

# ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



## LES ACTUALITÉS

### TRANSITIONS PROFESSIONNELLES COLLECTIVES : UN DISPOSITIF POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Le dispositif des transitions collectives, mis en place par le gouvernement, est une opportunité précieuse pour les entreprises et leurs salariés face aux mutations économiques. Voici un aperçu des objectifs, des conditions d'éligibilité et des avantages de ce programme novateur.



## DANS CE NUMÉRO :

### Les sujets d'actualités

- Transitions professionnelles collectives : un dispositif pour les entreprises et les salariés
- La VAE inversée
- Actu RH
- Abondement de l'Intéressement dans un PEE ou PEI
- La minute du manager
- Les congés payés et le CET

### L'actualité Ability

- Notre offre : Externalisation de la paie

## Objectifs de transitions collectives

Les transitions collectives visent à anticiper et accompagner les transformations économiques des secteurs professionnels. Ce dispositif permet aux entreprises d'aider leurs salariés volontaires à se reconvertir de manière sécurisée, sereine et préparée, tout en maintenant leur rémunération. Grâce à une formation financée en tout ou partie par l'État, les salariés peuvent accéder à des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie. Ce programme assure une transition professionnelle sans rupture financière, en favorisant l'adaptation des compétences aux besoins du marché du travail local.

## Conditions d'éligibilité et mise en oeuvre

Pour bénéficier de transitions collectives, les entreprises doivent signer un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) incluant une liste des métiers fragilisés. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent formaliser cette liste par une simple décision unilatérale après consultation de leur comité social et économique (CSE).

L'identification des emplois fragilisés peut être facilitée par la prestation gratuite "Diagnostic RH" proposée par les opérateurs de compétences (OPCO). Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent également bénéficier de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH), permettant un accompagnement en ressources humaines cofinancé par l'État.

## Avantages et Financements

L'État prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales) et les coûts pédagogiques des formations certifiantes, pouvant durer jusqu'à 24 mois. La prise en charge varie selon la taille de l'entreprise :

100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés.

75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés.

40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Pour les entreprises souhaitant se renseigner sur les métiers d'avenir dans leur région, des listes sont disponibles en ligne. De plus, le délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) de chaque département peut orienter les entreprises vers celles ayant des besoins en recrutement, facilitant ainsi la transition des salariés vers de nouveaux horizons professionnels.



Pour plus d'informations et pour accéder aux listes des métiers porteurs par région, rendez-vous sur la page dédiée

[https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions\\_collectives/article/transitions-collectives-transco-les-metiers-porteurs-en-region](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/article/transitions-collectives-transco-les-metiers-porteurs-en-region)

Pour plus d'informations [https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions\\_collectives/article/transitions-collectives-pour-les-employeurs](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/article/transitions-collectives-pour-les-employeurs)

## LA VAE INVERSÉE

L'expérimentation pour favoriser l'emploi et la certification a été lancée le 26 juin 2023 par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Cette initiative se déroule sur trois ans jusqu'à fin février 2026, elle a pour but d'intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE). Le but est de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle, notamment dans les secteurs ayant des difficultés de recrutement.

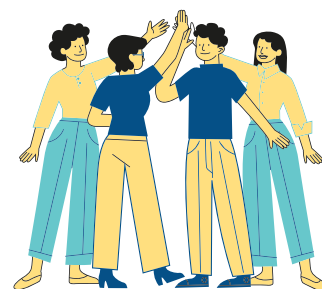
### Objectifs pour les Salariés

La VAE inversée est conçue pour aider les salariés à :

**S'insérer durablement dans l'emploi** : En leur permettant d'acquérir des compétences reconnues, cette expérimentation vise à stabiliser les parcours professionnels.

**Obtenir une certification** : Les salariés peuvent obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue par une convention collective nationale.

**Poursuivre une certification complète ou partielle** : Les salariés ont la possibilité de viser une certification complète ou de valider un ou plusieurs blocs de compétences, offrant ainsi une flexibilité et une personnalisation de leur parcours de formation.



### Objectifs pour les Entreprises

La VAE inversée présente également des avantages significatifs pour les entreprises :

**Pourvoir les postes en tension** : En aidant les salariés à obtenir des certifications, les entreprises peuvent combler les postes vacants dans des métiers et des secteurs en difficulté de recrutement.

**Accompagner les salariés dans leur parcours professionnel** : Les entreprises peuvent soutenir les salariés engagés dans cette expérimentation pour qu'ils obtiennent des certifications ou des qualifications professionnelles, contribuant ainsi à la montée en compétence de leur personnel et à la fidélisation des employés qualifiés.



### Le Financement

La prise en charge financière de cette expérimentation est assurée par les opérateurs de compétences (OPCO). Les OPCO financent les actions de VAE inversée à hauteur de 9 000 euros par an et par bénéficiaire.

Ce financement sera modulé en fonction de la nature des actions entreprises, de la durée et du type de parcours suivi dans le cadre du contrat de professionnalisation. Cette aide financière est essentielle pour soutenir à la fois les salariés dans leur quête de certification et les entreprises dans leur effort de formation et de développement des compétences.

## ACTU RH

Le versement mobilité, contribution due par les employeurs qui embauchent plus de 10 salariés et permettant de financer les transports en commun, évolue. En effet, son taux est réévalué 2 fois par an : le 1er janvier et le 1er juillet.

<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A15775>

### ABONDEMENT DE L'INTÉRESSEMENT DANS UN PEE OU PEI

Les entreprises ont la possibilité de renforcer l'engagement de leurs salariés en abondant financièrement les sommes issues de l'intéressement versées dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI). Cet abondement permet aux salariés de bénéficier d'un complément financier sur leurs économies, tout en profitant d'avantages fiscaux et sociaux. Les montants versés par l'entreprise sont exonérés de charges sociales et sont déductibles de l'impôt sur les sociétés, dans la limite de 300 % des versements du salarié et d'un plafond global fixé par la loi. Cette mesure incitative favorise l'épargne salariale et renforce la fidélisation et la motivation des collaborateurs.

### LA MINUTE DU MANAGER :

#### SAVEZ-VOUS DÉTECTER ET ÉVALUER LES SOFT SKILLS EN ENTRETEN DE RECRUTEMENT ?

Vous êtes manager et vous pensez qu'échanger avec votre équipe quotidienne suffit pour renforcer la culture d'appartenance, pérenniser la relation de travail et créer les conditions d'une meilleure performance sur le long terme ? Si tel est le cas, vous vous privez d'outils de management incontournables : les rituels.

On peut dire qu'un manager couvre trois 3 grands rôles : un rôle stratégique, un rôle organisationnel et un rôle relationnel. Voici quelques idées de rituels pour permettre de couvrir ces différents aspects :

Sur le **volet stratégique** : partons du principe évident que vous avez une réunion hebdomadaire ou a minima bi-mensuelle avec vos équipes, prévoyez dans durant celles-ci un temps spécifique pour relayer les informations de l'entreprise et en quoi cela impacte ou non votre activité, écoutez les retours des membres de votre équipe. . Organisez des retours d'expériences réguliers favorisent le développement des compétences et des savoir-faire.

A tester...le stand-up meeting qui permet à tous d'être pleinement concentrés et efficaces.



Sur le volet **organisationnel** : Affichez clairement vos objectifs, pensez à anticiper pour piloter votre activité, prévoyez des entretiens individuels dans vos agendas et faites en une priorité. En effet, il est préférable de prévoir des entretiens individuels qu'une fois par mois et de s'y tenir que de reporter systématiquement des entretiens initialement planifiés toutes les semaines.

Pour les nouveaux arrivants : créez ou utilisez des parcours d'intégration, prévoyez des entretiens de suivi chaque semaine le premiers mois puis espacez les rdv selon le degré de séniorité de votre collaborateur. Demandez un rapport d'étonnement et partagez le avec votre hiérarchie.

Sur le volet **relationnel** : Créez les conditions du bien vivre au travail (événements et échanges d'équipe), fêtez les succès. Organisez des lunch & learn : chaque membre de l'équipe partage ses défis, comment il a pu les relever et ce qu'il en a appris.

Dernier conseil : Ne zappez pas la machine à café !

## LES CONGÉS PAYÉS ET LE CET

Le **Compte Épargne-Temps (CET)** : Une flexibilité pour les salariés

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises, ou de sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont définies par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

Voici les informations essentielles à connaître.

- **Affectation des Droits par le Salarié**

Le salarié peut choisir d'affecter à son CET les droits issus de différentes sources :

- 5e semaine de congés annuels.
- Congés supplémentaires pour fractionnement ou droits conventionnels.
- Périodes de repos non pris (comme les journées de RTT).
- Rémunérations diverses (exemples : prime d'ancienneté, 13e mois).

L'employeur peut également créditer le CET avec les heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Les droits sont affectés au CET selon les conditions et limites fixées par la convention ou l'accord.

- **Utilisation et Transfert des Droits**

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, utiliser son CET pour :

- Compléter sa rémunération.
- Cesser progressivement son activité.
- Alimenter son plan d'épargne retraite (PER).



Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont garantis contre le risque de non-paiement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, jusqu'à une limite de 92 736 € par salarié.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié peut transférer ses droits à un nouvel employeur, si la convention ou l'accord le permet. Si aucun accord ne prévoit le transfert des droits, le salarié peut demander la consignation de ses droits auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC)

## EXTERNALISATION DE LA PAIE

Basée sur notre expérience dans certains pays européens comme la Belgique, nous avons décidé de compléter notre offre RH à l'externalisation de la paie. Nous devenons donc un cabinet Ressources Humaines intégré capable de traiter l'ensemble des sujets du recrutement, à l'administration du personnel, la paie, la formation..... et aussi de gérer tous les aspects liés aux relations collectives de travail. Grâce à notre partenaire Silae, nous garantissons une fiabilité d'outil, à laquelle nous avons ajouté différents modules pour permettre une expérience utilisateur optimale.

Nous offrons des solutions sur mesure pour la gestion de la Paie, le support RH, le recrutement.

