




unifformation

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION

ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



**REUNION COPAREF
MARTINIQUE
23 FEVRIER 2017**

- 1 . PRÉSENTATION UNIFORMATION**
- 2 . BILAN ET ÉCHANGES SUR LA MISE EN ŒUVRE DU
CEP EN MARTINIQUE**
- 3 . BILAN ET ECHANGES SUR LA MISE EN ŒUVRE DU
CPF EN MARTINIQUE**

LE PARTENAIRE FORMATION DES ENTREPRISES ET
DES SALARIÉS DE

ECONOMIE SOCIALE, HABITAT SOCIAL, PROTECTION SOCIALE

UNIFORMATION AU NIVEAU NATIONAL :

53 356 entreprises / 1,118 million de salariés couverts / 385 millions € de collecte

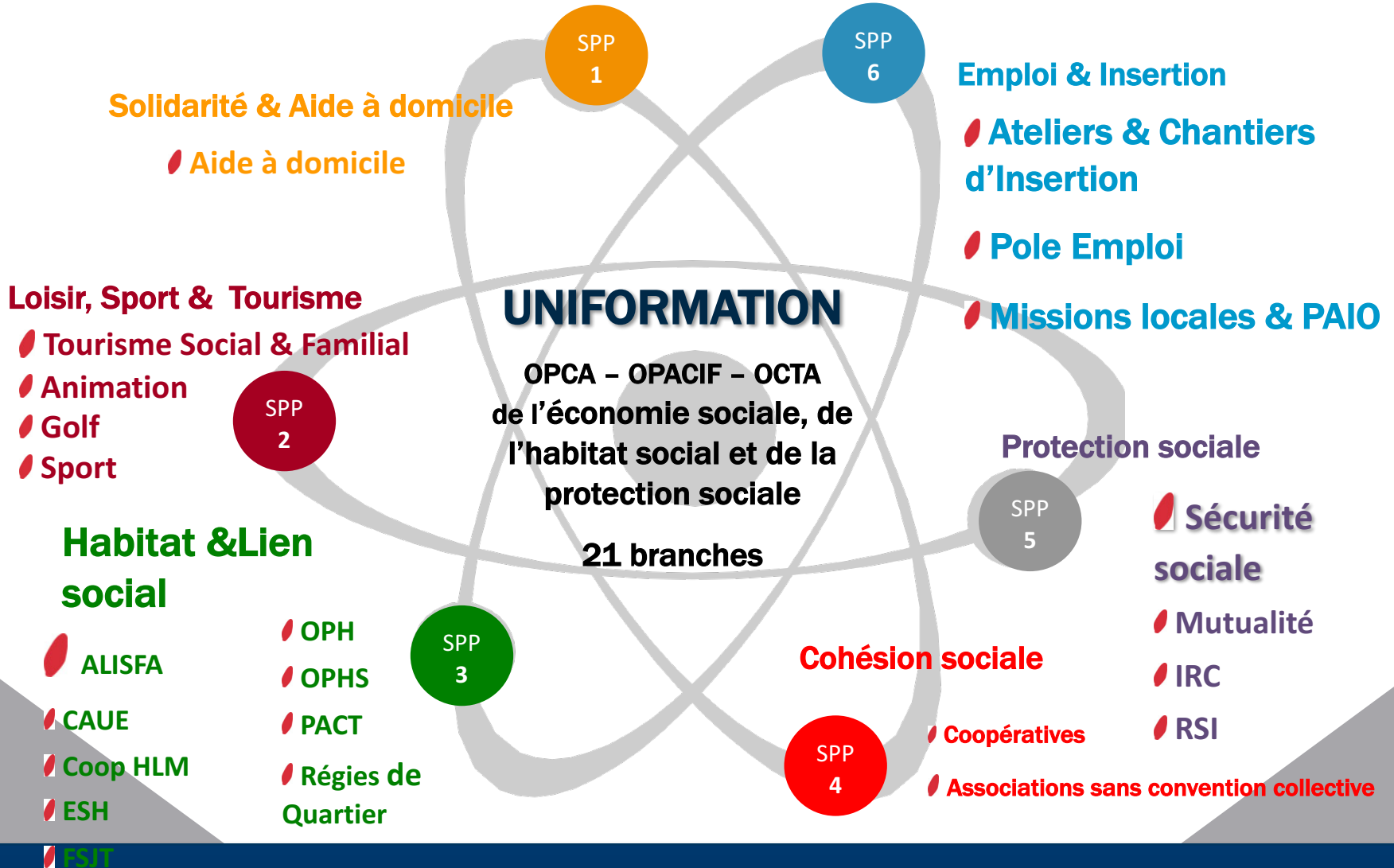
DEPUIS 42 ANS,

**ACTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES
ASSOCIATIONS, MUTUELLES, COOPÉRATIVES,
ENTREPRISES MILITANTES,...**

MÉTIERS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

MÉTIERS DÉVELOPPANT LES CONTACTS INTERPERSONNELS

**MÉTIERS OÙ L'HOMME EST PLACÉ AU CENTRE DES
PRÉOCCUPATIONS**





28 juin 1972	Création d'Uniformalog en tant que Fonds d'assurance formation (FAF) de l'économie sociale.
21 avril 1984	Uniformalog est agréé pour la gestion du congé individuel de formation (OPACIF).
15 décembre 2011	Agrément d'Uniformalog en qualité d'OPCA et OPACIF (suite à la loi du 24/11/09)
1er janvier 2012	Début de l'activité d'Uniformalog sur le périmètre élargi suite à la fusion avec Habitat Formation et le FAF Sécurité Sociale
29 Novembre 2012	Agrément d'Uniformalog en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
Loi 5 Mars 2014	Reconnaissance d'Uniformalog en tant qu'opérateur en charge de délivrer le Conseil en évolution Professionnelle (CEP) Agrément d'Uniformalog à collecter les contributions au titre de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion)
23 novembre 2015	Agrément d'Uniformalog à collecter les contributions au titre de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion)

OPCA / OPACIF / OCTA, un multi agrément au service des entreprises adhérentes, des branches professionnelles et des salariés

Interlocution unique pour les entreprises adhérentes : interlocuteur unique va de pair avec collecteur unique, ce qui contribue à simplifier la gestion de la formation professionnelle pour les entreprises.

- versement des contributions à un seul organisme
- déploiement de l'ingénierie de financements et de dispositifs mise en place par l'OPCA

Interlocution unique pour les salariés : le salarié pourra bénéficier d'une articulation CPF/solde des heures de DIF avec le CIF (notamment CIF CDD), ou les cofinancements régionaux ou FPSPP dont bénéficie Uniformation.



- ⇒ La réforme de 2014 rend impérative l'articulation entre les différents fonds par une ingénierie pédagogique et financière.
- ⇒ **Approche par projet**
- ⇒ **Optimisation des ressources disponibles** : articulation des trois types de fonds au titre du plan de formation de façon distincte
- ⇒ **Mutualisation de la contribution légale et mise en place d'une politique transversale basée sur les besoins des branches professionnelles**
- ⇒ **Mutualisation des fonds et retour financier indépendant du montant versé**
- ⇒ **Offre de services transversale déployée sur tout le territoire** : actions collectives « clé en main » (catalogue transversal, etc.), accompagnement des **Emplois d'avenir**, lutte contre l'illettrisme, socles de compétences
- ⇒ Les fonds légaux permettent également **un accès direct des entreprises à des financements pour leurs projets spécifiques.**





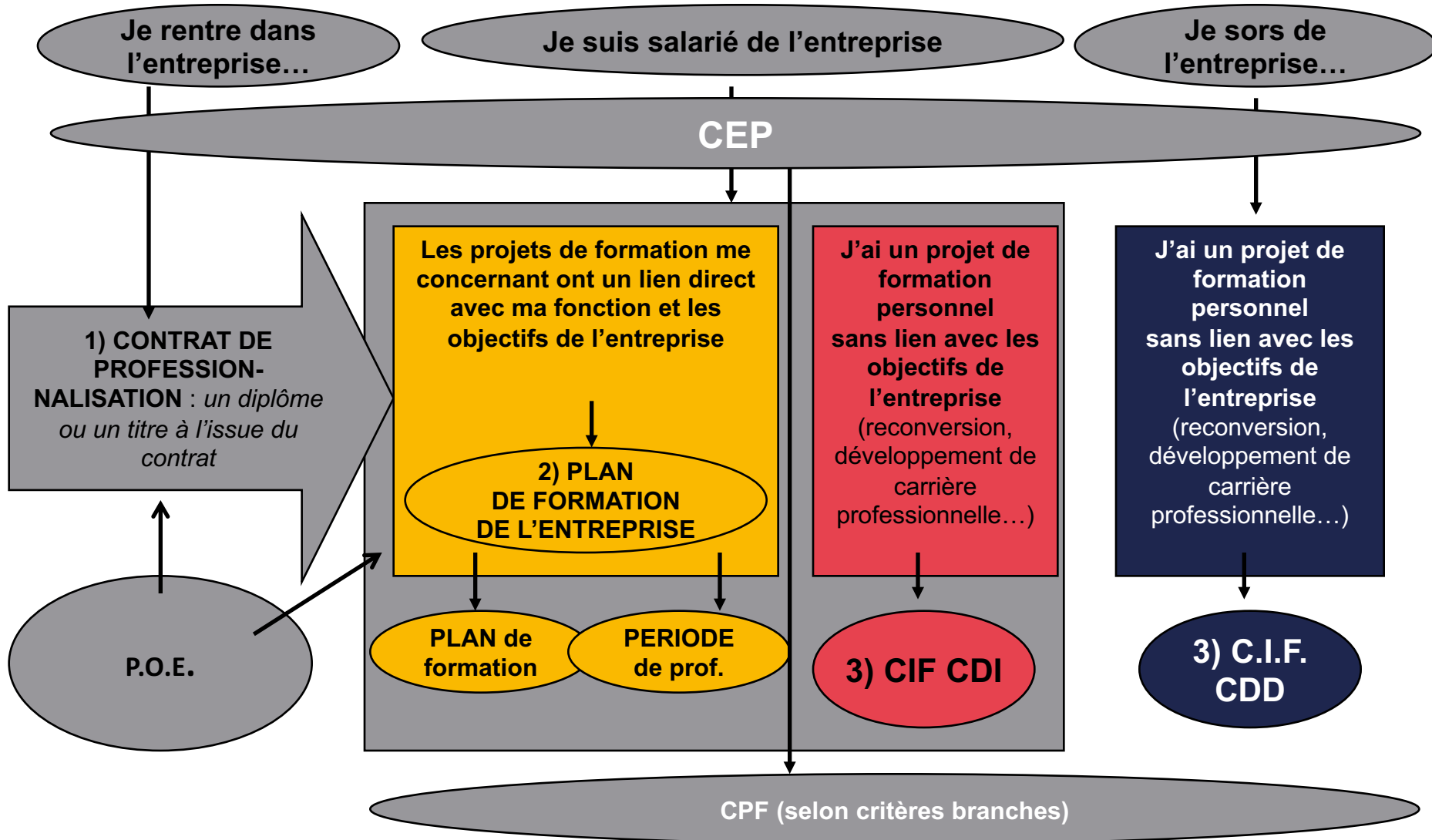
UN ACCES A LA FORMATION QUI SE RENFORCE POUR LES SALARIES DES TPE

En 2015 : 35 % des bénéficiaires de financements au titre du plan de formation relevaient des entreprises de moins de 10 salariés contre 19 % en 2013.

GRACE A LA MISE EN PLACE D'UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTEE AUX REALITES DES TPE

Uniformalion connaît les problématiques Emploi-Formation rencontrées par les TPE : **80% des adhérents ont moins de 10 salariés, et plus de 60% des structures, moins de 6 salariés.**

Offre ciblée comprenant notamment : des réunions collectives, des permanences d'accueil départementales et mensuelles, des actions collectives spécifiquement dédiées aux TPE, un accompagnement RH adaptée aux enjeux des secteurs couverts (Diagnostic et accompagnement « Zoom RH »)



A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

LE PLAN DE FORMATION

- BUDGET
- CONVENTIONNEL

PROFESSIONNALISATION

- CONTRAT
- PÉRIODE
- TUTORAT



LE CPF

A L'INITIATIVE DU SALARIÉ

LES CONGÉS

- VAE
- POST JURY VAE
- CIF CDD / CDI
- CIF HTT
- CONGÉ EXAMEN
- BILAN DE COMPÉTENCES



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
CEP

www.moncep.uniformation.fr

QU'EST-CE QUE C'EST ?

LE CEP PERMET À **CHAQUE ACTIF DE DISPOSER D'UNE PRESTATION DE CONSEIL,** DONT L'OBJECTIF EST DE FAVORISER L'ÉVOLUTION ET LA SÉCURISATION DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL.

C'EST UN APPUI À L'ÉLABORATION ET LA **CONCRÉTISATION DES PROJETS PERSONNELS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

QUI EST CONCERNÉ PAR LE CEP ?

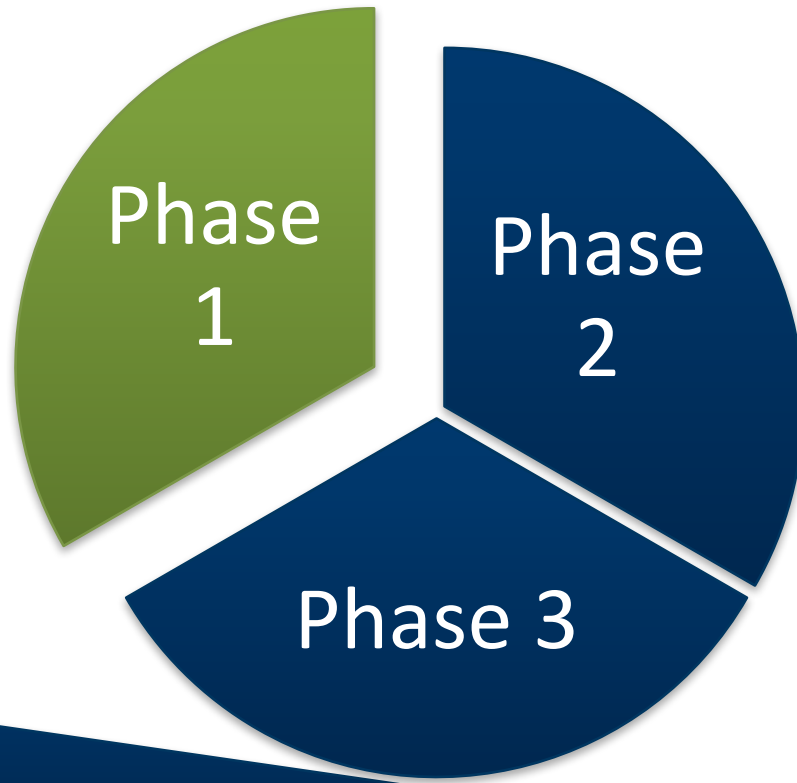
GRATUIT, IL EST ACCESSIBLE À **TOUT ACTIF**

- ACCOMPAGNER **LE SALARIÉ DANS UNE RÉFLEXION SUR SES CAPACITÉS, SES COMPÉTENCES** EXISTANTES OU À ACQUÉRIR POUR DÉVELOPPER SON EMPLOYABILITÉ
- ÉLABORER UNE **STRATÉGIE D'ÉVOLUTION** POUR CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL ET CONTRIBUER A **VOTRE POUVOIR D'AGIR**
- CONSTRUIRE **UN PLAN D' ACTIONS PERMETTANT D'IDENTIFIER LES INTERLOCUTEURS ET LES FINANCEMENTS DISPONIBLES** POUR METTRE EN ŒUVRE SON PROJET PROFESSIONNEL EN LIEN AVEC SES ATTENTES ET LES RESSOURCES DU TERRITOIRE

PHASE 1 : UN ACCUEIL INDIVIDUALISÉ

RÉALISÉ PAR LE
RÉFÉRENT CEP

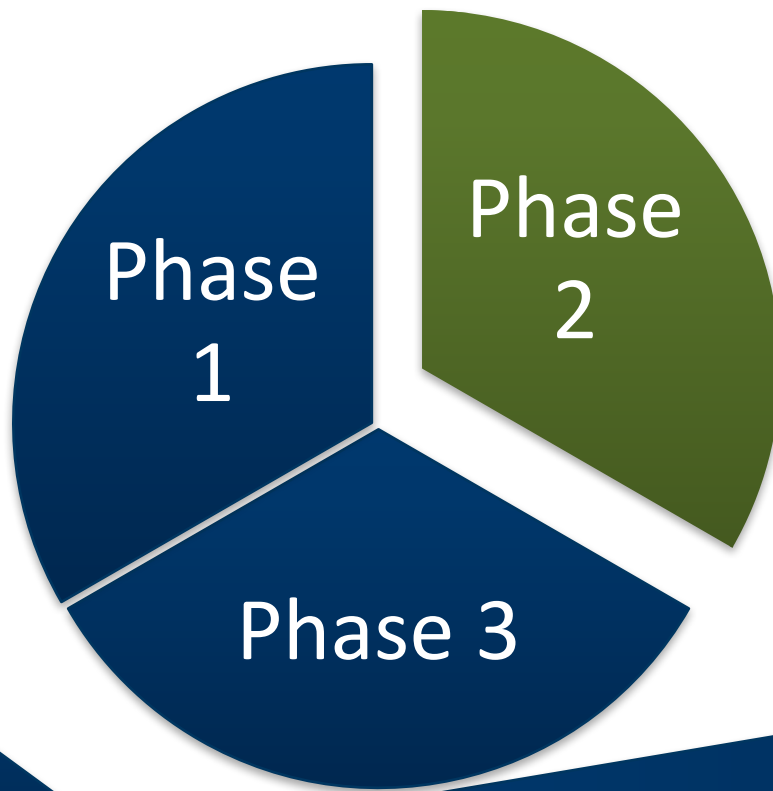
ANALYSE DE LA
SITUATION
PROFESSIONNELLE ET
ÉVALUATION DE LA
DEMANDE



DANS UN PREMIER TEMPS, LE SALARIÉ PEUT ÊTRE **INFORMÉ ET CONSEILLÉ SUR LES MÉTIERS ET FILIÈRES, SUR LES DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES TERRITORIALES, SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION ...**

UNE **EVALUATION** DE LA NÉCESSITÉ D'ORIENTER LE SALARIÉ SOIT DIRECTEMENT AU NIVEAU OPÉRATIONNEL **N3** (PARCOURS CLASSIQUE OPCA) **SOIT** DE MOBILISER UN ACCOMPAGNEMENT EN **N2**

PHASE 2 : UN CONSEIL ET UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS



RÉALISÉ PAR LE
CONSEILLER EN
EVOLUTION
PROFESSIONNELLE

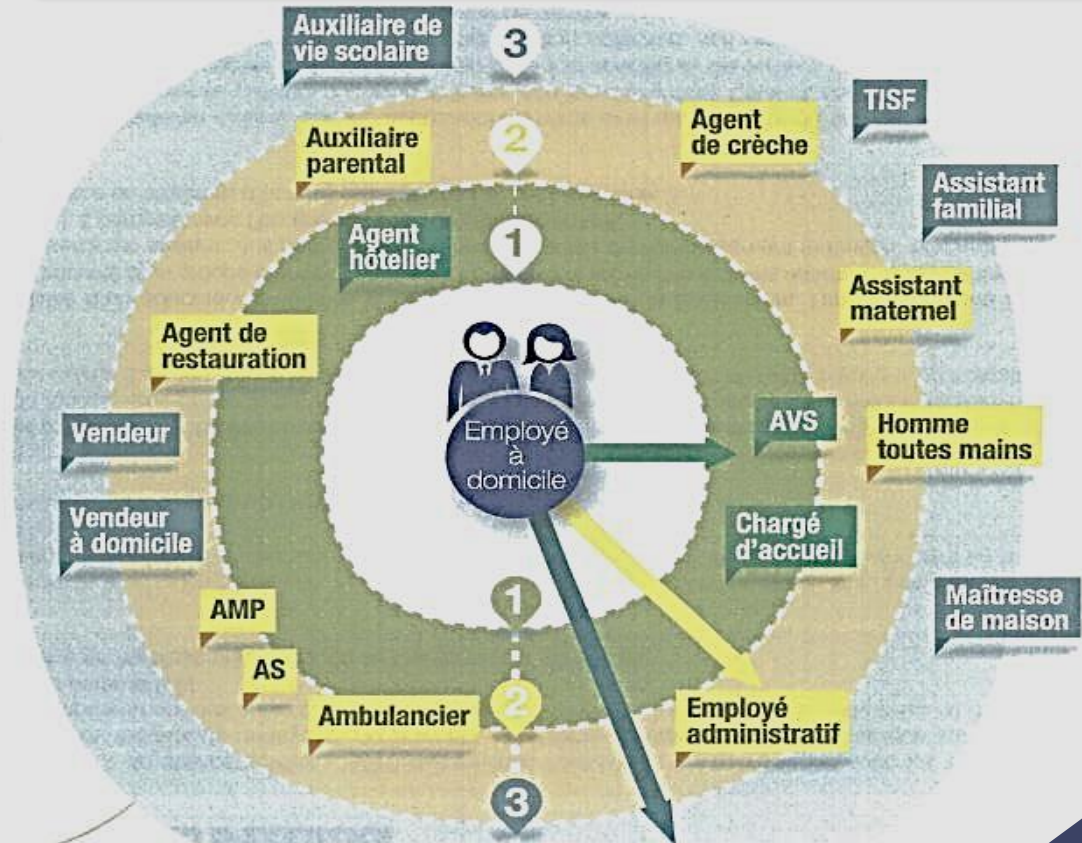
DÉFINIR LE PROJET
ET ACCOMPAGNER À
SA RÉALISATION

- ENSUITE, S'IL LE SOUHAITE, UN CONSEILLER SPÉCIALISÉ À UNIFORMATION POURRA L'AIDER À **ANALYSER LA FAISABILITÉ DE SON PROJET PROFESSIONNEL** EN FAISANT LE POINT SUR SES COMPÉTENCES ET EN ANALYSANT LE CONTEXTE TERRITORIAL ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI.
- **MOBILISATION DE NOMBREUX OUTILS D'ÉVALUATION ET D'ANALYSE DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL NÉCESSAIRE À LA CONSTRUCTION DE SON POUVOIR D'AGIR**
 - POUR **CLARIFIER LA DEMANDE**
 - POUR **ÉVALUER SES COMPÉTENCES** ACQUISES ET CELLES À TRANSFÉRER
 - POUR **BÂTIR SON PROJET**
 - POUR **CHANGER DE MÉTIER**
 - POUR **DÉVELOPPER SON RÉSEAU**
 - POUR **ÉVALUER LA FAISABILITÉ DE PROJET**

UN APPUI AU PLUS PROCHE DE VOS PROFILS

AIRES DE MOBILITE À PARTIR DU MÉTIER D'ORIGINE D'EMPLOYÉ À DOMICILE

Les métiers proposés ne sont pas exhaustifs. D'autres parcours peuvent exister. Ces parcours correspondent à des changements d'activités : diversification, acquisition de nouvelles compétences, évolution dans un nouvel environnement de travail. Ils n'impliquent pas forcément de promotion ou de modification de la rémunération.



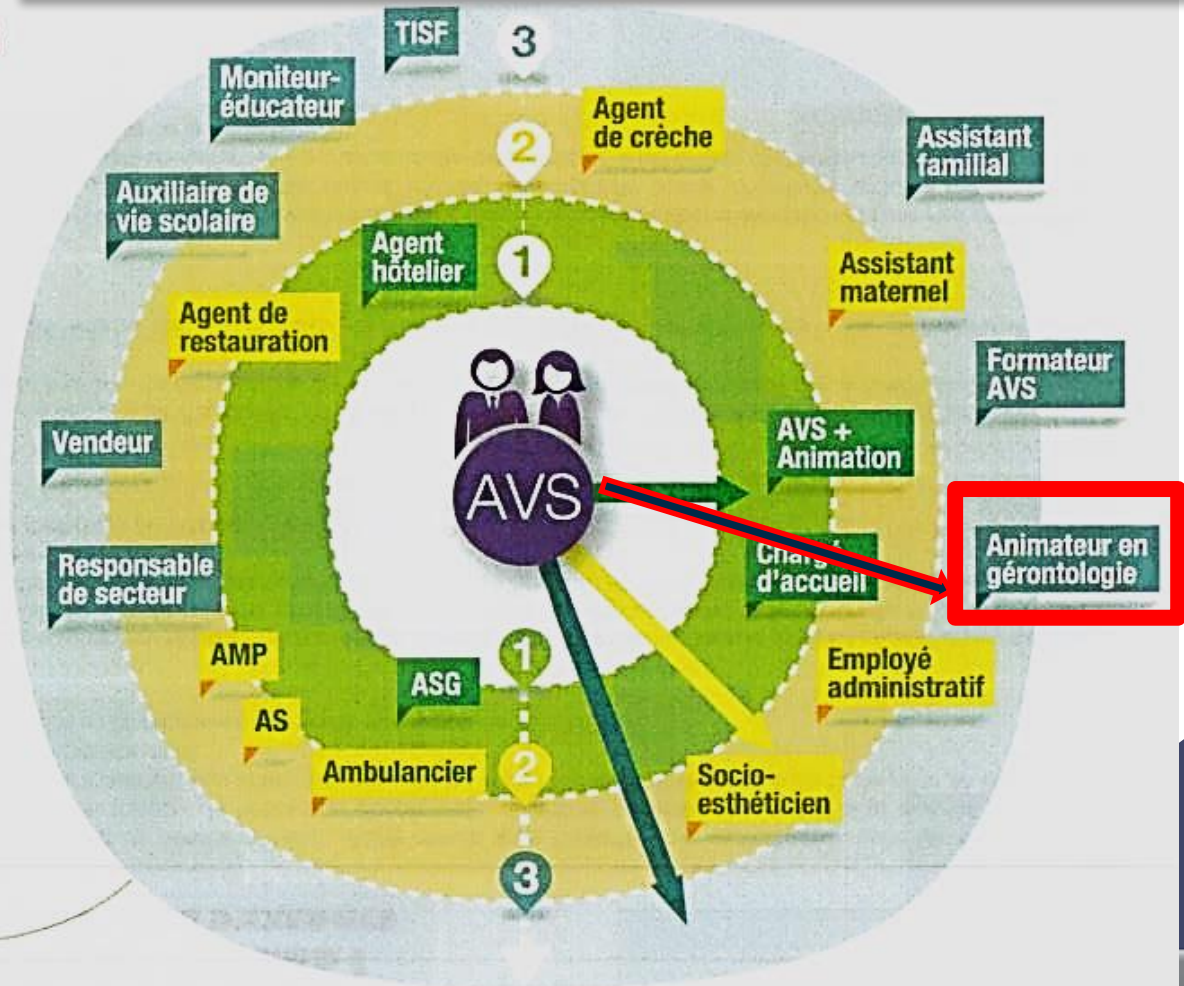
Degrés de proximité :

- 1 **Degré 1 :** approfondissement des compétences.
- 2 **Degré 2 :** acquisition nécessaire d'un nouveau domaine de compétences.
- 3 **Degré 3 :** acquisition nécessaire de plusieurs nouveaux domaines de compétences, domaine d'application différent, niveau de responsabilité différent.

UN APPUI AU PLUS PROCHE DE VOS PROFILS

AIRES DE MOBILITE À PARTIR DU MÉTIER D'ORIGINE AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE

Les métiers proposés ne sont pas exhaustifs. D'autres parcours peuvent exister. Ces parcours correspondent à des changements d'activités : diversification, acquisition de nouvelles compétences, évolution dans un nouvel environnement de travail. Ils n'impliquent pas forcément de promotion ou de modification de la rémunération.



- Degres de proximité :**
- 1** Degré 1 : approfondissement des compétences.
 - 2** Degré 2 : acquisition nécessaire d'un nouveau domaine de compétences.
 - 3** Degré 3 : acquisition nécessaire de plusieurs nouveaux domaines de compétences, domaine d'application différent, niveau de responsabilité différent.

POUR QUE VOUS PUISSIEZ FAIRE DES CHOIX ÉCLAIRÉS

Animateur en gériantologie

PAGE 20

L'animateur en gériantologie intervient auprès de personnes âgées. Il vise à favoriser le bien-être des résidents d'une structure et à leur permettre de retrouver ou de développer une vie sociale au sein de la structure ou dans son environnement. L'animateur en gériantologie exerce en établissement de santé ou médico-social (EHPAD).

Assistant familial

PAGE 21

L'assistant familial accueille à son domicile des enfants ou adolescents jusqu'à 18 ans ou de jeunes majeurs jusqu'à 21 ans, leur prodigue des soins et effectue l'ensemble des tâches nécessaires à leur développement physique, mental et social. L'assistant familial exerce à son domicile.

Auxiliaire de vie scolaire

PAGE 22

L'auxiliaire de vie scolaire est un assistant d'éducation spécialisé dans l'accompagnement scolaire d'enfants ou d'adolescents en situation de handicap. L'auxiliaire de vie scolaire exerce dans les écoles primaires et les établissements publics du second degré, ou en établissement spécialisé.

Formateur AVS

PAGE 23

Il transmet ses savoirs professionnels aux apprenants dans les cursus de formation au diplôme auxiliaire de vie sociale.

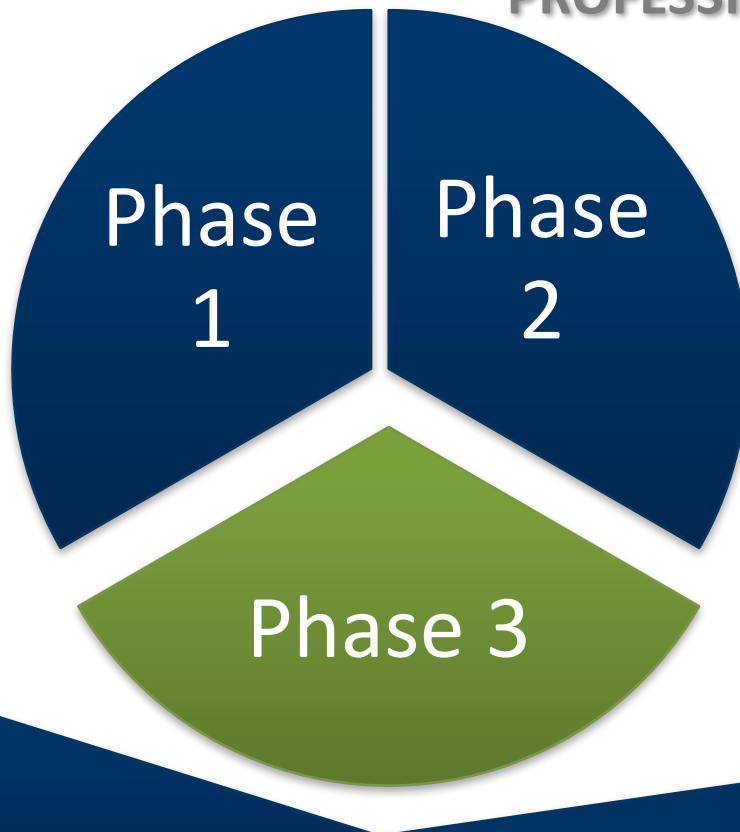
UN APPUI POUR DÉFINIR VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

LES PARCOURS POSSIBLES AVEC UN ACCOMPAGNEMENT PLUS CONSÉQUENT : PARCOURS DE 3^{ÈME} DEGRÉ

AVS vers animateur en gérontologie			
Compétences transférables	Compétences à acquérir ou à approfondir	Changement d'environnement de travail à gérer	Diplômes conseillés
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer le besoin et les attentes de la personne âgée • Avoir une communication adaptée à la personne • Avoir le sens des responsabilités, de l'organisation • Travailler en équipe pluriprofessionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un programme d'animation en cohérence avec le projet d'établissement et le projet de vie de la personne • Etablir et gérer un budget d'animation • Piloter et évaluer les actions menées • Identification et communication avec des partenaires d'animation extérieurs 	<p>Intervention dans une ou plusieurs structures ou services. Accompagnement d'un collectif.</p>	<p>BPJEPS "Animation sociale". Durée : 1 an. Diplôme d'animateur en gérontologie (niveau IV, MFR, inscrit au registre des qualifications professionnelles et reconnu par la fonction publique). Durée : 9 mois en alternance dont 675 h de formation théorique.</p>

PHASE 3 : UN ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

PROFESSIONNEL



RÉALISÉ PAR LE
RÉFÉRENT ET LE
CONSEILLER EN
ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

CONSTRUCTION DU
PLAN D'ACTION

- DÉFINIR LE PLAN D'ACTION ET LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE FINANCIÈRE
 - COFINANCEMENT POSSIBLE ENTRE **CPF ET PPRO** (+ABONDEMENT POSSIBLE)
- MOBILISER L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS POUR LE SALARIÉ
 - **CIF CDI/CDD**
 - **CPF TEMPS DE TRAVAIL/HORS TEMPS DE TRAVAIL**
 - **VAE ET CONGÉ VAE**
 - **BILAN DE COMPÉTENCES ET CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES**
- CRÉATION D'UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE LIVRABLE RÉALISÉ CONJOINTEMENT PAR LA CONSEILLÈRE EN FORMATION, CEP ET VOUS
- EN CAS DE RÉUSSITE INCOMPLÈTE : RECHERCHER DES SOLUTIONS ALTERNATIVES → POSSIBILITÉ DE BASCULEMENT SUR LE N2

- PARCOURS 1 : PERSONNE EN **DIFFICULTE SALARIALE** (CEP N1 OU PREMIER RDV N2)
- PARCOURS 2 : **ELABORER, VERIFIER OU VALIDER UN PROJET** PROFESSIONNEL ET/OU DE FORMATION
- PARCOURS 3 : ACCOMPAGNER **AU FINANCEMENT DU PROJET** PROFESSIONNEL (TRANSITION N1 A 3 PAR UN CEP N2 RACCOURCIS)
- PARCOURS 4 : **IDENTIFIER SES COMPETENCES** ET EXPLICITER SON EXPERIENCE
- PARCOURS 5 : **CREER** UNE ENTREPRISE OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Modalités d'accès au CEP

- Réunion d'informations collectives intra ou inter entreprises
- Permanences départementales salarié sur le territoire (sur rendez-vous) : 8h30/17h00

Lieu : Le Lamentin

- Ateliers thématiques : exemple « ouvrir son cpf et son cpa »
- Accueil téléphonique: 0596 60 74 16
- Plateforme téléphonique nationale CEP dématérialisé : 0969 32 05 55
- Site internet spécifique : <http://moncep.uniformalion.fr/>
- Courriel CEP: cepantillesguyane@uniformalion.fr

Contacts CEP :

- Aurélie Ségor Référente CEP – intervient sur le CEP N1 et N3
- Miguelle Sivatte – Conseillère en Formation – intervient sur le CEP N3
- Fabien Laquitaine Conseiller en Evolution Professionnelle – intervient du N1 au N3
- Erwan Léaustic – Délégué Inter-régional – Appui technique du N1 au N3

« Nos Rencontres EN INTRA »

Réunions d'informations collectives salariés à la demande des Employeurs :

PRESENTATION DES DISPOSITIFS MOBILISABLES A L'INITIATIVE DES SALARIES :
CEP / CPF / CPA / CEC/ CIF / BILAN DE COMPETENCES / VAE

« Nos Rencontres INDIVIDUALISÉES »

Mise en place de Permanences Individuelles salariés dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle :

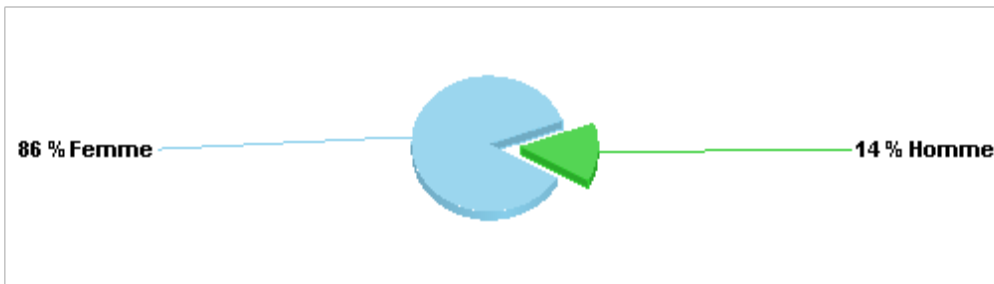
Premier Accueil et Conseil CEP de 9h00 à 17h00

- | | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| - Jeudi 02 Mars 2017 à | UNIFORMATION | LE LAMENTIN |
| - Vendredi 10 Mars 2017 au | CROSMA | FORT-DE-FRANCE |
| - Jeudi 30 Mars 2017 à | UNIFORMATION | LE LAMENTIN |
| - Mercredi 5 Avril 2017 au | CROSMA | FORT-DE-FRANCE |
| - Jeudi 27 Avril 2017 à | UNIFORMATION | LE LAMENTIN |
| - Jeudi 04 Mai 2017 à | UNIFORMATION | LE LAMENTIN |
| - Jeudi 18 Mai 2017 au | CROSMA | FORT-DE-FRANCE |
| - Jeudi 1 ^{er} Juin 2017 à | UNIFORMATION | LE LAMENTIN |
| - Jeudi 14 Juin 2017 au | CROSMA | FORT-DE-France |

Pour les adhérents de plus de 50 salariés possibilité de permanences individuelles en intra

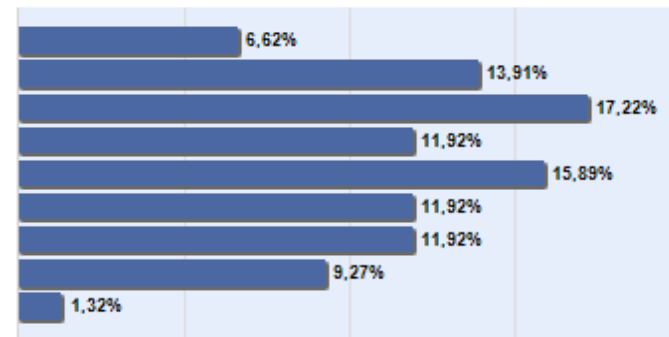
Genre	Bénéficiaires	Nbre rdv
Femme	130	149
Homme	21	22
Total	151	171

Genre

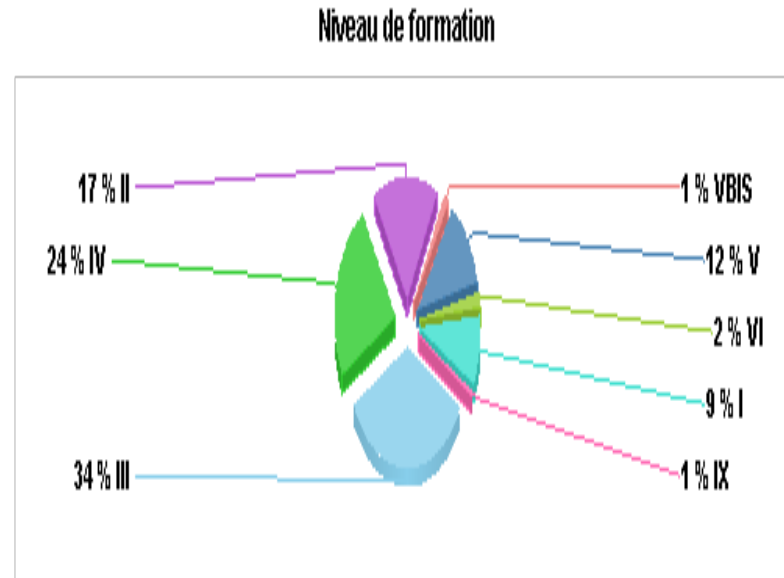


Tranche d'âge	Bénéficiaires	Nbre rdv
16 à 25	10	11
25 à 28	21	22
30 à 34	26	27
35 à 39	18	24
40 à 44	24	29
45 à 49	18	19
50 à 54	18	23
55 et plus	14	14
NON RENSEIGNEE	2	2
Total	151	171

16 à 25
 25 à 28
 30 à 34
 35 à 39
 40 à 44
 45 à 49
 50 à 54
 55 et plus
 NON RENSEIGNEE

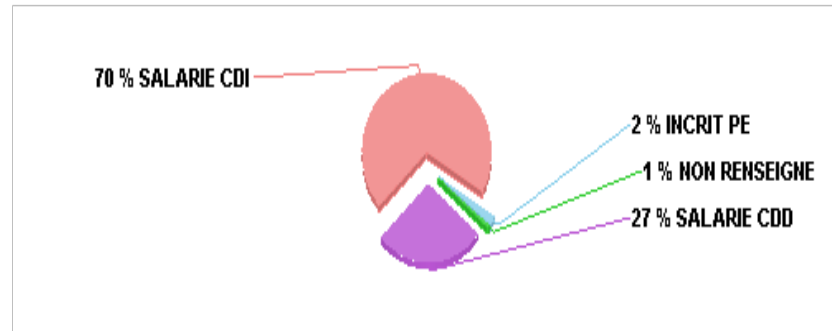


Niveau de formation	Bénéficiaires	Nbre rdv
I	14	17
II	26	32
III	51	59
IV	36	39
V	18	18
VBIS	2	2
VI	3	3
IX	1	1
Total	151	171



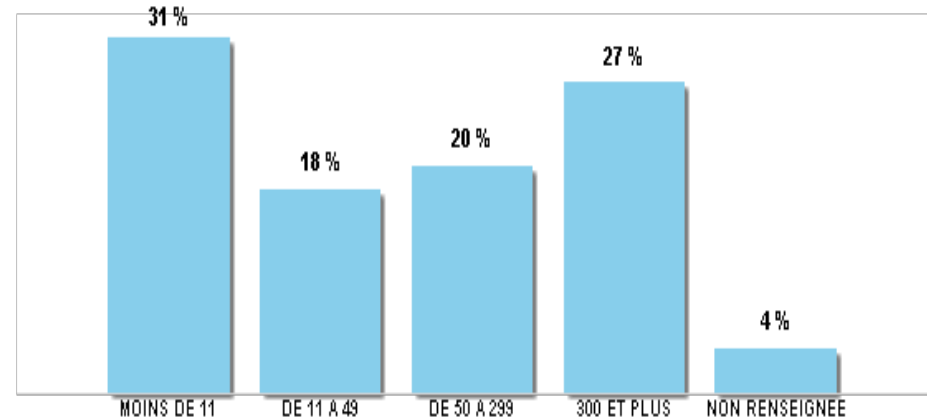
Contrat de travail	Bénéficiaires	Nbre rdv
SALARIE CDI	106	123
SALARIE CDD	41	44
INCRIT PE	3	3
NON RENSEIGNE	1	1
Total	151	171

Contrat de travail

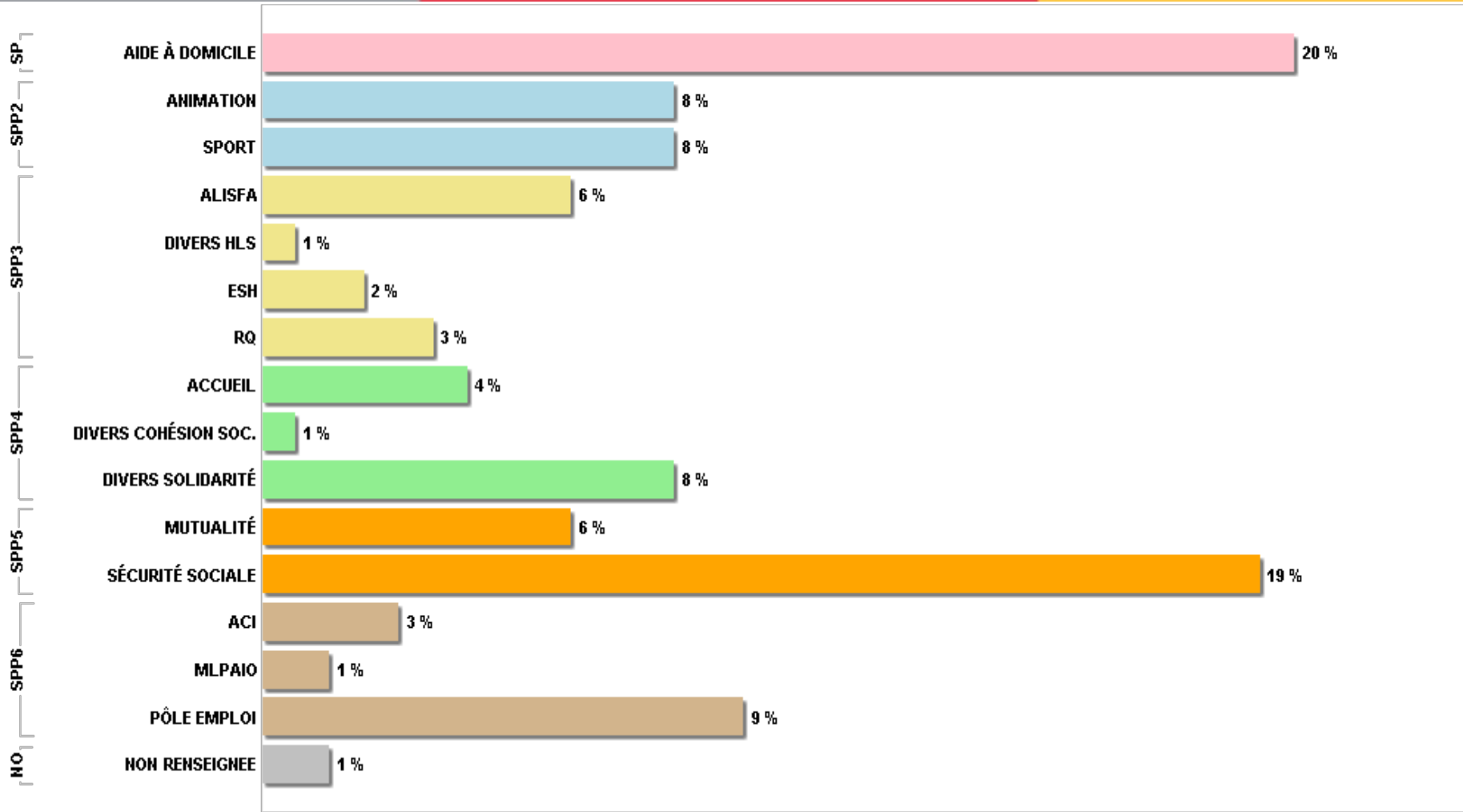


Taille de l'employeur	Bénéficiaires	Nbre rdv
MOINS DE 11	47	49
DE 11 A 49	27	29
DE 50 A 299	30	39
300 ET PLUS	41	48
NON RENSEIGNEE	6	6
Total	151	171

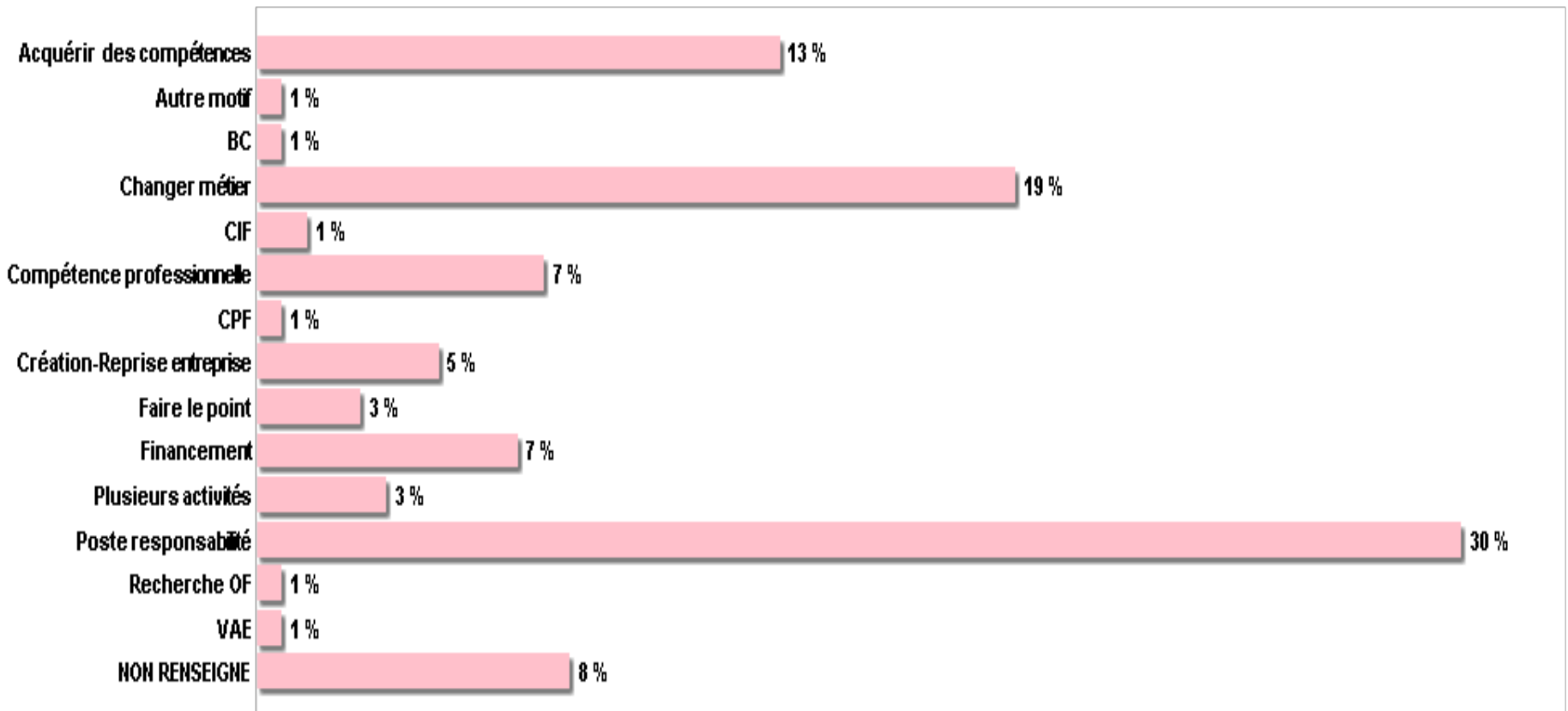
Taille de l'employeur



Composante



Motif de sollicitation



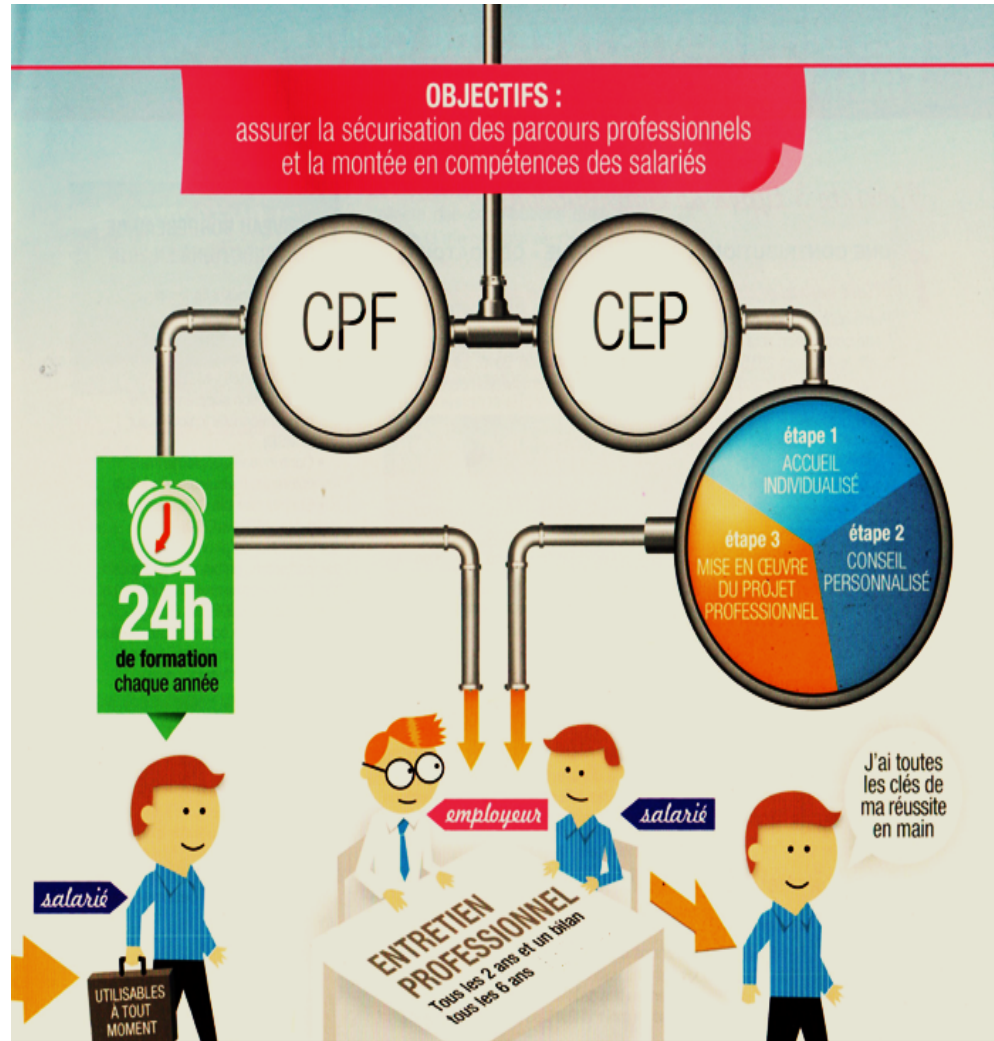
réforme de la formation professionnelle

NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENTS



OPCA
 CONTRIBUTION
 OBLIGATION

DISPOSITIFS DE FORMATION
 MOBILISABLES





Le Compte Personnel de Formation CPF

TOUS LES SALARIÉS

ou demandeurs d'emploi de 16 ans jusqu'à la retraite.



24h
DE FORMATION

créditées chaque année pendant 5 ans, puis 12 heures pendant 3 ans avec un maximum de 150 heures.



LES FORMATIONS

certifiantes **uniquement** seront financées grâce au CPF ainsi que celles en lien avec une VAE ou le socle de compétences.



UN COMPTE EN LIGNE

géré par la Caisse des dépôts et consignations pour que chaque salarié puisse consulter le nombre d'heures acquises et la liste des formations dont il peut bénéficier.



ACCORD DE L'EMPLOYEUR

nécessaire pour les formations certifiantes se déroulant sur le temps de travail (hors VAE/socle)



LIBRE

Utilisation hors du temps de travail.



DECISION UNIFORMATION :

Depuis janvier 2015 : Le déplafonnement des heures acquises au CPF pour toutes les formations

Conséquence : un salarié en contrat aidé ou en cddi ne disposant d'aucune heure de formation peut prétendre à une prise en charge totale de son projet si la formation est éligible

A partir de mars 2017 : déplafonnement limité selon le type de frais, le type de formation (inscription ou non sur une liste de branche)

Année	Nbre de bénéficiaires
2015	6
2016	45
2017	15
Total	66

Type de formations accordées :

- **Vae : 18**
- **Langues : 15**
- **Informatique : 4**
- **Diplômes : BPJEPS, masters 2, infirmier, Deas, Deaes...**

Détail sur le public :

- **42% niveau bac et inférieur**
- **89 % femmes**
- **81% cdi / 19 % emplois aidés**
- **39 % sont agents de maîtrise ou cadres**
- **43% des dossiers accordés se déroulent hors temps de travail**

Nombre de dossiers refusés : 39

2015 : 18

2016 : 18

2017 : 3

**Motifs des refus : formations non éligibles
ou hors délai**

Pour toute information

LES CONSEILLERS ET ASSISTANTS FORMATION D'UNIFORMATION SONT À VOTRE ÉCOUTE AU:

 **05 96 60 74 16**

 **martinique@uniformalion.fr**

MIGUELLE SIVATTE
CONSEILLÈRE EN FORMATION

AURÉLIE SEGOR – KAREN NUSSBAUM
TATIANA ANTENOR
ASSISTANTES DE FORMATION

FABIEN LAQUITAINE
CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

ERWAN LEAUSTIC
DÉLÉGUÉ INTER RÉGIONAL

WWW.UNIFORMATION.FR