

DES COMPÉTENCES AU CŒUR DE VOS PROJETS

Juillet 2021 | numéro 29

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

ET SI ON PARLAIT PROFESSIONNALISATION DANS LA BRANCHE ?

Qu'entendons-nous par dispositifs professionnalisants ? Il s'agit de toute action de formation permettant d'acquies des compétences reconnues par une certification : un diplôme, une qualification, une certification enregistrée au RNCP ou répertoire spécifique.

En la matière, la réforme de la formation a changé la donne, nous contraignant à repenser nos dispositifs.

Exit « la période de pro » historiquement très utilisée par les centres sociaux, finis les abondements CPF des Opco et place aux nouvelles règles pour l'apprentissage. Face à ces changements, les partenaires sociaux de la CPNEF, accompagnés par l'Opco, se sont rapidement mis en ordre de marche !

La priorité a été de négocier un accord Pro-A définissant les certifications professionnelles éligibles, sur la base de critères de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

À retenir : L'accord Alisfa a ainsi été le premier, parmi les 20 branches d'Uniformation, à être étendu par le ministère du Travail en novembre 2020.

Ce processus ayant toutefois nécessité presque un an, nous avons décidé d'anticiper et de mettre en place une enveloppe « **Formations certifiantes** ». Financée sur les fonds conventionnels, elle a vocation à prendre en charge les formations qui auraient dû être financées par la Pro-A dans le cadre d'une extension de l'accord. **Chose faite dès février 2020 !**

En 2021, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer les dispositifs professionnalisants et lever certains freins au départ en formation.

Premier frein : le périmètre de la Pro-A

La Pro-A n'est pas ouverte aux formations de plus de 2 ans ni aux salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à Bac+3. C'est pourquoi nous avons décidé de transformer notre dispositif conventionnel « Formations certifiantes » et de le flécher spécifiquement pour ces salariés et ces formations.

Second frein : la rémunération

Pour ces 2 dispositifs, nous avons permis que soient prises en charge sur nos fonds conventionnels, la rémunération des salariés disposant de faibles niveaux de qualification ainsi que la rémunération des salariés remplaçants (sous certaines conditions). L'objectif est de favoriser le départ en formation des salariés les moins diplômés car ce sont eux, en effet, qui ont le moins accès à la formation.

Nous espérons que les décisions prises en CPNEF favoriseront le départ en formation des salariés de la branche pour renforcer leurs compétences et en acquies de nouvelles !

Isabelle DUCHENNE
Vice-Présidente

SOMMAIRE

EDITO / INFOS

1

ZOOM SUR

La professionnalisation de vos salariés

2-3

LE ZOOM DE L'OBSERVATOIRE

L'alternance

4

ACTUALITÉS

4



INFOS

RÉSEAU DES RÉFÉRENTS EN RÉGIONS

Une nouvelle référente
en région a rejoint le réseau :

• Hauts-de-France, Territoire :
Nord-Pas-de-Calais
Sandrine LEURENT
referentregional.npdc@gmail.com

Retrouvez toutes les actualités
des RR sur le site de la CPNEF,
rubrique « du côté des régions » :
[www.cpnef.com/index.php/
du-cote-des-regions](http://www.cpnef.com/index.php/du-cote-des-regions)

LA PROFESSIONNALISATION DE VOS SALARIÉS

Développement des compétences, adaptation au poste de travail, évolution du poste, maintien dans l'emploi... Pour chaque besoin, des possibilités de financement existent.

LA PRO-A EN 10 QUESTIONS : Faisons le point sur le dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance, plus communément appelé « Pro-A ».

Qu'est-ce la Pro-A ?

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux salariés en activité de se former en vue d'un **changement de métier** ou de **profession**, ou bien d'une **promotion** sociale ou professionnelle.

Quels sont les salariés concernés ?

Pour être éligibles, les salariés doivent :
- être en CDI¹ (dont CUI²) ou sportif/entraîneur professionnel en CDD³,
- avoir un niveau de qualification inférieur à la licence.

Comment s'organise la formation ?

Le parcours de formation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques avec l'acquisition d'un savoir-faire via l'exercice du métier en entreprise.

TÉMOIGNAGE DE LATIFA PEREZ, ASSOCIATION ARCHIPEL, AIX-EN-PROVENCE

Créée en 2016, l'association Archipel, située à Aix-en-Provence assure la gestion d'un accueil collectif pour mineurs. Elle développe ainsi des projets locaux sur les thématiques de la petite enfance, l'enfance, la jeunesse et l'éducation populaire.

La formation professionnelle a toujours été une priorité pour favoriser l'évolution de la structure et des salarié.e.s.

En quelques mots, pouvez-vous présenter le projet de formation financé via la Pro-A ?

Grâce à l'appui de la référente régionale, nous avons mobilisé le dispositif Pro-A pour la formation d'une salariée de 32 ans. La formation visée est un DEJEPS se déroulant de janvier 2021 à juin 2022. L'objectif est de développer la dimension de coordination autour de la prise en charge globale de l'enfant en situation de handicap. Uniformation nous a également appuyés dans le montage du dossier avec le mo-

dèle d'avenant au contrat de travail et le financement de la formation dont le coût représente plus de 7 000 €.

Avec l'organisme de formation, nous avons pu établir le rythme de la formation afin de réduire l'impact sur l'organisation de la structure. Les absences de la salariée ont pu être compensées grâce à l'organisation de son remplacement, financé via le « complément à la rémunération Pro-A » mis en place par la branche sur les fonds conventionnels.

Enfin, que pourriez-vous dire à une structure qui voudrait former un.e salarié.e avec la Pro-A ?

La Pro-A présente de nombreux atouts pour les entreprises et les salarié.e.s, qui sont invité.e.s à coconstruire un parcours individualisé. Pour l'association, ce dispositif permet de développer les compétences d'une salariée tout en préservant l'organisation du travail. La combinaison des périodes de formation et des périodes sur site permet

de partager avec l'équipe les enseignements de la formation. Pour la salariée, c'est l'opportunité de se former sur son temps de travail tout en conservant sa rémunération, d'obtenir une qualification professionnelle supplémentaire reconnue et de développer ses compétences.

La Pro-A est donc une bonne formule !

LA FORMATION SUR LE DE JE...



Il faut un diplôme d'ingénieur pour financer la formation d'un salarié ?

Non, c'est simple !
✓ financement « formation certifiante »
✓ puis dispositif Pro A

C'est tout ?!!!!
Merci pour votre aide...

- Elle peut être portée à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus non diplômés du secondaire ou de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que pour les publics spécifiques (bénéficiaires de l'AAH⁵ ou du RSA⁶, personnes ayant bénéficié d'un CUI⁷).
- D'un minimum de 150 heures, la durée de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la Pro-A, pouvant même être aller jusqu'à 50 %, dans certains cas.

Attention : pour les formations de plus de 24 mois, il est nécessaire de débiter via le dispositif « formations certifiantes » puis d'effectuer ensuite une demande de Pro-A pour l'obtention de la certification.

Pour la VAE et les dispositifs Cléa, ces durées minimales et maximales n'existent pas.

La formation peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?

La formation peut se dérouler aussi bien sur le temps de travail qu'en dehors, pour tout ou partie, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par an (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis à un forfait en heures ou en jours). Lorsque la formation se déroule durant le temps de travail du salarié, celui-ci voit sa rémunération maintenue par l'employeur.

Quel est l'impact sur le contrat de travail ?

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la formation. Cet avenant doit ensuite être déposé auprès de notre Opc⁸, Uniformation, au plus tard dans les cinq jours suivant le début de la Pro-A.

Un tuteur doit-il être désigné ?

L'employeur doit désigner, parmi ses salariés, un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire de la Pro-A. Cette désignation s'effectue selon les mêmes modalités que le contrat de professionnalisation.

Quelle est la prise en charge des coûts ?

Les actions de formation sont financées par Uniformation sur la base d'un forfait horaire de 15€/heure de formation pouvant couvrir les coûts pédagogiques, les frais annexes et la rémunération du salarié.

Comment effectuer une demande de prise en charge ?

Les demandes de prise en charge doivent être adressées à Uniformation via votre espace privé adhérent, dans la rubrique « mes dossiers », « saisir » puis « Pro-A ».

À NOTER :

Pour les certifications jusqu'au CAP BEP : prise en charge sur la base d'un forfait de 13€ par heure pédagogique sur justificatif de la rémunération du stagiaire et de la rémunération du remplaçant.

Pour les certifications de Bac à licence : prise en charge de la rémunération du remplaçant sur la base d'un forfait de 13€ par heure pédagogique sur justificatif.

- 1 Contrat à durée indéterminée
- 2 Contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- 3 Contrat à durée déterminée
- 4 Validation des acquis de l'expérience
- 5 Allocation aux adultes handicapés
- 6 Revenu de solidarité active
- 7 Contrat unique d'insertion
- 8 Opérateur de compétences

Un financement pour les formations certifiantes

Un financement spécifique a été mis en place pour les formations certifiantes ne pouvant être financées via la Pro-A.

Une formation certifiante est une formation donnant lieu à l'obtention d'une certification professionnelle.

3 catégories sont éligibles :

- Les diplômes délivrés par l'État,
- Les titres professionnels,
- Les CQP¹ et les CQPI², créés et délivrés par les branches professionnelles.

S'y ajoutent les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique. La durée de la formation doit être d'au moins 70 heures. La prise en charge forfaitaire est de 15 € par heure de formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE participe au développement des compétences de vos salariés en permettant de reconnaître leur expérience professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Dans la pratique, toute personne justifiant d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée peut prétendre à la VAE, quels que soient son âge, son statut et son niveau de formation.

Plusieurs possibilités sont offertes pour financer les démarches de VAE de vos salariés :

- Votre plan de développement des compétences,
- Le CPF³,
- Le dispositif Pro-A uniquement pour les certifications figurant sur l'accord Pro-A étendu,
- Les DAF⁴ conventionnelles,
- Le dispositif « Transitions Pro ».

- 1 Certificat de qualification professionnelle
- 2 Certificat de qualification professionnelle interprofessionnel
- 3 Compte personnel de formation
- 4 Demande d'aide financière



Dans le contexte particulier engendré par la crise sanitaire, vous accompagner est notre priorité. Pour cela, plusieurs dispositifs ont ainsi été mis en place.

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS

La crise sanitaire et les périodes de confinement et déconfinement ont pu générer, chez certains salariés, un niveau élevé d'anxiété et faire apparaître ou aggraver des symptômes de stress ou de détresse psychologique. Sachez que vous pouvez aider vos équipes **en mettant en place des groupes de paroles animés par des psychologues spécialisés en gestion des risques psychosociaux. Ils sont intégralement financés par la branche.**

Informations sur le site de la CPSP¹ : www.alisfa-sante.fr/page/fonds-de-solidarite.php

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE

Vous souhaitez impulser une nouvelle dynamique, poursuivre au mieux votre activité et remotiver vos salariés ? Le dispositif de formation d'aide à la reprise d'activité vous permet de mettre en place un accompagnement adapté.

ASSOULISSEMENT DES RÈGLES POUR LES APP²

La crise sanitaire a indéniablement modifié les pratiques professionnelles des salariés. Afin de les aider à travailler sur ces nouvelles pratiques et postures professionnelles, les règles de prise en charge des APP ont été assouplies. L'ensemble des structures, y compris celles ayant bénéficié d'un financement APP au cours des 2 dernières années, peuvent en bénéficier en 2021.

Informations sur le site www.cpnef.com, rubrique « financements » et auprès des Référents en Régions.

¹ Commission Paritaire Santé et Prévoyance
² Analyses des pratiques professionnelles

L'ALTERNANCE

L'accueil d'alternants est une pratique relativement courante dans les structures de la branche Alisfa. Le Panorama 2020 recensait ainsi environ 700 salariés en alternance (principalement en apprentissage) dans les structures de la branche, sur un total de 80.000 salariés qui y avaient travaillé au moins un jour au cours de l'année. Parmi les alternants, on comptait 87% de femmes pour 13% d'hommes, soit une répartition proche de celle constatée pour l'ensemble des salariés de la branche (86% de femmes pour 14% d'hommes).

Des alternants embauchés le plus souvent sur les métiers de la petite enfance

Si, parmi l'ensemble des 3 838 structures gestionnaires, 10% déclaraient avoir accueilli au moins un alternant au cours de l'année, d'importantes disparités peuvent être constatées en fonction du domaine d'activité. Ainsi, 13% des établissements d'accueils de jeunes enfants (EAJE) déclarent avoir accueilli au moins un alternant, contre 9% seulement des centres sociaux et 5% des associations de développement social local (ADSL). L'analyse par métier est encore plus probante : 69% des alternants accueillis occupaient en effet un emploi lié à la petite enfance (animateurs petite enfance, auxiliaires de puériculture ou éducateur de jeunes enfants) contre 22% pour les métiers de l'animat-

tion et 9% pour les fonctions supports. Enfin, il est à noter que ce sont les structures qui comptent le plus grand nombre de salariés qui accueillent également le plus d'alternants. Ainsi, 20% des structures accueillant des alternants comptent plus de 20 salariés Equivalent Temps Plein alors qu'elles ne représentent que 9% des structures de la branche.

Des structures très largement satisfaites de l'expérience

D'après le baromètre emploi-formation 2021 publié par Uniformation, dans notre branche, près de 9 structures sur 10 ayant accueilli au moins un alternant se disent satisfaites de l'expérience, mettant en avant la motivation de l'alternant. D'ailleurs, près d'un tiers déclarent avoir pérennisé un ou plusieurs des alternants accueillis au cours des trois dernières années. Parmi les besoins en accompagnement identifiés, « l'information sur le coût, les prises en charge et les aides proposées » est celui qui revient le plus souvent. C'est en ce sens qu'Uniformation propose désormais un simulateur permettant d'estimer le reste à charge pour une structure lors de l'embauche d'un alternant. Ces outils, ajoutés à l'aide financière proposée par l'Etat depuis 2020, semblent porter leurs fruits puisque les premiers retours indiquent une hausse importante de recrutements d'alternants sur le premier semestre 2021.

Pour retrouver le Panorama 2020 ainsi que toutes les publications de l'Observatoire de branche, rendez-vous sur notre site internet, rubrique Observatoire.



Pour télécharger la lettre d'information et en savoir plus sur les actualités de la CPNEF : www.cpnef.com

CPNEF :

18/22 avenue
Eugène Thomas •
94276 LE KREMLIN BICETRE
Tél. 01.58.46.13.45 • Syndicat
employeur : Elisfa - Syndicats de salariés :
CFDT - USPAOC CGT - CFTC - FO • Directeur
de la rédaction et rédactrice en chef :
Sédalom FOLLY • Rédacteurs : Isabelle DUCHENNE,
Sébastien RIQUELME, Ana Laura GAVINA •
Conception graphique et impression : emendo