La formation professionnelle

30 janvier 2026

uniformation cornillier AVOCATS SyNESI Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

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

2 La mise en oeuvre des actions de formation

2.1 L'accès aux formations professionnelles

2.2 Le statut du salarié en formation

3 Uniformation - L'offre de service

1

Les obligations de l’employeur en matière de formation professionnelle

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

Double obligation de l'employeur au titre de la formation professionnelle

Versement des contributions obligatoires

Financement direct des actions de formation



Obligation générale, tout au long du contrat, d'assurer l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller au maintien de l'employabilité des salariés au regard de l' évolution des emplois, des technologies et des organisations essentiellement au moyen d'entretiens de suivi à échéances périodiques et de la formation



L. 6321-1 du Code du travail

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	Structure employant des salariés en CDD	Tous employeurs	Tous employeurs
0,55% de la masse salariale *(revenu des apprentis exonérés de cette contribution)*	1% de la masse salariale	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	• 1,05% du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés ; • et à 0,60% du montant précité pour les entreprises d'au moins 11 salariés (**Soit** une contribution totale à la formation professionnelle égale à 1,60% pour toutes les structures)	Toutes les actions obligatoires liées à l'adaptation au poste et à l'employabilité

Urssaf

uniformation

Ces contributions financent

- Alternance
- Compte personnel de formation (CPF)
- Plan de développement des compétences des entreprises
- Projets de transition professionnelle
- Formation des demandeurs d'emploi

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 1er 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.

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 formation, de suivi et d'accompagnement des salariés en CDDI



Obligation de proposer à tous les salariés allophones (personnes dont la langue maternelle est une langue étrangère dans la communauté où elles se trouvent) **des formations visant à atteindre un certain niveau de la langue française**

L'employeur propose 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.

Elaboration du plan de développement des compétences (non obligatoire, mais outil précieux pour objectiver la politique GPEC de la structure)

et consultation du CSE dans les structures de plus de 50 salariés

Le non respect de ces obligations et le défaut de formation peut :



- Conduire à l'**engagement de la responsabilité de l'employeur,** lequel peut être condamné à indemniser le préjudice subi par le salarié ;
- Appuyer des **griefs** de **harcèlement moral** ou de **discrimination** (notamment syndicale) ;
- **Fragiliser le motif d'insuffisance professionnelle** ou le **motif économique à l'appui d'un licenciement** ;

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 : Le plan de développement des compétences (1/3)

Périmètre et caractère obligatoire

Facultative, la mise en oeuvre d'un PDC **relève de la décision pleine et entière de l'employeur,** après consultation des IRP. **Toutes les structures sont concernées,** quelque soit leur taille.

Objet

Recenser l'ensemble des actions de formation organisées à son initiative au bénéfice des salariés de la structure dans l'optique de satisfaire ses obligations en matière de formation

Salariés concernés

L'employeur est **libre de choisir** les salariés qui doivent partir en formation, la nature de la formation mais aussi le moment du départ en formation (pouvoir discrétionnaire).

En principe, un salarié **ne peut pas refuser** une formation que l'employeur lui a demandé de suivre dans le cadre du PDC (sauf exceptions, voir slide dédiée).
Un salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le PDC de la structure

L'employeur peut s'opposer au départ, sans motiver son refus (sans discrimination)

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
- Actions visant à atteindre une connaissance minimale de la langue française pour les salariés allophones



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

En outre, les compétences visées par la formation doivent être utilisables dans le cadre de son contrat de travail.

Ex : Il est ainsi impossible d'imposer une formation Excel à un ouvrier spécialisé qui n'utiliserait pas le Pack office dans son travail.

Financement

- OPCO pour les structures de -50 salariés (dotation France compétences) sur la base de critères déterminés par le CA d'Uniformation
- Le cas échéant sur les fonds conventionnels de la branche, selon les critères déterminés par le CPNEFP
- Fonds propres des entreprises
- Financements extérieurs

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

Focus : Le plan de développement des compétences (2/3)

L'élaboration du plan de développement des compétences

Étapes par étapes

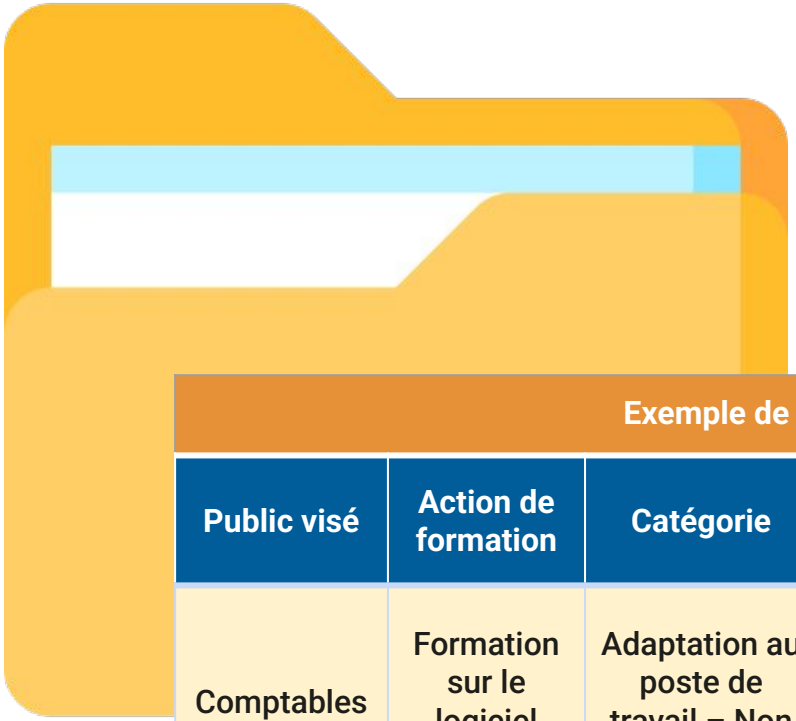


1. **Recueil des besoins**
   - **Entretien de parcours professionnel (EPP)**
     Au cours de l'année suivant son embauche puis tous les 4 ans. Un bilan récapitulatif tous les 8 ans.
2. **Construction du plan de développement des compétences**
   - **Outils RH**
3. **Chercher et sélectionner les prestataires**
   - **Liste des organismes de formation certifiés Uniformation**

   Qualiopi processus certifié
4. **Finaliser le plan et mettre en œuvre les actions**
   - **Catalogue, demandes d'aide financière, etc.**

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

Focus : Le plan de développement des compétences (3/3)



Exemple de plan de développement des compétences						
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	12/03/2026 3 heures	Comptables (2 salariés)

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

1.2. Les obligations au titre de la politique de formation

Entretien de parcours professionnel

- Distinct de l'entretien d'évaluation
- Dès la première année de l'arrivée d'un salarié dans la structure puis tous les 4 ans dans la même structure.
- Après certaines absences sauf si un entretien a déjà eu lieu dans les 12 mois précédant la reprise.
- Consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (trame proposée par Uniformation).

Entretien de bilan

- Tous les 8 ans, état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (il peut être réalisé sept an après l'entretien de parcours professionnel lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche).
- Il donne lieu à la rédaction d'un document.

Action de formation

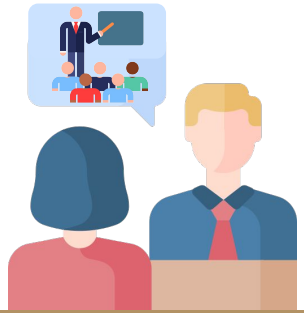
Au moins une action de formation non obligatoire réalisée au cours des 8 dernières années.

Une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel

- En situation de travail (AFEST)
- Réalisée en tout ou partie à distance (FOAD)
- Réalisée en tout ou partie en présentiel

L'entretien de mi-carrière

Il vise, entre autres choses, à déterminer les besoins de formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion du salarié.
Il doit avoir lieu dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière (laquelle a lieu dans l'année civile où le salarié atteint 45 ans).





Sanctions

Entreprises d'au moins 50 salariés
Abondement du compte personnel de formation (CPF) de 3 000€

Entreprises de moins de 50 salariés
Indemnisation du salarié si ces obligations n'ont pas été respectées

- L. 6315-1 du Code du travail
- L. 6323-13 du Code du travail
- R. 6323-3 du Code du travail

2

La mise en oeuvre des actions de formation

2. La mise en oeuvre 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 dans les modalités ci-dessous

Dans le cadre de contrats/dispositifs particuliers

- La période de reconversion (PREC)
- Alternance
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'apprentissage

L'employeur est à l'initiative de la formation

Pour les salariés permanents

- Plan de développement des compétences

(Fonds légaux/ conventionnels)

Pour les salariés en insertion

- PIC IAE

Le salarié est à l'initiative de la formation

- Projet de transition professionnelle
- Compte personnel de formation (CPF)



Zoom sur …

- **Action de formation,** dont FOAD et AFEST
- **Bilan de compétences**
- **Action de validation des acquis (VAE)**
- **Action d'apprentissage** (dont FOAD)

4 actions dans le champs de la formation professionnelle concourant au développement des compétences finançables par Uniformation

2. La mise en oeuvre des actions de formation

2.2. Le statut du salarié en formation

Par principe, le salarié ne peut pas refuser une formation. La décision d'envoyer un salarié en formation dans le cadre du plan de formation relève du pouvoir de direction de l'employeur et constitue une modalité d'exécution du contrat de travail.

Il n'y a pas modification du contrat de travail mais un simple changement de ses conditions de travail.

Pour certaines actions, le consentement du salarié est toutefois requis : lui faire réaliser un bilan de compétences, lui faire valider les acquis de son expérience dans la perspective de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme, lui faire suivre en dehors du temps de travail une action de développement des compétences).

L. 6313-4 ; L. 6421-1, L. 6321-7 du Code du travail

Le salarié peut toutefois refuser une formation pour un motif légitime, vérifié en cas de contentieux par les juges du fonds

Ex : l'envoi en formation repose sur un motif discriminatoire, la formation ne s'inscrit pas dans le champs d'exécution du contrat de travail, la formation doit conduire à une modification du contrat refusée, la formation a lieu sur des heures supplémentaires non payées, etc.



Un refus sans motif légitime peut légitimer une sanction disciplinaire, constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement voire une faute grave

En ce qu'il s'agit d'un temps de travail effectif, les mêmes droits et obligations subsistent entre l'employeur et le salarié, notamment le lien de subordination juridique.

2. La mise en oeuvre des actions de formation

2.2. Le statut du salarié en formation

L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur 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 ou réglementaires)

Elles se déroulent **obligatoirement pendant le temps de travail** , constituent un **temps de travail effectif** et donne lieu, pendant sa réalisation au **maintien de la rémunération** par la structure. Autrement dit, il est impossible que la formation se déroule hors temps de travail.

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

Elles constituent également un **temps de travail effectif** et donnent lieu pendant leur déroulement au **maintien de la rémunération** par la structure, à l'exception :

- Des 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** , les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, dans la **limite de 30 heures par an et par salarié ou 2% du forfait** le cas échéant. L'accord du salarié est **écrit** et peut être **dénoncé** par lui dans un délai de **8 jours** à compter de sa conclusion.

Le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'AT/MP.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors du temps de travail **ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.**

L. 6321-2 et suivants du Code du travail

R. 6321-4 du Code du travail

3

Uniformation

L’offre de service

OPCO : LES 4 MISSIONS PRINCIPALES DÉFINIES PAR LA LOI

uniformation



Vous assurer un service de proximité





Assurer le financement de l'Alternance, contrats :

- d'apprentissage
- de professionnalisation
- de la période de reconversion



Vous accompagner dans l'analyse et la définition de vos besoins en formation



Apporter un appui technique aux branches professionnelles

3.1

Développement et financement de la formation professionnelle

L'OFFRE DE SERVICES

Plan de développement des compétences -50

Nos principaux axes de travail

- Lutte contre l'illettrisme
- Soutien au développement RH des TPE
- Aidants Numériques (disponible aux structures +50)
- Formations SSCT membres élus
- Formation transition écologique
- Médiateurs (Politique de la ville)
- Lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) NEW
- Usages et impacts de l'intelligence artificielle NEW
- Santé mentale NEW

- Pas de limite sur le nombre de dossiers
- Plafonds : Barèmes OPCO
- En fonction des enveloppes disponibles

L'OFFRE DE SERVICES

Plan de développement des compétences -50

Favoriser la politique transversale et interbranches

L'offre nationale (100% financée) : le catalogue transversal*

100% financée - Salariés permanents - Réservée aux structures -50 ETP



Pour vous offrir la possibilité de vous former rapidement et facilement, nous avons conçu une offre de formations clés en main.

NOTRE OFFRE DE FORMATIONS CLÉS EN MAINS

Plusieurs formules possibles pour faire monter en compétences votre équipe :

- 47 formations proposées
- Près de 750 sessions proposées chaque année
- Coûts pédagogiques 100% pris en charge
- Aucune avance de frais (coût pédagogique)
- Inscription en ligne

Pour inscrire vos collaborateurs cliquez ici !

Grandes thématiques communes au 47 formations proposées

- ❑ Ressources humaines et dialogue social
- ❑ Numérique, bureautique et cybersécurité
- ❑ Compétences relationnelles et communication professionnelle
- ❑ Transition écologique et développement durable
- ❑ Prévention des risques et qualité de vie au travail

L'offre réservée aux adhérents des ACI

- La connaissance de l'IAE
- La gestion des conflits
- La transition écologique
- Lutter contre le harcèlement moral et sexuel en ACI
- Être outillé.e pour lutter contre le sexisme, le racisme, les LGBT+phobies (...) dans mon ACI

L'offre IDF "Cartes en main"

Réservée aux adhérents franciliens de -50 ETP



En complément de l'offre nationale, un catalogue de 15 formations clés en main proposé par votre délégation Ile-de-France

PDF

Le catalogue est disponible sur la page du webinaire et dans votre espace Ressources

L'OFFRE DE SERVICES

Plan de développement des compétences -50

Solidarité financière

Les critères OPCO 2026 : Fonds Légaux -50 salariés ETP

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

- Vous avez la possibilité de déposer 1 DAF par siren sur l'année 2026.
- Elles sont plafonnées à 5000 €/TTC par DAF.
- Vous devrez déposer une demande 1 mois avant le début de l'action de formation via **votre espace adhérent** .

POSTES DE DÉPENSES FINANÇABLES

COÛT PÉDAGOGIQUE

RÉMUNÉRATION (Sous condition)

FRAIS ANNEXES

Repas	30€ / repas
Hébergement	150€ / nuit (200€ Paris intra-muros)
Déplacement	Barème fiscal 6CV Tarif SNCF 2nd classe

PLAFONDS DE PRISE EN CHARGE

Pour des formations avec 1 à 4 stagiaires, prise en charge du coût pédagogique par heure et par stagiaire :

- ➢ **Pour les formations ≤ à 105H = 65€ HT ou TTC**
- ➢ **Pour les formations > à 105 H = 15€ HT ou TTC**

Pour des formations à partir de 5 stagiaires et plus, prise en charge à hauteur de 1 800€ TTC / jour maximum.

Offre de services adaptés à vos besoins RH

uniformation

Une présentation du plan de développement des compétences

Les outils pratiques pour élaborer votre plan de développement des compétences

Boîte à outils

- Guide plan de développement des compétences pour les structures de +11 salariés - PDF 2.7 Mo
- Grille de recueil des besoins individuels de formation - DOC 946.5 Ko
- Grille de recueil des problématiques de service - DOC 945 Ko
- Tableau de formalisation du plan de développement des compétences - XLSX 43.06 Ko



Prestation conseil en RH : Zoom RH

uniformation

Vous vous interrogez sur un ou plusieurs des points suivants ?

Votre organisation a besoin d'évoluer en interne (diversification, gestion de crise, management à distance, solidarité inter-entreprises …)

La Qualité de Vie au Travail devient un sujet (QVT, RPS, problématiques organisationnelles, adaptation des RH à la transition numérique …)

Vous rencontrez des problématiques de recrutement, d'intégration, de fidélisation, d'attractivité de votre association

Vous souhaitez améliorer le dialogue social



Au regard de la transition numérique ou de la transition écologique, il faut repenser le RH, travailler au Plan de développement des compétences

Vous avez besoin d'un appui à la fonction RH, de travailler à sa professionnalisation

Il devient nécessaire de travailler sur une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Le Zoom RH est l'outil pour vous accompagner
Cofinancé par la branche

Offre de services : le Zoom RH

uniformation

Un accompagnement « diagnostic-action » de maximum 5 jours



- Un cabinet sélectionné par votre OPCO pour son expertise
- Un diagnostic et des préconisations d'action
- Individuel ou en collectif
- Une vision RH globale
- Un accompagnement personnalisé au plan d'action
- Un financement de votre OPCO et branche professionnelle



uniformation

L'**AFEST** pour **A**ction de **F**ormation en **S**ituation de **T**ravail

- *Une **modalité pédagogique relativement récente** dont le cadre est fixé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et qui permet de **former sur le lieu de travail** et en **situation de « production ».***
- **1 à 3 jours maximum** d'accompagnement



Un cabinet sélectionné par Uniformation pour son expertise

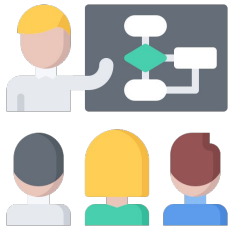
Analyse de l'activité professionnelle

Détection de situations favorable à la FEST

Identifier des formateurs et des profils apprenants

Définition et conception de parcours AFEST et de l'outillage

Financé par Uniformation*



**financement à 100% pour les structures de -50 salariés ETP et cofinancement pour les 50 et + par la branche (fonds conventionnels)*

Nos outils RH en ligne

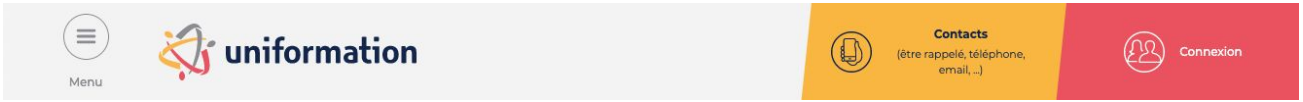
uniformation

Des évènements accessibles à tous nos adhérents

Trier les évènements :

- Thématique
- Modalité
- **Type d'évènement**
  - Tout sélectionner
  - RDV individuel
  - Atelier collectif
  - Réunion d'information
- Région
- Secteur d'activité
- Taille d'entreprise
- Dates

Filtrer



Participer à une réunion

Ateliers thématiques (RH, alternance, PIC IAE etc.)
Élaborer son plan de développement des compétences
Comment choisir son contrat en alternance ?

Prendre rendez-vous

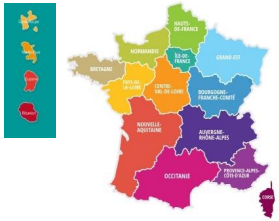
Vendredi de l'alternance
Échanger sur vos projets de formation ou de recrutement
À **distance ou** en **présentiel**

https:// Outils RH (uniformation.fr)

Au plus près des adhérents

uniformation

Une présence nationale et dans votre région



EMPLOYEUR 0969 32 79 79

EMPLOYEUR

Guadeloupe > 05 90 82 16 13
Guyane > 05 94 25 34 57
Martinique > 05 96 60 74 16
Réunion-Mayotte > 02 62 56 78 78

Horaires : tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf les lundis & vendredis après-midi.
Appels non surtaxés.

SUIVEZ-NOUS :

Pour contacter votre conseiller

- aura@uniformation.fr
- centrevaldeloire@uniformation.fr
- paysdelaloire@uniformation.fr
- nordest@uniformation.fr
- hautsdefrance@uniformation.fr
- normandie@uniformation.fr
- bretagne@uniformation.fr
- unif75@uniformation.fr
- occitanie@uniformation.fr
- paca@uniformation.fr
- corse@uniformation.fr
- nouvelleaquitaine@uniformation.fr
- guadeloupe@uniformation.fr
- martinique@uniformation.fr
- guyane@uniformation.fr
- reunion@uniformation.fr

- ✔ **Le contrat de professionnalisation**
- ✔ **Le contrat d'apprentissage**
- ✔ **La période de reconversion**





S'informer — Déterminer le besoin — Estimer — Accompagner — Recruter

Pour aller plus loin : Former en alternance | uniformation

Comparateur alternance, kit pour l'accueil d'un alternant, recherche de formations…

Ce tableau présente les conditions d'attribution des aides Uniformation (et non les conditions générales de mise en oeuvre de ces dispositifs)

	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	LA PÉRIODE DE RECONVERSION (PREC)
OBJECTIF	Permettre à un jeune d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel via une formation en alternance	Acquisition d'une qualification professionnelle nécessaire à l'exercice d'un métier et répondant à un besoin de recrutement immédiat d'un employeur	Dispositif de formation mobilisé par l'employeur pour faciliter la reconversion professionnelle de salariés en période de mutations économiques ou technologiques afin d'anticiper les changements et maintenir l'emploi.
PUBLIC	Jeunes âgés de 16 à 29 ans Travailleurs handicapés ou créateurs d'entreprise sans limite d'âge	• Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale • Si demandeur d'emploi : pas de limite d'âge • Public spécifique : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de plus d'un an, bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS), de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé (CUI-PEC)	Salariés qui souhaitent changer de métier ou évoluer dans leur parcours professionnel en se formant afin de développer de nouvelles compétences reconnues, comme une qualification inscrite au RNCP ou validée par un CQP ou un ou plusieurs blocs de compétences.
FORME	• Contrat de travail à durée limitée ou en CDI à temps plein • Période d'essai de 45 jours • Possibilité de suspendre un CDI en cours pour une période d'apprentissage	Contrat de travail en CDD ou en CDI - à temps plein ou partiel	• Durée des actions de formation : 150h à 450h étalées sur 12 mois maximum ; • Les formations peuvent aller jusqu'à 2 100h si un accord de branche ou d'entreprise l'autorise • Le salarié bénéficie d'une protection sociale complète (notamment en cas d'accident du travail)
PRISE EN CHARGE	• NPEC versé au CFA • Aide exceptionnelle pour les -250 salariés (Bac et infra Bac) • Aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, lorsque l'apprenti est en situation de handicap • 230 €/mois pendant 6 mois • Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, prise en charge des coûts pédagogiques, de la rémunération et les frais annexes pour un maximum de 40h	• Forfait horaire à l'adhérent : 15€ pour Uniformation • Aide à l'exercice de la fonction de tuteur - hors public en situation de handicap • 230€/mois pendant 6 mois (1.380€) pour les contrats débutant à compter du 01/01/2026 • 345 €/mois pendant 6 mois pour les contrats débutant à compter du 01/01/2026 (TH)	• Frais pédagogiques et, dans certains cas, la rémunération du salarié peuvent être pris en charge par Uniformation. • Le CPF peut être mobilisé partiellement pour une reconversion interne ou totalement pour une reconversion externe. Les modalités concrètes seront fixées par la branche. • Aucune participation financière ne peut être demandé au salarié par un organisme de formation, sauf s'il mobilise son CPF pour cofinancer son parcours.

Décrets d'application et négociation de branche à venir

NOS OUTILS ET SERVICES EN LIGNE

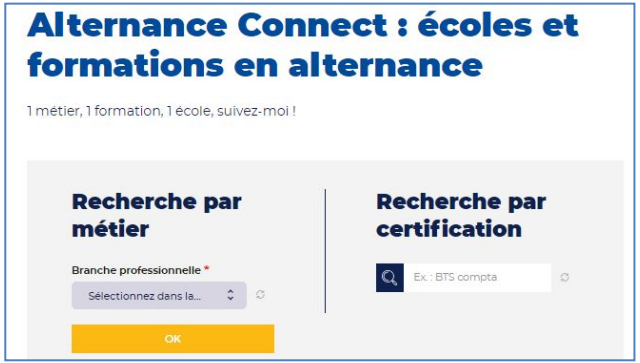
uniformation

Un guide alternance

À destination des employeurs et tuteurs









3.2

Projets conventionnels

Ateliers et chantiers d’insertion

Fonds Conventionnels **ACI** (Permanents)

uniformation

Rôle des fonds conventionnels



Définition

Fonds gérés par la branche pour financer des actions stratégiques



Priorités

Certifications, reconversions, montée en compétences



Processus

Décisions en commission paritaire



Opportunité

Levier pour sécuriser les parcours professionnels

5 - Uniformation : l'offre de service

5.3.2. Projets conventionnels : Ateliers et chantiers d'insertion - Détail des barèmes OPCO

Projets qualifiés pour 2026 - Vue d'ensemble - Réservés aux adhérents CCN des ACI

DAF -50 (Salariés permanents)	Demande d'aide financière Plafond par structure (SIREN) : 8 000€ / structure Coût pédagogique : Prise en charge barème OPCO sauf si la formation dure plus de 105h, dans ce cas, prise en charge à 30€ de l'heure Frais annexes : Prise en charge barème OPCO Rémunération : Rémunération réelle en limitant au coût horaire SMIC chargé sans remplacement possible Fin de réalisation des formations : 31/12/2027	**ACN** (catalogue de branche)	Dédiés à toute taille d'ACI (salariés permanents) Prise en charge : CP + FA + Rémunération Fin de réalisation des formations : 31/12/2026 Catalogue : • La connaissance de l'IAE ; • La gestion des conflits • La transition écologique • Lutter contre le harcèlement moral et sexuel en atelier et chantier d'insertion • Être outillé.e pour lutter contre le sexisme, le racisme, les LGBT+phobies (...) dans mon ACI Coût pédagogique : Prise en charge barème OPCO Frais annexes : Prise en charge barème OPCO Rémunération : Rémunération réelle en limitant au coût horaire SMIC chargé sans remplacement possible
DAF +50 à 150 (Salariés permanents)	**Demande d'aide financière** **Plafond par structure (SIREN) : 25 000€ sans limite de nb de dossiers** IDEM	**Zoom RH + et - de 50**	Pas de condition d'effectif **Pallie la disparition du PCRH** **Max 5 jours** **1440€ TTC / jour**
DAF +150 (Salariés permanents)	**Demande d'aide financière** **Plafond par structure (SIREN) : 35 000€** IDEM	**Zoom AFEST**	Pas de condition d'effectif 1 à 3 jours maximum 1.200€ par jour
ACT (Salariés permanents)	Fonds dédiés à toute taille d'ACI 2 SIRET différents possibles Fin de réalisation des formations : 31/12/2026 Si besoin collectif : possibilité de financement via une action collective territoriale Coût pédagogique : Prise en charge barème OPCO Frais annexes : Prise en charge barème OPCO Rémunération : Rémunération réelle en limitant au coût horaire SMIC chargé sans remplacement possible		

- **Pas de limite** sur le nombre de dossiers
- **En fonction des enveloppes disponibles**
- Merci de vous rapprocher de **votre Délégation régionale**
- Pour en savoir plus sur les **frais annexes**, cliquez

FORMATIONS NON ÉLIGIBLES ACT / DAF

Reconversion/Mobilité professionnelle/Bilan de compétences et Formations qui n'entrent pas dans les fonctions de l'entreprise.
Formations SSCT des membres du CSE

3.3

Projets conventionnels

Ateliers et chantiers d’insertion

5.4. PIC IAE - Note d'actualité



A défaut d'information à l'heure actuelle, nous invitons les structures à ne pas procéder à des demandes financières au titre du PIC IAE au risque qu'elles soient refusées automatiquement.



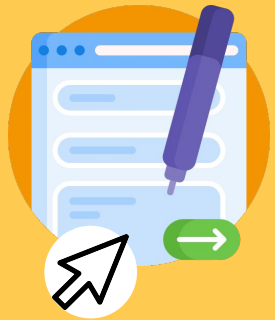
Une modification, imposée par l'Etat, va intervenir, dès janvier 2026, concernant les conditions d'éligibilité de certaines formations au PIC IAE :

Certaines formations seront donc, présumées inéligibles au PIC IAE 2026

- **les actions pouvant s'apparenter à des actions de sensibilisation ou d'information,**
- **les formations à la sécurité relevant de l'obligation de l'employeur (articles L. 4141-4 et R. 4141-3 et suivants du Code du travail) qui ne sont pas ou plus inscrites/enregistrées au RNCP ou au RNS.**

Cette présomption d'inéligibilité ne peut être levée que si l'employeur atteste que cette formation permet l'acquisition de compétences transférables utiles au projet professionnel du/de la salarié(e). Cette attestation est à établir en utilisant *exclusivement* le modèle fourni par la DGEFP, disponible sur page internet UNIFORMATION dédiée.

Pour obtenir l'attestation employeur, cliquez



3.4

Vos demandes de financement et de règlement

L'OFFRE DE SERVICES

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

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

Il vous suffit de nous transmettre une demande d'aide financière à saisir en ligne sur votre espace privé adhérent UNIFORMATION accompagnée d'un devis du prestataire de formation et d'un programme détaillé

Ci-dessous les étapes pour obtenir une aide financière de la part d'UNIFORMATION

Etape 1

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

Depuis le 01/01/2022, pour que des actions de formation soient finançables par l'OPCO, les organismes de formation doivent obligatoirement être certifiés QUALIOPI

Etape 2

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

Etape 3

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

DANS LE CADRE DE L'AFEST ou d'une formation interne, le bulletin de paie du salarié formateur constituera la base de calcul du coût pédagogique. Pour les formations longues, un calendrier pourra également être demandé

Un guide pas-à-pas est disponible sur la page du webinaire et dans votre espace Ressources

L'OFFRE DE SERVICES

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 .**

Ci-dessous les étapes pour obtenir le règlement auprès des services de l'OPCO

Etape 1

Recueillir le plus tôt possible, auprès du prestataire tous les documents de fin de formation (devis et/ou convention et programme).

Etape 2

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



Etape 3

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.



Un guide pas-à-pas est disponible sur la page du webinaire et dans votre espace Ressources

Comprendre les relances d'UNIFORMATION

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

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
Dernière relance	Prise de contact avec le responsable de la structure par le centre d'appel d'UNIFORMATION **Sans réponse de votre part, le dossier risque d'être clôturé et les fonds recyclés**



D'autres relances sont susceptible d'intervenir lorsqu'elles concernent des pièces administratives manquantes ou non conformes. Nous vous invitons à y répondre rapidement, dans la mesure du possible.

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

Nous vous remercions de votre attention.

Le prochain webinaire aura lieu le 27 février 2026 et sera dédié à la présentation des avenants n°1 et n°2 relatifs à l'aménagement de la durée du travail

SyNESI
Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion


FAQ

1 Quand doit avoir lieu l'entretien de mi-carrière ?

Il a lieu dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, laquelle est organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45e anniversaire du travailleur - (Cf. L. 6315-1, IV et L. 4624-2-2 du Code du travail).

2 Pouvez-vous développer au sujet de l'information et de la consultation du CSE dans le cadre du plan de développement des compétences et la portée de la consultation ?

L'élaboration d'un plan de développement des compétences n'est pas obligatoire (nous le recommandons vivement toutefois). Compte tenu des attributions générales du CSE dans les structures d'au moins 50 salariés, il vous faut l'informer et le consulter sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure, notamment la formation professionnelle - (Cf. L. 2312-8 du Code du travail). Par conséquent, si l'élaboration du PDC est facultative, l'information et la consultation du CSE est obligatoire (pour les structures disposant d'un CSE + 50 salariés)

Si l'employeur doit tenir compte des remarques et répondre aux questions des élus dans le cadre de la consultation, le CSE n'a pas pour autant un droit de veto sur le plan de développement des compétences. En effet, l'employeur reste libre quant à son contenu.

En principe, les actions présentées pour avis doivent être réalisées. Pour autant, la consultation n'a pas pour incidence de figer dans le marbre le PDC, lequel pourra évoluer en fonction des aléas, de la création d'actions de formation voire de l'annulation de certaines compte tenu des circonstances. En cas de modification du PDC, compte tenu des obligations qui incombent à l'employeur et des attributions du CSE dans les structures d'au moins 50 salariés, nous vous conseillons de consulter à nouveau le CSE.

Il est également à noter que le CSE sera informé via les informations transmises dans le cadre de la BDESE. Pour aller plus loin sur cette thématique, cliquez ICI.

3 Où trouver les ressources évoquées lors du webinaire ?

Il vous suffit de cliquer sur les liens hypertextes ou les boutons intégrés sur le support du webinaire.

La documentation annexe est disponible sur la page du webinaire et dans “Ressources”, sur notre site internet, et directement accessible depuis votre espace adhérent.

Vous pouvez également retrouver l’intégralité des ressources d’Uniformation sur leur site : www.uniformation.fr

4 Dans l’hypothèse où nous avons déjà bénéficié du PCRH en 2025, est-il possible d’en bénéficier en 2026 ?

C’est au cas par cas selon un certain nombre de paramètres (capacités financières en région / conseils régionaux).

Il faut que cette nouvelle demande vienne compléter les thématiques abordées lors de la première PCRH (travailler un axe différent). La seconde demande ne saurait être un doublon de la première.

En outre, il faut avoir en tête que les financements sont réduits voire manquants d’une région à une autre.

5 Les habilitations électriques ne seront plus prises en charge ?

La prise en charge est maintenue si la formation dédiée à l’habilitation est bien inscrite et active sur le repertoire spécifique (RS) ou si l’employeur justifie de l’intérêt de cette formation dans le projet professionnel du salarié via une attestation employeur que vous retrouverez sur la page PIC IAE du site d’UNIFORMATION.

6 Pouvez-vous préciser s'agissant des formations au français des salariés allophones ?

Pour favoriser l'intégration des travailleurs étrangers, l'article 23 de la loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 (également appelée Loi Immigration) a instauré une autorisation d'absence rémunéré pour les salariés allophones qui ont conclu un contrat d'intégration républicaine (CIR) et qui suivent un parcours de formation au français.

La durée maximale de ces actions est de 80 heures et constituent un temps de travail effectif et elles donnent lieu au maintien de la rémunération - (Cf. L. 6321-3 du Code du travail). La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail est effectuée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut, elle ne saurait conduire le salarié à s'absenter pour une durée supérieure à 10% de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Le salarié allophone qui mobilise son CPF pour financer une formation de français voit son autorisation d'absence limitée à 28h. En principe, cette autorisation lui est accordée de droit tant que la limite précitée est respectée - (Cf. L. 6323-17, alinéa 2 du Code du travail). Dans la mesure où ladite formation est réalisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié est tenu de notifier à son employeur les périodes d'absence liées au déroulement de la formation dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours calendaires avant le début de ladite formation.

Dans tous les cas, la formation doit permettre au salarié d'atteindre au minimum le niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe - (Cf. D. 6321-1 du Code du travail).

7 Qui peut vérifier si ces obligations de formation ont été respectées ou non ?

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 (ex : employabilité réduite).

8 Dans l'hypothèse d'une formation qui se déroule ""à cheval"" sur deux années civiles, doit-on formuler une demande de remboursement pour chacune ?

En pratique, une action de formation débutée en 2025 peut faire l'objet d'un seul dossier de remboursement, les fonds étant engagés sur l'intégralité de la formation. S'agissant du PIC IAE, en revanche, le calendrier s'impose.
Quand la formation est supérieure à 12 mois, nous vous conseillons de procéder à des demandes de remboursement au fil de l'eau. Pour les formations d'une durée inférieure, il faut procéder à la demande de remboursement dans un délai d'un mois à compter de la fin de la formation.

9 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 voir la convention dénoncée et de rembourser les aides perçues) - (Cf. L. 5132-15-1 du Code du travail).

10 Les formations que notre CIP fait en interne sont-elles valables ?

Au regard des textes, il est admis que la structure puisse utiliser ses propres ressources (humaines et matérielles) pour assurer la formation de ses collaborateurs. La structure 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, etc), 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, etc.

11 Si le volume horaire de la formation est supérieur au volume horaire de travail prévu dans le contrat du salarié, comment procéder ?

L'article 4 de l'avenant n°1 à l'accord d'aménagement de la durée du travail du 19 novembre 2015 met en place un dispositif de complément d'heures qui permet d'augmenter le nombre d'heures prévu au contrat de travail du salarié et permet au salariés en insertion d'augmenter progressivement les heures dans le cadre de leur parcours d'insertion.

En outre, ce dispositif, à ne pas confondre avec les heures complémentaires, permet notamment d'augmenter temporairement la durée hebdomadaire ou mensuelle du salarié à temps partiel en cas de suivi d'une formation professionnelle pour le salarié. Pour en savoir plus sur les autres situations où le complément d'heures peut être mobilisé, voir l'article 4.2 de l'avenant précité.

Un avenant au contrat de travail doit être conclu entre le salarié et l'employeur, lequel prévoit : la référence à l'accord d'aménagement de la durée du travail, le motif de recours, le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, la rémunération, la période concernée, la garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée du travail ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

L'avenant de complément d'heures ne saurait avoir pour effet de porter la durée du travail prévue par le contrat du salarié au niveau de la durée légale du travail.

SYNTHÈSE

	Formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction	Autres actions de formation (en présence d'un accord collectif)	Autres actions de formation (en l'absence d'un accord collectif)
Le temps de formation doit-il être considéré comme du temps de travail effectif ?	Oui - (Cf. L. 6321-2 du Code du travail)	En principe, oui. Potentiellement, sur tout ou partie hors du temps de travail - (Cf. L. 6321-6, 1° du Code du travail)	En principe, oui. Potentiellement, sur tout ou partie hors du temps de travail - (Cf. L. 6321-6, 2° du contrat de travail)
Dans quelle proportion ?	Intégralement - (Cf. L. 6321-2 du Code du travail)	Totalement ou partiellement dans le respect des limites fixées par l'accord - (Cf. L. 6321-6, 1° du Code du travail)	Totalement ou partiellement hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié OU de 2% du forfait - (Cf. L. 6321-6, 2° du Code du travail)
Ce temps doit-il être rémunéré ?	Oui - (Cf. L. 6321-2 du Code du travail)	Oui, pour la partie effectuée sur le temps de travail effectif. Non pour le restant de la formation effectuée hors temps de travail. L'accord peut prévoir la prise en charge de la garde d'enfant.	Oui, pour la partie effectuée sur le temps de travail effectif. Non pour le restant de la formation effectuée hors temps de travail - (Cf. L. 6321-6, Z° du Code du travail)
L'accord du salarié est-il requis en amont ?	Non sauf nécessité de modifier temporairement un élément essentiel du contrat (ex : durée du travail)	Oui, l'accord doit être formalisé - (Cf. L. 6321-6, alinéa 4 du Code du travail)	Oui, par écrit. Respecter un délai de rétractation de 8 jours à compter de la conclusion - (Cf. R. 6321-4 du Code du travail)
Le salarié peut-il refuser ?	Oui, si modification du contrat de travail (et non des conditions de travail seulement). Toutefois, l'employeur pourra le licencier si la formation est nécessaire à l'exécution du contrat	Oui - (Cf. L. 6321-7 du Code du travail)	Oui - (Cf. L. 6321-7 du Code du travail)