

Gestion individuelle des compétences et politiques de formation des entreprises

Depuis le 31 mars dernier, ce chantier des négociations est ouvert. Un nouvel Accord précisera les modalités concrètes de mise en place des différents outils (à prévoir début juillet 2004).

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel doit permettre au salarié de participer activement à son évolution professionnelle. Il peut contribuer à la définition de parcours individuels de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié.

- Quels salariés ?

Tout salarié ayant au minimum deux années d'ancienneté dans l'entreprise.

- Quelle organisation ?

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les deux ans dans les conditions prévues par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur, avec l'implication du personnel d'encadrement.

L'entretien professionnel est l'occasion de formuler des propositions en matière d'actions de formation susceptibles d'être annexées, avec l'accord du salarié, à son passeport formation.

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

La création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par branche professionnelle doit permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées.

- Quel champ d'action ?

Mis en place dans toutes les branches professionnelles, l'observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale. De même, il peut couvrir une seule branche ou en regrouper plusieurs.

- Quel rôle ?

Outil de connaissance et d'information sur les évolutions des emplois et des qualifications, l'observatoire doit permettre d'anticiper les besoins, de donner une visibilité, d'adapter les politiques de formation des entreprises.

Ses travaux sont examinés par la CPNE qui en tire conclusions et recommandations, lesquelles sont mises à la disposition des entreprises et des représentants du personnel.

L'observatoire devrait être opérationnel à compter du 1.10.2004.

Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi de modernisation sociale de janvier 2002 rend accessible la certification de diplômes, titres ou CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il s'agit d'un droit individuel pour toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine à certifier.

L'Accord National Interprofessionnel précise qu'après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de 45 ans, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à la VAE.

Quelles modalités ?

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du Congé Individuel de Formation (CIF) ou par celui du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Nouveau !

- La généralisation de l'entretien professionnel, tous les 2 ans, pour les salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté.

- La systématisation du bilan de compétences et de la VAE pour les salariés expérimentés.

- La création du passeport formation destiné à retracer les acquis de chaque salarié.

- L'extension des observatoires des métiers et des qualifications à toutes les branches professionnelles.

Le passeport formation

Document récapitulatif des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles d'un salarié, le passeport de formation doit favoriser sa mobilité interne ou externe à l'entreprise.

- Ses caractéristiques ?

Chaque salarié établit, à son initiative, un passeport de formation :

- qui reste sa propriété,
- dont il garde la responsabilité d'utilisation.

- Quel contenu ?

Le passeport de formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale,
- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

Et dans un document annexé au passeport figurent, avec l'accord du salarié, les décisions de formation prises au cours d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.