

Webinar

Plan de développement des compétences

Octobre 2019 — Johann VIDALENC

PARTICIPEZ À LA

SEMAINE EUROPÉENNE

DES COMPÉTENCES

PROFESSIONNELLES

DU 14 AU 18 OCTOBRE

THÈMES DE LA SEMAINE

LUNDI

CERTIFICATIONS

*

MARDI

CPF & RÉFORME

*

MERCREDI

LEADERSHIP & MANAGEMENT

*

JEUDI

NEUROSCIENCES & PÉDAGOGIE

*

VENDREDI

DIGITAL LEARNING

**INSCRIVEZ-VOUS
GRATUITEMENT**

CHAQUE JOUR UNE THÉMATIQUE
ET DES ACTIVITÉS EN LIEN VOUS SONT PROPOSÉES

SUIVEZ LE **WEBINAR** « LE PLAN DE
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » *
TESTEZ LA **RÉALITÉ VIRTUELLE** *
INSPIREZ-VOUS DE NOS **TÉMOIGNAGES**
CLIENTS * RENCONTREZ DES **EXPERTS** *
DÉCOUVREZ LE **HUB DIGITAL** * ACCÉDEZ
À DE NOMBREUX **CONTENUS EN LIGNE** :
ARTICLES, LIVRE BLANC, VIDÉOS,
INFOGRAPHIES * PARTICIPEZ À DES QUIZZ

...



Programme

1. Contexte
2. Nouvelle définition de l'action de formation
3. Précision sur le plan de développement des compétences
4. Fondement de l'obligation de former
5. Le financement
6. La mise en œuvre
7. Choix et impact de la formation

Demos en quelques chiffres clés



48 années d'expériences



7 implantations dans le monde

Allemagne, Canada, Chine, Etats-Unis, France, Royaume-Uni, Suisse



16 centres de formation en France

Paris La Défense, Bordeaux, Brest, Caen, Dijon, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse



3800 intervenants experts



370 collaborateurs

19 domaines d'expertise



200000 personnes formées par an

Employés, dirigeants, cadres, agents de maîtrise



plus de **2300000** personnes formées en e-learning à ce jour

1

Contexte

Des modifications d'habitudes à prévoir ...

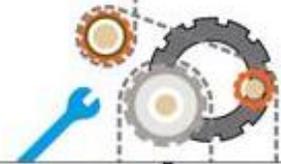


Une compétitivité amputée par le manque de formation continue



32 %

DES ADULTES EN FRANCE ONT SUIVI UNE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS
(CONTRE PLUS DE 60 % EN NORVÈGE, PAYS-BAS, SUÈDE, FINLANDE OU DANEMARK).



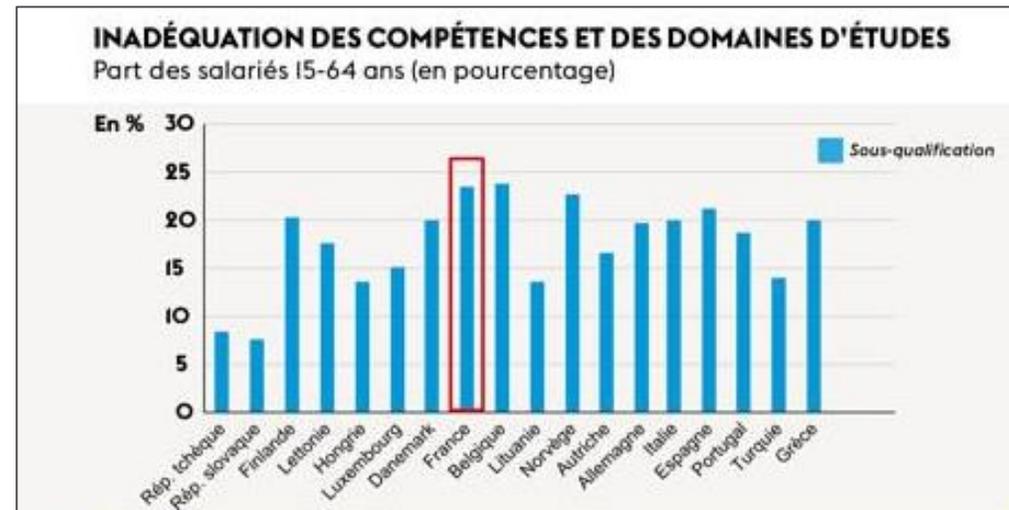
35 %

DES SALARIÉS FRANÇAIS EXERCENT UN MÉTIER POUR LEQUEL ILS N'ONT PAS DE QUALIFICATION ADÉQUATE.



LES GAINS DE PERFORMANCE SONT DE **20 %**

POUR LES ENTREPRISES QUI INVESTISSENT EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ET DE FORMATION.



Ambition de la réforme : créer une société des compétences inclusive

NOUVEAU PACTE SOCIAL : VERS UNE FLEXISÉCURITÉ A LA FRANCAISE

Réforme du code du travail

+

Investissement massif dans l'insertion des personnes éloignées de l'emploi

+

Réforme de la formation, de l'apprentissage et de l'assurance chômage

Ordonnances Macron

Plan d'investissement compétences de 15 Mds €

Loi Avenir professionnel + Réforme assurance chômage

Edifier une nouvelle société de compétences

Lisibilité de l'offre de formation

- Lancement d'une future appli CPF
- Monétisation des droits individuels

Développement de l'alternance

- Reprise en main du système par les branches professionnelles
- Libéralisation du marché

Lutte contre le chômage de masse

- Déploiement d'un Plan d'investissement compétences (PIC) massif visant les demandeurs d'emplois et les moins qualifiés

Régulation du système

- Système de **certification professionnelle** pour l'offre de formation ;
- Système de **certification qualité** pour les acteurs du développement des compétences

Logique de co-investissement

- Impliquer l'entreprise et l'individu dans le financement de la formation.

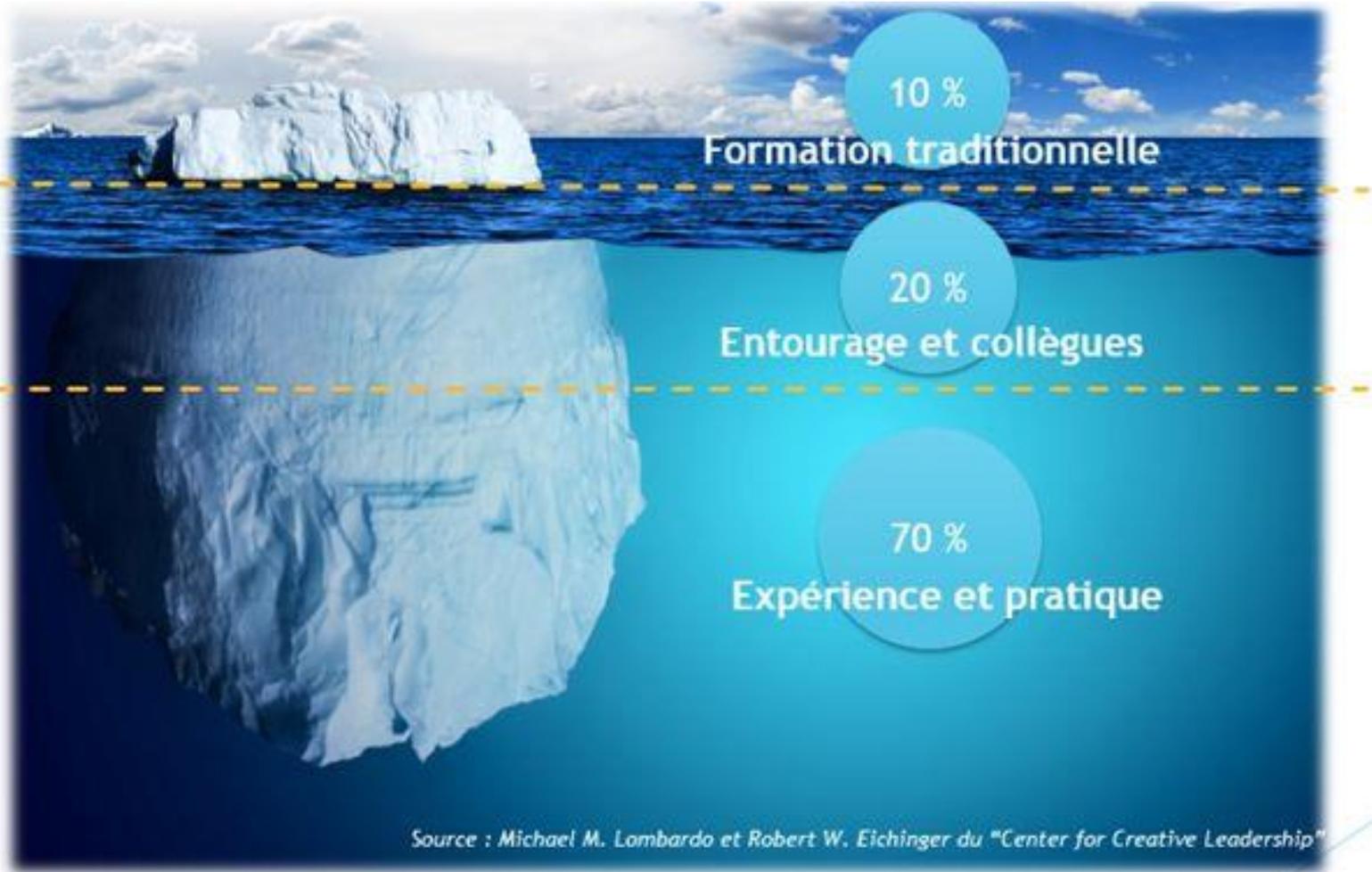
« *La compétence c'est l'intelligence situationnelle* » Pierre VILLEPREUX

Dans un monde qui bouge de plus en plus vite c'est la compétence qui permet de s'adapter.

2

Nouvelle définition de l'action de formation

La face cachée de la compétence



L'action de formation après la loi du 5 septembre 2018

Un parcours pédagogique...

- Peut associer **différentes modalités de formation** permettant d'acquérir des compétences
- Selon les modalités de formation composant le parcours, les moyens humains et techniques, ainsi que les ressources pédagogiques, **les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées**

[Articles R.6313-1 et R.6313-2 du Code du travail](#)

... permettant d'atteindre des objectifs professionnels...

- L'action doit poursuivre une **finalité professionnelle**
- Les objectifs doivent être précisément définis : **l'atteinte des objectifs doit pouvoir être évaluée**

[Article R.6313-3 du Code du travail](#)

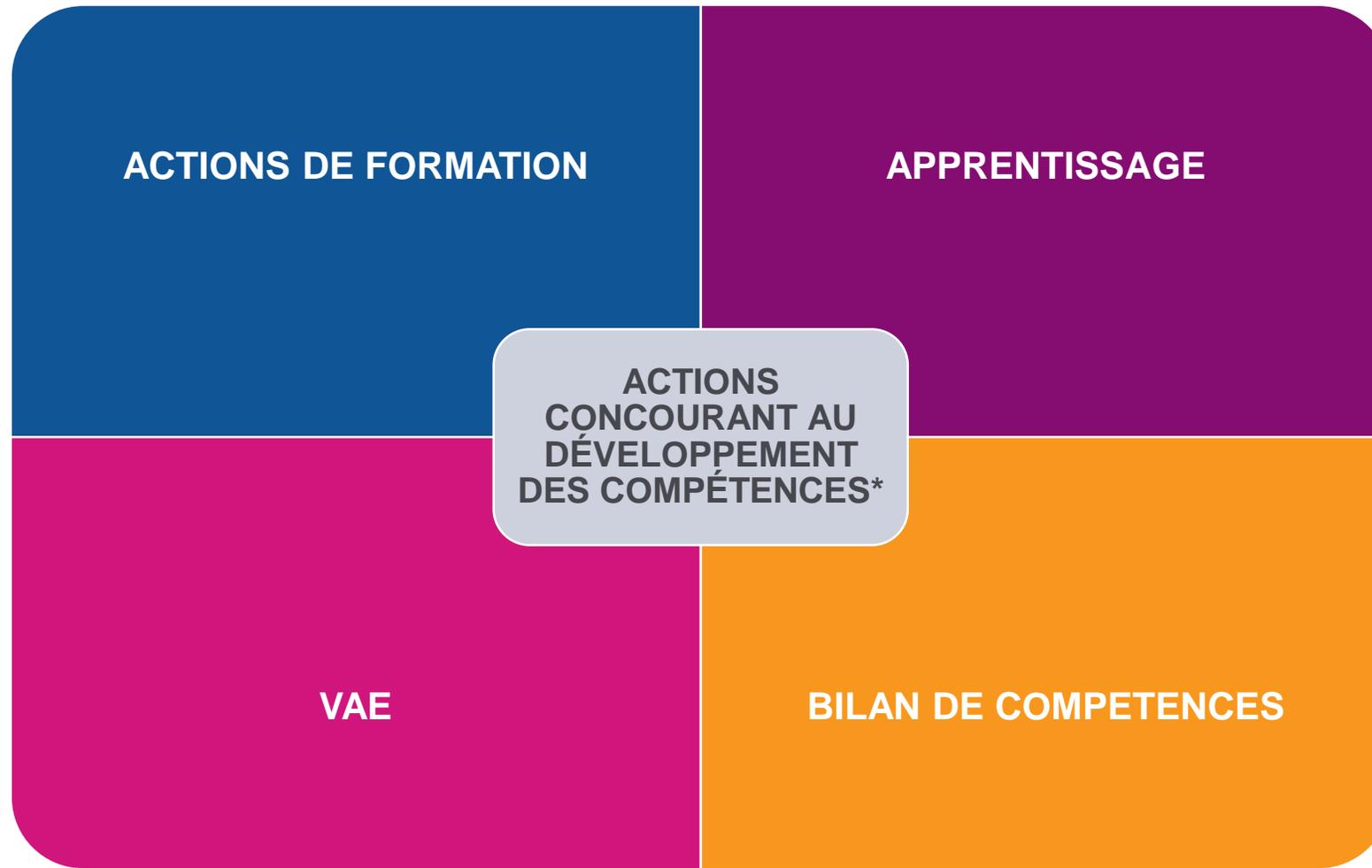
.. et dont la réalisation doit être justifiée

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être **justifiée par le dispensateur par tout élément probant**

[Article R.6313-3 du Code du travail](#)

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

Une nouvelle définition de l'action de formation



** Au sens de l'article L 6313-1 du code du travail*

3

De la planification de la formation aux développement des compétences

Développer les compétences, c'est toute une stratégie



Adieu Plan de formation : Vive le plan de développement de compétences (PDC) !

PLAN DE FORMATION

Composé d'**actions imputables**, c'est-à-dire répondant à ces exigences :

- ✓ Prérequis
- ✓ Objectifs pédagogiques
- ✓ Programme
- ✓ Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement
- ✓ Validation des acquis

PDC

Composé d'action de formation organisées :

- ✓ Dans le cadre d'un **Parcours pédagogique**
- ✓ Visant une **compétence professionnelle**
- ✓ Pouvant être réalisée en tout ou partie à **distance ou en situation de travail**

Le PDC, c'est quoi ?

PDC



1. Obligation de l'employeur à former ses salariés, adapter leurs postes de travail et veiller à leur employabilité



2. Présentation faite chaque année au CSE sur les actions de formations organisées par l'employeur au profit des salariés



3. Dispositif de formation mobilisé dans le cadre de son OPCO pour assurer le financement des formations.

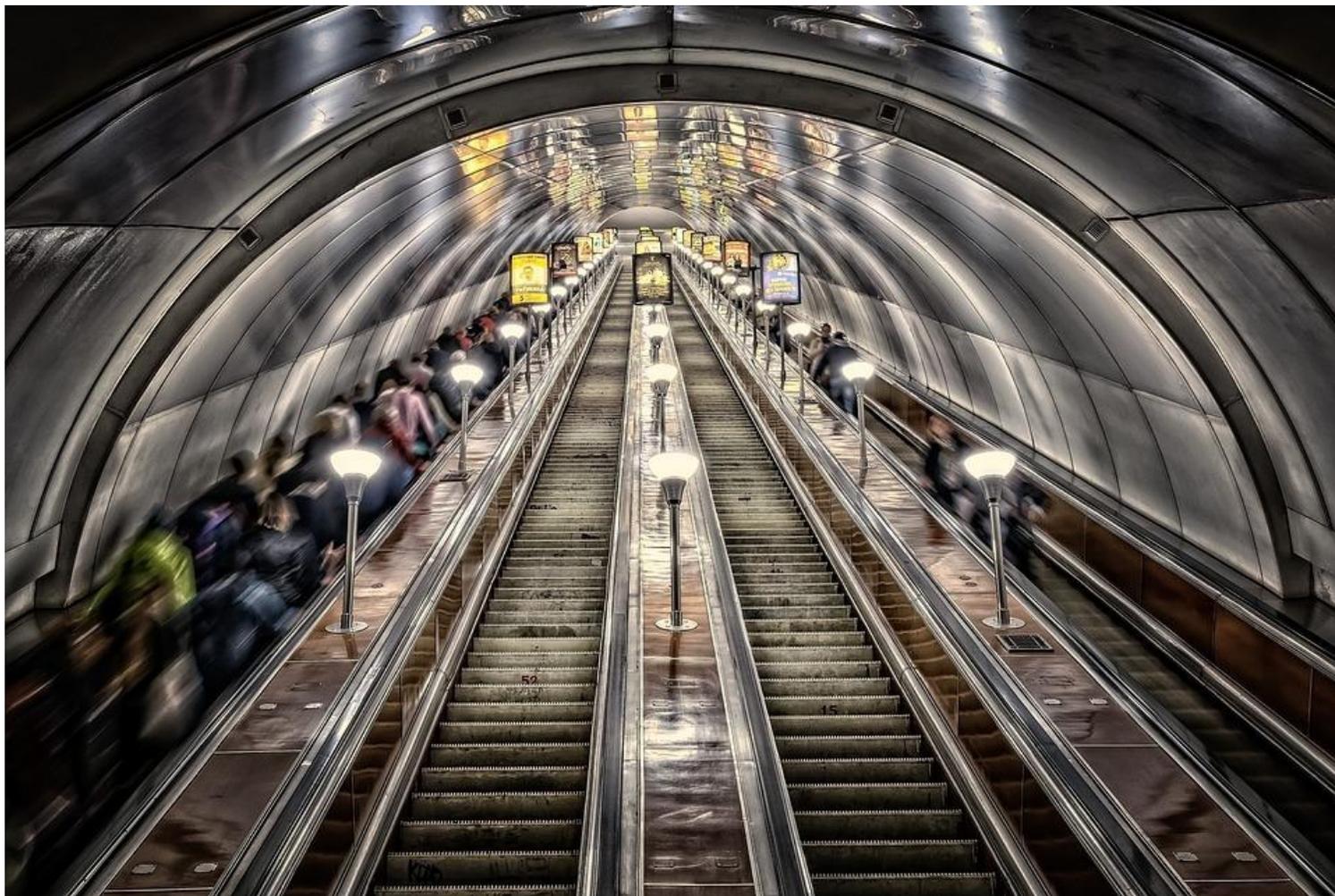
Les actions concourant au développement des compétences

SITUATIONS	APPRENTISSAGE vs FORMATION EN SITUATION	TYPE D' ACTIONS DE FORMATION	MOTS CLES
Avant le 31 Décembre 2018	<p style="text-align: center;">PDF Plan de Formation</p>	<p>14 TYPES</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Adaptation et développement des compétences des salariés</i> • <i>Promotion professionnelle</i> • <i>Prévention</i> • 	<p>FORMALISME IMPUTABILITE</p>
Au 1 ^{er} Janvier 2019	<p style="text-align: center;">PDC Plan de Développement des Compétences</p>	<p>4 TYPES</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Les actions de formation ;</i> • <i>Les bilans de compétences</i> • <i>Les actions de VAE</i> • <i>Les actions de formation par apprentissage</i> 	<p>FLEXIBILITE COMPETENCES</p>

4

Obligation de former

Former, c'est forcément sans fin ...



Fondement de l'obligation sexennale de former



Création de l'entretien
professionnel



Sanction en cas de non-
respect :
**100 h sur le compte
CPF du salarié**

- Organisation d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- Tous les 6 ans 2 des 3 critères suivants doivent être respectés :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les changements apportés par la loi « Avenir professionnel »



- Organisation d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- Tous les 6 ans le salarié doit avoir ~~2 des 3 critères suivants doivent être respectés :~~
 - ~~suivi au moins une action de formation ;~~
 - ~~acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;~~
 - ~~bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.~~
- **bénéficié d'au moins une formation non-obligatoire.**

Une période transitoire

Jusqu'au
31/12/2020

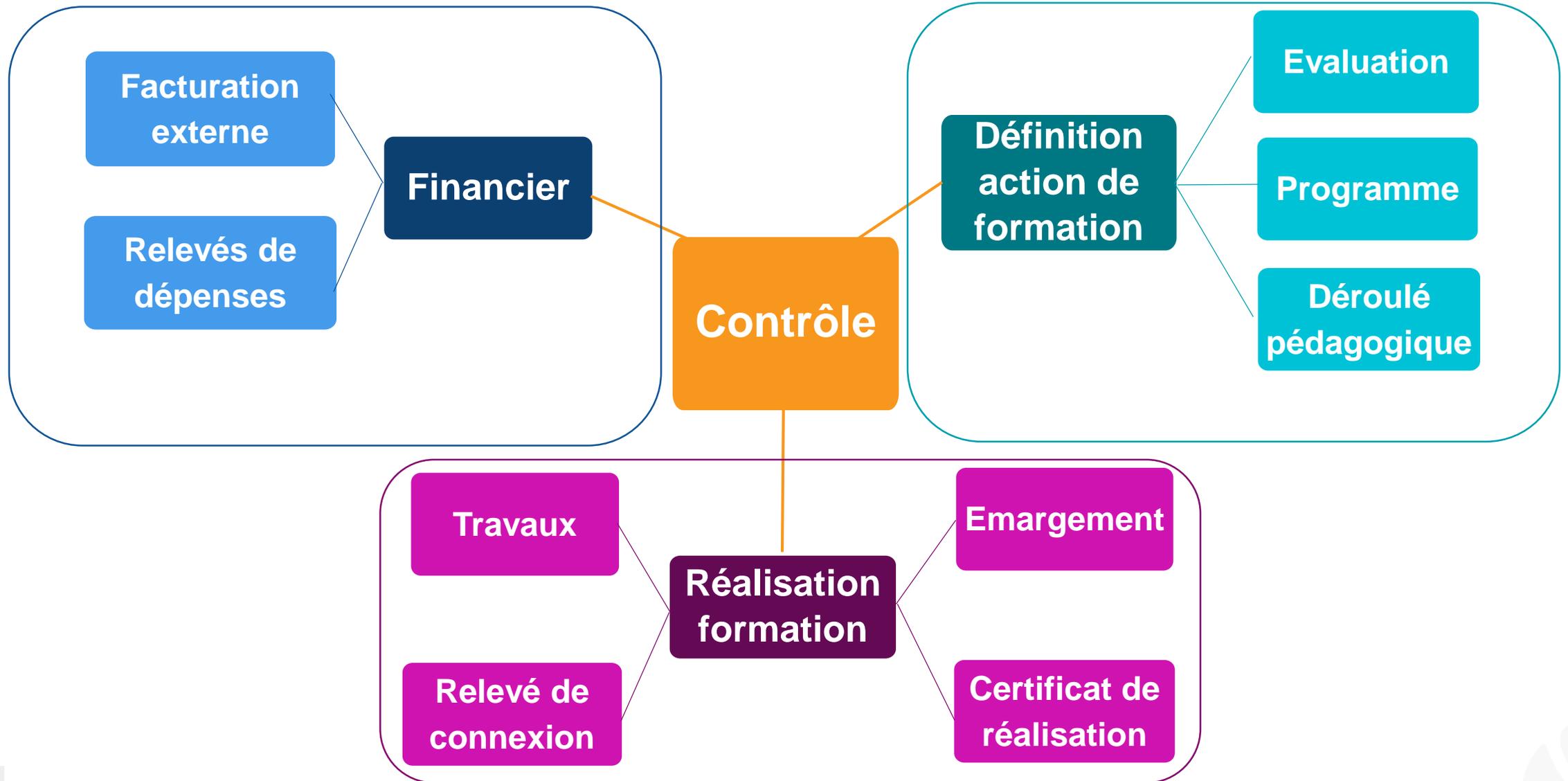
Choix d'une des
2 options

- Organisation d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- Tous les 6 ans le salarié doit avoir 2 des 3 critères suivants doivent être respectés :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

OU

- **bénéficié d'au moins une formation non-obligatoire.**

Preuves en cas de contrôle



5

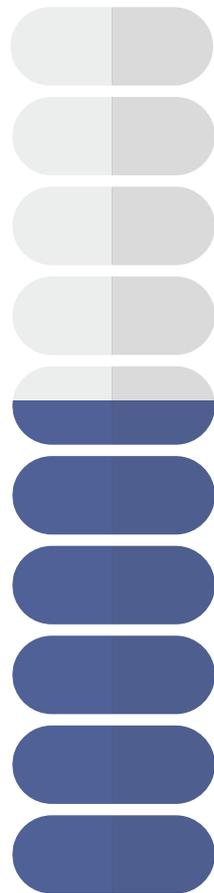
Le financement

Financer la formation, c'est savoir ouvrir les bonnes portes



Création d'une contribution unique FPC et Apprentissage

- 11 salariés
1,23 % MS

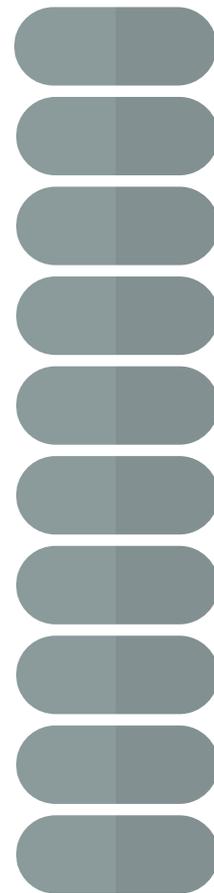


FPC



APPRENTISSAGE

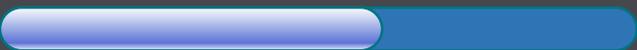
+ 11 salariés
1,68 % MS



FPC



APPRENTISSAGE



Principe de solidarité pour les - 50

MOINS DE 50 SALARIES

- peuvent faire financer par l'OPCO **leurs parcours de formation au titre de son plan de développement des compétences.**
- Le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge sont alors **déterminés par le CA de l'OPCO.**

PLUS DE 50 SALARIES

- Principe : une action de formation organisée dans le cadre du PDC **ne bénéficie d'aucun financement OPCO.**
- Exception :
 - ✓ Accord de branche prévoit un **versement conventionnel;**
 - ✓ Réalisation de **versements volontaires** à l'OPCO;

Intérêt du versement volontaire à l'OPCO

Temps
administratif

Coûts de gestion

Co-financement

Services
spécifiques

Abondement

Mutualisation de
groupe

Bénéficiaire des fonds paritaires et publics : les alternatives

- Développement de la formation en alternance (Contrat pro & apprentissage, PRO-A)

1

- Mise en place de parcours AFEST au sein de l'entreprise

2

- Création d'un organisme de formation/CFA interne

4

3

- Co-construction du CPF avec les salariés

6

Mise en œuvre du PDC

Que deviendrait cette fusée si rien n'était planifié ?



Détermination des bénéficiaires

<p>Principe général</p> 	<p>Obligation</p> 	<p>Spécificité pour les + 300</p> 	<p>Bénéficiaires potentiels</p> 
<p>L'employeur est libre du choix des bénéficiaires du PDC sous réserve de respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement (Article L1132-1 Code du travail)</p>	<p>Obligation de former ses salariés (Loi 5/09/2018, voir précédemment)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation triennale de négociation de la GPEC. • Elle doit porter sur les objectifs et les catégories d'emploi concernées en priorité (Art L 2312-24 Code du travail) 	<p>Personnel en CDI CDD sans restriction liée à l'ancienneté.</p>

Modalités de mise en œuvre

Temporalité Annuelle

possibilité d'une
planification infra ou
pluriannuelle (art L2312-
26 Code du travail)

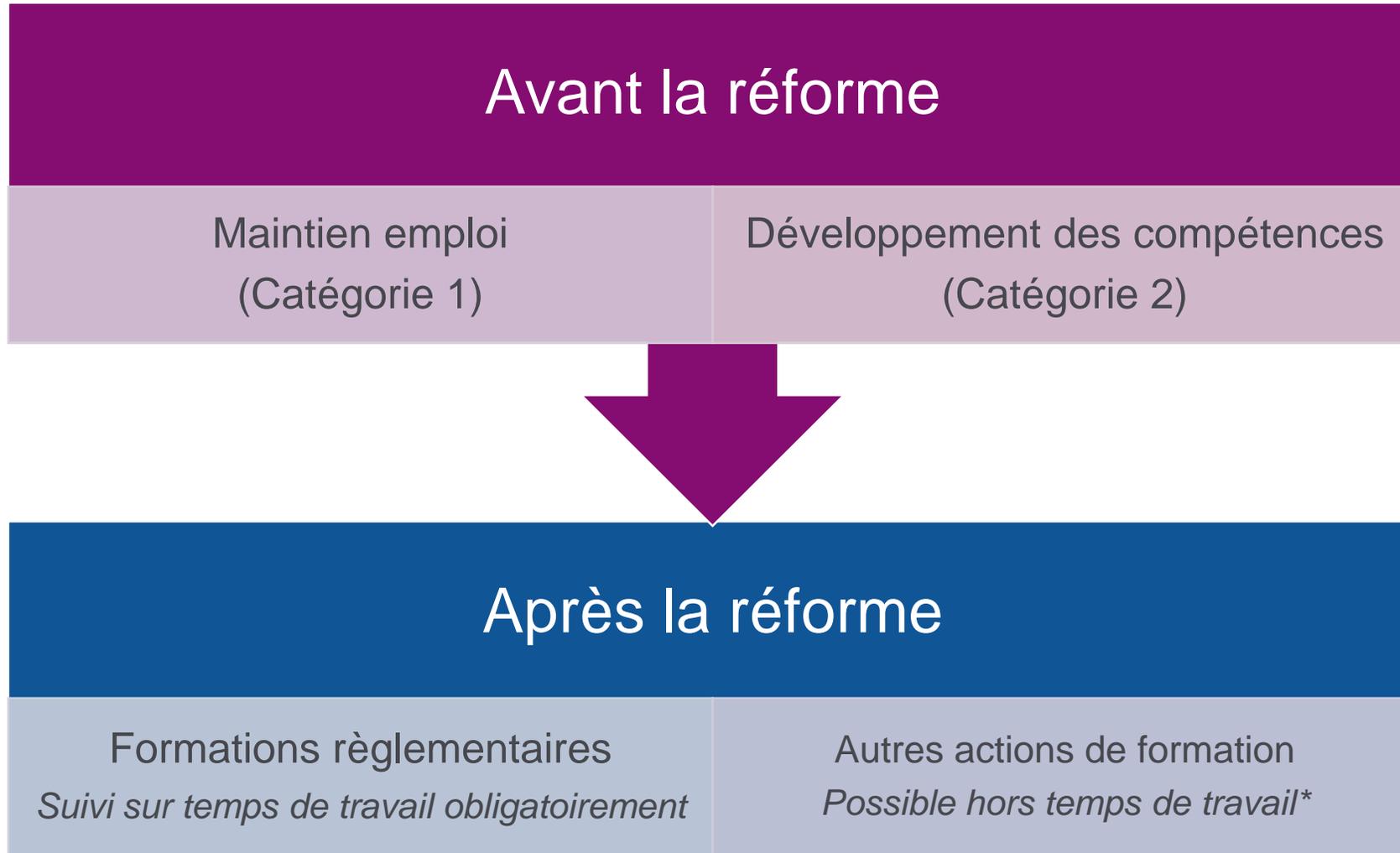
En interne ou externe

Sous réserve de
répondre à la définition
d'une action de
formation

Blocs de compétences

Peut avoir pour objectif
l'obtention d'un bloc de
compétences (ou +)
d'une certification
professionnelle.

Action de formation obligatoire VS autres actions de formation

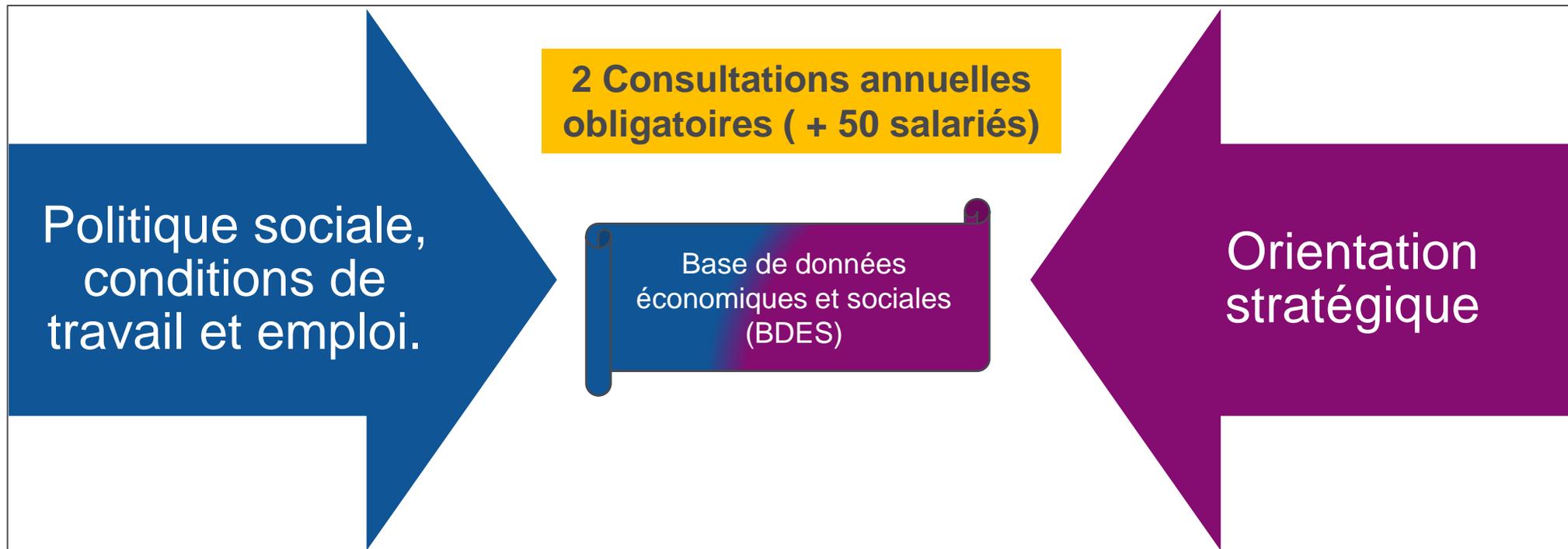


Consultation du CSE

Le CSE c'est quoi ?

Le comité social et économique (CSE) fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises de + 11 salariés le **1er janvier 2020 au plus tard**.



Quelques conseils pour finir

- Identifier les actions de **formations obligatoires et réglementaires** dans votre activité ou par catégorie d'emploi
- Faire le point sur les obligations en matière de formation liées à **l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche**
- **Cartographier les différentes populations ou classes d'emplois** au sein de votre organisation afin de définir les priorités en matière de PDC
- Bien respecter les différentes **consultations IRP** en matière de formation
- Documenter et archiver les différentes **preuves de réalisation** des actions de formation

7

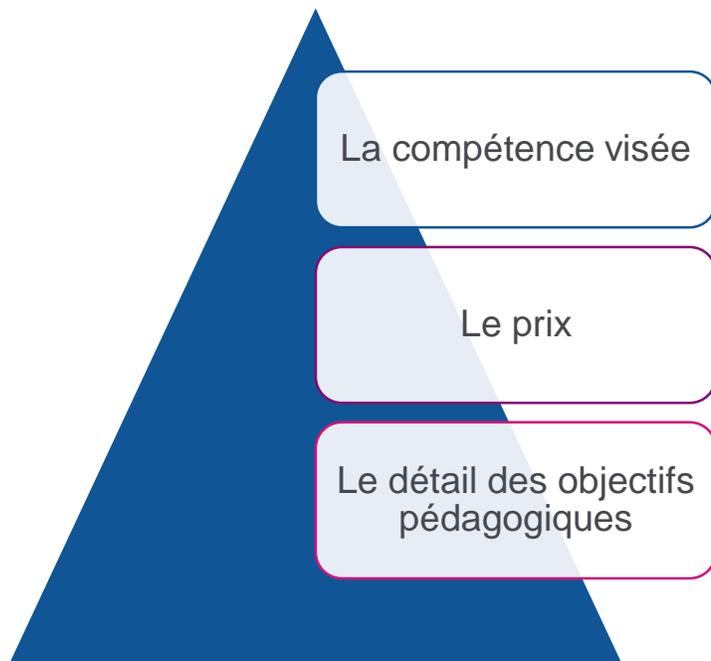
Choisir sa formation et mesurer son impact



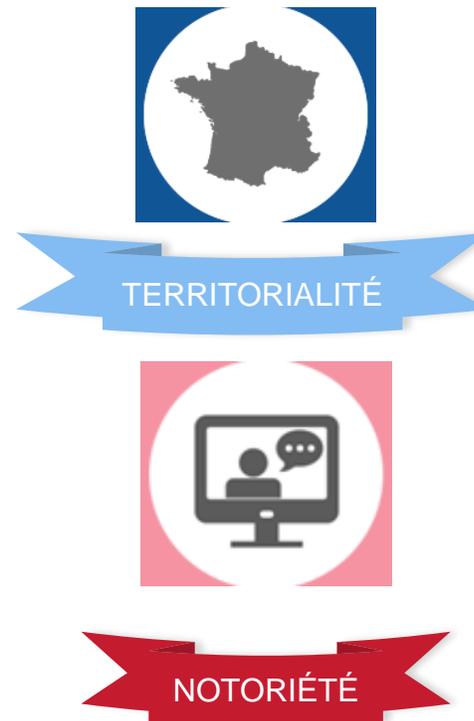
*Bien choisir sa formation pour
ne pas perdre la direction...*

Choisir les bons prestataires

LA COMPÉTENCE VISÉE PREMIER CRITÈRE DE SÉLECTION DE LA FORMATION*



PROXIMITÉ ET NOTORIÉTÉ POUR CHOISIR SON ORGANISME*



AUTRE CRITÈRE DE CHOIX

- Garanties de qualité (label, certification ...)
- Offre certifiante
- Capacité à faire du sur-mesure
- Historicité de la relation avec le partenaire

Trouver la pédagogie adaptée aux différentes situations



Analyse des pratiques professionnelles



Atelier d'entraînement intensif



Classes virtuelles et webinar



Mobile learning



Intelligence collective



E-learning sur étagère



E-learning sur mesure



Formation au poste de travail



Serious games et simulateurs



Social learning

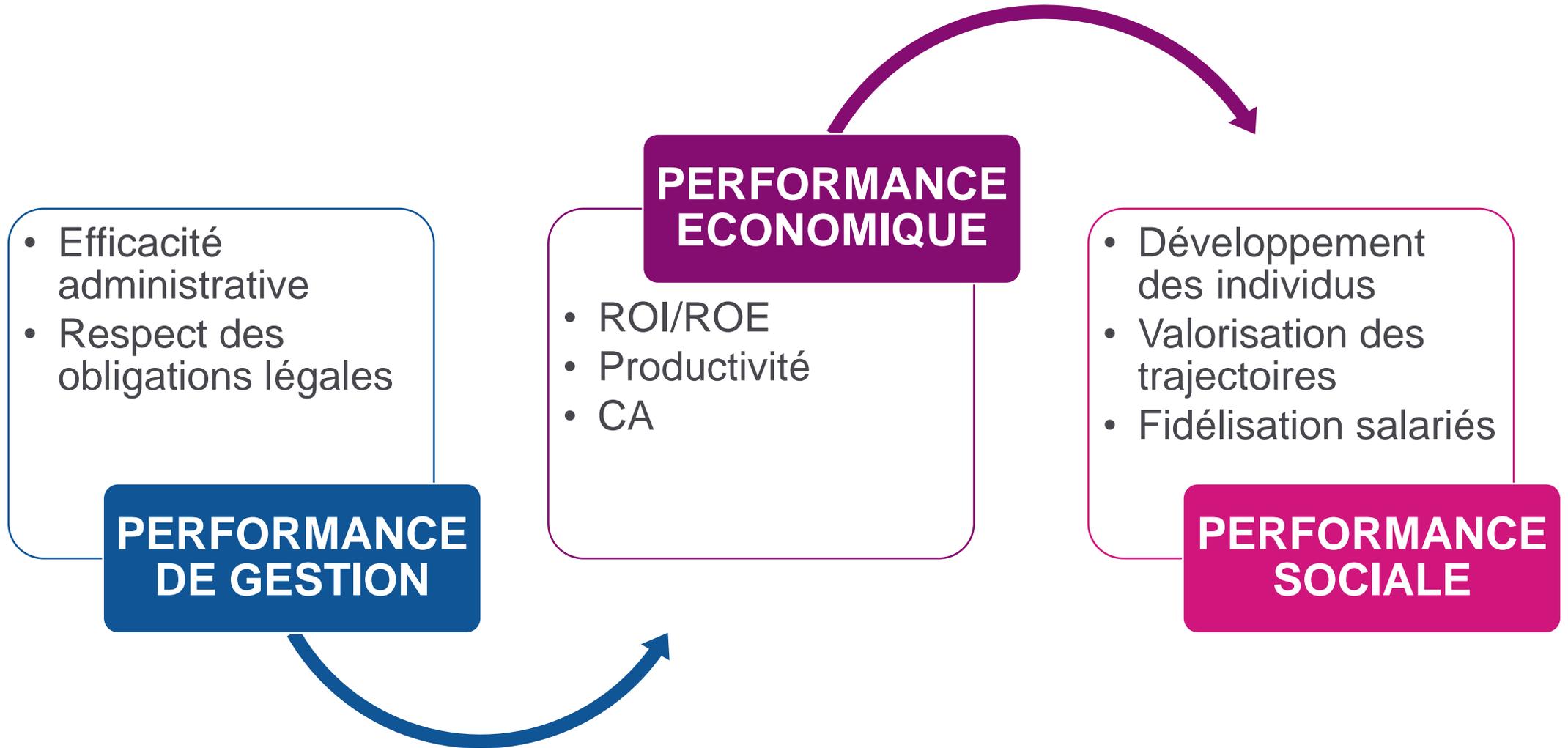


Tutorat et coaching

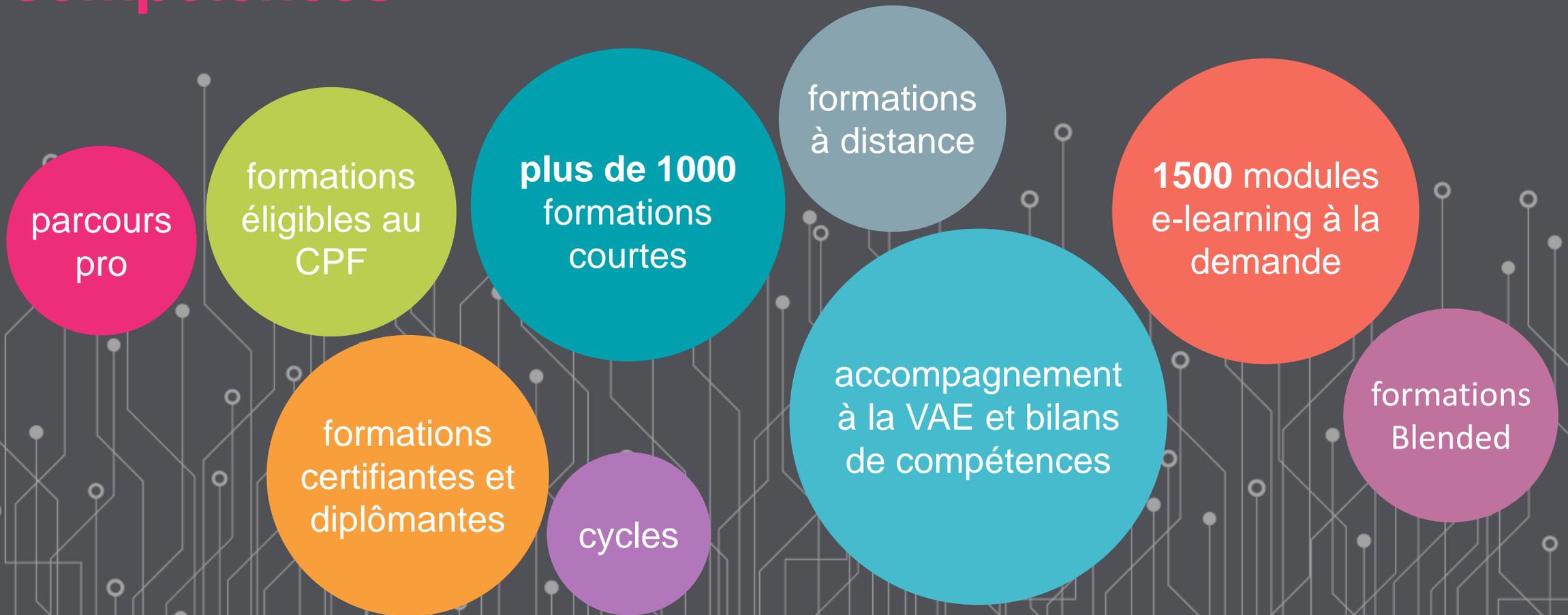


Présentiel

Mesurer l'impact de son PDC



Des milliers de formations **pour monter en compétences**



PARTICIPEZ À LA

SEMAINE EUROPÉENNE

DES COMPÉTENCES

PROFESSIONNELLES

DU 14 AU 18 OCTOBRE

THÈMES DE LA SEMAINE

LUNDI

CERTIFICATIONS

*

MARDI

CPF & RÉFORME

*

MERCREDI

LEADERSHIP & MANAGEMENT

*

JEUDI

NEUROSCIENCES & PÉDAGOGIE

*

VENDREDI

DIGITAL LEARNING

**INSCRIVEZ-VOUS
GRATUITEMENT**

CHAQUE JOUR UNE THÉMATIQUE
ET DES ACTIVITÉS EN LIEN VOUS SONT PROPOSÉES

SUIVEZ LE **WEBINAR** « LE PLAN DE
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » *
TESTEZ LA **RÉALITÉ VIRTUELLE** *
INSPIREZ-VOUS DE NOS **TÉMOIGNAGES**
CLIENTS * RENCONTREZ DES **EXPERTS** *
DÉCOUVREZ LE **HUB DIGITAL** * ACCÉDEZ
À DE NOMBREUX **CONTENUS EN LIGNE** :
ARTICLES, LIVRE BLANC, VIDÉOS,
INFOGRAPHIES * PARTICIPEZ À DES QUIZZ

...



Merci