

PARTIR EN FORMATION

Partir en formation, tout au long de la vie, est une nécessité en éducation à l'environnement : le monde évolue, les enjeux environnementaux aussi, les publics se diversifient, les acteurs aussi.

Partir en formation permet de **faire évoluer et améliorer ses pratiques professionnelles**, et de **diversifier ses compétences**. Partir en formation permet aussi de **se ressourcer** et de **développer sa créativité** !

La formation initiale

Elle concerne les jeunes sous statuts scolaire et universitaire ainsi que les apprentis. Et se compose, entre autres, de l'enseignement professionnel, de l'enseignement supérieur, et de l'apprentissage.

La formation professionnelle continue (FPC)

La formation professionnelle continue comporte des modalités d'accès variant en fonction du statut de chacun. Les objectifs de la formation professionnelle continue sont de :

- maintenir les compétences de l'entreprise,
- permettre le maintien des salariés dans l'emploi,
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle,
- contribuer à leur promotion sociale et au développement économique et culturel,
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ceux qui travaillent.



Les dispositifs de

Vous êtes salarié (en CDD ou CDI) d'une association

Les dispositifs de financement sont :

- Le plan de formation. Il est mis en place par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Pour élaborer ce plan, l'employeur peut s'appuyer sur une évaluation des besoins en formation et sur les demandes de formation des salariés.
- Le compte personnel de formation (CPF), anciennement DIF (Droit individuel à la formation).
- Le contrat et la période de professionnalisation, pour les salariés en CDI rencontrant des difficultés particulières.
- Le congé individuel de formation (CIF).

L'OPCA (fonds de formation) des associations de la branche animation est Uniformation.

Vous êtes agent territorial

Les demandes de formation sont gérées par le service Ressources Humaines de la collectivité.

Vous êtes en recherche d'emploi

Contactez votre Pôle Emploi ou votre Mission locale pour voir si il y a une possibilité de prise en charge.

Le compte personnel de formation (CPF)

Se substituant au DIF, il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite) 20 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures acquises par an se calcule au prorata du temps de travail.

Le CPF peut être mobilisé pour les actions suivantes :

- Formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- Accompagnement VAE,
- Formation certifiante (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle), qualifiante et/ou diplômante.

Les droits au DIF acquis et non utilisés sont mobilisables jusqu'au 31/12/2020 (dans le cadre d'un projet de formation éligible au CPF).

→ **Activation du CPF** : chaque salarié peut, depuis le 5 janvier 2015, activer son compte sur le site Internet www.moncompteformation.gouv.fr
Chaque année, le nombre d'heures CPF sera renseignée directement via la DADS.

financements de la FPC

(Formation professionnelle continue)

Le plan de formation

Le plan de formation se situe dans une démarche d'anticipation de l'association. Il regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise. Pour élaborer ce plan, l'employeur peut s'appuyer sur une évaluation des besoins en formation et sur les demandes de formation des salariés. Le plan de formation est formalisé chaque fin d'année.

Quelles actions de formation relèvent du plan de formation ?

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
- Les actions de formation liées au développement des compétences : elles participent à l'évolution de votre qualification.

Le départ en formation dans le cadre du plan de formation correspond à l'exécution d'une mission professionnelle. Toutefois votre consentement est nécessaire dans les cas suivants :

- pour un bilan de compétences demandé par votre employeur,
- pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'initiative de votre employeur,
- pour des actions de formation se déroulant en partie hors temps de travail à la demande de votre employeur.

Pour avoir plus d'informations, veuillez contacter la délégation Uniformation Ouest ou vous rendre sur le site internet : www.uniformation.fr

Vous pouvez aussi parcourir le **catalogue de formations d'Uniformation, branche animation** : <http://offredeformations.uniformation.fr/>

Contact Uniformation Ouest

bretagne@uniformation.fr / Employeurs : 0969 32 79 79 / Salariés : 0969 32 05 55

Le contrat et la période de professionnalisation

Pour les salariés rencontrant des difficultés particulières, la professionnalisation est destinée à favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés.

Le contrat de professionnalisation

C'est un contrat de travail associant des périodes de formation travail et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée. Il permet de renforcer ses compétences professionnelles et s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Vous pouvez également être embauché en contrat de professionnalisation si vous êtes bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou si vous avez bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, associant une formation dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut s'agir :

- soit d'un CDD de 6 à 12 mois,
- soit d'un CDI débutant par une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois.

Des exonérations et allègement de cotisations sociales et des aides de l'État, de Pôle emploi et de l'Agefiph sont prévues, selon certains critères et sous certaines conditions, pour inciter les employeurs à signer des contrats de professionnalisation. Il y a obligation de nommer un tuteur.

La période de professionnalisation

Elle permet de construire avec l'employeur un parcours de formation financé par votre OPCA. Destinée à favoriser le maintien dans l'emploi, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle permet d'acquérir une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ou encore d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI, ou en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique, ou en contrat unique d'insertion (CDI ou CDD).

La durée minimale de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur 12 mois calendaires.

Le congé individuel de formation (CIF)

Ce dispositif permet aux salariés de suivre des actions de formation de leur choix (qui peuvent ne pas avoir de lien avec leur fonction), et à leur initiative. Cette formation se déroule en tout ou partie sur votre temps de travail si vous êtes en CDI. Si vous êtes en CDD, le CIF doit généralement se dérouler après la fin de votre contrat de travail.

CIF-CDI

Vous devez justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois dont 12 mois dans l'entreprise. Vous devez obtenir une autorisation d'absence de votre employeur, si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail.

La durée de l'action de formation doit être comprise entre 35 et 1607 heures.

Attention, tenez bien compte des échéances des quatre commissions annuelles pour répondre aux délais d'instruction*.

CIF-CDD

Vous devez justifier d'une activité salariée de 24 mois (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. Si la formation débute avant la fin du CDD, vous devrez obtenir une autorisation d'absence de votre employeur.

Votre demande doit impérativement arriver complète à votre OPACIF (Uniformation), par voie postale, au plus tard 3 mois avant le début de la formation sollicitée.

La durée de l'action de formation doit être comprise entre 35 et 1607 heures.

** Demande à effectuer en ligne sur le site d'Uniformation.*

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le financement d'une VAE par un OPCA tel qu'Uniformation concerne les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD).

Toute personne qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers de vos activités salariées, non salariées et bénévoles.

La certification visée peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Comment la VAE est-elle financée ?

- Lorsque la démarche est à l'initiative du salarié, elle peut être financée :
 - dans le cadre du compte personnel de formation (CPF),
 - dans le cadre du congé de VAE, d'une durée de 24 heures (prises en tout ou partie sur le temps de travail, ou hors du temps de travail), pour l'accompagnement et/ou la validation.
- Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche peut être financée dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

Deux nouveautés de la réforme de la formation professionnelle

L'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle

L'entretien professionnel

Il devient obligatoire tous les deux ans, il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous.

L'entretien professionnel doit être formalisé et organisé (écrit remis au salarié...).

Un entretien renforcé sera réalisé tous les 6 ans, pour vérifier que, sur cette période, le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois situations suivantes :

- avoir suivi au moins une formation,
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le Réseau École et Nature (réseau national d'éducation à l'environnement) et le CRDLA Environnement (Centre de ressources DLA) ont réalisé différentes fiches emploi et accompagnement vers l'entretien professionnel qui pourront vous être utiles : <http://www.crdlaenvironnement.org/Les-outils-du-programme-GPEC-du-CRDLA>

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

C'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif.

L'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels par la construction d'un plan d'action permettant notamment d'identifier :

- les interlocuteurs,
- les leviers,
- les financements disponibles, pour mettre en œuvre un projet professionnel.

Accès direct pour l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) Uniformation : <http://moncep.uniformation.fr/>

CONTACTS DE LA DÉLÉGATION UNIFORMATION OUEST

14D Rue du Pâtis Tatelin - CS 70821 - 35708 RENNES Cedex 7
bretagne@uniformalion.fr

N° Employeurs : 0969 32 79 79

N° Salariés : 0969 32 05 55

www.uniformalion.fr

Permanence téléphonique :

Mardi, mercredi, jeudi : 9h - 12h et 14h - 17h et lundi et vendredi : 9h - 12h

Conseiller départements 35 - 56 : Stéphane BRUNO

Conseiller départements 22 - 29 : Gaël SEGRETINAT

Conseiller départements 22 - 35 : Vincent BOURDIN

POUR PLUS D'INFORMATION

Comité Paritaire National Emploi Formation (CPNEF) de la branche professionnelle « animation »
www.cpnefanimation.fr

- **GRAF Bretagne** (pour rechercher des formations en Bretagne)

www.graf-bretagne.com

- **Ministère du Travail**

www.travail-solidarite.gouv.fr

- **Uniformalion** (OPCA reconnu par la branche professionnelle Animation)

www.uniformalion.fr

- **Nouveau : Mon compte personnel CPF**

www.moncompteformation.gouv.fr

Dossier réalisé par le REEB avec la collaboration d'Uniformalion.

Dernière mise à jour septembre 2017