

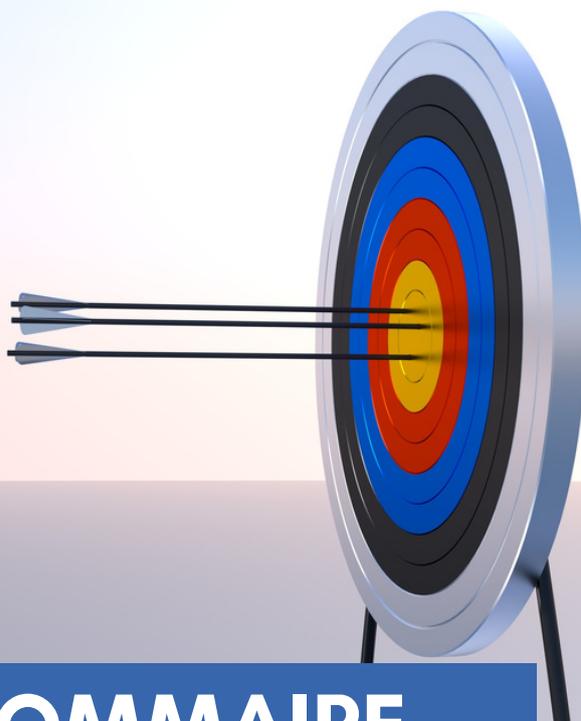
**Guide Pratique pour les employeurs et services RH
+ modèle gratuit de recueil des besoins en formation**

Maximiser le potentiel du CPF

**Nouvelle réforme et application du ticket modérateur à
compter de mai 2024**



34 Rue Raymond Aron, 76130 Mont-Saint-Aignan
02 35 12 25 55



SOMMAIRE

01

Introduction

02

Avantages du CPF pour l'employeur

03

Mise en œuvre du CPF dans
l'entreprise

04

Étapes clés pour mobiliser le CPF

05

Conclusion

INTRODUCTION

Dans un contexte professionnel en perpétuelle évolution, où la rapidité d'adaptation et le développement continu des compétences sont devenus des enjeux majeurs, le **Compte Personnel de Formation (CPF)** offre une opportunité sans précédent pour soutenir la croissance individuelle et organisationnelle.

Toutefois, avec l'annonce récente d'un décret imposant un "**ticket modérateur**" début mai, la mobilisation efficace du CPF devient encore plus pressante pour les départements des ressources humaines et les employeurs. Cette nouvelle mesure induit un **reste à charge forfaitaire de 100 euros** pour toute utilisation d'un compte personnel de formation.

Deux types d'exonération sont prévus: pour "les salariés dont l'employeur abonderait la prise en charge du coût de la formation en cas de solde insuffisant, et pour les personnes au chômage ».

Il est donc aujourd'hui primordial de participer activement avec les collaborateurs à la co-construction de leur parcours et d'**optimiser l'utilisation du CPF avant que cette réforme ne prenne effet**.

Face à cette évolution significative, **XXL FORMATION** se présente comme un partenaire incontournable, fort de son **expertise reconnue** dans le domaine de la **formation professionnelle**. En tant qu'acteur clé et légitime, nous offrons un éventail de formations éligibles au CPF, spécialement conçues pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés dans ce contexte changeant.

Notre maîtrise des dispositifs de formation et notre engagement à fournir des **solutions personnalisées** et de haute qualité positionne **XXL FORMATION** comme le choix privilégié pour accompagner les entreprises dans l'anticipation et la réponse aux implications du décret à venir.

Ce livre blanc est conçu pour équiper les RH et les employeurs avec des connaissances essentielles et les stratégies pratiques nécessaires à une mobilisation proactive du CPF

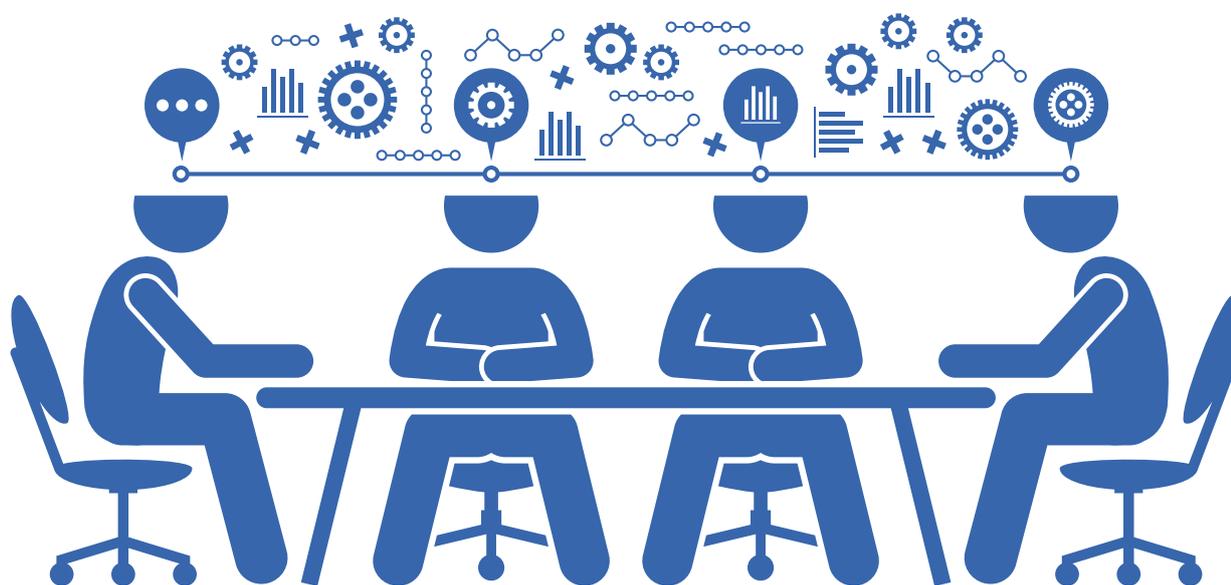
En abordant les avantages du CPF pour l'employeur, en proposant une méthodologie claire pour intégrer le CPF dans les stratégies de développement des compétences, et en soulignant les étapes clés pour sa mise en œuvre efficace avant ce début mai, nous visons à transformer le CPF en un outil stratégique pour le développement professionnel et l'excellence organisationnelle.

Avec **XXL FORMATION** comme guide, découvrez comment maximiser le potentiel du CPF pour favoriser la croissance de votre entreprise.

Chapitre 2 : Avantages du CPF pour l'employeur

Dans un contexte économique et professionnel en mutation rapide, la capacité d'une entreprise à rester compétitive repose de plus en plus sur la qualité et l'adaptabilité de son capital humain.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) représente une opportunité inestimable pour les employeurs désireux de développer les compétences de leurs salariés tout en favorisant leur engagement et leur satisfaction au travail. Ce chapitre explore les multiples avantages du CPF pour l'employeur et propose des stratégies pour maximiser son potentiel.



Développement des compétences et réponse aux besoins de l'entreprise

- **Développement des compétences** : En encourageant l'utilisation du CPF, les RH facilitent le développement des compétences des salariés. Cela permet de répondre aux besoins actuels et futurs de l'entreprise en termes de compétences, tout en soutenant l'évolution professionnelle des employés.
- **Amélioration de la performance** : Les formations suivies grâce au CPF peuvent directement contribuer à améliorer la performance des salariés dans leurs fonctions actuelles, ce qui se traduit par une augmentation de la productivité et de l'efficacité au sein de l'entreprise.

- **Attraction et rétention des talents :** En montrant un intérêt pour le développement professionnel de ses collaborateurs, l'entreprise renforce son attractivité en tant qu'employeur. Cela aide non seulement à attirer de nouveaux talents mais aussi à fidéliser les salariés actuels, qui se sentent valorisés et soutenus dans leur parcours professionnel.
- **Adaptation au changement :** Le monde du travail évolue rapidement, avec de nouvelles technologies et méthodes de travail. L'accompagnement dans l'utilisation du CPF permet aux entreprises de s'adapter plus facilement à ces changements, en s'assurant que leurs salariés acquièrent les compétences nécessaires pour rester compétitifs.
- **Renforcement de la marque employeur :** Une entreprise qui investit dans le développement de ses salariés renforce son image de marque employeur. Cela peut améliorer sa réputation sur le marché du travail et auprès des parties prenantes clés, comme les clients, les fournisseurs et les partenaires.
- **Engagement des salariés :** Les collaborateurs qui bénéficient de formations se sentent généralement plus engagés et motivés. Cela est dû au sentiment de reconnaissance et à l'opportunité de progresser professionnellement, ce qui peut réduire le taux de turnover.
- **Conformité réglementaire :** En France, certaines obligations légales requièrent que les entreprises participent au développement professionnel de leurs salariés. L'accompagnement dans l'utilisation du CPF aide à respecter ces obligations, tout en tirant parti des financements disponibles pour la formation.

Financement de la formation

- **Optimisation des coûts de formation:** Le CPF permet aux employeurs de compléter ou de substituer leur budget de formation traditionnel par les fonds CPF des salariés, optimisant ainsi l'allocation des ressources dédiées au développement des compétences.
- **Abondement et Co-investissement:** Les employeurs peuvent également choisir d'abonder les comptes CPF de leurs salariés pour des formations spécifiques, renforçant l'engagement des salariés tout en assurant la réalisation des objectifs de formation. Le co-financement de la formation par l'employeur permet au salarié de s'affranchir des 100€ de reste à charge imposé par nouveau décret.



Chapitre 3 : Mise en œuvre du CPF dans l'entreprise

La mobilisation efficace du Compte Personnel de Formation (CPF) nécessite une approche structurée et proactive de la part des employeurs. Ce chapitre offre un guide étape par étape pour intégrer le CPF dans la politique de formation de l'entreprise, en mettant l'accent sur l'identification des besoins, la communication efficace et la simplification des procédures administratives.

Identification des besoins de formation

- **Analyse stratégique des compétences** : Commencez par une analyse des compétences existantes au sein de l'organisation et identifiez les lacunes ou les besoins futurs en matière de compétences. Cela implique des entretiens avec les managers, des enquêtes auprès des employés, ou l'utilisation de logiciels de gestion des talents.
- **Priorisation des formations** : Sur la base de cette analyse, priorisez les formations qui soutiennent les objectifs stratégiques de l'entreprise, en mettant l'accent sur celles qui offrent le meilleur retour sur investissement en termes de développement des compétences et de performance organisationnelle.

Communication et sensibilisation

- **Campagnes d'information internes** : Développez des campagnes de communication interne pour informer les employés sur les avantages du CPF, les modalités d'utilisation, et les formations disponibles. Cela peut inclure des newsletters, des séminaires, des webinaires, ou des sessions d'information.
- **Guides et ressources** : Mettez à disposition des employés des guides pratiques, des FAQ, et des ressources en ligne pour les aider à naviguer dans le processus du CPF et à choisir les formations les plus pertinentes.
- **Incitez les salariés à créer leur identité numérique LA POSTE**. Ce service permet de justifier de son identité sur internet de manière sécurisée, à l'instar d'une carte d'identité, mais sous forme numérique. Ce service gratuit proposé par La Poste permet à l'utilisateur de s'identifier, de s'inscrire ou de réaliser des démarches en ligne auprès de services publics et de sites privés partenaires, tout en garantissant la protection de ses données personnelles.

Procédures administratives

- **Simplification des démarches** : Facilitez les démarches administratives liées à l'utilisation du CPF pour les employés, en mettant en place des procédures claires et en offrant un soutien pour les inscriptions et le suivi des formations.
- **Suivi et évaluation** : Mettez en place un système pour suivre la participation aux formations CPF et évaluer leur impact sur le développement des compétences et la performance des employés. Cela peut inclure des entretiens de suivi, des évaluations de compétences post-formation, ou des enquêtes de satisfaction.



Exemples de bonnes pratiques

- **Témoignages et cas d'études** : Partagez des témoignages d'employés qui ont bénéficié de formations via le CPF, ainsi que des études de cas sur l'impact positif de ces formations sur leur carrière et sur l'entreprise.
- **Partenariats avec des organismes de formation** : Établissez des partenariats avec des organismes de formation reconnus, comme **XXL FORMATION**, pour offrir un accès privilégié à des programmes de formation de qualité, adaptés aux besoins de l'entreprise.

Chapitre 4 : Étapes clés pour mobiliser le CPF

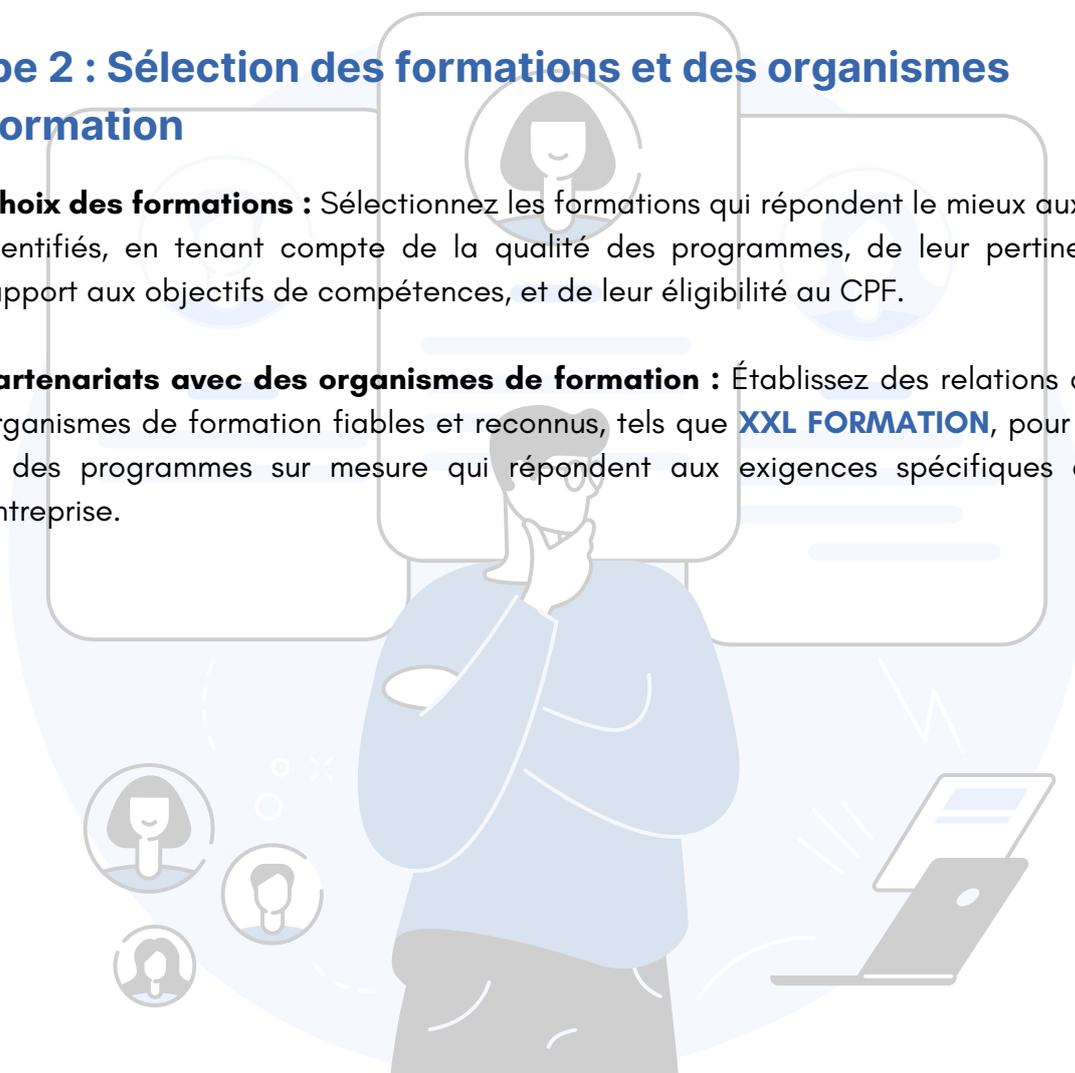
La mobilisation efficace du Compte Personnel de Formation (CPF) par les employeurs joue un rôle crucial dans le développement des compétences et la stratégie de formation globale de l'entreprise. Voici une feuille de route en quatre étapes pour guider les employeurs dans ce processus.

Étape 1 : Analyse des besoins et définition d'une stratégie de Formation

- **Évaluation des besoins en compétences** : Identifiez les compétences critiques nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise à court et à long terme. Cela implique une collaboration étroite entre les RH, les managers et les employés.
- **Définition de la stratégie de formation** : Sur la base de cette analyse, élaborer une stratégie de formation qui aligne les besoins en compétences avec les objectifs du CPF et les opportunités de formation disponibles.

Étape 2 : Sélection des formations et des organismes de formation

- **Choix des formations** : Sélectionnez les formations qui répondent le mieux aux besoins identifiés, en tenant compte de la qualité des programmes, de leur pertinence par rapport aux objectifs de compétences, et de leur éligibilité au CPF.
- **Partenariats avec des organismes de formation** : Établissez des relations avec des organismes de formation fiables et reconnus, tels que **XXL FORMATION**, pour accéder à des programmes sur mesure qui répondent aux exigences spécifiques de votre entreprise.



Étape 3 : Accompagnement des employés dans la démarche CPF

- **Information et sensibilisation** : Assurez vous que les employés sont bien informés sur le fonctionnement du CPF, les formations disponibles, et les avantages de leur participation.
- **Soutien administratif** : Facilitez le processus d'inscription et de financement des formations pour les employés, en offrant une assistance pour les démarches administratives liées au CPF.



Étape 4 : Suivi et évaluation des formations

- **Suivi de la participation** : Mettez en place des systèmes pour suivre la participation des employés aux formations CPF, en veillant à ce que les formations suivies soient bien alignées avec les objectifs de compétences de l'entreprise.
- **Évaluation de l'impact** : Évaluez l'impact des formations sur les compétences des employés et sur la performance de l'entreprise, en utilisant des indicateurs tels que l'amélioration de la performance au travail, la satisfaction des employés, et le retour sur investissement de la formation.



CONCLUSION

Le paysage de la formation professionnelle est en constante évolution, et le Compte Personnel de Formation (CPF) se trouve au cœur de cette transformation, offrant une opportunité sans précédent pour les employés de prendre en main leur développement professionnel.

Pour les employeurs, le CPF représente un levier stratégique pour le développement des compétences, crucial pour la compétitivité et l'innovation au sein de l'entreprise.

Au travers de ce livre blanc, nous avons exploré les avantages du CPF pour les employeurs, détaillé une méthodologie pour intégrer efficacement le CPF dans les stratégies de développement des compétences, et proposé des étapes clés pour sa mise en œuvre et son suivi. L'objectif est clair : transformer le CPF en un outil puissant au service du développement professionnel des employés et de la performance organisationnelle.

XXL FORMATION, en tant que partenaire de votre développement, est prêt à vous accompagner dans cette démarche. Notre expertise et notre catalogue de formations, rigoureusement sélectionnés pour leur qualité et leur pertinence, sont à votre disposition pour répondre aux besoins spécifiques de vos équipes et soutenir vos objectifs stratégiques.

Planifiez votre stratégie de formation CPF dès aujourd'hui

Contactez-nous



XXL
FORMATION



34 Rue Raymond Aron, 76130 Mont-Saint-Aignan

✉ contact@xxlformation.com

🌐 xxlformation.com

☎ 02 35 12 25 55

Recueil des besoins en formation des salariés

Informations Générales

Nom du salarié :

Poste :

Département :

Date :

Évaluation des Besoins en Formation

Compétences Actuelles

Listez les compétences clés actuelles du salarié :

- Compétence 1 :
- Compétence 2 :
- Compétence 3 :

Besoins en Développement

Quelles compétences souhaitez-vous développer ou acquérir ?

- Compétence souhaitée 1 :
- Compétence souhaitée 2 :
- Compétence souhaitée 3 :

Comment ces compétences contribueraient-elles à votre progression professionnelle et aux objectifs de l'entreprise ?

Objectifs de Formation

Quels objectifs spécifiques souhaitez-vous atteindre grâce à la formation ?

- Objectif 1 :
- Objectif 2 :
- Objectif 3 :

Souhaits de Formation

Avez-vous identifié des formations spécifiques que vous souhaitez suivre ?

- Formation souhaitée 1 :
- Formation souhaitée 2 :
- Formation souhaitée 3 :

Oui

Non

Si oui, veuillez lister les formations identifiées et pourquoi elles vous intéressent.

Freins à l'Utilisation du CPF

Rencontrez-vous des obstacles à l'utilisation de votre CPF pour la formation ?

- Manque d'information sur le CPF
- Difficulté à trouver des formations pertinentes
- Manque de temps ou de soutien de l'employeur
- Autres (veuillez spécifier) :

Quelles mesures pourraient être prises pour surmonter ces obstacles ?

Engagement et Planification

Quelle est votre disponibilité pour suivre une formation ? (p. ex., heures par semaine, périodes préférées)

Commentaires additionnels:
