

# RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION

## Thème 2 : compétences / potentiel

### Ch. 8 La gestion des compétences permet-elle de garantir l'employabilité de l'individu ?

Pour toute organisation, la formation professionnelle répond à la nécessité d'adapter les compétences des individus en fonction des évolutions économiques et technologiques. Si la mobilité professionnelle peut être plus ou moins imposée, le maintien de l'employabilité peut constituer une réponse aux besoins de l'individu et à ceux de l'organisation.

 Employabilité:

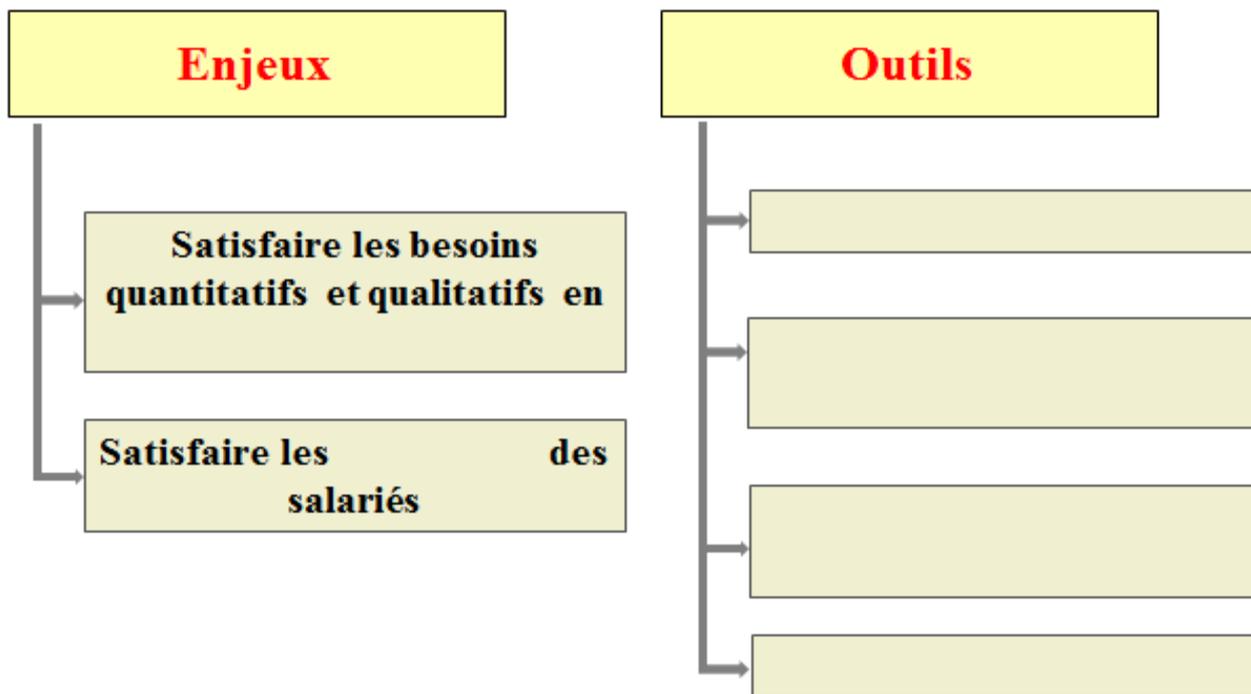
**I La gestion de carrière**

**II La formation professionnelle continue**

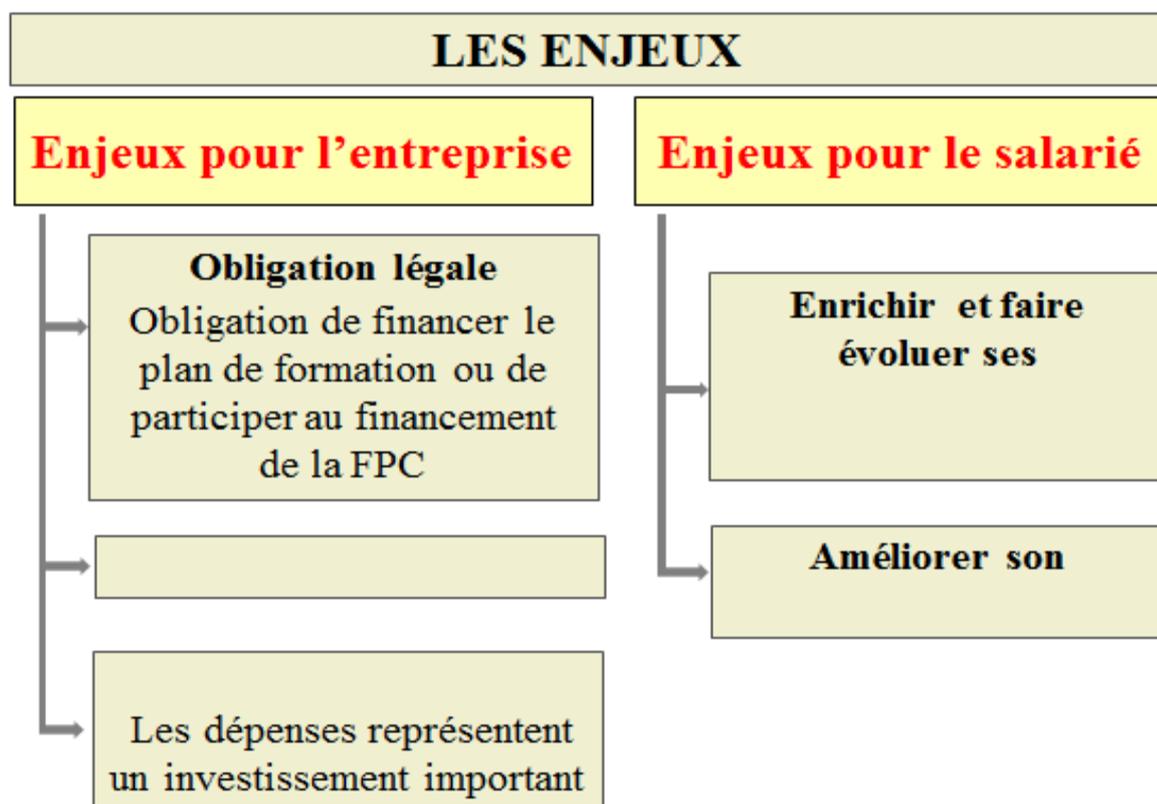
**III La mobilité professionnelle**

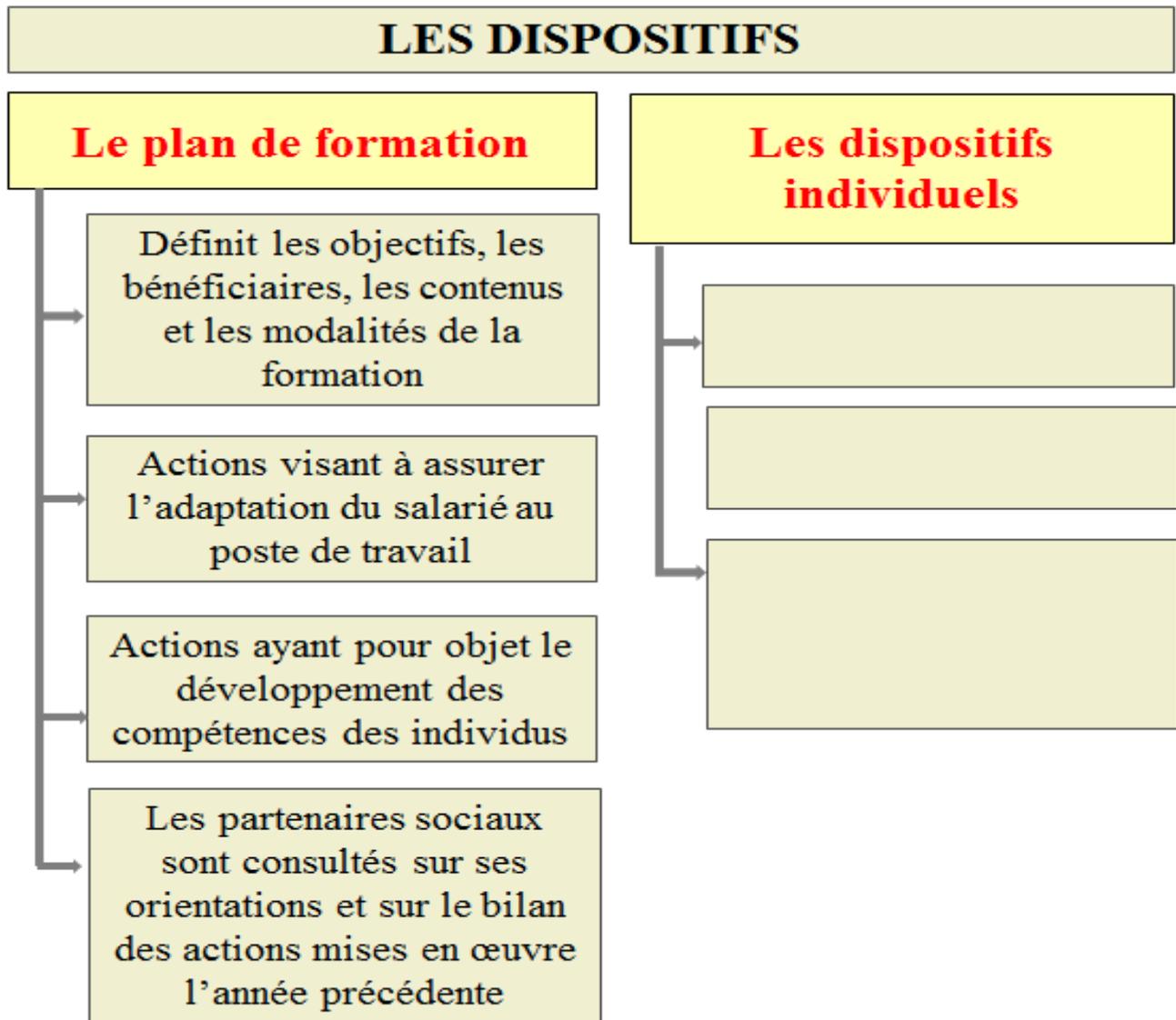
# I LA GESTION DE CARRIERE

*La gestion de carrière est l'ensemble des actions mise en œuvre au profit d'un salarié, par l'organisation ou par lui-même pour orienter son développement professionnel*



# II LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE





**Le compte personnel de formation (CPF)** remplace le DIF depuis le 1/1/15 : Ce droit est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite. Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon des modalités précises.

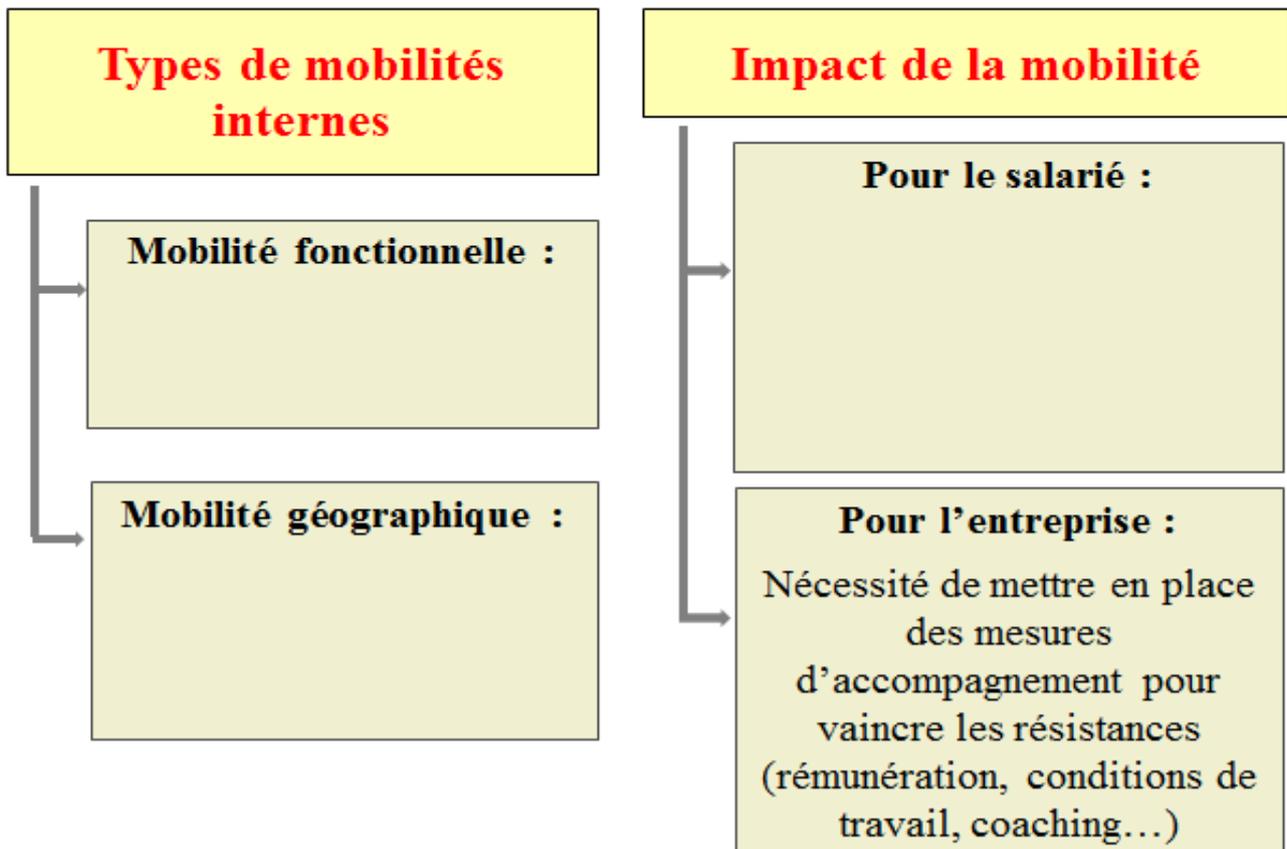
Le compte permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total.

**Le congé individuel de formation (CIF)** : il permet à tout collaborateur de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Cette absence, limitée à un an, doit être autorisée par l'employeur. Le collaborateur peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais de formation et de sa rémunération par un organisme de gestion professionnel.

**Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)** : ce congé de 24 heures, qui requiert l'accord de l'employeur, permet à un collaborateur de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité délivrant les certifications. Le dispositif de VAE permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme) sur la base d'une expérience professionnelle.

### III LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle correspond à un **changement de poste ou d'environnement de travail** à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation (dans ce cas il s'agira de licenciement économique ou de démission). La mobilité professionnelle peut être voulue par le salarié ou imposée par l'entreprise.



#### ✌ **Compétences méthodologiques à acquérir :**

À travers l'analyse de plan de formation et de dispositif de gestion prévisionnelle des carrières, en resituant bien les dispositifs dans le cadre des obligations juridiques, l'élève est capable de :

- Identifier les moyens permettant à l'organisation de faire évoluer les compétences ; (*exercice 1 page 144*)
- Analyser les dispositifs visant à favoriser la mobilité professionnelle des individus (*exercice 2 page 144*).
- Identifier les résistances aux changements professionnels et les alternatives pour les surmonter (*page 143*).
- Repérer les enjeux, pour l'individu, d'une démarche volontaire à faire valoir ses droits à la formation