

Journée d'accès à la
formation pour les
bénéficiaires du

DISPOSITIF

ADULTES

RELAIS

**LE MARDI 21 NOVEMBRE 2017
A l'Ecole de la Deuxième Chance**

Animé par

L'Université du itoyen
Association Nationale

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
Céline GOMEZ-KHOURY, Directrice de l'Université du Citoyen	3
Sonia CICCIONE, Directrice Générale	3
De l'Ecole de la Deuxième Chance, Marseille	3
Monsieur Hanafi CHABBI,.....	4
Madame Gabriele, Chargée du dispositif Adultes Relais,	4
RESTITUTION DES ATELIERS EN SOUS GROUPES.....	5
LES INTERVIEWS MUTUELS	6
SOUS GROUPE 1	8
SOUS GROUPE 2	9
SOUS GROUPE 3	11
PERSONNES RESSOURCES	13
DEBAT EN PLENIERE	14
ANNEXES.....	20

Céline GOMEZ-KHOURY, Directrice de l'Université du Citoyen En charge de l'organisation de cette journée.

Madame Céline Gomez Khoury remercie les personnes présentes. Elle précise que les enjeux de cette journée tourneront autour de l'accès à la formation. En effet, lors de la précédente rencontre au mois de juin dernier, il était ressorti beaucoup de questions autour de l'accès et les parcours de formation possibles.

Par la suite, elle annonce le déroulé de cette journée.

- La matinée sera consacrée au travail en sous-groupe.
- Pendant la pause déjeuner, entre midi et deux heures, des organismes de formation, comme l'Institut Méditerranéen de Formation, l'Institut Régional en Travail Social, le Collège Coopératif tiendront des stands d'information.
- L'après-midi, sera consacrée à la restitution des échanges des sous-groupes, par des portes paroles et par la suite un débat en plénière avec les participants et les personnes ressources, notamment les divers organismes de formations présents, la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale PACA, ainsi que des représentants de UNIFAF et Sigma Formation.

Sonia CICCIONE, Directrice Générale De l'Ecole de la Deuxième Chance, Marseille

Madame Sonia CICCIONE, souhaite la bienvenue à tous les participants. Elle présente l'Ecole de la Deuxième Chance, en expliquant que ce site, ancien abattoirs de Marseille, appartient à la ville.

L'Ecole de la Deuxième Chance, a vocation d'accueillir différents partenaires pour diverses manifestations comme aujourd'hui.

L'Ecole de la Deuxième Chance (E2C) assure par la formation, l'insertion professionnelle et sociale de jeunes adultes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire depuis au moins un an, sans diplôme ni qualification. Ces jeunes sont orientés soit par Pole Emploi soit, plus généralement, par la Mission Locale.

Elle explique les trois grands principes proposés par cette école.

1. Une formation accès sur les savoirs de bases, dans l'objectif de redonner un socle commun concernant les mathématiques, le français, etc. De plus, cette formation favorise les découvertes culturelles, artistiques, sportives ... pour « ouvrir les possibles » et redonner confiance aux jeunes.
2. Un accompagnement sur des problématiques liées à la santé, la justice, les addictions, ...

3. Un accompagnement sur la construction des projets professionnels, qui peut donner accès à une autre formation ou directement à un emploi.

Elle précise par la suite que l'E2C de Marseille accueille chaque année plus de 850 stagiaires, avec des entrées (tous les quinze jours) et sorties permanentes.

Monsieur Hanafi CHABBI, Responsable de la mission politique de la ville, DRDJSCS PACA

Monsieur Hanafi CHABBI remercie les participants. Il rappelle l'importance que l'Etat accorde, au dispositif Adultes Relais ainsi qu'aux enjeux de la médiation sociale qui sont l'amélioration de la vie des habitants, les rapports habitants, institutions, entre autres. Il rappelle que l'Etat finance 239 conventions Adulte Relais dans les Bouches du Rhône et accompagne ces salariés dans l'insertion professionnelle.

Madame Gabriele, Chargée du dispositif Adultes Relais, Pôle Ville Jeunesse et Sport, Service politique de la Ville, Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale PACA

Madame Gabriele commence son intervention en remerciant les participants en précisant être heureuse de les rencontrer. Elle rappelle par la suite qu'avec 239 conventions Adultes Relais dans les Bouches du Rhône, le département se trouve être le 2^{ème} de France à financer ce types de dispositifs. Cela révèle un réel besoin du territoire en termes de médiation sociale.

Elle précise qu'une convention est dotée de 19 112 euros par postes Adultes Relais et par an.

Par la suite, elle énonce que les conventions 2017 diffèrent des précédentes. En effet, les demandes de reconductions doivent se faire 9 mois avant la fin de la convention. Elle précise, qu'à la signature de la convention les employeurs ont 5 mois pour embaucher sous ce dispositif mais cela ne change en rien la date où la convention prend fin.

Concernant les obligations de formation, un plan de formation est à construire et à négocier entre l'employeur et l'employé, ainsi que la participation de ce dernier à la formation proposée par le Centre de Ressource de la Politique de la Ville (CRPV), « Valeurs de la République et Laïcité ». Des attestations de formations sont obligatoirement à communiquer.

Elle rappelle également que l'article L1243-13 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée déterminée de droit commun est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Toutefois, la durée des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale de dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux CDD du dispositif adultes-relais qui dérogent au droit commun avec une durée de CDD de 3 ans renouvelable une fois.

RESTITUTION DES ATELIERS EN SOUS GROUPES

LES INTERVIEWS MUTUELS

Les participants sont bénéficiaires du dispositif Adulte Relais depuis :

(Liste approximative)

- Depuis moins d'un mois : 1 personne,
- De 1 mois à 6 mois : 6 personnes,
- De 8 mois à 1 an : 11 personnes,
- De 1 an à 3 ans : 4 personnes,
- De 3 ans à 7 ans : 3 personnes.

Les structures des participants :

(Liste non exhaustive)

- Sud Formation,
- ADDAP 13,
- Info à Gogo,
- Association St André, Loisir et Culture,
- Centre social St Gabriel,
- Petitapeti,
- Contact Club,
- TEEF,
- Centre Social Culturel Aix,
- Centre Social St Just la Solitude,
- Centre Social Frais Vallon,
- Plateforme de service public de la vallée de l'Huveaune,
- Maison Pour Tous, Centre Social, Vallée de l'Huveaune,
- ACELEM.

Les parcours de formation avant l'entrée dans le dispositif : *(liste non exhaustive)*

- Brevet de Secourisme,
- BTS, (Manager unité commerciale,
- Bac Pro, (commerce, hôtellerie restauration,
- Moniteur Educateur,
- Diplôme de la Jeunesse, de l'Education Populaire et des Sports, (DJEPS), Animation Sociale,
- Educateur Sportif,
- Licence Communication,
- Master (Sociologie, Langues Etrangères Appliquées, Animation),
- Science Politique,
- Doctorat psychologie,
- BAFA,
- SSIAP 1 (sécurité incendie)
- BAC Littéraire,
- BAFD,
- Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et des Sports (BPJEPS) spécialité Animation Sociale,
- Diplôme Universitaire Juridique,
- Diplôme d'Ecole d'Art,

FIL CONDUCTEUR DE MATINEE SUR L'ACCES A LA FORMATION DES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF ADULTE RELAIS

1/ Quel est mon projet professionnel, Au-delà du dispositif Adulte Relais ?

2/ Comment mon projet se construit au sein de ma structure ?

3/ Quels sont :

- Les moyens / les ressources / les interlocuteurs pour construire ce projet ?
- Les freins rencontrés ?

4/ Quelles sont les questions sur la construction de mon projet professionnel que je me pose ?

5/ Quelles pourraient être les propositions collectives qui amélioreraient l'accompagnement de nos parcours de formation ?

SOUS GROUPE 1

Les constats

La majorité du groupe a une idée assez précise de son projet professionnel.

Pour le groupe, le fait d'avoir un plan de formation dépend des facteurs suivants :

- L'ancienneté du poste, par exemple quelqu'un qui est en poste depuis un mois a d'abord besoin de se faire une idée du métier. « *J'aime beaucoup ce que je fais, je découvre un métier, ...* »
- Le fait d'être en état d'attente par rapport au renouvellement de la convention mais également de la reconduction du contrat. Le groupe s'est alors posé une question sur comment anticiper et se projeter dans l'avenir malgré ces incertitudes.
- Le financement de la formation. Le groupe a des interrogations quant à la prise en charge du coût des formations.
- Le temps, la durée des formations, qui signifie que l'employé est moins présent sur la structure et à son poste. Le groupe insiste sur l'importance du temps de présence avec le public pour construire la relation et créer du lien. Pour eux, cela peut parfois pénaliser le travail, la mission et plus largement la structure. « *Comment faire pour se dégager du temps ?* ».

Le groupe a également évoqué l'utilité de la médiation sociale. « On se sent vraiment utile et reconnu dans cette relation de confiance qu'on a avec les habitants ».

Selon eux, les points négatifs :

- « Turn over »
- Il n'y a pas forcément la reconnaissance et notamment par la non pérennisation des postes,
- Et pas de reconnaissance au niveau du salaire,

Les questions

Le groupe a posé aux personnes ressources les questions suivantes :

- Comment se finance une formation ?

- Qu'est-ce qu'on entend par formation obligatoire, notamment parmi les différentes offres de formations (durée, coût, fréquence, ...) ?
- Est-ce que l'employeur peut refuser une formation ?
- Doit-on obligatoirement attendre un an pour pouvoir bénéficier d'une formation ?
- Quels sont les organismes de formation (sous-entendu les formations prises en charges) ?
- Comment faire quand notre projet professionnel ne correspond pas au projet de la structure ?
- Quels sont les interlocuteurs pour nous conseiller sur les projets et les plans de formation éventuels ?

Les propositions

Le groupe retient les propositions suivantes :

- Parler le plus tôt possible à son employeur pour établir un plan de formation.
- Privilégier si possible une formation diplômante plutôt que qualifiante, car c'est mieux reconnu et « plus solide ».

En conclusion le groupe témoigne de l'importance de se former, car les contrats ne sont pas forcément pérennisés et que cela peut augmenter les chances de trouver un métier qui nous plaît et stable (par exemple en CDI).

SOUS GROUPE 2

Les constats

Le groupe, a donné les constats suivants :

- Parfois, le dispositif Adultes Relais est plus un soutien à l'emploi associatif qu'un dispositif d'insertion professionnelle.
- Un des freins selon le groupe, est de libérer des heures pour aller en formation. Cela peut poser problème car l'employé n'est plus à son poste et sur le terrain.
- Les délégués du préfet sont des personnes ressources pour les employés du dispositif Adultes Relais. Dans l'ensemble, toutes les personnes présentes à l'atelier connaissent les

délégués du préfet de leur territoire d'intervention. Mais le groupe constate que les délégués du préfet sont difficilement disponibles.

Les questions

Le groupe a posé aux personnes ressources les questions suivantes :

- Une personne en cours de formation et/ou en cours de VAE et son contrat (sous le dispositif AR) se termine, que se passe-t-il ? Peut-elle terminer sa formation et/ou VAE ?
- Une personne en cours de formation (hors dispositif AR) a une proposition d'embauche sous un dispositif AR. Est-ce possible de se faire embaucher ? La formation rentre-t-elle en compte dans le plan de formation ?
- Y-a-il un volume horaire, maximum ou minimum concernant la formation ?
- Est-il possible d'avoir accès à des formations qualifiantes à courtes durées ? Par exemple, une formation sur la gestion de conflits, langues étrangères (arabe par exemple), communication non-violente, brancardier, ...
- Si je sors de 18 mois de formation sous le dispositif AR et que mon employeur renouvelle mon CDD. Est-ce que je dois encore me former par la suite ?
- Un salarié qui fait au moins 3 ans dans une structure, sous le dispositif AR, peut-il par la suite être embauché une nouvelle fois sous ce dispositif, mais au sein d'une autre structure ?
- Quelle est la durée (en moyenne) de mise en place d'un plan de formation ? De l'idée de formation de l'employé, à la négociation avec l'employeur, au choix du financement et de l'organisme, à la réalisation de la formation.
- Sous le dispositif AR, doit-on utiliser le Comptes Professionnel de Formation ?
- Les dispositifs Adultes Relais ont-ils le même avenir que les contrats CUI/CAE ?

Les propositions

Le groupe retient les propositions suivantes :

- Le dispositif AR mériterait plus de clarté et surtout plus d'informations, pour les employés et employeurs.

- Pour les employés sous le dispositif Adultes Relais et notamment pour les nouveaux, il serait nécessaire d'organiser plus souvent, plus régulièrement ce type de journée.
- Les délégués du préfet ne sont pas souvent disponibles. Il serait intéressant de créer un poste, plus en lien avec le terrain et plus disponibles à accompagner les employés sous un dispositif Adultes Relais, dans leur projets.
- Le groupe a remarqué plusieurs problématiques liées à la communication au sein de leur structure. Il serait nécessaire d'interpeller et d'inviter directement les employés en plus des employeurs.

SOUS GROUPE 3

Les constats

Dans ce groupe, la moitié des personnes présentes se projettent dans leur projet professionnel. Pour l'autre moitié c'est un peu flou. Comment le projet et parcours professionnel se construit avec la structure ?

Par la suite les personnes ont identifiées les freins suivants, liés à la construction du projet professionnel :

- Un frein lié à l'âge (bientôt la retraite par exemple) et aux diverses et multiples formations déjà réalisées,
- Des problématiques de financements pour certaines formations,
- Le manque d'informations pour les employeurs concernant les parcours de formations possibles,
- Selon le type de formations souhaitées, les employeurs peuvent les refuser,
- Il est difficile et complexe de gérer son poste, ses missions et la formation. Quand on travaille en binôme sur certaines missions, laisser son binôme seul peut poser des problèmes de sécurité,
- En formation, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées.

Les questions

Le groupe pose, aux personnes ressources présentes, les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un OPCA ?
- Est-ce que l'employeur peut obliger l'employé à faire une formation précise ? Et, est-ce qu'un employeur peut refuser l'accès à une formation ?
- L'employeur peut-il refuser une formation par rapport à son coût (parfois élevé) ?
- Comment sont contrôlées les structures concernant les formations des employés ?
- Est-il possible de faire une formation, en dehors du domaine de compétence de la structure ?
- Est-il possible d'utiliser son Compte Professionnel de Formation, anciennement DIF et CIF ?
- Quel est le coût et la durée maximum pour faire une formation ?
- Lorsqu'un employé est inscrit dans une formation, dans le cadre du dispositif adulte relais, peut-il la poursuivre, s'il change d'employeur, de structure et de contrat ?

Les propositions

Pour améliorer l'accompagnement des parcours de formation, le groupe propose :

- Organiser des formations en interne au bout de deux ou trois mois pour les nouveaux employés.
- Avoir un réel accompagnement individuel, avec par exemple un conseiller d'orientation.
- Faire une à deux réunions d'informations pour les employeurs, leurs expliquant les obligations de formations.
- Associer les employeurs et les employés à résolution des problématiques concernant le dispositif Adultes Relais et ainsi les parcours de formation.

PERSONNES RESSOURCES

Madame GABRIELE Maryline

Pôle Ville Jeunesse et Sport, Service politique de la Ville, Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale PACA, (DRDJSCS)
Direction départementale déléguée.

Monsieur CHASTIN Emmanuel

Conseiller en formation à l'Institut Méditerranéen de Formation (IMF).

Madame ZUCCA Patricia

Directrice.
Ingénierie de formations CAFERUIS et VAE Pôle travail social au Collège Coopératif.

Madame MORVAN Laurence

Ingénierie formation et projet CNFPT au Collège Coopératif.

Madame SUFFREN Cécile

Directrice Administrative Qualité,
Institut Régional du Travail Social PACA et Corse

Madame DAUPHIN Cécile

Secrétaire Générale de Direction d'UNIFAF.

Madame JOSSET Anne Catherine

Coordnatrice pédagogique en charge de la mise en place du plan de formation Adulte relais,
Sigma Formation

DEBAT EN PLENIERE

Madame Gabriele Maryline répond à des questions posées précédemment, lors de la restitution des groupes :

- Un salarié sous le dispositif Adulte Relais, peut se faire embaucher dans une autre structure sous ce même dispositif. On peut alors être embauché plusieurs fois sous le dispositif Adulte Relais.
- Le dispositif Adultes Relais n'a pas le même avenir que les Contrats Aidés du type CUI/CAE.

Les obligations concernant les formations

Un participant demande comment définir les obligations de formation ? Quels sont les types de formations dites obligatoires pour un employé sous le dispositif Adultes Relais ?

Madame GABRIELE Maryline explique que les employeurs doivent dans un premier temps, faciliter le parcours professionnel du salarié sous le dispositif Adultes Relais. Cela passe par exemple par un travail d'orientation, l'accès à des formations et/ou des Validations d'Acquis par l'Expérience (VAE). De plus, elle précise que dans la convention Adulte Relais est stipulé :

- L'inscription obligatoire d'un salarié dans un parcours professionnel,
- Sa participation à la formation Valeurs de la république et laïcité,
- Et dès le début de son contrat, à une formation à la prise de poste.

Un participant demande s'il y a un délai quant à la formation prise de poste.

Madame Gabriele Maryline explique ne pas vouloir faire d'ingérence au niveau des employeurs. C'est à eux de faire au mieux pour que le salarié puisse accéder à ce type de formation le plus tôt possible.

Une participante témoigne être proche de la retraite, après avoir obtenu plusieurs contrats sous le dispositif Adultes Relais. Elle se demande alors si elle doit obligatoirement se former.

Madame Gabriele lui explique que l'on peut se former tout au long de sa vie et que des formations courtes existent pour renforcer ses compétences dans différents domaines. De plus elle rappelle que la formation aux Valeurs de la république et Laïcité est obligatoire.

Les différents types de formations et financements possibles

Une participante demande, quand peut-elle démarrer une formation ? Par exemple, peut-elle entreprendre une formation Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports (BPJEPS) dès le début de sa prise de poste ?

Un directeur de structure associative explique que tout dépend l'employeur et des priorités de la structure. En effet, orienter un nouveau salarié en formation de type BPJEPS (qui est une formation longue) dépendra des autres salariés en attente de formation ou déjà dans un parcours de formation. Ceci est à planifier à l'échelle de la structure. Les plans de formation doivent être réellement négociés entre le salarié et la structure qui l'emploi.

Madame GABRIELE Maryline explique qu'un employé, notamment sous un dispositif Adultes Relais, doit prendre contact auprès d'une personne d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) comme UNIFORMATION ou UNIFAF. Ils doivent se rendre dans l'espace salarié, sur le site : <http://www.uniformation.fr/> ou <http://www.unifaf.fr/>.

Madame DAUPHIN Cécile, Secrétaire Générale de Direction d'UNIFAF, (un OPCA), explique que des conseillers en évolution professionnelle sont présents au sein de cette structure pour vérifier la faisabilité des projets professionnels et mieux orienter les salariés vers l'organisme de formation le plus adapté à leurs besoins. Ces conseillers en évolution professionnelle sont joignables à ce numéro vert (gratuit) 0800 600 007.

Un participant s'interroge sur les modalités concernant l'entretien et l'accompagnement avec le conseiller d'évolution professionnelle ?

Madame DAUPHIN Cécile, explique qu'un contrat est établi entre le salarié et le conseiller. Par la suite un rendez-vous individuel est programmé puis l'accompagnement prend la forme de réunions collectives. Le conseiller va identifier les compétences de la personne et travailler avec elle, son projet professionnel. Elle développe par la suite qu'il existe deux types de formation en France : les formations courtes et les formations longues. De ces deux types de formations plusieurs possibilités de financement en découlent :

- Le projet intéresse l'employeur. Il peut, soit le financer soit utiliser plusieurs dispositifs de co-investissements dont le Compte Professionnel de Formation (CPF) entre autres.
- L'employeur ne soutient pas le projet de formation car il ne relève peut-être pas du champ de la structure, il existe alors d'autres dispositifs en plus du CPF.

Un participant pose la question si les points, les heures du CPF sont cumulables pour financer une formation ?

Madame DAUPHIN Cécile répond qu'effectivement le CPF cumule des heures de formation pour les salariés. Mais elle rajoute que parfois les heures cumulées ne correspondent pas aux heures pour la formation souhaitée. Comme toujours il faut négocier avec l'employeur et voir les financements complémentaires possibles.

Madame ZUCCA Patricia explique par la suite, qu'il existe des formations diplômantes et des formations qualifiantes. Un salarié peut faire une formation diplômante de longue durée, en alternance par exemple, sous la forme de modules séquencés. Cette possibilité permet de se former petit à petit sans nuire au bon fonctionnement de la structure. Le choix de ces formations dépend avant tout du projet professionnel. Mme ZUCCA précise une nouvelle fois que tout se négocie avec l'employeur et qu'il faut privilégier la communication. La formation doit, d'une certaine manière, correspondre aux orientations de la structure.

Par la suite elle développe sur le fait des organismes mettent en place des formations continues pour adultes, qui permettent de se former sur du long terme, de renforcer leurs compétences et d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle.

Elle conseille les étapes suivantes :

1. Prendre rendez-vous avec un Conseiller en Evolution Professionnelle,
2. Regarder les choix de formation, en fonction de son projet professionnel et de ses besoins,
3. Se rapprocher des différents organismes de formations, comme le Collège Coopératif, IRTS, IMF, entre autres.

Monsieur CHASTIN Emmanuel de l'Institut Méditerranéen de Formation, explique qu'il existe aussi la Validation d'Acquis par Expérience (VAE). Toute personne, justifiant d'au moins une année d'expérience, peut prétendre à la VAE. Cette certification peut prendre la forme d'un diplôme, d'un titre ou un certificat de qualification professionnelle qui doit être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Aujourd'hui la VAE prend en compte les 10 dernières années d'expériences continues, discontinues, stages ou encore bénévolat. Il explique également que par la VAE, les personnes peuvent valider une partie ou la totalité d'un diplôme. Il conseille de se renseigner sur le site : www.vae.gouv.fr

Il recommande également à chacun d'activer son compte personnel de formation sur le site suivant www.moncompteformation.gouv.fr et ce quelle que soit la modalité de formation envisagée dans le futur (Aucun employeur ou pôle emploi n'étant tenu de le faire). Pour ouvrir son compte personnel de formation, il suffit de se munir de son numéro de Sécurité sociale et de remplir le formulaire d'inscription.

S'il y a des heures de DIF non utilisées, il est possible de les sauvegarder dans son compte personnel de formation et les utiliser jusqu'en 2020. Pour savoir combien d'heures de DIF reporter dans son compte personnel de formation, il est possible de regarder le certificat de travail remis par le dernier employeur (entre 2009 et 2014) ou ses bulletins de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015. Depuis 2015, les heures CPF sont créditées automatiquement sur le compte de chaque personne qui a des périodes travaillées depuis cette date. Il n'y a aucune démarche à faire pour les ajouter.

Par la suite **GOMEZ KHOURY Céline**, fait remarquer que toutes ces informations appartiennent au droit du commun et sont alors communes à tous les salariés.

Un participant demande s'il existe-il des contrôles concernant la qualité de la formation ?

En réponse **Madame DAUPHIN Cécile**, déclare que la structure proposant des formations doit avoir un numéro de déclaration d'activité en tant qu'organisme de formation et être référencé auprès d'un

OPCA. Elle poursuit en expliquant aux participants, qu'il ne faut pas se focaliser sur l'aspect financier mais sur le projet professionnel. Les possibilités de financement doivent se réfléchir après.

Madame SUFFREN Cécile de l'Institut Régional du Travail Social PACA et Corse, précise également que les organismes de formation, depuis la réforme de la formation professionnelle, se doivent de répondre à différents cahiers de charges et référentiels Qualité, comme par exemple le label OPQF. Ce label qualité doit être inscrit sur les documents de communication des Organismes de Formation.

La structure d'un salarié sous le dispositif Adultes Relais

Un participant demande, si un salarié en formation, trouve un autre contrat dans une autre structure, est-ce qu'il peut poursuivre la formation ? Et est-ce que l'ancien employeur continue de financer la formation ?

Madame DAUPHIN Cécile, lui répond qu'il faut alors négocier avec le nouvel employeur qui peut être favorable à ce que l'employé poursuive la formation et peut parfois financer celle-ci. Il faut également voir si la structure dépend du même OPCA. L'ancien employeur quant à lui n'a plus de contrat qui le lie avec le salarié, il ne finance donc plus la formation.

Le projet d'accompagnement par Sigma Formation

Madame GABRIELE Maryline explique qu'au niveau régional, la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, a trouvé des partenaires concernant l'accompagnement concernant les projets professionnels et les formations pour les salariés sous le dispositif Adulte Relais.

Madame JOSSET Anne Catherine, de Sigma formation, précise la mission confiée par la DRDJSCS. Celle-ci est composée de 2 éléments :

- Un accompagnement individuel qui sera proposé aux adultes relais qui le souhaitent, avec l'accord de leur employeur. Cet accompagnement a comme objectif l'aide à la mobilité professionnelle. Il comprend la réalisation d'un plan d'action individuel et l'accompagnement à la mise en place de ses actions. Les thématiques abordées peuvent être les suivantes : définition du projet professionnel, technique de recherche d'emploi, besoin en formation, accès à la formation, à la Validation des Acquis de l'Expérience, concours fonction publique.
- Un accompagnement collectif des adultes relais et de leurs employeurs à la mise en place des formations. Cet accompagnement se déroule selon les étapes suivantes :
 - JANVIER : étude des besoins.
Un questionnaire a été mis en ligne sur internet, cliquer sur le lien suivant pour y parvenir : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeVTHOWZfibCREdMRkE-Y7TEV72-RjgtOWiKu5Lvn_GRaMsfQ/viewform?usp=sf_link

- FEVRIER : repérage des offres de formation en lien avec les besoins repérés et constitution d'un catalogue.
- MARS : réunions départementales, présentation des formations, des modalités de financements, début des inscriptions.

ANNEXES

Documentation des différents organismes présents

L'Institut Méditerranéen de Formation (IMF)

Catalogue de formations :

http://www.imf.asso.fr/pages/formations/autres_actions/catalogue.pdf

<http://www.imf.asso.fr>

SIGMA Formation

Lien vers les pages web consacrées à l'information des aux adultes relais et à leurs employeurs :

<http://www.sigma-formation.fr/r/17/adulte-relais/>

Collège Coopératif

Lien vers leur site : <http://www.collcoop.org/>

UNIFAF

Lien vers leur site : <http://bit.ly/2qQIPIZ>

Institut Régional du Travail Social PACA, Corse

Vidéo de présentation de l'institut : <https://vimeo.com/163419688>

Lien vers leur site : <http://www.irts-pacacorse.com/>

Suivez leur actualité sur les réseaux sociaux :

<https://www.facebook.com/irtspacaetcorse/>

<https://twitter.com/IRTSPACACorse>

<https://www.linkedin.com/in/irts-paca-et-corse/>

<https://vimeo.com/user51294084>

Les différents types de formations

FORMATION INITIALE

La formation initiale s'applique à toutes personnes disposant du statut d'étudiant (avec moins d'une année d'interruption scolaire). Elle est proposée par les établissements scolaires ou d'études supérieures, avec pour finalité la remise d'un diplôme. On dit "initiale" car elle permet d'acquérir des compétences dans le but d'exercer un métier ou une profession qui n'a jamais été pratiqué auparavant

FORMATION CONTINUE

La formation continue est un droit qui concerne tous **les salariés et demandeurs d'emploi** en France. Son but : leur permettre de **renforcer leurs compétences** et d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle. Aussi, elle permet la reconversion professionnelle. Pour cela, de nombreux organismes se sont spécialisés dans la formation pour adultes.

FORMATION EN ALTERNANCE & APPRENTISSAGE

La formation en alternance conjugue une phase d'apprentissage théorique en établissement de formation et une phase d'apprentissage pratique en entreprise. Elle permet de se former et / ou de se professionnaliser tout en travaillant au sein d'une entreprise. Il existe deux types de contrats pour une formation en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Les différents types de qualifications à l'issue d'une formation

FORMATION QUALIFIANTE

De quelques jours à quelques mois de formation intensive... pour être immédiatement opérationnel. En interne ou au sein d'un organisme. Les organismes de formation proposent généralement différentes formules par secteur (modules courts ou longs, cours d'été, du soir, du samedi) pour correspondre au plus près aux attentes et disponibilités. Sans diplôme ni titre à la clé, mais avec une attestation de stage en fin de formation ou un certificat d'aptitude.

Financements possibles : plan de formation, compte personnel de formation (CPF), l'aide individuelle à la formation (AIF) pour les demandeurs d'emploi ou l'AREF (pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ARE)...

FORMATION CERTIFIANTE

En suivant une formation certifiante, vous pouvez obtenir un certificat de qualification spécifique à une branche professionnelle. En lien direct avec un métier précis, le certificat de qualification professionnelle (CPQ) est reconnu, sur l'ensemble du territoire français, par la branche professionnelle qui l'a créé.

Des normes, telles que ISO ou AFNOR, attestent de la valeur de la formation.

Pensez à vérifier le statut d'une formation sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qui recense le descriptif de tous les titres, diplômes et certificats à finalité professionnelle.

FORMATION DIPLÔMANTE

A l'école, l'université ou dans des centres spécialisés, ce type de formation, qui s'inscrit dans la durée, s'adresse à tout public désireux de se reconverter et d'obtenir un diplôme. Du CAP au master professionnel, **les formations diplômantes sont sanctionnées par un diplôme d'Etat**. Et ces diplômes classés selon 2 critères : le nombre d'années d'études, et par niveau.

- Niveau VI : brevet des collèges ou sans diplôme.
- Niveau V : CAP ou BEP.
- Niveau IV : Bac Pro.
- Niveau III : Bac+2. Ex : Brevet de technicien supérieur (BTS).
- Niveau II et niveau I : Bac +3 à bac +5. Ex : licence, master, diplôme d'ingénieur.

Le Compte Personnel de Formation

Lien et source: <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

« Le CPF a pour objectif de donner à chacun, salariés, jeunes, demandeurs d'emploi, les moyens d'évoluer professionnellement.

Le CPF remplace le DIF (droit individuel à la formation) à compter du 1er janvier 2015. Les heures non consommées au titre du DIF peuvent être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du nouveau compte.

Le salarié peut effectuer une formation sur son temps de travail avec l'autorisation de l'employeur ou hors temps de travail (HTT) sans l'autorisation préalable de son employeur. Une fois la formation choisie, le salarié doit en informer son service RH et son entreprise de manière officielle : via une demande écrite précisant ses coordonnées, son projet et la formation choisie avec tous les détails la concernant (dates, lieu, organisme formateur, intitulé, coût pédagogique...). L'employeur dispose alors d'un mois pour donner réponse, l'absence de réponse étant considérée comme une acceptation de la demande.

Il élargit également les prérogatives du DIF : parmi les modalités d'action du CPF, on retrouve notamment le principe d'une réserve d'heures à disposition de chaque personne en âge de travailler, dont le déclenchement aura lieu dès la recherche du premier emploi, au plus tôt dès 16 ans, voire 15 ans pour un jeune en apprentissage. Un des principaux atouts de ce dispositif : le compte personnel de formation suivra le salarié lors d'un changement de poste ou durant ses périodes de chômage et ce jusqu'à sa retraite. Contrairement au DIF, le compte personnel de formation sera plafonné à 150 heures contre 120 heures dans l'ancien dispositif ».

La VAE

<http://www.vae.gouv.fr/>

Toute personne, quel que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>

Les Conseillers en Evolution Professionnelle

Liens :

<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>