

# Parfaire

---

*Groupe de travail*

*Réforme de la formation professionnelle*

*Présentation des travaux*

*au*

*Séminaire du 19 et 20 mai 2008*

*PARIS V*

## Découpage de la présentation

---

- Les enjeux politiques de la réforme
- La présentation, évolution et objectifs du groupe de travail
- Mise en perspective de la réforme : les textes
- Chantier 1: Élaboration du plan de formation rénové
- Rappel de la réforme
- Chantier 2 : Le Plan de communication
- Rappel de la réforme
- Chantier 3 : Les mesures d'accompagnement
- Rappel de la réforme
- Chantier 4: L'implication de l'encadrement dans la réforme
- Rappel de la réforme
- Chantier 5 : La politique du DIF

---

## ***Composition du groupe***

**Joëlle Guiguet (U. Nice)**

**Eric Lalanne (U. Paris 6)**

**Maguy Doat (U. Dauphine)**

**Martine Surre (U. Paris 7)**

**Céline Satge (U. Lyon 1)**

**Monique Spagnoli (Collège de France)**

**Martine Payet (U. La Réunion)**

**Michèle Carrera (INP Toulouse)**

**Françoise Stierlin (U. Grenoble 1)**

**Marie France Portier (INSA Lyon)**

**Brigitte Tintenier (U. Tours)**

**Corinne Jahin (U. Paris 8)**

**Elisabeth Jacques (U. Metz)**

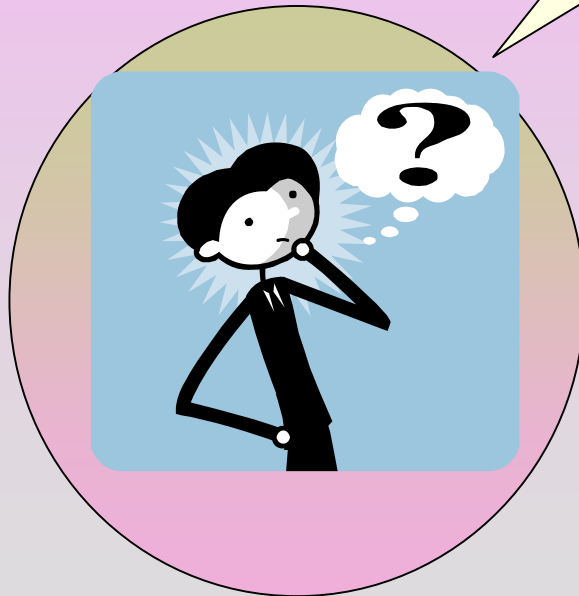
**Cécile Josse (U. Nantes)**

**Anne Sophie Leclercq (U. Lille 1)**

**Sylvie Iniesta (U. Bourgogne)**

# De la réforme à sa mise en oeuvre

■ Il faut trouver un chemin pratique et agréable pour sa mise en oeuvre



# Chantier 1 :

## Élaboration du plan de formation

---

- Document d'orientation stratégique définissant la politique de formation de l'Université, Il tient compte :

-des priorités interministérielles

-du document ministériel d'orientation stratégique de la formation

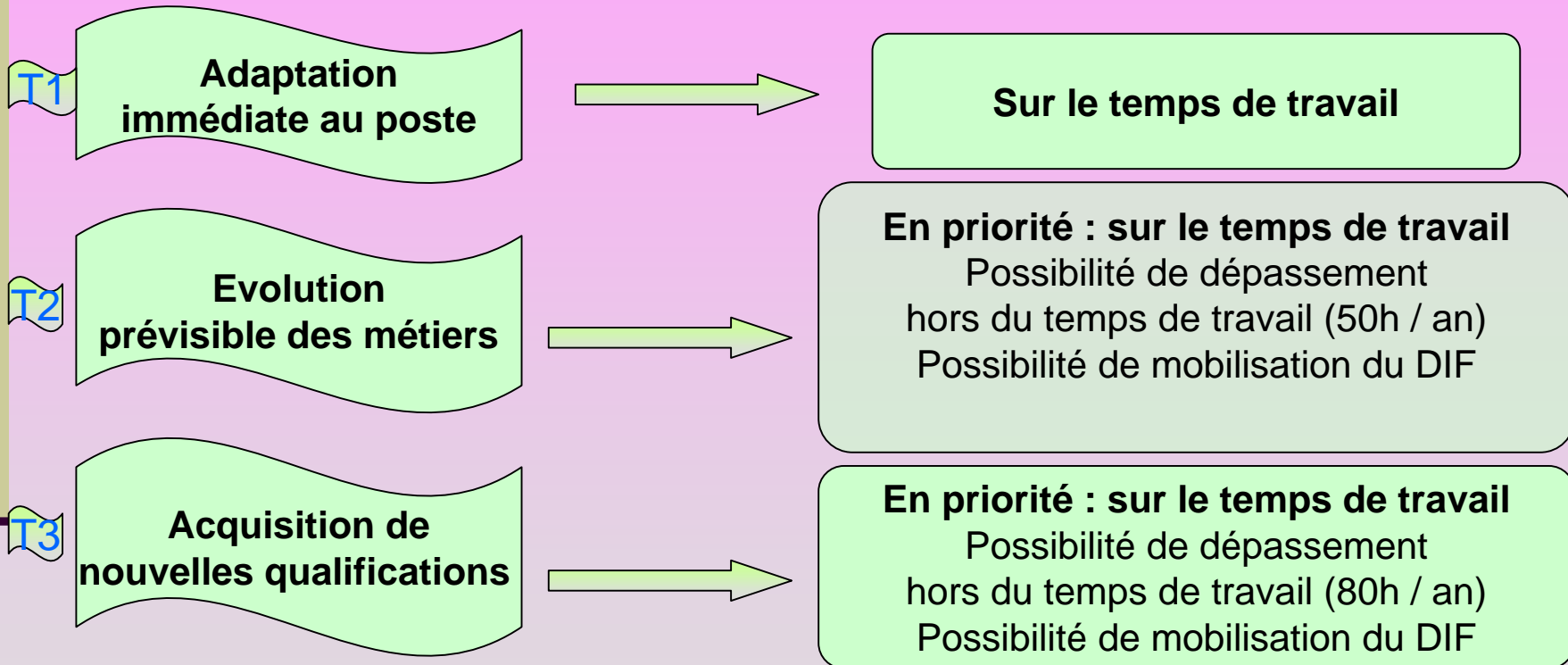
-du contrat quadriennal de l'établissement

-du recensement des besoins de formation

Il sera soumis pour avis au Comité Technique Paritaire.

# Chantier 1 : Contenu du plan de formation

## Typologie des actions de formation continue



**+ Informations sur les périodes de professionnalisation, les préparations aux concours, le congé de formation professionnelle, le bilan de compétences et la VAE.**

# Chantier 1 :

**Qu'est-ce qu'un plan de formation :**

**Détermination d'une politique d'établissement à travers des priorités de formation**

## QUESTIONS

- Plan de formation / typologie
- Acteurs / Élaboration
- Entretien de Formation / recueil des besoins
- Nouveaux dispositifs
- Liens avec la GPEC

## REFLEXION

**Nécessité d'objectifs RH**  
**Découpage possible ou non selon la typologie**  
**Rôle central de l'entretien formation pour le traitement des besoins**  
**Nécessité de fabriquer des outils d'explicitation et de procédures**

## APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE

- Nécessité d'élaborer une stratégie et des priorités de formation
- La finalité du projet détermine la typologie
  - Contribution des N+1
  - Implication des partenaires sociaux
- Harmonisation et communication sur les procédures

# AXES POLITIQUES

-Objectifs  
Ministériels  
  
-Gouvernance  
priorités du  
contrat  
quadriennal

**Direction  
DRH/RF**

Besoins des agents  
Besoins d'évolution  
des services  
Projets  
professionnels

**Pré-projet plan de  
formation**

**Commission/groupe  
piloteage  
Il donne un avis**

**Élaboration Priorités formation**

**Projet plan  
formation/programme**

**Gouvernance**

**CPE/CTP**

**CA**

**Administratifs**  
Représentants  
syndicaux  
Experts  
Usagers  
Au total, une dizaine  
de personnes



# Chantier 4 :

## Plan de communication

---

- ***Extrait du protocole :***

- « Nécessité de mettre en œuvre des actions de communication et d'explication à destination des agents »
- Nécessité d'un portage politique au sein de nos structures

# Chantier 4 :

## Le plan de Communication à l'Interne

### QUESTIONS

Communiquer sur quoi?

Auprès de Qui ?

Comment ?

Quand ?

**REFLEXION**  
**Sur le sens de la réforme**  
**Sur les modalités pratiques**  
**Sur la déclinaison locale sens/procédures/outils**  
**La direction**  
**Les partenaires sociaux**  
**Les N+1**  
**Les agents**  
**Groupe de travail**  
**Formation/information**  
**(séances/plaquettes/journal interne/ vidéos...)**  
**N+1/agents**  
**Attendre de savoir explicitement**  
**Comment la réforme se déclinera localement**

### APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE :

\*Situer la réforme de la formation dans le cadre général de la réforme de l'état+LRU+déconcentration et/ou décentralisation +rapprochement public privé...

\*Replacer la réforme dans son contexte

-La FP a fait l'objet de 2 rapports d'évaluation (2005 et 2007)

-Nouvelles perspectives DRH :

Contexte démographique (départs massifs en retraite),

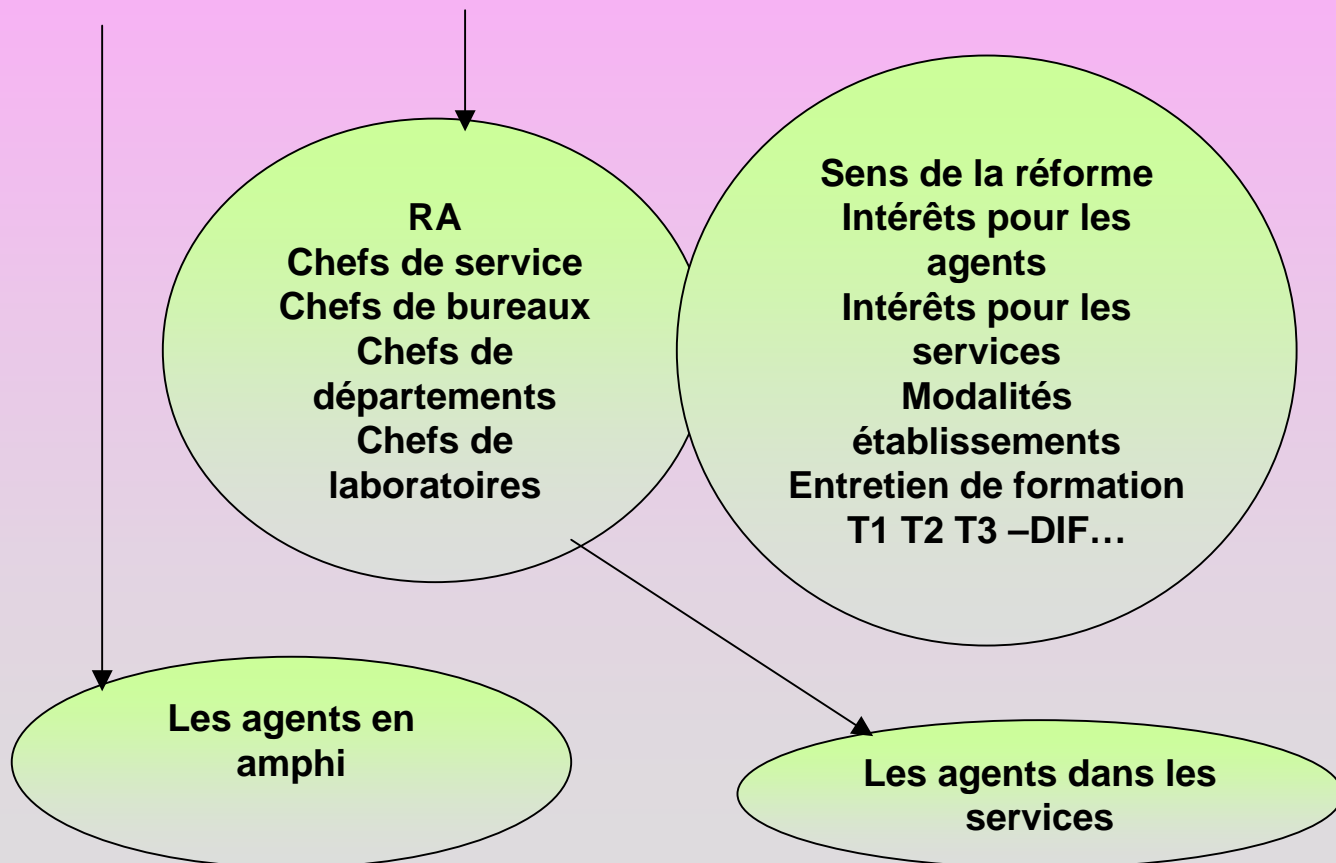
Allongement de la vie au travail

Mouvement perpétuel des techniques

-Mettre l'accent sur les points d'intersection : formation/gestion de personnel au niveau local : les progrès accomplis et **les perspectives** (contenu de l'accord dans le cadre de la réforme générale de l'Etat) afin de donner du sens et une meilleure visibilité.

# Plan de communication sur la mise en œuvre de la réforme dans l'établissement

## A l'issue du groupe de travail dans l'établissement



---

## **Chantier 5** : Deux mesures d'accompagnement

Description et approche retenue

# L'entretien de formation

- **Qui ?** : le N+1
- **Pourquoi ?** : bilan des actions de l'année passée

perspectives professionnelles et besoins de formation

- **Quand ?** : tous les ans
- **Comment ?** : tête à tête en utilisant une grille de recueil des besoins
- **Où ?** : dans un endroit neutre et calme

## Réflexions :

Doit-il toujours être lié à l'entretien professionnel ?

Ne peut-il être provoqué dans certains cas ?  
Comment s'assurer de récupérer toutes les données ?

Comment élaborer une grille de recueil pour les besoins individuels le projet de service?

Comment mettre en place les outils d'accompagnement en lien avec la GPEC ?

## APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE

Définition des procédures au sein d'une commission formation  
Plan de communication  
Formation des agents et des N+1

# L'entretien de carrière

**Qui ?** : tout agent comptant 5 ans de service

■ **Pourquoi ?** : évaluer le parcours effectué et envisager des possibilités d'évolution à 2 ou 3 ans

■ **Comment ?** : par le chef de service ou son représentant

■ **Quand ?** : à la demande de l'agent

## Réflexions :

- Doit-on le laisser à la demande ?
- Gestion de l'entretien par la DRH ?
- Archivage des données ?
- Utilisation des conclusions dans les processus de gestion ?

## APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE :

Négociation au sein de la commission sur l'opportunité de la mesure  
Formation des acteurs à la conduite de l'entretien

# Chantier 3 :

## Impliquer l'encadrement

---

### ■ *L'entretien de formation :*

- est conduit par le supérieur hiérarchique direct et porte sur :
- les actions de formation suivies et leur bilan
- les besoins apparus au vu des missions et des perspectives professionnelles de l'agent
- les demandes de l'agent en fonction de son projet professionnel ou personnel.
- compte-rendu versé au dossier de l'agent
- les refus opposés aux demandes présentées à l'occasion de l'entretien devront être motivés.

# Chantier 3 :

## Impliquer l'encadrement

---

### ■ *Extraits du protocole :*

« Renforcement du dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur les questions de formation »

« Place centrale de l'entretien de formation dans le dispositif »

« Place essentielle de l'encadrement dans le dispositif »



# Chantier 3 :

## Implication de la direction dans la réforme

### QUESTIONS

- Qui doit s'impliquer ?
- Pourquoi une implication ?
- Pour qui ?
- Comment impliquer notre encadrement ?
- Quels outils pour aider ?

### REFLEXION

#### L'établissement

doit déterminer les enjeux stratégiques  
Le SG, le DRH, le RF, les responsables de services,

les partenaires sociaux, des experts...

Il est essentiel de coordonner le volet stratégique et le volet opérationnel de la réforme,

les besoins des agents et ceux de l'établissement :

- en construisant en commun la déclinaison locale de la réforme (groupe de travail)

- en communiquant sur les enjeux/les contenus

- en formant l'encadrement

- en proposant des outils

### APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE :

- Mobiliser la direction de l'établissement et les instances (CA, CTP)
- Présenter la réforme et préparer sa mise en œuvre
- Mettre en place une commission (un groupe de travail ou groupe de pilotage)
- Déterminer les missions de ce groupe :
- Nécessité d'élaborer une stratégie et des priorités de formation
- Élaborer un plan de communication
- Former l'encadrement

## **Chantier 2 :**

# Définir une politique DIF

---

- **Droit individuel à la formation :**
- 20 heures par année de service
- 10 h au 01/01/2008
- 30 heures au 01/01/09
- possibilité d'utilisation anticipée au 01/01/2009
- prorata temporis pour les temps partiels
- cumulable sur 6 ans, plafonné à 120 heures
- à l'initiative de l'agent en accord avec son administration
- mobilisable que pour des actions inscrites au Plan de formation (hors T1)
- utilisable sur ou hors temps de travail (allocation de formation)
- consommable par anticipation (signature d'une convention)
- transférable
- information périodique des agents
- en cas de 2 refus consécutifs, priorité d'accès au CFP.

# Chantier 2 :

**Le DIF :**

**un droit à exprimer une demande de formation  
ou droit à obtenir une formation**

## QUESTIONS

- Que signifie le DIF?
- Qu'apporte le DIF?
- Quelle place dans la typologie des actions du plan
- Comment l'articuler avec le plan de formation
- Comment comptabiliser le DIF

## REFLEXION

Quel intérêt l'agent a à utiliser  
(accessibilité aisée)  
Quelle plus value pour l'agent?  
Quelles ressources/contraintes pour  
l'établissement?  
Difficulté d'affecter le DIF à la partie 2 ou 3  
de la typologie  
Notion d'éligibilité des actions de  
formation  
Actions diffables? Gestion administrative  
et comptable  
 Crainte d'une « sur-administration »

## APPROCHE RETENUE PAR LE GROUPE

- Coresponsabilité droit et devoir
- Accès à de nouvelles compétences
- Qualification gestion des parcours professionnels
- Plutôt dans la typologie 3 voir 2 (en fonction du projet)
- Le DIF est utilisable sur d'autres mesures
- Examen du projet de formation dans le cadre des priorités de formation de l'établissement
- Gestion qualitative du DIF par l'établissement