

Point de vue

Le droit individuel à la formation (DIF) : mythe ou réalité ?

La réforme de la formation professionnelle instaure officiellement pour les salariés la possibilité de bénéficier de 20 heures de formation par an, réalisable hors temps de travail moyennant contrepartie au travers du versement d'une allocation de formation. Ce droit peut être cumulé sur 6 ans, jusqu'à un quota de 120 heures.

Dans le paysage des dispositifs de formation en France, la réforme confère au DIF une place médiane, entre le plan de formation, prérogative de l'employeur, et le congé individuel de formation, démarche individuelle du salarié centrée sur un projet personnel. Au-delà de la controverse émergente entre les principes fondateurs de la nouvelle loi (initiative du salarié et validation par l'employeur), et le contenu des accords de branche récemment signés (définition de formations prioritaires et accord formalisé entre employeur et salarié), il s'agit bien d'inventer un espace de négociation où l'enjeu est la conciliation (ou la réconciliation) du projet individuel (du salarié) et du projet collectif (de l'entreprise).

Le rôle de l'encadrement : une mission renforcée

L'Avenant National et Interprofessionnel sur la Formation consacre la dimension humaine et sociale du rôle de l'encadrement direct. Le rôle de l'encadrement intermédiaire s'enrichit désormais des missions suivantes :

- Conduire les entretiens professionnels
- Accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel
- Suivre la mise en œuvre des formations nécessaires au développement des compétences et aptitudes de leurs collaborateurs
- Participer à l'évaluation des qualifications à l'issue des contrats ou périodes de professionnalisation
- S'associer aux réflexions sur les évolutions prévisibles des emplois, leur contenu et par voie de conséquence l'identification des nouvelles compétences requises.

Cet enrichissement de la mission des encadrants nécessite bien sûr qu'ils y soient préparés et formés. Mais surtout, au delà des discours, cette évolution doit prendre place dans la pratique au travers d'une organisation du temps de travail, de la gestion des priorités et de l'attribution de moyens adaptés.

- Les 3 catégories de formation
- L'Entretien Professionnel
- Le Bilan de Compétences

La loi sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie : UNE RÉFORME MAJEURE



La loi sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie a été votée le 4 mai 2004. Sa mise-en-œuvre démarre en cette fin d'année 2004, à l'occasion du Plan de Formation.

Cette loi constitue une véritable réforme de la formation professionnelle par la recherche d'amélioration des performances de la formation et par son ampleur : Il s'agit de développer **l'employabilité** de chaque salarié, afin de créer des conditions favorables au maintien global des emplois et à l'insertion professionnelle.

Cette réforme revêt les caractéristiques suivantes :

- elle complète ou annule les précédents dispositifs
- elle cible des populations spécifiques (les jeunes, les plus de 45 ans)
- elle impose de nouvelles obligations à l'entreprise

- elle propose de nouveaux modes d'accès à la formation
- elle favorise une gestion globale des compétences de l'entreprise
- Enfin, elle place le salarié au cœur de son évolution professionnelle pour favoriser son employabilité.

Les dirigeants d'entreprise ainsi que les équipes des Ressources Humaines doivent donc s'informer précisément du contenu de cette nouvelle loi et réfléchir à son application dans leur entreprise.

SYSTEMEMIS a depuis plusieurs années développé les compétences et les démarches proposées par cette loi.

Nous vous donnons donc rendez-vous lors d'une de nos prochaines conférences sur ce thème, et nous serons heureux de vous y accueillir.

"... développer l'employabilité de chaque salarié, afin de créer des conditions favorables au maintien global des emplois..."

■ Jean-Yves Le Roux

Le nouveau Plan de Formation

La nouvelle loi maintient le dispositif antérieur (plan annuel de formation d'entreprise soumis au CE) mais en revoit le contenu et les modalités.

Elle prévoit la structuration du Plan de Formation en 3 catégories d'action de formation :

Actions d'adaptation au poste de travail : assurent au salarié la formation indispensable pour remplir sa mission et sa tâche sur son poste de travail.

Actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : elles ont pour objectif de permettre au salarié d'évoluer vers des postes relevant de sa qualification ou de

lui assurer la formation indispensable pour son maintien dans l'emploi lorsque celui-ci évolue.

Ces 2 actions ont lieu durant les heures de travail et le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

Actions de formation liées au développement des compétences : actions visant à permettre au salarié l'accès à de nouvelles compétences pour une qualification supérieure. Ces actions peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures (5% du forfait annuel) avec gel du régime des heures supplémentaires, versement d'une allocation de formation et maintien de la protection accident du travail.

Le Passeport de Formation*

Le Passeport de Formation récapitule les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles d'un salarié ; il a pour objectif de favoriser sa mobilité interne et externe. Il est établi par le salarié, propriétaire et responsable de son utilisation.

Il recense :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale,
- les expériences professionnelles (stages en entreprises),
- les certifications professionnelles (forma-

tion continue ou VAE)

- la nature et durée des formations (formation continue),
- emplois tenus dans une même entreprise (connaissances, compétences et aptitudes professionnelles).

En annexe et sous réserve de l'accord du salarié, les décisions de formations adoptées lors des entretiens professionnels et de bilans de compétences.

VAE = *Validation des Acquis de l'Expérience*

* : Inscrit dans l'Accord Interprofessionnel sur la formation.

L'Entretien Professionnel*

Obligatoire au moins une fois tous les ans pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'entretien professionnel rend le salarié acteur de son parcours de formation.

Il encourage l'encadrement à une écoute plus fine et à définir une meilleure adéquation entre la volonté d'évolution du collaborateur et les opportunités offertes par l'entreprise.

L'Entretien Professionnel vient en appui du Passeport Formation pour développer un parcours individualisé et favoriser la mobilité interne ou externe.

Le Bilan de Compétences*

Les salariés de 45 ans avec 20 ans d'ancienneté deviennent prioritaires dans l'accès au Bilan de Compétences et à la validation des acquis. Dans une période où l'entreprise a besoin de « salariés acteurs » de leurs projets professionnels, mais aussi dans un contexte de refonte totale de la loi sur la formation professionnelle, le bilan de compétences organisé sur le plan de formation est plus que jamais un outil de gestion des carrières professionnelles.

- En effet, il permet à l'entreprise de valoriser ses ressources humaines afin d'anticiper et de mettre en œuvre les changements et de préparer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles.
- Il permet en même temps au salarié d'élaborer un projet et de rester réactif face aux évolutions des entreprises.

Plaquette

Nos consultants

Jean-Yves LE ROUX - ESC BREST - CHEMAS ADETEM - Maître praticien PNL - Certifié MBTI : *Organisation, qualité, management des hommes, intelligence économique, bilan de compétences*

Sylvie STEPHAN - ESC BREST - Certifiée MBTI : *Gestion des Ressources Humaines, bilan de compétences*

Michèle MAYER - I.F.A.C.E. - Certifiée en Analyse transactionnelle - Maître praticien PNL - Certifiée Coaching and Team - Licence de psychologie : *Management des équipes, Coaching et Team-building, efficacité personnelle*

Marielle Anne RICHARD - IEP de PARIS - CMF (médiation) - Journaliste presse et radio - licence histoire-géographie : *Communication interne, Médiation, biographie d'Entreprise*

Valérie Viel - 3ème cycle Management et Projets d'Entreprise - ESC Brest. L.E.A. Anglais - Allemand - Lyon III : *Missions et formations d'Organisation et Développement Commercial*

Philippe BLONDEAU - ESC LILLE - Organisation et management - Certifié MBTI : *Accompagnement et appui managérial, conduite du changement, stratégie et développement, intelligence économique, diagnostic d'Entreprise, bilan de compétences*

Stéphane LIZIARD - ESLSCA - 3ème cycle en GRH (I.I.C.P) - Consultant-formateur Paie, Administration du personnel, formation de formateur-Conseil : *audit de paie, organisation de la fonction paie ADP, mise en place d'outils qualité, études. Etudes et coaching*

Anne-Marie MOISY - Centre D'Etudes Supérieures Industrielles Sud Est - Formation coaching (PARCOURS - OSIRIS) - Certifiée MBTI : *Coaching, bilan de compétences, outplacement et ingénierie de formation*

Nos champs d'intervention

- Qualité et Organisation
- Management et Cohésion des Equipes
- Gestion des Ressources Humaines
- Bilan de compétences et Outplacement
- Ingénierie de Formation
- Communication interne
- Coaching
- Médiation : Prévention et accompagnement des conflits
- Intelligence économique et stratégie
- Efficacité Personnelle
- Action Commerciale
- Ingénierie de Recrutement
- Organisation et Animation de Séminaires, de conférences et tables-rondes d'entreprise



Info-pratique

Notre lettre d'information et notre catalogue de formation sont téléchargeables au format PDF (Acrobat Reader®) depuis notre site Internet :

www.systhemis.com

Vous y trouverez également d'autres articles en complément de cette lettre.

Systemis news N°5
septembre 2004 :

Rédaction :
Jean-Yves Le Roux, Sylvie Stéphan,
Anne-Marie Moisy et Philippe Blondeau.