

Table des matières

<i>Les obligations légales de l'employeur en matière de formation</i>	2
<i>Le financement de la formation professionnelle pour les salariés</i>	3
LES FINANCEMENTS LIÉS AUX CONTRIBUTIONS LÉGALES	3
LES FINANCEMENTS LIÉS AUX CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES	5
LES FINANCEMENTS DIRECTS DES ACTIONS DE FORMATION	7
LES BARÈMES UNIFORMATION 2022	8
<i>LE GUIDE DES DISPOSITIFS</i>	12
<i>LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE DEMANDE DE FINANCEMENT POUR UN SALARIÉ (sauf PIC IAE)</i>	17
DEMANDE DE PRISE EN CHARGE	17
LISTE DES JUSTIFICATIFS À TRANSMETTRE	18
<i>FOCUS SUR LE PIC IAE POUR LES SALARIES POLYVALENTS</i>	19
Actions éligibles	19
Modalités de demandes	19
Pièces justificatives	19
Modalités de prise en charge	20
<i>ANNEXES</i>	21
OUTILS UTILES À TÉLÉCHARGER (CLIQUEZ SUR L'IMAGE)	21
TRAME UNIFORMATION ENTRETIEN PROFESSIONNEL	22
PUBLICS éligibles au contrat de professionnalisation	26
GLOSSAIRE	27

Les obligations légales de l'employeur en matière de formation

L'employeur a plusieurs obligations envers tous les salariés :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- Veiller au maintien de leur employabilité
- S'assurer, avant de licencier pour un motif économique, que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et qu'un reclassement n'est pas possible
- Dans les plus de 50 salariés, s'assurer que le salarié a bien bénéficié, au cours des 6 dernières années, de son entretien professionnel biennuel ou d'au moins une action de formation (autre que la formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction). À défaut, abondement « sanction ».
- Envers les salariés en insertion, l'employeur a une obligation spécifique de formation et d'accompagnement en raison de l'objet même du contrat de travail.

Les risques encourus si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de formation :

- L'employeur ne peut reprocher une insuffisance professionnelle au salarié (sauf s'il s'agit de compétences que le salarié était censé avoir acquises préalablement au contrat de travail).
- Le salarié peut engager la responsabilité de l'employeur et obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi
- Le salarié en insertion qui n'aurait fait l'objet d'aucune action d'accompagnement ou de formation (ou si l'employeur n'apporte aucune preuve de les avoir accomplis) pourra demander la requalification de son CDD en contrat à durée indéterminée.
- Dans les plus de 50 salariés, si l'employeur n'a pas fait bénéficier au cours des 6 dernières années de l'entretien professionnel ou d'au moins action de formation, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé de 3.000 euros.



Le salarié peut-il refuser une formation ?

Non, cela peut constituer une faute si le salarié ne motive son refus par aucun motif légitime sauf s'il s'agit d'une formation hors temps de travail, d'une validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétence.

Le salarié peut également refuser la formation lorsque l'action proposée ne relève pas de la formation continue, si elle entraîne une modification de son contrat de travail ou des heures supplémentaires non payées ou si elle génère des contraintes disproportionnées par rapport à l'objectif.



Le financement de la formation professionnelle pour les salariés

LES FINANCEMENTS LIÉS AUX CONTRIBUTIONS LÉGALES

Ces dispositifs sont financés par la contribution à la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution s'élève à :

- Dans les structures d'au moins 11 salariés, la part de cette contribution est de 1% de la masse salariale brute.
- Dans les structures de moins de 11 salariés, la part de cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale brute.

Cette contribution qui était collectée jusqu'à maintenant par UNIFORMATION est collectée, depuis le 1^{er} janvier 2022, par l'URSSAF. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, pour la détermination du taux de la contribution de la formation professionnelle, une structure doit avoir franchi le seuil de 11 salariés pendant 5 années consécutives pour se voir appliquer le taux de 1%. Calcul des effectifs : moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois de l'année civile précédente.

Ces contributions servent à financer l'alternance, le compte personnel de formation, les actions de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés et la formation des demandeurs d'emploi.

Chaque année, le conseil d'administration d'UNIFORMATION détermine les orientations politiques sur l'utilisation de ces fonds. Pour 2022, les axes sont les suivants :

- Orientations au titre de la politique transversale (catalogue transversal national ou catalogues DOM d'UNIFORMATION, projets collectifs nationaux ou territoriaux portés en interbranches, lutte contre l'illettrisme / compétences clés « les essentiels », formations des médiateurs dans les politiques de la ville, formation collective des dirigeants bénévoles, ingénierie et parcours AFEST)
- Orientations au titre des projets cofinancés : sont identifiés comme projets cofinancés, tous les projets réalisés dans le cadre : d'appels à projets France Compétences, Pôle emploi, DGEFP, et du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC) ; des projets intersectoriels cofinancés par des collectivités ou instances de l'Etat en région ; des éventuels projets FSE cofinancés.)
- Orientations au titre de la solidarité financière (cela correspond aux demandes individuelles de structures correspondant à une action de formation, DAF). Possibilité de prise en charge de quatre DAF par structure sur l'année 2022 quel qu'en soit le nombre de stagiaires dans la limite d'un plafond de demande de 3000 €, y compris



TVA éventuelle, selon les conditions et critères de prise en charge de l'OPCO. Les DAF doivent tenir compte des exclusions fixées par la branche professionnelle. Cet axe ne permet pas de prendre en charge la pro-A et les frais ou l'inscription à des colloques ou séminaires.

- *Le soutien au développement RH au sein des petites structures pour former autour de l'organisation du travail, du télétravail, du management et des politiques sociales ;*
- *L'accompagnement des transitions et mutations notamment écologiques pour répondre aux nouvelles missions dévolues aux OPCO ;*
- *Les formations de santé, sécurité et conditions de travail en application de la loi d'août 2021 sur les CSE.*

LES FINANCEMENTS LIÉS AUX CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES

Les contributions conventionnelles correspondent à 0,6% de la masse salariale brute de votre structure. La répartition de ces fonds est décidée chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de la branche. Pour l'année 2022, la répartition est la suivante :

	Montant total réparti au niveau de la branche	Critères
Actions collectives nationales (ACN)	400 000 euros	<p>Les conditions : action portée par la branche ou des réseaux de l'IAE.</p> <p>La prise en charge des coûts : Sont pris en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes selon les barèmes UNIFORMATION. Pas de prise en charge de la rémunération.</p> <p>Nombre de personnes : minimum de 6 personnes et 15 personnes maximum.</p> <p>Modalités : Une enveloppe nationale est ouverte. Les formations peuvent être réalisées jusqu'au 31 mars de l'année n+1.</p>
Actions collectives territoriales (ACT)	800 000 euros	<p>Les conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ACT inter-régionales sont possibles • Possibilité d'une ACT pour une structure si elle possède plusieurs SIRET différents <p>La prise en charge des coûts : Sont pris en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes selon les barèmes UNIFORMATION. Pas de prise en charge de la rémunération</p> <p>Nombre de personnes : entre 6 et 15 personnes maximum.</p> <p>Modalités : Une enveloppe financière nationale fait l'objet d'une répartition provisoire et révisable par région. Les formations peuvent être réalisées jusqu'au 31 mars de l'année n+</p>
Demandes d'aide financière (DAF)	800 000 euros	<p>La prise en charge des coûts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plafond : 8.000 euros par structure • Pour les plus de 50 salariés uniquement • Prise en charge uniquement des coûts pédagogiques et coûts annexes selon les barèmes UNIFORMATION • Rémunération n'est pas prise en charge <p>Modalités : Instructions et validation des DAF par les délégations régionales.</p>

	Montant total réparti au niveau de la branche	Critères
Cofinancement du PIC – IAE	1,4 millions	<p>Les conditions : exclusivement pour les CDDI sur leur temps de travail, le contrat devant couvrir toute la formation.</p> <p>La prise en charge des coûts : plafonds des coûts pédagogiques + frais annexes variables selon le type de formation ; forfait de rémunération unique.</p> <p>Nature des formations : Cofinancement des formations à hauteurs de 39 euros :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluations initiales et finales CléA • Tous les permis B, C Fimo, Caces et autres permis de chariots élévateurs • Formations exercées sur le département de la Guyane <p>Modalités : Une enveloppe financière nationale est ouverte.</p> <p>Calendrier et règles fixées par la DGEFP Voir focus en page 15.</p>

LES FINANCEMENTS DIRECTS DES ACTIONS DE FORMATION

En plus des contributions mentionnées ci-dessus, l'employeur doit prendre en charge les actions de formation des salariés. Dans les structures de moins de 50 salariés, UNIFORMATION peut prendre en charge des actions utiles au développement des compétences.

En outre, l'employeur peut être amené à alimenter le CPF s'il se trouve dans une des situations suivantes :

- *A compter du 30 septembre 2021, dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié pendant 6 ans de l'entretien professionnel biennal ni d'au moins une action de formation (autre que la formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction). Le montant de l'abondement est de 3.000 € ;*
- *Un accord collectif l'a prévu (à l'heure actuelle, notre branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques) ;*
- *Lorsqu'un salarié est licencié après avoir refusé une modification de son contrat résultant de l'application de l'accord de performance collective. L'abondement minimum est alors de 3.000 € ;*
- *Lorsqu'un salarié est victime d'une incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux atteint 10%. L'abondement est alors fixé à 7.500 euros ;*
- *Si les droits du salarié sont insuffisants pour suivre une formation, il peut demander un abondement.*

LES BARÈMES UNIFORMATION 2022

Nous vous proposons une synthèse du barème UNIFORMATION pour l'année 2022. Nous vous invitons cependant à consulter régulièrement le site d'UNIFORMATION sur lequel est rappelé les conditions de prises en charge ([en cliquant ici](#)) ou à vous rapprocher de votre délégation régionale. **Veillez à toujours bien conserver les justificatifs originaux.**

BAREMES OPCO des Frais annexes		
Frais annexes	Conditions / Procédure	Montant
Restauration	<p>Prise en charge des frais annexes est limitée aux structures de moins de 50 salariés en complément des dépenses de formation engagées sur le plan de développement des compétences</p> <p>En l'absence de budget de plan de développement de compétence, une demande d'aide financière (DAFU) devra être adressée avant le début de l'action. Un accord financier sera alors donné pour les frais annexes.</p>	<p>25 € net maximum dans les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 repas pour une formation d'une journée sans hébergement • 2 repas pour une formation d'une journée avec hébergement
Hébergement		<p>110 € (nuit d'hôtel, taxe de séjour et petit déjeuner compris)</p>
Déplacement		<ul style="list-style-type: none"> • Train : remboursement sur la base de frais réels dans la limite du barème fiscal de 6CV de la direction générale des impôts. Justificatifs à conserver en cas de contrôle. • Voiture : si train inadapté, les frais sont remboursés sur la base du barème fiscal 6CV de la direction générale des impôts. Les frais de péages sont remboursés sur justificatifs à conserver en cas de contrôle. • Avion : <u>pour les résidents d'outre-mer</u>, sur la base « classe économique », à la condition qu'aucune offre de formation identique n'existe localement • Hors UE : frais de déplacement non imputables • Bus / metro / tram / taxi / parking/ péages: base de frais réels. Justificatifs à conserver en cas de contrôle.
Frais de garde d'enfant ou de parents à charge	<p>Prise en charge du coût effectivement supporté par le ou la stagiaire en formation, dès lors que la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail</p>	
Rémunération du stagiaire	<p>Prise en charge forfaitaire de la rémunération des entreprises de moins de 11 salariés (hors contrats aidés, CUI, PEC, CPRO...) et si remplacement</p>	<p>13€/h/salarié remplacé pour des DAFU uniquement Pas de prise en charge de la rémunération pour des ACT</p>

BAREME Frais annexes Alternance (uniquement pour l'apprentissage)		
<i>Frais de repas et d'hébergement</i>	<i>Ces frais doivent être chiffrés au démarrage du contrat et aucun dépassement ultérieur ne sera possible.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Forfait de 3€ par repas (2 repas maximum par jour hors petit-déjeuner) • Forfait de 6€ par nuitée • Plafond de 500€ pour frais de premier équipement
<i>Frais pour une mobilité internationale</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Forfait de 500 € par contrat quelle que soit la durée de la mobilité • Cotisations sociales (ATMP) supportées par le CFA si l'apprenti non couvert • Frais de repas et d'hébergement pris en charge comme ci-dessus
<i>Frais de déplacement pour les apprentis ultra-marins</i>	<i>Sur la base de billets d'avion en classe économique</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Limité à 1 A/R par période de 6 mois de contrat et 3 A/R par contrat pour la métropole ou d'une île à l'autre • Limité à 1 A/R par période de 3 mois de contrat et à 6 A/R par contrat de la Guyane vers la Martinique / Guadeloupe

Critères et modalités de prise en charge Axe 3 solidarité financières Entreprises de -50 salariés	
Dispositif	Montant
Actions de formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou par une attestation de validation de blocs de compétence ou un certificat de qualification professionnelle (ou CQP interbranches)	Formation supérieure à 70 heures : dans la limite de 15 € / heure (TVA comprise) en présentiel, en formation à distance ou en situation de travail (AFEST)
Autres actions de formation	D'une durée de 70 heures ou moins : dans la limite de 50 € / heure (TVA comprise) en présentiel, en formation à distance ou en situation de travail (AFEST)
BC- Bilans de compétences	Prise en charge dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> • 56 € / heure (67,20 € si TVA appliquée) soit un maximum de 1.344 € HT (1612,80 € TTC) • et de 24 heures
VAE - Validation des Acquis de l'Expérience	Prise en charge dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> • 56 € / heure (67,20 € si TVA appliquée) • et 24 heures (ou 72 heures si la certification visée est de niveau V)
Formation Multi-stagiaires (minimum 5 personnes)	1.800 € / jour (2.160 € si TVA appliquée). Inclus dans le plafond : location de salles, frais de formateurs, logistique, matériels pédagogiques
Pour les formations internes en groupe	réalisées en « interentreprises » par un organisme de formation prestataire pour ses propres salariés et ceux d'au moins une autre entreprise, prise en charge sur la base d'un forfait de 15 € TTC/h/stagiaire
CléA, illettrisme, alphabétisation, FLE	Formation : dans la limite de 15 € / heure (TVA comprise) Évaluation : <ul style="list-style-type: none"> • dans la limite de 450 € HT pour les évaluations préalables • dans la limite de 250 € HT pour les évaluations finales (ou post-formation)
POEC -Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective	Limite de 12€ TTC/h en articulation avec le financement apporté par Pôle emploi actuellement envisagé à hauteur de 100 % indépendamment du profil de leur éventuel futur employeur.

<i>POEI - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle</i>	<i>En articulation avec Pôle Emploi. Plafond de 5 à 8€/h (TTC) selon si formation organisée en interne ou externe.</i>
<i>AFEST -Actions de Formation en Situation de Travail</i>	<p><i>Diagnosics réalisés par un prestataire externe en vue de la mise en œuvre de l'AFEST et pour les organismes référencés UNIFORMATION :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>1.000 €/jour (TVA éventuelle comprise)</i> • <i>3.000 € /total (TVA éventuelle comprise)</i> <p><i>Prise en charge des frais pédagogiques dans le cadre de la demande individuelle par un stagiaire dans la limite de 50 € / heure (y compris TVA éventuelle).</i></p>
<i>Formations multimodales (heures en présentiel et heures en formation à distance)</i>	<i>Prise en charge des frais pédagogiques au taux horaire de la formation à distance si 75% des heures ou plus sont en formation à distance.</i>

LE GUIDE DES DISPOSITIFS

Source : UNIFORMATION, cliquer [ici](#). Définition action de formation = parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Objectifs	Dispositifs	Conditions d'application / mises en place
<p style="text-align: center;">Acquérir et développer des compétences</p>	<p style="text-align: center;">Plan de Développement des Compétences</p>	<p><i>Il s'agit d'un document établi par l'employeur comprenant l'ensemble des actions de formation organisées à son initiative au bénéfice du personnel de la structure.</i></p> <p><i>Le CSE, dans les structures de plus de 50 salariés, doit être consulté sur ce document.</i></p> <p><i>Le contenu du document :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les actions de formation permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail • les actions de formation permettant de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi • les actions de formation qui participent au développement des compétences • les actions de formation qui participent à la lutte contre l'illettrisme • des actions de bilan de compétence ou des VAE <p><i>Les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction : elles sont obligatoirement organisées sur le temps de travail. Les autres actions : elles peuvent être organisées dans la limite de 30h par an et par salarié en-dehors du temps de travail. Il faudra l'accord du salarié. Il est également possible de prévoir par accord collectif les actions pouvant se dérouler en tout ou partie en-dehors du temps de travail ainsi que les contreparties.</i></p> <p><i>Pour vous aider à élaborer votre plan de compétence, cliquer ici.</i></p>
	<p style="text-align: center;">Compte Personnel de Formation (CPF)</p>	<p><i>L'alimentation du compte personnel de formation est automatique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Salariés dont la durée du travail correspond au moins à un mi-temps : 500 euros par an dans la limite de 5.000 euros. • Salariés dont la durée du travail est en-deçà d'un mi-temps : au prorata de la durée du travail. • Salariés non qualifiés : 800 euros par an dans la limite de 8.000 euros. <p><i>C'est au salarié de décider de l'usage de son compte personnel de formation. Nous vous invitons à remettre cette fiche élaborée par Uniformalion à l'intention de vos salariés (cliquer ici)</i></p>

Objectifs	Dispositifs	Conditions d'application / mises en place
	<p align="center">Projet de Transition Professionnelle</p>	<p>Il permet de financer une action de formation certifiante, destinée à permettre au salarié de changer de métier. Le salarié doit vous demander votre autorisation afin de mettre en place son projet.</p> <p>Le salarié doit bénéficier de l'ancienneté suivante¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, dont au moins 12 mois dans la structure • Au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois. <p>Pour être valable, la demande doit être transmise par écrit 120 jours avant le début de la formation (si l'interruption de travail est plus de 6 mois) ou 60 jours avant (si l'interruption de travail est inférieure à 6 mois ou si l'action est réalisée à temps partiel). Le salarié devra indiquer la date de début de l'action de formation, la désignation de l'action, la durée, le nom de l'organisme responsable et l'intitulé et la date de l'examen concerné.</p> <p><u>Vous avez 30 jours pour prendre votre décision à compter de la demande. Vous ne pouvez refuser qu'en cas de non-atteinte par le salarié de l'ancienneté ou en cas de non-respect des conditions de forme. Un report peut toutefois être décidé dans certaines conditions. Pour en savoir plus, cliquez ici.</u></p>
<p align="center">Former en alternance</p>	<p align="center">Contrat de professionnalisation</p>	<p>Le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une des qualifications enregistrées au RNCP, reconnue dans les classifications de la convention de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou d'interbranche.</p> <p>Forfait de 15 €/h pour les branches l'ayant acté et les hors branches (9,15€/h sinon). Ces forfaits horaires couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement.</p> <p>Pour les publics dits « classiques » (1) ou « spécifiques »(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats de professionnalisation • Contrats de professionnalisation expérimentaux • Contrats de professionnalisation pour les primo employeurs. <p>Uniformalion peut prendre en charge les coûts de la formation. Pour en savoir plus, cliquez ici.</p>

¹ Cette condition ne concerne pas les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude (en cas d'absence de formation entre le licenciement et le réemploi).

Objectifs	Dispositifs	Conditions d'application / mises en place
	<p>Contrat d'apprentissage</p>	<p>Il s'agit d'un CDD ou d'un CDI qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation pendant une durée allant de 1 à 3 ans.</p> <p>Les structures de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide versée par l'État. Par ailleurs Uniformalion peut également prendre en charge le financement de ces contrats selon des niveaux de prise en charge définis par la branche ou par France compétences. Pour en savoir plus, cliquez ici.</p>
	<p>Pro-A</p>	<p>Ce dispositif permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de VAE. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. Ce dispositif ne concerne que les salariés en CDI n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6 du Cadre Européen des Certifications).</p> <p>Un accord de branche au sein des ACI a été étendu sur le sujet. Il liste les formations pouvant faire l'objet d'un financement pro-A dès lors que le salarié entre dans les critères définis au 1^{er} paragraphe. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons au webinaire du SyNESI du 18 novembre 2021 sur ce sujet accessible sur son site internet.</p> <p>Sur la base de 15€/h/salarié Uniformalion prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, l'ensemble des coûts liés à l'action de formation : Coûts Pédagogiques + Rémunération et les Frais Annexes de transport, restauration, hébergement.</p> <p>Un plafond de 8.000€ sur l'ensemble du dossier s'applique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'exercice de la fonction de tuteur Pro-A <u>Pas de prise en charge en 2022</u> <p>Les accompagnements VAE sont également pris en charge à hauteur d'un montant forfaitaire de 3.000€ (couverture forfaitaire de toutes les dépenses). Pas de prise en charge d'aide à la fonction de tuteur.</p> <p>Pour en savoir plus et accéder à la liste des certifications éligibles, cliquez ici.</p>
<p>Dialoguer, informer, construire</p>	<p>Entretien professionnel</p>	<p>L'entretien professionnel est un temps d'échange entre le salarié et l'employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications, de formations et d'évolution de l'emploi. Cet entretien doit avoir lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, un bilan récapitulatif du parcours du salarié doit être effectué par l'employeur.</p> <p>Cf. en annexe la trame de l'entretien professionnel proposée par UNIFORMATION. Vous pouvez retrouver un article complet d'UNIFORMATION sur l'entretien professionnel en cliquant ici.</p>

Objectifs	Dispositifs	Conditions d'application / mises en place
	CEP	<p>Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle.</p> <p>Les organismes compétents sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pôle emploi • APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) • Missions locales • CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) • Opérateur régional choisi par France Compétences <p>Pour en savoir plus, cliquez ici.</p>
Faire le point sur ses compétences ou les faire reconnaître	Bilan de compétences	<p>Il a pour objet de permettre aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.</p> <p>L'employeur peut être à l'initiative du bilan de compétence mais le salarié devra donner son accord.</p> <p>La durée ne peut excéder 24h. S'il est engagé dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, une convention est conclue entre l'employeur, le salarié et le prestataire pour la réalisation du bilan. Le bilan de compétence peut être financé soit par le CPF du salarié soit, si l'employeur est à l'initiative, par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences. Uniformalion finance jusqu'à 67,20 €.h (TTC) pour les organismes assujettis à la TVA (soit 1.612,80 € maximum) ou 56h/h pour les organismes non assujettis à la TVA (soit 1.344 € maximum).</p> <p>Pour en savoir plus, cliquez ici.</p>

Objectifs	Dispositifs	Conditions d'application / mises en place
	<p>Validation des acquis de l'expérience</p>	<p><i>Elle permet d'acquérir une certification professionnelle enregistrée au RNCP. Le salarié doit avoir exercé, pendant au moins, un an une activité professionnelle (salariée, non salariée ou bénévole), ou du volontariat, ou des responsabilités syndicales, ou enfin avoir occupé un mandant électoral local ou une fonction électorale locale.</i></p> <p><i>L'employeur peut être à l'initiative de la VAE mais le salarié devra donner son accord. Une convention tripartite est alors conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme qui intervient en vue de la VAE.</i></p> <p><i>L'employeur prend en charge financièrement cette action. Dans les structures de moins de 50 salariés, il est possible de demander la prise en charge par l'OPCO.</i></p> <p><i>Une prise en charge forfaitaire de 3.000 euros est possible pour des formations figurant sur des listes de certifications professionnelles définies par accords de branches dans le cadre de la Pro-A. Pour en savoir plus sur ce dispositif, cliquez ici.</i></p>

Par ailleurs, nous vous invitons à commander le catalogue national d'UNIFORMATION en cliquant [ici](#).

LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE DEMANDE DE FINANCEMENT POUR UN SALARIÉ (sauf PIC IAE)

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Il convient de vous rendre sur le site internet d'UNIFORMATION et de vous connecter à votre espace personnel. À partir du site, vous pourrez alors entrer vos demandes :

AVANT Je désire saisir un dossier relatif à une phase spécifique de la formation : la formation n'a pas encore débuté	SAISIR
APRÈS Je désire saisir un dossier relatif à une phase spécifique de la formation : la formation est terminée ou en cours	SAISIR
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION Gestion de vos contrats de professionnalisation et de vos attestations	SAISIR
PRO-A (RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE) Gestion de vos demandes (avec dépôt des documents à associer) et de vos attestations	SAISIR
SUIVI DES DOSSIERS EN COURS Action possible sur les dossiers en cours	SAISIR



Après qu'une demande de financement ait été transmise à UNIFORMATION, les structures dont la formation dépasse une amplitude de 30 jours auront 65 jours pour débiter la formation. À défaut, la demande sera clôturée et la structure ne pourra pas obtenir le financement.

LISTE DES JUSTIFICATIFS À TRANSMETTRE

Dans le cadre des formations, les pièces suivantes seront sollicitées par UNIFORMATION a minima ([ici](#)) :

- La facture détaillée du coût pédagogique
- Le certificat de réalisation
- Les factures des frais annexes liées à la restauration, au déplacement et hébergement du salarié (à conserver en cas de contrôle)
- Si la formation est donnée en interne, les bulletins de salaire du formateur devront être remis

Selon les actions de formation, des pièces complémentaires peuvent être demandées (justificatif de contrat de travail, facture d'hébergement, titre de transport...).

Les courriers d'accord et formulaire de remboursement envoyés par l'OPCO vous détaillent la procédure à suivre ainsi que la date limite d'envoi à respecter.

FOCUS SUR LE PIC IAE POUR LES SALARIES POLYVALENTS

Actions éligibles

Les actions peuvent être de tout type en termes de contenu thématique, de durée ou de modalités pédagogiques à l'exclusion toutefois de celles relevant exclusivement des obligations de l'employeur et de l'accompagnement du CIP.

Les objectifs sont de privilégier les démarches mutualisées entre SIAE portant sur tout ou partie du processus d'émergence et de mise en œuvre d'une ou de plusieurs actions de formation à destination des salariés des SIAE, de laisser une large part à des formes innovantes ou expérimentales d'intervention, de favoriser les actions de formation en situation de travail particulièrement adaptées aux problématiques de l'IAE, de répondre au projet professionnel des salariés sans se limiter au secteur professionnel de l'employeur. L'effort de formation des salariés en insertion doit être profitable à l'ensemble des acteurs économiques d'un bassin d'emploi.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter l'accord-cadre PIC IAE du 28 mai 2018 que vous pourrez retrouver en cliquant [ici](#).

Modalités de demandes

L'adhérent effectue sa demande d'aide financière puis se connecte à compter de la date stipulée dans le courrier d'accord d'Uniformalion afin de confirmer ou non le départ en formation de ses salariés. Plusieurs choix sont possibles et permettent de décaler les dates de formation sans annuler l'engagement. Mais sans réponse de la part de l'adhérent, le dossier est clôturé. La demande de remboursement doit être formulée 1 mois après la fin de la formation.

Pièces justificatives

- Facture détaillée du coût pédagogique.
- Certificat de réalisation individuel.
- Dernier bulletin de salaire mentionnant les CDDI et à défaut, joindre une déclaration sur l'honneur de l'employeur.
- Les factures des frais annexes liées à la restauration, au déplacement et hébergement du salarié ou note de frais signée par le salarié.

Pour télécharger les modèles, cliquez [ici](#).

Modalités de prise en charge

Pour les coûts pédagogiques et les frais annexes, deux paliers :

- Un premier à 26 euros (CP+FA) pour des formations classiques :
si le cumul Coût Pédagogique + Frais annexes ne dépasse pas ce palier, il n'y a aucun reste à charge pour la structure.
 - Si le coût est inférieur ou égal à 18 euros, la prise en charge est systématique.
 - Si le coût est supérieur à 18 euros, notamment pour des formations de plus de 70h, la délégation régionale d'UNIFORMATION peut interroger la structure pour qu'elle justifie les raisons de ce dépassement.
- Un deuxième à 39 euros (CP+FA) pour des formations dites ultra- spécifiques :
 - Évaluations initiales et finales CléA (la formation intermédiaire est plafonnée à 26 /h/stagiaire
 - Tous les permis à partir de la catégorie B, et la FIMO
 - CACES et autres permis de chariots élévateurs
 - Formations dans les communes éloignées de la Guyane.

Un forfait de rémunération à hauteur de 1,30 €/heure de formation est automatiquement appliqué.

Le dernier bulletin de salaire de chaque participant est un justificatif obligatoire lors de vos demandes de remboursement (DR) UNIFORMATION.

ANNEXES

OUTILS UTILES À TÉLÉCHARGER (CLIQUEZ SUR L'IMAGE)



Annuaire des délégations
régionales



TRAME UNIFORMATION ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Nom de l'entreprise :

<p><u>Identification du salarié</u></p> <p>NOM : _____ Prénom : _____ Date de Naissance : _____ Sexe : _____ Date d'entrée dans l'entreprise : _____ Poste actuel : _____ Ancienneté dans le poste : _____ Affectation géographique : _____ Type de contrat : _____</p>	<p><u>Identification de la personne chargée de mener l'entretien</u></p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Fonction : _____ Date de l'entretien : _____</p>
--	--

Parcours professionnel du collaborateur et nature de l'entretien

Formation initiale :

Formation continue :

Entreprise / service /...	Poste occupé	Date	Type de contrat

Nature de l'entretien :

- Entretien tous les 2 ans
 Entretien proposé suite à une reprise d'activité
 (Congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Description du poste du collaborateur

Fiche emploi

Le poste possède-t-il une fiche emploi ? OUI NON

Si oui, laquelle ? :

Quelles sont les principales caractéristiques du poste ?

Missions principales / compétences requises / évolutions possibles

HIER

Date du dernier entretien :

Nature du dernier entretien :

Entretien tous les 2 ans

Entretien proposé suite à une reprise d'activité
(Congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Nom Prénom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

Si aucun entretien n'a été réalisé, indiquer les motifs :

Évolutions significatives constatées depuis le dernier entretien professionnel

Actions mises en œuvre depuis le dernier entretien professionnel

Des formations ont-elles été réalisées ?	OUI	NON	Si oui, précisez
Obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Des certifications* ou éléments de certifications ont-ils été acquis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
D'autres actions ont-elles été menées (bilan de compétences, coaching, CIF, conseil en évolution professionnelle...) ou des compétences acquises ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y'a-t-il eu progression salariale ou professionnelle, dans l'emploi ou dans l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

* Les certifications professionnelles sont :

- des diplômes et titres délivrés au nom de l'Etat
- des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) élaborés par les branches
- des diplômes et titres élaborés par des organismes publics ou privés

Elles sont inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

AUJOURD'HUI : Projet professionnel et situation de l'entreprise

Aspiration du salarié	Observations de l'employeur
A court terme :	
A moyen terme :	
Atouts / freins pour ce projet :	

DEMAIN : Actions à mettre en œuvre

Actions	Dispositif utilisé	Modalités (hors temps de travail, e-learning...)	Date prévisionnelle
Formation (préciser)			
Certification : diplômes et titres professionnelle, CQP...			
Autres actions (préciser)			
Progression dans l'emploi ou l'entreprise (salarial ou dans l'emploi)			

Obligations d'informations de la part de l'employeur

Présentation du Compte Personnel Formation à votre salarié	OUI	NON	Si oui, précisez
Avez-vous présenté le CPF (compte personnel formation à votre salarié) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous parlé de la possibilité du principe de l'abondement sur le CPF à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous présenté le CEP (conseil en évolution professionnelle) à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Conclusion de l'entretien

<i>Conclusion du salarié :</i>	<i>Conclusion de la personne en charge de l'entretien :</i>
--------------------------------	---

<i>Date :</i>	<i>Signatures</i>	
	<i>Salarié</i>	<i>Personne en charge de l'entretien</i>

PUBLICS éligibles au contrat de professionnalisation

(1) Les publics dits « classiques » : 1° Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; 2° Les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ; 3° Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;

(2) Parmi ces publics, on dit des publics suivants, qu'ils sont « spécifiques » (L.6523-1-1 du code du travail) : 1° Les personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel [autrement dit, les jeunes de 16 à 25 ans de niveau 2 ou 1] 2° Les personnes mentionnées au 1° et 2° ci-dessus inscrites depuis plus d'un an sur les listes des demandeurs d'emploi [autrement dit, les demandeurs d'emploi longue durée quel que soit leur âge] 3° Les personnes mentionnées au 3° ci-dessus [autrement dit, les bénéficiaires du RSA – ASS – AAH ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un CUI]

(3) Frais de premier équipement : doivent être justifiés comme nécessaires au bon suivi du parcours de formation et/ou à l'obtention de la certification visée ; doivent être indiqués dans la convention de formation. Le CFA peut aussi se constituer un parc de matériel informatique grâce à la mobilisation des frais de premiers équipements : toujours dans le plafond de 500 euros

GLOSSAIRE

ACN : Action Collective Nationale

ACT : Action Collective Territoriale

AFEST : Action de Formation en Situation de Travail

CDDI : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CIP : Conseiller en Insertion Professionnelle

CPF : Compte Personnel de Formation

CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CSE : Comité Social et Économique

DAFU : Demande d'Aide Financière Unique

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

FLE : Français Langue Étrangère

FSE : Fonds Social Européen

OPCO : Opérateur de Compétences

PIC IAE : Plan d'Investissement dans les Compétences

PTP : Projet de Transition Professionnelle

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

