

## Financer sa formation

Depuis la loi du 5 mars 2014, la formation est un investissement et doit être jugée et gérée comme telle. En passant d'une logique de dépense à une liberté d'investir, la nouvelle réforme marque clairement une rupture en plaçant les employeurs en face de leur responsabilité formative à l'égard de leurs salariés. La loi du 5 mars 2014 et l'accord de branche du 7 mai 2015 ont modifié les règles de contribution et de mutualisation au sein de l'Opca. L'investissement global formation minimum est fixé à 2 % de la masse salariale brute annuelle (MSBA) pour les structures de 11 salariés et plus, et à 1,55 % pour les moins de 11 salariés.

### COMPTE INVESTISSEMENT FORMATION ADHÉRENT

Les versements volontaires au titre de l'obligation d'investissement formation et au-delà (0,65 % et plus), sont par nature non mutualisés et versés sur un compte propre à chaque adhérent cotisant.

Ce compte comprend la totalité des versements volontaires, en d'autres termes, l'ensemble des versements au-delà des contributions légales et conventionnelles (au-delà du 1,35 % de la MSBA), déduction faite des frais de gestion applicables. Ce compte permet de financer toute action de formation en conformité avec les dispositions du code du travail et de l'accord de branche. L'adhérent devra déterminer son taux d'engagement volontaire via la négociation d'une convention de services avec Unifaf. La convention peut être annuelle ou pluriannuelle.

### FONDS MUTUALISÉ DE BRANCHE

Les aides apportées par le fonds mutualisé de branche (FMB) et définies annuellement par le conseil d'administration paritaire (CAP) soutiennent les axes prioritaires du plan national d'actions (PNA) de l'Opca. Chaque année, le CAP ajuste et fixe les priorités, les plafonds et les modalités de gestion des FMB.

### OPTIMISER SON PLAN DE FORMATION : ARTICULER LES DISPOSITIFS

	<b>Plan de formation</b>	<b>Période de professionnalisation</b>	<b>Compte personnel de formation</b>	<b>Congé individuel de formation</b>
À la main de	L'employeur	L'employeur	Le salarié, après accord de l'employeur pour une formation se déroulant sur le temps de travail	Le salarié, après autorisation d'absence de l'employeur

	<b>Plan de formation</b>	<b>Période de professionnalisation</b>	<b>Compte personnel de formation</b>	<b>Congé individuel de formation</b>
Pour quel salarié ?	Tout salarié	Salarié en CDI, en CUI, en CDDI	Tout salarié	Tout salarié remplissant les conditions posées par le code du travail
Dans quel objectif ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter le salarié à son poste de travail</li> <li>• Maintenir son employabilité</li> <li>• Développer ses compétences</li> </ul>	<p>Maintenir le salarié dans l'emploi en lui permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'acquérir une qualification</li> <li>• d'obtenir une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP</li> <li>• d'acquérir la certification Cléa</li> </ul> <p>Abonder le CPF</p>	<p>Permettre au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'acquérir la certification Cléa</li> <li>• de bénéficier d'un accompagnement de VAE</li> <li>• de suivre une formation inscrite sur une liste établie par la CPNE-FP de la branche ou au niveau interprofessionnelle</li> </ul> <p><a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr">www.moncompteformation.gouv.fr</a></p>	Permettre au salarié de suivre la formation de son choix
Pour quelles actions ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de formation</li> <li>• Bilans de compétences (avec l'accord du salarié)</li> <li>• VAE (avec accord du salarié)</li> </ul>	Actions de formation éligibles définies par la CPNE-FP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de formation éligibles sur les listes établies par la CPNE-FP</li> <li>• Accompagnement à la VAE</li> </ul>	Actions de formation Bilans de compétences VAE

	<b>Plan de formation</b>	<b>Période de professionnalisation</b>	<b>Compte personnel de formation</b>	<b>Congé individuel de formation</b>
Hors temps de travail (HTT) / temps de travail (TT)	Pendant le TT les actions de développement de compétences peuvent se dérouler HTT dans certaines limites, avec l'accord du salarié, moyennant le versement de l'allocation formation	Pendant le TT ou tout ou partie HTT dans certaines limites. A l'initiative du salarié qui mobilise son CPF ou de l'employeur	Pendant le TT sous réserve de l'accord de l'employeur ou tout ou partie HTT sans versement de l'allocation de formation	HTT ou tout ou partie pendant le TT
Obligations de reclassement pour l'employeur	Concernant les actions de développement de compétences, qu'elles se déroulent sur le TT ou HTT, l'entreprise doit prendre des engagements vis-à-vis du salarié (modèle courrier)	Quand il s'agit d'une action à l'initiative de l'employeur, et après accord du salarié, l'entreprise doit prendre des engagements vis-à-vis du salarié (modèle courrier)		
Avec quels financements ?	L'employeur et/ou Unifaf	Unifaf sur les fonds de la professionnalisation	Unifaf sur les fonds CPF ou l'employeur si le budget CPF est géré en interne	Unifaf sur les fonds du CIF

**Attention !** Les informations ci-dessus sont susceptibles d'évoluer en fonction des délibérations prises au sein du CAP d'Unifaf.