

OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

DES REPÈRES POUR L'ACTION

Articulée avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation tout au long de la vie est au cœur des principes de flexisécurité qui permettent la sécurisation des parcours professionnels et la préservation et le développement du capital emploi de chacun à tous les âges.

1 La réforme de la formation : un investissement au service du développement des compétences et des qualifications

1.1 DEPUIS 2003, UNE RÉFORME EN PROFONDEUR DE LA FORMATION

Les évolutions rapides de l'environnement économique, réglementaire et technologique induisent des changements importants dans les besoins en ressources humaines des entreprises. L'impact des évolutions identifiées peut induire des ruptures sur le plan des compétences requises : disparition d'un métier, forte évolution des compétences requises pour telle ou telle activité ou encore, changement important du niveau de qualification requis.

Le nouveau dispositif posé par l'ANI de 2003 et par la loi 2004 a eu pour objectif d'inciter les entreprises quelle que soit leur taille à développer une politique de formation pour préserver et améliorer leur compétitivité et d'autre part à renforcer le rôle du salarié dans la construction de son parcours professionnel et de la construction de ses compétences.

| | PLAN DE FORMATION | DROIT INDIVIDUEL | CONGÉ INDIVIDUEL |
|----------------------------------|---------------------------------------|--|--|
| FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE | 1 adaptation au poste de travail | Actions compatibles avec celles du plan de formation | Actions incompatibles avec celles du plan de formation |
| | 2 évolution ou maintien dans l'emploi | | |
| | 3 développement des compétences | | |
| INITIATIVE | L'employeur | Le salarié(e) en liaison avec son employeur | Le salarié(e) |

Le projet de loi 2009 sur la formation vise par ailleurs à améliorer l'information et l'orientation professionnelle notamment au travers de la labellisation d'un réseau d'organismes offrant un ensemble de services aux personnes, quel que soit leur statut ou leur âge (information sur les métiers, information sur les formations et les qualifications, conseils personnalisés...). La création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) permettra de mieux financer la formation des salariés peu qualifiés et demandeurs d'emploi.

Points de repères sur les notions mobilisées

QUALIFICATION : la qualification désigne l'attribut d'un individu ayant accumulé un savoir et un savoir faire susceptibles d'être valorisé socialement, par exemple en terme de rémunération ou de promotion.

La qualification est négociée à l'échelle des branches professionnelles par les représentants des employeurs et des salariés,

LES NIVEAUX DE QUALIFICATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

| | |
|---------|--|
| VI | Abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire (16 ans) |
| V BIS | Poursuite d'études pendant au moins 1 an vers un diplôme de niveau V |
| V | CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles) |
| IV | Baccalauréat général, technologique ou professionnel |
| III | BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales) |
| I ET II | Niveau égal ou supérieur à la licence |

COMPÉTENCES : les compétences sont un ensemble de connaissances, de savoirs faire et de comportements structurés en fonction d'un but dans un type donné de situation de travail. Elles combinent différents types de savoirs, mais aussi des ressources de l'environnement de travail.

Elles sont liées à l'activité de travail par laquelle elles se manifestent et elles se construisent en situation de travail.

Les compétences sont définies, évaluées et validées dans l'entreprise au terme d'un entretien individuel, d'un face-à-face entre le salarié et sa hiérarchie.

Les compétences ne sont jamais définitivement acquises.

FORMATION : ensemble des actions propres à maintenir l'ensemble du personnel, individuellement et collectivement au degré de compétence nécessité par l'activité de l'entreprise. Lorsqu'elle est sanctionnée par un diplôme ou titre, elle permet d'obtenir une qualification

1.1.1 LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION

1.1.1.1 LOI N° 2004-391 DU 4 MAI 2004 RELATIVE À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL

La loi du 4 mai 2004 institue un nouveau droit individuel à la formation, organise de nouvelles modalités de déroulement des formations dans le cadre du plan de formation des entreprises, rénove les dispositifs d'insertion ou de réinsertion professionnelle en créant le contrat de professionnalisation et tend à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus âgés dans le cadre de périodes de professionnalisation.

La frappe à froid : miser sur la compétence de tous les salarié(e)s

Opérant dans un contexte international de plus en plus concurrentiel, cette société qui fabrique des pièces à très forte valeur ajoutée a choisi de miser sur la compétence de ses salarié(e)s. Le choix du DRH s'est porté sur un métier spécifique où le parcours de progression professionnelle était faible : la frappe à froid. Le projet « d'expert pratique de frappe à froid » a été pensé après l'annonce du départ à la retraite d'un expert dans ce domaine dans les 18 mois. La démarche a alterné théorie, pratique et accompagnement et avait pour finalité de formaliser et standardiser les pratiques, décliner et transférer les savoirs, former les anciens aux nouvelles technologies pour les maintenir jusqu'à la retraite. Mais au-delà de ces objectifs initiaux, ce projet a permis l'élaboration d'un référentiel compétences, métiers, formation. « Nous avons pu ainsi adapter la formation initiale et bâtir un cursus de formation diplômant », précise le DRH. Les salariés ont dorénavant une perspective d'évolution professionnelle et gagne en technicité croissante. Ils peuvent espérer devenir compagnon expérimenté (échelle 1 et 2) puis expert.

1.1.1.2 LE PROJET DE LOI 2009 RELATIF À L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Dans le prolongement des négociations interprofessionnelles liées à la formation et à la modernisation du marché du travail, le projet de loi vise notamment à la simplification et adaptation de certains outils de la formation.

Les outils de la formation sont à la fois au service du maintien dans l'emploi, de la mobilité professionnelle et du retour à l'emploi. La logique du projet se substitue à celle du statut.

Les salariés sont de plus en plus impliqués et responsabilisés dans la gestion de leurs parcours.

Les principales mesures :

- Ouvrir le bénéfice du congé individuel de formation aux formations organisées en dehors du temps de travail.
- Permettre l'utilisation du droit individuel à la formation après rupture du contrat de travail.
- Simplifier la catégorisation des actions de formation, deux au lieu de trois (adaptation au poste de travail et développement des compétences) et donc la construction du plan de formation.
- Généraliser le passeport formation.

- Créer un bilan d'étape professionnel accessible à tout salarié tous les cinq ans.
- Développer la validation des acquis de l'expérience.
- Promouvoir les outils de la professionnalisation.
- Créer un droit à l'information et à l'orientation professionnelle ouvert à toute personne quel que soit l'âge ou le statut de la personne.
- Créer des outils destinés à aider les personnes à s'informer, à se repérer et à construire leur projet professionnel.

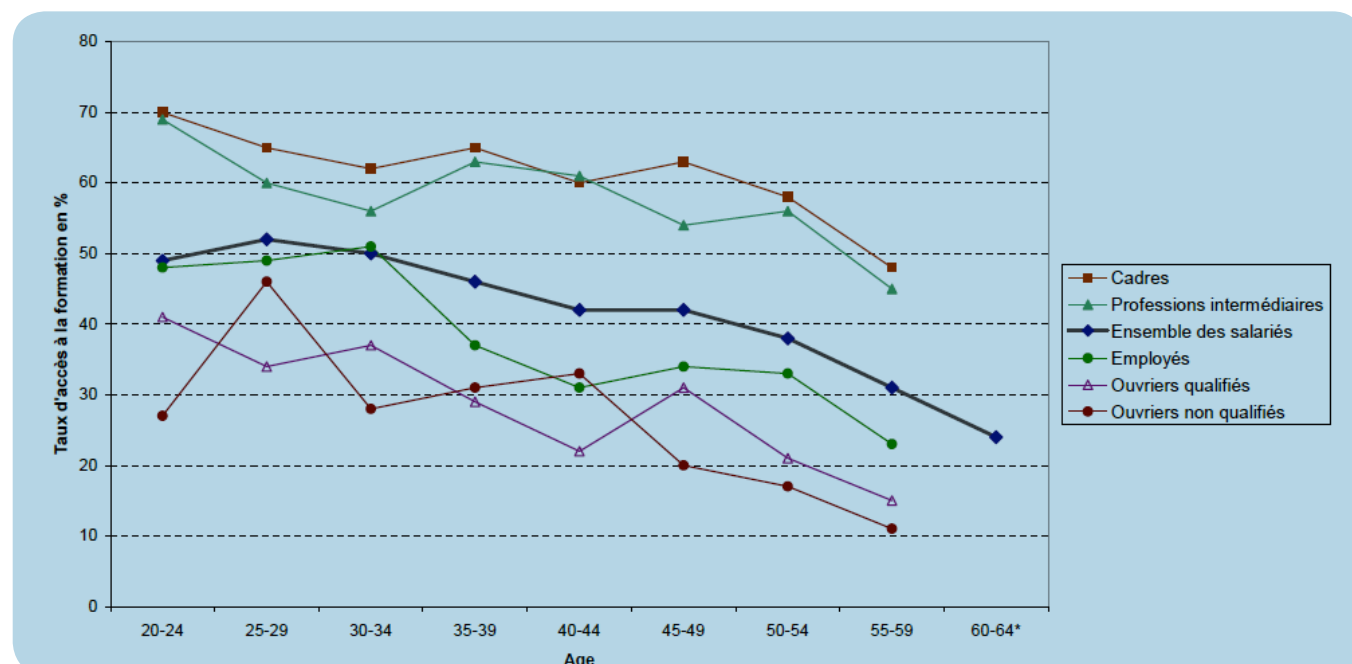
2 LA RÉFORME DE LA FORMATION VISE À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION NOTAMMENT POUR LES SALARIÉS ÂGÉS

2.1 LES SENIORS ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : UNE SITUATION D'INÉGALITÉ

La réforme de la formation vise également à réduire les inégalités d'accès à la formation pour certaines catégories de salariés notamment les travailleurs âgés, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, celles occupant des emplois précaires et celles se situant en bas de l'échelle des revenus. Les salariés travaillant dans les TPE sont également ciblés, en effet la probabilité de participer à une formation dans une petite entreprise reste assez faible.

En France l'accès des salariés à la formation répond à la hiérarchie socioprofessionnelle : les cadres en tête, les ouvriers fermant la marche. L'âge ressort comme un facteur aggravant à chaque niveau de qualification. Les salariés âgés accèdent moins fréquemment que leurs cadets aux formations financées par leur employeur. La diminution du taux d'accès à la formation est particulièrement forte à partir de l'âge de 55 ans.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION SELON L'ÂGE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



Source : Enquête sur la formation continue 2006 - INSEE - Traitement DARES

2.2 LES FREINS À LA FORMATION : UNE PLURALITÉ DE FACTEURS

- des seniors moins présents dans les entreprises soumises à de forts changements organisationnels où le recours à la formation est le plus important,
- de faibles perspectives de mobilité professionnelle aux âges élevés,
- des rendements de la formation décroissants avec l'âge,
- une faible demande de formation aux âges élevés

Aux freins classiques de l'investissement formation par les salarié(e)s s'ajoutent :

- l'appréhension des salarié(e)s à retourner à l'école,
- la prise en compte des frais externes générés par le stage,
- les contraintes familiales et d'organisations personnelles,

et parfois pour les salarié(e)s les plus âgés :

- le manque de certitude de reconnaissance en terme de connaissances nouvellement acquises ou en terme de salaire,
- la crainte d'être en compétition avec des jeunes,
- l'appréhension de ne pas être toujours en capacité de suivre la formation.

2.3 POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS, DES MESURES SPÉCIFIQUES PRÉVUS EN LIEN AVEC L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE

2.3.1 L'ABONDEMENT DE PLEIN DROIT DU DIF

Tout salarié de plus de 50 ans peut mobiliser de plein droit ses heures de DIF.

L'article de l'ANI du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors se rapportant au DIF supprime la possibilité pour un employeur de refuser au salarié de 50 ans et plus, d'utiliser ses heures de DIF (par dérogation aux dispositions de l'ANI relatives au désaccord sur le choix de la formation durant deux exercices civils consécutifs). Le texte parle d'un abondement « de plein droit ». Néanmoins, l'action de formation est déterminée en accord avec l'employeur et ce choix se fait lors de l'entretien de 2nde partie de carrière.

2.3.2 L'ACCÈS À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Ce nouveau dispositif voulu par les représentants du personnel cible résolument les salariés en CDI de plus de quarante-cinq ans et les salariés qui comptent vingt d'ans d'activité professionnelle et disposent d'une ancienneté minimum d'un an dans leur entreprise.

L'objectif est de prémunir contre les risques d'inadaptation les salariés fragilisés dans leur emploi et de préparer ceux dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Cette nouvelle voie d'accès associe les principes de l'alternance travail formation et du tutorat pour développer les compétences et apporter une qualification à tous ceux qui en ont besoin.

2.4 POUR FAVORISER LA FORMATION DES SENIORS DES CONDITIONS À PRENDRE EN COMPTE

2.4.1 IL N'Y A PAS D'ÂGE POUR APPRENDRE MAIS LA CAPACITÉ À SE FORMER S'ACCROÎT AU FIL DES FORMATIONS

Les capacités d'apprentissage ne diminuent pas au fil des ans si elles ont été régulièrement sollicitées. En revanche c'est plus dur pour celui qui a perdu l'habitude d'apprendre.

Plus les salariés bénéficient régulièrement de formations, plus ils entretiennent leur motivation à apprendre et développent leur capacité d'apprentissage et moins ils sont exposés à l'anxiété d'un retour en formation.

L'estimation par les salariés eux-mêmes de leurs besoins en formation est très liée à leur accès antérieur à la formation : moins on a accès à la formation et moins on déclare de besoins de formation.

2.4.2 L'HYPERSPÉCIALISATION NE FAVORISE JAMAIS L'APPRENTISSAGE

Plus les situations de travail auxquelles le salarié aura précédemment été confronté auront été pauvres et répétitives, plus le salarié devra être accompagné pour réactiver ses fonctions cognitives.

En effet des risques importants sont associés au caractère routinier de l'activité professionnelle sur différentes variables psychologiques tels que la capacité de résoudre des problèmes logiques, la flexibilité cognitive, le sentiment de compétences, la relation à la mobilité professionnelle.

Quand le travail ne permet pas d'apprendre ou qu'il n'est pas possible de faire un travail de qualité la probabilité de se sentir incapable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite est doublée selon enquête Visat (Vieillesse, santé et travail).

2.4.3 LE RÔLE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE EST CENTRAL CHEZ LES SENIORS DANS LES STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE

En formation, les seniors apprennent en associant les apprentissages aux expériences antérieures.

Les méthodes pédagogiques devront faire largement appel aux acquis de l'expérience, à leur valorisation et s'appuyer sur des situations concrètes de travail.

Elles doivent créer des situations qui mobilisent les expériences antérieures des participants pour leur permettre de construire des savoirs à partir de ce qu'ils savent déjà.

Par ailleurs, les seniors privilégient la coopération plutôt que la compétition en situation de formation.

2.4.4 LA PERFORMANCE DANS L'APPRENTISSAGE EST ÉTROITEMENT LIÉE AUX MARGES DE MANŒUVRE

Il est important de prévoir une organisation de travail qui permettra un temps d'intégration des nouvelles connaissances acquises en formation et facilitera l'apprentissage par essais sans dramatiser les erreurs.

La diminution de la contrainte temporelle et la possibilité de marges de manœuvre facilitent l'appropriation de nouvelles normes de travail pour les plus anciens.

2.4.4 IL N'Y A PAS D'APPRENTISSAGE SANS PROJET D'APPRENDRE

Le projet d'apprendre est étroitement lié :

- à la reconnaissance de son expérience, à la capitalisation des acquis,
- aux perspectives professionnelles dans la construction et à l'aménagement de son parcours pour les années à venir,
- aux moyens mis à disposition et à l'organisation pour utiliser les nouvelles connaissances,
- aux possibilités de promotion,
- au sens du travail et à sa place dans la vie des personnes.

Indicateurs de moyens

- Nombre d'actions d'information sur les dispositifs de la formation
- Nombre de passeports formation ou équivalent (évolution du capital ou portefeuille compétences du salarié) par tranche d'âge (genre, catégorie socioprofessionnelle, métier)
- Taux de participation à la formation par dispositif et par tranche d'âge (genre, catégorie socioprofessionnelle, métier)

Indicateurs de résultats

- Nombre de personnes ayant accès à un dispositif de professionnalisation par tranche d'âge (genre, catégorie socioprofessionnelle, métier)
- Nombre de salarié(e)s ayant obtenu une certification à l'issue d'une formation par tranche d'âge (genre, catégorie socioprofessionnelle, métier)
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle suite à la formation par tranche d'âge (genre, catégorie socioprofessionnelle, métier)

Cinq acteurs internes ont un rôle clé en matière de formation professionnelle continue

La direction générale et les directions opérationnelles,

en charge des orientations de la politique de formation en lien avec la démarche de GPEC pour transformer l'obligation légale en matière de financement de la formation continue en investissement et également veiller à adapter les salariés à l'évolution de leur emploi et maintenir leur capacité à occuper un emploi.

Le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP)

En dehors des consultations annuelles obligatoires qui leur permet de formuler un avis, d'émettre des propositions sur le projet et de porter un jugement sur le bilan. ils peuvent être force de propositions auprès de l'employeur et relais d'information auprès des salariés pour dynamiser leur formation.

L'encadrement de proximité

dont le rôle est essentiel pour stimuler le projet d'apprendre, permettre l'intégration des nouvelles connaissances acquises en formation et faire en sorte que le travail soit formateur grâce à une organisation adaptée.

Les salarié(e)s

De plus en plus responsabilisé(e)s dans la construction de leurs parcours professionnels et dans l'utilisation de la formation pour maintenir et développer leurs compétences. A côté du plan à l'initiative de l'employeur et du congé individuel de la formation à l'initiative du salarié(e), s'inscrit le droit individuel à la formation co-décidé par l'employeur et le/la salarié(e).

La direction des ressources humaines,

pour mettre en œuvre, en fonction des projets de développement de l'entreprise, la politique de formation et traduire dans le plan de formation les actions décidées en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Elle veille au respect de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise en matière de formation.

Elle a également un rôle d'information sur les dispositifs et les outils de la formation auprès de l'encadrement et des salariés.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales

La formation professionnelle continue est négociée au niveau des branches et fait l'objet de plusieurs accords nationaux interprofessionnels qui sont ensuite transcrits dans le code du travail. Le principe de concertation préalable avant toute réforme est inscrit dans la loi.

Les partenaires sociaux assurent également la gestion des dispositifs qui la mettent en oeuvre les OPCA (organisme paritaire collecteur agréé).

► Les organismes paritaires collecteurs agréés

Au delà de leur rôle dans la collecte et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les OPCA apportent plusieurs types de prestations aux entreprises :

- Accompagnement dans l'identification des besoins de formations.
- Ingénierie de formation.
- Ingénierie financière et montage partenarial avec des acteurs publics.

L'Etat

Placée sous l'autorité du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, La Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux, elle conduit et coordonne la mise en oeuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle anime les différents réseaux qui composent le service public de l'emploi.

► Le réseau du service public de l'emploi

Il a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

Il comprend :

- Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation chargés de la coordination des actions au niveau territorial
 - Le Pôle Emploi
 - L'AFPA
 - Les déléguées régionales et départementales au droit des femmes.
- ### ► Les relais de l'information sur la formation
- CARIF : Centres d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation, fournissent aux professionnels une information sur l'offre de formation, sur la réglementation et son environnement économique.
 - MIFE : Maison de l'information sur la formation et l'emploi, structure de proximité spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'appui à la mobilité professionnelle des adultes.

Le Conseil Régional

L'élaboration du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) relève de la compétence des Régions. Il est l'outil de définition de la politique à moyen terme de la formation professionnelle des jeunes et des adultes, de la mise en cohérence et de la coordination des filières de formation professionnelle mises en oeuvre par les différents acteurs.

Le PRDF définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la Validation des acquis de l'Expérience.

Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.



Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise



PLAN ÉGALITÉ ACCÈS À L'EMPLOI ET
DANS LE TRAVAIL



Ile-de-France
centre de formation
professionnelle
des adultes
du Val d'Oise

