

#### **1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts contrat des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- De favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- D'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance

<b>DEUXIÈME PARTIE : POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION</b>
---

#### **2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR**

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ),
- L'OPCO Santé,
- Les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.),
- Une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'Etat, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- Ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

## 2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL

### 2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Les Missions locales,
- L'APEC,
- Les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

### 2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de

développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

## **2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

### **2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE**

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- Avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Avec le CPF,
- A titre personnel et en dehors de tout dispositif.

### **2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR**

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Constituer son dossier de recevabilité,
- Préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.

La CPNE-FP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO Santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO Santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extra légale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

## **2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE**

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

## **2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION**

### **2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Conformément aux dispositions de l'article L.6222-13 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé »).

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

### **2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI**

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

### **2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

## **2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

### **2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Quand le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- D'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique,
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA),
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- De créer ou reprendre une entreprise,
- Pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux du secteur insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNE-FP dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

## **2.6.2 ALIMENTATION**

Le CPF est crédité en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 euros par an avec un plafond porté à 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 euros par ans avec un plafond porté à 8000 euros.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé parental d'éducation,
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

### **2.6.3 ABONDEMENTS**

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation salarié / entreprise du CPF, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces 2 catégories. Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de co-construction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNE-FP dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNE-FP.

## **2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION**

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite 3 démarches :

- Un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation,
- Une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente,
- Une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

## **2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE**

### ***2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE***

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L.6323-17-2 et suivants du Code du Travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

### ***2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR***

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences Transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.



## TROISIÈME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### 3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES

Le secteur sanitaire, social, médicosocial à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

A ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
  - Être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
  - Bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
  - Avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

### 3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.



La CPNE-FP, avec l'appui technique de l'OPCO Santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

### **3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

#### ***3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES***

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par le secteur ou tout autre document d'actualisation des orientations du secteur.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- Des actions de formation professionnelle,
- Des actions d'apprentissage,
- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.

Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- La contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance,
- La contribution conventionnelle mutualisée,
- Les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF,
- Les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- Les versements volontaires faits à l'OPCO Santé : investissement formation et au-delà,
- L'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences,
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux,
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

Par accord d'entreprise à durée déterminée, il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

### **3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- A l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise,
- A l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives,
- Avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO Santé.

### **3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES**

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du Comité Social et Economique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R.2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes réglementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R.2312-9 du Code du Travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- La communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise,
- L'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés,
- Les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

### **3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

#### ***3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES***

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la deuxième partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- Dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO Santé ou non,
- Par des versements sur le CPF des salariés concernés,
- Par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNE-FP. La CPNE-FP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

#### ***3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF***

Conformément aux dispositions de l'article L.6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit