



Dijon  
29 & 30 novembre 2016

## Le logement accompagné, au cœur du développement local

# Mini-conférence

## Synthèse

# Accompagner le changement par la formation : le rôle de la certification

*Jean-Christophe CHAMAYOU, cabinet Lafayette Associés*

*Animation par Pierre-Marc NAVALES, chargé de mission à l'Unafo*

L'Unafo a confié au cabinet Lafayette Associés une mission d'appui et de prospective de l'activité formation de l'Unafo. Ce cabinet spécialisé dans la certification des formations professionnelles collabore avec des établissements d'enseignement, des branches professionnelles et des collectivités. De cette expérience, il est en mesure de présenter le nouveau paradigme de la formation professionnelle introduit par la réforme de 2014.

Au cours de son intervention, Jean-Christophe Chamayou évoquera successivement le nouveau cadre réglementaire, la certification professionnelle et les dispositifs de formation.

La réforme du 5 mars 2014 constitue une véritable mutation. D'abord, elle a regroupé, au sein du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), l'ensemble des dispositifs des formations (diplômes ou certificats de qualification professionnelle) qui étaient auparavant séparés. Ceci en vue de favoriser l'évolution de chaque salarié à sa demande et à celle de l'entreprise pour permettre les montées en compétence. La réforme offre de nouveaux outils stratégiques pour les organisations.

Dans cet objectif, la réforme a également instauré :

- l'obligation fiscale de participer au financement de la formation professionnelle
- le transfert aux régions de l'orientation professionnelle des actifs
- le conseil en orientation professionnelle



## Le logement accompagné, au cœur du développement local

Dijon

29 & 30 novembre 2016

- l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans et un bilan de parcours tous les six ans
- le compte personnel de formation (CPF).

La réforme a modifié en profondeur le financement de la formation : la contribution obligatoire de l'entreprise à la formation professionnelle diminue, mais elle est entièrement mise à un pot commun. Mais en plus, l'entreprise a la responsabilité de former tous leurs collaborateurs. Les évolutions économiques, numériques, organisationnelles les y conduisent également : elles doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, c'est-à-dire leur employabilité. L'employabilité et la montée en compétences constituent les objectifs de la formation professionnelle.

La réforme classe les formations éligibles aux dispositifs de financement en deux catégories. La première catégorie rassemble l'ensemble des diplômes à visée professionnelle et certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP. Il en existe deux modalités : les formations débouchant sur un diplôme d'Etat sont inscrites de droit ; les autres formations peuvent y être enregistrées sur demande selon des modalités spécifiques, c'est le cas, par exemple, de la formation 'Responsable de résidence et service du logement accompagné' (RRS).

La seconde catégorie, nouvelle, rassemble, au sein de l'Inventaire du RNCP, les formations courtes, visant à acquérir des compétences propres à un métier, des compétences transversales ou encore des compétences fondamentales. Ces formations sont principalement élaborées par les branches professionnelles. Le caractère nouveau de cette inscription a pour conséquence que seules 3 000 à 4 000 formations sont, pour l'instant, référencées.

L'inscription d'une formation au RNCP constitue une reconnaissance de la qualité de cette certification professionnelle. Pour y parvenir, il importe d'adopter la démarche suivante. Après avoir identifié un besoin de formation de la profession, il convient de construire deux référentiels. Le premier décrit les activités, les compétences et savoirs nécessaires à l'emploi. Le second, le référentiel de certification, présente les modalités d'évaluation du salarié.

Les formations étant inscrites au RNCP pour cinq ans maximum, celles-ci doivent être régulièrement actualisées, afin de prendre en compte l'évolution des métiers.

Le plan de formation doit obligatoirement comporter :

- les objectifs de la formation et l'individualisation des parcours
- l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation des stagiaires
- l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation
- la qualification professionnelle et la formation continue des chargés de formation
- les conditions d'information du public sur l'offre de formation, les délais d'accès et les résultats obtenus
- la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.



## Le logement accompagné, au cœur du développement local

Dijon

29 & 30 novembre 2016

Les dispositifs de formation visent à :

- former avant d'embaucher : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)
- recruter et qualifier « sur-mesure » (contrats de professionnalisation et d'apprentissage, tutorat)
- gérer les compétences, veiller à l'employabilité (entretien professionnel, plan de formation)
- consolider les parcours professionnels (compte personnel de formation, période de professionnalisation et VAE)
- orienter et accompagner les projets professionnels (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, CIF)
- assurer la traçabilité des parcours professionnels.

La période de professionnalisation permet à un salarié de suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures pendant ou en dehors de son temps de travail. Cette durée minimale ne s'applique pas si, par exemple, la formation suivie permet de réaliser une VAE.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage demeurent à l'identique.

La POEI permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation afin de s'adapter au poste à pourvoir. Ce dispositif est cofinancé par Pôle Emploi et par l'OPCA.

En conclusion, la réforme a certes apporté des contraintes, mais aussi des outils permettant la montée en compétences de tous les collaborateurs, quels que soient leur situation et leur niveau.

Pierre-Marc NAVALES expose la démarche de certification entreprise par l'Unafo. La formation 'Responsable de résidence et service du logement accompagné' est déjà inscrite au RNCP. Trois parcours de formation sont en cours de certification à l'Inventaire : la gestion et l'animation des pensions de famille, la gestion administrative, locative et budgétaire et la gestion sociale des résidences. Au sein de ces parcours, les personnes qui le souhaitent peuvent suivre uniquement les modules de leur choix.



# Une réforme au service de la professionnalisation pour tous et tout au long de la vie

Le 30 novembre 2016



# Agenda de l'intervention

2

- ▶ Un nouveau cadre réglementaire
- ▶ La certification processus qualité des dispositifs de montée en compétences
- ▶ Le financement des dispositifs
- ▶ Questions / Réponses



# Un nouveau cadre réglementaire



# Qu'est-ce que la formation professionnelle ?

4

- ▶ Facteur essentiel de l'innovation et de la croissance
- ▶ Moteur de l'émergence des nouveaux secteurs d'activité
- ▶ Accompagne les mutations technologiques et les changements d'organisation et s'adapte aux nouveaux besoins des individus et des entreprises
- ▶ Permet de renforcer son employabilité

Le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle

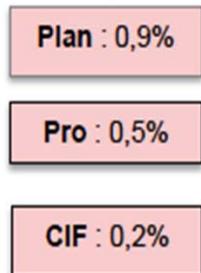
# La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014

- L'obligation fiscale de participation au financement de la formation professionnelle procède à une suppression de l'obligation chiffrée de dépense.
- La contribution unique versée à un collecteur unique.
- L'orientation professionnelle des actifs est transférée aux régions.
- Le conseil en orientation professionnelle.
- L'entretien professionnel obligatoire
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

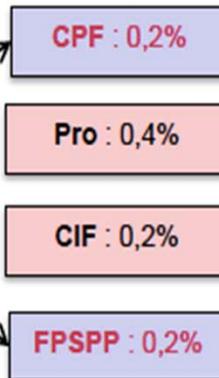
# La contribution obligatoire de l'entreprise à la formation professionnelle

6

## Avant la réforme



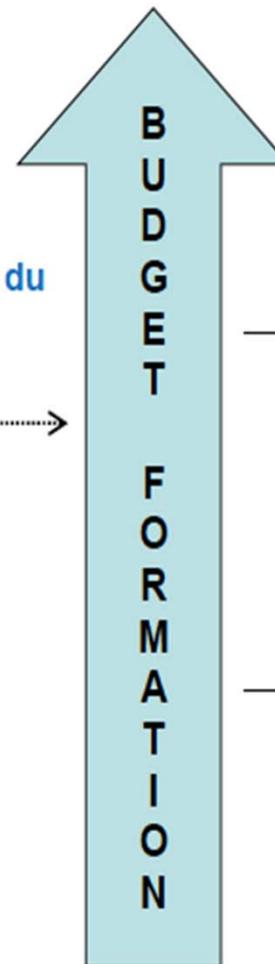
Diminution de la contribution légale\*



Nouvelles contributions

## Après la réforme

MAIS augmentation du budget formation



L'entreprise continue de former des salariés dans le cadre du plan de formation

Augmentation de la part des fonds mutualisés (de 0,7% à 1%)

\* Pour les entreprises d'au moins 300 salariés

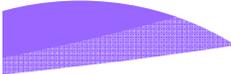
# Les obligations

7

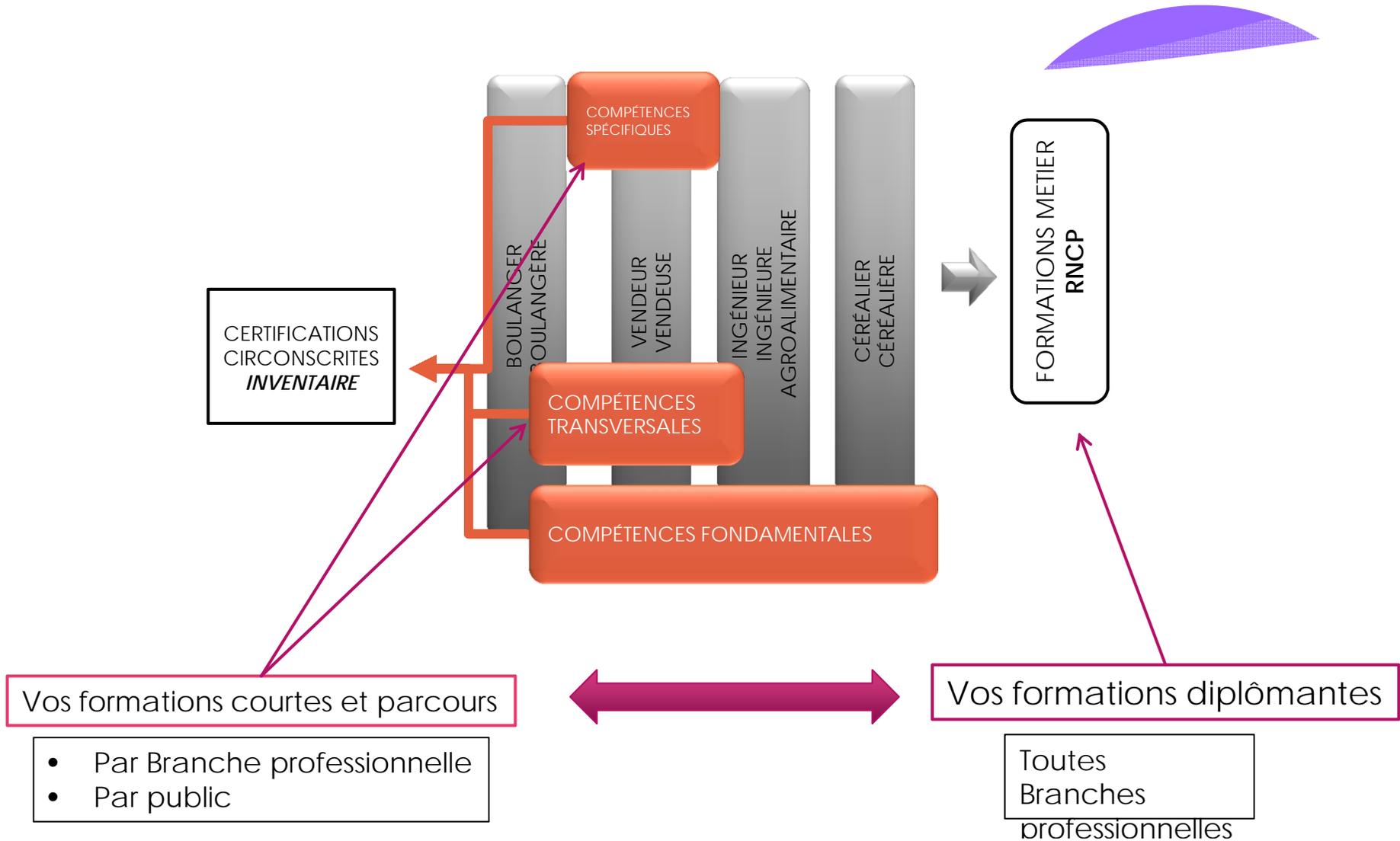
## Ce que l'on doit vis à vis de ses salariés :

- Assurer **l'adaptation des salariés à leur poste de travail** et de veiller au **maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Assurer la qualification, le suivi et l'intégration des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation.
- Gérer les sollicitations de demande dans le cadre du CPF, du CIF, du bilan de compétences ou de la VAE.
- Organiser et gérer les entretiens professionnels.

# La formation tout au long de la vie



# Quels dispositifs éligibles aux financements

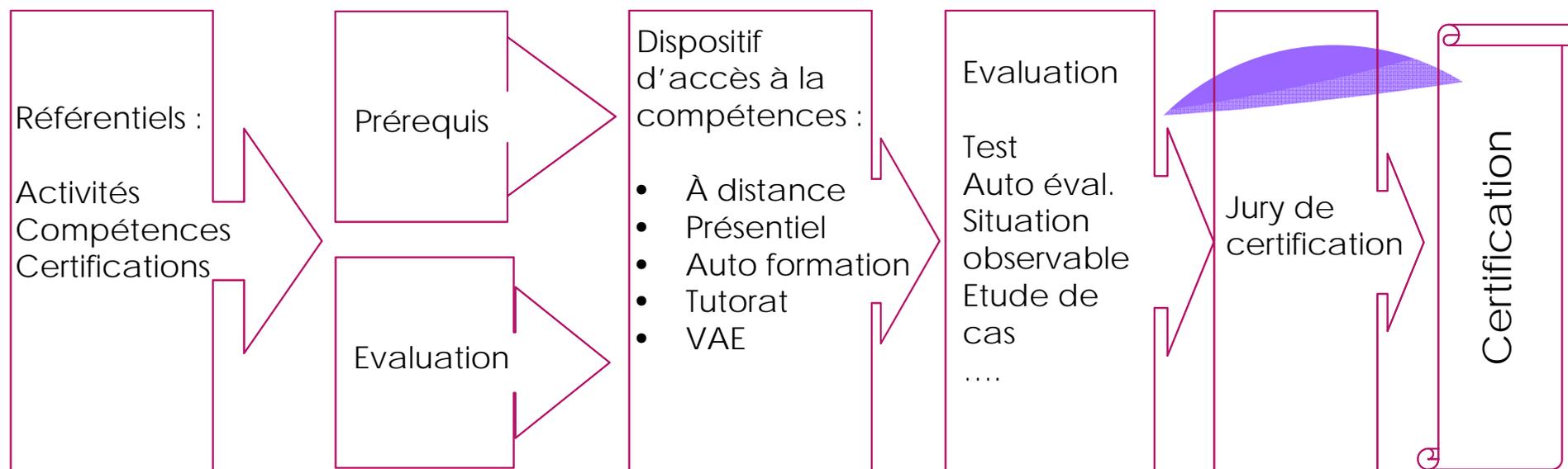


# La certification processus qualité des dispositifs de montée en compétences



# Du métier à la certification

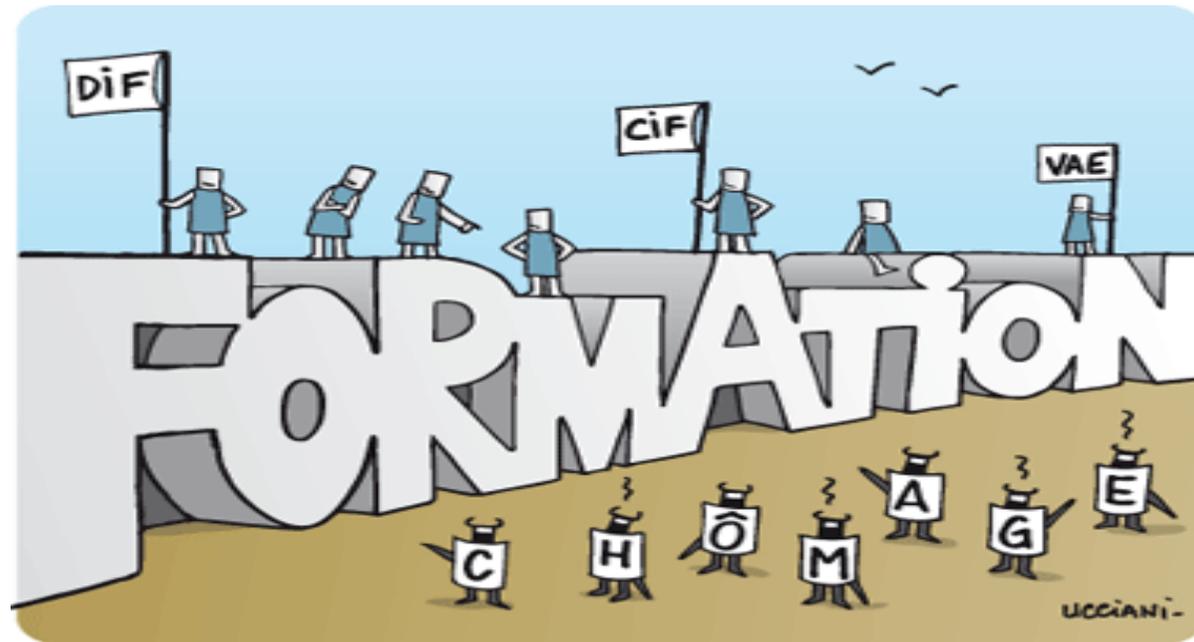
11



1. Objectifs de la formation et individualisation des parcours
2. Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation des stagiaires
3. Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation
4. La qualification professionnelle et la formation continue des chargés de formation
5. Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, les délais d'accès et les résultats obtenus
6. La prise en compte des appréciations rendus par les stagiaires

# Le financement des dispositifs

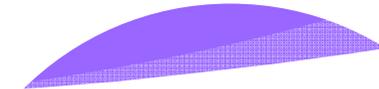






# Le Compte personnel de formation

15



## Formations éligibles au CPF :

Formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par décret

Action d'accompagnement à la VAE

Autre formation figurant sur une liste de branche professionnelle ou interprofessionnelle et conduisant à une qualification professionnelle

- ▶ Place l'individu au cœur du parcours de formation
- ▶ Principes d'universalité, de portabilité, de transférabilité et d'initiative individuelle
- ▶ Gestion administrative par la caisse des dépôts et consignations
- ▶ Peut s'articuler avec le plan de formation

# La période de professionnalisation

16

- ▶ Favorise l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en CDI
- ▶ Parcours de formation individualisé, alterné et tutoré
- ▶ Recentre sur les formations qualifiantes :
  - ❖ Titres et diplôme inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
  - ❖ Certificat de qualifications professionnelles (CQP) de branche ou d'interbranche
  - ❖ Socle de connaissances et de compétences
  - ❖ Certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)
- ▶ Durée minimale :
  - ❖ 70 heures sur une période de 12 mois
  - ❖ Pas de durée minimale pour les actions de VAE; les formations financées dans le cadre d'un abondement de professionnalisation au CPF; les formations permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire CNCP

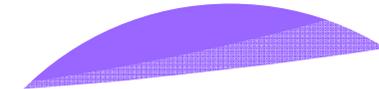
# Le contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

17

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage
Objectif	Permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle d'un nouveau salarié	Permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle d'un nouveau salarié de moins de 26 ans
Financement	Financé par l'OPCA	Financé par l'entreprise au travers de la taxe d'apprentissage
Durée	12 à 24 mois en alternance	12 à 36 mois en alternance
Rémunération	80 % à 100 % du minimum conventionnel	60 % à 100 % du minimum conventionnel
Tutorat	Obligatoire	Obligatoire

# La préparation opérationnelle à l'emploi

18



- ▶ Cofinancé par Pôle Emploi et un OPCA
- ▶ Permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation pour s'adapter au poste ciblé par une entreprise ayant déposé une offre d'emploi
- ▶ Facilite l'accès à un CDI, un CDD, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage
- ▶ Jusqu'à 400 heures



98, rue de Miromesnil  
75008 Paris  
09 72 11 88 70

[contact@lafayetteassocies.com](mailto:contact@lafayetteassocies.com)  
[www.lafayetteassocies.com](http://www.lafayetteassocies.com)

## VOTRE INTERVENANT :

Jean-Christophe Chamayou  
Directeur associé

06 87 70 23 48

[Jc.chamayou@lafayetteassocies.com](mailto:Jc.chamayou@lafayetteassocies.com)