

Gestion des compétences et
formation professionnelle des
salariés : réforme et solutions
opérationnelles

18 juin 2019

WEBINAR COLLÈGE EMPLOYEUR

ANIMATEURS



Michèle COIRIER

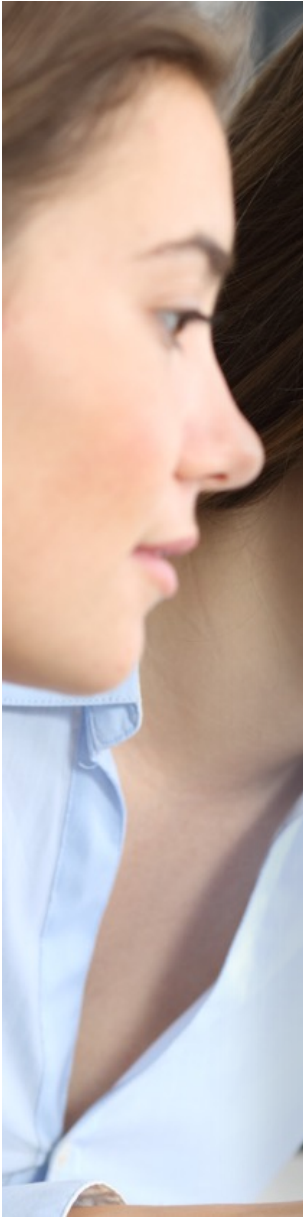
Chef d'établissement et présidente de la CPNEFP
de la branche EEP



Jean René LE MEUR

Responsable du pôle Social de la
Fédération des Ogec (Fnogec)
& coordinateur politique sociale de la CEPNL

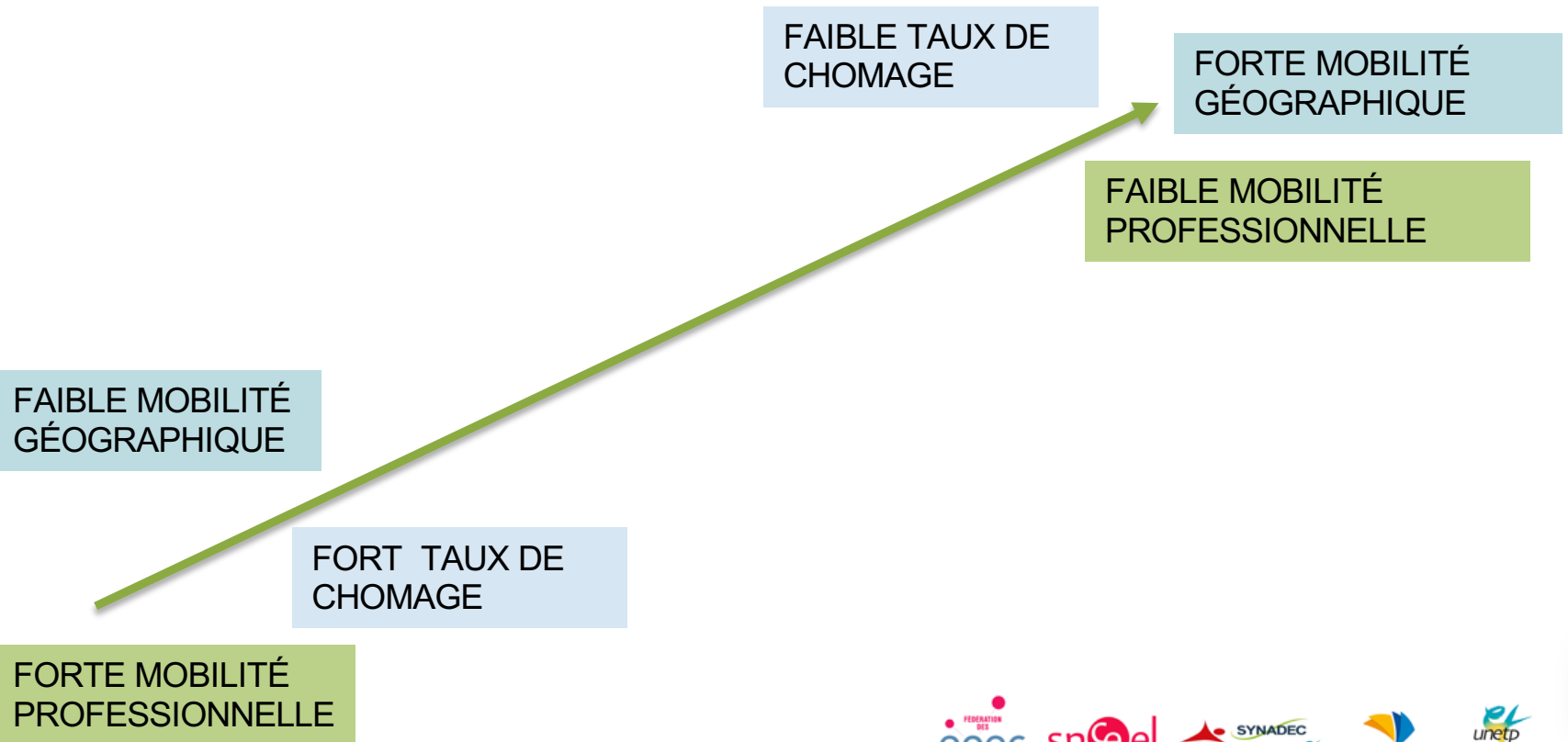




rappels!

- OPCA-OPCO : rôle d'OPCALIA pour 2019
- loi du 5 septembre 2018 : financer les formations par alternance, mais aussi permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de pouvoir se former.
- une collecte avec un fléchage des fonds sur des budgets spécifiques

CONSTAT AU REGARD DU NIVEAU DE QUALIFICATION



COLLECTE DU 1% DE LA MASSE SALARIALE 2019 PAR LES OPCO

	Contribution à la formation professionnelle
Effectif M11	0,55%
Effectif 11+	1%
Dédiée au financement (décret)	<ul style="list-style-type: none">- Alternance- CPF- CEP- Dév. des compétences (pour les entreprises M50)*- Formation des demandeurs d'emploi
	+ 1% contribution CPF-CDD
	Maintien des règles relatives au franchissement du seuil

* Les entreprises P50 versent leur contribution au titre du « plan de développement des compétences », mais ne bénéficient pas de droit à engager. Leur contribution revient aux entreprises M50

+ Contribution conventionnelle

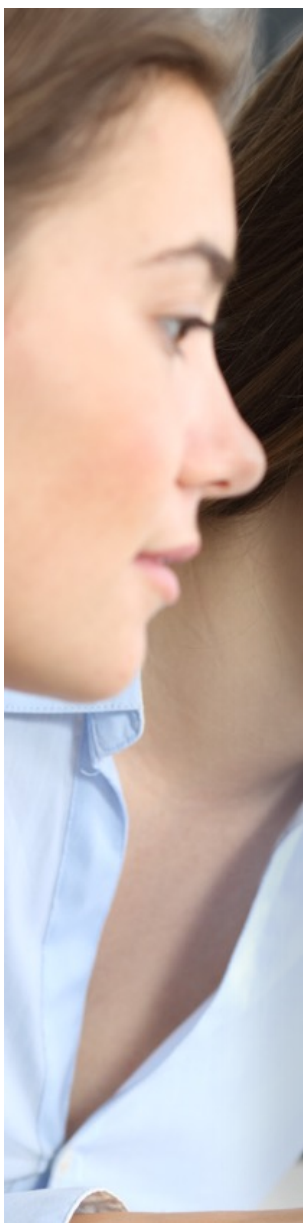


RÉAFFECTATION DE RESSOURCES

« Collecte gérée » par l'Opco

	M11		11-49		50-299	
	MSB 2018	MSB 2019	MSB 2018	MSB 2019	MSB 2018	MSB 2019
Plan	0,40%		0,20%		0,10%	
Dév. Comp. M50		0,0935%		0,0725%		0,0725%
Professionalisation	0,15%	0,2805%	0,30%	0,2175%	0,30%	0,2175%
CPF	-	0,1760%	0,20%	0,1100%	0,20%	0,1100%
Autres contributions*	-	-	0,30%	-	0,40%	-
Péréquation FC**	-	-	-	0,60%	-	0,60%
TOTAL	0,55%		1%		1%	

- A noter que les taux vont encore évoluer avec la collecte MSB 2020.



URSSAF (collecteur unique)

France Compétences (répartiteurs entre les opérateurs)

REGIONS
(Apprentissage)

Caisse des
Dépôts
(CPF)

ÉTAT
(Demandeurs
d'emploi)

CEP
(Conseil
évolution
professionnelle
pour les actifs)

CPIR
(CPF Transition)

OPCO
(Alternance,
Plan TPME M50,
Conventionnel)

En 2021 FRANCE COMPÉTENCES
recevra l'intégralité des 9,5
milliards d'euros
Elle arbitrera la répartition des
fonds entre les dispositifs



ENJEUX DE LA RÉFORME

Pour les **établissements de 50 salariés et plus**

- il n'y a plus de financement pour le plan de développement de compétences
- Miser sur l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A) ;
- Miser sur le CPF = articulation du plan de développement des compétences avec le CPF

Pour **les entreprises de moins de 50 salariés**

- Financement possible du plan de développement de compétences
- Mais la réforme limite la mutualisation Interbranches. Le disponible sera diminué. Les premiers touchés seront les M11 à qui il sera difficile d'allouer de façon pérenne 3000 €.



ENJEUX DE LA RÉFORME

CPF monétarisé

- qui va poser des problèmes de financement dans notre branche. Depuis le 1er janvier il est alimenté en euros et non plus en heures. On ne bénéficie plus de la mutualisation et d'une prise en charge importante
- montant limité à 15 € de l'heure avec un maximum de 500 € par année de travail ou 5000 € de plafond



1. Quelques solutions

Actions collectives – Actions en réseau





LES ACTIONS COLLECTIVES



Catalogue EEP

27 thématiques spécifiques Leur nombre est augmenté chaque année à chaque fois que des besoins nouveaux se font sentir et que les adhérents nous les remontent.

Catalogue Opcalia

Bureautique, SST, sécurité incendie, habilitation électrique, gestion des conflits, communication

Financements avantageux

100 % des frais pédagogiques pour les M50
Tarifs négociés pour les +50



ACTIONS EN RÉSEAU



Prise en charge de l'ingénierie de formation et des coûts pédagogique par l'utilisation de Capital Compétences (selon les dossiers et les fonds disponibles) grâce au versement conventionnel des établissements (0,1 %) de la masse salariale

Un programme sur mesure pour les demandeurs

Les établissements n'ont pas à avancer les fonds sur leur budget formation, le dossier passe directement en CPN EEP

Le pilote de l'organisme de formation se charge des tâches administratives



CAPITAL COMPÉTENCE

Une contribution conventionnelle de branche mutualisée

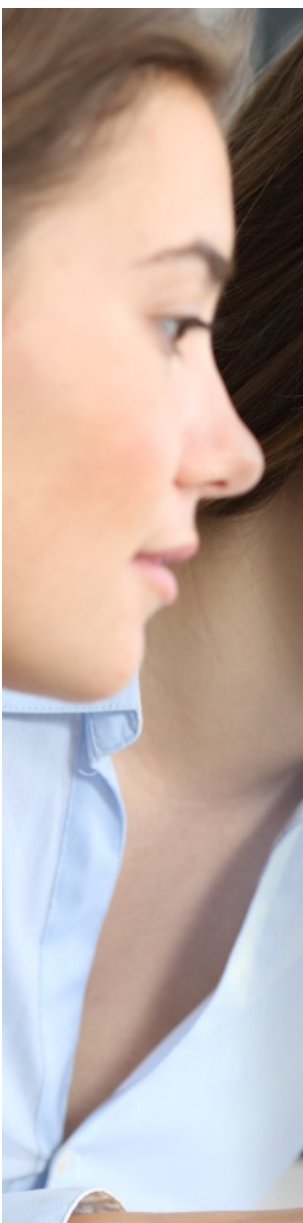
Il s'agit de permettre la poursuite du développement de la formation professionnelle continue et la mise en œuvre de la politique de formation :

Pour les salariés des établissements qui participent au financement de Capital Compétence

Sont éligibles, les actions de formation visant une formation prioritaire de l'Interbranches, la démarche VAE...



2. Autres enjeux



Une CPN EEP qui va devoir être encore plus créative et travailler en pleine coopération avec le nouvel Opco

Émergence des **parcours personnalisés**

Chaque salarié pourra préparer **des blocs de compétences** plutôt que de faire des formations lourdes et longues, ce qui répondra davantage aux besoins (prise en charge CPF, capital compétence)

La **personnalisation des parcours** nécessite mise en place très prochaine d'une plateforme qui permettra d'identifier les besoins, exprimer son besoin, rendre plus simple l'inscription à une formation et qui donnera au salarié plus de facilités pour s'y retrouver





3. Solutions numériques

ISI RH & Mon ISID00R



Administration du personnel

Gestion des compétences et formations

Relations sociales

📡 Actualités

Retrouvez toute l'actualité concernant Isidoor

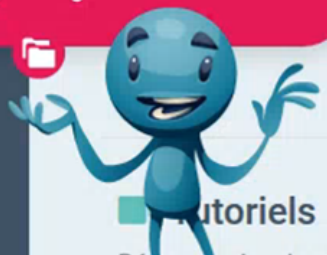
Organisez vos élections du CSE !

26 NOVEMBRE 2018
Changement majeur dans la connexion à Isidoor au ...

9 NOVEMBRE 2018
Mise à jour d'Automne : focus sur le Social !

9 NOVEMBRE 2018
Isidoor fait sa mise à jour d'automne : découvrez

CV



📖 Tutoriels

Découvrez les derniers tutoriels



Gestion des compétences et formations

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam.

Emplois types et postes de l'établissement



Cartographie des emplois



Poste de l'établissement



Gestion des compétences et entretiens professionnels



Accompagner la montée en compétences



Planifier/Préparer / Organiser les entretiens professionnels



Recrutement en « interne » ou en « externe »



Recrutement en « interne »



Recrutement en « externe »



Formation et bilan des actions



Organiser les départs en formation



Réaliser un bilan des actions de formations



Menu

</> Handoff

🗨 No comments



< RETOUR

GESTION DES SALARIÉS

📅 S'informer / Planifier / Préparer les Entretiens professionnels



Je m'informe sur l'entretien professionnel >



Je planifie des Entretiens professionnels >



Je prépare un entretien professionnel >





ENTRETIENS PROFESSIONNELS



Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 qui créait un nouveau dispositif d'entretiens professionnels, ceux-ci doivent désormais comporter des informations :

- À l'activation par le salarié de son CPF

- Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer

- Au conseil en évolution professionnelle



Attention au bilan sexennal / mars 2020