

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Le présent document s'adresse à tous les acteurs du territoire. Son objectif est de diffuser les points essentiels de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et de partager les questions posées lors des matinales et leurs réponses. Cette fiche sera mise à jour régulièrement sur la base des échanges qui auront lieu au fil de l'eau entre les acteurs et la DIECCTE de Mayotte.

Sommaire

1	Le Contrat d'apprentissage	2
2	Le Contrat de professionnalisation	2
3	Formation des Travailleurs Handicapés	3
4	L'entretien professionnel	5
5	Le Plan de Développement des Compétences	7
6	Le Compte Personnel de Formation	9

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

1 Le Contrat d'apprentissage

Q1 : Comment peut-on développer l'apprentissage dans le milieu sportif ?

Il n'existe pas de restriction concernant le développement de l'apprentissage selon le secteur d'activités visé.

Une structure peut monter un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dispenser des formation en apprentissage dès lors que ses statuts le précisent.

Désormais, tous les CFA doivent déclarer leur activité comme le font les dispensateurs de formation (Organisme de formation) auprès du Service Régional de Contrôle (SRC).

A la DIECCTE, la personne ressource référente de l'apprentissage vous informe sur le nouveau cadre juridique de l'apprentissage.

2 Le Contrat de professionnalisation

Q1 : Dispositif PRODIAT, de quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un dispositif propre au réseau OPCALIA « La **PRO**fessionnalisation pour l'emploi immé**DIAT** » qui se déploie avec les mêmes logiques qu'un contrat de professionnalisation, mais il ne vise pas forcément une certification, un diplôme.

Il poursuit les objectifs suivants :

- Identifier vos besoins en compétences ;
- Intégrer facilement et durablement un nouveau collaborateur ;
- Professionnaliser un salarié à vos méthodes de travail ;
- Mobiliser les savoir-faire interne de l'entreprise et s'appuyer sur ces derniers ;
- Bénéficier d'une expertise juridique et pédagogique.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à prendre contact avec un conseiller formation AKTO (anciennement OPCALIA Mayotte).

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

3 Formation des Travailleurs Handicapés

Q1 : Comment accueillir un Travailleur Handicapé dans l'entreprise (maintien à l'emploi)?

Pour rappel, les différentes catégories de reconnaissance ouvrant droit à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés sont :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- la pension d'invalidité ;
- les reconnaissances accordées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ; les mutilés de guerre et assimilés ;
- la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ;
- l'allocation aux adultes handicapés.

Les conditions d'accueil dépendront du type de handicap de la personne.

Il existe des aides spécifiques pour accueillir un Travailleur Handicapé.

La notion de maintien dans l'emploi ne concerne que les personnes déjà en emploi et pour lesquelles un risque d'inaptitude ou une aggravation du handicap survient. Soit la personne a besoin d'un aménagement de poste pour la maintenir à son poste soit il faut explorer le reclassement dans ou en dehors de son entreprise.

Il existe une aide dans le cas d'une reconversion professionnelle qui peut être mobilisée. Il s'agit de l'aide à l'accueil et à l'intégration d'un Travailleur Handicapé.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à prendre contact avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Q2 : Comment accompagner un Travailleur Handicapé pour se former ?

Le travailleur en situation de handicap bénéficie de l'accompagnement prévu dans le cadre des dispositifs de droit commun au même titre que les autres salariés ou demandeur d'emploi. En

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

fonction de son statut, il s'adresse à Pôle emploi, à la Mission locale et à l'Opérateur de compétences pour les salariés.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à prendre contact avec un conseiller formation AKTO (anciennement OPCALIA Mayotte).

Q3 : La durée de l'instruction d'une demande de reconnaissance ou de renouvellement RQTH ?

Pour rappel, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) effectue des demandes d'ouverture de droits et de prestations relatives à un projet de vie professionnelle de l'utilisateur.

Il s'agit de :

- La Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés (RQTH) ;
- L'orientation professionnelle. Il existe 3 types d'orientation :
 - Une orientation vers le marché du travail,
 - Une orientation vers un Etablissement et Service d'Aide par le Travail,
 - Une orientation vers un Centre de Rééducation Professionnelle/Centre de Pré-Orientation.

Pour l'orientation professionnelle, il s'agit de mettre en place une évaluation professionnelle et pour ce faire, des réunions d'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation (EPE) sont programmées 1 fois par mois avec les partenaires externes dont les membres du Service Public de l'Emploi. En fonction de la demande de l'utilisateur, l'EPE propose un parcours en mobilisant les dispositifs d'insertion professionnelle du territoire. A l'issue de la réunion de l'EPE Professionnelle, la Référente Insertion Professionnelle informe l'utilisateur de ces propositions.

Pour ces demandes d'ouverture de droits et de prestations relatives à un projet de vie professionnelle, l'utilisateur doit remplir un formulaire, puis la MDPH évalue les demandes qui sont ensuite soumises à l'instance de décision administrative appelée Commission des Droits et de l'Autonomie des

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Personnes Handicapées (CDAPH). L'utilisateur reçoit par voie postale une notification avec l'accord ou le refus de cette instance.

La démarche étant à l'initiative de l'utilisateur, il lui appartient d'en informer son employeur si c'est le choix retenu. Il a la latitude de ne pas en informer son employeur.

La durée de l'attribution de la RQTH doit être comprise entre 1 et 10 ans. Depuis le 1er janvier 2020, les textes prévoient la possibilité d'attribuer une RQTH sans limitation de durée.

Q4 : Quelles sont les aides proposées pour un TH pour toute demande de formation ?

Le service de l'emploi est le prescripteur, financeur en premier ressort, l'AGEFIPH peut compléter sur le reste à charge des coûts pédagogiques pour les Demandeurs d'Emploi et avec l'Opérateur de Compétences pour les salariés.

4 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel poursuit 3 objectifs :

- accompagner le salarié dans la définition de son projet professionnel ;
- identifier ses besoins de formation corrélés à son projet professionnel futur ;
- identifier les actions à mettre en œuvre en matière de formation et de développement.

Toutefois l'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation.

L'entretien d'évaluation vise à évaluer le salarié dans son emploi. Il est tourné autour de la performance réalisée au cours de l'année écoulée.

L'entretien professionnel aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste (perspective de mobilité). Il permet d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences requises pour l'emploi en question (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre de l'emploi...)

Concrètement, 5 thèmes sont à aborder pendant l'entretien :

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

1. les perspectives d'évolution professionnelle ;
2. la validation des acquis de l'expérience ;
3. l'activation du compte personnel de formation (CPF) par le salarié ;
4. les abondements financés par l'employeur ;
5. le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Q1 : Existe-t-il un délai à respecter pour mettre en place un entretien professionnel ?

L'entretien professionnel vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail. En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- « avant » et « après » un congé de soutien familial ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Q2 : Qui se charge de vérifier/contrôler le respect de l'obligation d'entretien professionnel ?

Lors du dialogue social, les représentants du personnel ont la possibilité de demander un état des lieux des réalisations des entretiens professionnels des salariés. En cas de constat de manquements, le signalement doit se faire auprès de l'inspection du travail, soit par le ou les concerné.s ou les représentants du personnel.

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Q3 : A qui doit-on informer que l'on a bien respecté son obligation d'entretien professionnel/d'état des lieux ?

Tous les 6 ans, l'employeur doit réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit être formalisé par un document, dont une copie est remise au salarié. Ce document constitue une preuve du respect de son obligation en cas de contrôle.

Il s'agit de vérifier si, au cours de ces six années, le salarié a :

- a suivi au moins une action de formation
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pareillement pour les entretiens professionnels biannuels, un document formalisant les échanges est produit, et une copie est remise au salarié. Cela constitue une preuve du respect de son obligation d'entretien professionnel pour l'employeur.

Q4 : En cas de non-respect de l'obligation d'entretien professionnel, que peut faire le salarié ?

L'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Le salarié doit le signaler auprès de l'inspection du travail.

5 Le Plan de Développement des Compétences

Q5 : Qui est à l'initiative de la demande de formation ?

La demande de formation peut être à l'initiative du salarié (CPF, CPF Transition professionnelle,...) ou de l'employeur (Plan de Développement des Compétences, Dispositif Pro A,...).

Q6 : L'OPCO, démarque-t-il les entreprises pour définir leur PDC ?

L'une des nouvelles missions des Opco (anciennement OPCA) est d'assurer un service de proximité

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

au bénéfice des très petites (TPE), petites et moyennes entreprises (PME), permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Q7 : Pourquoi n'existe-t-il pas de prise en charge par l'Opérateur de compétences du plan pour les entreprises de 50 salariés et plus ?

Les textes d'application précisent que les opérateurs de compétences ne prennent en charge que le plan de développement des compétences des Très Petites Entreprises (TPE), et Petites et Moyennes Entreprises (PME), autrement dit des entreprises de moins de 50 salariés. Il s'agit de l'un des nouveaux critères introduit par le nouveau cadre juridique.

Q8 : La DIECCTE de Mayotte propose-t-elle des dispositifs de financement pour la formation des Ressources Humaines ?

L'OPCO est l'interlocuteur à privilégier des entreprises pour la mise en place de leur politique de formation. Il finance le plan de Développement des Compétences des TPE-PME ainsi que des dispositifs d'alternance (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, dispositif pro A...). Cela constitue des outils à la portée des employeurs pour financer la formation des Ressources Humaines.

Q9 : Toutes les actions de formation du Plan de Développement des Compétences sont-elles prises en charge ?

La prise en charge par l'OPCO ne concerne que les entreprises de moins de 50 salariés.

Elle concerne les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle, à savoir:

- les actions de formation (l'action de formation peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail.) ;
- les bilans de compétences ;

PREFET DE MAYOTTE

Mise à jour le 27 février 2020

Fiche Questions-réponses

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

6 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Q1 : Rétroactivité dans l'alimentation du Compte Personnel de Formation ? (ex : si ouverture du compte en 2021, alimentation des droits acquis depuis 2019 ?)

L'alimentation annuelle des CPF par la Caisse des dépôts et consignations intervient au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Etant dans une alimentation systématique, l'alimentation des droits n'est pas conditionnée par l'activation du CPF de l'individu.

Par conséquent, pour le cas de Mayotte, une personne qui décide d'ouvrir son compte qu'en 2021, se verra affiché dans son compte la totalité de ses droits acquis depuis l'entrée en vigueur du dispositif.

Attention ! Si entre temps, le concerné a co-construit des projets de formation avec son employeur, autrement dit, mobilisation de son CPF (avec accord) par son employeur, il va de soi que le montant des droits cumulés sera impacté.

Pour toute question relative à la loi du 5 septembre

2018 :

Apprentissage :

celine.toussaint@dieccte.gouv.fr

Formation professionnelle :

asdjathy.saidali@dieccte.gouv.fr

Service Régional du Contrôle :

michel.manguer@dieccte.gouv.fr