



## COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA POLITIQUE FORMATION DE L'EMPLOYEUR POUR ÊTRE ACTEUR DU DIALOGUE SOCIAL

Votre employeur joue un rôle primordial en matière de formation continue et de sécurisation de l'emploi. En tant que représentant du personnel, vous pouvez être aussi force de propositions et source d'échanges constructifs et bénéfiques pour tous dans le cadre du dialogue social.

Votre proximité avec les salariés vous amène parfois à repérer de façon précoce certaines situations délicates ou au contraire des talents et potentiels qui ne demandent qu'à s'épanouir.

**Connaître les principaux dispositifs et leviers d'action à la main de l'employeur est un atout qui peut faire de vous un partenaire précieux et efficace dans la mise en œuvre d'une politique de formation réussie.**

26

LE PDC

Plan de  
développement  
des compétences

28

LA Pro-A

Promotion ou  
reconversion  
par l'alternance

30

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

32

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

# Le plan de développement des compétences (PDC)



## Qu'est-ce que c'est ?

Le PDC est un document établi par l'employeur qui liste précisément toutes les actions de formation prévues au sein de votre structure pour une année (nom des salariés, parcours et organismes de formation envisagés, durée et coût des formations).



## Son objectif ?

Anticiper les besoins en formation, planifier les parcours, évaluer le budget formation nécessaire et le financer. Et ce, de façon à ajuster, en permanence, les compétences professionnelles des salariés aux postes et fonctions occupés actuellement ou dans un proche avenir.

- Pour actualiser les pratiques des professions médicales et paramédicales
- Pour assurer le maintien dans l'emploi des plus fragiles
- Pour que les salariés évoluent professionnellement au sein de la structure

Il anticipe aussi les besoins en recrutement.



## Le rôle du CSE ?

Dans les structures de plus de 50 salariés, le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques, en particulier en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

**En tant que représentant du personnel, vous pouvez consulter le PDC anonymisé de votre structure sur votre espace WebServices.**

Rendez-vous page 39 pour les modalités d'accès.

## CAS CONCRET

### Le plan de développement des compétences : un outil précieux pour tous !

À la tête d'un foyer d'hébergement social et éducatif, Madame Martin est très vigilante sur le bien-être de ses résidents mais aussi sur celui de ses 42 salariés.

En 2023, pour les accompagner au mieux dans l'exercice de leur métier – passionnant mais parfois difficile –, elle a programmé, dans son PDC, six formations courtes, individuelles et collectives, touchant au total 38 collaborateurs et une formation professionnalisante sur deux ans pour l'un de ses salariés.

*« Grâce à mon PDC, j'ai pu, notamment, former mes salariés à une nouvelle méthode de prise en charge des patients atteints de démence. »*



CLIQUEZ-ICI

## POUR BIEN COMPRENDRE LES ENJEUX DE PDC !

Découvrez les replays de nos derniers webinars sur le sujet ou inscrivez-vous au prochain via notre site.

## La promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)



### Pour qui ? Pour quoi faire ?

Ce dispositif est destiné aux salariés en activité (max niveau bac+2). Il leur dispense une formation en vue d'obtenir une qualification ou une certification professionnelle, reconnue comme éligible par la branche...

- Soit pour bénéficier d'une promotion
- Soit pour changer de métier ou de profession

**Le PDC peut venir compléter les frais en complément du financement de la Pro-A.**



### Comment ?

La Pro-A s'articule donc autour de deux piliers :

- **Un enseignement théorique**
  - **Une formation pratique** au sein de l'entreprise
- Selon la formation suivie, sa durée** peut être de 6, 12 ou 24 mois, voire 36 mois pour certains publics spécifiques.



### Comment vérifier l'éligibilité de la qualification ou de la certification visée ?

Consultez la liste des actions de formation éligibles à la Pro-A sur le site de votre branche.

SSSMS



CLIQUEZ-ICI

SPSTI



CLIQUEZ-ICI

HP



CLIQUEZ-ICI



## CAS CONCRET

**Grâce au dispositif Pro-A, Jessica va pouvoir devenir infirmière !**

Aide-soignante depuis cinq ans au sein d'un établissement sanitaire à but non lucratif, Jessica voulait évoluer professionnellement. Son désir le plus cher : devenir infirmière.

Son employeur, avec qui elle a abordé le sujet, croit en elle et lui propose de passer le diplôme d'État d'infirmier grâce au dispositif Pro-A.

Il démarche alors le centre de formation adéquat et s'occupe des démarches administratives. Jessica n'a plus qu'à signer !

*« Cette formation, prise en charge sur les deux dernières années par la Pro-A, est une vraie chance pour moi ! Elle va se dérouler sur mon temps de travail et ma rémunération actuelle sera maintenue (sinon, je n'aurais pas pu !). Dans deux ans, après l'obtention de mon diplôme, je pourrai enfin exercer en tant qu'infirmière. »*

Le coût total de cette formation est estimé à 68 600 € mais, grâce au financement de la Pro-A, le reste à charge pour l'employeur sera seulement de 2 500 € environ.



CLIQUEZ-ICI

### POUR PLUS D'INFORMATIONS

Consultez notre page sur le site de l'OPCO Santé.

## Le contrat d'apprentissage



### Qu'est-ce que c'est ?

**Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail** grâce auquel sont acquises des compétences théoriques et techniques en vue d'obtenir une certification professionnelle.

**Il alterne, sur une durée de 6 mois à 3 ans...**

- Des périodes de travail en entreprise encadrées par un tuteur
- Des périodes de cours théoriques et pratiques en CFA (centre de formation des apprentis)



### Pour qui ?

**Le contrat d'apprentissage s'adresse le plus souvent à des jeunes de moins de 30 ans.** Il constitue souvent un tremplin vers l'emploi au sein de la structure même.

**À noter : un salarié en CDI peut aussi faire un contrat d'apprentissage chez son employeur** (ou un autre employeur s'il appartient à la branche SSSMS dans le cadre d'une suspension du contrat en cours) mais cela suspend son contrat en cours.



### Quelle rémunération minimale pour l'apprenti ?

Elle dépend de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> année).

- Pour les 16-20 ans, elle s'exprime en % du SMIC
- Pour les plus âgés, elle s'exprime en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage (**l'option la plus favorable au salarié est celle retenue**)



## CAS CONCRET

### L'apprentissage : un choix gagnant/gagnant selon Priscilla !

Priscilla est en contrat d'apprentissage pour devenir accompagnante éducative et sociale (AES).

Elle suit ses cours au CFA de Montpellier (Hérault) et est en apprentissage à la Fondation Diaconesses, où elle est accompagnée par Martien, son maître d'apprentissage.

Heureuse d'avoir choisi ce métier, elle explique pourquoi ce dispositif lui convient parfaitement. « C'est très valorisant, d'être apprenti, car on fait vraiment partie d'une équipe. On a des responsabilités. De plus, grâce à la pratique, les cours théoriques sont plus faciles à comprendre et à intégrer. »

Et elle conclut : « L'apprentissage, c'est gagnant-gagnant car on apporte à l'employeur autant qu'il nous apporte ».



CLIQUEZ-ICI

### POUR EN SAVOIR PLUS

Connectez-vous.

## Le contrat de professionnalisation



### Qu'est-ce que c'est ?

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat associant :

- Des périodes de formation en centre de formation
- Des périodes d'activité en entreprise avec un tuteur

**Son objectif** : que le bénéficiaire acquière une certification professionnelle inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou reconnue par la convention collective nationale.



### Pour qui ?

Ce contrat s'adresse essentiellement :

- Aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou souhaitant compléter leur formation initiale
- Aux demandeurs d'emploi
- Aux bénéficiaires des minima sociaux.

Il vise à favoriser leur **insertion ou réinsertion professionnelle**.



CLIQUEZ-ICI

### POUR EN SAVOIR PLUS

Connectez-vous.



### Quelle rémunération minimale ?

Comme pour les apprentis, la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est **strictement encadrée**.

Elle dépend de leur âge et de leur niveau de formation initiale.



CLIQUEZ-ICI

## CAS CONCRET

**La fin des emplois précaires pour Fanny, qui se forme et travaille enfin dans un domaine qu'elle aime !**

À 30 ans, Fanny avait pour seul diplôme le bac et enchaînait les contrats précaires. Au chômage depuis six mois, elle se mobilise pour réaliser son projet professionnel : devenir monitrice éducatrice auprès de personnes en situation de handicap.

Très motivée, elle trouve un employeur qui accepte de la prendre en contrat de professionnalisation sur trois ans. Le coût de son dossier (formation + salaire) est couvert par l'État à hauteur de 67 % et le reste à charge pour l'employeur est de 17 220 €.

« J'étais "fâchée" avec les études mais l'alternance, c'est différent. Je peux mettre en place les outils découverts en formation directement sur mon lieu de travail. J'aime cela et tout se passe bien. J'aurai mon diplôme en 2025 et je pourrai alors exercer pleinement ce métier que j'aime tant. »