



## «**CONCEVOIR SON PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**»

Cette foire aux questions est issue **du webinar « CONCEVOIR SON PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES » du 16 mai 2019** présenté par Emilie DEROO, Responsable développement emplois et compétences à CARAXO et Ophélie VERON, Responsable de mission à Unifaf.

### **1- Approche compétences**

Cette nouvelle logique permettrait-elle de réinterroger l'ingénierie des formations diplômantes qui ne débouchent pas toujours sur toutes les compétences attendues par les professionnels ?

Cette approche par la compétence, qui vise à rendre plus opérationnelle les connaissances bouleverse le domaine de la formation continue mais pas seulement, la formation initiale est également concernée.

Afin de répondre au mieux aux besoins en compétences des apprenants, il pourrait être envisagé de compléter la formation diplômante avec d'autres outils d'accompagnement tels que du coaching, du tutorat, permettant d'individualiser le parcours et donc les compétences.

France Compétences veille à l'adéquation des certifications professionnelles en lien avec les besoins du marché du travail. Les certificateurs sont donc responsabilisés sur ce point.

Cette nouvelle approche semble pertinente mais quelle entreprise aura les moyens humains pour réaliser une analyse pointue des objectifs opérationnels et des besoins de compétences associés pour élaborer son plan ?

Ce changement de logique va devoir être accompagné, il est fondamental que les services RH et les structures se professionnalisent sur la formalisation du besoin en compétences et la déclinaison en savoirs à acquérir. Les chefs de services pourront également être des personnes ressources pour identifier, répertorier les compétences acquises et celles qui seront à développer.

Aujourd'hui, beaucoup de structures associatives de +50 ETP n'ont pas de service RH, c'est le directeur qui fait tout avec une comptable ou une assistante, comment seront ils accompagnés ?

Il est vrai que cela va impacter les missions des directeurs des TPE-PME, néanmoins, cela s'inscrit dans une démarche plus large en lien avec la GPEC et l'outillage afférent (*fiche de poste, cartographie de compétences etc.*). La montée en compétences pourra être accompagnée par l'OPCO notamment par la solution RH+ et le conseil de proximité.



## 2- Garantie d'accès à la qualification

Pourriez-vous s'il vous plait nous rappeler ce qu'est le GAQ ?

**GAQ** : signifie Garantie d'Accès à la Qualification.

La GAQ correspond à l'obligation d'accompagnement de chaque collaborateur par l'employeur. Cet accompagnement se traduit d'une part par l'entretien professionnel une fois tous les 2 ans et par la mise en place d'une action de formation « non obligatoire » en 6 ans.

## 3- Formation obligatoire vs non obligatoire

Quelle différence entre formation obligatoire et non obligatoire ?

**Une formation est définie comme obligatoire dans l'Art. L. 6321-2 :**

« 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 réglementaires »

Il faut qu'elle soit expressément rendue obligatoire au titre d'un code (du travail, de santé, de l'action sociale...) et la réglementation associée (art R...). Par conséquent, toute formation non inscrite dans les codes (toujours faire le lien avec le métier du salarié) est considérée comme non obligatoire au sens du bilan à 6 ans.

Y aura t-il une liste des formations obligatoires pour et dans notre secteur ?

Une offre de service sur le sujet est en cours de réflexion.

Les formations DPC sont elles des formations dites obligatoires pour le personnel soignant ?

Non les formations de DPC ne sont pas considérées comme formation obligatoire

Les actions de formation concernées par le DPC sont éligibles au bilan à 6 ans.

Pour qu'une formation soit "obligatoire" (ce qui la rend inéligible au bilan à 6 ans), il faut qu'elle soit expressément rendue obligatoire au titre d'un code (ex : formation STT ou habilitation électrique par exemple).

Ainsi, les actions de formation qui relèvent d'obligations générales telles que l'adaptation au poste ou encore le développement professionnel continu ne sont pas des actions de formation obligatoires : ce n'est pas l'action en tant que telle qui est obligatoire, mais le mode d'accès à la formation.

Dans le web services est-il toujours demandé le programme pour valider une DPC ?

Oui, car si le terme "programme" a disparu avec la réforme de la formation professionnelle, le **décret D6353-1** précise ce que doit comporter une convention. Nous devons donc avoir des



éléments sur l'action et donc nous continuons à demander le « programme » qui reprend les différents éléments prévus par le décret.

#### **4- L'apparente suppression des catégories du plan...**

En quoi le développement compétences lié à son emploi est différent de l'adaptation au poste ou du maintien dans l'emploi ? Elles concernent aussi l'emploi qu'occupe le salarié ?

L'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi concernent respectivement le poste et l'emploi actuel du salarié.

Les actions de la catégorie développement des compétences visent à former un collaborateur qui se verra confier de nouvelles missions (*autres que les missions actuelles*) soit dans le cadre de l'élargissement de son champ actuel, soit dans le cadre d'un nouvel emploi.

Les formations d'adaptation et de maintien dans l'emploi peuvent ils être considérées comme action de formation non obligatoire prévue dans le bilan à 6 ans ?

Si les formations en question ne sont pas expressément rendues obligatoires au titre d'un code (selon le métier de la personne également), les actions de formation qui relèvent d'obligations générales telles que l'adaptation au poste ou encore le développement professionnel continu ne sont pas des actions de formation obligatoires: ce n'est pas l'action en tant que telle qui est obligatoire, mais le mode d'accès à la formation.

Les formations acquisition, perfectionnement des connaissances sont toujours en vigueur dans le cadre de la réforme ?

Nous parlons maintenant de développement des compétences et plus d'acquisition, perfectionnement des connaissances.

#### **5- Action de formation en situation de travail**

Existe-t-il une définition de l'action de formation en situation de travail ?

Si oui comment pourra t elle être valorisée ?

La définition de l'action de formation précise que l'AFEST est une action de formation. Cependant 4 éléments sont indispensables pour la mise en œuvre et ainsi la faire reconnaître comme une action de formation.

##### **Critères applicables à l'AFEST**

- Analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques
- Décision préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale (*voir conditions pour être tuteur*)
- Mise en place des phases réflexives



- Evaluation des acquis

L'AFEST peut permettre de valider un bloc de compétences par la VAE par exemple ?

Un bloc de compétences peut être validé suite à une démarche de VAE ou de formation. L'action de formation en situation de travail « AFEST » pourra, alors, être utilisée comme modalité pédagogique permettant d'acquérir des compétences et ainsi passer la certification qui délivrera le bloc.

Qui peut être formateur/tuteur ? Doit-il être rémunéré ? Doit-il suivre une formation ?

Pour être formateur/tuteur dans le cadre de l'AFEST, la personne doit avoir et justifier de l'expérience requise en lien avec les compétences à acquérir (soit 2 ans) afin d'asseoir sa légitimité en tant que « formateur en situation de travail ».

La question de la rémunération est similaire à celle de la fonction de formateur interne. Il est préconisé que cette mission soit inscrite dans la fiche de poste ce qui n'implique pas de rémunération supplémentaire. Néanmoins, il s'agit là d'une opportunité de développement des compétences qui peut être valorisée.

Il est fortement conseillé que le formateur/tuteur soit accompagné mais il n'y a pas d'obligation sur ce point.

Dans le cas de l'AFEST, un formateur externe doit-il remplir les mêmes obligations ?

Oui les conditions sont identiques, le formateur/tuteur dans le cadre de l'AFEST doit avoir et justifier de l'expérience requise pour être tuteur (soit 2 ans) afin d'asseoir sa légitimité en tant que « formateur en situation de travail ».

## **6- Divers**

Une action de formation « habilitation électrique » ou autre peut-elle être prise en charge via le CPF ?

Une formation « habilitation électrique » peut être prise en charge via le CPF si celle-ci s'inscrit dans une démarche de développement des compétences individuelle et personnelle dans le cadre de nouvelles missions nécessitant de nouvelles compétences en dehors de son poste actuel.

En effet, dans le cadre d'une formation relevant du maintien dans l'emploi ou d'adaptation au poste, le CPF ne pourra pas être mobilisé.

Proposez-vous un webinar sur les modes de financement des différentes actions de formation ?

Non il n'y a pas de webinar prévu à ce jour, mais nous vous communiquerons les éléments dès que possible



Quelle est la date butoir pour rendre le plan de développement des compétences?

Légalement, il n'existe pas de date butoir. Cependant, pour vous proposer une analyse approfondie de votre plan et pour avoir une vision de vos projets nous vous recommandons de nous envoyer votre plan de développement des compétences avant le 28 février.