

Le plan de développement des compétences en entreprise

**QUELLES CLÉS
POUR PERFORMER ?**

Atelier proposé par la  **CCI Formation
Métropolitaine Bretagne ouest**

Caroline LE MOAL — Conseillère en développement des compétences

Patricia FLEGIER — Responsable marketing Formation Continue



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

CCIMBO Formation Continue

7 centres de formation

18 800 personnes formées

Plus de 8 300 000 €

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

01 POURQUOI ?



IL INFLUENCE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE



C'est un document de planification et de synthèse de la formation dans l'entreprise

- Synthétiser les modalités et les objectifs de la formation
- Faire un bilan des actions de formations antérieures
- Chiffrer et planifier les actions de formation
- Définir les responsabilités de chacun

PAS DE DÉCISION AU FIL DES BESOINS

Une méthode qui manque d'efficacité

Une méthode qui limite les effets bénéfiques de la formation



LES OBJECTIFS

S'assurer que les salariés restent en capacité d'exercer leur métier sur la durée

- Obligation d'adapter le salarié à son poste de travail
- Obligation de veiller au maintien de l'employabilité (évolutions juridiques, économiques, technologiques, environnementales, organisationnelles...)
- Obligation de mettre en œuvre des formations liées à la sécurité des salariés

Formations sur le temps de travail avec maintien de la rémunération



LES BÉNÉFICES

Dimension humaine

Motivation

Reconnaissance

Bien être au travail

Attirer de nouveaux talents

Montée en puissance des soft skills (compétences humaines)

Dimension technique

Compétence des salariés

Validation des compétences grâce au certifications

Dimension économique

Performance de l'entreprise

Innovation

Modernisation

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

02 QUI ?



CÔTÉ EMPLOYEUR



Accès à la formation professionnelle à l'initiative de l'employeur

- Facultatif
- Recense l'ensemble des actions de formation prévues pour ses salariés
- Mis en place pour une année civile, jusqu'à 3 ans
- Actions obligatoires – pendant le temps de travail, maintien de la rémunération
- Actions non obligatoires (Cf. état des lieux de l'entretien professionnel – entreprises de + 50 salariés)

CÔTÉ EMPLOYEUR

Modalités de mise en œuvre

- Pendant ou hors temps de travail
- En présentiel, à distance, en mixte, en situation de travail



CÔTÉ SALARIÉ



Qui est concerné ?

- Tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit sa taille



CÔTÉ SALARIÉ

Peut-il refuser de suivre une formation pendant le temps de travail ?

- Exécution d'une mission professionnelle
- Exécution normale du contrat de travail
- Obligation de se conformer à la décision de son employeur
- Le refus est une faute disciplinaire qui peut justifier son licenciement
- Exceptions : modifications substantielles du contrat de travail, hors temps de travail, VAE, certification

ET LE CSE ?

L'employeur (entreprise de + 50 salariés) doit consulter le CSE dans 2 domaines

- ## - Les orientations stratégiques de l'entreprise

La Gestion des Prévisionnelle des emplois et des Compétences

Le plan de développement des compétences

- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité

Les conditions de travail



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

03 COMMENT ?



LES ÉTAPES DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

CHOISIR UN RÉFÉRENT FORMATION

- Avoir la confiance de la direction et des managers
- Avoir la confiance des salariés

FIXER LA POLITIQUE DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

- Fixer les orientations stratégiques de l'entreprise
- Définir la GPEC

COLLECTER ET ANALYSER LES BESOINS EN FORMATION

- Identifier les écarts entre les compétences disponibles et celles requises
- Exploiter les entretiens professionnels
- Prioriser



LES ÉTAPES DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ÉLABORER LE PLAN DE FORMATION

- Indiquer la catégorie de formation déterminée par le Code du travail

Adaptation au poste de travail, maintien dans l'emploi, obligation

- Déterminer les objectifs de formation

En interne, en externe, en inter, en intra, en présentiel, à distance, en situation de travail

- Chiffrer le plan en sélectionnant les organismes de formation

Coût pédagogique, salaires, frais annexes y compris déplacement, hébergements

LE SOUMETTRE

- À la direction
- Au CSE

LES ÉTAPES DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

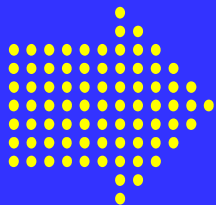
METTRE EN ŒUVRE LE PLAN

- Solliciter son OPCO

Demandes de prise en charge pour les entreprises de - de 50 salariés

Versement volontaire pour les entreprises de 50 salariés et plus

- Prioriser
- Planifier



RÉALISER ET ÉVALUER SON PLAN DE DÉVELOPPEMENT EN COMPÉTENCES

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

04 LES OUTILS COMPLÉMENTAIRES INCONTOURNABLES



L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION : UN ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL



En quoi consiste l'entretien individuel d'évaluation ?

- Évaluer la performance du salarié
- Faire un point sur son activité, ses missions, les objectifs de l'année passée
- Fixer des objectifs pour l'année à venir

A ne pas confondre avec l'entretien professionnel

Il n'est pas obligatoire

En général annuel

Evolution vers le point trimestriel

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE PILIER DE LA GESTION DES RH DE L'ENTREPRISE



En quoi consiste l'entretien professionnel ?

- Accompagner les salariés dans leur perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, carrière et emploi)
- Repérer les compétences à acquérir
- Informer sur les différents dispositifs :

Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

Activation du compte personnel de formation (CPF) / Connect +

Possibilités d'abondement du CPF

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Un rdv obligatoire tous les 2 ans

L'accord collectif de branche peut changer la périodicité

- Bilan de l'entretien professionnel : un entretien professionnel sexennal

Faire un état des lieux du parcours du salarié au cours des 6 dernières années

Au moins une action de formation sur les six dernières années

Une évolution salariale ou professionnelle

Rédaction d'un document remis au salarié

- Entreprises de 50 salariés et plus

Manquement : entretien et formation obligatoire dans les 6 ans

Abondement du CPF de 3 000 € par dossier



LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES (GPEC)



- Une démarche de gestion anticipative des Ressources Humaines dans la durée

Accompagner les choix stratégiques de l'entreprise

Evolution des emplois, des métiers et des compétences

Positionner les bonnes compétences, au bon moment et au bon endroit

- Aide à l'élaboration d'un plan de GPEC

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Un dispositif d'appui à la GPEC

Une prise en charge financière par l'Etat

GPEC

- Les outils de la GPEC : diagnostic de l'existant

 - L'organigramme d'entreprise (répartition des ressources de l'entreprise)

 - la fiche de poste (rôles de chacun et compétences clés)

 - la cartographie des compétences

- Les outils de mise en œuvre de la GPEC

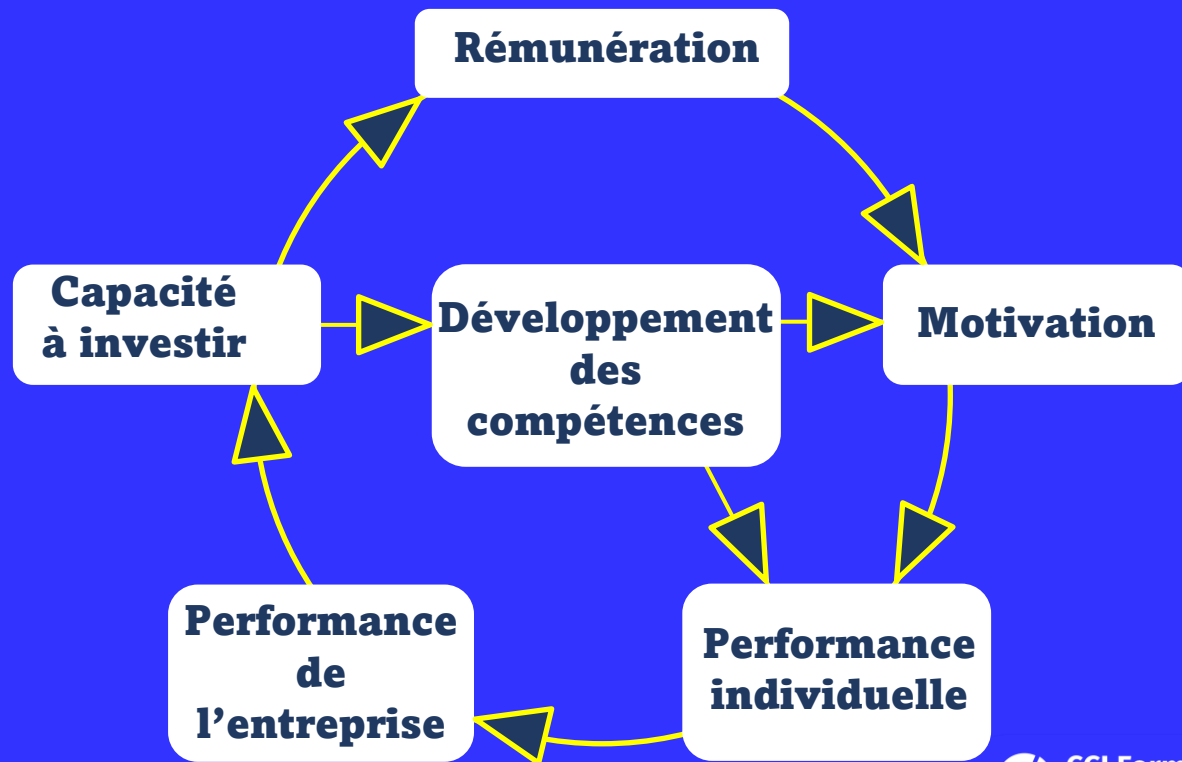
 - Les entretiens et bilans de compétence : les entretiens annuels d'évaluation, les entretiens professionnels

 - Les plans de recrutement

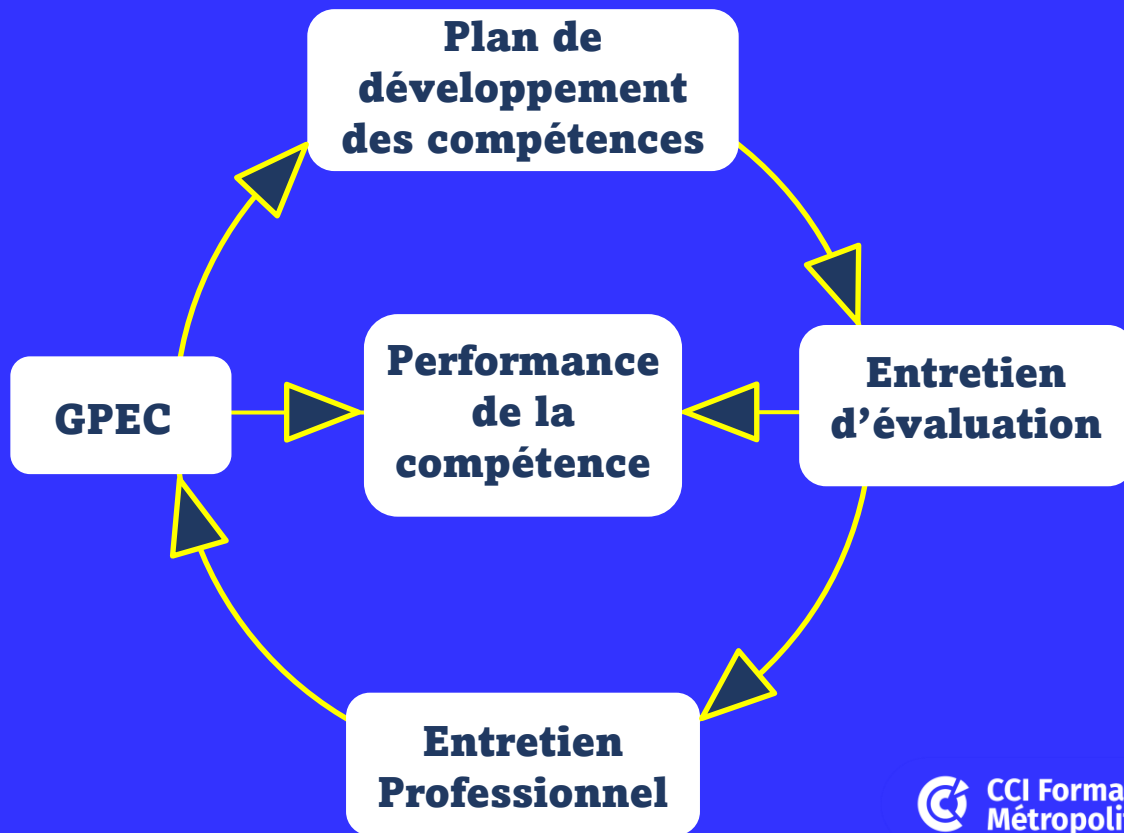
 - Les actions de formation et la VAE



CERCLE VERTUEUX DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE



CERCLE VERTUEUX DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES





**DES
QUESTIONS ?**



**CCI Formation
Métropolitaine Bretagne ouest**