

OPTIMISATION DES FINANCEMENTS DE VOS FORMATIONS PROFESSIONNELLES

21 septembre 2017



Offrez-vous les services d'un DRH



LAURENTBUONANNO

Préambule

Quelques rappels chiffrés

Contribution financière obligatoire : 1% MS versé aux OPCA

Taux effort moyen plan de formation* (2014) : de 1,30% MS (pour les moins de 20) à 2,5% MS (pour les 250 à 500)

*source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, Céreq

Obligation pour employeur +50 salariés de négocier la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et non plus la GPEC

Préambule

Rappel des dispositifs de la formation

Plan de formation

DIF/CPF

Période de professionnalisation

Actions collectives

«Nouveaux» modes de formation

E learning

MOOC



Offrez-vous les services d'un DRH



LAURENTBUONANNO

Préambule



**Toutes les informations délivrées, le sont en
l'état actuel de législation sur la formation
professionnelle (réforme de 2014)**

Optimisation des financements de formation

- I. Analyser votre plan de formation et trouver des financements
- II. Anticiper vos besoins, recruter et intégrer différemment
- III. Construire des parcours individualisés
- III. Développer des partenariats avec les parties prenantes (OPCA, régions, fédérations...)

I. Analyser le plan et trouver des financements

S'intéresser à n, mais aussi à n-1 voire n-2

Plusieurs étapes qui consistent à identifier :

- **les types de formation récurrentes et leur volume**

ex: bureautique, langues, cœur de métier

=> DIF/CPF, actions collectives

- **les populations / individus récurrents**

ex: assistantes admin, tech maintenance, Mme X, M. Y

=> CQP/CPF, période de professionnalisation

I. Analyser le plan et trouver des financements

- **l'objectif de la formation**

Developpement des compétences sur le poste

=> plan de formation, actions collectives

Accompagnement à la mutation du poste

=> CPF/CQP/P Pro/ Région

Accompagnement à la mobilité interne

=> CPF/CQP/P Pro

- **le mode de participation**

Interne/externe => formateurs internes

Présentiel / à distance => e-learning / mooc

II. Anticiper vos besoins

2 questions essentielles :

1. Quelle va être l'évolution de nos métiers demain ?
2. Avons-nous les compétences en interne aujourd'hui ?

Il faut s'interroger sur :

- les compétences transformables
- celles à acquérir car non acquises
- celles à capter car non présentes

II. Anticiper vos besoins

Préparer l'avenir et la transformation des compétences via :

- les périodes de professionnalisation
- les CPF/CQP
- les contrats de pro
- le tutorat et reverse mentoring en interne
- le recrutement

II. Recruter et intégrer différemment

Accepter un manque de compétence dans un domaine et former via financement Pôle Emploi

- Ⓓ Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
pour les CDD de 6 à 12 mois
- Ⓓ Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
pour les CDD de + 12 mois et les CDI

Recruter un potentiel plutôt qu'une compétence

=> recrutement par simulation (PE) + formation qualifiante
dans l'entreprise (contrat pro, CDD/CPF)

III. Construire des parcours sur-mesure

Parcours finançable =

- Long

- Qualifiant / certifiant / diplômant / délivrant un

titre

=> Normé

= customisable en fonction de :

- L'entreprise

- Les process



Offrez-vous les services d'un DRH

Le salarié et ses compétences



LAURENTBUONANNO

III. Construire des parcours sur-mesure

1) Aller chercher le titre / diplôme / qualif / certif qui correspond le plus à votre objectif

2) Ajouter les modules dont vous avez besoin et qui rentrent dans les blocs de compétences à valider

3) Utiliser le/les organismes de formation conseillés ou choisir les vôtres (internes ou externes)

4) Valider par une évaluation le titre / diplôme / qualif / certif choisi

=> l'ensemble des formations dispensées seront financées car elles rentrent dans un parcours global finançable

2.1. Capacités professionnelles du CQPM

Pour cela, il (elle) doit être capable de :

<i>Capacités Professionnelles</i>	<i>Intitulé des regroupements de capacités professionnelles en unités cohérentes ¹</i>
1- Organiser l'activité de son secteur sur un horizon court terme	<i>BDC 0069 : Le pilotage d'une équipe et des ressources matérielles</i>
2- Adapter le fonctionnement de son secteur aux aléas et évènements	
3- Identifier les besoins en compétences de son secteur	
4- Préparer l'évolution des compétences des membres de son équipe	
5- Analyser la performance de son secteur	<i>BDC 0070 : La mise en place d'actions d'amélioration</i>
6- Animer des actions de progrès sur son secteur	
7- Animer au quotidien son équipe	<i>BDC 0071 : L'animation d'équipe et la communication</i>
8- Communiquer les informations utiles au fonctionnement de son secteur de manière adaptée à la situation et aux interlocuteurs	
9- Assurer l'interface entre son secteur, les services supports et la hiérarchie	

2.2. Conditions de réalisation et critères d'évaluation des capacités professionnelles du CQPM

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
1-Organiser l'activité de son secteur sur un horizon court terme	A partir des prévisions et des objectifs d'activité du secteur, sur un horizon donné par l'entreprise, et selon les pratiques de l'entreprise.	<input type="checkbox"/> Les ressources en équipements, personnels et matière, sont identifiées et la capacité de production d'activité prévue est prise en compte.
		<input type="checkbox"/> La capacité de production de l'activité est comparée à la charge de travail à assurer. Les écarts sont identifiés.
		<input type="checkbox"/> Les solutions d'ajustement de charge ou de capacité sont identifiées, en fonction des priorités et des ressources (compétences, moyens) disponibles, négociées avec les personnes concernées (la hiérarchie, le personnel, les services supports, ...).
		<input type="checkbox"/> Le planning définitif est établi en tenant compte des objectifs et des contraintes (quantité, qualité, délais, sécurité, coût, disponibilité des ressources...).
2-Adapter le fonctionnement de son secteur aux aléas et évènements	A partir d'au minimum 2 cas significatifs d'aléas ou d'évènements de nature différente, survenant dans l'horizon du planning.	<input type="checkbox"/> Les données relevant de son niveau de responsabilité sont collectées et analysées avec une méthode logique. La décision d'ajustement prend en compte les conséquences à venir.
		<input type="checkbox"/> La décision d'ajustement est prise et les instructions sont transmises aux personnes concernées (la hiérarchie, le personnel, les services supports,...).
		<input type="checkbox"/> L'évènement et la décision sont enregistrés ; les conséquences sont anticipées et une action de réajustement est mise en œuvre.
3-Identifier les besoins en compétences de son secteur	A partir du fonctionnement de son secteur et des perspectives d'évolution de son organisation.	<input type="checkbox"/> Les besoins en compétences de son secteur sont identifiés régulièrement en nombre et en qualité, (grille de compétences, ...) en prenant en compte les activités et les tâches du secteur à court et moyen termes.
		<input type="checkbox"/> Les écarts entre les besoins de son secteur et leur couverture sont identifiés et transmis au responsable hiérarchique. Ils font l'objet de propositions d'ajustement (supports, personnel) sur le plan qualitatif et quantitatif.
4-Préparer l'évolution des compétences des membres de son équipe	A partir de l'observation de ses collaborateurs au quotidien et dans le respect des règles RH de l'entreprise et des plans de développement de son secteur.	<input type="checkbox"/> Des entretiens d'évaluation sont préparés et réalisés. Ils prennent en compte l'atteinte des objectifs par le salarié, l'identification des causes de non atteinte, la bonne tenue du poste, les savoir-faire relationnels.
		<input type="checkbox"/> Les écarts entre les compétences visées et les compétences réelles sont identifiés. Des actions de formation et/ou d'évolution du poste pour combler ces écarts sont proposées au responsable hiérarchique.
		<input type="checkbox"/> Les actions de tutorat et/ou formation sont organisées pour accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs.
		<input type="checkbox"/> Le potentiel et les projets d'évolution de chaque collaborateur sont repérés et formulés au hiérarchique.

4 SOUS-DOMAINES
D'EXPERTISE

13 BLOCS DE COMPÉTENCES
CAPITALISABLES

42 MODULES
EXPERTS

MANAGEMENT	Entreprise 3.0 : manager autrement p.83	Manager une équipe p.84	Animer une équipe p.84	
COMMUNICATION	Impliquer par une communication professionnelle p.85	Communiquer au quotidien p.86		
EFFICACITÉ DU MANAGER	Optimiser la performance de son service p.87	Contribuer à l'amélioration de la performance p.88		
GESTION DE PROJETS	Réussir les projets p.89	Optimiser sa gestion de projet p.90	Découvrir l'environnement projet p.91	Gérer les projets p.91
	Assurer le reporting projet p.92	Animer une équipe projet p.92		

III. Construire des parcours sur-mesure

Parcours individuels

Détecter vos potentiels via les E Pro, revue d'effectif, revue de talent...

Donner de la vision sur l'objectif et les moyens pour y aller, dont l'accompagnement formation

Créer le parcours sur-mesure dans la durée

=> motivation, fidélisation, reconnaissance



Offrez-vous les services d'un DRH



LAURENTBUONANNO

IV. Développer les partenariats

1 règle fondamentale : NE PAS TRAVAILLER TOUT

2 alliés SEUL

OPCA : les solliciter au maxi : conseils, montages, actions collectives gratuites, tarifs négociés avec certains gros OF

La branche / syndicat professionnel : parfaite connaissance des métiers et des qualifications : choix des prestataires formation, lobbying, formations gratuites ou à tarif préférentiel sur cœur de métier ou fonctions support

IV. Développer les partenariats

Partenaires :

Région / Europe : en cas de mutations technologiques, populations à faible niveau de qualification, entreprise en difficulté : financements spécifiques (toujours en amont de la formation)

Organismes de formation / écoles spécialisées : aide à la certification de parcours, création de parcours adaptés à vos besoins. Identifier vos OF clés en fonction des métiers à qualifier

Conseils en ingénierie formation : diagnostic, accompagnement dans les différentes étapes

Conclusion

Beaucoup de financements à aller chercher avec en amont :

- de l'analyse et de la réflexion
- de l'ingénierie
- de l'investissement en temps

Gains notables:

- coûts formation
- Qualité et durée de de formation
- Qualification des salariés
- Motivation des salariés

=> **Accroissement de la performance sociale et globale de l'entreprise**

Merci pour votre attention

RH & more...

Offrez-vous les services d'un DRH



LAURENTBUONANNO

Qui sommes-nous ?

Claire GALES

Expertise stratégique et opérationnelle de la Direction des RH

Une expérience forgée dans différents secteurs d'activité, de la PME de service aux groupes industriels internationaux

Une triple approche : être au cœur du système, faire preuve d'agilité intellectuelle, rendre l'entreprise plus performante.

Marie-Delphine DUCLAUX

Expertise opérationnelle et pédagogique de la fonction RH

Une expérience acquise dans le secteur de l'automobile et du service aux entreprises couplée à la préparation des professionnels de demain

Une approche globale, réactive, à l'écoute de vos besoins



Nous contacter

www.rhandmore.fr

contact@rhandmore.fr

Claire GALES

06 82 06 02 20 – c.gales@rhandmore.fr

Marie-Delphine DUCLAUX

06 67 32 09 86 – md.duclaux@rhandmore.fr



Offrez-vous les services d'un DRH