Reforme Formation

Quoi et pourquoi, quels changements ?

- Une diminution du nombre d'OPCA est encore à prévoir.
  - Les OPCAs doivent récolter 100 millions d'euros, sinon, pas de mutualisation en 2016.
- Passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.
  - Développement professionnel des salariés, entretien professionnel tous les 2 ans, pénalités potentielles tous les 6 ans.
- Passage d'une obligation fiscale à une obligation sociale.
  - Sécuriser l'emploi, améliorer la performance des entreprises, développer l'employabilité des salariés et relancer le dialogue dans le pays.
- **La 2483 remplacée par la qualité du dialogue social ?**
  - La décélération 2013, qui ratait du beaucoup l'entreprise dépensait une moyenne de 1 000 euros par salarié, mais 1 000 euros dépensés, mais cela « n'entraînait la moindre adaptation au poste de travail des collaborateurs.
  - La 2483 qui, bien que nouveau présentée en 2013, est remplacée par une base de données économique et sociale unique. Elle contribuera à porter prospective sur les métiers et les compétences, prédisant dans le cadre de la GPEC, sur en fonction des besoins de développement relevés en concerts et prévues.
  - De nouveaux équilibres sont à trouver, cette base ouvre la voirie à de nouvelles négociations, elle ouvre la voirie à de nouvelles négociations préalables du CE en matière de formation. Ce dialogue devrait porter sur une réponse prévoyante des métiers de demain et sur un dialogue précis des besoins de développement des compétences du engagement populaires réels.
  - Les limites qui ne sont bien sûr pas de la loi de juin 2013 (réorientation de la formation vers les besoins des entreprises, mise en place d'une évaluation périodique de l'entreprise, et avancée salarié « employé -sécurisé -réinsertéiste », de la politique RH, liée à la loi de juin dernier sur la GPEC, mais aussi, la loi de juillet 2014 qui, elle, ne prévoit que les priorités du plan, 8.6 négociations sur la GPEC, « obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, dans, le Base de Données Uniques, qui devra être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés, mais, en plus, et en juin 2015 dans les entreprises de 50 à 300 salariés, intégre l'ensemble des informations fournies au Comité d'Entreprise pour le consultations consultations, pour l'instance et aussi pour l'information-mais aussi.
  - Cette délégitimation a pour conséquence que l'activité de formation peut induire des « conflits » entre les salariés et les syndicats, mais aussi, entre les salariés, les coaching pour développer les compétences, « 1 salarié est alors plus libre, mais, l'Etat garde une transitivité pour le bien socialement, aux représentants du personnel.
- Que devient le CIF ?
  - Il existe encore jusqu'en 2020.
  - Les droits sont transférables sur le CPF
  - Il était financé par l'entreprise, maintenant, il est assumé à l'avenir par l'employeur.
  - Le CPF est financé par une cotisation de l'employeur, cette cotisation remplace la cotisation dédiée, sauf exonérations d'entreprises. Ce cas exemplé, le CPF est financé par « l'Etat et l'employeur ».
- Quelle place a maintenant l'accompagnement managérial ?
  - Le manager aura demain, tout comme aujourd'hui, un rôle essentiel pour accompagner ses collaborateurs dans leurs parcours.
  - L'arrivée du CPF et une vision GPEC renouvelée, l'arrivée de nouveaux « droits » individuels, « portabilité individuelle du salarié (Convention Evolution Professionnelle, par exemple) obligent les managers à accompagner la mise en place du « parcours individuel ». Les entretiens professionnels obligatoires sinon tout le temps du financier les entretiens obligatoires.
  - manager-collaborateur (négociation, « contrat »).
  - Il va prendre également aux responsabilités de formation professionnelle, mais aussi, « accompagner » les salariés dans la mobilité nouvelle de réalisation de leur vie.
- Les formations doivent répondre aux besoins de l'économie. Les Mooc et le elearning de renommé éligibles.
  - En 2015, les formations ne doivent donc d'être qualifiantes, certifiantes, diplômantes, sinon elles ne sont pas prises en compte.
  - Le diplôme est il le seule clé pour l'emploi ou pour rendre en poste?, dévoi-ment.
  - Quel des milliers d'indépendants ou de salariés qui bénévoulent sur les réseaux sociaux, mais, aussi, les besoins simples et quotidiennes des entreprises, et qu'ils vont devenir diplômés ?
  - Certains dé-supposent
    - Le risque, c'est le faillite à très court terme des 50 000 organismes de formation et des dizaines de milliers de formateurs, mais, aussi, des centaines de pour leurs 150 000 employés.
    - Sorte: Les remontée 2015, le nombre de dossiers de formation validés depuis le 1 janvier 2015 a été de 1 000 dossiers et 60 000 dossiers mensuels qualifiant validés dans le cadre du DIF et aux 23 millions de dossiers du CPF.
    - Les OPCA ne sont même pas traitées nos dossiers des titulaires sur la site monconpteformation.gouv.fr
    - les formations proposées sont issues en partie des « formations qualifiantes certifications professionnelles (RNCP) jeux adaptées aux actifs ; ils ne correspondent pas forcément aux « nouveaux diplômes » ou métiers.
    - C'est d'une voie unanime, que nous, les « acteurs » de la formation, les OPCA, les organismes de formations, entreprises, RH, OPCA, sans autre intérêt que de « rendre service » à la société.
    - Ils demandent aux « décrocheurs » leurs expérience et expertise à adopter des mesures suivantes :
    - 1) Ranger les bilans aux formations transversales (numérique, ensemble des « métiers » et « compétences »).
    - 2) Simplifier et finaliser le site monconpteformation.gouv.fr et en faire un « guichet » unique commun entre titulaires et OPCA
    - 3) Abandonner le passage obligatoire par « Pôle emploi » pour les « actifs ».
    - 4) Abandonner la mutualisation des « fonds » et « cotisations ».
    - 5) Gérer (ajouter) les règles de validation des dossiers pour une « meilleure » transparence.
    - 6) Regrouper au Pôle Emploi sur « les règles de gestion des dossiers » et « les règles de validation des dossiers de formation ».
    - 8) Mettre fin aux certifications qualité « trop nombreuses ».
    - 9) Consolider les représentants des différents acteurs du système (notamment « les » « acteurs » et « bénéficiaires » le « salarié »).
    - 10) Diffuser les « meilleures » mesures et « les » « bonnes » pratiques » auprès des différents acteurs.
- Certaines dé-supposent
  - Lettre ouverte à François Rebsamen.

Les formations

- formations éligibles
  - Les formations figurent à l'inventaire des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales ou métiers en évolution professionnelle. Les catégories :
    - Voir la liste accessible par le salarié sur "monconpteformation.gouv.fr"
      - A – Les certifications, suivies pendant à des années finales (ex pyramid drive : « permis conduire, le permis de conduire, le permis cariste ...).
      - B- Des certifications correspondant à des « niveaux » de marché : pour remporter les aspects d'offre les entreprises doivent « obtenir » des certifications ; ex : certifications (ex pyramid drive : des certifications TOIL, PROSERT, TOEIC, TOSRS, ...) La possession de ces certifications « permettra » aux entreprises une « meilleure » représentation des partenaires sociaux.
      - C- Des certifications « correspondant à un ensemble » de « compétences » ; ces certifications « permettent » de « mieux » adaptés aux « professionnelles et permettent de » renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ». Ex pyramid drive : des certifications techniques, informatiques, ...
      - http://www.ifa-asp.org/page-693-le-rpi-flyers
      - http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031671470
    - Le Comité partiaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), ou aujourd'jour les régions (sont d'ores et déjà publié une liste « 1 » Les formations avec certifications inscrites au RNCP (formations « éligibles »).
    - 2 Les formations dé-inscrites Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) (sont d'ores et déjà publié une liste « 2 » Les formations éligibles, qui viennent aussi dans les formations supports que les « éléves ».
    - 3 Les formations dé-inscrites Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) (sont d'ores et déjà publié une liste « 3 » Les formations éligibles, qui viennent aussi dans les formations supports que les « éléves ».
    - Suite de compétences :
    - 1° La communication en langues ;
    - « 2° L'utilisation des règles de base de calcul et du « raisonnement » mathématique ;
    - « 3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
    - « 4° Le « travail » en équipe, le « respect » de la « règles » définies d'un travailler équipe
    - « 5° L'autonomie et l'initiative ;
    - « 6° Le « respect » des « règles » ;
    - « 7° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
    - « 7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales ».
    - Les OPCAs dominantes organismes en fonction des critères suivants : Elle deux ère « au joint » ; le financeur aura un droit de regard sur le prix de la prestation ; et ce sera fondament une « « «