

La formation professionnelle au service de mon association & de ses salarié-e-s

Nouvelle réforme, nouvelles modalités : informez-vous !

Faites le point : respectez-vous les obligations légales ?



- 1 - À partir de combien d'employé-e-s devez-vous cotiser pour la formation professionnelle ?
 - a) 1
 - b) 10
 - c) 50
- 2 - Mes salarié-e-s doivent-ils être formés régulièrement ?
 - a) Seulement s'ils demandent
 - b) Non
 - c) Oui, tous les 6 ans, ils doivent avoir bénéficié d'une formation non-obligatoire, certification ou Validation des Acquis de l'Expérience
- 3 - À combien s'élève la cotisation pour une structure de moins de 50 salarié-e-s ?
 - a) 0.25% de la masse salariale
 - b) 0.55% de la masse salariale et une part conventionnelle
 - c) le montant est choisi par le Conseil d'Administration

Réponses : 1-a; 2-c; 3-b

Pourquoi développer la formation professionnelle ?

Penser une stratégie de développement de la formation professionnelle permet d'anticiper les évolutions pouvant impacter votre association, préparer le développement de certaines actions, accompagner la montée en compétence de vos équipes, renforcer certaines fonctions supports, faire reconnaître les compétences des salariés. C'est un outil de progrès, de motivation et de fidélisation des salarié-e-s.

Combien ça coûte de former mes salarié-e-s ?

Votre contribution obligatoire (calculée sur votre masse salariale en fonction de votre secteur et convention collective) vous ouvre des droits au financement de la formation. Vos droits ne dépendent pas de votre contribution mais sont adaptés à vos besoins, en fonction de votre secteur.



À qui s'adresser ?

Les OPCA sont maintenant Opérateurs de Compétences (OPCO) et tiennent un rôle de conseil auprès des employeurs qui souhaitent mettre en place un plan de développement des compétences et auprès des salarié-e-s qui veulent faire valoir leur droit à la formation.

Les OPCO financent la formation professionnelle et appliquent les priorités définies par les branches professionnelles. Ils ne collecteront plus les contributions à partir de 2020.

Prenez contact avec votre OPCO pour toute question relative à la formation professionnelle !

Les outils à connaître



→ Le compte personnel d'activité (CPA) :

Tous les salarié-e-s et demandeur-euse-s d'emplois bénéficient d'un CPA et peuvent ouvrir un compte en ligne. Il regroupe les trois comptes suivants :

- Le compte personnel de formation (CPF) : il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser. Il est maintenant monétisé : les droits ne sont plus comptés en heures mais en euros.
- Le compte d'engagement citoyen (CEC) : il recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.
- Le compte prévention pénibilité (CPP) : tout actif exposé à des facteurs de risques de pénibilité dans l'exercice de son travail cumule des points qui peuvent être convertis en formation.

www.moncompteactivite.gouv.fr

→ Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) :

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) permet de faire le point sur sa situation professionnelle, et d'être informé, conseillé et accompagné dans ses projets d'évolution professionnelle. Il est gratuit, confidentiel et accessible à chaque actif.

www.mon-cep.org

→ Le plan de développement des compétences :

Le plan de développement des compétences comporte toutes les actions de formations, bilans de compétences, VAE, définies dans le cadre de la politique RH. Il vous permet d'adopter une politique de formation cohérente au sein de votre association !

Est-ce que la formation concerne toutes les associations employeuses?

Oui, la formation concerne toutes les associations employeuses quelque soit le nombre de salarié-e-s, leur temps de travail et la nature de l'activité. C'est une obligation légale de cotiser, de s'assurer de l'adaptation des salarié-e-s au poste de travail et de maintenir leur employabilité (article L6321-1 du Code du travail).

RECOMMENCEZ !



1. Cotisez

À partir de 2021, vous cotiserez mensuellement auprès de l'URSSAF. La contribution obligatoire est calculée sur votre masse salariale (0.55%), à cela s'ajoute une part conventionnelle, si la branche à laquelle vous adhérez vous l'impose.



2. Identifiez les besoins

Quelles compétences estimez-vous nécessaires pour le développement de votre organisation, ainsi que les besoins de votre salarié-e ?

Parlez-en lors des instances et réunions collectives, des échanges avec la-la salarié-e, ainsi que lors de l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans.



3. Trouvez la formation

Quelles formations sont proposées par le catalogue de votre OPCO ainsi que les centres de formation certifiés ? Quelles propositions et retours émergent de vos échanges avec votre équipe, ainsi qu'avec vos partenaires ?



4. Construisez

Quel format, quelle durée, quel type de formation serait plus adapté à vos contraintes et celles de vos salarié-e-s ?

La formation s'intègre-t-elle dans le plan de développement des compétences ? Comment anticiper le départ en formation de votre salarié-e ?



Comment construire le projet de formation professionnelle de votre salarié-e ?



6. Valorisez

Dès le retour de formation de votre salarié-e, valorisez les effets de la formation et les compétences acquises.



5. Financez

Quel plan de financement serait adapté à pour la formation de votre salarié-e? Vos conseillers formation sauront vous accompagner pour mobiliser et combiner des financements et dispositifs (CPF, fonds propres, etc...).