

Développer les compétences des salariés par la formation professionnelle continue : Quelles étapes ? Quels dispositifs ?

Extrait du « Guide pratique des TPE du spectacle vivant : organisation, ressources humaines et gestion »
Téléchargeable sur le site de la CPNEF-SV – Rubrique dispositifs et outils pour les entreprises.
Version 2015

La formation professionnelle continue permet :

- au niveau de l'employeur, d'adapter, de maintenir ou de développer les compétences de ses salariés au regard des besoins de l'entreprise, de son projet et de sa stratégie ;
- au niveau du salarié, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences permettant de favoriser son évolution professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue (Art. L. 6311-1 et suivants du Code du travail) peut se faire dans le cadre¹ :

- du plan de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- du compte personnel de formation (CPF) ;
- de la professionnalisation, des périodes de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation ;
- d'un bilan de compétences,
- d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) du secteur, l'Afdas, gère la formation professionnelle continue des salariés de la branche du spectacle vivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Il apporte information, conseil à la définition des besoins, et financements des actions de formation aux employeurs et aux salariés. Les critères d'accessibilité sont à vérifier pour chaque dispositif. (www.afdas.com).

Spécificités de la formation des salariés intermittents (CDDU) :

Les salariés intermittents peuvent bénéficier de droits à la formation similaires à ceux des salariés sous CDI ou CDD de droit commun. Pour bénéficier d'actions de formation sur des périodes où ils ne sont pas liés par un contrat de travail, les intermittents peuvent faire valoir leurs droits directement auprès de l'Afdas au titre de l'ensemble des dispositifs : CIF, CPF, Plan de formation, Période de professionnalisation, Bilan de compétences, VAE.

Les étapes du projet de formation professionnelle :

- Etape 1 : Formaliser les besoins de formation de l'entreprise et des salariés
Recenser et prioriser les besoins
- Etape 2 : Choisir les dispositifs de la formation professionnelle continue
- Etape 3 : Etudier l'offre de formation et choisir le prestataire
- Etape 4 : Etablir le budget et la faisabilité
- Etape 5 : Retour de formation et application en situation de travail

¹ Cf synthèse ci-après « étape n°2 »

Etape 1 : Formaliser les besoins de formation de l'entreprise et des salariés
Recenser et prioriser les besoins

En premier lieu, il convient de reprendre les besoins en compétences identifiés au regard de l'évolution de l'entreprise et des ressources humaines (chapitre 2.2.1), ainsi que les besoins de l'entreprise et des salariés issus des entretiens annuels (chapitre 2.2.2).

Ensuite, il convient de lister et prioriser l'ensemble des formations nécessaires à l'entreprise, et les salariés concernés. Pour déterminer l'ordre de priorité, voici quelques exemples de critères : urgence du besoin, coût, temps nécessaire...

Exemple

Besoins en compétences	Besoins de formation	Nombre de personnes concernées	Ordre de priorité
les besoins de l'entreprise :			
<i>Capacité à établir la paie des intermittents</i>	<i>Logiciel de paie</i>	<i>1</i>	<i>1^{er}</i>
<i>Savoir installer un dispositif vidéo</i>	<i>Stage vidéo</i>	<i>1</i>	<i>2^{ème}</i>
les souhaits du salarié			
<i>Secourir</i>	<i>Brevet de secourisme</i>	<i>1</i>	<i>1^{er}</i>
<i>Langue</i>	<i>Anglais professionnel</i>	<i>1</i>	<i>2^{ème}</i>

Caractériser les besoins prioritaires

Il s'agit ensuite de retenir les formations que l'entreprise souhaite mettre en œuvre et les personnes concernées.

Exemple

Caractéristiques de la Formation							
Ordre de priorité	Besoins de formation	Catégorie*		Personnes concernées	Durée ou période		Nombre d'heures
		1	2		début	fin	

* catégorie 1 : Actions d'adaptation au poste de travail ou à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

* catégorie 2 : Actions de développement des compétences

Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

Le CEP est une prestation gratuite d'accompagnement de tous les actifs pour l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution. Au sein des services publics régionaux de l'orientation (SPRO), l'Afdas assure cette prestation personnalisée pour les professionnels de la culture, de la communication, des médias et des loisirs.

Trois niveaux de services assurés par l'Afdas :

- Niveau 1 : accueil individualisé

Analyse du projet, informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations.

- Niveau 2 : conseil personnalisé

Formalisation du projet d'évolution professionnelle, étude de faisabilité et stratégie de mise en œuvre. Cet accompagnement est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie.

- Niveau 3 : accompagnement à la mise en œuvre du projet

Sur la base du projet et de la stratégie, co-construction d'un plan d'actions incluant : les étapes de réalisation, les actions à conduire (y compris l'éventuel parcours de formation), les prestations à mobiliser et le plan de financement.

L'ensemble des délégations régionales de l'Afdas assurent le conseil en évolution professionnelle.

Le site dédié <http://mon-cep.afdas.com/>, permet d'accéder à :

- des informations territorialisées sur les métiers et l'emploi,
- des outils pédagogiques en ligne,
- un système de mise en relation avec les conseillers CEP.

Etape 2 : Choisir les dispositifs de la formation professionnelle continue

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, il existe différents dispositifs mobilisables par l'employeur et/ou par le salarié (avec ou sans l'accord de l'employeur).

- Synthèse des dispositifs de formation professionnelle continue selon leurs modes de mobilisation -

A l'initiative de	L'employeur	L'employeur ou le salarié	Le salarié avec accord de l'employeur	Le salarié
Dispositifs				
Plan de formation : - PFB Plan de formation de branche (gestion Afdas) - PFE Plan de formation de l'entreprise (gestion Afdas) - Plan de formation directement géré par l'entreprise sur ses fonds propres	X			
PP Périodes de professionnalisation		X		
VAE Validation des Acquis de l'Expérience		X		
BC Bilan de Compétences		X		
CPF Compte personnel de formation			X	X
CIF Congés Individuel de Formation				X

Les équipes de l'Afdas sont à la disposition des entreprises pour les accompagner dans l'élaboration de leur plan de formation, le choix du dispositif le plus adapté et les possibilités de financements.

Plus d'informations : www.afdas.com

Les dispositifs mobilisables à l'initiative de l'employeur

Chaque entreprise établit un plan de formation permettant de formaliser les actions de formation. Le financement des actions de formation s'effectue selon trois modalités :

- 1) Certaines de ces formations peuvent s'inscrire dans le **Plan de Formation de Branche** (PFB), défini par les partenaires sociaux au sein de l'Afdas. Le Plan de Formation de Branche, est accessible aux salariés permanents quelle que soit la taille de l'entreprise. Dans ce cadre, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés définissent chaque année des priorités de formation et leurs modalités d'accès.
- 2) D'autres formations peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par l'Afdas dans le cadre cette fois-ci du **Plan de Formation de l'Entreprise** (PFE), selon des critères de financement définis chaque année par les partenaires sociaux. Les stages qui entrent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise peuvent bénéficier à tous les salariés quelle que soit la nature du contrat.
- 3) Enfin, en cas de non prise en charge de la formation par l'Afdas, l'entreprise peut mobiliser ses fonds propres et/ou solliciter une éventuelle aide auprès des partenaires publics (Etat, région, département...).

Les dispositifs mobilisables à l'initiative de l'employeur ou du salarié

La Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un dispositif destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI (ou CUI-CAE ou CUI-CIE) par des actions de formation en vue, notamment, de l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (*Article L. 6324-1 et suivants du Code du travail*).

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE mentionnée à l'article *L.6111-1 du Code du travail* permet à toute personne de faire reconnaître officiellement une expérience (d'au moins 3 ans en rapport avec la certification visée) pour l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Le Bilan de compétences

Le bilan prévoit 24 heures d'entretiens individuels pour le salarié, réparties sur plusieurs mois (dont des phases de suivi) avec un prestataire externe à l'entreprise, pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de construire, orienter et gérer son parcours professionnel (*Art. L.6322-42 et suivants du Code du travail*).

Il existe un bilan de compétences spécifique au spectacle vivant - Le bilan de compétences professionnel spectacle vivant (BCP-SV), ouvert à tous les salariés de la branche. Il s'adresse prioritairement aux professionnels ayant une ancienneté professionnelle minimum dans le secteur et dont le parcours se trouve dans une phase de mutation ou de baisse d'activité. L'Afdas peut prendre en charge le coût du bilan de compétences professionnel.

Les dispositifs mobilisables à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur

Le compte personnel de formation (CPF).

Le CPF est un droit à formation ouvert à tous les actifs à partir du 1^{er} janvier 2015. Il permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi de financer des actions éligibles dans la limite de 150 heures (ou plus en cas d'abondement).

Les formations éligibles au CPF : le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que pour certaines actions :

Les formations certifiantes inscrites sur les listes officielles établies par les partenaires sociaux ; ces formations permettent d'accéder à un diplôme, un titre professionnel, un CQP, des habilitations, etc. Ces listes seront consultables à partir de janvier 2015 sur le site officiel du CPF et de la [CPNEF-SV](#) ;

Les formations relatives au «socle de connaissances et de compétences» (lire, écrire, compter).

- L'accompagnement à la VAE.

Pour les salariés, le compte personnel de formation prend toute sa place aux côtés des autres dispositifs de la formation continue mis en œuvre dans l'entreprise : il peut être articulé avec la période de professionnalisation ou avec le plan de formation pour permettre au salarié d'envisager une formation plus longue et d'acquérir une qualification utile à l'entreprise. Les entreprises peuvent également décider d'abonder le CPF de leurs salariés.

La construction d'un parcours qualifiant concourt à la montée en compétences des salariés et peut se réaliser dans une politique plus générale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'Afdas peut vous accompagner dans cette démarche.

Acquisition des heures de CPF : le CPF permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an, jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures au total (ou plus en cas d'abondement²). Pour les salariés à temps partiel, les heures sont calculées à due proportion du temps de travail effectué.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne versent pas de contribution spécifique. Mais les salariés peuvent utiliser leur CPF en bénéficiant des fonds mutualisés de l'Afdas.

Ressources à destination de vos salariés : www.moncompteformation.gouv.fr.

Les salariés peuvent se connecter à leur espace personnel sur le site www.moncompteformation.gouv.fr pour leur permettre d'accéder à des ressources indispensables pour la mobilisation de leur compte personnel de formation : saisie du solde DIF, consultation des heures acquises, listes de formations, etc.

Les dispositifs mobilisables à l'initiative du salarié

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le congé individuel de formation est le droit pour tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail, de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation, indépendamment du plan de formation de l'entreprise. L'accès au CIF est subordonné à une autorisation d'absence délivrée par l'employeur (qui ne peut ajourner qu'une seule fois la demande) et à la validation du dossier par l'Afdas selon les fonds disponibles au titre de ce dispositif de formation. Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure. A compter de 2010, la formation peut se réaliser hors temps de travail (avec prise en compte des frais de formation, déplacement et hébergement).

(Art. L. 6322-1 du code du travail)

² Le compte peut être abondé (et dépasser les 150 heures) par un accord d'entreprise, de branche, par l'employeur, l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph.

L'entreprise est invitée à encourager les salariés à réfléchir à leur parcours professionnel et à les sensibiliser aux opportunités de formation à leur initiative, accessibles par les dispositifs gérés par l'Afdas.

Les aides de Pôle emploi au financement d'une formation préalable à l'embauche

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) sont deux dispositifs complémentaires d'aide au développement des compétences des demandeurs d'emploi préalablement à leur recrutement. Ces dispositifs permettent à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

Pour obtenir ce financement de formation, l'employeur doit avoir déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi et doit s'engager à recruter un demandeur d'emploi après une période de formation. L'employeur peut relever du secteur privé ou du secteur public. Il doit notamment être à jour de ses contributions d'assurance chômage.

L'attribution d'une de ces aides suppose la signature d'une convention par Pôle emploi et l'employeur (formulaire AFPR ou POE). Un plan de formation précis et détaillé figure systématiquement en annexe de cette convention. Dans le cadre de la POE, ce financement peut éventuellement être complété par un financement de l'OPCA du futur employeur (POE cofinancée).

www.pole-emploi.fr

Etape 3 : Etudier l'offre de formation et choisir le prestataire

Les questions suivantes peuvent être utiles pour analyser les différentes offres de formation :

- Connaissez-vous l'offre de formation dans votre région et au niveau national ?
Vous pouvez trouver répertoires des formations auprès de l'Afdas, de la CPNEF-SV, de la CNCF, de Certif info, des centres de ressources du spectacle (CND, CNT, IRMA, HorsLesMurs, etc.), des agences régionales, de l'Onisep, des CARIF-OREF, etc.
- Pour un besoin spécifique pour lequel vous ne trouvez pas d'offre, avez-vous pensé à contacter le référent Afdas de votre région pour une recherche d'organisme ?

Le choix du prestataire se fait principalement sur les critères suivants : objectif visé, comparaison des programmes proposés par les organismes de formation, qualité et compétences des intervenants, rapport qualité/prix/contenu de l'offre pédagogique, type de certification (diplôme, titre, habilitation...), références clients ou bénéficiaires...

Ce tableau peut vous aider à préparer votre prise de contact avec le prestataire de formation :

Cahier des charges	
Formation souhaitée	
Objectifs de formation (connaissances et/ou compétences visées)	
Public visé et pré-requis	
Contenu/programme de la formation	
Modalités pédagogiques de la formation (présentiel, à distance, en alternance,...)	
Calendrier et durée	
Budget, prix journée et modes de paiement	
Modalités pratiques d'organisation de la formation	
Attendus sur l'expertise et l'expérience de l'organisme de formation et du formateur mobilisé	
Mode d'évaluation et de validation de la formation (diplômes, titres à finalité professionnels, CQP, certificats, habilitations...) ou formations sans évaluation requise	

Etape 4 : Etablir le budget et la faisabilité

Une fois le prestataire choisi, si la formation s'effectue dans le cadre des dispositifs financés par l'Afdas, il convient de vous procurer la demande de prise en charge et de contacter un conseiller afin qu'il étudie la faisabilité du projet de formation et de son financement. Celui-ci vous demandera un devis et un programme détaillé à fournir par l'organisme de formation pour l'étude financière.

Rappel : Certaines actions de formation peuvent nécessiter une prise en charge par les fonds propres de l'entreprise.

Exemple de tableau de synthèse

Actions de formation		Coût				Financement	
Besoins de formation	Personnes concernées	Coûts pédagogiques	Frais annexe (transport, hébergement, repas)	Rémunération du salarié	Coût total	Financement externe (Afdas, collectivités)	Financement entreprise

Etape 5 : Retour de formation et application en situation de travail

De retour de formation répondant aux besoins de l'entreprise (formation à l'initiative de l'employeur), les salariés doivent pouvoir mobiliser rapidement en situation de travail les connaissances acquises. Un temps d'échange avec l'encadrement permet de mettre en place les conditions de travail nécessaires. L'entretien annuel sera une occasion pour effectuer un bilan des actions de formation et de leur utilisation sur l'année écoulée.