



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale de
l'économie, de l'emploi
du travail et des solidarités



SÉMINAIRE FORMATION DES ADULTES RELAIS

9 SEPTEMBRE 2021

UNIFORMATION: Les branches et secteurs accueillant des salarié(e)s du dispositif Adulte Relais

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF JEUNESSE - LOISIRS

- Animation

AIDE A DOMICILE – INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

- ALISFA
(Acteurs du lien social et familial : centres sociaux, associations d'accueil de la petite enfance...)
- Aide à domicile

EMPLOI ET INSERTION

- Ateliers et chantiers d'insertion
- Missions locales et PAIO

HABITAT SOCIAL

- Offices publics de l'Habitat
- Régies de quartier

VIE CIVILE

- Entreprises hors branche relevant du périmètre de l'Opco et ne relevant pas des secteurs des autres SPP

Certaines associations peuvent donc relever d'un autre opérateur de compétences

Formation des salariés : le panorama général



Projet personnel

Mode d'accès

CPF de transition professionnelle

Gestionnaire

CPIR (Transition Pro)

Mode d'accès

CPF monétisé hors temps de travail

Gestionnaire

Caisse des dépôts et consignations



Projet partagé

Mode d'accès

CPF monétisé sur le temps de travail

Gestionnaire

Caisse des dépôts et consignations

Mode d'accès

Reconversion ou promotion par alternance

Gestionnaire

Opérateurs de compétences



Projet de l'entreprise / association

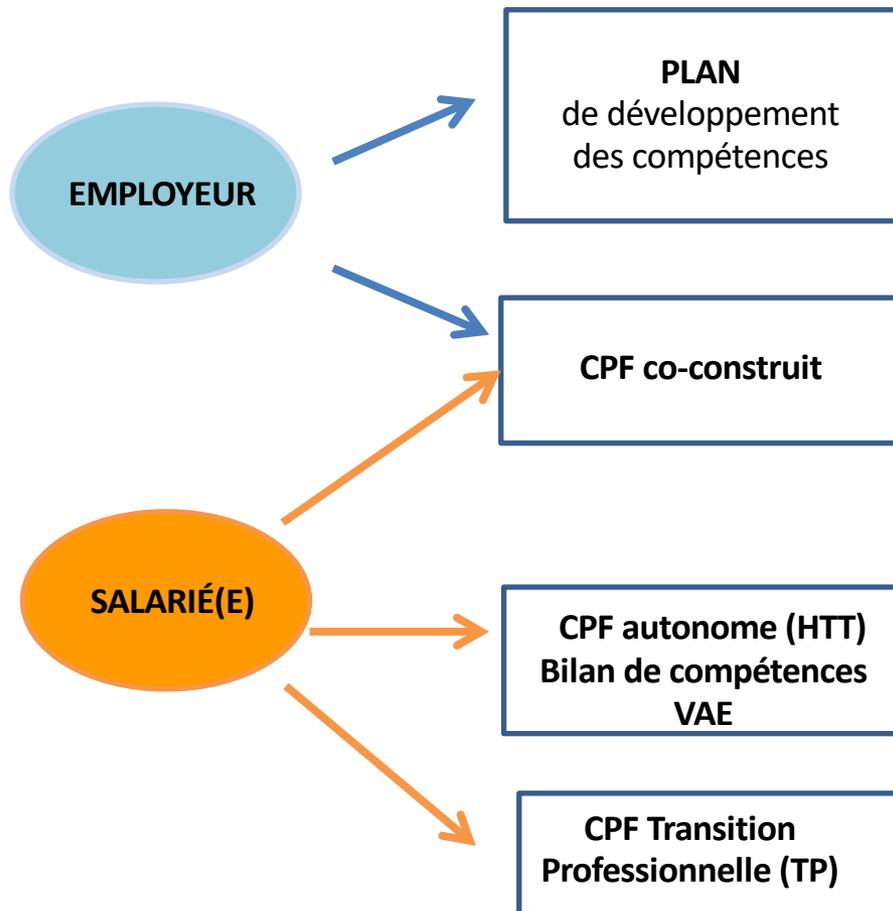
Mode d'accès

Plan de développement des compétences

Gestionnaire

Opérateurs de compétences (réservé aux moins de 50 salariés)

LES FINANCEURS EN FONCTION DES DISPOSITIFS



 **uniformalion** Ou autre Opérateur de Compétences

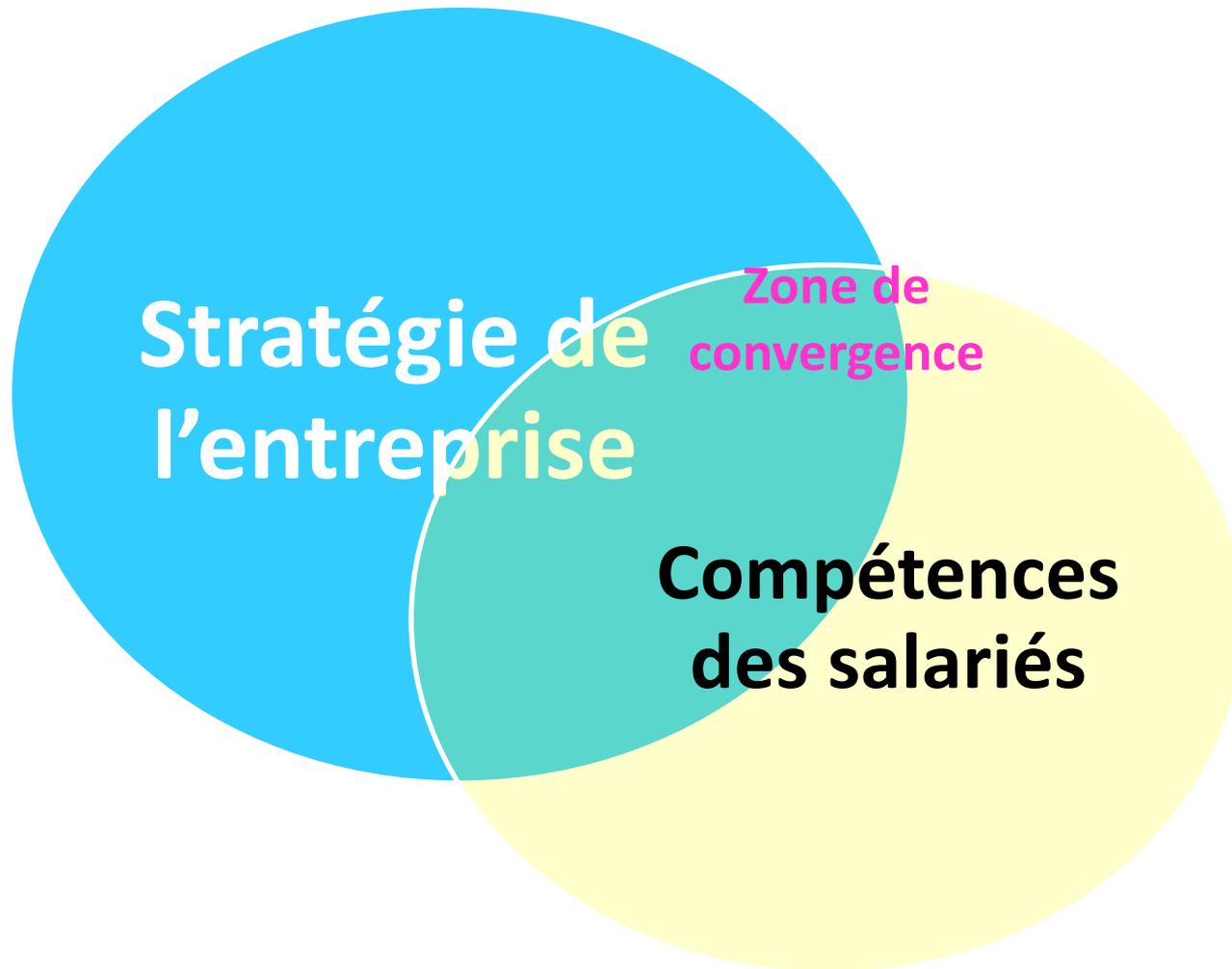


PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Auvergne Rhône-Alpes

 **uniformalion**

1. La formation en cours de contrat

La dynamique Employeur



Le développement des compétences

Besoin en compétences de
l'association
présent & futur



Compétences disponibles
au sein de l'association

Ecart constaté

Développement des compétences



RECRUTEMENT
(externe)



**MOBILITÉ
INTERNE**
(recrutement
interne)



FORMATION
Plan de
développement
de compétences



ALTERNANCE
(recrutement
+ formation)

Le rôle de l'opérateur de compétences

Les 11 Opérateurs de compétences - OPCO conduisent les 4 missions suivantes:

- 1. Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**
- 2. Assurer un service de proximité** au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (-50 salariés ETP)
- 3. Promouvoir les modalités** de certaines formations auprès des entreprises telles la Formation Ouverte et A Distance (FOAD) et l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)
- 4. Apporter un appui technique aux branches adhérentes** en matière de GPEC et de création de certifications professionnelles

Le PLAN de développement des compétences



LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES se construit à partir des **besoins en compétences** recensés par les **managers** et les **salariés eux-mêmes** via les entretiens professionnels, entretiens d'évaluation, fiches de souhait...

Ces besoins seront traduits, après arbitrage de l'employeur, en action de formations, VAE, ...

Quid du plan de développement des compétences?

« Plan de formation » => « Plan de développement des compétences »

Maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés

Plan de développement des compétences s'inscrit dans le cadre de la **négo. sur la GPEC** et la **consultation** du comité social et économique sur les orientations stratégiques.

Formations obligatoires = temps de travail effectif = maintien de la rémunération

Formations hors temps de travail limité à 30h/ an à défaut d'accord collectif sans allocation de formation

Pas de financement par l'Opco du plan de développement des compétences des entreprises de 50 salariés et + **Sauf si la branche professionnelle le prévoit!**

Abondement du CPF « correctif : l'entretien professionnel



- Entretien bisannuel sur les perspectives d'évolution professionnelle + information sur la VAE, le CEP et le CPF
- Rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié

Tous les 6 ans :
état des lieux

Nouveau

En cas de manquement, les entreprises de 50 salariés et plus verseront 3000€ pour alimenter le compte de chaque salarié concerné.

Tous les 2 ans :
entretien
professionnel

À l'embauche:
Information du
salarié

Nouveau

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente.

Le salarié doit avoir bénéficié :

- de tous ses entretiens professionnels

et d'au moins **une formation autre qu'une formation obligatoire.**

Nouveau

Art. L. 6315-1 et suivants et Art. L. 6323-13
Art. R. 6323-3 du Code du travail

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : FINANCEMENT DU PLAN DES TPE-PME DE – DE 50 SALARIÉS



Le CA détermine les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

PLAN TPE-PME DE MOINS DE 50 SALARIÉS



Prise en charge

- Coûts des actions
- Rémunération du salarié en formation*
- frais annexes

Abondement du CPF d'un salarié

Coûts des diagnostics et d'accompagnement en vue de la mise en œuvre d'actions de formation

Formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la POE

Dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de VAE selon les modalités fixées par accord de branche.

*Dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation

2. Préparer sa poursuite de parcours en consolidant ses compétences en amont de la fin de contrat

Une ressource indispensable pour accompagner le parcours : **le conseiller en évolution professionnelle**

2 voies d'accès à la formation : **le CPF autonome et le CPF de transition professionnelle**

Et pourquoi pas une voie d'accès plus directe vers la qualification? **La VAE !**

Le compte personnel de formation

Quelle actions de formations accessibles?

Projet non certifiant

Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
Les actions de formation dispensée aux bénévoles, volontaires et sapeurs-pompiers volontaires (CEC)
Bilan de compétences

Formations concourants à l'accès à la qualification des DE financées par les régions, Pôle emploi, Agefiph



~~Fin des listes des partenaires sociaux (Copanef, Coparef, CPNE)~~

Projet certifiant

- Blocs de compétences et certifications enregistrées au RNCP (Formation ou VAE)
- CQP de branche ou interbranche [enregistrés au RNCP](#)
- Certifications (y compris certificat CléA) inscrites au « [répertoire spécifique](#) »*
- Permis de conduire Poids léger + [poids lourd](#)

* L'« inventaire » devient le « répertoire spécifique »

ALIMENTATION EN EURO DU CPF

Salariés

500 € /an

**Dans la limite
de 5 000 €**

Salariés

**pas ou peu
qualifiés**

(niveau infra V)

800 € /an

**Dans la limite
de 8 000 €**

**Personnes
handicapées
accueillies dans ESAT**

800 € /an

**Dans la limite
de 8 000 €**

**Travailleurs
non salariés**

500 € /an

**Dans la limite de
5 000 €**



Art. L. 6323-2 et suivants

EN 2020, CDC : GESTIONNAIRE FINANCIER UNIQUE DU « CPF AUTONOME » ET DU « CPF CO-CONSTRUIT »...

SOCLE EN EUROS

ABONDEMENTS

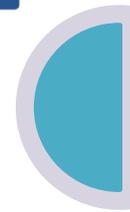


Titulaire



Abondements en euros

- Employeur
- Opérateur de compétences
- Cnam organisme chargé de la gestion du C2P
- Etat
- Régions
- Pôle emploi
- Agefiph
- FAF de non-salariés
- Chambre régionale de métiers et de l'artisanat - Commune
- Etablissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire.
- Unédic
-



Titulaire lui-même

Reste à charge en euros

Compte en euros



Le CPF de Transition professionnelle

Modalité de formation proposée aux salariés souhaitant **changer de métier ou de profession.**

Ce dispositif permet la prise en charge **du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.**

Il se substitue à l'ancien Congé individuel de formation (CIF) supprimé depuis le 1er janvier 2019.

Pour qui ?

Les salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions.

Sous conditions d'ancienneté :

Pour les CDD : 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années (tout type de contrat ou de statut) dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Il faut toujours être en poste au moment du dépôt de la demande. La formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat.

Trois critères complémentaires :

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet)
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation)
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional, notamment)

Qui contacter ? <https://www.transitionspro-ara.fr/>

Et pourquoi pas la carte VAE?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est l'une des voies d'accès aux certifications professionnelles avec la voie scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Qui peut jouer cet atout?

Toute personne qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non :

- activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles ou de volontariat,
- Activités inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau (article L. 221-2 du code du sport) ;
- activités exercées dans le cadre de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

A noter : Désormais, les activités réalisées en formation en milieu professionnel, peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, à raison de moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).

Comment jouer?

Déjà, vous n'êtes pas seul ! Des accompagnements existent (individuels ou collectifs...)

Et plusieurs étapes seront nécessaires :

- **Se connaître** : Identifier vos compétences et votre projet ; pour mieux vous connaître :
- **Se renseigner** : auprès de l'opérateur CEP, du certificateur...
- **Préparer son dossier** : recevabilité puis dossier professionnel de validation
- **Préparer le jury final**

On perd rarement, la validation des acquis peut être totale ou partielle... !

Quelle prise en charge?

Principalement le congés VAE

- **Durée** : 24h maximum
- **Maintien de la rémunération** : par l'employeur
- **Autorisation d'absence** : l'employeur peut refuser pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définis par décret

ET aussi selon les cas : CPF autonome hors temps de travail ou pendant (avec l'accord de l'employeur), le plan de développement des compétences, le FNE, etc...