

Newsletter

ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX



POURQUOI UN DIAGNOSTIC DES COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL ?

Quels sont les enjeux ?

Les structures du secteur sanitaire et médico-social ont à relever de nombreux défis dans les années à venir, tant sur leur cœur de métier que sur la réponse qu'elles doivent apporter aux enjeux démographiques, sociétaux et économiques.

Événement inéluctable pour tout un chacun, d'ici à 2025, en région Centre Val de Loire, c'est près de 25 000 salariés du secteur qui auront atteint l'âge légal de la retraite.

Cette transition doit être anticipée pour être vécue, non pas comme une contrainte, mais plutôt comme une opportunité de développement.

Pour cela, les structures du secteur doivent pouvoir s'appuyer sur leur fonction ressources humaines et sur une gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Que peut apporter un diagnostic de gestion des compétences ?

Dans bien des structures auditées, en matière de gestion des compétences, nous constatons que les fonctions RH définissent des processus plus ou moins élaborés, dont la mise en œuvre échoue parfois. Dès lors, et pour différentes raisons (gestion des priorités, intégration des enjeux, capacité à piloter ces processus, ...), l'écart entre le prescrit et la réalité peut être conséquent...

De même, les outils de gestion des compétences (quand ils existent ...) manquent parfois d'harmonie, de créativité ou d'expertise pour contribuer efficacement à la réalisation du projet de structure.

Comment déterminer le moment opportun pour réaliser un tel diagnostic ?

- Vous avez des projets de développement et vous recherchez les compétences pour les réaliser.
- Vous souhaitez agir pour anticiper les départs à la retraite.
- Vous avez besoin d'adapter vos salariés à l'évolution des métiers.
- Vous recherchez des solutions pour fidéliser et dynamiser vos compétences clés malgré les fluctuations de commandes et d'activité.
- Vous souhaitez optimiser l'efficacité de votre plan de formation et en faire un outil au service du projet de votre structure.

Toutes ces situations sont autant d'opportunités à saisir pour réfléchir à vos méthodes de gestion des compétences et aux moyens de les optimiser.

Les OPCA du secteur, qui depuis leur réforme sont en charge de l'accompagnement des structures dans ce domaine cofinancent tout ou partie de la prestation.

Nos équipes sont à votre disposition pour vous conseiller et mettre en œuvre une gestion des compétences adaptée à vos enjeux.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : LA NOUVELLE INSTANCE DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Le Gouvernement a entrepris une réforme du Code du travail qui entre progressivement en vigueur depuis les ordonnances du 22 septembre 2017.

Parmi les changements opérés figure la création d'une nouvelle instance de représentation du personnel : le Comité Social et Economique (CSE). Celui-ci peut être mis en place depuis le 1er janvier 2018 et est voué à remplacer les anciennes instances représentatives, à savoir les Délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE), le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou le cas échéant la Délégation Unique du Personnel. Il devra obligatoirement avoir été mis en place à compter du 1er janvier 2020 pour les structures dépassant les seuils requis, soit 11 salariés sur une période de 12 mois consécutifs.

Par principe, pour les employeurs qui ont déjà des instances représentatives du personnel, le CSE doit être mis en place au moment du renouvellement de l'instance. Il est toutefois possible de réduire ou proroger les mandats des actuels élus dans la limite d'un an.

À défaut d'accord d'entreprise, la composition du CSE et les heures de délégation sont fixées par le décret du 29 décembre 2017. Elles varient selon la taille de l'entreprise. Globalement, les attributions du CSE sont similaires à celles qu'exerçaient les anciennes institutions.

Pour plus d'informations sur le sujet, nous vous invitons à consulter l'article Le Nouveau Visage Du Dialogue Social (Mélanie DEBONNAIRE, consultante en Droit social, ORCOM) publié dans le numéro 578 de la revue Jurisassociations.

Retrouvez toutes nos offres sur www.orcom.fr

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Dans un contexte socio-économique tendu et de réformes (Loi de modernisation de notre système de santé notamment), chaque établissement est aujourd'hui conduit à repenser et faire évoluer ses pratiques. Harmonisation progressive ou optimisation de l'offre sanitaire et sociale, mutualisation des moyens, etc. transforment profondément l'organisation du travail des professionnels. La prise en compte des conséquences de ces évolutions sur les conditions de travail des personnels, mais également leur anticipation sont ainsi indispensables pour favoriser la mise en place de ces changements et leur acceptation.

Au-delà de la gestion des problématiques rencontrées, la Qualité de Vie au Travail (QVT) s'affirme comme un enjeu stratégique, afin de définir des conditions d'amélioration continue. Cette démarche apparaît d'autant plus nécessaire quand les organisations se transforment. En effet, concilier performance globale des établissements du secteur social et médico-social et bien-être des salariés, développer la qualité des soins, favoriser l'engagement des personnels... sont autant

d'ambitions s'inscrivant dans la QVT. Ainsi, depuis l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 19 juin 2013 sur la QVT, le travail est non plus perçu comme une éventuelle zone de risque pour la santé des salariés, mais aussi comme un possible facteur de développement personnel et de performance globale.

Démarche collective avant tout, la QVT intègre des indicateurs et leviers multiples (ex : égalité professionnelle, organisation du travail, conciliation vie personnelle et professionnelle, etc.). Pour être pertinents, ces derniers sont en réalité à personnaliser, car travailler la QVT c'est tenir compte des spécificités et des contraintes de chaque établissement, amenant ainsi à réfléchir au-delà des concepts clé en main.

Notre équipe de consultant apporte une aide dans la définition des indicateurs QVT, la détection de des leviers d'amélioration et la mise en œuvre d'une démarche QVT adaptée à chaque structure.

2018 L'ANNÉE DU « BIGBANG » DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Muriel Pénicaud, a dévoilé le 27 avril 2018 en Conseil des ministres son projet de loi baptisé « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » incluant la réforme de la formation professionnelle ainsi que celle de l'assurance chômage.

Cette réforme voit l'arrivée de nouveaux acteurs dans le monde de la formation professionnelle.

- L'Agence « France Compétences » est créée pour piloter la gestion des fonds de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage.
- L'URSAFF sera désormais le collecteur unique des cotisations des entreprises en matière de formation.
- Les opérateurs de compétences prennent la place des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), et recouvrent de nouvelles missions.

De plus, de nouvelles mesures seront mises en place progressivement :

- Le compte personnel de formation (CPF) sera crédité en euros (500€/an avec un plafond à 5000€). Il deviendra mobile avec une application permettant aux individus de choisir eux-mêmes, en toute transparence, leur mobilité professionnelle.
- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est renforcé. Passage obligé, pour mobiliser et obtenir des financements complémentaires auprès d'autres partenaires.
- L'apprentissage se rapproche du modèle du Contrat de professionnalisation. Les aides pour les employeurs sont simplifiées pour une meilleure lisibilité et la rémunération des alternants est revalorisée

Cette réforme, qualifiée de « Big Bang » de la formation professionnelle, apporte son lot de changements, encore incertain pour un grand nombre d'acteurs du secteur.

À PROPOS D'ORCOM

ORCOM* est un acteur majeur français de l'Expertise-comptable, de l'Audit et du Conseil, composé de 780 collaborateurs dont 38 associés. ORCOM est présent sur 30 sites à travers 7 régions françaises et également à l'international (États-Unis, Chine et Angleterre). ORCOM réalise un chiffre d'affaires de 81 M€ et propose au quotidien à ses 11 600 clients une offre de services 360°, renforcée par ses sociétés spécialisées : ACTIFORCES pour les ressources humaines et STRATORIAL pour le Secteur Public.

*Quatre marques pour une complémentarité de compétences

ORCOM : expertise-comptable, audit & conseil
STRATORIAL : gestion & conseil en finances publiques
ACTIFORCES : gestion des ressources humaines
H3P : expertise-comptable, audit & conseil

Retrouvez toutes les informations relatives au secteur social et médico-social sur la page dédiée de notre site Internet www.orcom.fr

À PROPOS D'ACTIFORCES

L'optimisation de vos ressources humaines, socle de votre performance.

Bien entourés, bien considérés, bien organisés, montant régulièrement en compétence... vos collaborateurs gagnent en motivation et s'engagent davantage au profit de la performance de votre structure. **Pour optimiser vos ressources humaines, les consultants d'Actiforces, filiale spécialisée RH d'Orcom, vous guident dans la conduite du changement et vous accompagnent dans le pilotage de vos projets RH.**

Cabinet de conseil en Gestion des Ressources Humaines créé en 1989, ACTIFORCES a fondé sa réussite sur la conviction que les organisations ne peuvent évoluer et conduire leur projet stratégique que si elles intègrent le facteur humain comme étant un levier essentiel de leur performance.



PRÉSENTATION PÔLE SOCIAL & MÉDICO-SOCIAL

Afin de répondre aux exigences du secteur, l'intervention de notre pôle dédié vous garantit l'expertise de spécialistes, dont l'expérience s'est développée dans le cadre de nombreuses missions réalisées et de formations régulières suivies assurant la mise à jour des compétences.

NOTRE OFFRE DÉDIÉE

NOS OFFRES "INCONTOURNABLES"

Conseil et expertise-comptable

- Information financière et comptes annuels
- Consolidation
- Budget & reporting
- Suivi juridique & options fiscales
- Paies & charges sociales
- Conseil en organisation

Audit & commissariat aux comptes

- Commissariat aux comptes
- Commissariat aux apports
- Audit systèmes d'informations
- Audit social
- Audit juridique
- Diagnostic 360°



- ▶ Une restitution imagée des éléments financiers
- ▶ Un Flash Infos sectoriel trimestriel
- ▶ Une équipe pluridisciplinaire spécialisée
- ▶ Des partenaires privilégiés
- ▶ Un agrément ANESM

NOS OFFRES "ACCÉLÉRATEURS"

Accompagnement au changement & à la transition

- Coopération & rapprochement
- Evaluation externe
- Négociation et mettre en oeuvre un CPOM
- Financement
- Système d'informations

Ressources humaines & conseil social

- Formation
- Recrutement
- GPEC : conseil / coaching
- Audit RH
- Conseil social

CONTACTS



VALENTIN DOLIGÉ

Responsable du pôle social & médico-social

Associé Expert-comptable
Commissaire aux comptes
ORCOM
vdolige@orcom.fr



GUILLAUME LELEU

Consultant en Ressources Humaines
ACTIFORCES
g.leleu@actiforces.com



RÉMI PRUNIER

Directeur de mission
ORCOM
rprunier@orcom.fr
02 38 77 76 75



ARNAUD VINSONNEAU

Juriste en droit de l'action sociale
Consultant & Formateur
arnaudvinsonneau@laposte.net
<http://www.arnaudvinsonneau.fr/>

Cette newsletter est réalisée en partenariat avec :