



SERVICE D'APPUI RESSOURCES HUMAINES AUX TPE / PME PARISIENNES

ATELIER PRATIQUE

**COMMENT IDENTIFIER ET GERER VOS EMPLOIS ET VOS COMPETENCES :
OUTILS PRATIQUES ET DISPOSITIFS DE FINANCEMENT**

27 mars 2023

14H30 - 16H30

EPEC - 209, rue La Fayette - 75010





COMMENT IDENTIFIER ET GERER VOS EMPLOIS ET VOS COMPETENCES : OUTILS PRATIQUES ET DISPOSITIFS DE FINANCEMENT



- **Nathalie ROUX**, Responsable du pôle mutations économiques
- **Adeline SIMON**, Chargée de projet Transitions Collectives

PROGRAMME

- Présentation de votre entreprise, de vos enjeux business et RH et de vos pratiques RH : animation de l'échange
- Gérer vos emplois et vos compétences : de quoi parle-t-on ? Pour quoi faire ?
- Comment faire ? Recourir à des outils pratiques (le ROME, l'entretien professionnel obligatoire, créer une matrice simple emploi / compétences)
- Présentation des dispositifs de financement pour former ou faire évoluer vos salariés





**Tour de table :
présentation des entreprises et
animation de l'échange**

Présentation des entreprises

- Présentation de votre entreprise
 - Pouvez-vous décrire votre activité ?
 - Quel est votre effectif salarié ?
 - Quels sont vos métiers ?
 - Comment votre entreprise est-elle organisée ?

Vos enjeux économiques et vos enjeux RH

> Enjeux économiques

- Pouvez-vous décrire votre situation économique et / ou vos enjeux économiques ?
 - Positionnement sur le marché ?
 - Développement de l'activité ?
 - Evolution de l'activité ?
 - Diversification clients ?
 - Investissement ?
 - Transition numérique, écologique... ?

> Enjeux RH à court terme

- Quels sont vos projets en matière de ressources humaines ?
 - Recruter
 - Maintenir vos salariés en emploi
 - Former
 - Vous séparer de certains de vos salariés

Vos pratiques RH

> Pratiques RH

- Qui s'occupe des ressources humaines dans votre entreprise ?
- Comment mettez-vous en place vos projets de recrutement ?
- Quelles sont vos pratiques en matière de formation professionnelle ?
- Savez-vous quel est votre opérateur de compétences (OPCO) et quelles sont ses missions ?
- Avez-vous identifié des besoins en compétences nouvelles au sein de votre entreprise ?
 - Si oui, comment les avez-vous identifiés ?
- Est-ce que vous repérez des souhaits d'évolution de la part de certains salariés ?
- Avez-vous mis en place les entretiens professionnels ?
- Avez-vous élaboré un plan de développement des compétences ?
- Existe-t-il des possibilités de mobilités professionnelles au sein de votre entreprise ?
- Est-ce que vous disposez d'outils simples vous permettant de prévoir le départ de salariés (retraite), vos besoins de recrutement, les compétences attendues sur chaque type d'emploi ?

Enjeux économiques versus enjeux RH :

Réfléchissez-vous en même temps,
vos évolutions en termes d'activité / de développement économiques
et l'évolution de vos besoins en ressources humaines ?



**Gérer ses emplois et ses
compétences : de quoi parle-t-on ?
Pour quoi faire ?**

Compétence : de quoi parle-t-on ?

- **La compétence s'incarne en situation de travail** : pour la repérer, analyser l'activité (entretiens, observation de situations de travail)
- La compétence est repérable au croisement :
 - Des capacités, acquis de l'individu
 - Des ressources (les moyens alloués)
 - Des objectifs (les siens, ceux qui lui sont donnés)
 - De sa motivation (aspiration à, envie de...)
- **Plusieurs types de savoirs** :
 - Le savoir : acquis théoriques par opposition aux acquis pratiques
 - Savoir comment s'y prendre : on peut ne pas y arriver alors qu'on sait
 - Savoir le faire : car on l'a déjà fait en pratique
 - Savoir y faire : tirer enseignement de l'expérience pour le faire
 - Savoir être : savoir se comporter, normes de comportement au sein du milieu professionnel
- **Avoir des compétences est différent d'être compétent**
 - Avoir des compétences : avoir des ressources pour agir avec compétence
 - Etre compétent : agir en compétences = contexte favorable pour se projeter
- **Professionalité** : culture professionnelle, identité, valeurs, ensemble de compétences reconnues socialement et caractérisant une profession

Source : BPI Group

Gérer ses emplois et ses compétences :

Pour quoi faire ?



**Comment faire ?
Recourir à des outils pratiques**

➤ De quoi s'agit-il ?

- Un répertoire qui décrit 14 familles de métiers, 110 domaines professionnels, 532 fiches métiers contenant près de 11.000 appellations différentes de métiers et emplois avec un numéro de code, le « Code ROME »

➤ Un fiche métier comporte :

- l'intitulé de la fiche métier et le code ROME correspondant
- les appellations correspondantes = les emplois
- la définition du métier
- les conditions d'accès au métier
- les conditions d'exercice de l'activité
- Les compétences : les savoirs, les savoir-faire communs à l'ensemble des appellations de la fiche = « cœur de métier », les savoir-faire et les savoirs spécifiques (caractéristiques de situations de travail particulières), les savoir-être
- les environnements de travail
- une rubrique « mobilité professionnelle » permettant d'identifier les métiers accessibles facilement et les métiers envisageables avec une adaptation ou une formation.
- des liens vers les certifications sur le site de France Compétences et vers les formations conventionnées par Pôle Emploi sur son site internet

Le répertoire opérationnel des métiers (ROME) - 2 / 2

➤ Pour quoi faire ?

- Pour identifier les compétences que vous mettez en œuvre dans vos métiers
- Pour rédiger une fiche de poste
- Pour rédiger une offre d'emploi par exemple

➤ Des exemples

- Exemple : blanchisserie industrielle (K2201)

<https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=K2201>

- Exemple : vente habillement et accessoires de la personne

<https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=D1214>

L'entretien professionnel - 1 / 2

> De quoi s'agit-il ?

- Un échange avec le salarié pour identifier ses compétences, ses aspirations professionnelles et ses besoins en formation.
- Une obligation légale depuis 2014, quelle que soit la taille de l'entreprise ; à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- A noter : cet entretien ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié (on ne parle pas objectifs, rémunération).

> Pour qui ?

- Pour tous les salariés ayant atteint deux ans d'ancienneté.
- Quel que soit le contrat de travail (y compris contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).
- A réaliser également pour les salariés qui reprennent leur travail à l'issue d'une absence (différentes formes de congés, longue maladie etc...).

> Quand ?

- Sur un cycle de 6 ans, tous les 2 ans, soit 3 entretiens professionnels.
- Le 3^{ème} entretien professionnel est un état récapitulatif qui vérifie que le salarié a bénéficié d'au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, d'une progression salariale ou professionnelle.

> Exemple

- Un salarié en poste depuis 2 ans : 1^{er} entretien professionnel.
- Le salarié est en poste depuis 4 ans : 2^{ème} entretien professionnel = faire le point sur les actions réalisées au cours des 2 dernières années.
- Le salarié est en poste depuis 6 ans : 3^{ème} entretien professionnel : bilan de son parcours professionnel au cours des 6 dernières années.

L'entretien professionnel - 2 / 2

- Penser à envoyer une convocation écrite à votre salarié à cet entretien professionnel.
- Lors de l'entretien professionnel, vous devez fournir au salarié-e des informations sur :
 - la validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF)
 - les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
 - Les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Des supports formalisés sont téléchargeables sur le site de votre opérateur de compétences (OPCO)
 - Akto : modèle de l'entretien professionnel ; modèle de l'état des lieux récapitulatif
<https://www.akto.fr/entretien%20professionnel/>
 - Uniformation : une grille avec de nombreuses questions dont vous pouvez vous inspirer
<https://www.uniformation.fr/entreprise/outils/grille-et-fiches-pratiques-de-lentretien-professionnel>
 - Opcommerce
<https://www.loppcommerce.com/entreprise/gerer-les-trajectoires-professionnelles/entretien-professionnel/>
- A noter : site de l'OPCO EP : un livret complet pour l'employeur ; un livret complet pour le salarié
 - <https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/guide/Guide-entretien-professionnel-entreprise-opcoep.pdf>
 - <https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/guide/Guide-entretien-professionnel-salarie-opcoep.pdf>

Créer une matrice simple emplois / compétences - 1 / 2

- Les emplois et les compétences au sein de l'entreprise
 - Listées sur les fiches de poste / offres d'emploi
 - Repérées à travers l'observation de situations de travail
 - Repérées lors d'entretiens conduits avec les salariés (entretien professionnel ou autre échange professionnel)
- Créer une matrice emplois / compétences : pour quoi faire ?
 - Situation RH actuelle : lister les emplois de l'entreprise et les effectifs en regard
 - Situation RH à venir à 1 an :
 - Mesurer les départs prévisibles par emploi
 - Estimer les besoins prévisibles par emploi
 - Mesurer / estimer les écarts entre les ressources humaines actuelles et les besoins en ressources humaines et en compétences
 - Partant des éléments ci-dessus, préciser sa stratégie RH et envisager les solutions RH à mettre en place

Créer une matrice simple emplois / compétences - 2 / 2

	2023	2024					
Emplois	Effectifs actuels (personnes physiques)	Départs prévisibles (retraite + autres départs prévisibles à 1 an)	Effectifs projetés à 1 an (personnes physiques)	Besoins en effectifs à 1 an (personnes physiques)	Écart entre besoins et ressources à 1 an (personnes physiques)	Compétences nouvelles à développer / compétences clés à recruter / compétences sensibles à transférer / compétences amenées à disparaître	Stratégie et solutions RH : recruter ? Former ? Organiser la mobilité interne ? Proposer une mobilité externe ?...
Intitulé Emploi 1							

..							
Intitulé Emploi 2							

..							
Intitulé Emploi 3							

..							



**Dispositifs de financement pour
former ou faire évoluer vos salariés**

La formation des salariés

- Compte personnel de formation (CPF) sur temps de travail. Le dirigeant doit informer le salarié de ce droit (ancien DIF)
 - Un dispositif de financement public de formation continue
 - 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond de 5 000 €
 - Pour le / la salarié.e à temps plein ou à temps partiel
 - L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du / de la salarié.e

La formation des salariés

- Plan de développement des compétences : obligation légale ; se rapprocher de son OPCO qui aide à le mettre en place
 - Il recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, (obligatoires et non obligatoires).
 - Sa mise en œuvre ou non relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.
 - Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.
 - *Ces questions peuvent être abordées à l'occasion de l'entretien professionnel.*

➤ **L'Afest : l'action de formation en situation de travail**

- Parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel qui repose sur des droits et des devoirs de l'apprenant (ex. droit à l'erreur...) et sur les enseignements qu'il retire de sa pratique à l'aide d'un pair (tuteur / formateur)
- Alterne des moments de pratique professionnelle et des temps de prise de recul par rapport à cette pratique (les phases de réflexivité)
- Encadrée par un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine qui peut accompagner un groupe d'apprenants mais la phase réflexive et l'évaluation sont individuelles
- Libère l'employeur de son obligation de former dans le cadre du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel

➤ **Dans quel cas ?**

- Faciliter la prise de poste d'un nouveau collaborateur (recrutement)
- Accompagner une mobilité interne
- Faire face à des évolutions nécessitant le développement de compétences des collaborateurs (anticiper l'évolution du marché ; se mettre en conformité et intégrer les nouvelles contraintes légales (juridique, sécurité, ...) ; introduire une nouvelle technologie, etc...

➤ **Les spécificités**

- La mise en place de PHASES REFLEXIVES distinctes des mises en situation de travail
- Des EVALUATIONS spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

Un moyen de reconnaître des pratiques déjà existantes relativement peu coûteux.

Evoluer ou se reconvertir dans l'entreprise

> Pro A

- Un dispositif de formation en alternance dans le but de favoriser l'évolution, la promotion ou la reconversion interne
- Pour les salarié.e.s en CDI, CDI Intérimaire, CUI à durée indéterminée, sportif ou entraîneur professionnel en CDD, en activité partielle - **dont le niveau de qualification est inférieur à un bac + 3**
- Alternance entre formation théorique et pratique
- *Prise en charge par l'OPCO dont dépend votre entreprise*

Se reconvertir à l'externe de l'entreprise

➤ Les Transitions Collectives dites « Transco »

- Un congé de formation permettant de se reconvertir vers un métier porteur
- pour des salarié.e.s en CDD, CDI ou intérimaires
- dont le poste est fragilisé par la crise ou concerné par les mutations économiques

Prise en charge la rémunération des salariés + coût pédagogique de la formation qualifiante / certifiante d'une durée maximale de 24 mois

Les aides à la formation des salariés

➤ Sur le site de l'EPEC : <https://www.epec.paris/>

- Rubrique Notre activité
- Rubrique Service d'appui RH aux TPE / PME parisiennes
- Rubrique Les aides à la formation pour les salarié/es

<https://www.epec.paris/les-aides-a-la-formation-pour-les-salariees>



ANNEXES



Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

- En particulier de moins de 50 salariés

En particulier, dans les secteurs :

- du **Commerce de détail indépendant**
- de l'**Hôtellerie-Restauration**

mais sans exclusive

Qui ont **besoin d'un conseil de premier niveau** pour gérer les conséquences de l'évolution de l'activité dans le contexte de la crise sanitaire / ukrainienne et accéder aux aides mises en place par les pouvoirs publics, pour recruter, former, gérer les salariés au quotidien (mobilité interne et externe), mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail...

Nous proposons :

- Un **conseil personnalisé** par téléphone, en rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien, régional, national** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **sessions d'information en visio-conférence** pour partager ses interrogations et se professionnaliser à distance, des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - [Nos sessions d'information](#) et une Lettre d'information mensuelle

Labellisé par l'Etat

GRATUIT

Votre contact

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37



Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC), association créée le 1er janvier 2016, par la fusion entre le Plan local pour l’insertion et l’emploi de Paris Nord - Est et la Maison de l’emploi de Paris. Activité parisienne depuis 2005.

Sous l’égide de l’Etat et de la Ville de Paris, l’EPEC est un acteur des politiques de l’emploi et de l’insertion au service du développement du territoire parisien. Il vise l’insertion professionnelle et le retour à l’emploi durable des publics, la professionnalisation RH des dirigeants de TPE PME et le développement des compétences de leurs salariés.

- Informer et orienter
 - Points d’accueil, d’information et d’orientation Paris Emploi (10^{ème} et 18^{ème} arrondissements), labellisés Centre associé de la Cité des Métiers Paris Villette
- Faire accéder à l’emploi les publics qui en sont éloignés par le levier de la commande publique et des marchés privés du territoire
 - Pôle clauses sociales de Paris
- Accompagner les parisien(ienne)s pour accéder à la formation et à l’emploi
 - Plan local pour l’insertion et l’emploi de Paris
 - Public réfugié et l’accès à l’emploi dans le cadre du PIC Intégration des réfugiés
 - Aller vers l’emploi dans les quartiers - AVEQ
 - Groupement des Créateurs
- Accompagner les entreprises
 - **Service d’appui RH aux TPE PME parisiennes**
 - Plateforme d’appui aux transitions collectives Paris - Hauts-de-Seine
- Organisme intermédiaire du Fonds social européen

<http://www.epec.paris/>