

JOURNÉE REGIONALE DE L'EMPLOI ASSOCIATIF 19/10/2017 - LYON

MINI-CONFÉRENCE « ACCOMPAGNER ET
FINANCER LE PARCOURS PROFESSIONNEL
DES MES SALARIÉS, S. QUEL INTÉRÊT
POUR MON ASSO? »

UNIFORMATION
OPCA - OPACIF - OCTA

EST LE PARTENAIRE EMPLOI-FORMATION
DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE
DE L'HABITAT SOCIAL
DE LA PROTECTION SOCIALE

S'OUTILLER POUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Un objectif commun

- La qualité de l'emploi associatif, le rôle des employeurs associatifs

Votre rôle

- Votre association, son projets, ses valeurs, ses publics, son environnement, ses actions, Et ses salariés

Les ressources

- Les partenaires emploi et formation, les opportunités pour vous

DES EMPLOIS DE QUALITÉ DANS LES ASSOCIATIONS

Tour de table : association, activité et localisation, nombre de salariés

Qu'attendez-vous de cet atelier ?

DES EMPLOIS DE QUALITÉ DANS LES ASSOCIATIONS

CRITERES ? FACTEURS ? de **qualité**

Type de contrat ? Durée des contrat ? Temps de travail ?

Conditions de travail ? Salaire ? Intitulé du poste ? Missions managériales ?
Autonomie ? Relations aux usagers ?



Perspectives d'évolutions ? Mobilité interne ? Externe ?

Compétences ?

Actuelles ? Dépassées ? inconnues ?

Expérience ? Différence ? Savoir-être

ENTRE L'EMPLOYEUR ASSOCIATIF ET LES SALARIÉS

Les employeurs

- Se démènent pour faire aboutir les projets
- Souhaitent apporter aux usagers le meilleur des services
- Font face à de nombreuses incertitudes
- Doivent faire la preuve de leur responsabilité vis-à-vis de leur/s financeur/s
- ...

Les salariés

- S'approprient le projet associatif,
- Portent les valeurs de l'association,
- Mettent en œuvre ses objectifs,
- Agissent pour ses publics,
- Déploient les actions requises,
- Sont acteurs de leur environnement partenarial

...

L'ASSOCIATION ET LES COMPETENCES DE SES SALARIES

Tous ces projets et objectifs, ce sont les compétences de vos collaborateurs : techniques d'animation, tableur Excel, création du site internet, diplôme ou certification, connaissance de ses publics, travailler en équipe, hygiène alimentaire....

Pour vous assurer qu'ils sont à la fois à l'aise avec leurs missions, et efficaces avec leurs moyens, vous disposez de moments dédiés : l'entretien annuel, l'entretien professionnel, ...

Et d'outils et appui RH : les fiches de poste, l'accompagnement de vos OPCA, ...

L'ASSOCIATION ET LES COMPETENCES DE SES SALARIES

En comparant ce qu'ils savent faire, ce qu'ils parviennent à mettre en œuvre ... ou pas, ce sur quoi ils sont mal à l'aise ou inquiets, et ce que vous souhaitez pour votre association, ce dont vous avez besoins pour ses usagers et son territoire, vous faites converger vos exigences et les parcours des salariés

voilà votre **plan de formation**

L'ASSOCIATION ET LES COMPETENCES DE SES SALARIES

L'intérêt des employeurs associatifs à accompagner et financer le parcours professionnel de leurs salariés, c'est :

- ❖ **Faire en sorte que vos objectifs soient atteints**
- ❖ **Agir pour un emploi de qualité, non délocalisable**
- ❖ **Permettre aux salariés de se projeter dans leur carrière**
- ❖ **Anticiper une dynamique à moyen terme pour votre association**
- ❖ **Respecter vos obligations d'employeur**

VOTRE MISSION D'EMPLOYEUR : PETIT FOCUS

Le développement des compétences de vos salariés est un des éléments majeurs de la compétitivité de votre entreprise. Vous y contribuez grâce aux actions que vous menez dans le cadre du plan de formation, notamment.

La construction d'un parcours qualifiant concourt à la montée en compétences de vos salariés.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, deux formes d'accompagnement sont prévues : l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle.

VOTRE MISSION D'EMPLOYEUR : PETIT FOCUS

Dans l'entreprise : **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**. Depuis mars 2014, vous devez mettre en place un entretien professionnel avec chacun de vos salariés. Cet entretien a pour objet d'échanger sur ses perspectives d'évolution professionnelle et les compétences à acquérir ou à développer pour sécuriser son parcours professionnel. Il est distinct de l'entretien d'évaluation que vous avez peut-être mis en place.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

VOTRE MISSION D'EMPLOYEUR : PETIT FOCUS

En quoi consiste **l'état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié ?

Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Concrètement, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences. Par ailleurs, il doit s'assurer que le salarié au cours de ces six années :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle :

la progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif,

la progression professionnelle comprend la progression "verticale", au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité "horizontale", qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

VOTRE MISSION D'EMPLOYEUR : PETIT FOCUS

A l'extérieur de l'entreprise : le conseil en évolution professionnelle. Parmi les cinq organismes spécialisés, vos salariés peuvent s'adresser prioritairement à :

Fongecif et Opacif (Uniformalion, Unifaf, Afdas, Fafsea) Apec pour les cadres, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap. De plus, votre Région peut désigner des organismes locaux.

LE CEP :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre.

VOS PARTENAIRES EMPLOI-FORMATION : VOS OPCA

Nos besoins : mieux vous connaître → vos métiers, vos besoins, vos territoires, vos projets ...

Nos réponses : financement, catalogues dédiés, expertise/conseil/ingénierie, informations, formations pour dirigeants salariés et bénévoles, partenariats : Pôle Emploi, Direccte, DLA, DRJSCS, APEC ...

Parmi nos missions : recherche de cofinancements qui répondent aux besoins en compétences des association : la CNSA pour le soins et l'accompagnement, le FPSPP pour les salariés les moins qualifiés ou les demandeurs d'emploi (dont MUTEKO pour les transitions économiques), le FSE pour certaines thématiques sur les territoires,

VOS PARTENAIRES EMPLOI-FORMATION : VOS OPCA

OPCA : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE

pour les employeurs et les salariés : plan de formation, période de professionnalisation, compte personnel de formation, accès à des cofinancements

finance des actions de formation, des bilans de compétences, des actions de Validations des Acquis de l'Expérience, des contrats de professionnalisation, des formations de tuteurs

dispose d'outils et de services dédiés aux employeurs

OPACIF : gère les fonds du Congés Individuel de Formation pour les CDI, les CDD dans certaines branches professionnelles (même rôle que le Fongecif).

VOS PARTENAIRES EMPLOI-FORMATION : VOS OPCA

Les particularités des employeurs associatifs vis-à-vis de la formation professionnelle ?

- ✓ isolement face à la complexité ?
- ✓ difficulté à anticiper ?
- ✓ gérer l'absence du salarié en formation ?
- ✓ adapter la formation au temps de travail des salariés ?
- ✓ La question financière ?

**RETROUVONS-NOUS SUR
LORS DU FORUM OUVERT,
AVEC LES PARTENAIRES
« EMPLOI-FORMATION » DES
EMPLOYEURS ASSOCIATIFS**