

LE CERCLE DES ADHÉRENTS



Les Journées Cercle des Adhérents 2019 Nouvelle-Aquitaine

Au programme

09h30 – 10h00 : Accueil des participants

10h10 – 12h30 : Réunion Plénière

- ❖ Les impacts de la réforme sur vos pratiques RH
- ❖ Actualités en Nouvelle-Aquitaine

12h30 – 14h00 : Déjeuner sur inscription

14h00 – 16h30: Espace Forum en accès libre « Construisez votre parcours »

SOMMAIRE de la matinée

1

Le nouvel environnement issu de la
Réforme

L'OPCO Santé
Votre nouvel Opérateur de
Compétences

2

CONTRIBUTIONS
FINANCIERES

3

IMPACTS RH DE LA
REFORME

4

L'OFFRE DE SERVICES
NATIONALE ET
REGIONALE

LE NOUVEL ENVIRONNEMENT DE LA REFORME

L'OPCO SANTE

Votre nouvel opérateur de compétences

**LE CERCLE
DES ADHÉRENTS**

L'OPCO SANTE, EN VIDEO



Pour lancer la vidéo sur Youtube, cliquez sur le bouton play.

UN NOUVEAU PAYSAGE :

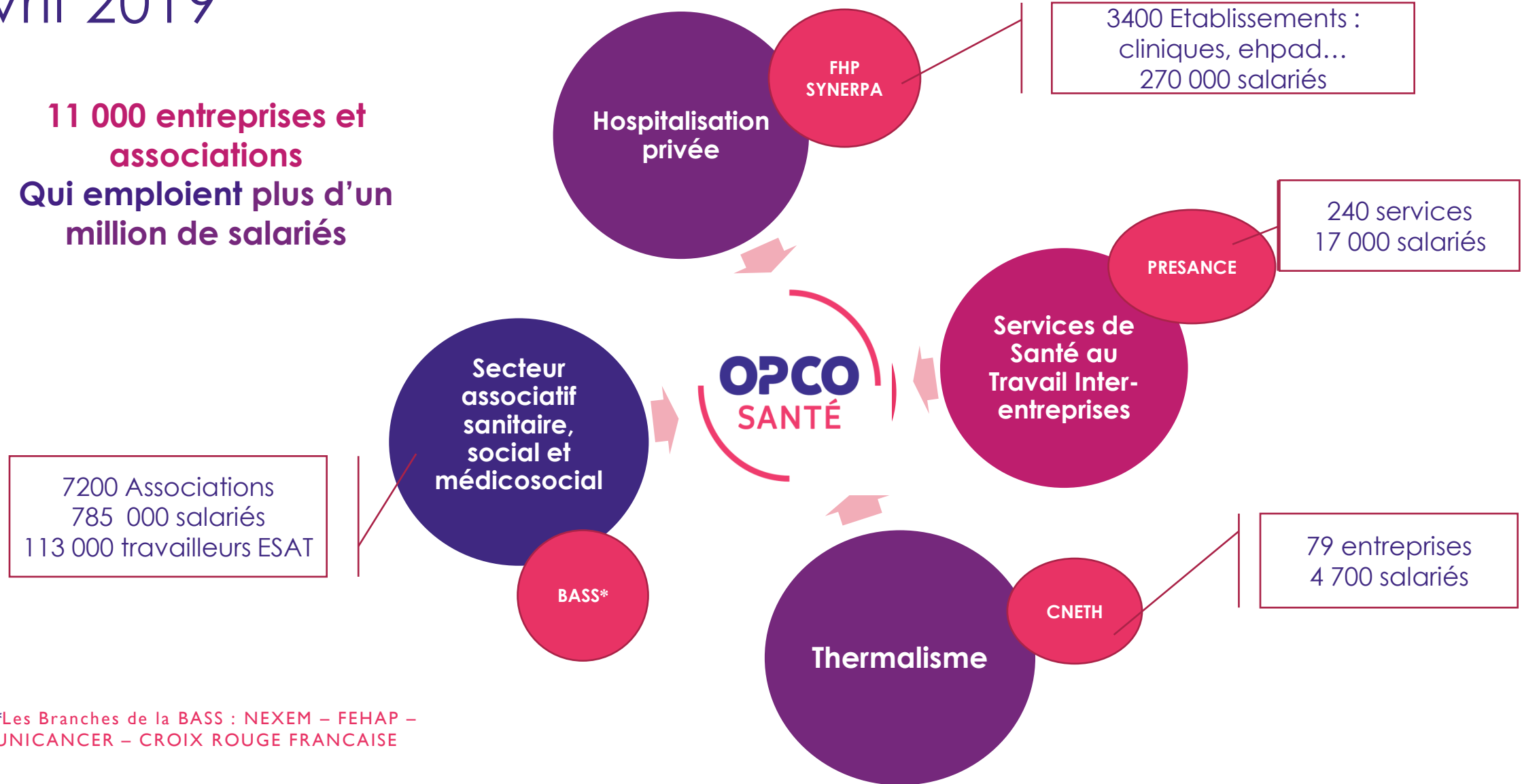
DE 20 OPCA
... A 11 OPCO



LE CERCLE
DES ADHÉRENTS

Le périmètre de l'OPCO SANTÉ, agréé depuis le 1^{er} avril 2019

11 000 entreprises et associations
Qui emploient plus d'un million de salariés



*Les Branches de la BASS : NEXEM – FEHAP – UNICANCER – CROIX ROUGE FRANCAISE

Création d'une nouvelle association : **OPCO Santé**



UNIFAF est aujourd'hui délégataire de **l'OPCO Santé**, avec une fusion définitive pour l'OPCO Santé prévue au 31/12/2019.

Les activités de gestion des branches qui nous rejoignent sont assurées par les anciens OPCA jusqu'au 31/12/19.

L'OPCO Santé reprendra les activités de gestion dès janvier 2020.



AMBITIONS ET RAISON D'ETRE DE L'OPCO SANTE

Vous offrir :

- ✓ **Encore plus d'écoute**
- ✓ **Encore plus de conseil**
- ✓ **Encore plus d'accompagnement**

**Vous rendre acteur du
développement des compétences
de vos salariés.**

LES MISSIONS DE L'OPCO SANTE POUR NOS ADHERENTS

vous guider face aux mutations du secteur et leurs impacts emploi formation

Appui TPE PME

Alternance

Service de
Proximité

Information de
vos salariés

GPEC

Analyse de vos
besoins
formation

Solutions emploi
formation

Développement
des
compétences

...

POUR LES BRANCHES DE L'OPCO SANTE

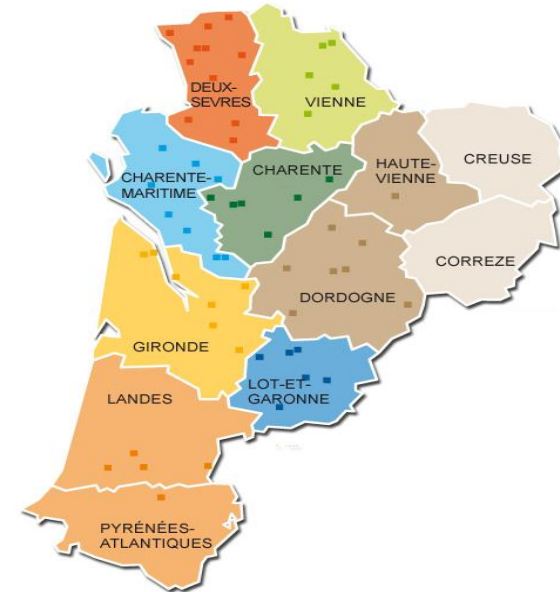
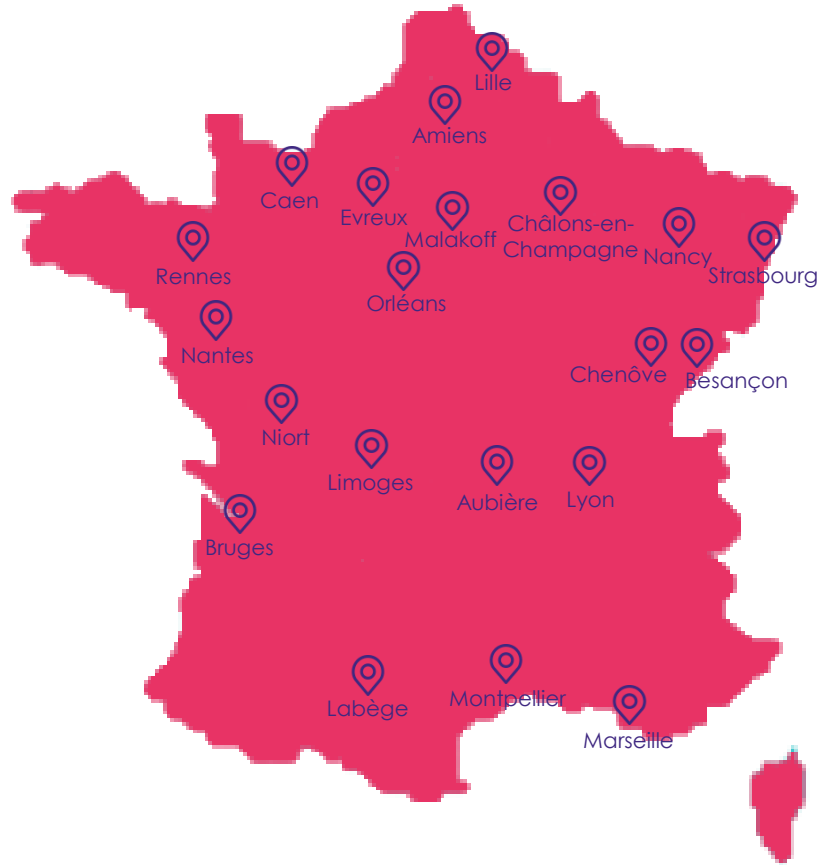
Observatoire

Prospectives

Appui
certification

L'OPCO SANTE C'EST UN RESEAU DE PROXIMITE

Dans votre région :



Adresses :

Site Aquitaine
Site Poitou-Charentes
Site Limousin

Secrétaire générale de région :

Sylvie GODARD

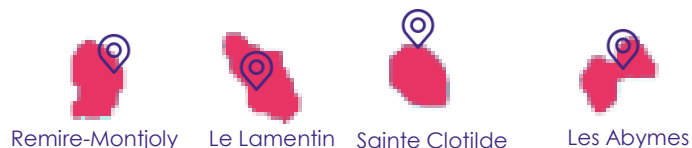
Responsables de pôle :

Catherine ELBAZ – Responsable de Pôle Gestion Conseil
Christiane MORICHON – Responsable de Pôle Gestion Conseil
Karine CHABRIER – Responsable du Pôle Ingénierie

Technicienne de pôle Ingénierie : Marine PALLAS

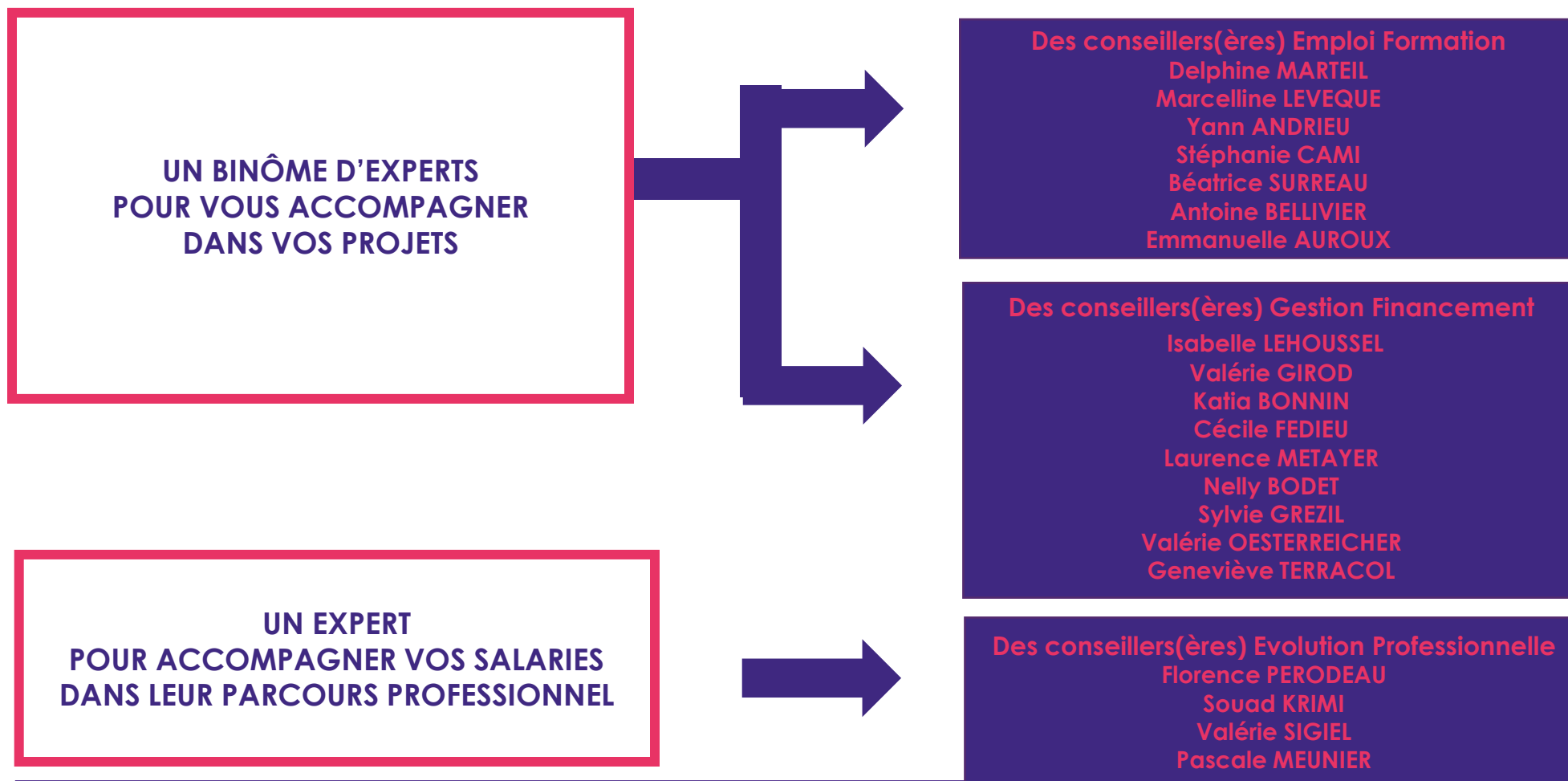
Assistante régionale : Sabrina EMERY

DOM



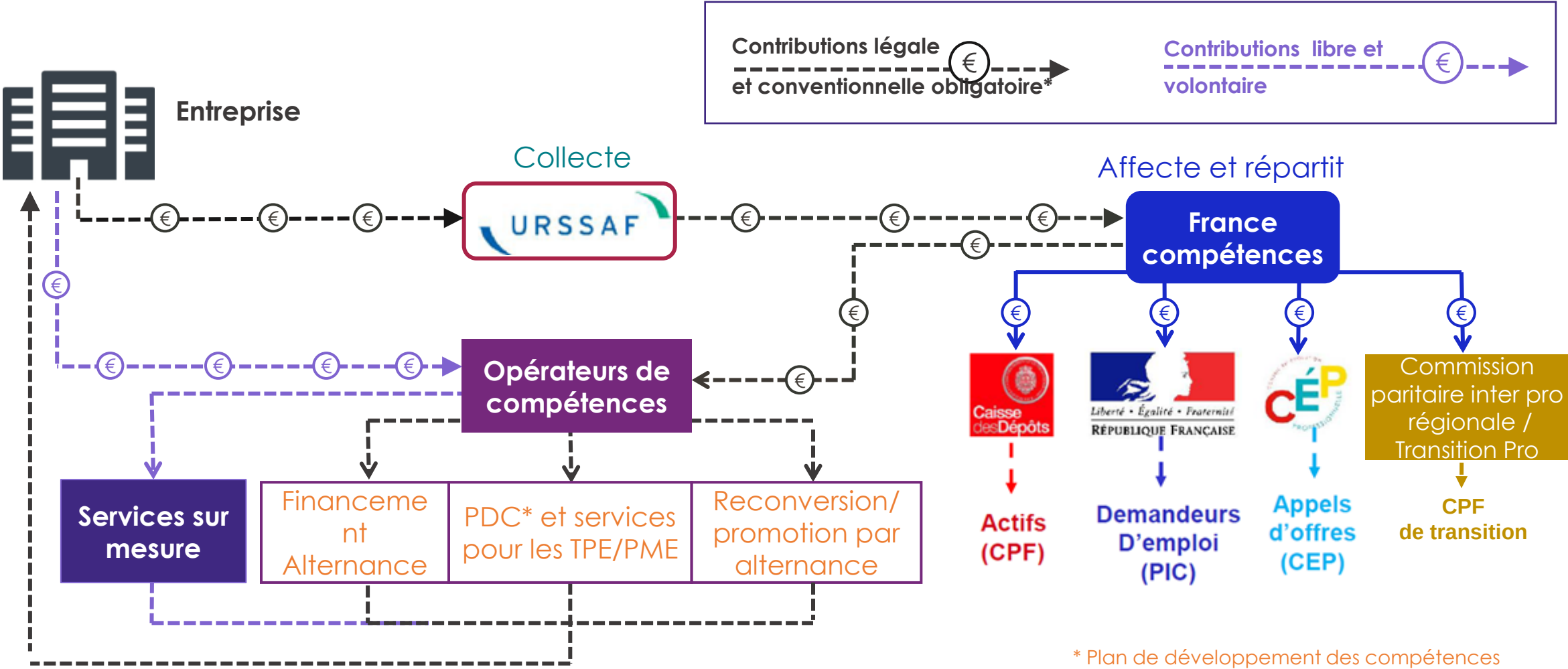
Vos interlocuteurs au quotidien

Une équipe dédiée à votre écoute, présente sur le terrain pour vous rencontrer



LA CONTRIBUTION FINANCIERE

UN NOUVEAU CIRCUIT FINANCIER DE LA CONTRIBUTION

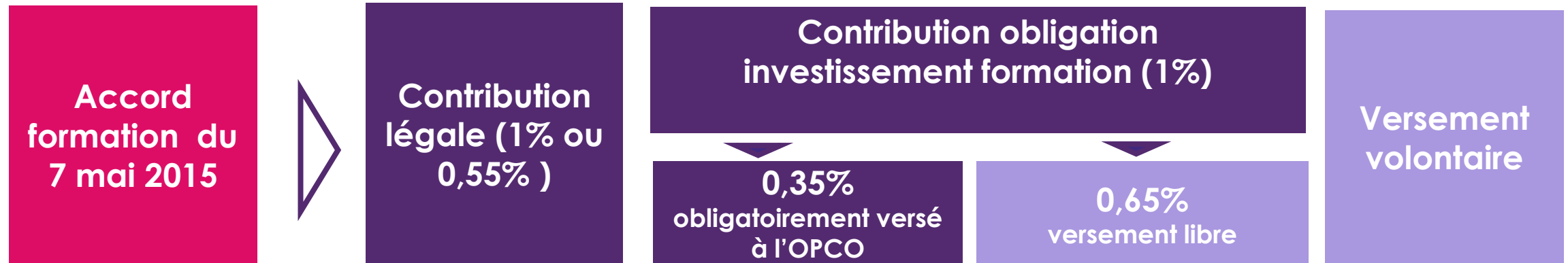


CALENDRIER 2020 DES VERSEMENTS auprès de l'OPCO Santé

11 salariés et plus	2019	2020		
Echéances	01/03/2020	01/03/2020	15/09/2020	01/03/2021
Contribution Unique 1%	Solde 25%	Acompte 40%	Acompte 35%	Solde * 25%
Taxe Apprentissage : 0.68%	Pas de collecte OPCO Santé	Acompte 40%	Acompte 35%	Solde * 25%
Contrib. Supp. Tax. Apprentis. <i>(+250 salariés n'ayant pas un quota de 5% d'alternants)</i>	Versement 100%			Versement 100%
CPF CDD : 1%	Versement 100%			Versement 100%
Conventionnel +Volontaire	Solde			Versement 100%

* Moins de 11 salariés : versement au 01/03/2021

LES CONTRIBUTIONS de la Branche Associative



Les Fonds Mutualisés de Branche

3 conditions d'accès

- être à jour de ses versements
- Avoir signé la convention de service
- avoir adressé son PDC
- Si « AFEST » : démarrage au cours du 1^{er} semestre 20

3 conditions d'attribution

- priorité aux associations aux moyens insuffisants pour répondre aux besoins de leur PDC
- montant accordé limité au coût moyen de formation constaté et au prorata du taux de cotisation à l'OPCO

3 programmes :

- Qualification
- projets de Professionnalisation
- Actions Collectives Régionales et Projets territoriaux collectifs

Modalités de fonctionnement 2020
du CIFA validées

OPTIMISER VOTRE INVESTISSEMENT FORMATION

CIFA : rappel du fonctionnement et gestion

- Alimenté à hauteur de votre contribution au-delà de 1,35%
- Engagement pris au titre de la masse salariale brute de l'année N
- Solde exigible au 28 février N+1 avec 2 acomptes en cours d'année

Mode de calcul :

$(MSB\ N-1 \times \text{taux de contribution volontaire } N) - \text{Frais de gestion}$

Exercice 2020 :

- Taux de frais de gestion fixé par le CAP : 6%
- CIFA minimum pour les petites associations* (en cours – CA de décembre)

* Conditionné par le versement du taux de contribution « obligation d'investissement formation » de 0.65% à Unifaf

CIFA : maintien des conditions de report

- Le CIFA a vocation à être utilisé dans l'année N.
- S'il n'a pu être utilisé en totalité au cours de l'année N = report en année N+1
- Sous réserve de s'engager à verser à l'OPCA, au titre de la masse salariale brute l'année N+1, au minimum l'obligation d'investissement formation (0,65%) prévue par l'accord de Branche.

Le montant total du CIFA : CIFA année 2020 + Report 2019

(ne peut cependant pas dépasser le double du CIFA de l'année 2019)

LES CONTRIBUTIONS des Branches HP – SSTI – Thermalisme

- **Application** du calendrier pour les versements légaux issus de la réforme
- Accords de Branche **en cours de négociation** par les Partenaires sociaux

CONDITIONS DE FINANCEMENTS : LES GRANDS PRINCIPES

Vous souhaitez obtenir des financements de l'OPCO?

- Les fonds dédiés au Plan de développement des compétences dans les structures de moins de 50 salariés,
- Le financement des **contrats d'apprentissage**, (coût contrats)
- Les fonds dédiés au financement des **contrats de professionnalisation** et de la **PRO A** **sont en cours de négociation.**

Pour le PDC des structures de plus de 50 salariés, selon les dispositions des Accords de Branches en cours de négociation (conventionnel, volontaire...)

Réponse : fin décembre au plus tard

L'IMPACT DE LA REFORME DANS VOS PRATIQUES RH

SOMMAIRE

1

Dispositif d'accès à la formation à l'initiative de l'employeur

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

2

Dispositif d'accès à la formation à l'initiative de l'employeur

ALTERNANCE INTERNE ET EXTERNE

3

Dispositif d'accès à la formation à l'initiative du salarié

CPF

4

Dispositif d'accès à la formation à l'initiative du salarié

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

DU PLAN DE FORMATION AU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Un outil au service de la politique RH

Qu'est ce qu'un plan de développement des compétences ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi sur « **la liberté de choisir son avenir professionnel** » a fait disparaître le plan de formation au profit **du plan de développement des compétences** (Art L6312-1).

Il s'agit d'un document qui répertorie l'ensemble des actions de formation relevant de l'initiative employeur

Le Plan de développement des compétences :

- **Traduit** l'obligation de l'employeur **d'assurer** et **maintenir** l'employabilité (Art L6321-1).
- **Établit** le distinguo entre **formation obligatoire** et **non obligatoire** (Art L6321-2).
- **Élargi** la notion **d'action de formation**.

Le plan comprend l'ensemble des actions participant au développement des compétences des salariés en lien avec les orientations stratégiques de la structure. Et les actions pourront associer **une grande diversité d'activités et de moyens**.

Attention, il est important de dissocier l'élaboration du plan de développement des compétences du financement.

Le plan de développement des compétences est avant tout un outil au service de la GPEC.

► **Suppression des deux catégories d'actions du plan :**

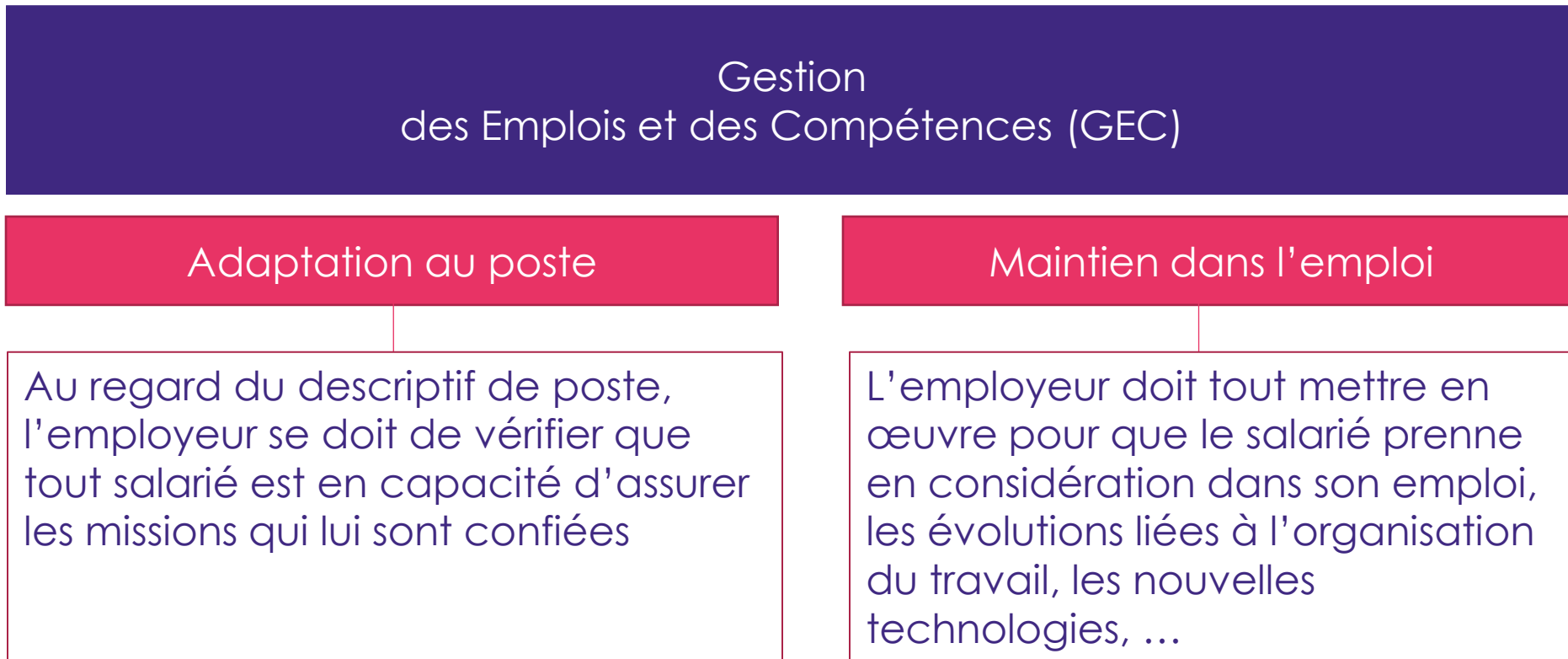
- ❖ Cat 1. actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi
- ❖ Cat 2. actions de développement des compétences

► **Suppression du régime juridique afférent à la catégorie 2, à savoir :**

- ❖ Engagement écrit de l'employeur sur les conditions de retour du salarié après sa formation
- ❖ versement de l'allocation de formation pour les formations hors temps de travail

MAIS Attention ! Maintien de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi

Le plan de développement des compétences : de la responsabilité de l'employeur à l'initiative du salarié



L 6321-1 du Code du travail

Le plan de développement des compétences : de la responsabilité de l'employeur à l'initiative du salarié



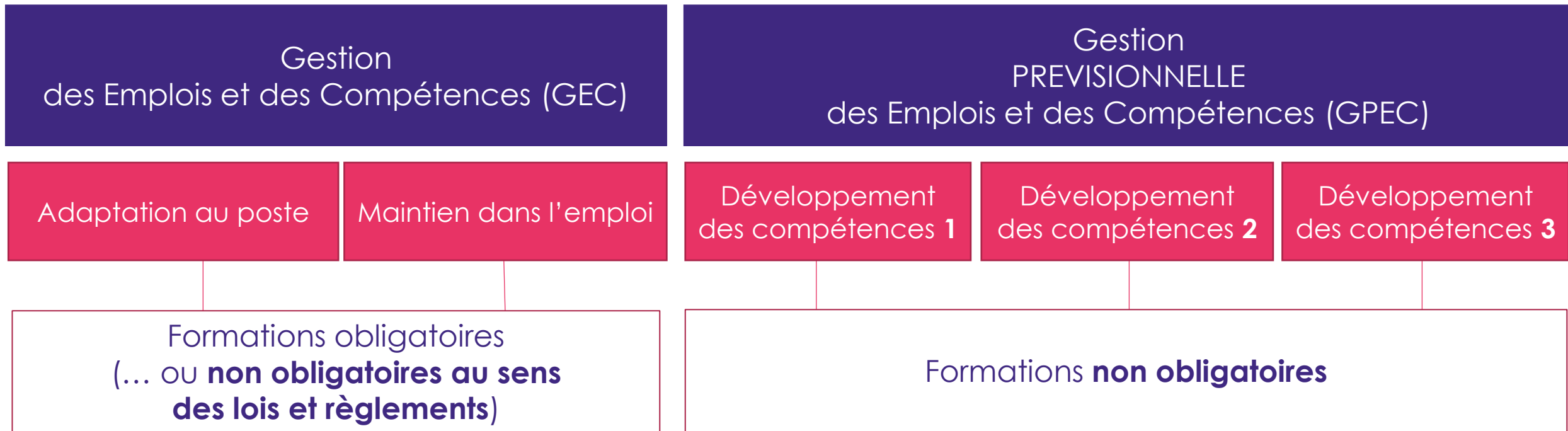
En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- Affirmation de la position existant dans la relation Formation et Compétences
- Positionnement entre un caractère d'immédiateté de la compétence (GEC) et une compétence à venir (GPEC)
- Analyse du besoin en formation au regard du poste occupé par le salarié, de l'évolution de son emploi et des perspectives de développement des compétences

► Nouveau *distinguo* : formations obligatoires ou non obligatoires

- **Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité/fonction** en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constitue un temps de travail effectif = **maintien de la rémunération du salarié.**
- **Les autres formations peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail :**
 - ✓ en application d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche, dans une limite horaire fixée par l'accord.
 - ✓ A défaut d'accord collectif, avec l'accord formalisé du salarié (qui peut être dénoncé), dans la limite de 30 h par an et par salarié, sans rémunération (réduction de la durée de formation HTT actuellement limitée à 80 h).

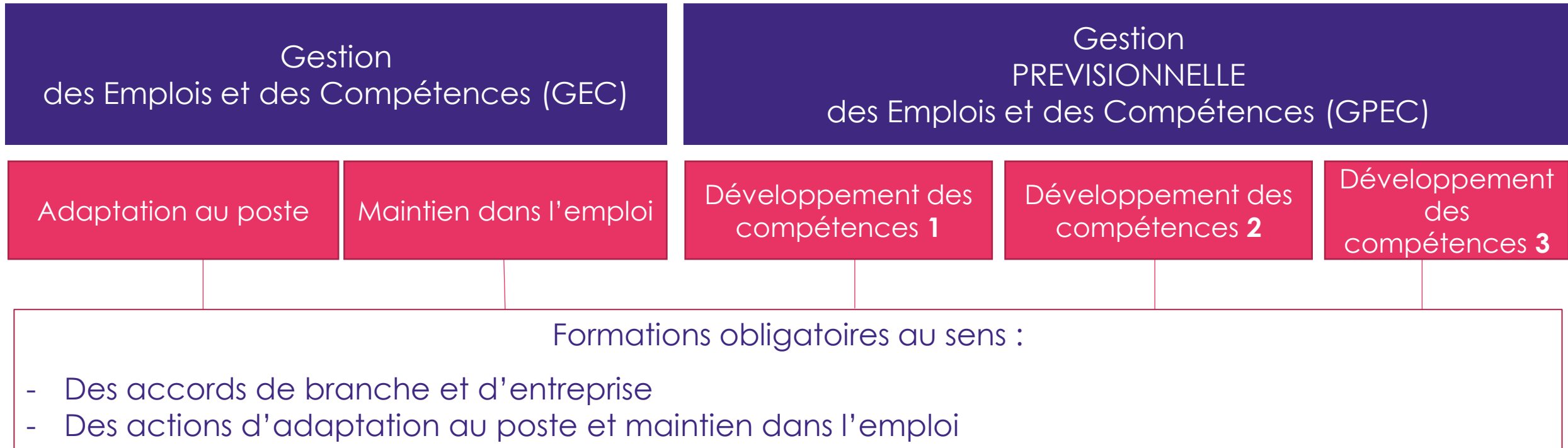
Le plan de développement des compétences : les formations obligatoires au sens de l'abondement correctif



En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- Responsabilisation de l'employeur en matière d'obligations de formation
- Incitation forte de l'employeur, par la législation, en matière de développement de formation « non obligatoires »
- Nécessité de comprendre ce qu'est une formation obligatoire au sens du L 6321-2 (action de formation issue des lois et règlements du code du travail, santé, ...) pour lister les formations non obligatoires

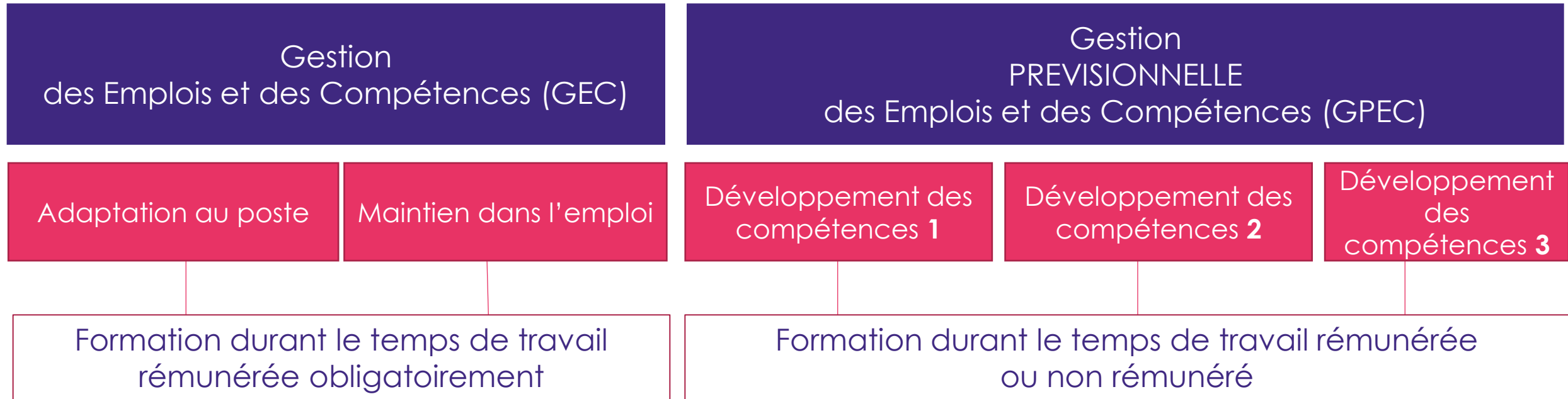
Le plan de développement des compétences : les autres formations obligatoires



En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- En obligeant l'entreprise à réaliser au moins une formation non obligatoire tous les 6 ans par salarié, le législateur force l'employeur à revenir également sur la notion de formation obligatoire

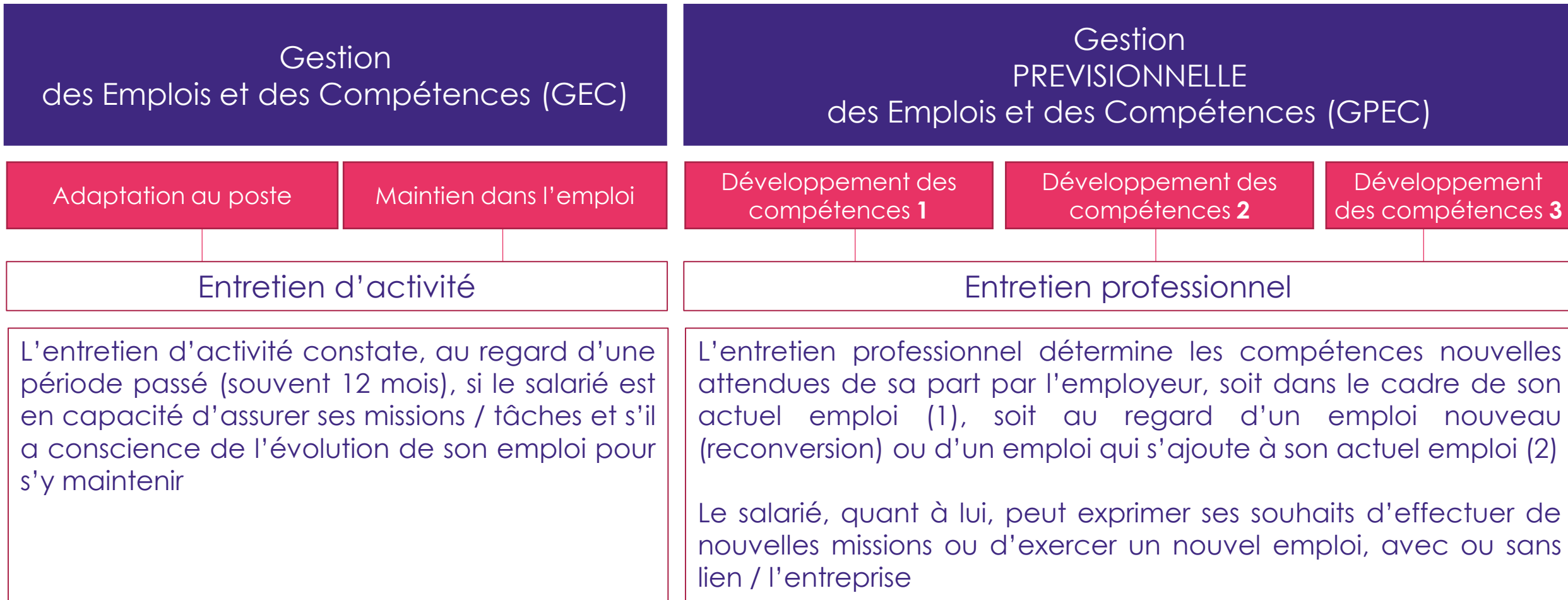
Le plan de dév. des compétences : catégorisation et organisation du temps de travail en formation



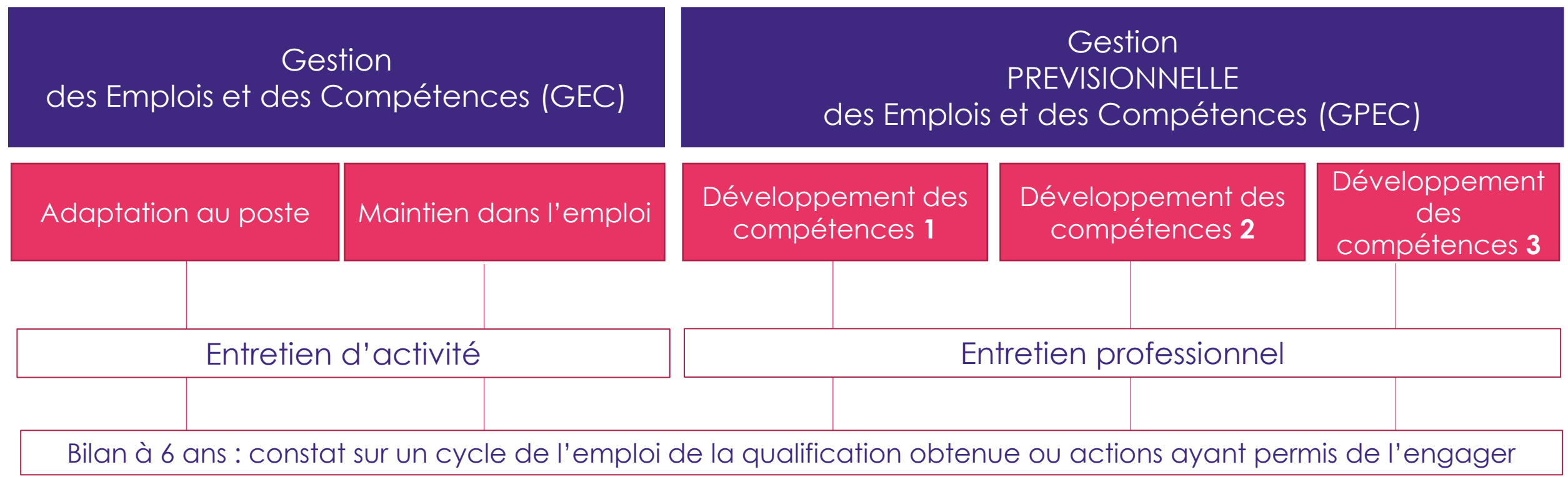
En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- Détermination du rapport « temps de travail » et « formation »
- Libéralisation (encadrée) du rapport au temps de travail et à sa rémunération lors de la réalisation de la formation

Le plan de dév. des compétences : Les entretiens au service de la G(P)EC et de la construction du PDC



Le plan de dév. des compétences : Les entretiens au service de la G(P)EC et de la construction du PDC



Le mot « qualification » s'entend ici au sens de la compétence constatée d'un salarié. Raison pour laquelle la loi parle de progression salariale OU professionnelle (voir slide suivante).

Le plan de dév. des compétences : Les entretiens au service de la G(P)EC et de la construction du PDC

Gestion
PREVISIONNELLE
des Emplois et des Compétences (GPEC)

Développement des compétences 1

Développement des
compétences 2

Développement des compétences 3

Entretien professionnel

Bilan à 6 ans : constat de la qualification obtenue sur un cycle de l'emploi
ou actions ayant permis de l'engager

Composantes de ce bilan à 6 ans

Voir les 2 choix proposés par l'ordonnance d'aout 2019

3 rendez-vous minimum sur 6 ans
afin d'accompagner la réflexion
à la recherche de qualification
du salarié (1 EP tous les 2 ans)

3 principes de
reconnaissance de la
qualification et/ou de son
accompagnement

Progression professionnelle ou salariale

Certification totale ou partielle

Formation(s) (non obligatoire-s)

Nouvelle définition de l'action de formation

La loi sur « **la liberté de choisir son avenir professionnel** » modifie en profondeur la définition de l'action de formation:

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. »

L 6313-2 du code du travail dans sa version antérieure

Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle. »

L'ouverture sur de nouvelles modalités pédagogiques....

De quoi parle-t-on concrètement ?

Présentiel

- Echanges
- Simulation
- Démarche « lab »



FOAD

- Autonomie
- Organisation flexible
- Gain de temps

AFEST

- Immédiateté
- Implication
- Sécurisation



Impacts sur l'achat de formation

POUR LE PRESTATAIRE

Une convention est conclue entre l'acheteur et l'organisme qui dispense l'action de formation

1. Intitulé
2. **Objectif**
3. Contenu
4. **Moyens**
5. Durée
6. Période
7. Modalité de déroulement
8. **Suivi et sanctions**
9. Prix
10. Modalités de règlement

Les **bons de commandes ou les devis approuvés peuvent tenir lieu de convention ainsi que les annexes dès lors que les dispositions sus visées y figurent.**

Lorsque les actions concourant au développement des compétences sont financées par la CDC et mises en œuvre dans le cadre du CPF, les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé tiennent lieu de la convention pour le prestataire et le titulaire du compte.

► Le plan de développement des compétences s'inscrit désormais :

Dans le cadre de la consultation annuelle du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise
(consultation sur la GPEC, les orientations de la FP
et le plan de développement des compétences)

ET, LE CAS ÉCHÉANT

Dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
(négociation sur les objectifs du plan de développement des compétences)



Il y a un vrai changement de culture et de pratique à opérer pour passer du plan de formation au plan de développement des compétences :

- La catégorisation des actions de formation

- **Suppression des catégories 1 et 2 sur le plan de développement des compétences** mais obligation de l'employeur qui perdure, apparition du distinguo obligatoire et non obligatoire.

- Une ouverture de la définition de l'action de formation

- Donnant la possibilité **d'inscrire de nombreuses modalités pédagogiques et outils d'accompagnement** comme moyen de développer les compétences (AFEST, etc.).

- Une individualisation des parcours dans le temps

- La définition de **l'action de formation** met l'accent sur le parcours pédagogique en réponse à un objectif professionnel qui induit une personnalisation du besoin.

- Une dissociation entre élaboration et financement du plan de développement des compétences.

Relation entre les dispositifs d'accès à la formation et les RH et GPEC

Logique de GEC (Gestion des Emplois et Compétences)

Logique de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

Entretien Professionnel

Entretien d'activité

Evolution

Qualification

Intégration

Plan de développement des compétences

Adaptation au poste / maintien dans l'emploi

Développement des compétences

Alternance
externe

Alternance
interne

CPF

/

PTP

Ce que l'OPCO Santé **vous propose**

Une offre de service qui s'adapte à votre degré d'expertise

❖ Un **webinar** sur le Plan de Développement des Compétences

A consulter sur notre site Internet **opco-sante.fr**

❖ Un **atelier méthodologique** « Plan de développement des compétences » pour échanger entre pairs, mettre en pratique des méthodes et des process éprouvés et découvrir nos outils opérationnels.

❖ Un **webinar** sur les nouvelles modalités pédagogiques

❖ Un **atelier méthodologique** « Nouvelles modalités pédagogiques : bien les comprendre pour former autrement ».

Inscriptions à venir sur notre site Internet **opco-sante.fr**

Un outillage opérationnel

❖ Un **modèle** de Plan de développement des compétences

A télécharger sur notre site Internet **opco-sante.fr**

Ce que l'OPCO Santé **vous propose**

Une offre de service qui s'adapte à votre degré d'expertise

❖ Un **atelier méthodologique** « Mettre en œuvre vos entretiens professionnels » pour échanger entre pairs, mettre en pratique des méthodes et des process éprouvés et découvrir nos outils opérationnels.

Inscription sur notre site Internet **opco-sante.fr**

❖ Un **webinar** « Préparer son bilan à 6 ans »
(Programmation : fin du 1^{er} trimestre 2020)

A consulter sur notre site Internet **opco-sante.fr**

Un outillage opérationnel

❖ Un **kit complet** « entretien professionnel » à destination des employeurs et des salariés, intégrant :

- ✓ Un guide explicatif,
- ✓ Une trame de préparation,
- ✓ Et d'autres outils utiles.

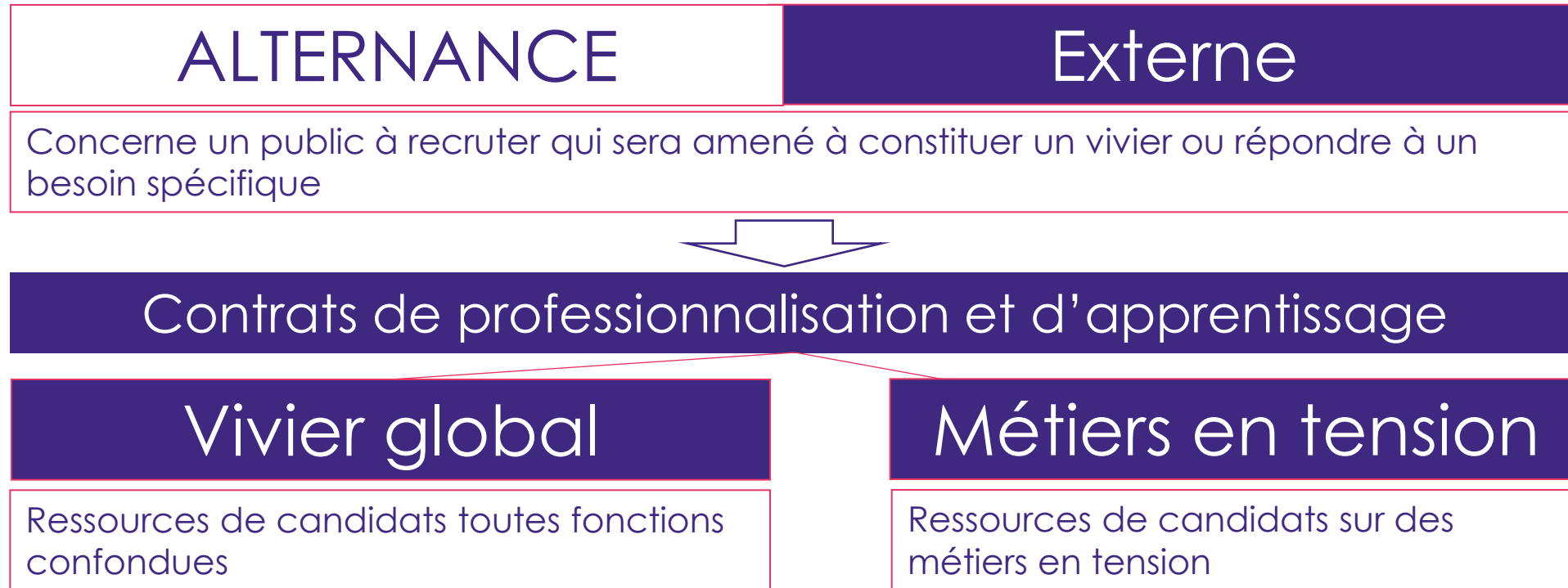
A télécharger sur notre site Internet
opco-sante.fr

N'hésitez pas à **contacter votre conseiller(ère) emploi-formation** pour vous accompagner dans vos démarches

ALTERNANCE INTERNE ET EXTERNE

DU RECRUTEMENT A LA MOBILITE INTERNE

L'alternance comme dispositif d'accompagnement des enjeux GPEC de la structure



Spécificités :

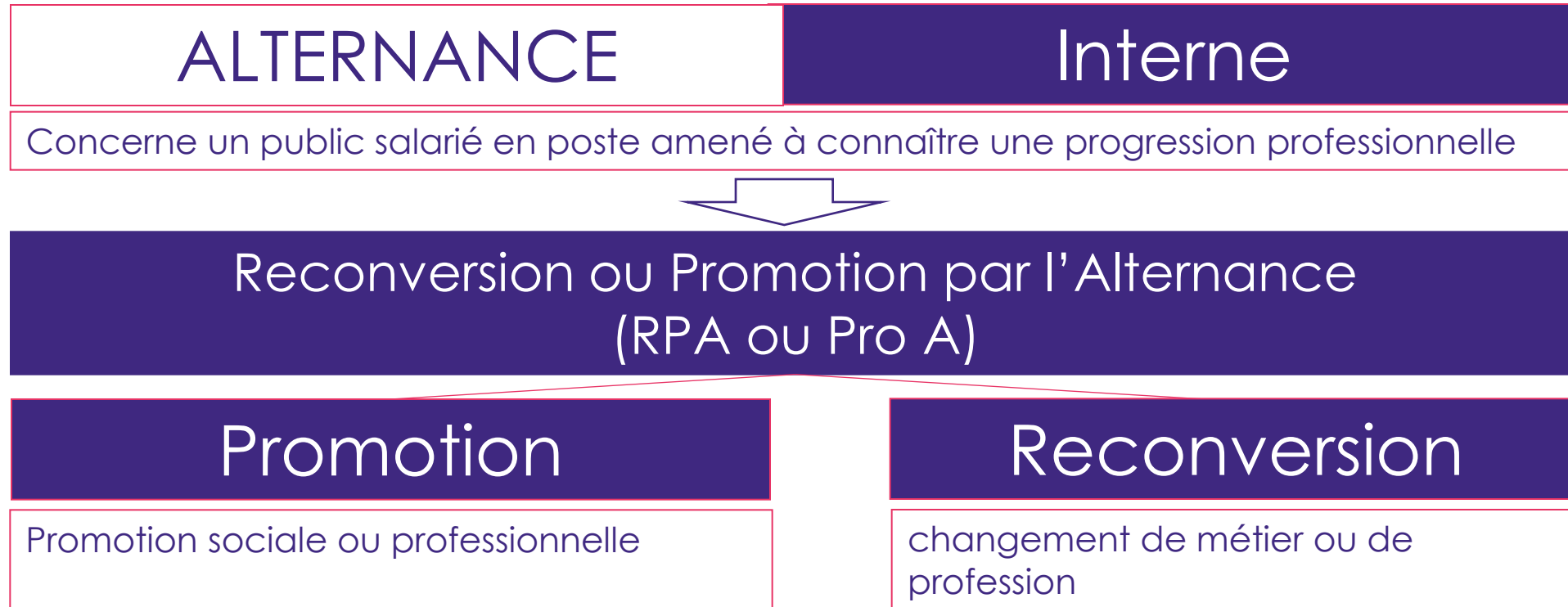
- Contrat de travail spécifique
- Formations certifiantes
- Rémunérations spécifiques selon le contrat

L'alternance : un enjeu financier pour les grandes entreprises (soumises à la taxe d'apprentissage)

- Paiement d'une **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)** par les **entreprise de 250 salariés et plus** s'acquittant de la taxe d'apprentissage et n'embauchant pas à minima 5% de leur effectif en contrat en ALTERNANCE (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats de volontariat international en entreprise (VIE))
- **Contribution dégressive** en fonction notamment de la proportion d'alternants présents dans l'entreprise

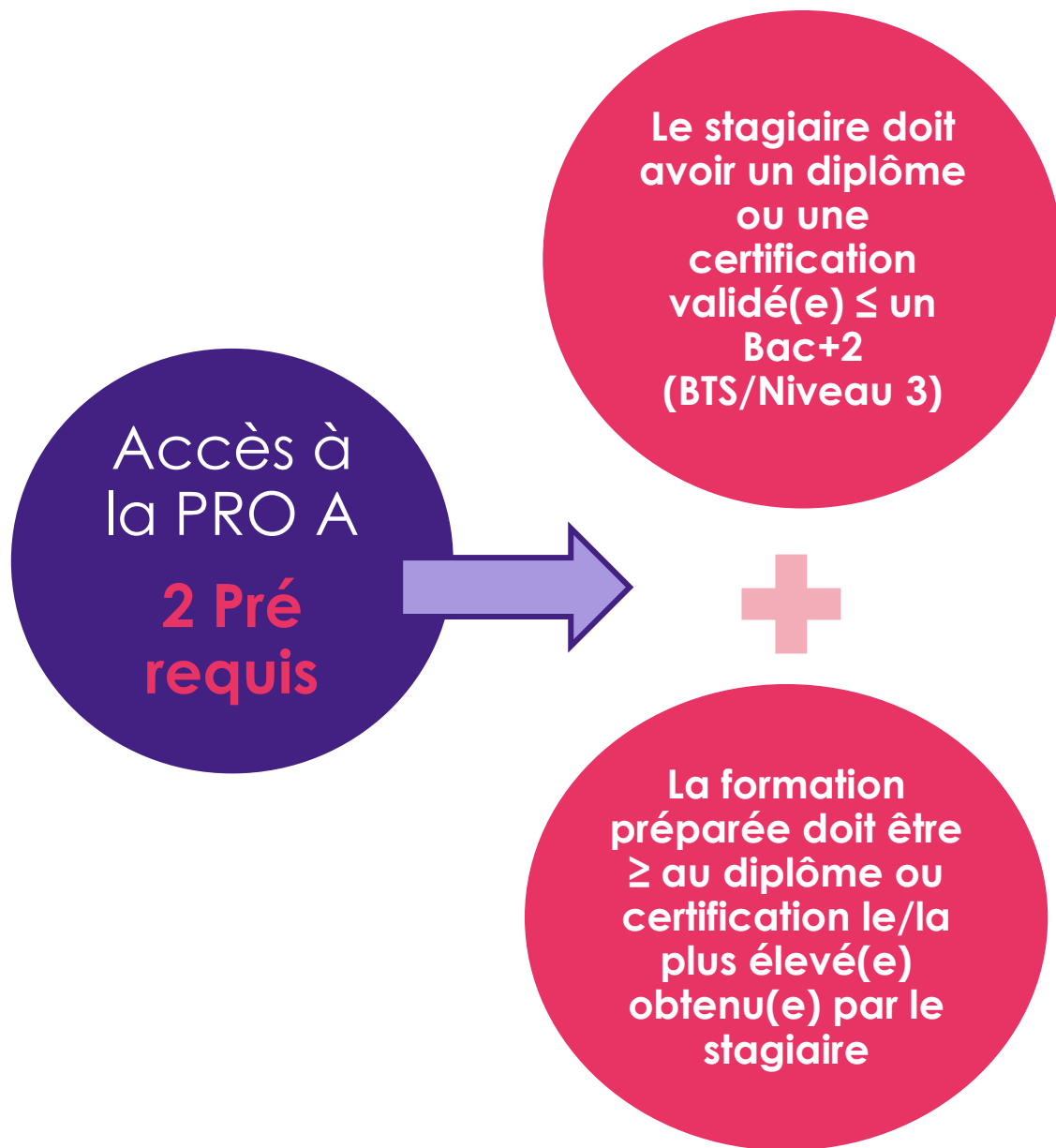
% alternants	Métropole + DOM	Alsace / Moselle
	CSA = % de la masse salariale	
Moins de 1% (entreprise 2000 sal. et +)	0,6%	0,312%
Moins de 1% (entreprise < 2000 sal.)	0,4%	0,218%
Entre 1 et < 2%	0,2%	0,104%
Entre 2 et < 3%	0,1%	0,052%
Entre 3 et < 5%	0,05%	0,026%

L'alternance comme dispositif d'accompagnement des enjeux GPEC de la structure

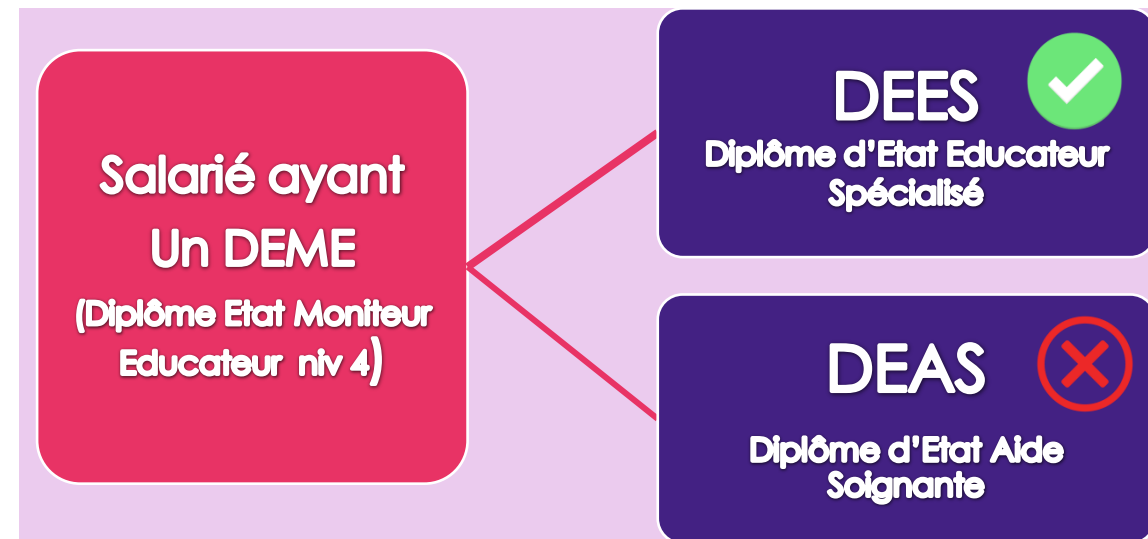


Spécificités :

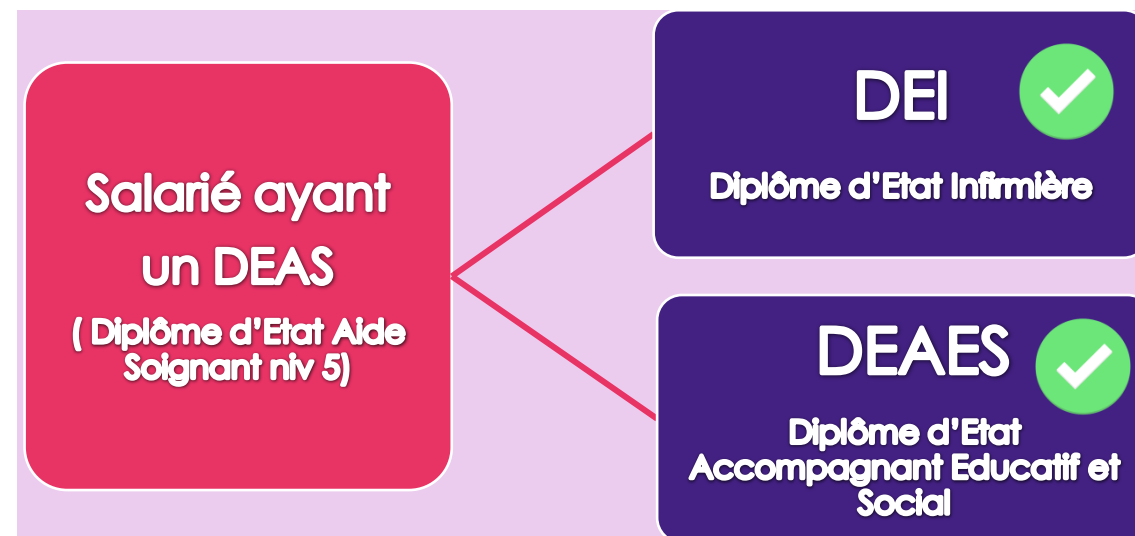
- Avenant au contrat de travail
- Niveau maxi d'étude bac +2
- Certification égale ou supérieure au niveau d'entrée



Exemple 1



Exemple 2



LA PRO A : Négociations et mise en œuvre

EN 4 ÉTAPES

①

Accord collectif entre partenaires sociaux dans chaque branche professionnelle

→ Identification des métiers en risque d'obsolescence des compétences, dont les métiers en tension

②

Homologation de l'accord par la Direction générale du travail

③

Extension à toutes les entreprises de la Branche

④

Mise en œuvre opérationnelle par l'OPCO Santé

Ce que l'OPCO Santé **vous propose**

Une offre de service qui s'adapte à votre degré d'expertise

❖ Un **webinar** « Réforme de la formation : décryptage des dispositifs d'alternance »

A consulter sur notre site Internet **opco-sante.fr**

❖ un **atelier méthodologique** « Recruter via l'alternance : faire le bon choix »
(Programmation : fin du 1^{er} trimestre 2020)

Inscription sur notre site Internet
opco-sante.fr

Un outillage opérationnel

❖ La **cartographie** de l'offre CFA sur l'ensemble du territoire

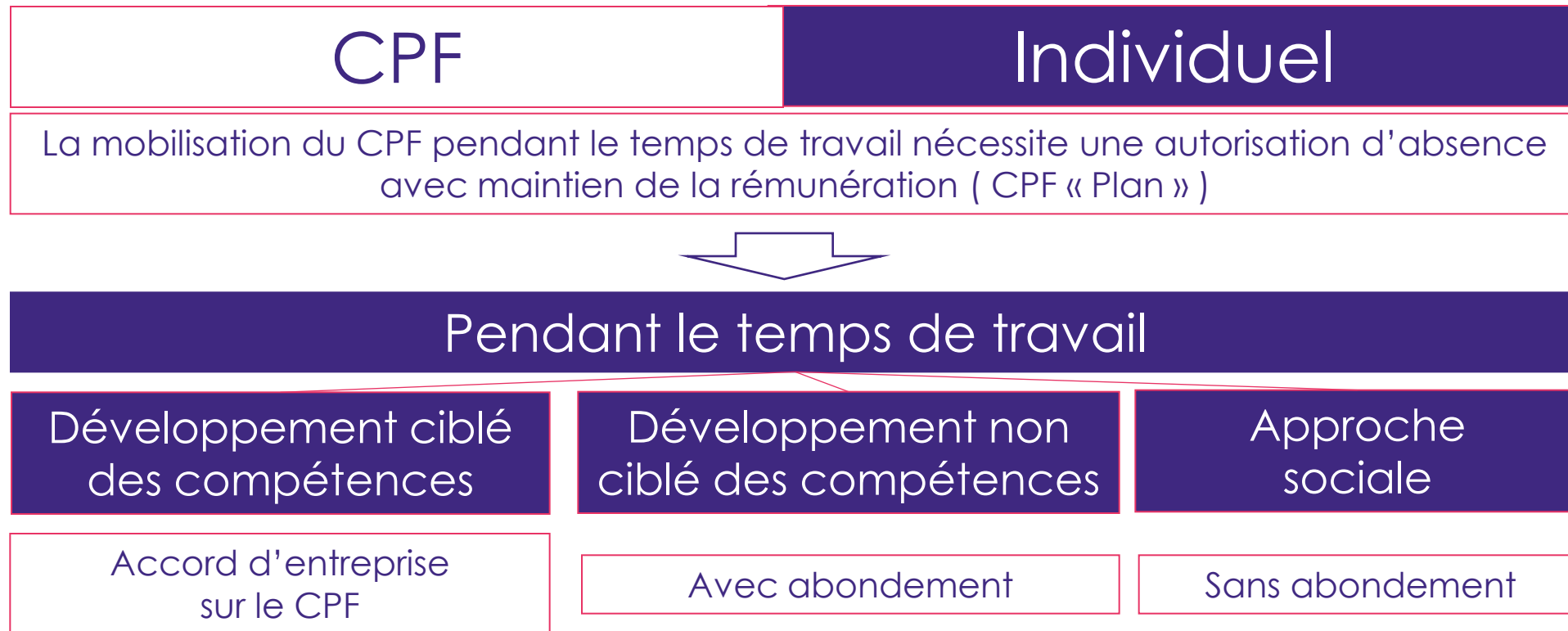
A retrouver sur notre site Internet
opco-sante.fr

N'hésitez pas à **contacter votre conseiller(ère) emploi-formation** pour vous accompagner dans vos démarches

LE CPF

**DE L'INITIATIVE DU SALAIRE A LA CO-CONSTRUCTION DE
PROJETS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

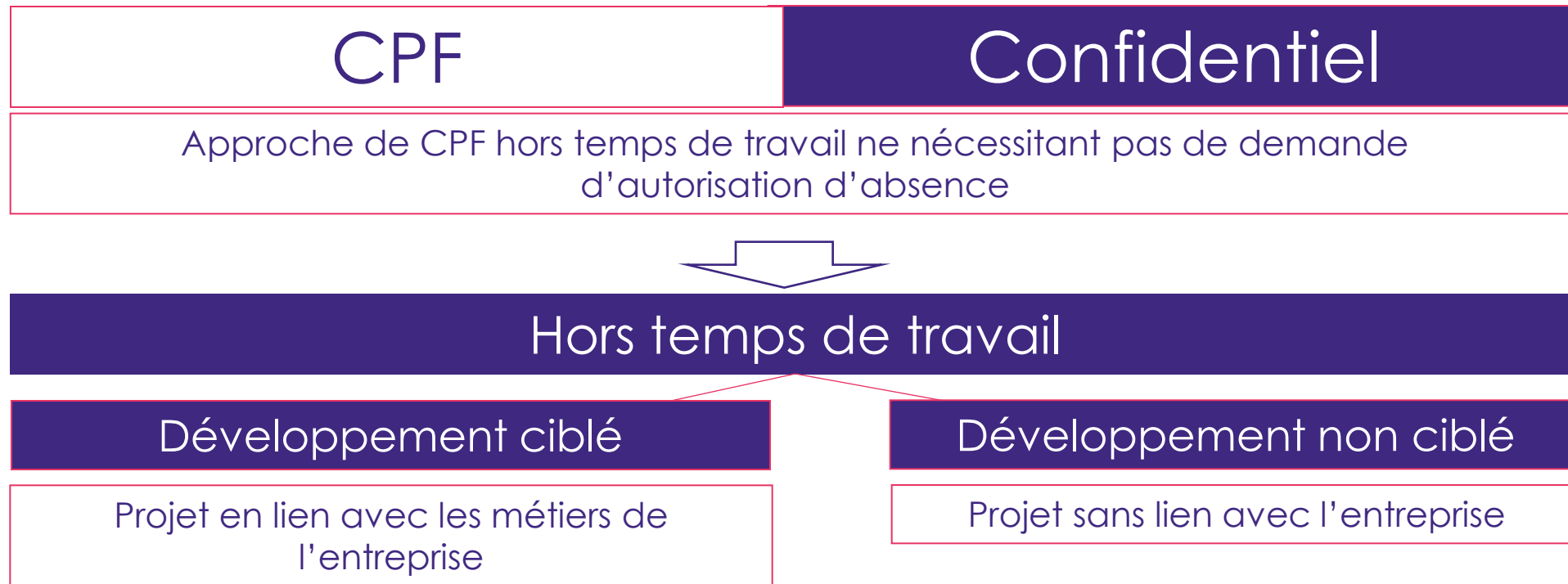
Le CPF comme outil de co-construction de projets de développement des compétences



Spécificités :

- Compteur DIF
- Application CPF
- Abondements possibles, notamment de l'entreprise

Le CPF comme outil de co-construction de projets de développement des compétences



En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- Le CPF constitue un dispositif favorisant le développement des compétences. Il peut également être un outil de fidélisation, d'implication et de motivation
- Dans sa version « confidentielle » le CPF participe à favoriser l'expression d'un projet professionnel en lien ou pas avec l'entreprise

Ce que l'OPCO Santé **vous propose**

Une offre de service dédiée à vos salariés

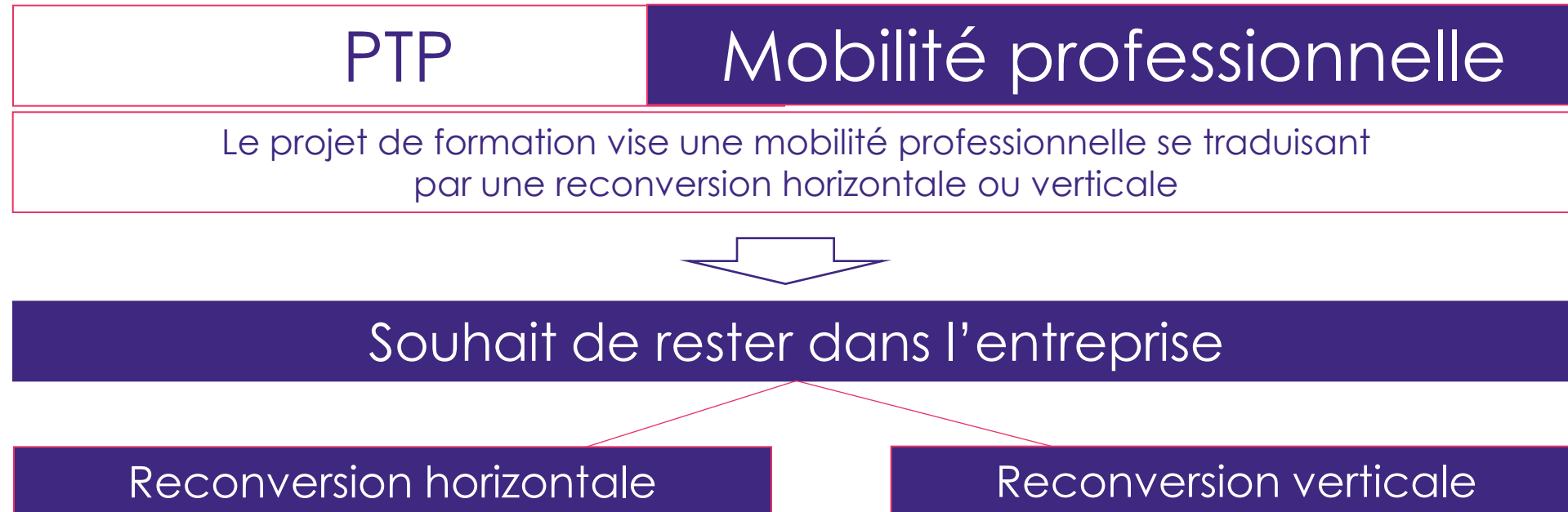
- ❖ Un **webinar** « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
- ❖ Un **webinar** « Réforme de la formation : les nouveaux droits des salariés »

A consulter sur notre site Internet **opco-sante.fr**

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CPF de transition)

DE LA VOLONTE PERSONNELLE DU SALARIE A
L'ACCOMPAGNEMENT A LA RECONVERSION

Le **P**rojet de **T**ransition **P**rofessionnel : outil à l'initiative du salarié, en vue de se reconvertir



Le **P**rojet de **T**ransition **P**rofessionnel : outil à l'initiative du salarié, en vue de se reconvertir



En résumé, l'impact de la loi Avenir sur les RH

- Le PTP constitue un dispositif favorisant pleinement le changement de métier à l'initiative du salarié
- Il s'inscrit dans une dynamique de mobilité géographique susceptible de s'opérer dans une logique de départ interne ou externe

Ce que l'OPCO Santé **vous propose**

Une offre de service dédiée à vos salariés

❖ Un **webinar** « Comprendre le CPF de transition et instruire son dossier auprès de la CPIR »

A consulter sur notre site Internet **opco-sante.fr**

« Appui à la gestion des Carrières et des Talents »

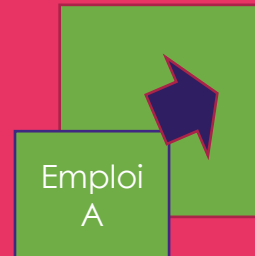
Une expérimentation Nouvelle- Aquitaine

A partir d'une problématique GPEC identifiée par l'entreprise, accompagner le(s) salarié(s)...

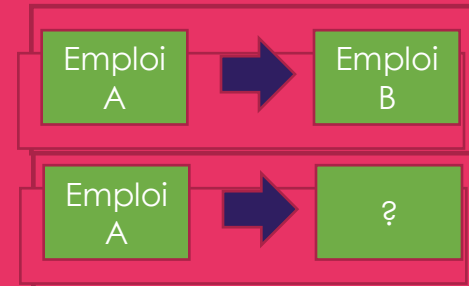
Emploi actuel
partiellement
maîtrisé



Evolution du
périmètre de
l'emploi



Mobilité interne vers
un autre emploi
interne



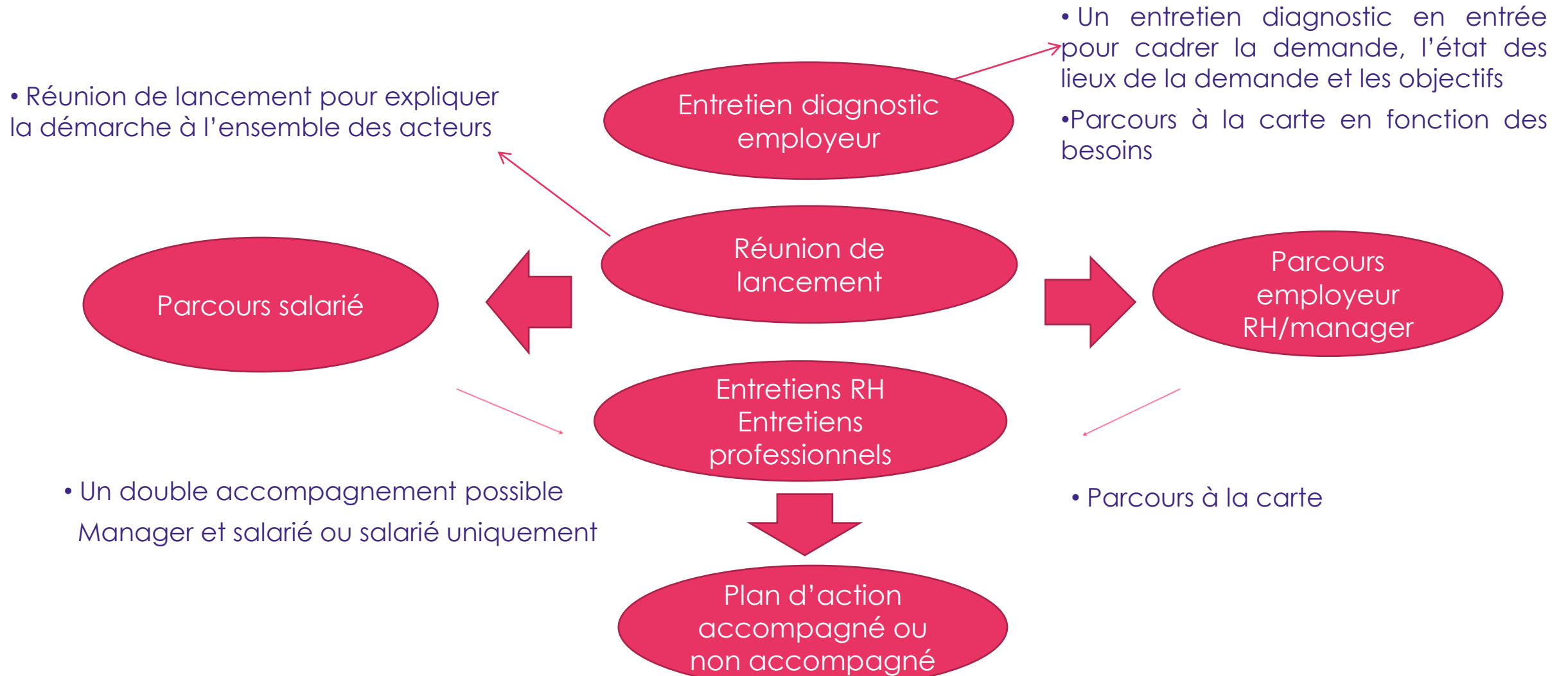
Mobilité externe vers
un emploi externe à
l'entreprise



**Les enjeux RH
visés :**

- Accompagner le développement des compétences liées aux transformations des métiers et aux évolutions des publics accueillis
- Encourager les départs en formation, les mobilités internes et externes
- Anticiper et accompagner les salariés en risque d'inaptitude
- Accompagner les parcours professionnels

Une démarche globale Employeur – Salarié



Six structures engagées en Nouvelle-Aquitaine en 2019

Évolution dans l'emploi

- Construction de fiche de poste
- Diagnostic des compétences détenues
- Mesure d'écart
- proposition d'un plan d'action

Accompagner les mobilités internes

- accompagner les parcours d'ASH vers AS
- atelier « représentation des métiers »
- constitution des portefeuilles de compétences
- atelier CPF ...

Réflexions GPEC

- Appui à la rédaction de fiches de mission
- Proposition d'une méthodologie participative
- Préparer l'entrée dans une démarche de GPEC + globale

Accompagner les mobilités internes

- Construction d'un référentiel de compétences pour 3 salariés (Aux de vie – AMP – ASI)
- cartographie de leurs évolutions
- préparation d'une démarche de VAE

Prévention des inaptitudes

- Accompagnement des secondes parties de carrières & les reconversions professionnelles

« rendre acteurs les salariés »

- soutenir l'autonomie des salariés dans la construction de leurs trajectoires
 - réunion intra sur les dispositifs mobilisables
 - rdv individualisés
 - accompagnement à la mise en œuvre des projets

L'OFFRE DE SERVICES NATIONALE ET REGIONALE

... pour plus de lisibilité, centrée sur vos besoins

LES SOLUTIONS QUE NOUS VOUS PROPOSONS

PRÉPARER L'AVENIR	Décrypter les évolutions légales <i>Guide pratique Réforme</i> Anticiper les évolutions du secteur et des publics	Construire votre stratégie GPEC <i>Solution RH +</i> Anticiper vos recrutements <i>Alternance</i>	Prévenir les situations difficiles
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES	Qualifier vos salariés <i>Dispositifs de Branche</i>	Professionaliser vos salariés <i>Formations collectives</i> <i>Appui aux projets collectifs -</i> <i>Innovation</i>	Sécuriser les parcours Professionnels <i>Information et conseil</i> <i>aux salariés</i>
OUTILLER LA FONCTION RH & FORMATION	Concevoir votre Plan de dév. des compétences <i>Webinar, atelier et outil</i>	Améliorer vos pratiques formation <i>Ateliers méthodologiques</i>	Mettre en place vos entretiens Professionnels et votre stratégie CPF – <i>Ateliers méthodologiques</i>
PILOTER LA FORMATION	Gérer votre activité formation <i>Webservices</i>	Optimiser votre investissement formation <i>Cofinancements</i>	
PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE	Vous informer, vous orienter et vous outiller <i>Site sante-travail.fr</i>	Construire une démarche durable <i>Cycle de formations</i>	

VOTRE GUIDE PRATIQUE



DÉCRYPTER LES ÉVOLUTIONS LÉGALES ET LES IMPACTS SUR VOTRE POLITIQUE EMPLOI-FORMATION

Bien comprendre les impacts de la Réforme sur vos pratiques emploi-formation et faire le lien avec toutes les solutions que nous vous proposons pour mieux vous accompagner au quotidien.

VOUS DEVEZ ADAPTER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS À VOTRE STRATÉGIE ASSOCIATIVE ET ANTICIPER LES CHANGEMENTS ?

SOLUTION RH+

Un accompagnement RH sur mesure et global
2 modalités possibles :

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL en 3 temps par un consultant référencé :

1. diagnostic de la situation ;
2. accompagnement à la mise en place d'une GPEC ;
3. élaboration d'un plan d'actions.

UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

en alternance avec des temps individuels au sein d'un groupe d'entreprises ou d'associations qui partagent la même problématique

Dispositif réservé aux entreprises et associations de moins de 300 salariés

Les + OPCO Santé

- ✓ Une prise en charge à 100%
- ✓ Un suivi personnalisé avec des bilans intermédiaires et finaux
- ✓ Un œil expert et extérieur sur vos problématiques
- ✓ Un accompagnement sur mesure

Réalisez votre pré-diagnostic en ligne sur [SOLUTION-RHPLUS-OPCOSante.FR](https://solution-rhplus-opco.fr) à partir de mi-octobre



CONSTRUIRE VOTRE STRATÉGIE GPEC

PRÉPARER
L'AVENIR

SOLUTION RH+

Faites appel à Solution RH + si vous êtes en situation de :

- ☐ **Regroupements** associatifs
- ☐ **Mise en place** d'un CPOM
- ☐ **Transformation** suite à des mutations économiques et technologiques
- ☐ **Prévention** de la pénibilité et de l'usure professionnelle
- ☐ **Structuration** et **outillage** de la fonction RH



Dispositif réservé aux associations de moins de 300 salariés

Réalisez votre pré-diagnostic en ligne sur SOLUTION-RHPLUS-UNIFAF.FR à partir de mi-octobre

CONSTRUIRE VOTRE STRATEGIE GPEC en Nouvelle-Aquitaine

PRÉPARER
L'AVENIR

« Accompagner le passage du travail de nuit au travail de jour »

FAIRE EVOLUER LA GRH ET LA GPEC pour lever les difficultés liées au passage du travail de nuit au travail de jour

UN DISPOSITIF EXPERIMENTAL Nouvelle-Aquitaine

Un accompagnement RH sur mesure et global construit sur deux modalités :

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Pour révéler les vécus terrains, des **enquêtes qualitatives** ont été déployées au sein des **8 associations participantes** et auprès de **20 salariés concernés par le passage nuit / jour (AMP/AES, ES...)**

UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Réunions collectives entre acteurs de la politique des structures audités visant à améliorer **les outils et process RH** et la gestion des passages de travail de nuit au travail de jour : **recrutement, formation, intégration, soutien hiérarchique et organisationnel, travail sur la cohésion d'équipe...**

Les livrables



- ✓ Donner à voir sur **les parcours liés au passage** du travail de nuit au travail de jour, identifier les projections erronées en collectant les décalages entre situation.
- ✓ Etablir une check-list des fausses idées et corolairement des points de vigilance par typologie d'acteur (salarié concerné, équipe, encadrement, direction): **Fiches de recommandations « Avez-vous pensé à... » par type d'acteur**
- ✓ **Recueillir** des modes de gestion RH de ces parcours

CONSTRUIRE VOTRE STRATEGIE GPEC en Nouvelle-Aquitaine



Les projets multipartenaires en Nouvelle-Aquitaine

PRÉPARER
L'AVENIR



Démarche Emplois Compétences des Landes (40)

Une approche territoriale globale visant l'optimisation de la qualité de prise en charge et la qualité de vie au travail

La GPECT du Grand Parc (33)

*Un travail dynamique, visant à identifier des **pistes d'actions** concrètes, innovantes, ainsi que des **actions** déjà existantes, portées par des **partenaires**.*

Le Contexte de l'action

Depuis 2016, mobilisation de 7 associations autour des questions d'emplois et de compétences (augmentation de compétences et de qualification des salariés, travail sur la question de la mobilité...) en réponse aux questions de l'usure professionnelle, de l'évolution des publics, et des métiers en tension.

Le Contexte de l'action

Fin 2017, 9 structures du secteur médico-social et des SAP sur le quartier du Grand Parc-Chartrons se regroupent afin d'échanger sur leurs pratiques et de partager leurs problématiques: un turnover régulier, un absentéisme important, des difficultés à recruter, du vieillissement de la population sur l'emploi dans le secteur médico-social ainsi que dans le secteur des services à la personne (SAP).

Les grands axes du projet

- Développer les compétences
- Anticiper et réguler les besoins emplois et compétences
- Développer les moyens de coopération et coordination entre les acteurs

Les grands axes du projet

- Agir sur l'environnement des salariés
- Favoriser la Qualité de Vie au Travail
- Améliorer l'image des métiers / du secteur
- Mobiliser les dispositifs de l'emploi, de l'insertion et de la formation pour recruter autrement
- Optimiser la gestion des emplois & Optimiser la gestion des compétences

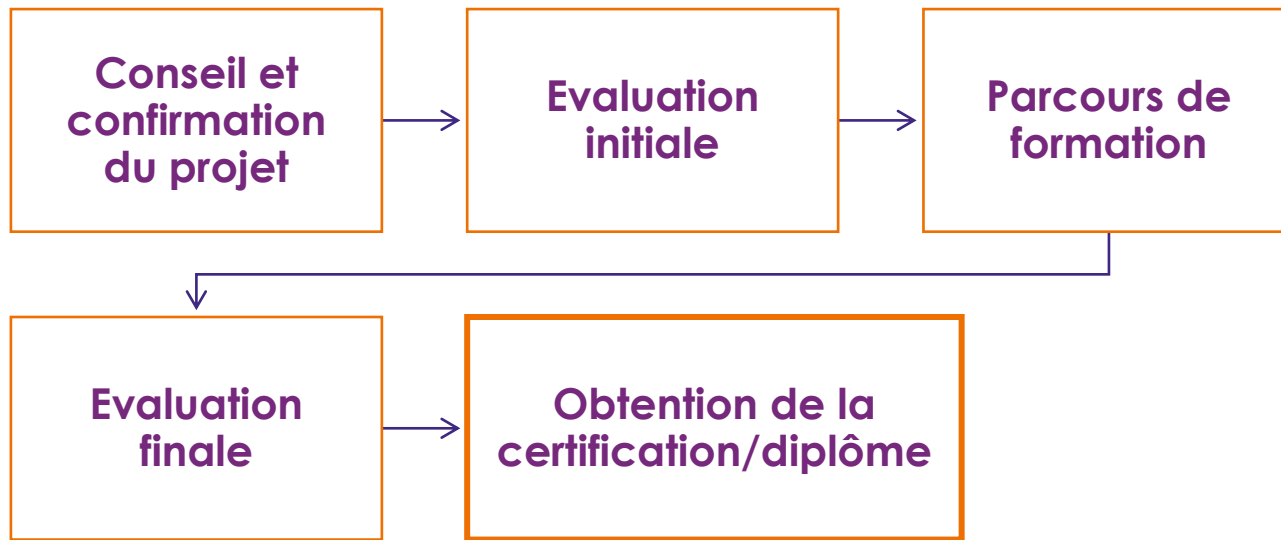
SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS : CLéA



UNE FORMATION DÉDIÉE AUX SALARIÉS DE 1^{ER} NIVEAU DE QUALIFICATION

Et un bénéfice pour les salariés : l'occasion de retrouver le goût de la formation !

CléA en 5 étapes



Les + Unifaf

- ✓ Des parcours adaptés aux salariés du secteur
- ✓ Un réseau d'organismes de formation habilités par la Branche
- ✓ Une formation éligible au CPF
- ✓ Un financement privilégié



PROFESSIONNALISER VOS SALARIÉS

→ Une offre de formations collectives conçues sous forme de **cycles** à destination des directeurs, des salariés, des encadrants, des IRP et des travailleurs handicapés d'ESAT...

Juridique	Santé et Qualité de Vie au Travail	Management
Pratiques professionnelles		Accueillir et accompagner les demandeurs d'asile
Autisme	Numérique	Outillage RH
Handicap	Usagers d'ESAT	

**Réalisable
en intra**
pour une
montée en
compétences
au plus près de
sa situation

**Réalisable
en inter**
pour
favoriser
l'échange
de
pratiques
(projets
collectifs)

Programmes et Réservation de places **dès la fin de l'année 2019**

PROFESSIONNALISER VOS SALARIÉS

★ Nouveautés 2020

CYCLE HANDICAP

★ l'accès à la culture et au sport pour les personnes en situation de handicap

Handicap et comportement alimentaire : comment transmettre aux usagers ?

CYCLE AUTISME

- Les comportements problèmes : les comprendre, les prévenir, les accompagner
- Les techniques de communication alternative
 - L'utilisation des outils numériques dans l'accompagnement de l'autiste
- L'insertion et l'accompagnement au travail de l'adulte autiste

CYCLE JURIDIQUE

★ comment mettre « l'enjeu des compétences » au sein du dialogue social ?

Le RGPD – Règlement Général de Protection des Données

CYCLE NUMERIQUE

★ la télémédecine : soigner et travailler autrement

Déploiement des Actions à compter du mois de Mars 2020

PROFESSIONNALISER VOS SALARIÉS

★ Nouveautés 2020

CYCLE PRATIQUES
PROFESSIONNELLES

CYCLE MANAGEMENT

★ Comment identifier les compétences
relationnelles ?

La mise en œuvre d'une démarche
sociétalement responsable dans son
établissement

★ « On boarding » : comment accueillir, intégrer, fidéliser et
accompagner un nouveau collaborateur à son poste de
travail ?...

★ le virage inclusif : quels impacts en termes d'emplois et
de compétences ?

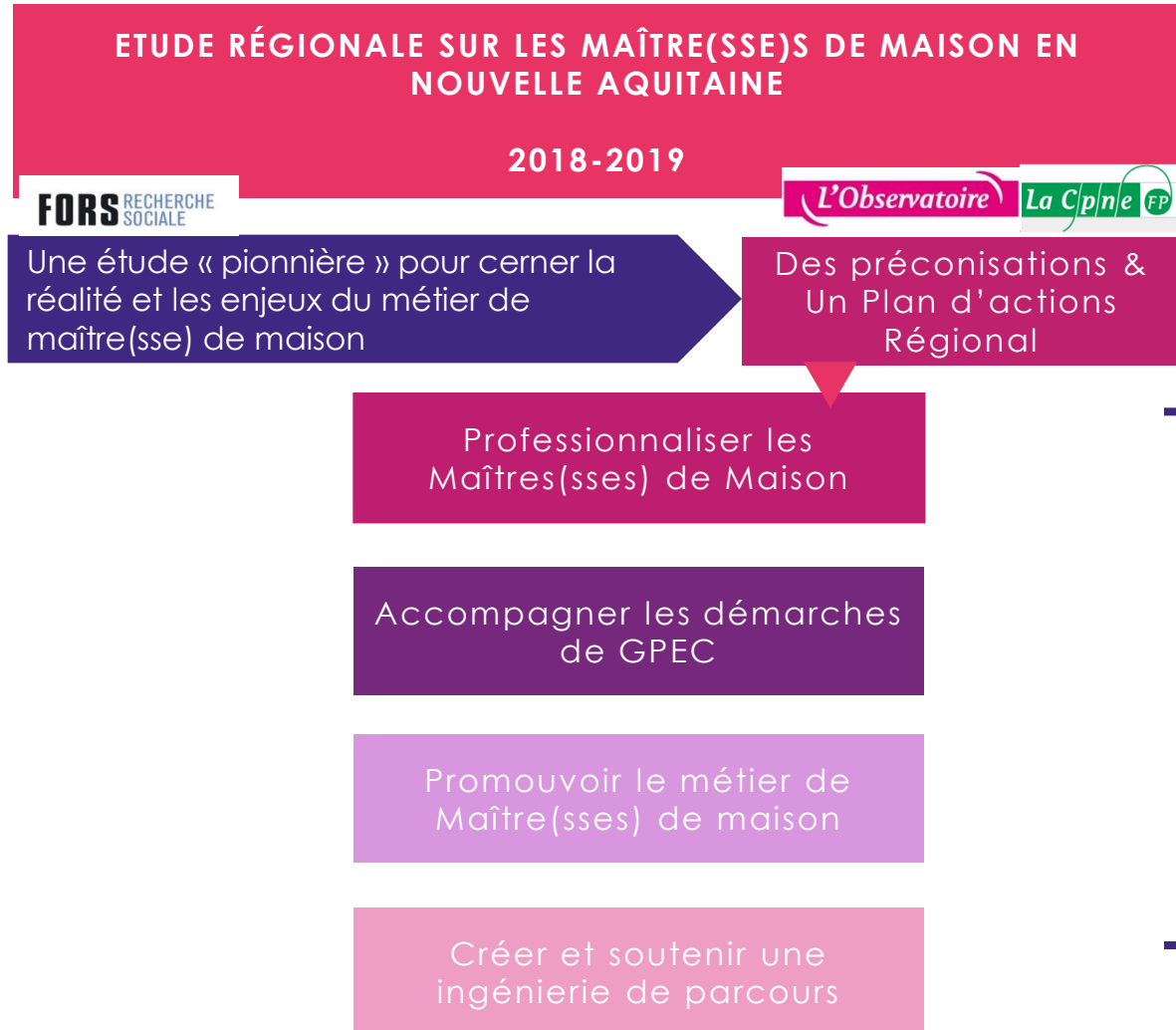
CYCLE TPE/PME

★ Le travail en réseau

Déploiement des Actions à compter du mois de Mars 2020

PROFESSIONNALISER VOS SALARIÉS

★ Nouveautés 2020



CYCLE MAITRE(SSE)S DE MAISON ET SERVICES GENERAUX

★ Les spécificités des différents publics accueillis

★ Travailler en équipe pluridisciplinaire

★ Assurer la conduite, la sécurité et l'accompagnement des personnes accueillies

La gestion du stress face aux comportements d'agressivité en situation de travail

Déploiement des Actions à compter du mois de Mars 2020

Un cycle spécifique dédié à la Santé au Travail en Nouvelle-Aquitaine

DÉVELOPPER
LES COMPÉTENCES



Des possibilités
de parcours
100% digital ou
en blending-
learning

CONDUIRE UNE POLITIQUE DE PREVENTION

- Actions Collectives avec des modules proposés en blended-learning:

« Conduire une stratégie de prévention efficace »

- Les addictions
- Le Handicap
- Le maintien dans l'Emploi
- Les aidants familiaux
- Les risques professionnels

REPÉRER SES BESOINS

- Site internet
- Application « Réaliser son diagnostic QVT »

Des possibilités
de parcours
100% digital ou
en blending-
learning

SE FORMER POUR AGIR

- MOOC : « Les fondamentaux de la QVT : De quoi parlons nous ? »

- Modules interactifs :

- « Management et QVT »
- « Communication interne et QVT »
- « NTIC et QVT »

Permettre l'ancrage durable des
démarches de Santé au Travail
dans les Branches de la Santé

UNE SENSIBILISATION RENFORCÉE POUR LES TPE-PME

- Solution RH +
- Dispositif expérimental « PREV'UP »

PASSER À L'ACTION ET PÉRENNISER LES DÉMARCHES

- « Surmonter les freins à la mise en œuvre des démarches de QVT »

- Actions collectives en Blended-learning :

- « Prévenir l'usure professionnelle »
- « Parcours pour une démarche d'amélioration de la QVT »



LES ACTIONS COLLECTIVES REGIONALES POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES D'ESAT

DÉVELOPPER
LES COMPÉTENCES

**Cycle Prévention des
risques et Sécurité au
Travail**

★ « Santé » vous bien
au travail !

**Les gestes de 1^{er}
secours**

**Le sens du travail,
santé et Qualité de
vie au travail**

**Cycle Savoir être et
communication**

★ Développer sa
confiance et son estime
de soi

★ Les relations sociales, les
relations professionnelles,
les relations amicales :
comment adapter son mode
de relations selon les
situations ?

**Faire avec mes
émotions et mes
sentiments**

**Cycle Insertion
Sociale et
Professionnelle**

★ Etre tuteur de ses
pairs au sein de son
ESAT

**Développer ses
compétences
informatiques**

**Cycle à destination
des encadrants
d'ESAT**

★ L'opportunité du
tutorat au sein de son
ESAT

★ Nouveautés 2020

Déploiement des Actions à partir du mois de Mars 2020

APPUI AUX PROJETS COLLECTIFS, SECTORIELS ET TERRITORIAUX : exemples d'accompagnement

DÉVELOPPER
LES COMPÉTENCES

Des problématiques émergentes :

Inceste, recrutement, attractivité,
bassins d'emploi ruraux, enjeux de
désinstitutionnalisation...

DES SOLUTIONS EMPLOI FORMATION SPECIFIQUES A LA NOUVELLE-AQUITAINE

Appui à l'ingénierie pédagogique

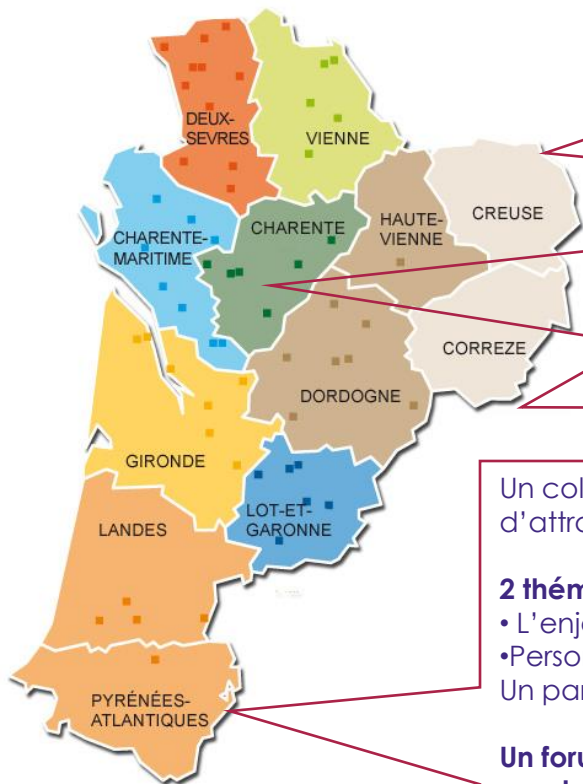
Appui à la mise en œuvre d'une
démarche GPEC sectorielle

Création d'une offre de services
spécifique Nouvelle-Aquitaine pour les
Services d'Insertion par l'activité
économique

Accompagner le développement de la
culture digitale

Accompagnement à la mise en œuvre
d'une méthodologie de conduite de
projet

Appui à l'animation d'un réseau formel
ou informel Développement



Au périmètre de la Nouvelle-Aquitaine

Les objectifs:

➤ **Sécuriser le projet.**

➤ **Professionaliser les salariés déjà en poste**
Au périmètre de la Nouvelle-Aquitaine, les salariés des associations et leur présence en image sur les réseaux sociaux et

Les objectifs:

➤ **Garantir l'employabilité** des professionnels
Champs économique.
Soutien à la sécurité informatique de l'entreprise
Economique en proposant une offre de
services de qualité.
en limitant « les risques informatiques et les
mauvaises pratiques »

20 services en Nouvelle-Aquitaine
• Montée en compétence des salariés et
sécurisation des parcours professionnels et de la

Un collectif de 7 EHPAD professionnels (idée de compétences
d'attractivité, fidélisation, transversales et reconnues)

• Répondre à l'obligation de l'employeur
2 thématiques de formation
• L'enjeu de la transmission des compétences
• Personnes Agées, pathologies et agressivité

Un partenaire identifié : Pôle Emploi

Un forum organisé sur le 1^{er} trimestre 2020 « Réussir son
emploi »

LE CERCLE
DES ADHÉRENTS

OPTIMISER VOTRE INVESTISSEMENT FORMATION

PARTENARIATS FINANCIERS NATIONAUX ET REGIONAUX



L'ACCORD CADRE REGIONAL

Reconduction
en cours



Axe 1 : Accompagner les établissements dans l'anticipation des mutations économiques, organisationnelles et numériques

- Accompagner les coopérations et les regroupements associatifs
- Accompagner la révolution numérique dans les associations de la Branche

Axe 2 : Accompagner les GPEC et les formations visant à développer et renforcer les fonctions de management dans les structures

- Prestation Conseil RH+
- Actions de formation au Management & GRH

Axe 3 : Sécuriser les parcours professionnels, développer les compétences et l'employabilité des salariés

- Soutenir l'obtention d'un niveau V ou IV pour les salariés sans qualification requise
- Soutenir la qualification des salariés en seconds partie de carrière
- Soutenir la professionnalisation des salariés d'EHPAD et des intervenants auprès des personnes handicapées

Axe 4 : Poursuivre l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail

- Sensibiliser et prévenir les risques de santé au travail
- Se former pour agir et pérenniser les démarches de santé au travail

Axe 5 : Professionnalisation des salariés handicapés des EA et des TH d'ESAT

- Sécuriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels
- Se former pour s'inscrire dans la Cité et en comprendre les codes

LE CERCLE
DES ADHÉRENTS



L'AGENCE REGIONALE DE SANTE

Négociation en
COURS

Axe 1 : Favoriser l'accès à la qualification

- → Psychomotricien, orthophoniste, kinésithérapeute, cadre de santé ou master « cadre intermédiaire », Caferuis, Infirmier, Aide Soignante, Accompagnement Educatif et Social
- **Prise en charge de la rémunération**

Axe 2 : Plan de professionnalisation

- Orientation 1 : Approche populationnelle
- Orientation 2 : Accompagnement des mutations du secteur
- Orientation 3 : Santé et Qualité de vie au travail
- **Prise en charge des frais pédagogiques**

Axe 3 : Projets innovants et expérimentaux

- → Démarches collectives en lien avec les problématiques de formation, d'emplois, de métiers ou de compétences.

NOTRE SITE OPCO-SANTE.FR



NOS **PLATEFORMES** EVENEMENTS ET FORMATIONS COLLECTIVES

Découvrez nos événements en région

EN SAVOIR PLUS

Découvrez nos actions de formation

EN SAVOIR PLUS

Les Journées Cercle des Adhérents 2019 Nouvelle-Aquitaine

Au programme à partir de 14h

« Construisez votre parcours »

Des Mini-Ateliers animés par vos Conseiller(ère)s Emploi Formation - 40 min :

- ❖ Les nouvelles modalités pédagogiques : bien les comprendre pour former autrement
- ❖ Concevoir son plan de développement des compétences
- ❖ Les solutions formation et services dédiés aux TPE/PME
- ❖ L'alternance (en co-animation avec nos partenaires des CFA)
- ❖ Atelier spécial « Bienvenue » à destination des nouveaux adhérents

Des rendez-vous individuels avec vos Conseiller(ère)s Gestion et Financement – 20 min

Des espaces dédiés à l'information et à l'orientation

Des stands dédiés à l'apprentissage, la professionnalisation avec les actions collectives régionales, les projets collectifs, etc...

Un espace digital : « Bienvenue à l'OPCO Santé » ; « OPCO Santé : la santé au travail » ; ...

NOS PROCHAINS RENDEZ-VOUS en Nouvelle-Aquitaine



A l'attention des employeurs et IRP

- Mardi 5 Novembre 2019 – Limoges
- Jeudi 7 novembre 2019 – Bordeaux
- Jeudi 14 novembre 2019 – Brive
- mardi 19 novembre 2019 – Agen
- jeudi 21 novembre 2019 – Salies de Béarn
- Mardi 3 décembre 2019 – Angoulême
- Jeudi 5 décembre 2019 – Salies de Béarn
- Mardi 10 décembre 2019 – Niort - Vouillé

Concevoir son PDC spécial ESAT

- Lundi 25 novembre à Angoulême
- Lundi 2 décembre à Agen
- Mercredi 4 décembre à Limoges
- Lundi 9 décembre à Pau
- Mardi 10 décembre à Bordeaux
- Lundi 16 décembre à Mont de Marsan
- Lundi 06 janvier à Niort

LE CERCLE DES ADHÉRENTS



MERCI

Pour plus d'informations
www.opco-sante.fr

Le plan de développement des compétences :

Quid du DPC ?

Gestion
des Emplois et des Compétences (GEC)

Développement professionnel continu (DPC) :
Responsabilité du professionnel de santé facilitée par l'employeur

Le DPC consiste à améliorer les pratiques professionnelles par le biais d'évaluation des pratiques et d'actions de formation.

→ Il s'apparente aux logiques d'adaptation au poste, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences en ce sens qu'il vise l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et compétences tout en y associant l'analyse de la pratique professionnelle.

Même si cette démarche, qui s'adresse aux professionnels de santé, reste de la responsabilité de l'individu, elle est en revanche facilitée par l'employeur notamment par l'inscription des actions au plan de développement des compétences.