

*Réforme de la formation professionnelle et
accord d'établissement*

*Université de Poitiers
DRH*

Les objectifs : la politique RH/formation

Objectif 1

Faire du protocole d'accord sur la formation tout au long de la vie un moyen au service de la politique RH/formation... et non une fin en soi – envergure que l'on souhaite donner aux mesures

Le déroulement

- Un reprise des objectifs RH/formation de l'UP
- Trois chantiers : professionnalisation/accompagnement des parcours/accompagnement de la réforme
- Une description des mesures contenues dans la réforme 13 fiches
- Un état des lieux des dispositifs UP : existants et perspectives
- Une réflexion concrète et partagée (co-élaboration) sur les possibilités d'utilisation de ces mesures selon trois axes : rattachement à un ou plusieurs objectifs/public cible/modalités de mise en oeuvre

La traduction à travers un accord d'établissement

- Les mesures concernant la formation
- Les mesures concernant l'accompagnement des parcours
- Les mesures concernant la reconnaissance des parcours
- L'utilisation du DIF
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures

Objectif 2

Accompagner l'évolution du rôle des différents acteurs « impactés » par la réforme

Le management :

Quelles responsabilités nouvelles en matière de formation ? Quelle communication ?
Quel accompagnement (formation, outils, conseils) ?

Les agents :

Quelles conséquences pour eux ? Quel « système d'information » ?

Les représentants du personnel :

Quels enjeux pour eux ? Quelle information ?











La fonction RH/formation :

Quelle interdépendance ? Quelles modalités de collaboration au regard de l'existant ?

La méthode : articuler les mesures de la Loi avec les objectifs RH

	Intégrer les agents nouvellement recrutés	Développer de nouvelles compétences collectives	Permettre à chacun de parvenir aux exigences de son poste/emploi	Permettre à chacun de se perfectionner au-delà des exigences de son poste...	Accompagner les mobilités subies ou souhaitées	Accompagner les projets personnels des agents
Le Plan de formation T1 : Adaptation au poste de travail	✓	✓	✓		✓		
Le Plan de formation T2 : Évolution des métiers (DIF)			✓	✓		✓	
Le Plan de formation T3 : Acquisition nouvelles compét. (DIF)				✓		✓	
Entretien de carrière, bilan de carrière, bilan de compétences (DIF)					✓	✓	✓
Congé de formation professionnelle					✓	✓	✓
Période de professionnalisation				✓	✓	✓	
VAE					✓	✓	✓
RAEP.....					✓	✓	✓

Objectifs du PE sous fiche RH n°24

- 1  Permettre à chacun de s'adapter aux exigences de son poste de sa discipline ou de ses thématiques de recherche ainsi qu'à leur évolutions
- 2  Permettre à chacun de se perfectionner au-delà des exigences de son poste/emploi type dans son métier
- 3  Développer de nouvelles compétences collectives
- 4  Renforcer le rôle de management de l'encadrement
- 5  Renforcer l'employabilité des agents contractuels
- 6  Intégrer les agents nouvellement recrutés
- 7  Accompagner les mobilités souhaitées ou subies
- 8  Accompagner les projets personnels professionnels des agents
- 9  Diffuser la culture, la connaissance organisationnelle de l'UP
- 10  Développer le partage et la transmission des pratiques

AXES/OBJECTIFS/ACTIVITES/INDICATEURS



Document Microsoft
Word

Chantier 1 : professionnalisation et mise en œuvre de la réforme



Fiche 2 - le plan

Chantier 2 : accompagnement des parcours et mise en œuvre de la réforme



Fiche 3 - l'entretien de formation
Fiche 4 - entretien et bilan de carrière

Fiche 5 - la VAE

Fiche 6 - le bilan de compétences

Fiche 7 - le passeport formation

Fiche 8 - congé de formation professionnelle

Fiche 9 - tutorat

Fiche 10 - La période de professionnalisation

Fiche 11 - préparations de concours et examens professionnels

Chantier 3 : accompagnement (communication, formation) suivi et évaluation de la mise en œuvre de la réforme



Fiche 13 - accompagnement

Fiche 12 - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle

Fiche 1 - le DIF

L'existant constats et orientations

Objectifs	Public cible	Modalités	DIF	Observation



Document Microsoft
Word

Les perspectives

Objectifs	Public cible	Modalités	DIF	Observation

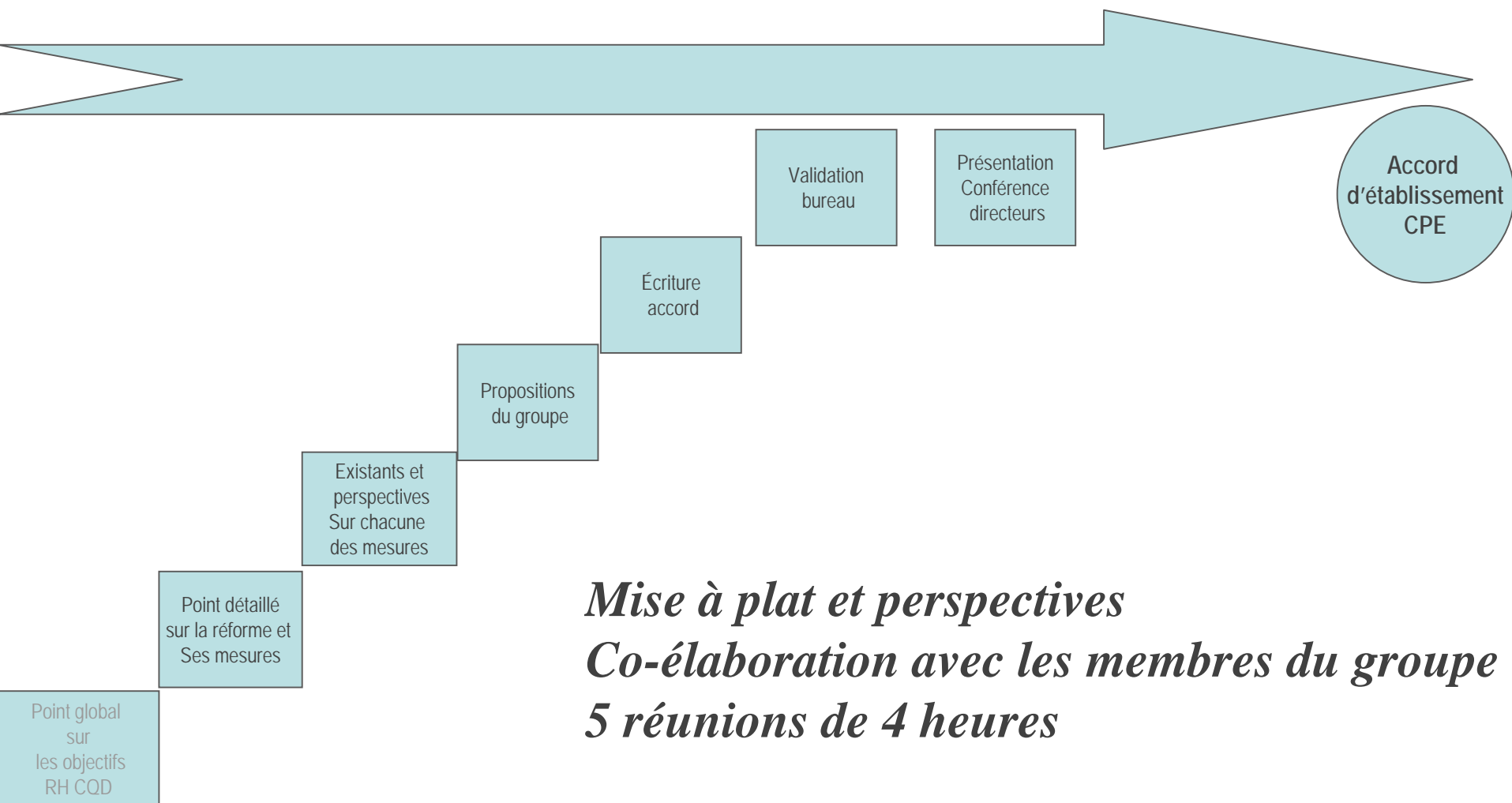


Document Microsoft
Word

Conduite et calendrier de la démarche

Novembre/décembre/janvier/février

Mars /08



Calendrier de mise en place de la réforme

	2 ème trimestre 2008	3 ème trimestre 2008	4 ème trimestre 2008	1er trimestre 2009	2 ème trimestre 2009	3 ème trimestre 2009	4 ème trimestre 2009
Fiche 2 Le plan de formation PF1/PF2/PF3	✓						
Fiche 3 et 4 l'entretien de formation et entretien et bilan de carrière		✓	✓				
Fiche 5 et 6 la VAE et le bilan de compétences	✓	✓					
Fiche 7 le passeport formation Volet statique- volet dynamique		✓	✓	✓	✓		
Fiche 8 le tutorat	✓	✓					
Fiche 9 la période de professionnalisation			✓				
Fiche 10 préparation de concours	✓						
Fiche 11 congé de formation professionnelle	✓						

La mise en place de la réforme à l'UP - un processus partagé

Nom	Prénom	Composante Organisation
KHOUDEIR	Majdi	IUT
AURAS	Emmanuelle	SAFIRE
QUINTARD	Sylvie	SAFIRE
CLEMARES	Angel	Média Centre Ouest
MARCIL	Myriam	SCD
BRISSONNET	Philippe	I-Médias/CGT
LERIGNIER	Rémy	UFR Droit/SNPTES
BARRIERE	Gabriel	UFR Médecine/AI
DEGENNE	Thierry	UFR Médecine/SNPTES
DESROCHE	Jacky	UFR Lettres et Langues/SUD
DUCHET	Jean Louis	UFR Lettres et Langues
DELPHIN	Patricia	IUFM
GUYONNET	Daniel	UFR SFA/SNPTES
DE FREMOND	Olivier	IUT
DESHORMES	Mélène	IUFM
MARCEAU	Eric	IRIAF

I-médias

IUT

IUFM

Organisations syndicales

SCD

Réforme de la FPC

SAFIRE

Médias CO

Directeur LL

Préambule

Enjeu majeur :

Pour l'établissement en terme d'accompagnement au changement

Pour les agents en terme d'accompagnement de leurs projets

Pour valoriser et reconnaître le professionnalisme de chacun

Les objectifs RH

Article 1

La réforme s'applique à tous les personnels

Article 2

Accord réalisé à partir d'un bilan exhaustif 2004/2005/2006

Article 3

Rappel des finalités des actions du plan

Les actions du volet 2 sont sur le temps de travail

Possibilité de hors temps de travail sur le volet 3 (80 h/an)

Article 4

Entretien professionnel avec un volet professionnalisation :

- Formations : bilan et perspectives
- Point carrière à partir du rapport d'activité

« Prescription » DRH pour une demande d'accompagnement carrière :

Plusieurs outils :

- Le bilan carrière effectué à la DRH
- Le bilan de compétences : besoin identifié conjointement DRH/agent
- La VAE forte priorité – prestations d'accompagnement proposées par le SAFIRE- accompagnement financier revu 700€ et prise en charge intégrale pour les agents de cat C
- La Période de professionnalisation : besoin identifié conjointement DRH/agent – formation en alternance (apport de l'IUT) – période rallongée à 10 mois.
- Les préparations de concours : priorité d'accès pour les personnels
- Le congé de formation professionnelle : projet plus personnel et contraintes fortes de formation

Articles 5-6-7

Le passeport formation :

Espace électronique avec une double entrée : agent/établissement permettant une meilleure capitalisation et reconnaissance des acquis (dépôt du rapport d'activité/CV/formations suivies)

Perspective : portefeuille de compétences

Le développement du tutorat :

Tutorat d'adaptation/tutorat de formation/tutorat d'expertise

L'utilisation du Droit Individuel à la Formation DIF :

Priorité 1 : accès à la qualification – développer ou accéder à une nouvelle qualification-actions correspondants à la partie 3 du plan de formation, ou période de professionnalisation

Priorité 2 : développer l'accès à la formation : actions correspondants à la partie 2 du plan (pour une seconde action de ce type sur une même année, en priorité sur le temps de travail).

Articles 8-9-10-11

Reconnaissance dans les parcours :

Prise en compte de la VAE dans les promotions

Information des différents acteurs:

- Actions d'information spécifiques pour l'encadrement et les agents :
sessions d'information/formation/plaquettes/rencontres témoignages/réalisations vidéos
- Envoi de l'accord nominativement
- Bilan fin 2009