

## Le DIF et ses enjeux...

### Edito

Le DIF... un sujet d'actualité pour toutes les DRH... une réforme aux multiples facettes... Alors, comment transformer cette contrainte légale en une réelle opportunité pour votre entreprise ?

Tout d'abord, dans quel contexte se situe cette nouvelle réforme : en France, le choc démographique induit une durée de vie active plus longue et un marché des compétences très concurrentiel. La loi, quant à elle, présente deux notions fortes. Elle invite votre entreprise à développer une logique d'individualisation de la formation et à responsabiliser vos salariés sur leur évolution professionnelle.

Ensemble, nous avons ainsi échangé et partagé nos expériences. Vos témoignages nous ont permis d'envisager nombre de solutions opérationnelles efficaces et d'illustrer l'approche flexible du cabinet. Voici un bref rappel de notre dynamique déjeuner du 28 avril 2005 !

### Dossier

Le DIF - Droit Individuel à la Formation - entraîne un certain nombre de **changements** pour l'entreprise. Il demande une vigilance importante sur des points incontournables comme l'anticipation et la canalisation des demandes.

La principale nouveauté est liée au mode d'accès à la formation : après le mode d'accès à l'initiative de l'employeur (plan de formation) et celui à l'initiative de l'employé (CIF); nous avons maintenant un nouveau mode : le DIF. Il est **à l'initiative de l'employé mais en accord avec son employeur**. Aussi la notion de co-responsabilité est-elle mise en avant : « des parcours individuels oui mais non déconnectés du collectif ».

Les **bénéfices** pour l'entreprise sont clairs : un « mix » pertinent (développement des compétences individuelles et collectives), un pilotage de la formation plus individualisé donc plus performant, l'opportunité aussi de renforcer la responsabilité du manager de proximité : **ancrer** son rôle «d'évaluateur et de développeur des compétences de ses collaborateurs».

Les **difficultés** quant à elles sont liées à une complexité en terme de gestion administrative et financière, la nécessité de choisir entre trois types d'actions possibles ou, également, de trouver l'équilibre entre le Plan de formation et le DIF.

### Les prochains événements

- ☛ **7 juin 2005 : « Comment développer la performance managériale à travers un projet d'entreprise ? »**

*Comment faire adhérer vos managers à un changement de positionnement ? Quels modèles d'accompagnement adopter selon le profil du manager, les comportements visés et le contexte de l'entreprise ?*

- ☛ Pour les prochains déjeuners, des thèmes vous intéressent particulièrement ? N'hésitez pas à nous les communiquer.

Contactez Aline Pessé : [a.pesse@akorconsulting.com](mailto:a.pesse@akorconsulting.com)

### Les intervenants



Rose-Marie Aires, le 28 avril...

- ☛ Georges Queslin  
*Conseiller grands comptes  
Agefos PME*
- ☛ Rose-Marie Aires  
*Consultante Akor Consulting*
- ☛ Claude Mattio  
*PDG Akor Consulting*

Ainsi, l'enjeu des DRH est de créer les conditions pour assurer la rencontre entre les projets individuels des salariés et la stratégie d'entreprise.

**Comment ?** Le challenge des fonctions RH est triple :

- 1. Donner, créer de la visibilité**
- 2. Impliquer les managers**
- 3. Optimiser le budget**

Opportunité GPEC



## Les participants

☛ Mme Billard	<i>Chattawak</i>
☛ Mme Caillot	<i>Gedimat</i>
☛ Mme Voets	<i>Mango</i>
☛ Mr Banchereau	<i>SAGI</i>
☛ Mlle Turlotte	<i>SAGI</i>
☛ Mme Divay	<i>Pierre et Vacances</i>
☛ Mme Boussac	<i>Pierre et Vacances</i>
☛ Mme Tomety	<i>Sigmakalon</i>
☛ Mr Berzane	<i>Loiselet Daigremont</i>
☛ Mr Behzadi	<i>Asfalia</i>
☛ Mme Benhassine	<i>Conran shop</i>
☛ Mme Salvadore	<i>Lore</i>
☛ Mr Frutos	<i>Adresse Conseil Immobilier</i>
☛ Mme Selhubert	<i>Cadbury</i>
☛ Mme Dupoirier	<i>Saipem</i>
☛ Mme Druart	<i>Zapa</i>

Merci pour votre présence...

### Le DIF c'est...

Le DIF est l'opportunité pour les fonctions RH et les managers de **partager réflexions et actions**.

Le DIF engage les managers à se mobiliser sur les compétences de chaque salarié, grâce au pouvoir de **négoce et de co-décision** qui leur ait ainsi transféré.

### Le challenge RH est de...

Créer un référentiel concret de compétences, faire réaliser les entretiens d'évaluation, connaître la finalité de chaque poste, maîtriser la stratégie de l'entreprise et développer le potentiel de chaque salarié.

**La DRH a de fait une position importante pour accompagner la DG dans sa stratégie.** Grâce à une connaissance claire et précise des compétences existantes, elle peut faire évoluer les salariés selon les projets prioritaires de l'entreprise, tout en respectant les moteurs de chaque individu.

## Échanges - Témoignages

### ☛ Mme Tomety – Sigmakalon

« La diffusion de l'information s'est opérée en deux temps au sein de notre société. Dès les accords signés, une synthèse de la réforme et des changements à venir a été communiquée aux salariés. Objectif : montrer que la DRH s'intéresse et connaît le sujet. Puis, communication sur les accords nationaux de branches et sur le DIF (synthèse succincte sur l'intranet). Trois relais RRH délivrent alors au sein des services une information exhaustive sur la réforme (innovation, DIF et demande). Un courrier individuel est envoyé à chaque salarié.

Création de groupes de travail pour élaborer les outils d'aide à la décision destinés aux managers. »

### ☛ Mme Voets – Mango

« Une autre façon de communiquer sur le DIF... Pour commencer, réalisation d'une étude approfondie des postes pour définir des grilles de compétences. Puis communication sur le DIF auprès des salariés.

L'objectif chez Mango fut d'affiner l'offre de formation : organisation d'une campagne d'analyse des besoins des salariés, création d'un catalogue pour les demandes de DIF, formation des managers pour assurer la communication et définition d'une procédure cadrée pour les demandes. »

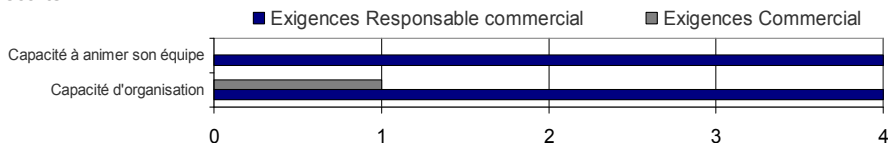
Merci pour ce partage d'expériences...

## La GPEC...ou comment créer de la visibilité ?

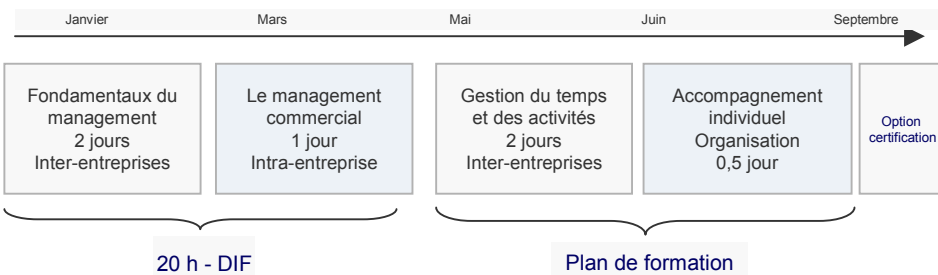
### ☛ Exemple de « Parcours / Passerelle » :

« Comment faire évoluer un collaborateur du poste de commercial à celui de responsable commercial ? »

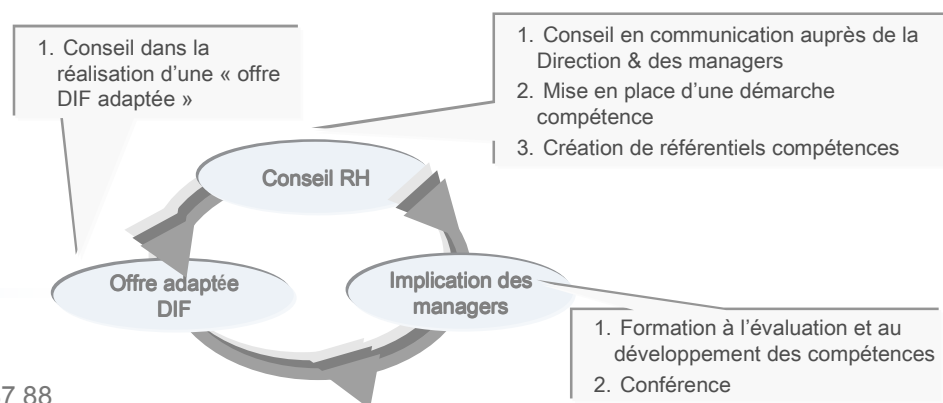
1. Évaluer le niveau d'exigences en terme de compétences selon la fonction et identifier les écarts



2. Sur un cycle de janvier à septembre, établir un cursus de formation :



## Comment pouvons-nous vous accompagner dans la mise en place de votre politique DIF ?



## CONTACT

Rose Marie Aires  
rm.aires@akorconsulting.com  
Tél : 01 40 38 87 87 Fax : 01 40 38 87 88

34, boulevard des Italiens  
75009 Paris  
www.akorconsulting.com