

⑦

Le billet d'Animation Enfance du Haut-Rhin

Le plan de développement des compétences

2019

Animation
ENFANCE
du Haut-Rhin

www.animation-enfance-haut-rhin.fr

Edito

La formation professionnelle continue est régulièrement au cœur de l'actualité, avec par exemple en 2018 le critère de qualité des organismes de formation.

Ce 7^e billet d'Animation Enfance du Haut-Rhin a été réalisé pour aider les organisateurs et les directeurs d'accueil de loisirs suite aux changements dans ce domaine et concernant le nouveau plan de développement des compétences.

*Animation Enfance du Haut-Rhin et tous ses partenaires
vous souhaitent une agréable lecture.*

Animation
ENFANCE
du Haut-Rhin



Définition...

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de l'employeur.

1. Formation Professionnelle continue

L'éducation permanente permet à chacun de bénéficier d'une formation, soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires pour les élèves ou les étudiants, soit au titre de la **formation professionnelle continue** pour toute personne déjà engagée dans la vie active (salariés du secteur privé, agents de la fonction publique, travailleurs non salariés et demandeurs d'emploi).

Elle a pour objet de :

- faciliter l'adaptation aux développements des nouvelles technologies et aux nouvelles conditions de travail,
- contribuer au maintien et à l'amélioration des niveaux de qualification,
- accroître les chances d'avancement social et professionnel^a.

Article L6111-1 du Code du Travail

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

L'employeur est tenu à des obligations légales de formation : assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mais également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Les entreprises et les associations sont à la fois les lieux privilégiés de mise en œuvre de la formation et, avec les régions et l'Etat, les principaux financeurs de la formation professionnelle continue^a.

Les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) étaient des organismes chargés de collecter ces fonds et de financer la formation des salariés. Ils conseillent également les employeurs et les salariés.

Ils ont disparu le 31 mars 2019 et sont remplacés par les opérateurs de compétences (**OPCO**).

A partir de 2021, c'est l'URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) qui collectera les contributions à la formation.

Source :

^a « La formation professionnelle continue en France », janvier 2017, www.Centre-info.fr

2. Dans la fonction publique

Les agents de la fonction publique peuvent bénéficier d'actions de formation financées par une contribution spécifique (dont sont redevables les trois fonctions publiques).

Le plan de formation

Il regroupe l'ensemble des formations que l'administration propose à ses agents. La personne en formation est alors considérée comme en service effectif (sa rémunération est donc maintenue).

Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) est un établissement français à caractère administratif. Il exerce des missions d'administration générale, de conseil, de recrutement et de formation.

Toutes les formations proposées sont sur le site : <http://www.cnfpt.fr/>

Toutes les informations concernant le plan de formation pour les collectivités se trouvent dans le guide « le plan de formation dans la fonction publique territoriale » du CNFPT ^b.

Les agents de la fonction publique auront droit au CPF (voir page 5), à partir de 2020, en s'adressant directement à la caisse des dépôts

Sources :

^a : « La formation professionnelle continue en France », janvier 2017, www.Centre-info.fr

^b : http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_plan_de_formation.pdf

3. Dans le secteur privé

L'accès des salariés du secteur privé à la formation se fait :

- soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences,
- soit à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur pour l'autorisation d'absence, dans le cadre d'un **CPF** (Compte Personnel de Formation) **Transition**. Il faut s'adresser au FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation), au minimum 3 mois avant le démarrage de la formation.
(le CIF (Congé Individuel de Formation) s'est arrêté au 31 décembre 2018).

Construire le plan de développement des compétences

Cela peut concerner toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, mais relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Pour construire ce plan, il faut s'appuyer sur les priorités et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, les demandes des salariés (recueillies lors des entretiens professionnels ou annuels ou par le biais des représentants du personnel).

Le document précise la nature des actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article L.6321-1 du Code du Travail, et distingue :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- les actions de développement de compétences du salarié.

Le plan et les documents d'information, dont la liste est donnée par l'article D 2323-5 du Code du Travail, sont à communiquer au moins 3 semaines avant les réunions du Comité.

Le **Conseil Social Economique** (CSE) qui fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel, doit être mis en place dans toute les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020, (**6 salariées pour les associations relevant de la Convention Collective de l'Animation**).

Concernant le plan de développement des compétences, il doit être consulté au cours de deux réunions avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre :

- La 1^{ère} réunion porte sur la présentation des documents et la discussion,
- La 2^e est relative au plan de développement des compétences, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du CPF.

(En général, le nombre de réunion CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 fois par an. En l'absence d'accord le CSE se réunit au moins une fois par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 300 salariés, une fois tous les 2 mois dans les entreprises de plus de 300 salariés).

**Un accompagnement est possible avec Uniformation.*

Action de formation

Une action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions de formation « **obligatoires** » conditionnent l'exercice d'une activité : elles se déroulent donc sur le temps de travail.

Les autres actions de formations à l'initiative de l'employeur se déroulent sur le temps de travail, sauf si un accord d'entreprise ou de branche professionnelle détermine les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors du temps de travail. Pour les formations hors temps de travail, l'accord doit prévoir un plafond par salarié correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, peut également prévoir des contreparties pour compenser les charges de garde d'enfant. Sans accord, la limite est de 30 heures par an et par salarié, 2% du forfait.

Le départ en formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail, le salarié ne peut pas s'y opposer, sauf

- s'il s'agit d'un bilan de compétence,
- si les conditions de départ en formation sont susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail,
- si la formation se déroule tout ou en partie en dehors du temps de travail,
- dans le cas d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)

Financement

Seules les entreprises de moins de 50 salariés accèdent au financement du plan de développement de compétences.

Sinon le coût de la formation est à la charge de l'entreprise, les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement.

*Pour la branche de l'animation, l'accès aux fonds mutualisés est toujours possible.

Les formations métiers, diplômantes ou professionnalisantes, seront privilégiées.

Source :

- Uniformation : <http://www.uniformation.fr/Entreprise/M-informer-sur-les-dispositifs-de-formation-et-d-evolution-professionnelle/Le-plan-de-developpement-des-competences>

- Le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>

Règles à respecter

Vérifier qu'il s'agit bien d'une formation professionnelle continue, dispensé par un organisme de formation référencé « DataDock ».

Répondre aux objectifs de la formation professionnelle continue énoncés dans le code du travail (article L6311.1).

L'action doit être suivie par les salariés, avec un support d'achat, distincte du lieu de production, d'une durée suffisante et qui répond aux conditions de réalisation imputable (articles L6353.1 et L6321.1)^c.

Formation externe ou interne

La formation est considérée comme externe lorsqu'un organisme prestataire porte la formation (et donc la responsabilité pédagogique)

La formation interne est une formation organisée par l'employeur pour son personnel (le programme est adapté aux besoins), il assure la responsabilité pédagogique et matérielle de la formation (le formateur peut être un salarié).

Le Bilan de compétences

Il permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences personnelles et professionnelles pour éventuellement définir un projet de formation.

Il est financé via le CPF.

La VAE (Validation des Acquis de l'expérience)

Toute personne pouvant justifier d'une expérience professionnelle (en tant que salarié ou bénévole) d'au moins 1 an, en rapport avec le diplôme demandé, peut faire valider les acquis de son expérience afin d'obtenir tout ou partie d'une certification (et être dispensé des examens correspondants).

Elle est financée via le CPF.

Les informations concernant les diplômes de l'animation sont sur le site de la DRDJSCS ^d

Uniformation

C'était L'OPCA de la branche professionnelle de l'économie sociale, des associations, des coopératives, des mutuelles et des syndicats, maintenant l'OPCO (Opérateur de Compétence) Cohésion Sociale.

Sources :

^c : <https://www.legifrance.gouv.fr>

^d : <http://grand-est.drdjscs.gouv.fr/spip.php?article1892>

4. Se renseigner

Les sources et ressources :

Concernant le plan de développement des compétences :

- Le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competes>
- Le code du Travail (article L6311.1, L6353.1 et L6321.1) : <https://www.legifrance.gouv.fr>
- Guide « *le plan de formation dans la fonction publique territoriale* » du CNFPT, http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_plan_de_formation.pdf
- Uniformation : <http://www.uniformation.fr/Entreprise/M-informer-sur-les-dispositifs-de-formation-et-d-evolution-professionnelle/Le-plan-de-developpement-des-competes>

Concernant la formation et l'emploi :

- La VAE dans le secteur de l'animation : <http://grand-est.drjscs.gouv.fr/spip.php?article1892>
- Les formations dans l'animation : le billet n°5 d'Animation Enfance du Haut-Rhin.
- Centre pour le Développement de l'information sur la formation permanente www.Centre-inffo.fr
- Centres régionaux d'animation et de ressources d'information sur la formation (Carif) www.intercarif.org
- Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) www.onisep.fr
- Réseau d'information jeunesse : www.cidj.com
- Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : www.cncp.gouv.fr
- Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr /accueil/](http://www.pole-emploi.fr/accueil/)

Note aux lecteurs

L'ensemble de ces recommandations est communiqué à titre indicatif, pour plus de renseignements, contacter la **D**irection **D**épartementale de la **C**ohésion **S**ociale et de la **P**rotection des **P**opulations au 03.89.24.83.74 ou les organismes concernés.