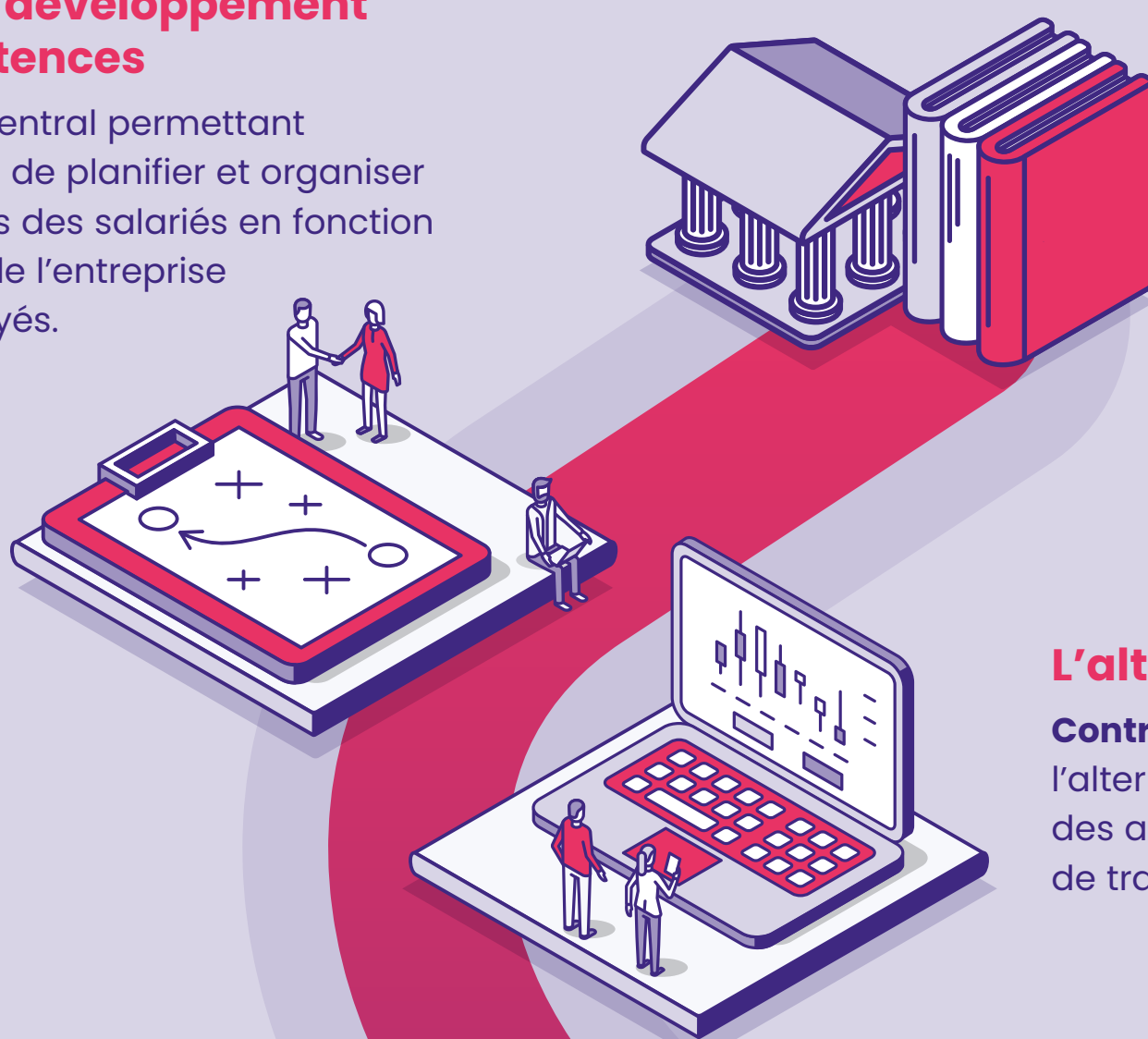


LES OUTILS DE FORMATION À DISPOSITION DE **L'EMPLOYEUR**

ADAPTER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES EN INTERNE

Le plan de développement de compétences

Le dispositif central permettant à l'employeur de planifier et organiser les formations des salariés en fonction des besoins de l'entreprise et des employés.



Les formations obligatoires

Imposées par la loi ou les conventions collectives, ces formations doivent être suivies par les salariés afin de garantir leur sécurité. Leur financement incombe à l'employeur.

L'alternance

Contrat pro, apprentissage, ProA :

l'alternance permet aux employeurs de former des apprenants en combinant des périodes de travail en entreprise et en formation théorique.

AÇCOMPAGNER L'ÉVOLUTION

Bilan de compétences

Il est possible de proposer un bilan de compétences à un salarié afin d'anticiper une évolution professionnelle, adapter les compétences aux besoins de l'entreprise ou accompagner une transition, avec l'accord du salarié.

En coconstruction avec le salarié.



VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à un salarié d'obtenir une certification faisant valoir son expérience professionnelle.

En coconstruction avec le salarié.



OUTIL À L'INITIATIVE DU SALARIÉ POUVANT ÊTRE INTÉGRÉ DANS UNE STRATÉGIE RH

Compte personnel de formation

L'employeur peut choisir de compléter le Compte Personnel de Formation du salarié pour financer une formation spécifique.

En coconstruction avec le salarié.

