

PLATEFORME RH DE PLAINE COMMUNE

Services d'appui RH aux TPE PME

PANORAMA DES DISPOSITIFS DE FORMATION

L'employeur doit permettre à ses salarié·es d'avoir les compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions. Il doit également veiller à leur **employabilité**, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard des évolutions des technologies, etc. Pour cela, la **formation professionnelle est un outil majeur**.

1 OPCO – Opérateurs de Compétences

Les OPCO – Opérateurs de Compétences – sont les interlocuteurs privilégiés de l'employeur en matière de formation.

Ils ont pour mission :

- d'assurer un service de proximité pour les TPE-PME
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définitions de leurs besoins de formation professionnelle
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles

2 Plan de développement des compétences

Les entreprises réalisent un plan de développement des compétences, nouvelle appellation du plan de formation. Dans ce plan, l'employeur identifie les formations qu'il souhaite mettre en œuvre en lien avec les objectifs de développement de l'entreprise et les besoins des salarié·es.

Le plan de développement des compétences peut intégrer :

- des formations obligatoires pour l'exercice du métier

- des formations non-obligatoires visant à augmenter les compétences des salarié·es
- des VAE – Validation des Acquis d'Expérience
- des bilans de compétences

Il peut également inclure toute action contribuant à la montée en compétence, telle que tutorat, mise en situation, etc.

Une fois les formations identifiées, il est possible de définir les possibilités de financement.

3 Financer la formation de ses salarié·es

Pour financer les formations de ses salarié·es, l'entreprise peut se servir de ses fonds propres et/ou demander des financements auprès de différents organismes et notamment auprès de son OPCO – Opérateur de compétences.

| Dispositif | Formations éligibles | Financement |
|--|---|---|
| Formations « clé en main » / Catalogue de formation des OPCO | Formations courtes, liste disponible auprès de votre OPCO | Prise en charge totale ou partielle par l'OPCO |
| Plan de développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés) | Formations dispensées par un organisme de formation – OF – certifié qualité (Qualiopi) VAE Bilan de compétences | |
| Pro-A – Reconversion ou promotion par l'alternance | Formation menant à une certification ou un diplôme pour les salarié·es en CDI | |
| Le compte personnel de formation – CPF | Formation menant à une certification ou un diplôme, s'il y a un projet et un accord commun entre le ou la salarié·e et l'entreprise | CPF de la personne salariée, avec son accord, complété par l'entreprise ou l'OPCO |

| | | |
|----------------|--|---|
| | VAE Bilan de compétences | |
| <u>TransCO</u> | Formation pour les salarié-es sur des métiers fragilisés au sein de l'entreprise | Prise en charge dans le cadre du plan de relance, contacter Transitions Pro IDF |

4 Recruter et former des salariés

L'entreprise peut également recruter des jeunes et les former, ou former des demandeurs d'emploi avant de les embaucher.

| Dispositif | Formations éligibles | Financement |
|--|---|--|
| Alternance | Contrats d' apprentissage ou contrats de professionnalisation | OPCO, financement de la formation en totalité ou en partie |
| POE et AFPR Préparation Opérationnelle à l'Embauche Action de Formation Préalable au Recrutement | Formations de maximum 400h d'un demandeur d'emploi si l'entreprise fait une promesse d'embauche en CDD ou CDI | Pôle Emploi/France Travail |

5 Proposer des solutions de financement à ses salariés

En tant qu'employeur, il est possible d'orienter les salarié-es vers des solutions de financements pour leurs projets de formation.

| Dispositif | Formations éligibles | Financement |
|--|--|-------------|
| Le compte personnel de formation – CPF | Formation menant à une certification ou un diplôme | CPF |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Le projet de transition professionnel – PTP (ex CIF – Congé Individuel de Formation)</p> | <p>Formation menant à une certification ou un diplôme</p> | <p>Transitions Pro IDF</p> |
| <p>Le dispositif démissionnaire</p> | <p>Dédié aux salarié-es en CDI avec un projet de reconversion « réel et sérieux » via la formation ou la création / reprise d'entreprise</p> | <p>Transitions Pro IDF</p> |

6 Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter : plateformerh@rh-ad-conseil.fr

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site de votre OPCO
- Le site du [ministère du travail](#)
- Le site de [Transitions Pro IDF](#)
- Le site de [Pôle Emploi / France Travail](#)



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités