

L'utilisation du CPF en entreprise

*Les bonnes pratiques...
et les mauvaises*

Fonctionnement du webinaire

Unow, la formation digitale tutorée

Nous sommes un organisme de formation digitale, spécialiste des SPOC, et nous proposons un catalogue de 50 formations sur les compétences métiers et humaines essentielles aujourd'hui.



Projets



Digital



Agilité



RH



Efficacité
Professionnelle



Management



Business



Certification
qualité



Data**dock**

N° d'activité d'organisme
de formation
11 75 53265 75



11 Un feedback fonctionne mieux lorsqu'il est sollicité



Dans cette vidéo, nous allons voir pourquoi il est toujours préférable de donner un feedback lorsqu'il a été préalablement sollicité.

BONUS



ARTICLE

Feedback et communication non violente : les bonnes pratiques

TÉLÉCHARGEMENTS



Un feedback fonctionne mieux l...



Les meilleurs cours de langue, à portée de webcam

Des cours particuliers sur mesure, où je veux, quand je veux :

Je veux apprendre...



Nombre de cours réservés en ce moment : 915

Témoignage en direct : FORMIDABLE ★★★★★ - Il y a 4 jours - Cours d'allemand

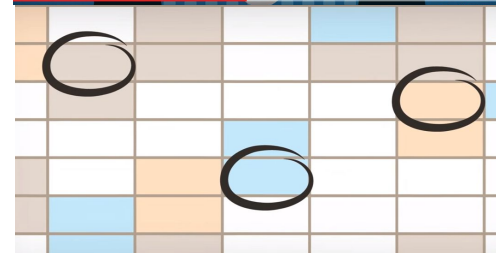
Les cours de langues, plus pratiques et efficaces que jamais :



une nouvelle langue ? Et que la plupart sont



Sur Lingueo.fr, choisissez un rythme d'apprentissage et un professeur qui vous correspond



vous pourrez alors réserver vos leçons aux heures qui vous conviennent et suivre



Puisque votre professeur particulier est à portée de webcam, chaque minute que

Plan

- Le CPF en 2019 : tout ce qu'il faut savoir
- Le CPF dans l'entreprise : un sujet parfois délicat, mais incontournable
- La question du financement et la place de l'application CPF



Le CPF en 2019 : ce qu'il faut savoir



Le Compte personnel de formation (CPF)

- 15€/h, soit 3240 euros max au 1er janvier 2019
- 500€/an dans la limite de 5 000€ (ou 800€ et 8000€)
- Offre élargie
- CPF de transition



**Le CPF dans l'entreprise : un sujet
parfois délicat, mais incontournable**



Le CPF dans l'entreprise

- Le sort des ETI et grands groupes
- Le CPF est-il toujours un outil de politique de formation des entreprises ?
- Le lien avec l'obligation de former tous les 6 ans
- Le délai de 30 jours en cas de demande officielle



Le CPF dans l'entreprise

- L'alimentation des comptes CPF des salariés
- Le cofinancement ponctuel
- L'accord d'entreprise (et le consentement du salarié)
- Une charte formation pour donner un cadre et de l'autonomie ?



La question du financement et la place de l'application CPF



L'application CPF et le financement

- Une nouvelle application : pourquoi, quand et comment ?
- Les promesses d'accessibilité et de qualité
- Qui paye quoi ?



“

Vous avez désormais le champ libre pour vous concentrer sur la seule chose importante, le résultat des actions de formation que vous allez mener dans votre entreprise.

Le plus dur reste à faire, changer les mentalités...

”



Merci !

Annexes



Le CPF en 2019 : tout ce qu'il faut savoir

2018

- Loi du 5 sep pour la Liberté de choisir son avenir professionnel

2019

- Le CPF passe en €
- Le plan de formation devient le plan de développement des compétences - Formats pédagogiques plus flexibles car nouvelle définition de l'action de formation
- Création de France Compétences gérée par l'état, les régions et les partenaires sociaux. Régulera la qualité et le coût des formations
- La période de professionnalisation > la Pro-A
- Les OPCA > OPCO (11) nouveau rôle : prestataire de services aux branches et aux entreprises - de 50
- Appli CPF : consulter, s'inscrire et payer une formation

2020

- Collecte des cotisations entreprises par l'URSSAF
- Fin de DATADOCK remplacé par une certification des OF



**25 MILLIONS de Français
ont des centaines, voire
des MILLIERS d'EUROS
sur un compte...**

**le problème,
c'est qu'ils ne le savent pas !**

Découvrez votre CPF (Compte Personnel de Formation)

S'informer sur le CPF : www.CPFormation.com
Accéder à son CPF : MonCompteActivite.gouv.fr

Du moyen vers le résultat

Le Responsable Formation n'est plus... Vive le **Responsable Développement des Compétences !**

Changement de focus : On passe d'une attention accrue sur la formation : **le moyen** à une attention au développement des compétences : **le résultat**.

Le Responsable Formation concentrait ses efforts sur la **réalisation de la formation** et trop peu souvent sur le **résultat**.

Désormais le **Responsable Développement des Compétences** doit s'adresser aux salariés pour leur faire exprimer leurs besoins. Changer de focus.

Nouvelle définition de l'action de formation

En effet, une action de formation se définit désormais comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée tout ou en partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail* ».

Ce qui relève de la formation n'est plus seulement un **événement** dans une salle mais **un processus qui intègre différentes modalités pédagogiques** et qui répond à un objectif.

Le RDC ne doit désormais plus se contenter d'organiser des actions de formation mais bien de les mettre en œuvre dans le but de **développer des compétences**.

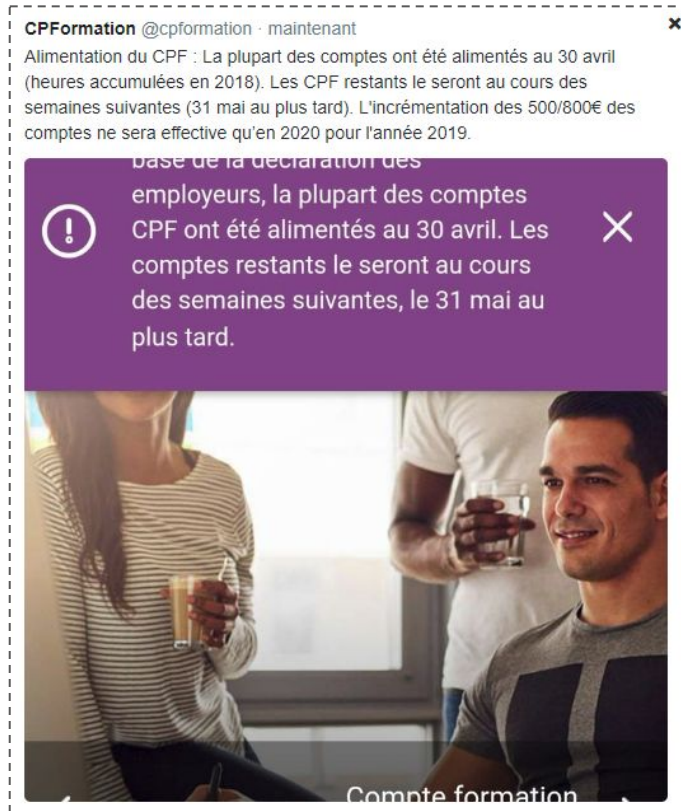
< 2018	2019 +
Quels sont vos besoins en formation ?	Quelles compétences souhaitez-vous développer ?



Recommandations adressées à la France dans le cadre de l'exercice du Semestre européen 2018 :

1. promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes #apprentissage
2. développer des mécanismes d'assurance qualité
3. améliorer l'accès à la formation professionnelle
4. continuer à renforcer les compétences essentielles
5. permettre le développement professionnel des enseignants, formateurs et tuteurs.

Le CPF dans l'entreprise



Une réforme pas pensée pour favoriser les ETI et les grands groupes ? :

- Fin des dispositifs de financement OPCA en faveur des E de - de 50
- Fin de la période pro
- CPF à la main des salariés

Et pourtant l'un a besoin de l'autre...

Le CPF est-il toujours un outil de politique de formation des entreprises ?

OUI :

- Les salariés doivent impliquer l'entreprise pour se former sur le temps de travail ou s'ils ont besoin d'abondements

Attention :

- Dans le cadre du **bilan de parcours pro obligatoire** tous les 6 ans l'entreprise doit justifier d'au moins **50% d'abondement** des droits acquis par le salarié.
- Sur le montage du dossier : Vous avez **30 jours pour répondre à une demande de formation** pas un jour de plus sinon elle est acceptée.
- L'entreprise peut être à l'initiative d'une co-construction avec le salarié à condition de respecter le consentement de son salarié à la mobilisation de son CPF.

Le financement & la place de l'APP

Le levier d'investissement pour les entreprises dans les compétences de vos salariés.

CPF c'est le droit de se former ! mais en faisant porter sur l'employeur la responsabilité de former ses salariés.

1. Alimentation et Dotation #TopDown
2. Co-construction #BottomUp
3. Accords collectifs #WinWin



1 Alimentation : les entreprises **peuvent booster les comptes des salariés en alimentant les comptes des salariés.**

Exemple : je décide de charger 100% du plafond annuel.

Dotation : je peux ajouter des dotations en euros quand je le souhaite "pouvoir d'achat de formation"

Dans ces deux solutions le salarié reçoit de l'argent mais il est seul à décider ce qu'il va choisir comme formation

2 Co-construction individuelle : le salarié n'a pas assez d'argent sur son compte il vous demande de le sponsoriser. L'entreprise complète alors le compte > Le salarié gère

3 L'accord co : le salarié participe au financement de la formation au sein de l'entreprise qui paye la formation

L'entreprise envoie la facture à la CDC + copie de l'accord collectif + num de sécurité social des personnes formées = la CDC rembourse le montant dispo des comptes des salariés. #CofinancementvialeCPF

Ne pas former peut coûter très cher aux entreprises.

Quand on parle de porte monnaie ou de pouvoir d'achat formation forcément des salariés veulent les €, les toucher et parfois même à tort au moment du solde de tout compte...

La sanction en cas de non-formation (autre que “obligatoire” et d’une durée et d’une ampleur justifiant 6 années de gestion du parcours professionnel) pourra être contrôlée par 4 instances :

- par le salarié lui-même, l’employeur va devoir se justifier : la tenue des 3 entretiens pro, leurs résultats et les formations suivies
- par les IRP (instances représentatives du personnel) qui devront être informées et auront la possibilité de mettre en cause les pratiques (faibles) formation de l’employeur et le non versement des 3000 euros
- par les DIRECCTE ou l’inspection du travail (en cas de plainte d’un salarié ou de ses représentants syndicaux) (en cas de manquement il est prévu par la loi un doublement de la pénalité)
- enfin par les tribunaux qui en cas de licenciement ne manqueront pas de se pencher sur le parcours professionnel des salariés non ou peu formés



Vous avez désormais le champ libre pour vous concentrer sur la seule chose importante, le résultat des actions de formation que vous allez mener dans votre entreprise.

Le plus dur reste à faire, changer les mentalités...

Surface financière totale

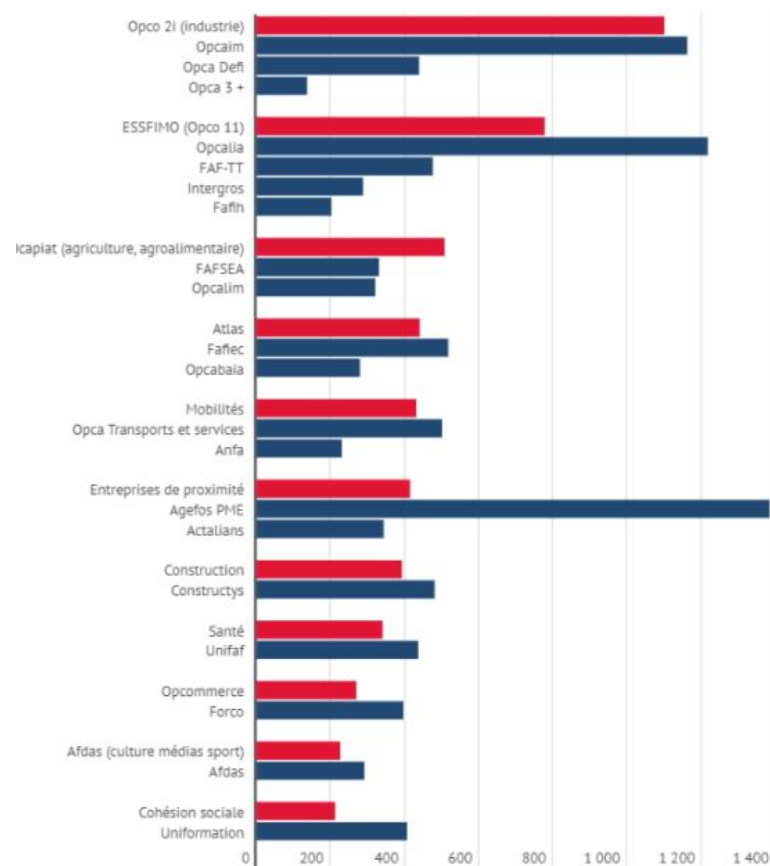
La différence entre fonds collectés par les Opca et fonds gérés par les Opco s'explique par le changement de périmètre des missions confiées aux opérateurs de compétences.



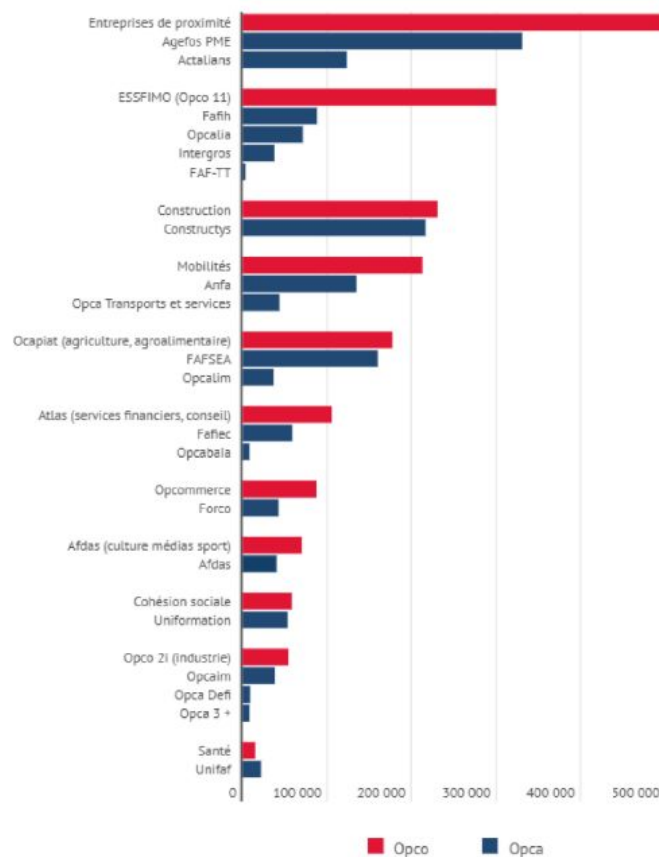
Les montants indiqués pour les Opco (en rouge) correspondent à des estimations calculées par la DGEFP à partir des éléments transmis par les Opco dans leur dossier d'agrément.

Les montants indiqués pour les Opca (en bleu) se basent sur la collecte 2018 à partir de la masse salariale 2017, sauf pour Opcalim dont les chiffres datent de la collecte 2017.

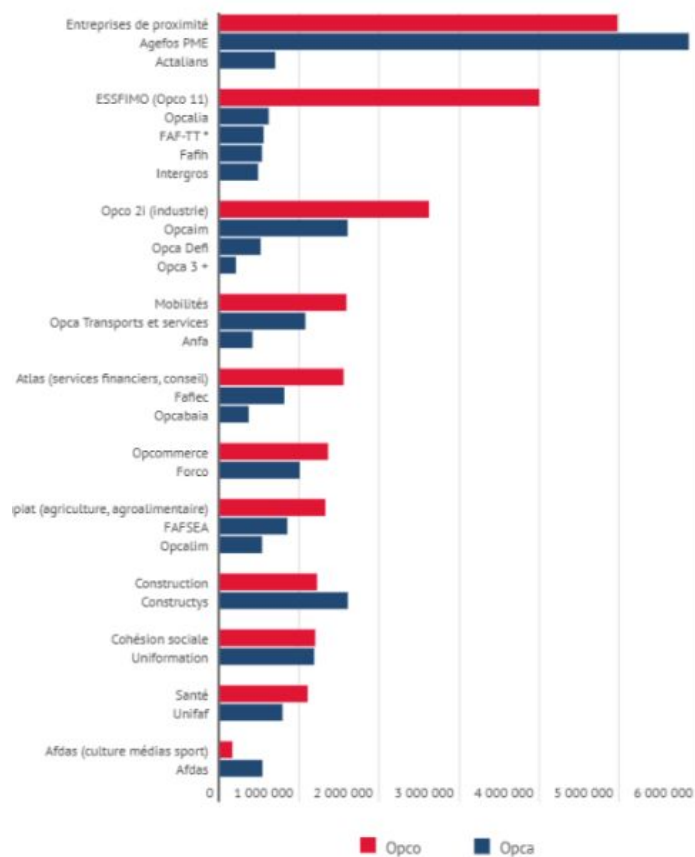
Surface financière



Nombre d'entreprises couvertes



Nombre de salariés couverts



FINANCEMENT DU CPF : ÇA COINCE TOUJOURS (JEAN-PIERRE WILLEMS)

Les remontées se multiplient au grand dam des salariés qui n'y comprennent rien et d'entreprises stupéfaites qui se demandent à qui elles peuvent bien s'adresser.

Elles concernent des dossiers de financement du CPF par certains Opco qui persistent, en dépit de la monétisation du CPF au 01/01/2019, à plafonner les droits des salariés en heures et à leur demander de payer des restes à charge alors même qu'ils disposent de droits suffisants pour financer l'intégralité de la formation.