

Guide Formation



www.asfa.re



PRÉAMBULE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle.

Cette loi, qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle ambition se caractérise par l'actualisation de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation (CPF), mais aussi par la création de nouveaux dispositifs, tel que celui dédié à la reconversion et promotion par l'alternance appelé (PRO-A), qui remplace les périodes de professionnalisation et s'insère dans un contexte de fortes mutations du marché du travail.

L'un des premiers enjeux de la réforme de la formation professionnelle est de responsabiliser le salarié en lui donnant le choix de développer ses compétences et sa carrière professionnelle en utilisant les crédits disponibles sur son compte personnel de formation et ainsi lui permettre de se former tout au long de sa vie active.

Si les objectifs du plan de formation sont clairs pour les salariés, le système de formation et en particulier les différents dispositifs de la branche professionnelle ne sont pas toujours très connus des personnels.

Ce guide à l'usage des salariés a pour objectif de recenser les principales informations tant sur la réalisation du plan que sur l'accès aux dispositifs de formation.

La Direction des Ressources Humaines reste cependant à la disposition de tous pour étudier et renseigner chaque demande individuelle.





I. LE PLAN DE FORMATION À L'ASFA	P. 4
1.1. Modalités d'inscriptions aux formations collectives	P. 5
1.2. Modalités d'inscriptions aux formations individuelles	P. 5
II. LES DISPOSITIFS DE FORMATION	P. 7
2.1. Dispositifs de financement Employeur	
2.1.1 Le Plan de Développement de Compétences	P. 7
2.1.2 L'Entretien Professionnel de Formation	P. 8
2.1.3 L'Alternance	P. 9
2.2. Dispositif de Financement Salarié	P.11
2.2.1 Le Compte Personnel de Formation	P.11
2.2.2 Le Projet de Transition Professionnelle	P.12
2.2.3 Le Dispositif Démissionnaire	P.13
2.2.4 Le Conseil en Evolution Professionnelle	P.14
III. CONTACTS	P. 15



I. LE PLAN DE FORMATION À L'ASFA

L'ASFA adhère à l'OPCO Santé, qui est l'Organisme Paritaire agréé par l'Etat pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale du secteur privé à but non lucratif.

Le Plan de Développement des Compétences remplace, depuis Janvier 2019, le Plan de Formation. Il permet aux salariés de suivre des formations proposées par l'employeur.

Son élaboration et sa mise en œuvre relèvent de la décision de l'employeur, après consultation des membres du Comité social et économique (CSE).

Il comporte des actions de formations permettant non seulement d'aligner les compétences des salariés sur la stratégie de l'ASFA, afin de les adapter aux besoins de ses établissements dans le but d'offrir à tous les bénéficiaires une qualité de prestation et de prise en charge optimale mais également de préparer les salariés aux changements de l'environnement (digital, enjeux écologiques, juridiques...).

> 4 types d'actions sont organisés à l'ASFA :

- Formations collectives
- Formations individuelles
- Formations médicales
- Actions collectives régionales

> Le Plan de Formation est élaboré :

- En tenant compte des grandes orientations des établissements de l'ASFA,
- Des besoins et souhaits exprimés par les directeurs d'établissements,
- Des souhaits de formation des salariés (via les entretiens professionnels de formation)
- Avec la préoccupation de dégager des actions communes aux établissements et services, dans une logique de mutualisation des connaissances et des moyens,
- En procédant à une ventilation du budget de formation,
- En intégrant l'obligation "DPC" des professionnels concernés (médical et paramédical) : proposition d'actions participant au parcours DPC au regard des projets d'établissements.

1•1 Modalités d'inscription aux Formations Collectives

- **Pré-inscriptions** : aux formations collectives se font auprès des Responsables de service.
- **Les salariés** : reçoivent une confirmation d'inscription au plus tard 7 jours avant le début de la formation.
- **Présence** : émargement des feuilles de présence chaque jour : matin et après-midi. Une attestation de présence est remise à chaque stagiaire, une copie est archivée dans le dossier du salarié à la DRH.
- **Absence** : toute formation acceptée doit être suivie en totalité par le stagiaire sauf nécessité de service ou absence justifiée. En cas d'absence d'un salarié en formation, l'Organisme de formation informe le directeur ou le responsable de service.
- **Evaluation** : chaque stagiaire évalue la formation suivie en complétant une grille d'évaluation en fin de formation.
- **Un questionnaire d'évaluation de la formation** est envoyé aux Directeurs et directeurs adjoints par l'organisme de formation.
- **Un bilan des évaluations** est réalisé et envoyé à la DRH, aux Directeurs d'Établissement.

1•2 Modalités d'inscription aux formations individuelles

- Dès acceptation du Plan de Formation par l'OPCO Santé, information par leur Direction, des salariés dont la formation individuelle est retenue.
- Le salarié doit prendre contact dans les plus brefs délais avec la Direction des Ressources Humaines qui se charge des démarches administratives pour organiser le départ en formation du salarié.
- Si la formation se déroule en métropole, le salarié doit transmettre dans les plus brefs délais ses dates de départ pour la réservation de son billet d'avion et son hébergement.

- A l'issue de la formation, le salarié doit transmettre dans le mois qui suit la fin de formation, sa demande de remboursement de frais (déplacement, repas) en complétant l'imprimé prévu à cet effet (à la disposition du personnel à la Direction de chaque établissement ou à la Direction des Ressources Humaines, avec les justificatifs correspondants). **A défaut les frais ne seront pas remboursés.**

- Les remboursements s'effectuent sur la base du plafond fixé par l'OPCO Santé. Ce plafond est réévalué chaque année. Pour l'année 2020, il est fixé à :

- Repas : 20 Euros
- Hébergement par nuitée : Paris et région parisienne, 140 Euros
- Province : 120 Euros



FORMATION PROFESSIONNELLE



2.1 Dispositifs de financement Employeur

2.1.1. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

DESCRIPTION : La loi a élargi les différentes modalités permettant de mettre en place une action de formation. L'action de formation est composée d'un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail (AFEST).

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

PLUSIEURS ÉTAPES :

- > **Identifier** les enjeux de l'entreprise et les priorités ; les évolutions des emplois et les besoins en compétences.
- > **Analyser** les besoins en termes de formation des salariés (notamment au travers des remontées de l'entretien professionnel).

NOUVEAUTÉS : La loi a mis en place une nouvelle distinction entre les formations dites obligatoires et celles dites non obligatoires.

- **Formations obligatoires** : elles conditionnent l'exercice de l'activité, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.
- **Formations non obligatoires** : sur ou hors temps de travail, avec accord d'entreprise (dans la limite de 30 heures par an et par salarié).

2.1.2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FORMATION

DESCRIPTION

Obligatoirement mis en place tous les deux ans depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel est un temps d'échange entre le responsable hiérarchique et son collaborateur sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment sur la qualification et l'emploi. Le salarié est informé lors de son embauche de l'existence de cet entretien professionnel.

Il est également organisé: à la reprise d'activité après une absence pour : congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, arrêt longue maladie...

Au cours de cet entretien le responsable hiérarchique informe le salarié sur les dispositifs de formation tels que la validation des acquis de l'expérience, le compte CPF et la possibilité de solliciter le Conseil en Evolution Professionnelle.

La conduite de l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.





DESCRIPTION

L'alternance est un système de formation qui associe un enseignement théorique et une formation pratique.

L'ALTERNANCE PEUT PRENDRE PLUSIEURS FORMES :

- Alternance externe : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage
- Alternance interne : PRO A.

ALTERNANCE EXTERNE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes de 16 à 25 ans révolus • 26 ans et plus <p>> Demandeurs d'emploi > Bénéficiaires (RSA, ASS, AAH)</p> <ul style="list-style-type: none"> • CUI. <p>Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150h au minimum dans la limite de 25% du contrat soit 455h / 12 mois (sauf dispositions plus favorables de notre secteur) <p>Tuteur obligatoire</p> <p>Rémunération</p> <p>% du SMIC en fonction de l'âge ou selon accord de branche % du minimum conventionnel. Rémunération plus élevée pour certains diplômés de la branche.</p>	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes de 16 à 29 ans révolus • Moins de 16 ans (si le jeune a au moins 15 ans et a effectué sa scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire) • 30 ans et + <p>> Travailleurs handicapés > Personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise > Les sportifs de hauts niveaux.</p> <p>Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au minimum 25% de la durée totale du contrat <p>Maitre d'apprentissage obligatoire</p> <p>Durée</p> <p>% du SMIC en fonction de l'âge et de l'année de formation.</p>

DESCRIPTION

La Pro A, Reconversion ou Promotion par l'Alternance RPA, s'adresse à des salariés en CDI et ayant au plus un niveau bac + 2 au moment de leur entrée dans le dispositif.

Un avenant au contrat de travail devra être signé qui précisera la durée et l'objet de la Pro A.

OBJECTIF

Ce dispositif vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Si la formation se déroule sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Un tuteur doit être désigné par l'entreprise.





2.2 Dispositifs de financement Salarié

2.2.1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

OBJECTIF

Depuis le 1er janvier 2015 le CPF succède au Droit Individuel à la Formation (DIF) mis en place en 2004 afin d'offrir la possibilité aux salariés d'avoir un capital formation leur permettant de sécuriser leur parcours professionnel et de se former tout au long de la vie.

BÉNÉFICIAIRES

Toute personne en activité. Le CPF peut être ouvert dès l'âge de 15 ans (pour les jeunes en contrat d'apprentissage).

MISE EN ŒUVRE

Chaque salarié peut créer son compte CPF sur le site : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> en se munissant de son numéro de sécurité sociale. Ce site permet également de prendre connaissance de ses droits, de rechercher une formation et de déposer son dossier de formation avec ou sans l'accord de l'employeur.

NOUVEAUTÉ

Les demandes de formation peuvent à présent se faire via l'application "**MonCompteFormation**". Cette application permet de rechercher, acheter et payer sa formation sans intermédiaire.

Le montant de votre capital formation s'incrémente automatiquement lors la création de votre compte.

Depuis 2019, votre compte est alimenté de 500 € par an (pour un travail à mi-temps ou plus) dans la limite de 5000 € (800 € et plafond de 8000 € pour les personnes de niveau infra V et les travailleurs d'ESAT).

2.2.2. LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

Le CPF de transition professionnelle est une modalité particulière d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) destinée à financer une action "certifiante" visant un changement de métier ou de profession (Ex : CIF).

BÉNÉFICIAIRES

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, discontinue ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le CPF de transition est accessible également au salarié en CDD, durant son CDD ou pendant une période de chômage.

MISE EN ŒUVRE

Pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre. Il est recommandé au salarié de se faire accompagner par un Conseiller en Evolution Professionnelle (voir § 2.2.4).

Le Projet de Transition Professionnelle est ensuite examiné par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) qui valide la pertinence du projet, et instruit la demande de financement.

La mobilisation des droits inscrits au Compte Personnel de Formation (CPF) permet de contribuer au financement de l'action de formation.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la formation sont assurés par le FONGECIF.

La rémunération du salarié est (en partie) maintenue :

- salaire inférieur ou égal à 2 Smic, rémunération maintenue à 100 % ;
- salaire supérieur à 2 Smic, rémunération maintenue à 90 % pour les formations s'étalant sur une année (ou d'une durée de 1 200 heures pour les formations discontinues ou à temps partiel), à 60 % pour les années suivantes ou à partir de la 1201^{ème} heure.





2.2.3. LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE

OBJECTIF

Réaliser un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux (formation ou création / reprise d'entreprise)

BÉNÉFICIAIRES

Justifier d'au moins 5 ans d'activité salariée continue à la date de sa démission (chez un ou plusieurs employeurs. Vérification de l'éligibilité à l'assurance-chômage sur le site : <https://demission-reconversion.gouv.fr/> et <https://mon-cep.org/lareunion>

MISE EN ŒUVRE

- **Avant la démission** : solliciter le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour élaborer son projet dont le caractère réel et sérieux devra ensuite être validé par la Commission Transition professionnelle régionale.
- **Après sa démission** : le salarié démissionnaire s'inscrit à Pôle emploi sur www.pole-emploi.fr

Le caractère réel et sérieux du projet est validé par la Commission de la Transition Professionnelle de sa Région ce qui permet de s'assurer avant la démission que le salarié démissionnaire sera indemnisé.

Pour bénéficier de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ARCE), l'inscription auprès de Pôle Emploi doit intervenir avant la création ou la reprise de l'entreprise (date de l'immatriculation ou du début de l'activité).



2.2.4. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en Evolution Professionnelle est une prestation gratuite, accessible à toute personne tout au long de sa vie active.

Vous souhaitez faire le point sur votre avenir professionnel, préparer votre projet de reconversion, faire face à une situation difficile, faire le point sur vos compétences, trouver un nouvel emploi, financer votre formation ou encore créer votre entreprise ?

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) peut vous accompagner. Pour contacter l'opérateur CEP de la Région réunion, rendez-vous sur : <https://www.mon-cep.org/lareunion>





III. CONTACTS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Evelyne BERGE, Directrice des Ressources Humaines,
Tél : 0262 90 87 96

Maryline ABDOUL KAID, Chargée de Formation Professionnelle
Tél : 0262 93 89 48 • Fax : 0262 90 82 48

srh@asfa.re • www.asfa.re

OPCO SANTE

PAYET-HAMARD, Responsable Technique Régional
Coumba DUBOURG, Assistante Régionale

7, Boulevard du Chaudron - Immeuble Triton
97490 Sainte-Clotilde

Tél : 0262 56.79.19 • Fax : 0262 56 71 11
www.opco-sante.fr

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Organisme agréé à la Réunion : Retravailler EGP

Raphaëlle FRIOT, Directrice de projet Conseil en Evolution Professionnelle,

Email : raphaelle.friot@retravailler54.onmicrosoft.com

Frédéric IBAO, Conseiller en Evolution Professionnelle

Email : frederic.ibao@retravailler.org

Tél : 09 72 01 02 03 • www.mon-cep.org/lareunion



www.asfa.re

Association Saint-François d'Assise
CS 81010 – 97404 Saint-Denis Cedex
Tél. 0262.90 98 22

-  Hôpital d'Enfants
-  Maison de Retraite Saint-François (EHPAD)
-  Résidence Retraite Médicalisée de Sainte-Clotilde (EHPAD)
-  Centre d'Éducation Motrice (CEM)
-  Maison d'Accueil Spécialisé (MAS)
-  Institut Médico Éducatif (IME)
-  Institut Régional de Formation en Ergothérapie (IRFE)
-  Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP)
-  Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture (IFAP)
-  École de Puéricultrices

