

Web réunion

FEHAP Grand Est
11 décembre 2020



SOMMAIRE

1 ACTUALITES DE LA FORMATION

2 MODALITES DE FINANCEMENT 2021

3 LA POEC

4 L'APPRENTISSAGE

5 LA PRESTATION CONSEIL

ACTUALITES DE LA FORMATION

ACTUALITES DE LA FORMATION

- Un accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif a été signé le 09/09/2020.
- Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 01/01/2021, sous réserve de son agrément et de son extension.
- Principales dispositions :
 - Promouvoir l'apprentissage
 - Développer une politique de promotion et de reconversion
 - Favoriser le développement des compétences des salariés, prioritairement les moins qualifiés

MODALITES DE FINANCEMENT 2021

MODALITES DE FINANCEMENT 2021

- Dans l'attente de l'extension du nouvel accord de branche, le CAP de l'OPCO Santé a décidé de **maintenir les dispositions de l'ancien accord**.
- L'**investissement global formation** des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif est fixé à **2% de la MSB** annuelle qui se décline de la façon suivante :
 - Une **contribution légale** correspondant à **1% de la MSB** (financement de l'alternance notamment)
 - Une **obligation conventionnelle** mutualisée de **0.35% de la MSB** (alimentant le Fonds Mutualisé de Branche)
 - Une **obligation d'investissement formation** de **0.65% de la MSB** (alimentant le Compte Investissement Formation Adhérent et permettant de financer le Plan de Développement des Compétences).

MODALITES DE FINANCEMENT 2021

• Principes généraux d'utilisation du CIFA :

- Les demandes de prise en charge des actions réalisées en année N doivent être saisies sur les Webservices avant le 31 décembre N pour être financées sur le CIFA de l'année N.
- Les demandes saisies après le 31 décembre N sont prises en compte sur le CIFA N+1.
- Les demandes de remboursement doivent être saisies sur les Webservices dans les 6 mois suivant la fin de la formation.
- Toute action de formation annulée, ou dont la demande de remboursement n'est pas saisie sur les Webservices dans le délai de 6 mois suivant la fin de la formation, entraîne de fait l'annulation de la prise en charge.
- Toute action de formation reportée sur l'exercice suivant devra faire l'objet d'une nouvelle demande de prise en charge sur le CIFA de l'exercice concerné.

MODALITES DE FINANCEMENT 2021

- **Cas particuliers des actions de formation pluriannuelles :**

- Les accords de prise en charge concernant des formations pluriannuelles **impactent le CIFA des montants de dépenses annuelles** correspondant au calendrier prévisionnel de réalisation de ces actions.
- La prise en charge de la partie de l'action se déroulant au delà de l'année N est conditionnée à **l'engagement de l'adhérent à verser sa contribution volontaire à l'OPCO Santé** permettant de couvrir a minima les engagements préalablement donnés.
- Une demande de remboursement partiel correspondant à la partie de la formation réalisée en année N doit être saisie sur les Webservices chaque année **avant le 30 septembre N+1.**

MODALITES DE FINANCEMENT 2021

- **Modalités de report du CIFA non utilisé :**

- Si un adhérent n'a pas pu utiliser la totalité du CIFA de l'année N comme prévu, le CAP de l'OPCO Santé **autorise le report du solde sur le CIFA** de l'exercice suivant N, sous réserve de :
 - S'engager à verser à l'OPCO, au titre de la MSB de l'année N, **a minima l'obligation d'investissement formation prévue par l'accord de branche (0.65%)**
 - Le montant total : **CIFA de l'année N + Report N-1, ne dépasse pas le double du CIFA de l'année N-1.**
 - Si la 1^{ère} condition n'est pas remplie → le solde du CIFA est intégralement mutualisé.
 - Si seule la 2^{ème} condition n'est pas remplie → la part du CIFA dépassant le double du CIFA de l'année N-1 est mutualisée.

LA POEC

LA POEC

- Cadre réglementaire
- Contexte du Grand Est
- Objectif de la formation
- Programme
- Lieux

L'APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE

- **Priorité** affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la **formation des jeunes**, de leur **qualification** et de leur **accès à l'emploi**.
- **Politique volontariste** du secteur qui s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non) par le biais de l'apprentissage **pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur** et en particulier pour les métiers où il y a de fort **besoin en recrutement**.

L'APPRENTISSAGE

• Caractéristiques :

- Publics visés :
 - Jeunes de 15 à 29 ans (signature d'un contrat possible jusqu'à la veille des 30 ans)
 - Dans certains cas, le contrat d'apprentissage peut être accessible au-delà de 29 ans :
 - Personne en situation de handicap (pas de critère d'âge)
 - Sportif de haut niveau (pas de critère d'âge)
 - Personne ayant un projet de reprise ou création d'entreprise (pas de critère d'âge)
 - En cas de rupture indépendante de la volonté de la personne (jusqu'à 35 ans)
 - Personne qui conclue un second contrat d'apprentissage (jusqu'à 35 ans).
- Formations éligibles : formation menant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCP et ouverte à l'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE

• Caractéristiques :

- Typologie et durée de contrat :

- CDD d'une durée comprise entre 6 mois et 3 ans (pouvant être portée à 4 ans pour certains publics spécifiques).
- CDI : dans ce cas, l'action doit se dérouler en début de contrat et suivre les mêmes règles que pour un CDD.
- Conformément aux dispositions de l'article L.6222-13 du Code Travail, quand un salarié est en CDI, ce contrat peut, sous réserve d'accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.
- Durée de la période d'essai : 45 jours (jours de présence dans l'entreprise uniquement).

L'APPRENTISSAGE

• Prise en charge financière par l'OPCO :

- Pour chaque diplôme inscrit au RNCP → un niveau de prise en charge (appelé **coût contrat**) est défini.
- Il couvre les **frais pédagogiques** exposés par le CFA. C'est donc le CFA qui est directement le **bénéficiaire de la prise en charge**. Le montant de celui-ci est versé par l'OPCO.
- Ce niveau de prise en charge est **annuel**, c'est-à-dire qu'il correspond à une année de formation.
- Il se calcule sur le **nombre de mois de contrat** et non sur le nombre de mois de formation.
- Il peut arriver que le coût de la formation défini par le CFA soit supérieur au coût contrat. Dans ce cas, c'est à l'employeur de **financer le reste à charge** (**possibilité d'utiliser son CIFA**).
- Prise en charge des **frais annexes** par l'OPCO s'ils sont exposés/financés par le CFA :
 - Frais d'hébergement (6 € par nuitée)
 - Frais de restauration (3 € par repas)
 - Frais de 1^{er} équipement de l'apprenti.

L'APPRENTISSAGE

- **Aide Exceptionnelle :**

- Cette **aide aux contrats d'alternance** (qui concerne aussi les contrats de professionnalisation) a été mise en place par le gouvernement dans le cadre de son plan « 1 jeune 1 solution » pour **parer aux déficits de recrutement** que peut engendrer la crise sanitaire vis-à-vis des jeunes.
- Elle s'adresse à tous les **employeurs privés** et aux **employeurs publics** industriels et commerciaux, quel que soit la taille de la structure et **s'ils sont, ou non, redevable de la taxe d'apprentissage**.
- Elle concerne les contrats signés (date de conclusion) **entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021**.
- Elle est de :
 - **5 000 €** pour un contrat signé avec un jeune de **moins de 18 ans** visant un **diplôme égal ou inférieur au niveau 7** (master)
 - **8 000 €** pour un contrat signé avec un jeune de **plus de 18 ans** visant un **diplôme égal ou inférieur au niveau 7** (master).

L'APPRENTISSAGE

- **Critères d'éligibilité pour les entreprises de 250 salariés et plus :**

- **3 cas de figure possibles de quota à respecter au 31 décembre 2021 :**

- **1^{er} cas :** Atteindre 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021, à savoir : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CDI conclus dans l'année suivant la fin d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, VIE (volontariat international d'entreprise), CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).
- **2^{ème} cas :** Avoir 3% d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans les effectifs au 31 décembre 2021 et avoir connu à cette même date une progression de 10% des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation par rapport à l'année 2020.
- **3^{ème} cas :** Avoir 3% d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans les effectifs au 31 décembre 2021 et que l'entreprise relève d'un accord de branche prévoyant pour 2021 une augmentation d'au moins 10% de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, objectif atteint au sein de la branche, au 31 décembre 2021 par rapport à l'année 2020.

L'APPRENTISSAGE

- **Démarches à effectuer pour obtenir le versement de l'aide exceptionnelle :**

Les démarches s'effectuent en 2 étapes :

- Dans les 8 mois après la conclusion du contrat, l'entreprise doit transmettre à l'ASP une attestation sur l'honneur s'engageant à respecter les conditions d'éligibilité à l'aide.
- Avant le 31 mai 2022, l'entreprise doit transmettre à l'ASP une attestation sur l'honneur indiquant qu'elle a respecté ses engagements.

LA PRESTATION DE CONSEIL RH

DIRECCTE

La Prestation de Conseil RH : De quoi s'agit-il ?

- ❖ D'une subvention de l'Etat afin d'aider les TPME à s'adapter notamment à l'environnement et aux contraintes nées de la crise sanitaire issue de la Covid-19
- ❖ Un **accompagnement à la reprise d'activité**, articulant diagnostic économique et enjeux RH en encourageant le dialogue sociale dans l'entreprise.
- ❖ Des **thématiques d'intervention en lien avec l'actualité** : accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19, recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise, organisation du travail, amélioration du dialogue social, professionnalisation de la fonction RH dans la structure.
- ❖ Des **thématiques plus classiques** : accompagnement RH et GPEC, transition numérique, transition écologique, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, diversité

LA PCRH doit permettre :

- **Contribuer au maintien et au développement de l'emploi** et des compétences dans la période de crise et de reprise économique.
- **Co-construire des outils et un plan d'actions - tel que qu'un PDC - partagé** par les acteurs de l'entreprise (direction-salariés-représentants des salariés lorsqu'ils existent) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise (cf. liste thèmes éligibles ci-après) ;
- **Structurer et professionnaliser la fonction RH** ou organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises.
- **Elaborer des recommandations** en lien avec la stratégie, l'organisation, la gestion des ressources humaines, **en faveur de la consolidation de l'emploi**. Il s'agit d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.

Quelles sont les entreprises éligibles ?

- ❖ Est éligible à la prestation **toute entreprise ou établissement de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe ou une association de 250 salariés ou plus** ou dont le chiffre d'affaire n'excède pas 50 millions €.
- ❖ La prestation s'adresse en priorité aux PME de moins de 50 salariés, qui ne disposent pas de moyens en ingénierie sociale, lorsqu'elles n'ont pas de direction ou de service en charge des ressources humaines ou lorsqu'elles ne disposent pas de moyens financiers suffisants.

Thématiques ?

Thèmes	Quelques exemples de sous-thèmes
Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid19	Enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité / diversification ; Gestion RH en situation de crise ; Renforcement du dialogue social en situation de crise ; Organisation et management du télétravail ; Définition d'un plan d'accueil et d'intégration de personnels de renfort ; Elaboration d'un PDC liées à la situation de crise...
Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise	Appui au processus de recrutement ; Appui à l'intégration des salariés dans l'entreprise ; Maintien et valorisation des seniors...
Organisation du travail	Gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over...) ; Adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail , des outils de travail à distance)...
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	Diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC ; Elaboration d'un PDC des salariés ; Construction de parcours professionnels pour les salariés ; Mise en place d'un plan de gestion des âges et/ou de transmission des savoir faire et des compétences.

Thématiques ?

Thèmes	Sous-thèmes (exhaustif)
Amélioration du dialogue social	Amélioration des relations sociales dans l'entreprise ; Développement du dialogue social ; Accompagnement des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion des seuils sociaux
Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise	Professionnalisation du dirigeant en matière RH ; Mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par exemple groupement d'employeurs) ; Sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux

Un accompagnement

La prestation déployée par votre OPCO Santé c'est :

- Un accompagnement **individuel sur mesure** au travers d'une prestation réalisée par un consultant référencé :
 - **Diagnostic** de la situation
 - Élaboration d'un **plan d'actions** et **co-construction d'outils opérationnels** pour aider les entreprises à piloter une gestion active des ressources humaines dans la durée et de manière autonome.

Ou

- Un accompagnement **collectif** qui s'accompagne de temps individuels au sein d'un groupe d'entreprises qui partagent la même problématique.
Exemples de thématiques : recrutement, passage du travail de nuit au travail de jour, mise en place d'une GPEC dans un EHPAD.

Mise en œuvre et financement

❖ Mise en œuvre :

Les prestations devront être **réalisées avant le**
31/12/2021

❖ Financement :

L'Etat et l'OPCO Santé
cofinance une partie
des coûts de cette
prestation

CONVENTIONNEMENT 2021

CONVENTIONNEMENT 2021

Les conventions de service ont été envoyées fin novembre et début décembre, par vague successive,

Votre Conseiller Emploi Formation = un relai

Plan de développement des compétences : PDC – un outil indispensable !

merci

Rachel ZAIRI
Secrétaire générale de Région Grand Est

rachel.zairi@opco-sante.fr
07 76 72 35 10

