



FAQ :

« **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** **et complétée par celui du 24 septembre 2019** présenté par Emilie DEROO, Responsable développement emplois et compétences à CARAXO et Ophélie VERON, Responsable de mission à l'OPCO Santé.

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.

OPCO Santé

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • contact@opco-sante.fr • www.opco-sante.fr
Siren : 854 033 115

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.

Se former à un logiciel de travail est-elle une formation obligatoire "opérationnelle" vu qu'on est dans de l'adaptation au poste et maintien dans l'emploi ?

Comme vu ci-dessus, les formations dites obligatoires au titre du bilan à 6 ans sont celles conditionnées à l'exercice d'une activité et prévue dans un code ou réglementation associée. Le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste est elle obligatoire dans le sens où elle relève de la responsabilité de l'employeur mais n'a aucun lien avec le caractère « obligatoire » entendu dans l'action de formation à valoriser dans le bilan à 6 ans.

Une action d'adaptation au poste, non inscrite dans un code ou un règlement est donc valorisable dans le bilan à 6 ans.

Quels seront nos interlocuteurs pour ce bilan ?

Est ce qu'il y aura un moyen de faire valider nos bilans à 6 ans pour avoir un avis avant de les soumettre au contrôle final ? A qui soumettons-nous le bilan à 6 ans ?

Comment allons-nous déclarer les abondements correctifs ?

A l'heure actuelle, la **Direccte** et l'**Inspection du travail** sont les principaux « **contrôleurs** » de la formation professionnelle. Néanmoins, avec le rôle de collecteur confié aux URSSAF, le doute plane sur leur rôle de contrôleur. Par ailleurs, l'abondement correctif issue du non respect des obligations à 6 ans, est un droit individuel. Les instances représentatives du personnel et les individus eux-mêmes sont en droit de se poser des questions quant à ce droit et constituent alors peut être le premier interlocuteur de « contrôle ».

Les entreprises sont les seules responsables de l'analyse de leurs bilans à 6 ans et devront spontanément déclarer et verser individuellement (selon le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'entretien professionnel et/ou d'une action de formation non obligatoire) les 3000€ à la **Caisse des dépôts et des consignations** qui enverra par la suite un reçu libératoire.

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 GAP (groupes d'analyse des pratiques) ont lieu régulièrement mais on n'a pas fait signer les salariés du coup on ne pourra pas l'intégrer au bilan à 6 ans ?

L'analyse des pratiques n'est pas éligible au bilan à 6 ans en effet, les obligations légales en matière de formation sont avant tout la possibilité d'exposer au moins trois points

- La réalité d'un contenu formation reposant sur une progression pédagogique
- L'effectivité de la présence du stagiaire
- Le fait d'avoir atteint l'objectif à travers la réalisation d'une évaluation

L'analyse de pratique ne reprend pas les trois points cités ci dessus et il conviendrait, de ce fait, de faire preuve d'une réelle prudence avant de la considérer comme une formation dite non obligatoire susceptible de se substituer au paiement de l'abondement correctif.

Serait-il possible d'avoir des exemples, l'habilitation électrique est elle une formation obligatoire ? Une formation HACCP ? Une formation SST ?

Il est difficile d'être très précis sur cette question et sur les exemples puisqu'il est indispensable de l'associer à un métier et à un contexte donné.

En effet, *Par exemple, **la formation à la non discrimination à l'embauche** (Article L 1131-2 du Code du travail) est une formation obligatoire pour les personnels chargés du recrutement exerçant dans toutes les entreprises spécialisées dans le recrutement ou dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle est obligatoire au moment de l'embauche, lors de la prise de fonction et au moins une fois tous les 5 ans.*

Pour ces mêmes personnes, cette action est donc considérée comme obligatoire.

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 détaillés sur le contenu, le déroulé de l'action et donc nous continuons à demander le « *programme* » qui reprend les différents éléments prévus par le décret dans une logique qualitative et pédagogique.

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 des modalités pédagogiques permettant de réaliser 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

Quelles sont les documents obligatoires pour l'AFEST?

Le formalisme préalable de l'action de formation passe par une analyse préalable des activités pour les adaptées à des fins pédagogiques. Cela sous-entend qu'il y ait, en effet, une progression pédagogique qui peut être formalisée soit dans la convention ou dans un programme annexé à la convention (*selon les termes de la loi*).

- **Ce programme**, de type « PIF (*protocole individuel de formation*) », doit détailler le parcours, en précisant les activités de travail, identifier a minima les pré-requis, le public ciblé,

les compétences à acquérir via la formation (classique), les modalités de réalisation avec les temps dédiés à chaque phase (ce qui va permettre de vérifier le temps qu'il est possible de prendre en considération pour la rémunération, les phases de production ne pouvant pas être prise en compte pour ce poste de frais), les modalités d'évaluation, les modes de preuve de réalisation de l'action choisis.

- **des feuilles d'émargement pour les temps de FEST et de Phase réflexive** ou tout autre mode de preuve de réalisation (badgeage par exemple pour les temps de production ou traces de réalisation des tâches, vidéo, le référentiel de compétences)

Le protocole individuel de formation n'est pas un document requis de façon explicite par les textes dans le cadre de l'AFEST. Il est toutefois nécessaire d'établir un document pour cadrer les modalités de réalisation de l'AFEST et pour attester la réalité de l'action et la conformité aux textes. Ce document peut être intitulé « PIF » ou « PIF AFEST ». Il doit contenir, en plus des mentions ci-dessus, les précautions par rapport à l'évaluation du travail du salarié. Il conviendrait de préciser que les séquences d'AFEST ne peuvent pas être utilisées pour « évaluer » un salarié et que tout ce qui se passera pendant les séquences formatives ne sera pas pris en compte pour l'évaluation du travail du salarié, l'AFEST n'étant qu'une phase de formation et non de travail.

Le PIF comporte généralement les informations suivantes :

- intitulé de la formation,
- situations de travail apprenantes,
- compétences visées,
- durée,
- traces de l'activité,
- nom du référent désigné pouvant exercer une fonction tutorale,
- nom de l'apprenant,
- évaluations spécifiques des acquis de la formation.

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 ».

L'AFEST peut-elle être utilisée pour un groupe ?

L'AFEST, peut être envisagée pour un groupe mais cela semble difficile à mettre en place notamment dans les phases réflexives qui va porter sur l'analyse d'une activité d'un seul salarié. Les temps réflexifs devront être personnalisés et individuels.

Une salariée souhaite développer ses compétences et passer un CAP cuisine, elle est cuisinière actuellement.

Est-ce que la partie pratique de la formation peut passer en AFEST avec le chef cuisinier qui est également enseignant technique ?

Cela semble envisageable sur le principe vu que l'AFEST est finalement une simple modalité pédagogique, néanmoins, l'ingénierie des diplômes ne le permet pas toujours (ou pas encore).

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.

Un employeur peut-il refuser plusieurs fois des demandes de développement des compétences formulées par les salariés ?

Le plan de développement des compétences est à l'initiative de l'employeur, il construit son plan de développement des compétences selon sa stratégie et son besoin en compétences qui en découlent. Il peut donc refuser des formations demandées par le salarié si elles ne rentrent pas dans ces priorités. Néanmoins attention aux formations de maintien dans l'emploi ou d'adaptation au poste qui pourraient être sous jacentes.

Et le salarié peut-il refuser de partir en formation ? Est-il sanctionnable ?

Toute action de formation issue du plan de développement des compétences s'organise pendant le temps de travail. Dès lors, envoyer un salarié en formation dans ce contexte renvoie à une mission, un travail que l'employeur demande à son salarié d'effectuer.

Dès lors que cette action n'entre pas dans les cas de refus (voir ci-dessous), le salarié est tenu de participer à l'action de formation.

Son refus est considéré comme un refus de travail entraînant les sanctions prévues à cet effet allant jusqu'à un possible licenciement pour faute.

Liste des refus possibles d'une action de formation dans le cadre du PDC (liste non exhaustive)

- Pas de rémunération
- Pas de remboursement des frais annexe (selon les règles de l'entreprise)
- Non-respect des temps de repos entre deux journées de travail
- Temps de travail de l'amplitude de travail (exception salarié au forfait ou paiement d'heures supp)



- Déplacement supérieur à une journée pour parent isolé
- Dans certains cas de santé validé par le médecin
- Une action effectuée dans une secte
- Et plus particulier une action de formation sans lien non pas avec le poste mais avec l'activité de l'entreprise

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.

Les actions collectives seront elles maintenues en 2020 ?
Oui les actions collectives sont maintenues en 2020, vous pouvez déjà consulter la programmation de certaines régions.

OPCO Santé

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • contact@opco-sante.fr • www.opco-sante.fr
Siren : 854 033 115