

cornillier
AVOCATS

Sébastien Monetto
Camille Charouset



Marine M'Bedi
Karen Nussbaum
Delphine You



Marion Laurent

La formation professionnelle

Webinaire du 3 mars 2022



Sommaire

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1.1. Les obligations au titre du financement de la formation

1.2. Les obligations au titre de la politique de formation dans l'entreprise

Obligation générale : Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité (plan de développement des compétences)

Obligations spécifiques : Entretiens professionnels

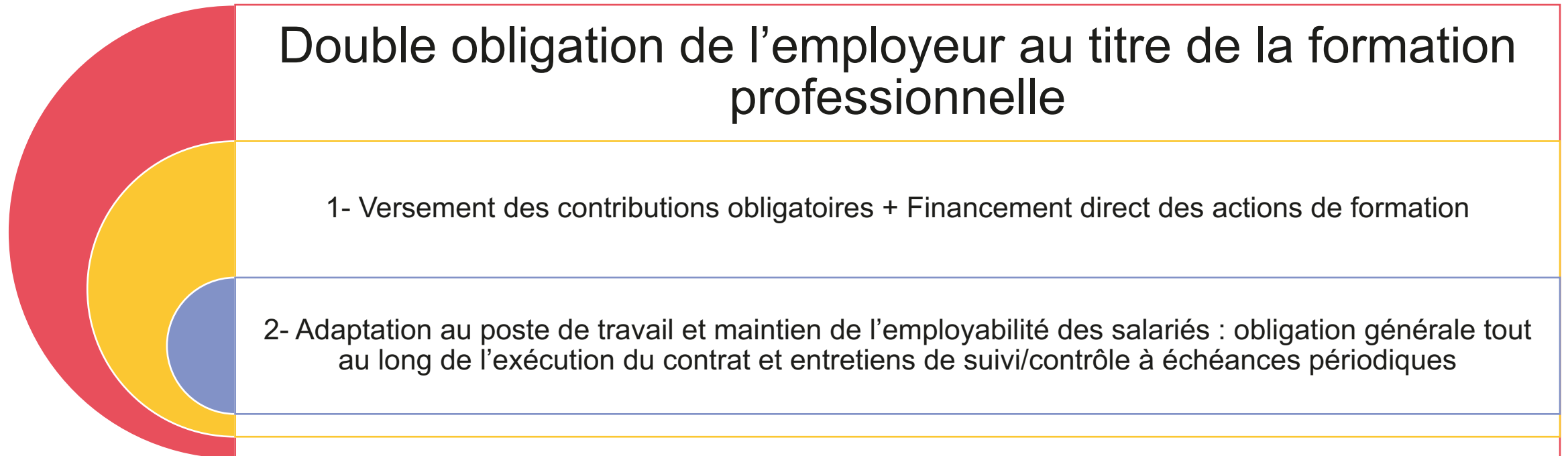
2. La mise en œuvre des actions de formation

2.1. L'accès aux formations professionnelles

2.2. Le statut du salarié en formation

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle



1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1.1 Les obligations au titre du financement de la formation

Contribution unique formation professionnelle (CFP)		Contribution « CPF-CDD »	Contribution conventionnelle	Financement direct des actions de formation
Moins de 11 salariés	11 salariés et plus	Plus de 250 salariés	Tous employeurs	Tous employeurs
<ul style="list-style-type: none">0,55% de la masse salariale	<ul style="list-style-type: none">1% de la masse salariale	<ul style="list-style-type: none">1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none">0,6% de la masse salariale brute de votre ACI	Toutes les actions obligatoires liées à l'adaptation au poste et à l'employabilité

L'assiette de la CFP est établie sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Toutefois, les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Franchissement du seuil de 11 salariés : depuis le 1^{er} janvier 2020, 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.

Recouvrement par les URSSAF à compter de 2022.

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1.2. Les obligations au titre de la politique de formation

Obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail

Obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations

Obligation de former à la sécurité (voir documentation INRS pour plus de précisions)

Obligations de suivi & d'accompagnement des salariés en CDDI



L'employeur doit proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.



Plan de développement des compétences

= non obligatoire mais constitue un outil précieux pour objectiver la politique GPEC de l'entreprise

+ consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Sanctions :

Indemnités (dommages et intérêts) pour manquement de l'employeur à ses obligations de formation.

Plus généralement, absences de formation peuvent être utilisées à l'appui de griefs au titre du harcèlement moral ou de discrimination (notamment syndicale).

Le défaut de formation fragilise le motif d'insuffisance professionnelle à l'appui d'un licenciement.

Les salariés en CDDI peuvent demander la requalification de leur contrat en CDI.

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1.2. Les obligations au titre de la politique de formation

A noter également que le libre choix de l'employeur dans les formations dispensées peut se trouver limité :

- **par le plan de développement des compétences** : s'il a été prévu de donner une formation à une catégorie particulière de salariés (par exemple tous les utilisateurs de matériel informatique, ou tous les employés du service commercial), l'employeur doit faire suivre la formation prévue à tous les salariés de cette catégorie ;
- **par le plan d'égalité professionnelle** : si un tel plan existe, ses dispositions (qui doivent être intégrées dans le plan de développement des compétences) peuvent prévoir par exemple que l'effectif envoyé en formation comprendra un pourcentage minimal de femmes.

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

FOCUS sur le plan de développement des compétences

Contenu du document :

- actions de formation permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- actions de formation permettant de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi
- actions de formation qui participent au développement des compétences
- actions de formation qui participent à la lutte contre l'illettrisme
- actions de bilan de compétences ou VAE

Exemple de PDC	Public visé	Action de formation	Catégorie	Compétences à acquérir	Modalités pédagogiques	Dates et durée	Participants
	Comptables	Formation sur le logiciel Izycompta	Adaptation au poste de travail – Non obligatoire	Maîtrise des fonctionnalités du logiciel et de ses mises à jour	Présentiel	12 mars 2022 3 heures	Comptables (2 salariés)

Toute formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences sur décision de l'employeur doit entrer dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

→ **Les compétences visées par la formation doivent être utilisables par le salarié dans le cadre de son contrat de travail.** Il est ainsi impossible, par exemple, d'imposer une formation Excel à un ouvrier spécialisé qui n'utiliserait pas le Pack Office dans son travail.

1. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

1.2. Les obligations au titre de la politique de formation

Entretien professionnel

- Bi annuel (de date à date)
- Distinct de l'entretien d'évaluation
- Consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (trame proposée par Uniformation)

Entretien de bilan

- Sexennal (six ans d'ancienneté révolues)
- Etat des lieux récapitulatif du parcours du salarié

Action de formation

- Au moins une action de formation non obligatoire réalisée au cours des 6 dernières années

Sanctions :

Entreprises de plus de 50 salariés : abondement du compte personnel de formation (CPF) de 3 000€ (à verser avant le 31 mars 2022).
Entreprises de moins de 50 salariés : indemnisation du salarié si ces obligations n'ont pas été respectées.



2. La mise en œuvre des actions de formation

2. La mise en œuvre des actions de formation

2.1. L'accès aux formations professionnelles

Selon le Code du travail, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences

à l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF)

dans le cadre des contrats de professionnalisation

2. La mise en œuvre des actions de formation

2.2. Le statut du salarié en formation

L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés sont rassemblées dans le plan de développement des compétences avec une distinction entre :

- les formations « **obligatoires** » = qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires

Ex : VAE pour obtenir le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé

- et les formations « **non obligatoires** » = qui permettent l'adaptation au poste ou le maintien de l'employabilité mais ne conditionnent pas l'exercice de l'activité

Ex : formation de l'équipe d'encadrement relative au management bienveillant

2. La mise en œuvre des actions de formation

2.2. Le statut du salarié en formation

Nature des actions	Formation pendant le temps de travail	Formation hors temps de travail
Actions de formation dites « obligatoires » visées à l'article L. 6321-2 du Code du travail	Obligatoirement pendant le temps de travail Maintien de la rémunération	Impossible
Actions de formation dites « non obligatoires »	Possibilité de réaliser la formation pendant le temps de travail Maintien de la rémunération	Possible hors du temps de travail pour : <ul style="list-style-type: none">• les actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord• en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié (1), les actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (2)

(1) L'accord du salarié est écrit et il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

(2) Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.



#cohésionsociale

L'OFFRE DE SERVICES

Branche des ACI
Webinaire du 03 mars 2022

Département Ressources MMB/KNU 31/01/2022



Sommaire dynamique



Développements et financements de la formation professionnelles



Financements externes: FSE et plan pauvreté



Projets conventionnels : Ateliers Chantiers d'Insertion



Financements exceptionnels: le PIC IAE 2022



Vos demandes de financement et de règlement



1

**DÉVELOPPEMENT ET
FINANCEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

Nos principaux axes de travail pour les structures de -50 salariés

AXE 1 : Favoriser la politique transversale et interbranches

- Catalogue transversal national / Catalogues DOM
- Projets collectifs nationaux ou territoriaux portés en interbranches
- Lutte contre l'Illettrisme / Compétences clés « Les Essentiels »
- Formation des médiateurs dans les politiques de la ville
- Soutien au développement RH au sein des TPE
- Accompagner les transitions et mutations : transition écologique
- Formations SSCT
- Ingénierie et parcours AFEST
- Formation collective des dirigeants et dirigeantes bénévoles

AXE 2 : Développement de projets cofinancés

Qu'il s'agisse de projets nationaux, territoriaux, interbranches ou de politiques publiques, nos équipes s'investissent pour développer nos capacités de financement sur des sujets qui ont du sens pour Uniformation : Plan Pauvreté, l'insertion par l'emploi...

AXE 3 : Solidarité financière

- Mutualisation des fonds légaux en faveur de la formation des salariés des structures de -50 ETP.
- PRO A

AXE 1 : Favoriser la politique transversale et interbranches

Le Catalogue National d'Uniformation (PDC-50 salariés)

Plusieurs formules possibles pour faire monter en compétences votre équipe :

NOTRE OFFRE DE FORMATIONS CLÉS EN MAINS

- 35 thématiques de formation dont 19 thématiques de formation 100% à distance
- Près de 750 sessions proposées chaque année
- 100% pris en charge
- Aucune avance de frais (coût pédagogique)
- Inscription en ligne

Pour inscrire vos collaborateurs cliquez ici !

- Accompagner le changement
- Actualité en droit social (RH) – Spécial COVID 19
- Bases de la paie
- Bases de la réglementation en établissement recevant du public
- Bases du Management
- Bureautique – Plusieurs niveaux
- Développer sa visibilité sur le web – Initiation
- Elaborer le budget et le contrôler
- Elaborer une stratégie numérique
- Droit du travail Initiation - Spécial COVID 19
- Prévenir et réguler les conditions de travail...

AXE 3 : Solidarité financière

- Mutualisation des fonds légaux pour la formation des salariés des structures de -50 ETP. (DAFU)

Vous avez la possibilité de déposer 4 DAF par structure sur l'année 2022.

Elles seront plafonnées à 3000 €/TTC par DAF équivalent à une capacité de financement jusqu'à 12 000 €.

Vous devrez déposer une demande 1 mois avant le début de l'action de formation via [votre espace adhérent](#).

Les critères de prise en charge sont les suivants :

Coût horaire/stagiaire :

- ✓ 50 € TTC/h si formation < à 70h,
- ✓ 15 € TTC si formation = ou > 70h

Frais annexes: uniquement dans le cadre des DAF, barème OPCO appliqué

Pour les entreprises de moins de 11 salariés :

Uniquement en cas de remplacement, prise en charge forfaitaire de la rémunération à 13 €/h (hors contrats aidés, Cui, Pec)

L'alternance: une solution efficace pour optimiser vos recrutements et préparer les jeunes à vos métiers.

Professionnalisation et apprentissage

Prise en charge:

15€/h pour le contrat de professionnalisation

Détermination des NPEC par la branche ou France Compétences pour le contrat d'apprentissage

Promotions ou reconversions par alternance – Pro A

Forfait de :

- 15€/h pour les branches l'ayant acté
- Avec application d'un plafond de 8000 euros sur l'ensemble du dossier.

- Accompagnement VAE

Forfait de 3000 euros VAE visant des certifications inscrites sur des listes de branches aux accords étendus

NB: L'aide à l'exercice de la fonction de tuteur Pro-A n'est pas prise en charge en 2022

Professionalisation et apprentissage

Aide à l'exercice de la fonction de tuteur et du Maître d'Apprentissage

115 €/mois sur 4 mois

Ou

175 €/mois sur 4 mois, lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus, ou publics spécifiques pour le contrat de professionnalisation

2 Aides sont prévues pour les employeurs

Contrat de professionnalisation:

- Aide Pôle Emploi: jusqu'à **4000 €** pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et + dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE)

OU

- **Aide de l'Etat: 8 000 €** pour les contrats signés entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi de longue durée.

Contrat d'apprentissage:

- **5 000 €** maximum pour la première année si l'apprenti est mineur
- **8 000 €** maximum pour la première année si l'apprenti est majeur



2

FINANCEMENTS EXTERNES :

- FSE
- PLAN PAUVRETE

Dans le cadre du projet **Fonds social européen** (FSE) pour l'emploi et inclusion, Uniformation bénéficie de cofinancements pour les actions de développement des compétences des salariés de structures de 50 à 250 salariés

Structures éligibles :

50 à 250 salariés et les + de 250 à titre exceptionnel, sur justification de difficultés (économiques, structurelles ou conjoncturelles : motif indiqué dans l'attestation à joindre à l'instruction du dossier).

Publics éligibles :

Tous salariés en poste au démarrage de la formation sous contrat CDI ou CDD.

Formations éligibles :

Financement de parcours de formation individualisés, certifiants ou non.

Attention particulière aux formations liées aux transitions numériques et écologiques.

Coûts éligibles :

Seuls les coûts pédagogiques sont pris en charge, les autres dépenses liées aux participants ne sont pas éligibles (transport, repas, hébergement, rémunération).

Conditions de prise en charge :

Prise en charge du coût pédagogique au réel, selon ce schéma : 50% FSE + 50% par un versement volontaire préalable + 6,4% de frais de gestion

Nota bene : 1 dossier = 1 stagiaire, 1 dossier = 1 versement volontaire

Calendrier :

Date d'engagement des dossiers : 01/01/2022 au 30/09/2022

Dates de réalisation des formations : Fin au 31/12/2022

**Pour obtenir + d'infos
cliquez ici !**

[Sinon prendre contact auprès de votre délégation régionale pour activer la procédure](#)

Un déploiement jusqu'à fin 2022 sur 14 volets thématiques, au national et dans les territoires pilotés par la DIPLP

(Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté)

2 volets dédiés à la formation cofinancés par la DGCS

- Formation des travailleurs sociaux
Uniformation, OPCO Santé, ANFH, CNFPT
- Formation des professionnels de la petite enfance
Uniformation, OPCO Santé, APNI, CNFPT

Des formations qui visent à compléter ou renforcer les compétences de **certaines professionnels** sur des **thématiques identifiées** comme à forts enjeux.

Prise en charge du coût pédagogique à hauteur de **20€/heure**

19 métiers ciblés sur le volet Travailleurs sociaux dont certains relèvent du secteur de l'IAE

(depuis le 19/07/2021 avec un élargissement du public éligible aux Intervenants sociaux validé par la DIPLP)

Professionnels entrant dans la « cible prioritaire » :

- assistants de service social
- éducateur de jeunes enfants
- éducateur spécialisé
- éducateur technique spécialisé
- conseillers en économie sociale familiale
- moniteur éducateur
- chefs de service/cadre socio-éducatifs
- directeurs d'établissements (Caferuis, Cafdes)

Professionnels du travail social – Intervenants sociaux :

- Accompagnant éducatif et social
- Assistant familial
- Technicien de l'intervention sociale et familiale
- Médiateur familial
- Médiateur social
- Conseiller en Insertion Professionnelle
- Encadrant Technique d'Insertion
- animateur socioculturel
- Gestionnaire de recouvrement
- Chargé d'accueil
- Chargé de développement social/accompagnement social

Des notes de cadrages sont à respecter

Possibilité de constituer des groupes de formation composés uniquement d'intervenants sociaux.

6 thématiques et parcours de formation
dont **3 disponibles sous forme de catalogue clé en main**
(1 à 5 jours)

La participation des personnes accompagnées

Renforcer la dimension participative dans la relation aux personnes, inclusion et développement du pouvoir d'agir

La pratique de « aller vers » les publics

Inciter à une intervention sociale qu'elle soit d'accueil, de diagnostic, de prescription, d'accompagnement, prévenir le « non recours » voire la « désaffiliation sociale »

Le développement social et travail social collectif

Accompagner les pratiques professionnelles, favoriser leur décloisonnement, complémentarité et mutualisation face à la dimension sociétale et collective des problèmes sociaux et des inégalités

Le travail social au sein des territoires

S'appuyer sur des dynamiques territoriales dans lesquelles vivent les personnes confrontées aux phénomènes de pauvreté, renforcer le diagnostic des réalités et ressources locales, de coopération entre acteurs et de stratégies territoriales d'intervention.

L'insertion socio-professionnelle des personnes accompagnées

Intégrer et renforcer la dimension participative dans la relation aux personnes, favoriser la production de connaissances et de savoirs liés au parcours de personnes.

Travail social et numérique

Accompagner les personnes aux usages du numérique, amélioration de l'accès aux droits, traitement et partage de l'information.

Notes de cadrage :

Lancement du plan de formation des travailleurs sociaux - Ministère des Solidarités et de la Santé (solidarites-sante.gouv.fr)



3

PROJETS CONVENTIONNELS

Ateliers Chantiers d'Insertion

AXE 1 : Les actions collectives nationales ACN

La branche des ACI a validé un budget permettant la mise en œuvre d'Actions Collectives Nationales. Ces actions peuvent être portées par la branche ou par des réseaux de l'IAE dont les structures bénéficiaires appliquent bien la CCN des ACI.

Prise en charge : Coûts pédagogiques plafonnés à **1 800€/ jour maximum** + frais annexes.

AXE 2 : Les actions collectives Territoriales ACT

Le projet de branche met à disposition une enveloppe financière permettant la mise en œuvre d'Actions Collectives Territoriales inter-entreprises voire inter-régionales à partir de 2 Structures (siret diff). Ces actions de formation sont ouvertes exclusivement aux salariés PERMANENTS des ACI sans critères de taille. Une demande de prise en charge doit être formulée et transmise à votre délégation en amont.

Prise en charge: Coûts pédagogiques plafonnés à **1 800€/ jour maximum** + frais annexes

Ouvert qu'aux salariés permanents des ACI DAFU individuelle /multistagaire

AXE 3 : Demande d'Aide Financière DAFU **Réservées exclusivement aux ACI +50 salariés**

DAF individuelle : parcours de formation en lien avec les missions et activités de la branche et emplois repères (hors reconversion /mobilité professionnelle).

Prise en charge: Coûts pédagogiques + **Frais annexes** plafonnés à 8 000€/an/ACI.

DAF collective (5 pers. min): parcours de formation correspondant aux priorités de la branche.

Prise en charge: Coûts pédagogiques **plafonnés 1 800€/jour maximum** + **Frais annexes** dans la limite de 8 000€/ an/ACI.

Collectives ou individuelles, le montant total des DAF engagées par ACI ne devra pas dépasser le plafond fixé.

4



LE PIC IAE

L'[accord-cadre national 2018-2022](#) d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) du 28 mai 2018 et son avenant du 22/02/2019 permet :

- Le cofinancement par l'État des coûts de formation (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération).
- Le financement de toutes les actions de formation des salariés en parcours au sein des structures de [l'insertion par l'activité économique \(IAE\)](#), à l'exception de celles relevant des obligations de l'employeur pour la sécurité sur le site.
- La mise en place d'actions d'ingénierie de formation et de suivi des parcours, en lien avec les besoins en compétences des territoires.
- Le financement d'outils nationaux à destination des salariés en insertion, notamment sur le volet numérique.
- Depuis 2019, des projets structurants de coordination, de soutien à l'ingénierie des projets de formation et de développement d'expérimentations innovantes au bénéfice des salariés en parcours d'insertion ont été financés dans toutes les régions.

La **mise en œuvre** de l'accord-cadre **dans les territoires est pilotée** par les services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (D(R)EETS) qui président les comités régionaux, **valident les plans d'action élaborés** chaque année par les [opérateurs de compétence](#) (OPCO) - **en lien avec les priorités nationales** - et conventionnent avec ces derniers.

Les objectifs partagés sur les orientations des actions de formation doivent permettre à titre principal de :

- Concourir aux **sorties dynamiques et positives**, en lien avec :
 - les besoins en compétences des territoires
 - les besoins économiques
 - l'élargissement des procédures de recrutement aux viviers de personnes en parcours d'insertion notamment sur les offres d'emploi non pourvues.

Depuis 2021 :

- Soutenir **les préparations et formations liées aux métiers du grand âge**
- Viser vers **0 sortie** du PIC, **en situation d'illettrisme**.

Critères d'éligibilité : Calendrier, conventionnement IAE et public

Période d'engagement des demandes d'aide financière unique (DAFU)	01/01 au <u>31/12/2022</u>
Période de réalisation des actions de formation <i>Si la formation engagée dépasse les dates de réalisation, UNIFORMATION proratisera les coûts et une nouvelle demande devra alors être transmise pour la prise en charge du reste de la formation)</i>	01/01/2022 au <u>30/04/2023</u>
Date limite de réception des Demandes de Remboursement (DR)	<u>31/05/2023</u>
Date limite de règlement par le Centre de traitement national (CTN)	<u>30/06/2023</u>

Passé ce délais, nos services ne seront plus en mesure techniquement, d'émettre des remboursements

- Les Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
- Les Régies de quartier ou de territoire (portant un ACI et/ou une EI)
- Les Associations intermédiaires (AI) branchées ou non
- Les Entreprises d'insertion (EI) branchées ou non

C'EST NOUVEAU!

- Les ACI accompagnant des salariés en PPSMJ (détention)

À titre dérogatoire dans le cadre de l'Expérimentation Territoriale contre le Chômage de
Longue Durée

- Les Entreprises à But d'Emploi (EBE)

Types de contrats	Éligibilité du public
CDI Conventionné	OUI à titre dérogatoire dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeurs de longue durée Uniquement pour les salariés employés par une EBE
CDDI et CDDU	OUI mais prise en charge différentes. Deux demandes distinctes devront être saisies.
CDII (Inclusion)	OUI
C'EST NOUVEAU! Acte d'engagement*	OUI Uniquement pour les salariés en détention durant leur parcours d'insertion. <u>En attendant un développement SI, les adhérents concernés cocheront la case CDDI</u>
	*Transformation des actes d'engagement en contrat d'emploi pénitentiaire d'ici mai 2022



- Toutes les actions de formation éligibles au titre du plan de formation répondant aux priorités régionales définies par les DRETT(S) en fonction des besoins de chaque territoire.
- Sans critères de volume horaire mais restant dans la limite du calendrier de réalisation.
- Toutes modalités pédagogiques FOAD/AFEST/formations internes/dispensées par prestataires externe
- Dispensée par [un organisme de formation référencé QUALIOP1](#)

La formation devra impérativement:

- Se dérouler sur le temps de travail
- Être couverte intégralement par la durée du contrat de travail sinon fournir un avenant
- Être en lien avec le projet professionnel du salarié

Formations non recevables :

- En dehors du temps de travail,
- Diagnostic reconversion,
- Exercices d'évacuation incendie,
- Formation liée au COVID 19 (gestes barrières...)
- Relevant de la responsabilité de l'employeur ou de l'accompagnement du CIP.

Quels sont les types de coûts éligibles dans le cadre d'une action de formation ?

Une action de formation est constituée de :

- Coût pédagogiques
- Frais Annexes (repas, hébergement, transport) *
- Rémunération.

** Salariés en PPSMJ non concernés*

Comment l'OPCO UNIFORMATION prend-il en charge ces coûts de formation ?

La prise en charge des Coûts Pédagogiques (CP) + Frais Annexes (FA) + Rémunération est aussi conditionnée par :

- La taille de la structure
- Le type de conventionnement (ACI, AI, EBE, EI...)
- L'appartenance ou non à une branche professionnelle

L'OFFRE DE SERVICES

Modalités de prise en charge

Selon le type de conventionnement et la taille de la SIAE

Adhérent appliquant ou non une CCN de branche	Formation	NATURE DES CONVENTIONNEMENTS		
		ACI	AI	EI
		Plafond de prise en charge <u>SIAE Toutes tailles</u>		Forfait de prise en charge <u>différents selon la taille</u>
ACI Salariés en PPSMJ	<u>Tous types de formation</u>	<u>Coût Pédagogique uniquement</u> 26€/h/stagiaire + 1,30€ Rémunération obligatoire		<u>Coût Pédagogique uniquement</u> -250 ETP: 30,33€/h/stagiaire +250 ETP: 19,50€/h/stagiaire Rémunération possible si le CP est inférieur à 30,33€ ou 19,50€
ACI Applicant la CCN ACI	Classique	<u>Coût Pédagogique + FA</u> 26€/h/stagiaire + 1,30€ Rémunération obligatoire		<u>Coût Pédagogique + FA</u> -250 ETP: 30,33€/h/stagiaire +250 ETP: 19,50€/h/stagiaire Rémunération possible si le cumul CP+FA est inférieur à 30,33€ ou 19,50€
	*Ultra spécifique	<u>Coût Pédagogique + FA</u> 39€/h/stagiaire + 1,30€ Rémunération obligatoire		<u>Coût Pédagogique + FA</u> 39€/h/stagiaire + 1,30€ Rémunération obligatoire

* Cofinancement jusqu'à 39€ exclusivement réservé aux formations ultra spécifiques:

- CACES,
- Évaluations initiales et finales CléA exit la formation intermédiaire prise en charge à 26€
- Permis seuls (hors TP) et FIMO
- Pour les seuls adhérents ACI situés en communes éloignées de Guyane

Zoom sur les Pratiques formatives des salariés en Insertion des ACI

Détail des coûts engagés dans le cadre du PIC IAE 2021 LES ADHERENTS DE LA BRANCHE ACI

Nombre d'ACI	Nombre de stagiaires	Coûts Pédagogiques	Frais Annexes	Rémunération	Total mobilisé par les ACI	Total réglé au 23/02/2022
1486	31 491	33 667 545 €	1 129 485 €	2 767 327 €	37 564 357 €	18 411 380 €

Rappel du calendrier

Période d'engagement	Du 01/01/2021 au 30/12/2021
Période de réalisation	Du 01/01/2021 au 30/04/2022
Date limite d'envoi des DR	31/05/2022
Date limite de règlement	30/06/2022
Date de remise du bilan final	15/09/2022



5

VOS DEMANDES DE FINANCEMENT ET DE REGLEMENT

Vous avez un projet de formation pour un ou plusieurs de vos salariés en insertion ?

Voici les étapes pour obtenir une aide financière de la part d'UNIFORMATION et pour encore mieux vous accompagner, une [Vidéo de présentation est disponible en cliquant ici](#)

1^{ère} Étape:

Recueillir un devis et un programme de formation auprès d'un organisme prestataire certifié QUALIOP1*

2^{ème} Étape:

Se connecter à l'espace privé « adhérent UNIFORMATION »
www.uniformation.fr

3^{ème} Étape:

Saisir une demande d'aide financière **au moins 1 mois avant le début de la formation** en vous assurant que tous les stagiaires seront bien couverts par leur contrat de travail pendant la durée de la formation.

Quelques recommandations utiles lors de l'étape 3:

- Pour les ACI accompagnant des salariés en PPSMJ, il faudra cocher, dans type de contrat, la case CCDI en attendant un prochain développement.
- Remplir tous les champs obligatoires munis d'un astérisque * et surtout les dates de début et de fin de contrat de travail de chaque salariés en insertion.
- L'Intitulé de formation écrit **simplement en cohérence avec le programme**, de préférence en majuscule, sans accent, sans abréviation, SIGLE simple, sans espace, ni point.
- Pour une même demande, il n'est pas possible de cumuler des salariés en CDDI et des salariés en CDDU.
(Les conditions de prise en charge n'étant pas les mêmes et il convient alors de nous adresser 2 demandes distinctes.)
- Pour 1 formations longue de + de 70h, attention au calendrier de réalisation au 30/04/2023. Si la formation se poursuit au-delà, la délégation devra proratiser le dossier.

*Attention depuis le 1er janvier 2022, pour que des actions de formations soient finançables par l'OPCO, les organismes de formation doivent obligatoirement être certifiés QUALIOP1

Pour une bonne prise en charge de vos demandes de financement, à la fin de l'étape 3 assurez-vous du téléchargement des pièces suivantes:

Cas d'une formation dispensée par un prestataire de formation externe :

- Le devis de la formation au nom de votre structure comprenant l'intitulé exact, le volume horaire théorique de la formation, le nombre de stagiaires concernés.
- Le programme détaillé de la formation en cohérence avec le devis.

Cas d'une formation Interne ou d'une AFEST

- Le bulletin de salaire du salarié formateur (le salaire BRUT x nbre d'heures de formation) remplacera le devis du coût pédagogique.
- Le programme détaillé de la formation en cohérence avec le devis.



Pour les formations d'une amplitude de plus de 30 jours [confirmer le départ en formation](#) du salarié dans [le mois qui suit l'entrée en formation.](#)

Techniquement, il n'est pas possible de prendre en charge un coût groupe / jour.

Nous calculons automatiquement un Coût/h/stagiaire.

Vous avez obtenu un accord de financement et la formation est achevée.

À compter de la date de fin de la formation, vous avez 1 mois pour nous transmettre votre [demande de remboursement suite à accord à accord financier](#)

Voici les étapes pour obtenir le règlement auprès des services de l'OPCO:

1^{ère} Étape:

Recueillir le plus tôt possible, auprès du prestataire tous les documents de fin de formation.

2^{ème} Étape:

Se connecter à l'espace privé « adhérent UNIFORMATION »
www.uniformation.fr

3^{ème} Étape:

Saisir une demande de remboursement suite à accord financier.

Assurez-vous que tous les stagiaires soient bien couverts par leur contrat de travail durant la période de formation.

Pour vous assurer l'instruction et le paiement de vos dossiers par le CTN, conformément à l'arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait et son article 1er et l'article R 6332-26 du code du travail vérifiez bien l'envoi de toutes les pièces justificatives suivantes :

Coût pédagogique

- La facture simple (intégrant le coût pédagogique) libellée au nom de votre structure (*).
- Le certificat de réalisation de la formation par l'Organisme de Formation (OF) avec Cachet et signature du représentant du prestataire de formation ou de l'employeur.

En cas de formation interne/AFEST:

- Le dernier bulletin de salaire du salarié formateur couvrant la période de formation
- Le certificat de réalisation de la formation avec cachet et signature de l'employeur.

Frais annexes

(hors salariés en PPSMJ)

- Les notes de frais** par stagiaire et signées par le salarié et l'employeur.

Ou

- Les factures comptables d'hébergement, restauration et transport supportées par l'employeur et/ou le salarié.

Rémunération

- Le dernier Bulletin de salaire avec mention du type de contrat*** de chaque salarié concerné par la formation.
Exemple: fin de formation 22/04/2021 = Bulletin de salaire du mois d'avril
- La déclaration sur l'honneur de l'employeur du type de contrat
Uniquement si cette mention est absente du bulletin de salaire. EBE et ACI PPSMJ non concernée.
- L'acte d'engagement pour les salariés en PPSMJ (à télécharger dans le module de document supplémentaire.)

* Volume horaire théorique , nb stagiaires ...

** Les justificatifs comptables sont à conserver précieusement en cas de contrôle.

*** ne concerne pas les salariés en PPSMJ

Vous recevrez par courrier, 3 invitations à saisir dès que possible, votre demande de remboursement:

Relance 1: 30 jours après la fin de la formation

Relance 2: 45 jours après la fin de la formation

Relance 3: 60 jours après la fin de la formation

Relance 4: Prise de contact direct avec le responsable de la SIAE par le **centre d'appel UNIFORMATION**.

Sans réponse de votre part, le dossier risque d'être clôturé et les fonds recyclés.

Attention aux actions se terminant en avril 2023:

la réception des demandes de règlements aura lieu au 31/05/2023.

D'autres relances peuvent intervenir notamment lorsqu'il s'agit de **pièces administratives manquantes** ou **non conformes**.

Nous vous invitons à y répondre rapidement, dans la mesure du possible.

Ces mesures sont prises afin de répondre au mieux aux contraintes calendaires liées au projet du PIC IAE.

Sans le strict respect des modalités citées ci-dessus, les services d'UNIFORMATION ne pourront effectuer le règlement des formations pour vos salariés en insertion.

Merci de votre attention

Pour nous contacter

Nos conseillers et assistants formation
sont à votre écoute au

09 69 32 79 79

(coût d'un appel local)

www.uniformation.fr 



Foire aux questions

Volet juridique (rappel des obligations de l'employeur)

1. ETP pas salarié non ? **Oui les références en nombre de salariés doivent se comprendre en ETP.**
2. Je ne comprends pas la différence entre formation obligatoire et non obligatoire. **Voir définitions et exemples à la slide 12.**
3. Si on embauche 1 ETI encadrant technique qui a déjà toutes les formations, que faire ? **Vous devez nécessairement lui proposer une formation « non obligatoire » dans les 6 ans suivant son embauche (avant qu'il n'atteigne les 7 ans d'ancienneté).**
4. Quelles sont les obligations de formation pour les CDDI indépendamment de celles liées au poste du chantier ? **Il n'existe pas juridiquement d'obligation de formation spécifique mais l'objectif de réinsertion implique un accompagnement et un suivi renforcés des CDDI, notamment vers des formations qualifiantes (à défaut, risque de requalification en CDI).**
5. Si les CDDI ne veulent pas de formation ? Faut-il leur faire signer un document ? Au bout de combien de temps, faut-il leur proposer une formation (si toujours dans l'ACI au bout de 6 mois ? Vous savez que nos CDDI sont chez nous entre 4 et 24 mois). **Il faut bien tracer les propositions de formation de l'employeur et l'accompagnement conforme au conventionnement.**
6. A ma connaissance il n'y a pas d'entretien annuel pour les salariés en CDD Insertion (pas de projet de carrière dans la structure d'accueil). Un CDDI qui resterait 2 ans (prolongation du PASS IAE pour x raison) devrait avoir un entretien professionnel ? **Les salariés en CDDI doivent bénéficier, comme tous les salariés des entretiens bisannuels, s'ils restent dans la Structure plus de deux ans.**

Foire aux questions

Volet juridique (rappel des obligations de l'employeur)

1. Les formations que notre CIP fait en interne sont-elles valables (formations sur le budget, les addictions...) ? **Au regard des textes, il est admis que l'entreprise puisse utiliser ses propres ressources (humaines et matérielles) pour assurer la formation de ses collaborateurs. L'entreprise doit être en mesure de produire certains pour justifier de la réalisation d'une formation interne :**
 - le programme et/ou annexe pédagogique et/ou le Protocole Individuel de Formation (PIF)
 - le calendrier prévisionnel
 - la capacité des formateurs internes (titres, qualité et expérience...)
 - les modalités de contrôle des acquis en cours et en fin de formation
 - le budget de la formation
 - le certificat de réalisation de l'action (et ou l'attestation de formation)
 - les supports pédagogiques utilisés
 - les feuilles d'émargement
2. Si le salarié est à 26h par semaine et que la formation est à 35h ou que le salarié travaille 4 jours et la formation est sur 5 jours. Si je comprends bien, pour les CDDI, nous ils sont à 28h semaine mais il arrive qu'une formation dure 35h, on devra faire un avenant à chaque formation qui dure + de 28h ? **Le plus prudent est d'établir un avenant pour toute formation qui conduirait à augmenter le temps de travail du salarié à temps partiel (la modulation est possible pour les CDDI uniquement si cette modalité est précisément prévue par leur contrat). V. Note du SyNESI sur la question**
3. Qui peut vérifier ces obligations de formation si elles sont proposées ou pas ? **L'inspecteur du travail peut être saisi par des salariés ou des représentants du personnel pour vérifier le respect de ses obligations par l'employeur. De même, les juges peuvent condamner l'employeur à verser une indemnisation en cas de litige au titre du préjudice subi (employabilité réduite par exemple).**

Foire aux questions

Volet technique (modalités et montants de prise en charge par l'OPCO)

4. Quel sont les axes de travail pour les structures de + de 50 salariés ? **Dans ce support de présentation vous pouvez retrouver les principaux dispositifs ouverts aux salariés permanents comme l'accès aux fonds conventionnels de la branche ACI à hauteur de 8 000€/an/structure, le FSE, le plan pauvreté, l'alternance avec le contrat de professionnalisation ou apprentissage et enfin la proA pour laquelle votre branche dispose d'un accord étendu. Il existe d'autres dispositifs comme le plan aidants numériques ... et nous vous conseillons de vous rapprocher de votre conseiller Emploi Formation UNIFORMATION de votre région qui est votre interlocuteur privilégié en matière de conseil, d'accompagnement et de soutien dans la gestion et la mise en œuvre de votre plan de développement des compétences et votre GPEC.**

5. 8000€ max = DAF indiv + DAF coll ? **Oui en effet, la politique de formation de votre branche ACI permet une capacité de financement d'actions de formation totale sur l'année 2022 de 8 000€ qu'elles soient collectives ou individuelles.**

6. Pourriez vous aborder le FNE Formation ? j'ai été contactée par un of qui me propose une formation sur mesure pour répondre aux appels d'offres marchés publics. Programme hyper intéressant mais coût élevé. Ils me disent que ça ne coutera rien à ma structure car financé par le FNE Formation et qu'ils s'occupent de tout. Il faut juste que je leur renvoie rapidement la convention signée avec mention sous réserve d'accord de prise en charge préalable à la formation. Cette dernière mention est elle valable ? je suis méfiante et pourtant très intéressée. **Avant toute signature de convention ou de départ en formation nous conseillons vivement à tous nos adhérents, par précaution, de nous transmettre une demande d'aide financière (avec devis et programme de formation) afin de vous assurer de la bonne prise en charge de cette action et le cas échéant le reste à charge que devra peut-être supporter par la structure. En connaissance, vous pourrez alors vous rapprocher de l'OF afin de contractualiser avec celui-ci et ainsi éviter toutes difficultés financières.**

Foire aux questions

Volet technique (modalités et montants de prise en charge par l'OPCO)

7. Depuis la mise en place du PIC IAE, le cout perçu pour le CP + FA) ne suffit pas. Nous sommes à 80kls A/R des centres OF ce qui nous élèvent énormément les FA, Cela concerne les formations courtes ex 3jours 21h pour un CACES. Il faut faire remonter au DGFEP que les ACI qui sont éloignés sont pénalisés. Ne vous inquiétez pas, je discute bien les devis avec les OF. Faire partir plusieurs CDDI, ce n'est pas possible, nous n'assurons à nos clients une équipe de 6 à 8 salariés

Dans le cadre du PIC IAE, votre branche professionnelle a décidé de renouveler son soutien financier pour 4 types de formation désignées comme à fort enjeu dont le CACES, portant ainsi la prise en charge à 39€/h/stagiaire au lieu de 26€ habituellement. Le message sera porté à la connaissance de la DGEFP.

8. Formations via le Plan Pauvreté pour les TS, comment le solliciter ? quel interlocuteur ?

Nous sommes ravis de l'intérêt que vous portez au dispositif Plan Pauvreté et nous vous conseillons vivement de vous rapprocher de votre conseiller Emploi Formation de votre région afin qu'il vous accompagne dans votre projet. Sachez également que dans cette présentation, des liens vers le catalogue Travailleurs sociaux sont implémentés et si vous êtes intéressé par l'une des 3 thématiques présentes, il vous suffit de cliquer sur ces liens pour inscrire vos salariés.

9. Une formation qui se termine le 4 mars, il faudra attendre le bulletin de salaire de fin mars pour faire la demande et bien sur le délai d'1 mois est dépassé

En effet dans ce cas précis, vous dépasserez le délai préconisé d'un mois mais pas d'inquiétude à avoir, nous tiendrons bien entendu compte de la date de fin de réalisation et rassurez-vous nous instruirons le dossier sans vous pénaliser dès lors que nous le réceptionnons impérativement avant le 31/05/2022.

cornillier
AVOCATS

www.cornillier-avocats.com



#l'opcode **la** cohésion sociale