

# RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale

## CE QUI CHANGE POUR VOTRE ASSOCIATION

ou « de l'obligation de dépenser à l'obligation de former »



## Sommaire

---

### Chapitre 1

Le contexte et les enjeux ..... 3

### Chapitre 2

Une refonte globale du système orientée vers la qualification et  
la sécurisation des parcours..... 8

Pour une information actualisée en continu ..... 34

# Chapitre 1

## Le contexte et les enjeux

- Etat des lieux
- Un cadre législatif pour mieux répondre aux besoins
- Enjeux et objectifs de la réforme de la formation
- Enjeux pour les adhérents



## Etat des lieux

- Un niveau de chômage élevé
- Des trajectoires professionnelles de plus en plus discontinues
- Une accélération des mutations économiques
- Un système de formation professionnelle perfectible :
  - ✓ Faible taux du qualifiant
  - ✓ Disparités importantes (en fonction de la taille de l'entreprise, des catégories socio- professionnelles, du sexe, du statut)
  - ✓ Financement complexe
  - ✓ Lourdeur administrative

# Un cadre législatif pour mieux répondre aux besoins

## 1. Sécurisation de l'Emploi

- ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11/01/2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés
- Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

## 2. Réforme de la formation

- Feuille de route sociale de Juillet 2013
- ANI du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle
- Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- **Attente de 34 décrets et arrêtés d'application avant l'été 2014**

## 3. Pacte de responsabilité

- Négociation sur la GPEC et les travaux des observatoires (depuis début 2014)



## Enjeux et objectifs de la réforme de la formation

- Donner les moyens de se former à ceux qui en ont le plus besoin :
  - ✓ demandeurs d'emploi
  - ✓ salariés non qualifiés
  - ✓ salariés des TPE/PME\*
  - ✓ salariés confrontés aux mutations économiques
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés
- Faire de la formation un levier de compétitivité pour l'ensemble des entreprises
- Simplifier et améliorer la gouvernance des politiques de formation professionnelle

\* TPE / PME : Très petite entreprise / Petite et moyenne entreprise

**FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER D'ACCÈS, DE MAINTIEN  
ET DE RETOUR À L'EMPLOI**

## Enjeux pour les adhérents

- Penser la formation comme un investissement et construire des outils d'aide à la décision
- Construire des indicateurs de performance de la politique Formation
- Construire la politique de formation dans une logique de parcours des individus
- Repenser le dialogue social sur la GPEC\* et la formation dans l'entreprise
- Repenser les choix en matière d'offre de formation interne et externe

*\*GPEC: Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences*

**RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES**

## Chapitre 2

# Une refonte globale du système, orientée vers la Qualification et la Sécurisation des parcours



## Chapitre 2 : La qualification et la sécurisation des parcours

1. DIALOGUE SOCIAL ET GPEC
2. CONTRIBUTION UNIQUE A UN OPCA UNIQUE
3. CONTRÔLE DE LA FORMATION
4. ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE
5. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)
6. IMPACT FINANCIER : Réorientation des fonds du FPSPP
7. IMPACT SUR LES DIFFERENTS DISPOSITIFS
  - 7.1 Apprentissage
  - 7.2 Professionnalisation
  - 7.3 Contrat de génération
  - 7.4 VAE
  - 7.5 POE
  - 7.6 Plan de formation
  - 7.7 Précisions sur l'action de formation
8. ACTEURS DE LA REFORME
  - 8.1 OPACIF : Le Conseil en Evolution Professionnelle
  - 8.2 OPCA
  - 8.3 Région

# 1. Un dialogue social renouvelé dans les entreprises

- **Négociation triennale obligatoire sur la GPEC au niveau des branches**, sur la base des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications
- **Négociation triennale obligatoire sur la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés**, incluant les orientations et les objectifs de la Formation Professionnelle, ainsi que les critères et abondement du CPF. A défaut, obligation de consultation du CE sur les thèmes GPEC.
- **Consultation obligatoire du CE sur l'exécution du plan des années N, N-1 et N+1 pour les entreprises de 50 salariés et plus.**
  - ✓ Possibilité de plan triennal avec une consultation annuelle (calendrier des consultations défini par accord d'entreprise ou à défaut par décret)
  - ✓ Possibilité de compléter la liste des documents transmis par accord d'entreprise
- **Obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail ou maintien dans l'emploi**
- **Traçabilité des actions de formation des salariés**
- **Transparence des comptes des Comités d'Entreprise**

## 2. Une contribution unique à un OPCA unique

- **Applicable à partir du 01/01/2015** sur la base des contributions dues au titre de la **masse salariale 2015**, à verser au plus tard le 29/02/2016 :
  - ✓ 0,55% maintenu pour les moins de 10 salariés
  - ✓ Passage à 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus, dont 0,2% consacré au financement du Compte Personnel de Formation (CPF).
- **Une contribution variable en fonction de l'effectif de l'entreprise**

Taille de l'entreprise (en nb de salariés)	1 à 9	10 à 49	50 à 299	300 et plus
CIF	-	0.15 %	0.20 %	0.20 %
PROFESSIONNALISATION	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
PLAN	0.40 %	0.20 %	0.10 %	-
COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)	-	0.20 %	0.20 %	0.20 %
FPSPP	-	0.15 %	0.20 %	0.20 %
TOTAL	0.55 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %

*Taux de l'ANI en attente de confirmation par décret*

## 2. Une contribution unique à un OPCA unique

- L'ensemble des versements au titre de la contribution unique est mutualisé
- Suppression de l'obligation de contribution « Plan de formation » pour les entreprises de 300 salariés et plus
- Maintien de l'obligation de former les salariés pour toutes les entreprises
- Possibilité de contribuer au delà du 1% obligatoire en application d'un accord de Branche ou sur une base volontaire
- Possibilité pour l'employeur de gérer en direct le 0,2% CPF en cas d'accord d'entreprise\*
- Maintien de la contribution supplémentaire CIF-CDD de 1%
- Fin de la déclaration 2483

\* Cf: diapositives CPF

### 3. Le renforcement du contrôle de la formation

- Les agents de contrôle peuvent demander l'avis d'experts pour apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre.
- Dans le cas où les actions financées sont considérées comme ayant d'autres buts que la formation professionnelle continue, l'organisme formateur rembourse au financeur, à défaut au Trésor Public.
- Documents et pièces à produire par l'employeur en cas de contrôle :
  - ✓ Justificatif du versement à l'OPCA de la contribution obligatoire
  - ✓ Justificatif de l'utilisation du 0,20 % de la MSB pour le CPF dans le cas d'un accord d'entreprise sur le 0,20 %

## 4. L'entretien professionnel obligatoire

Objectifs : ✓ Réaliser un point périodique sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi

✓ Sécuriser les parcours professionnels

- Mise en œuvre immédiate
- Obligatoire pour tous les salariés et toutes les entreprises
- A effectuer tous les 2 ans ou après toute longue période d'absence (maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, sabbatique, mobilité volontaire sécurisée, parental à temps partiel, longue maladie, mandat syndical)
- Ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié
- Rédaction d'un document écrit
- Remplace tous les autres types d'entretiens obligatoires, suite au congé ou longue absence et bilan d'étape professionnelle à partir de 45 ans

## 4. L'entretien professionnel obligatoire

- Tous les 6 ans, il fait un « Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel » qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit

Ce document doit permettre de vérifier que ce dernier a :

- ✓ suivi au moins une action de formation,
  - ✓ acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
  - ✓ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- En cas de manquement pour les entreprises de 50 salariés et plus
    - ✓ lorsque le salarié n'aura pas bénéficié de cet entretien tous les 2 ans et d'au moins deux des trois critères ci-dessus, l'entreprise aura l'obligation d'abonder le CPF du salarié de 100h pour un temps complet, et de 130h pour un salarié à temps partiel.
    - ✓ Elle devra également verser à l'OPCA une somme forfaitaire (décret à venir), ou à défaut, un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100% au Trésor Public.

## 5. Le compte personnel formation (CPF)

- Mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015
- Bénéficiaires  
Toute personne dès l'âge de 16 ans (15 ans si apprenti), qu'elle soit en emploi, en recherche d'emploi ou travailleur en ESAT
- Conditions d'utilisation
  - ✓ Uniquement pour des formations qualifiantes (RNCP – CQP\*) figurant sur une liste (CPNE/FP, COPANEF, COPAREF\*), socle de compétences, VAE, déterminées par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles
  - ✓ Droits à formation utilisables sur ou hors temps de travail (dans ce cas, accord de l'employeur non requis)
- Fonctionnement
  - ✓ Transférabilité totale en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi ; et clôture du compte lors du départ en retraite
  - ✓ Accès par le titulaire via un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts (CDC) permettant une traçabilité des heures
  - ✓ Les heures DIF acquises jusqu'au 31/12/2014 sont mobilisables dans le cadre du CPF jusqu'au 01/01/2021.

• RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

• CPNE / FP : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi / Formation Professionnelle

• CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

• COPANEF / COPAREF : Conseil Paritaire National / Régional pour l'Emploi et la Formation

• CDC : Caisse des dépôts et consignations

## 5. Le compte personnel formation (CPF)

### ➤ Alimentation du compte

- ✓ 24 h par année de travail à temps complet pendant 5 ans puis 12h par an dans la limite d'un plafond de 150h sur 7,5 ans
- ✓ Acquisition des heures proportionnelle au temps de travail avec prise en compte des périodes d'absence\* du salarié
- ✓ Abondement possible en application d'un accord d'entreprise ou de branche
- ✓ Si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, possibilité d'abondements en heures complémentaires à la demande du titulaire. Les heures complémentaires abondées peuvent être financées par l'employeur, le titulaire, l'OPCA ou OPACIF, le CNAV\*, l'Agefiph, l'Etat, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la Région ou Pôle Emploi (en cas de chômage).

• Périodes d'absences : congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle, accident du travail

• CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

## 5. Le compte personnel formation (CPF)

### ➤ Financement

Contribution de 0,2% de la masse salariale exigible en 2016 sur la base de la MSB 2015) pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés

### ➤ Deux modes de gestion possibles

- ✓ Soit versement de la contribution à l'OPCA
- ✓ Soit gestion de la contribution par l'entreprise quand un accord d'entreprise est conclu

### ➤ Prise en charge des frais de formation

- ✓ Dans le cas du versement de la contribution à l'OPCA, celui-ci prend en charge les frais de formation dans la limite du nombre d'heures inscrites.
- ✓ Dans le cas d'une gestion directe de la contribution par l'entreprise, les frais de formation seront pris en charge par l'employeur.
- ✓ En cas de mobilisation du CPF pour un CIF, le FPSPP prend en charge les frais pédagogiques dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF.

## 5. Le compte personnel formation (CPF)

- Possibilité de gestion directe par l'employeur
  - ✓ Nécessite la signature d'un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans.
  - ✓ Obligation de consacrer au minimum 0,2% de la masse salariale au CPF
  - ✓ Une déclaration annuelle à l'OPCA faisant état des dépenses consacrées au financement du CPF des salariés et à son abondement.
  - ✓ A l'issue des 3 ans, les fonds non utilisés devront être reversés à l'OPCA au titre des financements destinés au CPF.
  - ✓ Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier des prises en charge de l'OPCA relatives au CPF de ses salariés. Les frais de formation sont donc à sa charge.

## 6. Impact financier de la réforme:

### Une réorientation des fonds du FPSPP

- Les priorités :**
- le qualifiant
  - les salariés des petites structures
  - Les demandeurs d'emploi
- **Financement des heures acquises et mobilisées au titre du CPF** en cas d'utilisation conjointe du CPF et du CIF et d'utilisation du CPF par un demandeur d'emploi
  - Développement de la **formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés** dans le cadre du plan de formation
  - Contribution accrue au financement d'**actions de formation concourant à la qualification et requalification des salariés** et demandeurs d'emploi

*\* FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels créé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009, est un fonds chargé de sécuriser les parcours professionnels des salariés mais aussi de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles sur le marché du travail.*

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.1 L'apprentissage sécurisé

- Gratuité de l'inscription en apprentissage
- Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI avec une protection particulière pendant la période d'apprentissage
- Possibilité de débiter l'apprentissage à 15 ans
- Création d'une formation adaptée de maîtres d'apprentissage dans le cadre des conventions de branche
- Possibilité d'aménagement du temps de travail des apprentis handicapés
- Résiliation judiciaire du contrat en référé

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.2 Le renforcement de la Professionnalisation

#### ➤ Période de Professionnalisation

- ✓ Elargissement des bénéficiaires aux salariés en CDDI\* dans une structure d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion)
- ✓ Les actions de formation doivent être qualifiantes (qualification ou certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'art. L 335-6 du Code de l'Éducation) ou permettre l'accès à un socle de connaissances et de compétences.
- ✓ Possibilité d'abonder le CPF
- ✓ Durée minimale de formation définie par décret

#### ➤ Contrat de Professionnalisation

- ✓ Tuteur obligatoire (missions, conditions de désignation et d'exercice fixées par décret)
- ✓ Gratuité de la formation pour le salarié : les organismes publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription du salarié au versement d'une contribution

\* CDDI : Contrat à durée déterminée d'insertion

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.3 Le contrat de génération favorisé

- La limite d'âge des jeunes embauchés est étendue jusqu'à 30 ans
- Plus de souplesse pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés
  - ✓ L'accès à l'aide de 4000 euros par an sur 3 ans pour l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien dans l'emploi d'un senior n'est plus conditionnée à un accord d'entreprise et de branche. Les entreprises pourront bénéficier directement de cette aide en déposant une demande sur le site internet du contrat de génération.
  - ✓ Indépendamment des aides, elles auront l'obligation, avant le 31 mars 2015, d'être couvertes par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise pour éviter d'avoir à verser une pénalité. Une négociation sera donc à engager sur le recrutement des jeunes et des seniors et la transmission des compétences.

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.4 L'accès à la VAE facilité

- Application immédiate
- Périodes d'activités prises en compte : périodes d'activité salariée, non salarié, bénévole, de volontariat, l'exercice de responsabilité syndicale
- Les personnes n'ayant pas atteint le niveau de qualification équivalent au BEP ou au CAP verront leurs périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non, prises en compte dans la durée minimale d'activité requise pour accéder à la VAE.
- Toute personne dont la candidature aura été déclarée recevable pourra bénéficier d'un accompagnement dans la préparation du dossier et de son entretien avec le jury.

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.5 La Préparation Opérationnelle à l'Emploi étendue

- La POE individuelle ou collective est désormais accessible aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou ceux relevant des structures d'insertion par l'activité économique
- L'ambition qualifiante ou certifiante est renforcée avec possibilité d'accès à des formations visant l'acquisition du socle de compétences
- La rémunération de ces salariés est maintenue par l'employeur et peut être prise en charge par l'OPCA déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur.

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.6 Les nouveautés relatives au PLAN DE FORMATION

Le plan regroupe les actions d'adaptation au poste, de maintien dans l'emploi et de développement de compétences.

- Pour les actions de développement de compétences, engagement obligatoire en matière de priorité d'accès aux fonctions accessibles et de prise en compte des efforts accomplis (auparavant uniquement si formation hors temps de travail)
- Nouvelle catégorie d'action de formation : les formations destinées aux personnes en arrêt maladie avec possibilité de prise en charge par les OPCA (frais pédagogiques, transport, garde d'enfant, repas, hébergement)
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, obligation d'information-consultation également sur le plan de l'année en cours, avec possibilité de modifier le calendrier des 2 réunions sur le plan par accord d'entreprise ou de branche et de compléter la liste des documents à transmettre au CE
- Possibilité de plan pluriannuel de formation sur 3 ans avec consultation annuelle obligatoire du CE

## 7. Impact sur les différents dispositifs

### 7.7 Des précisions sur l'action de formation

➤ Une définition précisée

Le programme doit indiquer les pré-requis nécessaires pour suivre la formation (niveau de connaissances préalables)

➤ La FOAD favorisée

- ✓ Formation séquentielle possible, continue ou non
- ✓ Peut se dérouler en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement

## 8. Nouvelles compétences pour les acteurs de la réforme

### 8.1 De nouvelles missions pour les OPACIF

- Informer et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi anciens titulaires de CDD
- Financer le CPF via les listes interprofessionnelles, nationale ou régionales après conventionnement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels\* (FPSPP)
- Assurer les missions de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) permettant à toute personne de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel
- Articuler CPF et CIF grâce aux financements complémentaires du FPSPP
- S'assurer de la qualité des formations financées

*\* FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels créé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009, est un fonds chargé de sécuriser les parcours professionnels des salariés mais aussi de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles sur le marché du travail.*

## 8. Nouvelles compétences pour les acteurs de la réforme

### 8.1 De nouvelles missions pour les OPACIF

EN ATTENTE  
DE DÉCRETS

#### Le Conseil en Evolution Professionnelle

- Objectifs :
- ✓ Favoriser l'évolution professionnelle des salariés
  - ✓ Sécuriser les parcours professionnels
  - ✓ Faciliter l'accès à l'emploi
- Ouvert à tout public
  - Nouveau service gratuit mis en place par le service public régional de l'orientation suivant un cahier des charges national défini par arrêté ministériel
  - Il propose un accompagnement des projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires
  - Il peut conduire à la validation et au financement d'un parcours de formation
  - Il est délivré par 5 opérateurs désignés par la loi (les Opacif/Fongecif, Pôle Emploi, les missions locales, les Cap emploi et l'Apec) et par les structures labellisées par les régions pour les demandeurs d'emplois
  - La diffusion de l'offre de formation se fera par un système d'information national (en attente de décret)
  - Articulation avec le bilan de compétences

## 8. Nouvelles compétences pour les acteurs de la réforme

### 8.2 Le renforcement des missions de l'OPCA

EN ATTENTE  
DE DÉCRETS

- Devient **collecteur unique** pour le CIF, la taxe d'apprentissage et la contribution formation professionnelle (obligatoire, conventionnelle et supplémentaire facultative)
- **Prend en charge des actions de formation :**
  - ✓ plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
  - ✓ les coûts de formation pendant 2 ans maximum, en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles (si accord de branche)
  - ✓ la formation de tuteurs et maîtres d'apprentissage (plafond et durée maximum définis par décret)
- **Finance le CPF** avec ou sans l'accord de l'employeur
- **Outils les entreprises pour l'entretien professionnel**
- **Garantit la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité** (critères définis par décret)

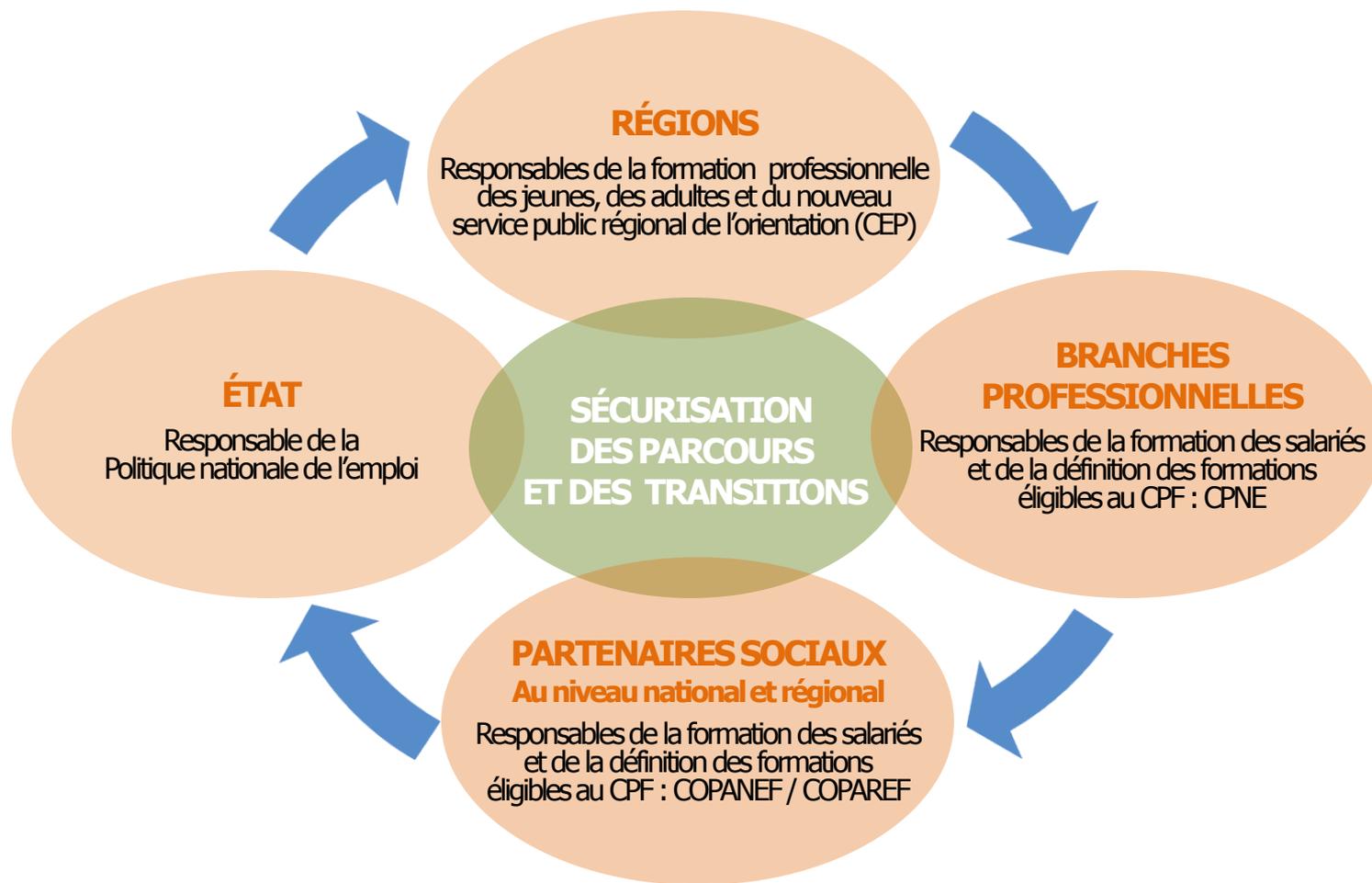
## 8. Nouvelles compétences pour les acteurs de la réforme

### 8.3 De nouvelles compétences pour les REGIONS

La loi finalise la décentralisation en donnant aux régions **un rôle central dans les domaines de l'économie et de l'emploi sur les territoires** avec une coordination de l'ensemble des acteurs et l'attribution de nouvelles compétences :

- L'élaboration et le pilotage des **contrats de développement de l'apprentissage**
- La responsabilité du nouveau **service public régional d'orientation (SPRO)** notamment à travers le conseil en évolution professionnelle (CEP) délivré par 5 opérateurs désignés par la loi : les Opacif/Fongecif, Pôle Emploi, les missions locales, les Cap emploi et l'Apec
- L'accompagnement des candidats à la VAE
- La formation des publics spécifiques (demandeurs d'emploi handicapés, détenus, français de l'étranger)
- Les formations relatives au socle de connaissances et de compétences pour les demandeurs d'emploi
- Le financement de la rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés stagiaires de la formation professionnelle

# Une gouvernance partagée plus proche des besoins des territoires



## En résumé

- La personne au cœur du dispositif avec la **création du Compte personne de formation (CPF) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP)**
- Une responsabilité accrue de l'employeur avec une « **obligation de former** » plutôt qu'une « **obligation de financer** »
- Plus de simplicité avec **une contribution unique adaptée** à la taille de l'entreprise
- **Une réorientation des fonds de la formation** vers ceux qui en ont le plus besoin (fongibilité asymétrique et demandeurs d'emploi)
- Plus de concertation avec **un dialogue social sur la formation** et les compétences renforcés au sein des entreprises et dans les branches
- **Une meilleure prise en compte des besoins avec des formations éligibles au CPF** définies conjointement par l'ensemble des acteurs : conseils régionaux, partenaires sociaux et branches professionnelles

## Pour une information actualisée en continu

Rendez-vous sur la page d'accueil de notre site internet et cliquez sur notre rubrique « Réforme de la formation professionnelle »

The screenshot shows a web browser window displaying the Unifaf website. The URL in the address bar is <http://www.unifaf.fr/page.jsp?currentNodeId=48&currentPubId=16855>. The page features the Unifaf logo and navigation menu. The main content area is titled "Reforme formation : vos questions sur la réforme" and includes a sub-header "Formation professionnelle : vos questions sur la réforme". The text below the sub-header reads: "Pour vous permettre de mieux cerner les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle continue, Unifaf répond chaque semaine aux questions les plus fréquemment posées par ses adhérents." Below this, it states: " Mise en place du CPF, gestion des heures de DIF/CPF, Contribution unique... nos experts vous répondent. Consultez la rubrique « Questions/réponses – Réforme » ou [cliquez ici](#)." and "Connectez-vous régulièrement pour consulter les nouveautés !". The left sidebar contains a "WEBSERVICES" menu with items like "ADHÉRER À UNIFAF", "UNIFAF EN BREF", "NOS PRESTATIONS", "ETUDES & RECHERCHES", "LA BRANCHE & SES MÉTIERS", "TÉLÉCHARGER", "QUESTIONS - RÉPONSES", "LIENS UTILES", and "ENQUÊTE EMPLOI 2012". The top navigation bar includes "Employeurs", "Salariés", "Représentants du personnel", "Organismes de formation", and "Presse".

