

**Accord sur la formation et le développement des compétences  
dans le secteur sanitaire, social et médico-social  
privé à but non lucratif du 9 Septembre 2020**

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>4</b>
Le secteur .....	4
Les défis à relever.....	4
Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences.....	5
Politique du secteur .....	6
Orientations générales de la politique formation.....	7
Champ d'application de l'accord.....	7
<b>PREMIÈRE PARTIE : .....</b>	<b>7</b>
<b>ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE .....</b>	<b>7</b>
1.1 APPRENTISSAGE .....	7
1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE .....	8
1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS .....	8
1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE .....	10
1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE .....	12
1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE .....	13
1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP .....	14
1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION .....	14
1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....	14
1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES .....	14
1.2.3 TUTEUR .....	15
1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION .....	16
<b>DEUXIÈME PARTIE : .....</b>	<b>16</b>
<b>POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION .....</b>	<b>16</b>
2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR .....	16
2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL.....	17
2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE .....	17
2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES.....	17
2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) .....	18
2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE.....	18
2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR.....	18

2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE .....	18
2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION.....	19
2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....	19
2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI.....	19
2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE .....	19
2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	19
2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS .....	19
2.6.2 ALIMENTATION.....	20
2.6.3 ABONDEMENTS .....	21
2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION .....	22
2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.....	22
2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE.....	22
2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR.....	22
<b>TROISIÈME PARTIE : .....</b>	<b>23</b>
<b>ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....</b>	<b>23</b>
3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES.....	23
3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	23
3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	24
3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	24
3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES....	25
3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES .....	25
3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	26
3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	26
3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF .....	26
3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL.....	27
3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	27
<b>QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES .....</b>	<b>29</b>
4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR.....	29
4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP).....	29
4.1.2 CRÉATION DE CQP .....	30
4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE) .....	30
4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS.....	30

4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR .....	31
4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE.....	32
<b>CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD .....</b>	<b>32</b>
<b>SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>32</b>
<b>SEPTIEME PARTIE :.....</b>	<b>32</b>
<b>DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>33</b>
7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION.....	33
7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ .....	33
7.3 AGRÉMENT .....	33
7.4 EXTENSION .....	33
7.5 DATE D'EFFET .....	33

## PRÉAMBULE

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

### Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître<sup>1</sup> et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi<sup>2</sup>.

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, oncologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

### Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

- Le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure<sup>3</sup>,
- Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient,
- Le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gérontologie,
- L'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté,
- Le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne,
- Le bénéficiaire comme acteur de sa santé,
- La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,
- Le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers,

<sup>1</sup> Croissance de +12% des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source Enquête Emploi menée en 2017 par l'Observatoire du secteur

<sup>2</sup> A titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile - Sources Insee 2015

<sup>3</sup> Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source Ministère des Solidarités et de la Santé

- La révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles,
- La transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.

Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.

Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

### **Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. ».

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- Le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers,
- La suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications,
- Un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO,
- La suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation,
- L'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l'alternance dit PROA et de compte personnel de formation de transition,
- La mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro<sup>4</sup>, les OPCO,
- La désintermédiation de l'accès à l'offre de formation,
- La transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

---

<sup>4</sup> Commissions paritaires interprofessionnelles régionales

## Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l'évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié / structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- Les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNE-FP appuyée par les travaux de l'Observatoire de l'OPCO Santé,
- Les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur prend en compte :

- Le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes,
- Le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle,
- La préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées,
- La nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences,
- Le besoin de répondre aux objectifs d'une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système,
- Le besoin d'accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les parties signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNE-FP et ses délégations régionales, chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO Santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de Formation Professionnelle et d'Emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des établissements et services.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

### **Orientations générales de la politique formation**

- Élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge,
- Développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur,
- Développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur,
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé,
- Développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie,
- Favoriser la qualification professionnelle des salariés,
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- Promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation,
- Développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc.,
- Concourir à un accès facilité par module des certifications,
- Promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE,
- Développer<sup>5</sup> le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

## **PREMIÈRE PARTIE : ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE**

### **1.1 APPRENTISSAGE**

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation

<sup>6</sup>

- des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage  
- une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

### **1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE**

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.

Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

A ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

### **1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS**

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

#### **Dispositions générales**

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

#### **Durée du contrat**

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification