

GIFOR

Gestion et Ingénierie Formation

GIFOR vous propose des solutions d'externalisation du management opérationnel de la formation :

- Professionnaliser vos formateurs, tuteurs et moniteurs
- Professionnaliser vos contenus et parcours de formation (Ingénierie pédagogique)
- Professionnaliser vos collaborateurs en charge de la gestion de la formation (formations et ateliers techniques opérationnels)
- Structurer, organiser et tirer le meilleur parti des Entretiens Professionnels
- Accompagner vos projets d'évolution dans l'entreprise (technologique, informatique, organisationnel, ...)
- Externaliser à façon de tout ou partie du management opérationnel de la formation (Gestion - Pilotage - Organisation - Financement – Évaluation ...)

Les prestations sont réalisées à la carte pour s'adapter au mieux à vos besoins.

GIFOR, prestataire opérationnel en ingénierie pédagogique, vous propose des solutions de formation et d'accompagnement, adaptées à vos besoins et centrées sur l'efficacité.





Réforme de la formation, ... Comment en faire une opportunité ?

Éléments clés de la Loi 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

Une Loi qui concerne toutes les entreprises et plus particulièrement celles qui comptent 10 salariés et plus, avec deux seuils graduels à 50 et 300 salariés.

- **Modification du périmètre pris en compte**

- **Réduction de l'obligation fiscale,**

Les formations d'adaptation et de perfectionnement liées aux missions du poste et son environnement relèvent désormais de la responsabilité de l'employeur. Elles continuent de s'imposer et l'entreprise doit en assurer la traçabilité. Elles ne sont plus financées ou peu par les OPCA, selon la taille de l'entreprise.

L'obligation fiscale est réduite à un versement unique fixé à 1% de la masse salariale, pour financer le congé individuel formation (CIF), la professionnalisation (PRO), une liste restreinte de formations qualifiantes, sur demande des salariés (CPF) ; ainsi que le FPSPP.

- **Le Compte Personnel de Formation (CPF),**

- **Les entretiens professionnels et l'entretien bilan,**

A compter du 01/01/2015, le CPF remplace le DIF, dont le crédit d'heures reste utilisable dans les conditions du CPF jusqu'au 31/12/2020.

Le CPF se construit à raison de 150 heures en 8 ans. Il peut être abondé.

Le CPF est en lien avec les entretiens professionnels (tous les 2 ans) et l'entretien bilan (tous les 6 ans).

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si 2 des 3 critères de progression professionnelle ne sont pas tenus, celle-ci s'expose à une pénalité par un abondement en crédit d'heure du CPF et son financement à hauteur de 2 à 3.000€ pour chaque salarié concerné.

- **Responsabilisation et orientation,**

Chaque salarié devient co-décideur de son parcours professionnel en mobilisant les différents dispositifs de formation à sa disposition.

Chaque entreprise est incitée à s'engager dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

La Loi 2014-288 du 5 mars 2014 réforme sur le fond la logique de la formation professionnelle en entreprise (encadré).

- **Orientation fiscale et budgétaire,**

La réduction de l'obligation fiscale est très certainement une apparence.

D'une part, les pratiques et besoins actuelles constitueront désormais le plus souvent une charge au-delà du versement unique ;

d'autre part, le montant de 1% fixé en 2015 pourra être revu à la hausse en fonction des besoins de financement (salariés et demandeurs d'emploi).

Au final, ce nouveau dispositif pourrait se traduire par une augmentation budgétaire significative des dépenses réelles de formation.

Réforme incitative, cette loi crée le droit individuel au parcours professionnel. Elle recentre la gestion de la formation vers une logique de GPEC ...

Le Chef d'entreprise ne peut plus s'exonérer du déploiement généralisé des entretiens professionnels. Une pénalité économique est prévue en cas de non réalisation des critères de progression professionnelle pour les salariés.

Par ailleurs, le CPF associé aux entretiens professionnels constituent les premiers outils de la GPEC.

Comment passer de la contrainte à l'opportunité ?

Traité uniquement individuellement et au coup par coup, ce dispositif représentera une nouvelle contrainte pour le chef d'entreprise.

Piloter collectivement en lien avec une analyse des compétences clés de la performance de l'entreprise, cette réforme peut être un atout de développement.

Un accompagnement du chef d'entreprise et des managers en charge des entretiens pro et bilan sera nécessaire pour faire de ces démarches une opportunité de progression pour l'entreprise.

Vos attentes ... OFFRE GLOBALE

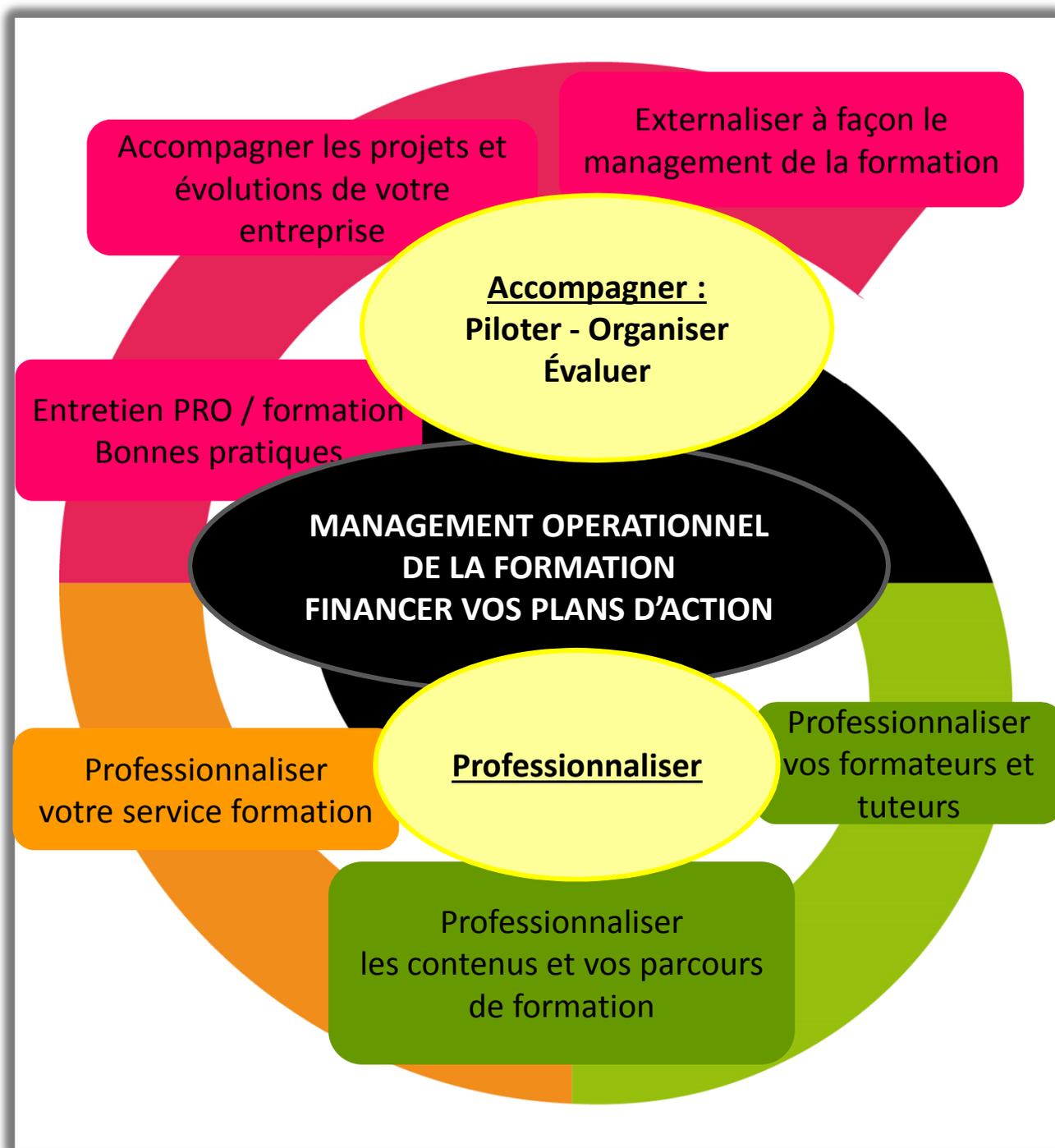


Chef d'entreprise ou Responsable RH ...

La gestion de la formation peut être complexe si vous souhaitez en optimiser le coût et les impacts sur le terrain.

- . Comment améliorer la pertinence et l'efficacité de vos démarches de formation ?
- . Comment faire de la réglementation une opportunité (dispositifs, financements) ?
- . Comment organiser et piloter les démarches de qualité (évaluations, traçabilité) ?

GIFOR, prestataire opérationnel en ingénierie de la formation, vous propose une offre complète d'accompagnement et de formation





Professionnaliser vos formateurs, tuteurs et moniteurs

- > Vous intégrez un nouveau salarié ? ...
- > Vous devez organiser le recyclage ou le perfectionnement de vos salariés ? ...



Sur vos métiers, les formations nécessaires se font le plus souvent sur le tas et au mieux avec un tuteur, reconnu pour son expérience et son savoir-faire.

Vous savez que l'intégration détermine le plus souvent l'efficacité et la qualité du travail produit ensuite par les salariés.

Souvent, pour maintenir le niveau requis, car l'efficacité et la qualité dépend de techniques précises et de comportements adaptés dans l'action, il est aussi important de recycler périodiquement ces mêmes salariés.

Alors le professionnalisme de vos formateurs, tuteurs ou moniteurs est essentiel dans votre fonctionnement.

Comment passer d'une position de collaborateur, expert et reconnu dans son métier, à une posture de formateur ou référent en capacité de transmettre son savoir-faire ?

GIFOR vous accompagne, par des formations ciblées qui apportent notamment des méthodes et des outils opérationnels

Formateur - animateur de formation

Formateur - concepteur de formation

Évaluer avec pertinence l'impact de vos formations





Professionaliser vos contenus et parcours de formations (ingénierie pédagogique)



La richesse de votre entreprise repose notamment sur vos savoir-faire.

Leur transmission et leur perfectionnement se font le plus souvent de façon informelle, sur le terrain et dans la durée.

En assurer la pérennité est essentiel.

Professionaliser ces pratiques d'apprentissage en les transformant en bonnes pratiques de formation, c'est :

- . Améliorer l'efficacité de cet apprentissage,
- . Faciliter le partage de ces savoir-faire au sein des équipes,
- . Contribuer à l'amélioration de votre productivité, donc de votre rentabilité,
- . Garantir une démarche qualité vers vos clients,
- . Assurer la pérennité de vos savoir-faire.

Ainsi, vous pourrez vous différencier de vos concurrents.

Développer des contenus et des parcours pertinents et performants :

- Définir ou redéfinir les objectifs opérationnels, pour établir les bons objectifs pédagogiques,
- Concevoir des séquencements et des parcours qui permettent une réelle acquisition des compétences applicables au quotidien.
- Appliquer des méthodes et outils pédagogiques qui permettent de réduire le temps passé en formation et favorisent un meilleur ancrage des compétences.

Adopter les bonnes pratiques de qualité et traçabilité pour vos formations

- Evaluer vos formations sur la base des objectifs opérationnels (pour en finir avec les évaluations complaisantes).
- Assurer la traçabilité et la pérennité de vos modules de formation – Processus qualité.

Structurer et qualifier vos dispositifs de formation pour en faire de véritables référentiels : École des métiers, École de management et/ou CQP



Professionaliser vos collaborateurs en charge de la gestion de la formation

Ateliers techniques : Intégrer la réforme du 5 mars 2014 et en faire une opportunité

- Comprendre et intégrer les enjeux de la réforme de la formation,
Quelles opportunités pour les entreprises ?
- Les entretiens professionnels et le CPF expliqués aux opérationnels,
- Méthodes et outils pour construire un budget de formation pertinent,
- Evaluer vos formations sur la base des objectifs opérationnels,
Impliquer les managers pour en finir avec les évaluations complaisantes
- Créer et administrer un organisme interne de formation.

Mise à disposition d'outils éprouvés et modélisés, totalement adaptables à votre contexte.

- Recueil de besoins opérationnels
- Supports et guide d'entretien professionnel
- Outil intégré de gestion de la formation pour TPE et PME
- Organisation interne avec la comptabilité
- Outils de pilotage et suivi budgétaire pour une assistante / Reporting Direction.



Structurer, organiser et tirer le meilleur parti des Entretiens Professionnels

Un entretien professionnel tous les 2 ans et un entretien bilan tous les 6 ans ...



- ✓ Savez-vous combien de temps vous allez devoir consacrer pour conduire et traiter ces entretiens ?
- ✓ Savez-vous comment vous allez assurer la traçabilité de ces entretiens ?
- ✓ Savez-vous comment vous allez pouvoir tirer le meilleur parti de ces entretiens ?
- ✓ Votre encadrement est-il préparé à mener ces entretiens professionnels ?

UN ENJEU D'ORGANISATION ET DE COÛT :

Le déploiement des Entretiens Professionnels ne concerne pas seulement le service RH. En effet, à partir de 50 salariés à l'effectif, l'implication de l'encadrement est indispensable.

Le tableau ci-après présente un calcul réaliste d'impact pour l'entreprise :

Effectif	Travail induit	Hypothèse : 3% de l'effectif non traité	
		Pénalité Crédit CPF	Pénalité financement
50	7 jr / an	200 Hres	6 000 €
150	1 mois / an	400 Hres	12 000 €
1500	1 an, soit 1 ETP	4 500 Hres	135 000 €

Cet impact est amplifié pour les entreprises dont le personnel est détaché chez les clients (société de services) ou itinérant (transport, ...).

UN ENJEU DE MOYEN :

Le déploiement des Entretiens Professionnels sur la base de documents papiers ne pourra guère être exploité avec bénéfice pour l'entreprise. L'utilisation d'un outil informatique adapté permet de réduire considérablement le temps investi dans ce déploiement et évite le risque de pénalité grâce à la traçabilité informatique. De plus, il permet toutes les analyses possibles pour préparer votre plan et donc votre budget formation. Il vous accompagne en termes de Gestion des Compétences et Emplois.

UN ENJEU DE PERTINENCE :

L'entretien professionnel est un acte managérial qui diffère de celui de l'entretien de performance habituel.

Une formation préparatoire pour vos collaborateurs qui devront mener ces entretiens est une condition de réussite de cette démarche.

GIFOR vous accompagne à chaque étape de la mise en place des Entretiens Professionnels et vous propose un outil opérationnel de pilotage.



Accompagner un projet d'évolution dans l'entreprise



Vous lancez un projet d'évolution ?

- ✓ Une nouvelle organisation d'un atelier ou une évolution des missions d'un service ;
- ✓ L'introduction de nouveaux moyens de production ou leur évolution technique (mécanisation, informatique, nouvelle technologie, ...)

Ces situations introduisent systématiquement :

- Des pertes de **PRODUCTIVITÉ** ET des pertes de **QUALITÉ**, pendant un temps plus ou moins long car la façon de travailler n'est plus la même. Chacun doit comprendre, s'adapter et apprendre à maîtriser ce qui change;
- Des risques de **SÉCURITÉ** pour les salariés car les repères sécurité changent et/ou de nouveaux risques apparaissent.

Ces situations peuvent également introduire de nouveaux métiers :

- Un opérateur peut devenir conducteur de machine automatisé
- L'atelier peut nécessiter d'internaliser un technicien de maintenance ou une expertise informatique-métier

L'entreprise peut **CAPITALISER SUR LES COMPÉTENCES** de son personnel pour les faire évoluer dans le sens de ces besoins nouveaux.

Ces risques, s'ils sont mal anticipés ou mal gérés, envoient un message négatif qui peut affecter **L'IMAGE DE L'ENTREPRISE VERS SES CLIENTS**.

GIFOR vous accompagne pour **ANTICIPER SES RISQUES** et **PRÉPARER LES ÉQUIPES** au changement dans les métiers.

GIFOR peut vous **TROUVER LES FINANCEMENTS** les mieux adaptés pour limiter les coûts des formations nécessaires, voire obligatoires, dans ces projets.

GIFOR vous accompagne pour **FACILITER LA RÉUSSITE DE VOS PROJETS**



Externaliser le management opérationnel de la formation dans votre entreprise



TPE et PME (jusque 1500 salariés) il est probable que vous n'ayez pas besoin d'un Responsable Formation à part entière.

Le choix de l'externalisation vous permet d'optimiser le coût d'une intervention experte au juste besoin avec un financement inclus de la prestation.

FAIRE MIEUX et PLUS pour MOINS CHER ...

Au moyen d'outils éprouvés et modélisés, parfaitement adaptables à votre contexte, nous pouvons manager, sous votre contrôle, la formation dans son ensemble pour l'entreprise :

- Elaboration et pilotage du déploiement du plan de formation
- Ingénierie pédagogique et/ou sélection des intervenants prestataires
- Soutien au suivi administratif et budgétaire
- Optimisation des financements directement auprès des organismes sources (OPCA, CRAM, DIRECCTE, Assurances, ...)
- Représentation par délégation auprès des instances représentatives (Syndicat pro, CPNEFP, ...)
- Évaluation à chaud et à froid des actions menées
- Conseil en organisation de la formation

GIFOR, votre partenaire de proximité, vous accompagne à façon sur ces différents niveaux d'intervention.