

**Bien communiquer sur le CPF et optimiser son déploiement
Jean-Pierre Willems répond à vos questions**

Bonjour,

Vous accompagner pour vous faire gagner du temps, faciliter votre quotidien et développer ensemble plus de valeur ajoutée fait partie de notre ADN.

Depuis fin 2014, nous sommes à vos côtés pour vous aider à tirer profit au mieux de la réforme de la formation professionnelle. Dix-huit mois après son application, vous êtes nombreux à vous interroger sur les modalités de communication et de déploiement du CPF.

C'est pour avancer positivement sur ces points que nous vous avons invité à participer à notre web conférence du 26 mai. Jean Pierre Willems que vous connaissez tous, nous a, comme toujours, permis de mieux comprendre pour mieux construire. J'espère que vous avez apprécié son approche positive et opérationnelle.

C'est pour compléter ses propos et répondre à un certain nombre de vos questions complémentaires que nous vous adressons ce document ainsi qu'une vidéo.

Les équipes de MyConnecting et moi-même, sommes à votre entière disposition pour vous faciliter les choses et répondre à vos questions.

Thierry Delahaye

Le double accompagnement de MyConnecting

- Vous accompagner
- Accompagner vos salariés

Vos bénéfices :

- Vous gagnez du temps
- Vous sécurisez un processus compliqué avec une réponse simple pour vous
- Vous montrez à vos salariés que vous mettez en œuvre un accompagnement pour les aider à développer leurs compétences
- Vous développez la motivation de vos salariés

VOUS ACCOMPAGNER

Partager notre expertise :

- Conditions de déploiement
- Choix de la certification
- Optimisations

Construire un projet adapté à votre besoin :

- Quelles compétences ?
- Qui ?
- Comment ?
- Quand ?

Vous aider sur la communication :

- Vidéo
- Plaquette
- Organisation d'un évènement de présentation

Vous décharger de la gestion administrative et logistique :

- Création du dossier (devis, convention, programme)
- Organisation de la certification :
 - Réservation de la certification
 - Réalisation de la session
 - Envoi des résultats à l'apprenant

ACCOMPAGNER VOS SALARIES

Déployer votre stratégie CPF

Accueillir :

- Lui expliquer le CPF (en ligne avec votre stratégie)
- Le rassurer

Evaluer & Conseiller :

- Evaluer son niveau
- Comprendre son contexte et son besoin
- Bâtir son parcours en mode projet en respectant l'enveloppe financière définie avec vous
- Choisir la certification la plus adaptée (en tenant compte des échanges avec vous)

Guider :

- Créer son espace (site « Mon Compte Personnel de Formation.gouv »)
- Constituer son dossier (devis, convention, programme, demande de prise en charge)

Accompagner dans la réussite de sa certification :

- Réserver & planifier
- Donner les clés de la réussite (expliquer, rassurer, former...)

QUESTIONS – REPONSES

Vous : Comment promouvoir les formations dites obligatoires et éligibles au CPF telles que la bureautique (certification TOSA) ou celle de sauveteur secouriste du travail auprès de ses collaborateurs ?

Jean-Pierre Willems : Le meilleur moyen de promouvoir le CPF et ses formations est de laisser le choix aux collaborateurs, dès lors, ils s’y intéresseront. Tout passe donc par un système de propositions.

Vous : L'entreprise a toujours financé la formation linguistique des collaborateurs grâce au budget formation. J'ai donc, à ce jour, une réelle difficulté à utiliser leur CPF pour la financer et je ne sais vraiment pas communiquer sur le sujet.

Jean-Pierre Willems : Si une formation passe du plan au CPF, il faut le justifier. Par exemple : le plan est consacré aux formations considérées comme indispensables à la fonction alors que le CPF est quant à lui, réservé aux formations utiles (on peut travailler sans mais elles offrent un véritable confort et une valeur ajoutée supplémentaire) ou à celles qui permettent de développer de nouvelles compétences (employabilité).

Vous : Le CPF pour un salarié, hors temps de travail et sans l'avis ni l'accord de l'employeur a-t-il le moindre intérêt ?

Jean-Pierre Willems : Toute acquisition de nouvelles connaissances a de l’intérêt. Une formation hors temps de travail permet alors la réalisation de projets personnels.

Vous : Avez-vous des exemples concrets de grandes entreprises dont la mise en place du CPF a été un succès ?

Jean-Pierre Willems : Non seulement de mise en œuvre mais également d’accords portant sur le CPF (en dehors de la gestion financière, qui présente peu d’intérêt pour l’entreprise et ses salariés). Développer le CPF est à la fois un objet de relations sociales, de management, de culture d’entreprise mais aussi d’optimisation de l’investissement formation. Mais rien n’oblige à avoir un projet global. On peut développer le CPF à partir d’un ou deux projets et s’inspirer de leur réussite pour procéder à un essaimage dans une chaîne de succès. Le passage à l’acte est souvent le meilleur moyen de communication.

Vous : Des exemples de plan de communication auprès des salariés ?

Jean-Pierre Willems : Plusieurs et tout particulièrement celui de cette entreprise, dans le secteur des transports, qui vient de sensibiliser 900 salariés au CPF et à ses possibilités. Le constat est que la communication fonctionne beaucoup mieux lorsqu'elle porte sur ce que l'on peut faire avec le CPF plutôt que sur le fonctionnement du dispositif.

Vous : Quels domaines de formations sont les plus prisés ? Plutôt des formations métiers ou des formations transverses (socle de compétence, langues étrangères, etc.) ?

Jean-Pierre Willems : 50 % des 80 000 salariés qui ont un dossier CPF validé ont suivi une formation linguistique avec comme certification un TOEIC ou un BULATS. Il y a ensuite 6 000 à 7 000 salariés qui ont suivi une formation en bureautique avec comme certification le TOSA ou le PCIE. On trouve aussi 4 500 VAE puis les CACES et enfin les formations de sauveteurs secouristes.

Vous : Existe-t-il un état des lieux des politiques/pratiques CPF mises en places dans les entreprises (et selon leur taille) après la réforme ?

Jean-Pierre Willems : Non, il n'existe pas encore d'enquêtes de terrain mais plutôt des constats qui proviennent notamment des OPCA. Vous pouvez consulter ces témoignages sur le site de l'OPCA DEFI :

http://www.opcadeni.fr/WebDoc/CPF/WEB_DOC_CPF_OPCADEFI/index.html#LE_COMPTE_EST_BON

Vous : Existe-t-il des accords GPEC post-réforme ? Quelle proportion y intègre un abondement ?

Jean-Pierre Willems : Oui, il en existe mais ils n'ont pas forcément été publiés. On constate deux niveaux d'implication des entreprises : des facilitations à l'accès au CPF lorsque l'on est sur l'objectif général de développement des compétences ou de l'employabilité ; et des abondements lorsque l'entreprise propose des parcours qui présentent un intérêt pour les salariés. C'est d'autant plus vrai dans des entreprises qui connaissent des mobilités ou qui laissent une place dans leur GRH à l'expression des salariés. Le CPF reposant sur le volontariat, il est particulièrement bien adapté aux cultures managériales qui laissent une place, voire qui encouragent, l'implication et la proactivité des salariés.

Vous : Comment simplifier les demandes de formation CPF pendant le temps de travail, véritable casse tête pour le collaborateur et le service formation ?

Jean-Pierre Willems : La solution la plus pratiquée est la centralisation par la désignation d'un interlocuteur ou service chargé de gérer les demandes. Si elles sont exprimées auprès de la hiérarchie ou de n'importe quel interlocuteur RH, c'est plus compliqué. La pratique était déjà la même pour le DIF.

Vous : Comment organiser en entreprise l'ouverture "individuelle" des comptes CPF ?

Jean-Pierre Willems : Il ne sert à rien d'organiser des campagnes d'ouverture des comptes si les salariés n'ont pas de projet. Cela ne leur parle pas et ce n'est pas forcément incitatif. Il y a un risque de perdre beaucoup de temps. Le plus simple est de se préoccuper d'abord de ce que l'on a à proposer aux salariés et de régler les questions techniques une fois que l'on est d'accord sur le projet. Dès lors, la motivation est bien meilleure.

Vous : Comment un employeur peut-il savoir que son salarié a effectué une formation via CPF en dehors du temps de travail en sachant que l'autorisation de l'employeur n'est nécessaire que si la formation est sur le temps de travail ?

Jean-Pierre Willems : Il n'a pas plus les moyens de le savoir que de savoir quels salariés suivent, ou non, des cours du soir. Cela relève du champ personnel. Par contre, on peut inciter les salariés à faire connaître les certifications acquises lors de ces formations s'ils y trouvent un intérêt (en actualisant leur dossier RH, en enrichissant leur profil dans la CVthèque si l'entreprise en a une, etc.).

Vous : Ya-t-il un récapitulatif ou un moyen d'avoir cette information pour assurer un suivi optimal en entreprise ?

Jean-Pierre Willems : Le suivi optimal ne peut porter que sur les projets que l'entreprise accompagne d'une manière ou d'une autre, pas sur les projets personnels.

Vous : D'ailleurs, si un salarié fait une demande de formation via son compte CPF et qu'elle se déroule pendant le temps de travail, comment le salarié doit-il demander l'autorisation à son employeur ? Est-ce via le site ? Ou doit-il faire une demande écrite individuelle et attendre la réponse avant de s'inscrire pour cette formation ?

Jean-Pierre Willems : Il n'en fait pas la demande via le site mais via la procédure interne à l'entreprise. Tant qu'il n'a pas l'accord de celle-ci, il ne peut évidemment pas suivre la formation. L'entreprise n'a aucune obligation en la matière, sauf celle de répondre à une demande.

Vous : J'ai une population industrielle, qui n'est pour la plupart pas tournée vers les NTIC et pour qui le changement est difficile ... Je ne sais pas comment valoriser l'utilisation du CPF, ayant moi-même du mal à m'y retrouver dans le type de formation éligible ou non, je ne parle pas des règles, mais des formations concrètes ...

Jean-Pierre Willems : L'identification des formations éligibles est en effet un point dur. Il faut procéder de la sorte : récupérer les trois listes applicables à l'entreprise (LNI, liste de branche et liste régionale). Vous les trouvez dans l'Espace Professionnel (en libre d'accès) sur le site moncompteformation.gouv.fr (rubrique : les listes des éditeurs sont téléchargeables). Lorsque vous avez les 3 listes, vous pouvez identifier toutes les certifications. Il faut ensuite trouver les formations correspondantes (qui ne sont pas dans les listes) en distinguant les certifications ouvertes (non associées à un programme particulier de formation) et les certifications fermées (qui renvoient à un programme préétabli). Il faut ensuite trouver l'organisme qui n'est pas forcément le certificateur. Comme vous le voyez, la démarche prend un peu de temps et n'est pas forcément simple. Mais nous pouvons vous aider

PROFITEZ DE NOS « PARCOURS EXPERTS »

Associer deux compétences à développer dans un même parcours CPF

Objectifs :

- Optimiser votre politique de développement des compétences => plus de valeur ajoutée
- Optimiser votre budget
- Booster la motivation de vos salariés

Quelques exemples :

- Technique de vente / langue & interculturel
- Digital / langue & interculturel
- Achat, négociation / langue & interculturel
- Droit / langue & interculturel
- PAO / langue & interculturel

Mais aussi :

- « votre projet » / langue & interculturel

Une question ?

N'hésitez pas à joindre votre interlocuteur habituel ou notre standard :

au (01) 76 43 13 40

à l'adresse : reform@myconnecting.fr