

La formation professionnelle

# RÉUNION OPCASSUR : OUTIL RH.

15 Avril 2010 à Paris

Les adhérents SFAC ont été conviés le 15 avril dernier dans les locaux d'OPCASSUR, rue Saint Lazare à Paris pour une réunion d'information sur la réforme de la formation professionnelle.

Ce petit déjeuner a permis d'aborder plusieurs problématiques comme la portabilité du DIF mais aussi des thématiques plus globales comme le recrutement ou le management de personnel avec l'intervention de deux professionnels : Carolle Matallah (CJV Solutions) et Élisabeth Lahiani (Alignement).



C. MATALLAH - E. LAHIANI - S. L'HERNAULT

Sylvie L'Hernault, conseiller formation OPCASSUR, présente l'outil emploi-formation d'OPCASSUR destiné aux cabinets de courtage et agents généraux d'assurance. Il s'agit d'un outil interactif destiné au dirigeant ou au responsable de la gestion du personnel lui permettant de gérer au mieux les besoins en formation des salariés de son entreprise ainsi que le management général et le recrutement de nouveaux collaborateurs.



**Présentation - Page 1 du site**

L'outil emploi et formation reprend avec vous les étapes pour mettre en place un suivi dans le domaine de la formation dans votre entreprise; elle vous permet de :

**Page 2 du site**

- faire un point rapide sur vos besoins de formation à l'aide de fiches techniques et de quizz permettant d'évaluer les besoins de l'entreprise ainsi que ceux de vos collaborateurs



**Page 3 du site**

- définir et mettre en œuvre votre projet de formation : cette interface permet un suivi personnalisé de chaque collaborateur sur ses besoins en formation et assure aussi un suivi de son parcours de formation (formations suivies, état des heures de DIF accumulées ...)

Le salarié par un accès personnalisé peut accéder aux informations le concernant.

De nombreux modèles-types sont mis à disposition notamment pour formaliser les droits au DIF des salariés ou encore la mise en œuvre du plan de formation



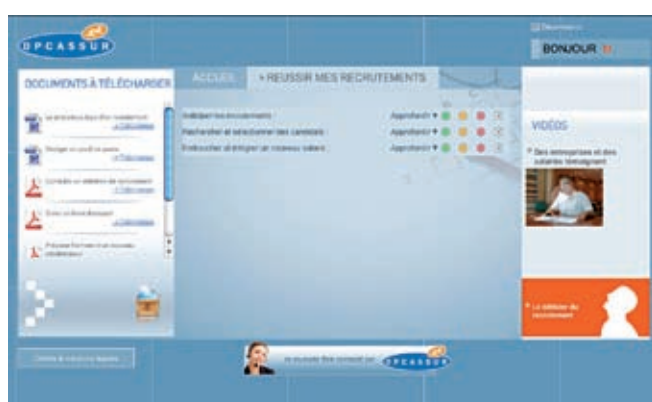
**Page 4 du site**

- acheter ses formations : ce module rappelle les règles d'imputabilité des formations et donne des conseils quant au choix de formations adaptées



### Page 5 du site

- l'entretien professionnel est mené au moins tous les 2 ans entre l'employeur et ses salariés, il doit permettre :
  - de faire le point sur l'emploi exercé ainsi que sur les développements possibles de l'emploi dans la filière métier ou dans une autre filière métier et sur l'acquisition des compétences correspondantes,
  - d'évaluer les compétences du salarié et d'examiner les éventuelles actions de formation nécessaires au regard des besoins prévisibles de l'entreprise,
  - de recueillir les souhaits du salarié en termes d'évolution dans l'entreprise,
  - d'élaborer un projet professionnel, en fonction de la situation de l'entreprise



### Page 6 du site

Le recrutement : il s'agit d'offrir des outils allant de la définition de poste à l'accueil d'un nouveau collaborateur en passant par une méthode d'entretien d'embauche.

*Le recrutement de collaborateurs expérimentés dans le domaine de l'assurance peut s'avérer difficile, lorsque l'on sait qu'il y a aujourd'hui une pénurie très nette de candidatures.*

*Carole Matallah nous rappelle les étapes principales d'un bon recrutement à savoir porter une attention toute particulière à la rédaction du profil de poste et au choix de la méthode de sourcing : par voie d'annonce, par approche directe, par réseau, par l'intermédiaire d'écoles... Ensuite, quand plusieurs candidats ont été repérés, une bonne connaissance de ces derniers en sélection finale est nécessaire, sur le plan technique comme sur le plan comportemental. Des évaluations peuvent être pratiquées pour valider la qualité des compétences.*

*Mais outre la compétence des uns et des autres, il faut trouver le ou la candidate qui s'adaptera le mieux à la culture de l'entreprise, ce qui reste tout de même la clef d'un recrutement réussi !!!*



Deux entrées sont possibles, une pour l'employeur et l'autre pour le salarié quand l'employeur aura créé un chemin d'accès pour chacun de ses salariés. Grâce à cet outil vous conservez toutes les informations sur un même espace.

Comment y accéder :

- Site d'OPCASSUR : [www.opcassur.com](http://www.opcassur.com)  
en page d'accueil

Les codes d'accès ont été envoyés dans une précédente correspondance d'OPCASSUR. Si vous ne les avez plus en votre possession, vous pouvez contacter le gestionnaire de votre région (contacts sur le site d'OPCASSUR).

# LA PORTABILITÉ DU DIF (Droit Individuel à la Formation)

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie apporte plusieurs évolutions en matière de formation professionnelle :

- de nouveaux droits pour les salariés,
- des dispositifs en faveur de l'information, de l'orientation et de la qualification,
- des mesures en faveur de l'emploi et des jeunes,
- le contrôle de la formation,
- la réforme des circuits financiers.

Parmi les évolutions à retenir on retrouve le plan de formation et la nouvelle catégorisation des actions à savoir :

- l'adaptation au poste de travail et l'évolution dans l'emploi,
- le développement des compétences.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) permet à tout salarié de bénéficier d'un certain nombre d'heures de formation au cours de sa vie professionnelle. Le salarié peut utiliser ces heures à son initiative mais avec l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La convention collective formalise le processus de demande par le salarié précisant que la mise en œuvre du DIF est à l'initiative de ce dernier en concertation avec son employeur. Elle précise aussi les modalités de la demande à savoir par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur.

## Les conditions d'utilisation :

- La convention collective du courtage octroie au salarié 21 heures de DIF par an cumulable sur 6 ans, plafonné à 120 heures.
- Les salariés bénéficiaires en CDI doivent avoir impérativement 1 an d'ancienneté minimum et ceux en CDD doivent justifier d'une ancienneté de 4 mois dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.
- La demande se fait à l'initiative du salarié en accord avec son employeur sur la période de prise du DIF.
- Les heures de DIF sont prises en charge par l'entreprise; elle alloue une allocation égale à 50% du salaire net horaire en cas de DIF pris hors du temps de travail; cependant l'action de formation suivie au titre du DIF ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par OPCASSUR.

## Les actions éligibles :

- Les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles
- Les formations certifiantes (diplômes, titres, inscrites au RNCP)

- Les formations qualifiantes – CQP
- Les bilans de compétences, VAE (validation des acquis et de l'expérience).

## Les formalités administratives pour l'employeur en matière de DIF sont multiples puisqu'il doit :

- informer annuellement ses salariés du total des droits acquis au titre du DIF (CDI et CDD)
- apporter une réponse écrite positive ou négative à une demande de DIF formulée, elle aussi, par écrit par son salarié
- informer sur le versement de l'allocation formation
- informer le salarié de son solde de DIF quand il y a départ du salarié de l'entreprise (hors retraite et faute lourde).

## LA PORTABILITÉ DU DIF

La nouveauté de la loi tient en la portabilité du DIF à savoir que le salarié quittant son entreprise conserve son droit au DIF, droit qu'il pourra faire valoir auprès de son nouvel employeur ou auprès du Pôle Emploi s'il est au chômage (peu importe le mode de rupture du contrat de travail sauf en cas de licenciement pour faute lourde ou de retraite et avec des conditions particulières en cas de licenciement économique ou de démission).

## Quand et comment utiliser ce DIF ?

En cas de transfert, le DIF ne se matérialise pas en heures de formation mais se monétarise à 9,15 € de l'heure; ainsi pour un salarié quittant l'entreprise avec 100 heures de DIF, ce temps de formation correspondra à 915 €.

(100 heures x 9,15 € = 915 €)

## Cette somme sera utilisée pour une action de formation éligible et à charge :

- de l'OPCA de l'ancien employeur si le salarié utilise son DIF lors de la période d'indemnisation chômage avec avis du référent Pôle Emploi,
- de l'OPCA du nouvel employeur et pendant le travail s'il y a accord de ce dernier; en cas de désaccord le temps de formation se déroulera hors du temps de travail.

## Le DIF est avant tout une opportunité :

- de présenter et de partager le projet d'entreprise,
- d'identifier les besoins de formation collectifs et individuels, en cohérence avec les objectifs de l'entreprise,
- d'échanger sur les souhaits et les motivations du collaborateur.

Pour toute information complémentaire  
contacter OPCASSUR :  
Sylvie L'HERNAULT - 01 56 35 10 03