

# PUBLICATION DU RÉSEAU LOCAL POUR L'INSERTION, L'EMPLOI ET LA FORMATION EN CŒUR D'HÉRAULT



Publication dans le cadre des ADEC de Territoire

Maison de l'Emploi Pays Cœur d'Hérault - 1, rue de la Sous-Préfecture - 34700 Lodève

Tél : 04 67 88 24 13 - Fax : 04 67 88 21 16.

Site : [www.emploi-coeur-herault.fr](http://www.emploi-coeur-herault.fr) et contact mail : [maisondelemploi@emploi-coeur-herault.fr](mailto:maisondelemploi@emploi-coeur-herault.fr)

## ETES-VOUS UN DIRIGEANT GUERRIER OU UN DIRIGEANT STRATEGE ?

Caius Julius Caesar est né à Rome en 100 avant J.C. De 58 à 52, il a entrepris la conquête de la Gaule. Une longue suite de victoires retentissantes sur les peuples du Nord, n'auront eu de cesse d'agrandir l'Empire Romain. Durant le Ier siècle après Jésus Christ, l'Empire Romain s'étendait sur presque toute la moitié occidentale du monde connu. Il couvrait les territoires des Pays que nous connaissons aujourd'hui sous les noms d'Italie, France, Hollande, Belgique, Espagne, Portugal, Suisse, Autriche, Hongrie, Roumanie, Bulgarie, Croatie, Grèce, Turquie, Jordanie, Egypte, et bien d'autres. Sa population comptait soixante millions d'âmes environ et depuis, jamais le monde occidental n'a connu un empire d'une telle puissance.

### Quelle était donc la force de Rome ?

Des hordes de barbares ont déferlé de tout temps sur des terres à conquérir ou à défendre, des tribus désorganisées, appâtées par les butins, s'improvisant guerriers de fortune, sans être préparés à la violence des combats. A contrario, Rome disposait d'une armée composée de légionnaires professionnels, bénéficiant d'une solde, entraînés aux manèges des armes et obéissant à une discipline : c'était une armée de métier.

### Et si on rencontrait l'Empereur... ?

Si CESAR, Jules de son prénom nous livrait une interview aujourd'hui, il nous aurait certainement parlé de l'importance de la formation au sein de son « entreprise », afin de



miser sur le potentiel, développer les habiletés, maîtriser les techniques de survie, donner envie de s'engager. A la question GUERRIER ou STRATEGE sa réponse aurait certainement été que le guerrier se bat pour survivre tandis que le stratège planifie, anticipe, prépare, forme et entraîne ses troupes à conquérir « l'Empire ».

**A l'heure où tout le monde parle de la formation continue tout au long de la vie, des interrogations subsistent :** Qu'est-ce que c'est ? Comment fait-on ? Où se cachent la démarche compétences, les actions de formation, les financements, les procédures pour y accéder ? Qui est concerné ? Doit-on l'appréhender au niveau de l'entreprise ou la laisser à l'initiative du salarié ?

La formation professionnelle continue est un droit qui permet à tous de se qualifier tout au long de la vie professionnelle ! Parce que les environnements de travail évoluent, tant aux niveaux socio-économiques, que techniques, juridiques et réglementaires, il devient primordial que chacun s'adapte aux changements pour maintenir l'activité économique des entreprises, et sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ainsi, tout le monde est concerné, et tout le monde a sa part de responsabilités ! Cet article traitera de l'action que peut mener le dirigeant stratège sur la prise en compte de la professionnalisation, au travers du plan de formation.

## ET VOUS, ÊTES-VOUS GUERRIER OU STRATEGE ? ENTOURER LA RÉPONSE QUI VOUS CORRESPOND...

<b>1. Quand vous ne vous êtes pas positionné sur un marché que vous vouliez absolument, vous vous dites...</b>	<b>4. Pour vous, gérer une entreprise c'est :</b>			
a. Je n'ai pas suffisamment anticipé. b. Un de perdu, dix de retrouvés. c. Je ne pouvais pas, c'est tout.	a. Faire comme on peut avec les moyens du bord. b. Se développer et se faire connaître par la qualité. c. Se positionner sur tous les marchés possibles pour varier l'activité.			
<b>2. Votre leitmotiv... vous pensez :</b>	<b>5. Pour vous un salarié, c'est...</b>			
a. Carpe Diem (Vivre l'instant présent). b. Mieux vaut prévenir que guérir. c. Plus faible sont les risques, meilleure est l'entreprise.	a. Quelqu'un qui peut partir à tout moment. b. Une personne de confiance, qui fait bien son travail. c. Quelqu'un à faire évoluer professionnellement.			
<b>3. Si votre entreprise était un jardin, vos salariés seraient...</b>	<b>Reportez vos réponses...</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>
a. La végétation : si on arrose les plantes, elles poussent.	<b>1</b>	■	●	★
b. Le banc : il n'a d'autre fonctionnalité que la sienne.	<b>2</b>	●	★	■
c. L'arbre centenaire : là depuis longtemps, il devient une véritable ressource sur qui s'appuyer.	<b>3</b>	★	■	●
	<b>4</b>	★	■	●
	<b>5</b>	●	★	■

**Vous avez une majorité de ● :** Vous êtes un(e) guerrier(e) ! Un guerrier prend son arme et fonce ! Il faut mener la barque, donc pas beaucoup de temps à consacrer à l'anticipation ! Trop réfléchir, c'est une perte de temps. D'abord il faut survivre... Un problème ? Vous choisissez sur le moment l'arme qu'il faut pour la stratégie choisie : le bouclier pour se défendre, la lance pour attaquer. Prenez garde tout de même, à ne pas foncer tête baissée, sans être préparé. Vous risqueriez de perdre la bataille !

**Vous avez une majorité de ★ :** Vous êtes un(e) guerrier(e) - stratège ! Vous êtes tout à la fois fonceur et planificateur. Vous pouvez tout aussi bien vous positionner sur un nouveau marché, et planifier après-coup comment vous allez pouvoir le gérer. Votre force ? Vous cernez les enjeux et vos possibilités de développement. Le risque pour vous est de perdre le contrôle : à vouloir aller en mer malgré la tempête, on peut y laisser son bateau...

**Vous avez une majorité de ■ :** Vous êtes un(e) stratège ! Pour vous, l'adage « vivre au présent » (carpe diem) est totalement révolu. Survivre, ce n'est pas suffisant : il faut se développer ! Pour y arriver, le moyen le plus sûr est de ne prendre que peu de risques et d'anticiper les évolutions. En fin stratège, vous anticipez les besoins et attentes des clients, nouvelles techniques, secteurs porteurs... rien ne vous échappe ! Prenez garde tout de même, à garder une dose de spontanéité, car à réfléchir trop longtemps, vous risquez de perdre des opportunités.

## UN PLAN DE FORMATION, C'EST QUOI ET ÇA SERT À QUOI ?

**Le plan de formation est un document de travail qui liste les besoins en compétences d'une entreprise.**

Ainsi, tout dirigeant qui souhaite travailler sur des projets de développement, s'adapter aux évolutions de son environnement social et économique, maintenir un bon niveau de productivité, tout en prenant en compte la motivation, la satisfaction, la richesse et le développement de ses salariés, s'attaque à la rédaction de son plan de formation. Celui-ci concerne

tous les salariés de l'entreprise, sauf les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, puisque leur formation est déjà incluse dans leur contrat... !

**Mais le plan de formation est aussi une tirelire où vous provisionnez des budgets** qui se déduisent de la contribution obligatoire que vous versez à votre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé). Parlez-en à votre comptable, il connaît l'importance de réserver cet argent qui sera disponible tout de suite

### STOP IDÉE REÇUE !

**Les plans de formation s'adressent aussi aux Très Petites Entreprises !**

en cas de besoins en formation. Pour former vos salariés, les défrayer, ou pour les loger pendant la durée de leur qualification, le plan de formation vous donne de la réactivité et de la latitude. Si vous prévoyez une somme supérieure au montant obligatoire à verser à l'OPCA, vous bénéficiez

rez d'un crédit de contribution que vous pourrez reporter.

**Le plan de formation est toujours prévisionnel**, car il est susceptible d'évoluer : inté-

gration d'un nouveau salarié, départ d'un ancien, prise en compte d'une nouvelle réglementation, ouverture sur un nouveau marché, etc., les facteurs de changement

ne manquent pas ! C'est pourquoi il vous est possible de modifier ou d'ajouter de nouvelles formations à tout moment de l'année.

## ZOOM SUR... LES CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Toute entreprise, quelque soit sa taille, doit participer au financement de la formation professionnelle des salariés (dans le cadre de l'alternance, du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, et du congé individuel de formation). Pour ce faire, elle doit verser une contribution à l'OPCA dont elle dépend :

- Assise sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale (montant indiqué sur la DADS)
- Dont le taux varie selon l'effectif de l'entreprise : moins de 10 salariés, de 10 à moins de 20 salariés ou 20 salariés et plus, un dispositif étant en outre prévu pour atténuer les effets de seuil. Les entreprises de 10 salariés et plus peuvent, dans certains cas, affecter directement cette contribution au financement des actions de formation qu'elles réalisent.

Source : Ministère du travail et de l'emploi

## Planifier pour mieux s'adapter... et se développer !

La vie professionnelle a changé : nos activités quotidiennes, nos métiers, nos réseaux, etc., sont susceptibles d'évoluer à plus ou moins court terme. C'est à chacun de s'adapter pour se maintenir en emploi, et tout employeur se doit d'adapter son ou ses salarié(s) à leur poste de travail. Par exemple, entre la secrétaire dactylo d'il y a 20 ans et la secrétaire d'aujourd'hui, il y a plus qu'une souris d'écart. L'approche de la machine a demandé à notre cerveau d'assimiler de nombreuses données et a nécessité de nouvelles habiletés ; connaissance des logiciels, navigation internet, inscriptions à des réseaux sociaux, utilisation de la souris, etc. Une révolution qui nous a tous obligé à nous former et ce n'est pas fini. Combien reste-t-il de personnes qui regardent les ordinateurs avec frayeur ?

Pour connaître les critères d'imputabilité, contactez directement votre OPCA.

## LES + D'UN PLAN DE FORMATION

### Pour l'entreprise

- ✓ Adapter son entreprise aux évolutions technologiques et techniques
- ✓ Produire plus et mieux
- ✓ Motiver ses salariés
- ✓ Préparer son entreprise au développement de nouveaux marchés

### Pour les salariés

- ✓ Actualiser les connaissances
- ✓ Développer les nouvelles compétences et obtenir une plus grande autonomie
- ✓ S'adapter aux évolutions du métier, maintenir son emploi
- ✓ Acquérir une nouvelle qualification

## LE PLAN DE FORMATION : ÇA MARCHE COMMENT ?

### Un aller-retour direction... la formation professionnelle !

- **Votre compagne** : votre **Organisme Paritaire Collecteur Agréé** (OPCA)

Votre OPCA collecte une partie des contributions des entreprises, puis mutualise l'ensemble des fonds dédiés à la formation dans une même enveloppe.

- **Votre aller** : la **contribution légale à la formation professionnelle**

Vous êtes entrepreneur et vous avez au moins un salarié ? Alors vous contribuez déjà au financement de la formation professionnelle, calculé selon le nombre de salariés et la masse salariale. Sachez que vos contributions sont redistribuées sur les dispositifs, tels que le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), les contrats et périodes de professionnalisation, etc.

- **Votre retour** : le **co-financement de vos actions de formation** !

Pour connaître les critères d'imputabilité, contactez directement votre OPCA.

Votre OPCA peut co-financer des formations dans le cadre du plan de formation ou d'une action de professionnalisation. Il peut également prendre en charge les frais annexes, comme le déplacement et l'hébergement de vos salariés !

## Les types d'actions de formation

Les actions de formation peuvent être faites à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'objectif du plan de formation est d'inscrire dans un unique document, toutes les actions mises en place pour atteindre une productivité satisfaisante et sécuriser les parcours professionnels de vos salariés. Il existe deux catégories d'actions de formation à l'initiative de l'employeur, correspondant chacune à des objectifs précis.

Catégories	Quel(s) objectifs ?	C'est-à-dire...?	Quelques caractéristiques
1	Adaptation au poste de travail  Evolution ou Maintien dans l'emploi	Toute formation indispensable à un salarié pour remplir ses missions et ses tâches. <i>Exemple : l'utilisation d'un logiciel de comptabilité, les techniques de manutention et du port de charges, etc.</i>  Que se soit dans un objectif d'évolution ou de maintien dans l'emploi, la formation est proposée dans le but de permettre à un salarié d'évoluer vers un autre poste dans l'entreprise et/ou pour le maintenir en emploi. <i>Exemple : un peintre en bâtiment qui va évoluer vers un poste de maçon.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisées pendant le temps de travail</li> <li>• Maintien de la rémunération du salarié</li> </ul>
2	Développement des compétences	Concerne toute action ayant pour objectif de permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences, dans le but d'obtenir une qualification supérieure. <i>Exemple : Une formation gestion de paie pour faire évoluer la secrétaire en assistante de direction ou assistante RH, ou une formation sur la gestion d'une équipe pour un salarié qui passe à un poste d'encadrement.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant le temps de travail ; ou</li> <li>• Hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié</li> <li>• Maintien de la rémunération du salarié</li> </ul>

Par exemple, si vous souhaitez vous positionner sur un nouveau marché qui nécessite la maîtrise de la soudure, vous allez former vos salariés aux techniques de soudure. Ou encore, vous souhaitez vous former sur le recrutement pour ne plus vous tromper, vous allez suivre une formation sur les procédures et techniques de recrutement. Les actions à l'initiative des salariés (Validation des Acquis de l'Expérience, Bilan de Compétences), peuvent aussi être inscrites dans le plan de formation afin de faciliter la planification et suivre le développement des salariés.

## COMMENT FAIRE ?

Comme pour tout, c'est la première fois la plus difficile ! Mais vous ne prendrez vraiment du temps qu'une seule fois : quand les outils sont construits, les réactualisations annuelles se feront en un temps record ! Retrouvez les étapes indispensables pour réaliser votre premier plan de formation, en téléchargeant le guide du plan de formation sur le site : <http://emploi-coeur-herault.fr> rubrique «Je suis employeur»/«Info pratique».

### En savoir +



Le numéro vert de la formation. *Encadré ci-contre.*

- Les fiches pratiques du ministère : [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)
- Le site réalisé par la CGPME : [www.laformationpro.com](http://www.laformationpro.com)
- Des outils sur le site de la Maison de l'Emploi du Pays Coeur d'Hérault : <http://emploi-coeur-herault.fr>

*Les outils du recruteur : étapes du recrutement, questionnaire, évaluation  
Le petit guide de la formation professionnelle continue.*

### Nos parutions dans C le Mag

Dispositif d'accès	Prochaine parution dans C le Mag
Droit Individuel de Formation (DIF)	Articles consultables sur le site <a href="http://www.emploi-coeur-herault.fr">www.emploi-coeur-herault.fr</a>
Congé Individuel de Formation (CIF)	
Le plan de formation	
La période de professionnalisation	Février 2012
Bilan de Compétences	Avril 2012
Validation des Acquis de l'Expérience	Juin 2012