



Pôle handicap adultes

E.S.A.T. Meymac
FOYER de Meymac
S.A.M.
S.A.V.S.
Maison Relais
F.A.M. A.P.R.E.S
S.A.M.S.A.H.A.P.R.E.S
Cap emploi - S.A.M.E.T.H.

Pôle protection de l'enfance

Mecs Gouspins / Rothenégly
Service d'Accueil Externalisé
Service d'Activité de Jour
D.A.M.I.E.
M.J.I.E.
A.E.M.O.

Pôle handicap enfants

I.M.E. Les Cévennes
Les Apparts d'Espaly
S.E.S.S.A.D.

Pôle précarité insertion

Tremplin
Secteur SIAO/115
Secteur Collectif Jean Solvain
Secteur Insertion

Plan de développement des compétences

Les orientations associatives du plan prévisionnel de développement des compétences 2020

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel complétée par l'ordonnance du 21 août 2019 entraîne certains changements concernant les salariés :

- **Le plan de formation devient le "Plan de développement des compétences"**, mais avec un maintien de l'obligation d'employabilité des salariés. Les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, devront se dérouler pendant le temps de travail ; les autres pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80).
- **La durée d'un bilan de compétences** ne peut excéder 24 h de temps de travail.
- **Pro-A : les périodes de professionnalisation** qui pouvaient abonder le Compte Personnel de Formation sont supprimées et, remplacées par un dispositif qualifiant de "reconversion ou de promotion par alternance" (Pro-A) réservé aux salariés en CDI dont la qualification est inférieure à un niveau IV. Elle sera mise en œuvre par avenant au contrat de travail. Tout ou partie des actions pourront se dérouler hors temps de travail. Financement par l'opérateur de compétences (OPCO) sous réserve d'un accord de branche étendu.
- **Contrat de professionnalisation** : sa durée pourra aller jusqu'à 36 mois pour certains publics. En cas de rupture du contrat dont le salarié n'est pas à l'initiative, la formation en centre peut se poursuivre dans la limite de 6 mois (au lieu de 3) dans des conditions fixées par accord de branche.
- **Compte Personnel de Formation (CPF)** : une nouvelle application CPF disponible au 1^{er} décembre 2019 donnera un accès simple et égal à la formation.
- **Disparition du CIF et création du Projet de Transition Professionnelle** : le Projet de Transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), permettant aux salariés de s'absenter de leur poste afin de suivre une formation visant à acquérir de nouvelles compétences en vue de changer de métier ou de profession. Le Projet de Transition Professionnelle, se substituant au Congé Individuel de Formation, permet d'obtenir une prise en charge et une rémunération minimale pour effectuer une action de formation éligible au CPF afin de changer de métier ou de profession. Le projet nécessitant un positionnement préalable, avec l'intervention éventuelle d'un Conseiller en Évolution Professionnelle, doit être soumis à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) pour validation et financement. Ce dispositif est réservé à tout salarié de l'entreprise (CDI comme CDD) et nécessite une ancienneté en qualité de salarié. Pour partir en formation, le salarié bénéficie d'un congé spécifique. Durant la formation, son contrat de travail est donc suspendu.