Le plan de développement des compétences

Les apports de la Loi du 5 septembre 2018

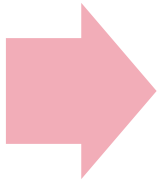
OPCO SANTÉ

Les dispositifs de formation professionnelle : quelles initiatives Employeurs et Salariés ?

	dispositif employeurs	dispositif salariés et employeurs	dispositif salariés
CERTIFIER & PROFESSIONALISER	• Plan de développement des compétences • Pro A En attente Accord de Branche	• Pro A En attente Accord de Branche •CPF s/. TT (avec accord du salarié)	• CPF HTT • VAE • CPF ou Projet de transition professionnelle • Projet de reconvention volontaire
SECURISER LES PARCOURS	• Entretien Professionnel • Bilan de Compétences (avec accord du salarié)	• Bilan de compétences s/. TT	• CEP • CPF HTT • Bilan de compétences

Changements

Plan de formation



Plan de développement des compétences

Pourquoi faire un plan de développement des compétences ?

Pour mettre en cohérence la stratégie de l'entreprise, votre projet d'établissement, les besoins des usagers, les activités mises en œuvre…
et les compétences détenues par les salariés.

Pour répondre à vos obligations :

Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Bilan entretien professionnel

Les catégories disparaissent… mais pas la responsabilité de l'employeur

Adaptation au poste

Au regard du descriptif de poste, l'employeur se doit de vérifier que tout salarié est en capacité d'assurer les missions qui lui sont confiées.

Maintien dans l'emploi

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour que le salarié prenne en considération dans son emploi, les évolutions liées à l'organisation du travail, les nouvelles technologies, …

L 6321-1 du Code du travail

L'entretien professionnel renforce l'obligation

Bilan à 6 ans

Un entretien professionnel tous les 2 ans

+

Une formation non-obligatoire au sens de l'article L6321-2 du Code du Travail

OU

Deux des trois critères :
-suivi d'une formation
-obtention d'une certification
- évolution salariale ou professionnelle.

La notion de formation obligatoire

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, **en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires**. »

Article L 6321-2 du Code du travail

Quelles formations relèvent du plan de développement des compétences ?

Gestion des Emplois et des Compétences (GEC)		Gestion PREVISIONNELLE des Emplois et des Compétences (GPEC)	
Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	**Développement des compétences :** Nouvelle(s) mission(s) que l'employeur souhaite confier à son salarié (en lien ou non avec son emploi)	**Développement des compétences :** Missions ou projets souhaités par le salarié et sans lien avec l'activité de l'entreprise
Oui	Oui	Oui	Non

Comment développer les compétences de ses salariés ?

➡ **Construction de parcours pédagogiques**

Art L6313-2 « ***L'action de formation*** *mentionnée se définit comme un* ***parcours pédagogique*** *permettant d'atteindre un objectif professionnel.*
Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
Elle peut également être réalisée en situation de travail. »

➡ **Fin des formats « classiques » de formation**

On met en place des parcours pouvant mixer :

- les **Modalités pédagogiques**

  Présentiel

  FOAD

  AFEST

- les **outils d'accompagnement**

Exemples : coaching - analyses de pratiques - groupes de créativité/travail - organisation apprenante - parrainage - tutorat ...

➡ approche par **blocs de compétences** (et non plus essentiellement diplômes)

Quels sont les enjeux du développement des compétences ?

- Performance et développement de la structure
- Qualité de service rendu aux usagers
- Employabilité des salariés
- S'adapter aux évolutions du secteur
- Management efficace des compétences collectives et individuelles
- Fidélisation des salariés

La formation est un levier de changement et un outil d'accompagnement de la fonction RH

Des fonctions RH qui évoluent

➡ **Ingénierie de parcours :** les services RH ont un rôle plus stratégique d'appui auprès des directions

Et un suivi des bilans à 6 ans à réaliser pour tous les salariés

➡ **Ingénierie de formation :** choix des modalités pédagogiques (opportunité de développer l'AFEST ? La FOAD ?..)

Opco : Appui conseil en GPEC renforcé et aide à l 'élaboration des plans de développement de compétences

Quizz

C'est à vous !

http://qys2.com/udesnantes

merci

Nathalie BARON-MAZAURY
Secrétaire Générale de Région

nathalie.baron-mazaury@unifaf.fr

Vincent LOISEL
Responsable de Pôle gestion Conseil

vincent.loisel@unifaf.fr

Tél: 02 40 89 03 43

www.opco-sante.fr