

	LIEN AVEC L'ANCIEN DISPOSITIF	PUBLICS	ACTIONS DE FORMATION	DEROULEMENT DE LA FORMATION	COUT ET PRISE EN CHARGE	DEMARCHE A SUIVRE
LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	LE PLAN DE FORMATION	Salarié-e-s issu-e-s d'entreprises de moins de 50 salariés	Priorités de la structure ou demande du salarié.	Le lien entre le poste de travail et le projet de formation soit clairement établie. Si ce n'est pas le cas, ou pas clair, uniformation demande des argumentaires Sur le temps de travail ou hors temps de travail Sans accord d'entreprise ou branches, des actions de formation peuvent tout de même se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, dans la limite de : 30 heures par an et par salarié non cadre 2 % du forfait cadre pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.	Pour les formations de moins de 70 h c'est 48 € ; pour celles de plus de 70h, c'est 12 € max. Pour préparer le dossier pour le présenter à la commission, Uniformation peut demander des argumentaires sur le lien entre la formation et le poste occupé et la nécessité de suivre la formation demandée. Pour la prise en charge des frais annexes il peut être demandé les justificatifs pour déplacement, hébergement et restauration. A garder en cas de contrôle suite à incohérences constatées. Les frais annexes sont quant à eux plafonnés à hauteur de - 110€/nuits /- 25€/repas/- 0.568€/km ou déplacement train barème seconde classe SNCF http://www.uniformation.fr/Entreprise/Trouver-ou-acheter-une-formation/Demande-de-priese-en-charge/Frais-annexes	Au plus tard 1 mois avant, l'employeur dépose la demande avec un devis et un programme auprès d'un OF agréé DATADOCK. Puis il fait sa demande d'aide financière auprès de l'OPCO et reçoit l'accord financier pour un départ en formation. Ce qu'il y a de nouveau : 30 jours après la date de début de formation, l'employeur reçoit une alerte par mail. Un lien invite à consulter la rubrique « nos échanges ». Lorsque que l'employeur clique sur « détails », un formulaire de réponse qu'il faudra compléter, apparaît. Une relance est envoyée 45 jours après le début de la formation. Attention, sans réponse de la part du demandeur l'accord financier sera clôturé automatiquement 65 jours après le début de la formation. Trois choix possibles : - Confirmation, si votre salarié a bien démarré sa formation ; - Annulation, si votre salarié n'est pas parti en formation ; - Modification des dates de formation, si la formation a été déplacée.
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : CPF	Le CPF EXISTE DEPUIS 2015 CE QUI CHANGE C'EST SA MONETARISATION	Toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans (15 ans lorsqu'un contrat d'apprentissage est signé) jusqu'à sa retraite.	Une certification inscrite au RNCP ou sanctionnée par une attestation de validation des blocs de compétences : - L'accompagnement à la VAE, - Le bilan de compétences, - Le certificat CléA ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences préalablement ou postérieurement à ces formations, - La formation au permis B et au permis poids lourds, - Les formations destinées à permettre aux bénévoles et volontaires en service civique d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (avec le compte d'engagement citoyen CEC), - Les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs.	Dans le cadre de l'utilisation du CPF, la formation peut se dérouler : Hors temps de travail ; dans ce cas, le salarié peut utiliser son compte formation sans l'accord de son employeur. En tout ou partie sur le temps de travail ; dans ce cas, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au minimum 60 jours avant le début de sa formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur a un délai de 30 jours, à réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.	Tout salarié travaillant au moins à mi-temps, acquiert 500 € par an avec un plafond de 5000 €. En dessous du mi-temps le compte est alimenté au prorata du nombre d'heures réalisées. Les droits acquis au titre du CPF peuvent permettre la prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences mais pas celle des frais annexes (transports, hébergement, restauration) ou de la rémunération. Mais Uniformation complète par un abondement le montant des droits acquis au titre du CPF qu'un demandeur peut effectivement mobiliser. Cet abondement varie en fonction du type de formation et permet de garantir les niveaux de prise en charge ci-dessous : prise en charge des coûts pédagogiques dans la limite de 12€/heure sans limitation du nombre d'heures. Formation visant une certification ou une habilitation enregistrée au Répertoire spécifique : prise en charge des coûts pédagogiques dans la limite de 48€/heure - ou 24€/heure pour les formations en FOAD - (y compris TVA éventuelle) sans limitation du nombre. Accompagnement à la VAE : prise en charge des coûts d'accompagnement dans la double limite de 24 heures (ou 72 heures si la certification visée est de niveau V) et de 56€ HT/heure (ou 67,20€ TTC/heure). Bilan de compétences : prise en charge des coûts de la prestation dans la double limite de 24 heures et de 56€ HT/heure (ou 67,20€ TTC/heure). A noter : lorsque ces trois types d'actions sont réalisés pendant le temps de travail, Uniformation finance également la rémunération au réel, dans la limite du montant des coûts pédagogiques pris en charge. Certificat CléA : 12€/heure sans limitation du nombre d'heures. Uniformation prend en charge les coûts évaluatifs dans la limite de 450€ HT pour les évaluations préalables et de 250€ HT pour les évaluations finales.	A déposer 2 mois avant Grâce au site www.moncompteactivite.gouv.fr , les titulaires peuvent : - prendre connaissance des heures de formation disponibles sur leur compte, - connaître les modalités de financement de leur formation. Jusqu'en octobre 2019, Uniformation gère les demandes de CPF, après ce sera la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Une application mobile développée par la CDC sera proposée pour permettre aux salariés de choisir une formation.
LE CPF DE TRANSITION	LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION / CIF	Tous les salariés peuvent y prétendre s'ils peuvent justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salariés en CDI d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise ou salarié CDD si projet CDI En sont exemptés : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les personnes licenciées économiques ou pour inaptitude.	Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.		C'est le FONGECIF qui gère en 2019 puis le CPIR. (Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales) Prise en charge du salaire, des frais péda et annexes Abondement possible de l'OPCO	Le CPF de transition professionnelle est géré, à compter du 1er janvier 2019, par les Fongecif. En 2020, de nouvelles structures, les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales prendront le relais pour la gestion des demandes. Le projet du salarié peut bénéficier, d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable par l'organisme de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Le projet de formation sera présenté aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales afin d'apprécier la pertinence du projet et du positionnement préalable, d'instruire la demande de financement, d'autoriser la réalisation et le financement du projet et enfin de gérer administrativement le dossier. A l'issue de ce processus, une décision motivée sera notifiée au demandeur.
PRO A	LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	aux salariés en CDI déjà dans l'entreprise aux salariés en CUI (contrat uniquement d'insertion) CDI (y compris en emploi d'avenir ou en parcours emploi compétences) aux sportifs et entraîneurs professionnels en CDD n'ayant pas obtenu une qualification professionnelle de niveau Licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, anciennement niveau II).	• soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) • soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche • soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP et CQPI) Les formations permettent au salarié qui en bénéficie d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient déjà et comportent des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement représentant entre 15% et 25% (sans pouvoir être inférieures à 150 heures) de la durée de l'action de professionnalisation, laquelle doit être comprise entre 6 et 12 mois (sauf cas particuliers).	Pendant le temps de travail. En tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié dans la limite, en l'absence d'accord collectif, de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.	Uniformation peut financer, dans la limite des fonds disponibles, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la Pro-A, sur la base d'un taux forfaitaire de 12 € par heure de formation. Ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, sans plafonnement du nombre d'heures. La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail ne donnent lieu à aucune rémunération ou indemnisation. La formation de ce tuteur peut être prise en charge par Uniformation dans la limite d'un plafond de 15€ par heure et d'une durée maximale de 40 heures et sous réserve des fonds disponibles. Soit 600 €	<input type="checkbox"/> Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. <input type="checkbox"/> Saisie des contrats exclusivement en ligne à partir du 1er juillet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cet avenant prend la forme d'un formulaire CERFA. Ce formulaire est en cours d'élaboration par l'Administration. <input type="checkbox"/> L'employeur doit adresser l'avenant à Uniformation au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début de la Pro-A afin qu'Uniformation émette un avis sur l'avenant et décide de la prise en charge des dépenses de formation. <input type="checkbox"/> Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande, Uniformation dépose le formulaire Cerfa, l'avis et la décision relative au financement à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat.
LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE / CEP		Chaque actif : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré ou encore bénévole de structure associative.	Une prestation de conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel	Le CEP peut être décliné en trois temps d'accompagnement: 1/ UN ACCUEIL INDIVIDUALISÉ : il permet au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. 2/ UN CONSEIL PERSONNALISÉ : à ce stade, le bénéficiaire disposera d'un référent Uniformation qui le suivra tout au long du processus de conseil et l'accompagnera. Ce second temps du CEP permet au bénéficiaire de construire son projet professionnel. Un conseiller en évolution professionnelle pourra intervenir dans cette étape. 3/ UN ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN OEUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL : le référent est amené à accompagner la construction du plan d'actions, d'un projet de formation et à soutenir la réalisation du projet de manière globale. À cette étape, le référent doit établir un document de synthèse écrit (dont une copie est remise au salarié), où doivent figurer : la description du projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire, la stratégie de mise en œuvre, le plan d'actions, l'éventuel plan de formation...	Gratuit	Dans chaque région, un opérateur de Conseil en Evolution Professionnelle sera sélectionné par appel d'offres, selon un cahier des charges national publié par voie d'arrêté ministériel. En attendant, le Fongecif, Uniformation ...délivrent le CEP jusqu'au 31 décembre 2019. <input type="checkbox"/>
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Futur-e-s salarié-e-s C'est un contrat en alternance qui vise une embauche en CDD ou CDI	Une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, Une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).	La durée CDD, ou de l'action de professionnalisation en début de contrat à durée indéterminée, peut être allongée jusqu'à 24 mois par accord de branche, pour certains publics ou pour certaines qualifications. De plus, le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an. Il doit par ailleurs représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI). La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche, et pour certaines catégories d'employés.	Rémunération minimales : 16/20 ans 55 % du smic ; 21 à 25 ans 70 % du SMIC ; DE + de 26 ans 100% du SMIC Uniformation prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques, la rémunération et les frais annexes sur la base de : - 9,15 € / heure pour les structures adhérentes rattachées à une branche professionnelle, à l'exception de certaines branches ayant décidé un taux à 12€/heure - 12 € / heure pour les structures adhérentes non rattachées à une branche professionnelle - 15 € / heure pour : les bénéficiaires de minima sociaux, - Pour l'accompagnement à l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation, le plafond de prise en charge est de : - 230€/mois sur 6 mois (soit 1 380€) - 345€/mois sur 6 mois (soit 2 070€) pour les publics spécifiques.	Formulaire de saisie en ligne à remplir sur le site d'uniformation qui génère le formulaire CERFA
APPRENTISSAGE	APPRENTISSAGE	De 16 à 29 ans	Formation qualifiante	Formation sur 1 à 3 ans	Formation péda pris en charge par le CFA et aide pour l'apprenti (transport, déplacement et repas) Pour le niveau BP JEPS et en dessous, l'aide à l'employeur est de 4 125 € la 1ère année, 2 000 € la 2ème année, 1 200 € la 3ème année. Les charges patronales sont exonérées Pour le niveau III DE JEPS et au-dessus : les charges patronales exonérées. Pour exemple, entre 21 et 25 ans coût employeur TCC de 1015 € / mois	Contacteur CFA Sport Animation Occitanie et Organismes de formation BP DE et possible aussi métiers connexes Voir guide de l'apprentissage