

LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT SELON VOTRE STATUT



VOUS ÊTES SALARIÉ(E)

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF - ancien DIF)
- Congé Individuel de Formation (CIF)
- Plan de Formation
- Période de Professionnalisation



VOUS ÊTES AGENT DE L'ETAT

Votre formation peut être prise en charge au titre de :

- Congé de Formation Professionnelle (CPF)



VOUS ÊTES INTÉRIMAIRE

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Congé Individuel de Formation (CIF)
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Déduction des frais de stage de formation de vos revenus imposables



VOUS ÊTES SALARIÉ(E) EN COURS DE LICENCIEMENT

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) (pour les entreprises de moins de 1 000 salariés)
- Congé de reclassement (pour les entreprises de plus de 1 000 salariés)



VOUS ÊTES DEMANDEUR D'EMPLOI

Votre formation peut être prise en charge au titre du :

- CIF-CDD
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Aide Individuelle à la Formation (AIF)
- Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- Action de Formation Conventionnée (AFC)
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
- Contrat de professionnalisation



VOUS ÊTES CHEF D'ENTREPRISE

Votre formation peut être prise en charge par :

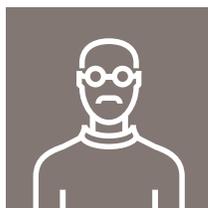
- Votre FAF



VOUS ÊTES AUTO- ENTREPRENEUR

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF



VOUS ÊTES PROFESSION LIBÉRALE

En tant que profession libérale non médicale, votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, le FIF-PL

En tant que profession libérale médicale, votre formation peut être prise en charge par :

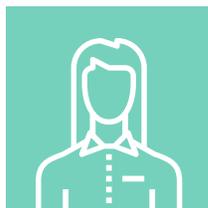
- Votre FAF, le FAF-PM



VOUS ÊTES COMMERÇANT

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, l'AGEFICE (Association de Gestion et du Financement de la formation des Chefs d'Entreprise)



VOUS ÊTES ARTISAN

Votre formation peut être prise en charge par :

- Votre FAF, le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale)



CHEF
D'ENTREPRISE



AUTO-
ENTREPRENEUR



PROFESSION
LIBÉRALE



COMMERÇANT



ARTISAN

LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION (FAF)

Les chefs d'entreprise et les auto-entrepreneurs* versent une Contribution à la Formation Professionnelle, destinée à leur faire bénéficier du droit à la formation professionnelle. Ils versent cette contribution à un FAF (Fonds d'Assurance Formation) spécifique, selon leur secteur d'activité.

C'est ce FAF qui assure ensuite la prise en charge des frais de formation (coûts pédagogiques de la formation).

Il vous faudra prendre contact avec l'organisme qui gère le fond de formation correspondant à votre secteur d'activité pour lui demander la procédure à suivre.

Les principaux Fonds d'Assurance Formation des dirigeants non-salariés sont les suivants :

- **AGEFICE**
- **FAFCEA**
- **FAFPM**
- **FIFPL**
- **SPP PCM**
- **VIVEA**

**A noter : depuis le 20 juin 2014, un auto-entrepreneur qui n'a pas réalisé de chiffre d'affaires pendant 12 mois consécutifs, ne peut pas bénéficier d'un financement par l'un des fonds d'assurance formation cités ci-dessous. L'attestation de versement de la contribution au fonds d'assurance formation des non-salariés, envoyée par l'URSSAF en février chaque année est donc le sésame indispensable à avoir entre les mains avant d'entamer ces démarches.*

| FONDS D'ASSURANCE FORMATION | SECTEURS D'ACTIVITÉ | PUBLIC CONCERNÉ | DÉPÔT DE LA DEMANDE | COORDONNÉES DU FAF |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AGEFICE (association de gestion et du financement de la formation des chefs d'entreprise) | Entreprises industrielles, commerciales et de services, immatriculés au Registre du Commerce et des Sociétés. Les dirigeants d'entreprises bénéficiant de la double immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés et au Répertoire des Métiers dépendent obligatoirement du FAFCEA. | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur | Avant le début de la formation | La demande de prise en charge s'effectue auprès d'un point d'accueil AGEFICE. http://communication-agefice.fr/ |
| FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises Artisanales) | Entreprises artisanales, immatriculées au Répertoire des Métiers. Les entreprises bénéficiant de la double immatriculation au Répertoire des Métiers et au Registre du Commerce et des Sociétés dépendent obligatoirement du FAFCEA. | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • Conjoint-associé • Auxiliaire familial | Entre 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de la formation | La demande de prise en charge s'effectue directement auprès du FAFCEA 14 rue Chapon CS 81234 75139 Paris Cedex 03 Tel : 01 53 01 22 00 accueil@fafcea.com http://www.cnams.fr/fr/le-fafcea.html |
| FAFPM (Fonds d'Assurance Formation de la Profession Médicale) | Médecins exerçant à titre libéral | <ul style="list-style-type: none"> • Médecin • Conjoint-collaborateur | Dépôt de la demande au maximum dans les 30 jours suivant la formation | La demande de prise en charge s'effectue directement auprès du FAFPM 11 boulevard de Sebastopol 75001 Paris Tel : 01 49 70 85 40 contact@fafpm.org http://www.fafpm.org/ |
| FIFPL (Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux) | Professions libérales (à l'exception des médecins), non inscrites au Répertoire des Métiers | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié | Dépôt de la demande avant le dernier jour de formation | La demande de prise en charge s'effectue directement auprès du FIFPL 104 rue de Miromesnil 75384 Paris CEDEX 08 Tel : 01 55 80 50 00 contact@fifpl.fr http://www.fifpl.fr/ |
| SPP PCM (Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines) | Entreprises des secteurs de la pêche, de la conchyliculture et des élevages marins | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • Conjoint-associé • Aide familial | Dépôt de la demande un mois avant le début du stage | La demande de prise en charge se fait directement auprès de la SPP PCM SPP PCM c/o AGEFOS PME 7 rue Félix Le Dantec CS 83039 29334 Quimper Tel : 02 98 97 26 52 http://www.spppcm.fr/ |
| VIVEA | Exploitations et entreprises agricoles : culture, élevage, dressage, entraînement, activités touristiques implantées sur ces exploitations Entreprises de travaux forestiers, sauf les exploitants forestiers négociants en bois Entreprises de travaux agricoles, y compris création, restauration et entretien de parcs et jardins Entreprises du secteur du cheval, à l'exception des professionnels du spectacle et des loueurs d'équidés sans entretien ni préparation | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeant non salarié • Conjoint-collaborateur • Aide familial • Cotisant de solidarité | Dépôt de la demande par l'organisme de formation | http://www.vivea.fr/ |

Source <https://les-aides.fr/>



ZOOM SUR

AGEFICE

Vous pouvez trouver le liste des points d'accueil directement sur le site :
<http://communication-agefice.fr/>

L'AGEFICE est le Fonds d'Assurance Formation (FAF) du Commerce, de l'Industrie et des Services.

L'AGEFICE a pour mission de favoriser la montée en compétence des Dirigeants non-salariés et de leurs Conjointes collaborateurs issus du Commerce, de l'Industrie et des Services.

Pour en savoir plus sur vos possibilités de financement, vous devez contacter votre point d'accueil AGEFICE dans votre région

FAFCEA

Vous pouvez joindre le FAFCEA
Par téléphone : 01 44 93 20 44
Par email : accueil@fafcea.com
Par courrier : 1bis rue du Havre, 75008 Paris

Le FAFCEA, Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale, est l'organisme en charge du financement des formations des artisans.

Pour en savoir plus sur vos possibilités de financement, vous devez contacter directement le FAFCEA, <http://www.cnams.fr/fr/le-fafcea.html>

FIF-PL

Vous pouvez joindre le FIF-PL :
Par téléphone : +33 (0)1 55 80 50 00
Par email contact@fifpl.fr
Par courrier : 104, rue de Miromesnil, 75008 Paris

Professions libérales non médicales :

Les Professions Libérales relèvent du FIF-PL (Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux), organisme chargé de la prise en charge de la formation des professions libérales (sauf pour les membres des professions médicales qui dépendent du Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF PM).

Les budgets de formation sont très variables. Les critères et les montants dépendent de l'activité du professionnel (code NAF).

Vous pouvez consulter les critères et budgets de financement correspondant à votre code d'activité NAF, directement sur le site www.fif-pl.fr

FAF-PM

Vous pouvez joindre le FAF-PM :
Par téléphone : +33 1 49 70 85 40
Ouvert du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30
Par email : contact@fafpm.org
Par courrier : 11, bd de Sébastopol, 75001 Paris

Professions libérales médicales :

Pour les professions médicales, l'organisme chargé du financement des formations des médecins ayant un exercice libéral et éventuellement de leur conjoint collaborateur est le Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF PM)

Vous pouvez consulter les critères et budgets de financement correspondant à votre code d'activité NAF, directement sur le site <http://www.fafpm.org/>

The image features a solid orange background. In the upper right, a hand in a grey suit sleeve points to two yellow coins. In the lower left, a hand in a dark suit sleeve points to one yellow coin. In the lower right, another hand in a dark suit sleeve points to one yellow coin. A cluster of seven yellow coins is scattered in the center-right area. The text 'LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT' is centered in white, bold, uppercase letters.

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT



SALARIÉ(E)



AGENT DE L'ETAT



INTÉRIMAIRE



SALARIÉ(E)
EN COURS DE
LICENCIEMENT



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Créé par la loi n° 288-2014 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

1. QU'EST-CE QUE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le compte personnel de formation (CPF) remplace l'ancien Droit Individuel à la Formation (DIF). Il permet à toutes les personnes de 16 ans et plus d'acquérir des droits à la formation (heures CPF).

Chaque personne possède donc désormais un compte personnel de formation, où se stockent ses heures de droit à la formation et qui la suit tout au long de sa vie professionnelle.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne et non plus au contrat de travail ou au statut.

Les heures CPF ne sont jamais perdues, même en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail. C'est un vrai changement par rapport au DIF, qui n'était pas mobilisable en période de chômage, sauf dans le cas du DIF portable.

A noter : chaque personne dispose sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le CPF s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et ce, jusqu'à la fin de leur carrière, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'elles aient fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.

Le compte personnel de formation peut être utilisé par :

- les salariés sous contrat de travail de droit privé, dont les salariés agricoles,
- les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage,
- les personnes à la recherche d'un emploi, inscrites ou non à Pôle emploi,
- les personnes accueillies dans un établissement et service et d'aide par le travail (Esat),
- les personnes accompagnées dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle,
- les personnes à la retraite qui reprennent une activité professionnelle en « cumul emploi-retraite »

3. COMMENT EST ALIMENTÉ LE CPF ?

Le compte est alimenté annuellement, en fonction de votre activité salariée :

Salariés de droit privé, dont les salariés agricoles : chaque année, votre compte est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de votre (vos) employeur(s). L'inscription de ces heures s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'acquisition.

Pour une personne travaillant à temps complet, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures. Pour une personne à temps partiel, les heures créditées sont calculées au prorata du temps de travail effectué au cours de l'année.

Personnes en recherche d'emploi :

vous disposez d'un compte personnel de formation contenant les heures capitalisées antérieurement au titre de votre activité professionnelle. Vous pouvez les utiliser pour vous former en parallèle de votre recherche d'emploi.

Personnes en contrat de sécurisation professionnelle :

depuis le 1er avril 2015, votre formation dans le cadre du CSP doit être éligible au compte personnel de formation.

Les heures de formation peuvent être utilisées : pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur sur le temps personnel, sans l'accord de l'employeur en période de recherche d'emploi, sous certaines conditions

4. QUE DEVIENNENT VOS DROITS ANTÉRIEURS ACQUIS AU TITRE DU DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF) ?

Le Droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé le 31 décembre 2014 avec l'entrée en vigueur du Compte Personnel de Formation (CPF).

Les heures acquises par les salariés au titre du DIF le demeurent et peuvent être mobilisées par les salariés jusqu'au 31 décembre 2020 dans le cadre prévu pour le compte personnel de formation.

Pour être utilisées, elles doivent être inscrites par chaque personne dans son compteur d'heures sur www.moncompteformation.gouv.fr

5. OÙ TROUVER LA LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF ?

Avant tout, il faut savoir que toutes les formations ne sont pas éligibles au CPF.

Les formations éligibles CPF répondent à deux critères : elles sont « obligatoirement qualifiantes et correspondent aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. »

Il est important de vous renseigner avant de vous lancer dans un projet de formation professionnelle.

Pour un salarié

La formation éligible CPF doit répondre à l'un des critères suivants :

- Permettre d'acquérir les connaissances de base relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles dont le contenu est défini par décret par les articles D. 6113-1 à D. 6113 - 5 du code du travail, composé des 7 domaines de compétences suivants :
- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour en savoir plus :

<http://www.cncp.gouv.fr/actualites/le-socle-de-connaissances-et-de-competences-professionnelles>

- Permettre d'acquérir une certification inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) :
- Pour en savoir plus : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

- Permettre d'obtenir un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (COPI)
- Préparer à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), dans les conditions définies par les articles R. 6423 - 1 à R. 6423 -5 du code du travail <http://www.vae.gouv.fr/>

Les formations éligibles CPF sont répertoriées dans :

- la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF
- la liste régionale interprofessionnelle établie par le COPAREF
- la liste de sa branche professionnelle : listes nationales établies par les CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi)

Pour un demandeur d'emploi

La formation éligible CPF doit répondre à l'un des critères suivants :

- Permettre d'acquérir les connaissances de base relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles dont le contenu est défini par décret : <http://www.cncp.gouv.fr/actualites/le-socle-de-connaissances-et-de-competences-professionnelles>
- Acquérir une qualification comme un diplôme, un titre professionnel ou encore un CQP (certificat de qualification professionnelle)
- Préparer à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : <http://www.vae.gouv.fr/>

Les formations éligibles CPF sont répertoriées dans :

- la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF
- la liste régionale pour les demandeurs d'emploi établie par le COPAREF

Pour une personne en contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Les formations éligibles CPF sont répertoriées dans :

- la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF
- la liste régionale pour les demandeurs d'emploi établie par le COPAREF
- la liste de la branche professionnelle de l'entreprise qu'il a quitté pour entrer en contrat de sécurisation professionnelle, liste nationale établie par la CPNE.

Vous souhaitez faire une formation et vous souhaitez savoir si elle est éligible ? Vous pouvez consulter la liste des formations éligibles au CPF sur la page : <http://www.cpformation.com/formations-eligibles-cpf/>

6. COMMENT UTILISER LE CPF ?

Les droits acquis sur le CPF sont mobilisés à l'initiative de la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi.

**VOUS ÊTES SALARIÉ
DE DROIT PRIVÉ ?**

**VOUS ÊTES
EN RECHERCHE D'EMPLOI ?**

Inscription à votre espace personnel sécurisé :
sur <https://espaceprivé.moncompteformation.gouv.fr/s15-portail-web/login>

INSCRIPTION DES HEURES DIF SUR VOTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À partir de votre bulletin de salaire (de décembre 2014 ou de janvier 2015) ou d'une attestation DIF remise par votre employeur avant le 31 janvier 2015

À partir du certificat de travail remis par votre ancien employeur, au moment de la rupture du contrat de travail

NB : conservez bien votre attestation DIF, elle vous sera demandée lors de la validation de votre premier dossier de formation

ALIMENTATION DE VOTRE COMPTE

Alimentation annuelle automatique jusqu'au plafond de 150 heures pour une activité salariée de droit privé

Votre compte n'est pas alimenté

FORMATIONS ÉLIGIBLES

- ▶ Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- ▶ L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ▶ Les formations issues des listes déterminées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel

Liste élaborée par les partenaires sociaux au niveau de la région dans laquelle le salarié exerce son activité

Listes de formations déterminées par les partenaires sociaux des branches professionnelles

Liste élaborée par les partenaires sociaux au niveau de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié

Source <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

**VOUS ÊTES SALARIÉ
DE DROIT PRIVÉ ?**

**VOUS ÊTES
EN RECHERCHE D'EMPLOI ?**

UTILISATION DES HEURES DE FORMATION INSCRITES SUR VOTRE COMPTE

| Accord de l'employeur ? | Accord du conseiller en évolution professionnelle ? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Formation suivie en dehors du temps de travail : pas d'accord à demander• Formation suivie sur le temps de travail :<ul style="list-style-type: none">- Accord à demander uniquement sur le calendrier de la formation pour le socle de connaissances et de compétences , l'accompagnement VAE ou une formation effectuée grâce aux heures correctives ou par accord d'entreprise, de groupe ou de branche- Accord à demander sur le calendrier et le contenu de la formation pour toutes les autres formations suivies sur le temps de travail. | <ul style="list-style-type: none">• Crédit d'heures suffisant : Le nombre d'heures de formation inscrit au compte est supérieur ou égal à la durée de la formation : aucune validation de votre projet de formation n'est nécessaire. Il y a cependant une démarche à entreprendre pour la prise en charge financière de la formation soit financé, parlez-en à votre conseiller.• Crédit d'heures insuffisant : Le nombre d'heures de formation inscrit au compte est inférieur à la durée de la formation visée : la validation de votre projet de formation est indispensable, parlez-en à votre conseiller, les aspects financements seront vus à cette occasion. |

DÉLAIS

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <p>Délai de prévenance de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">• 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois• 120 jours pour une formation de 6 mois et plus <p>Délai de réponse de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">• 30 jours à compter de la réception de la demande (à défaut, le silence vaut acceptation) | <p>Votre compte n'est pas alimenté</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|

ACCORD DU TITULAIRE

Systematique et obligatoire pour l'utilisation de son compte

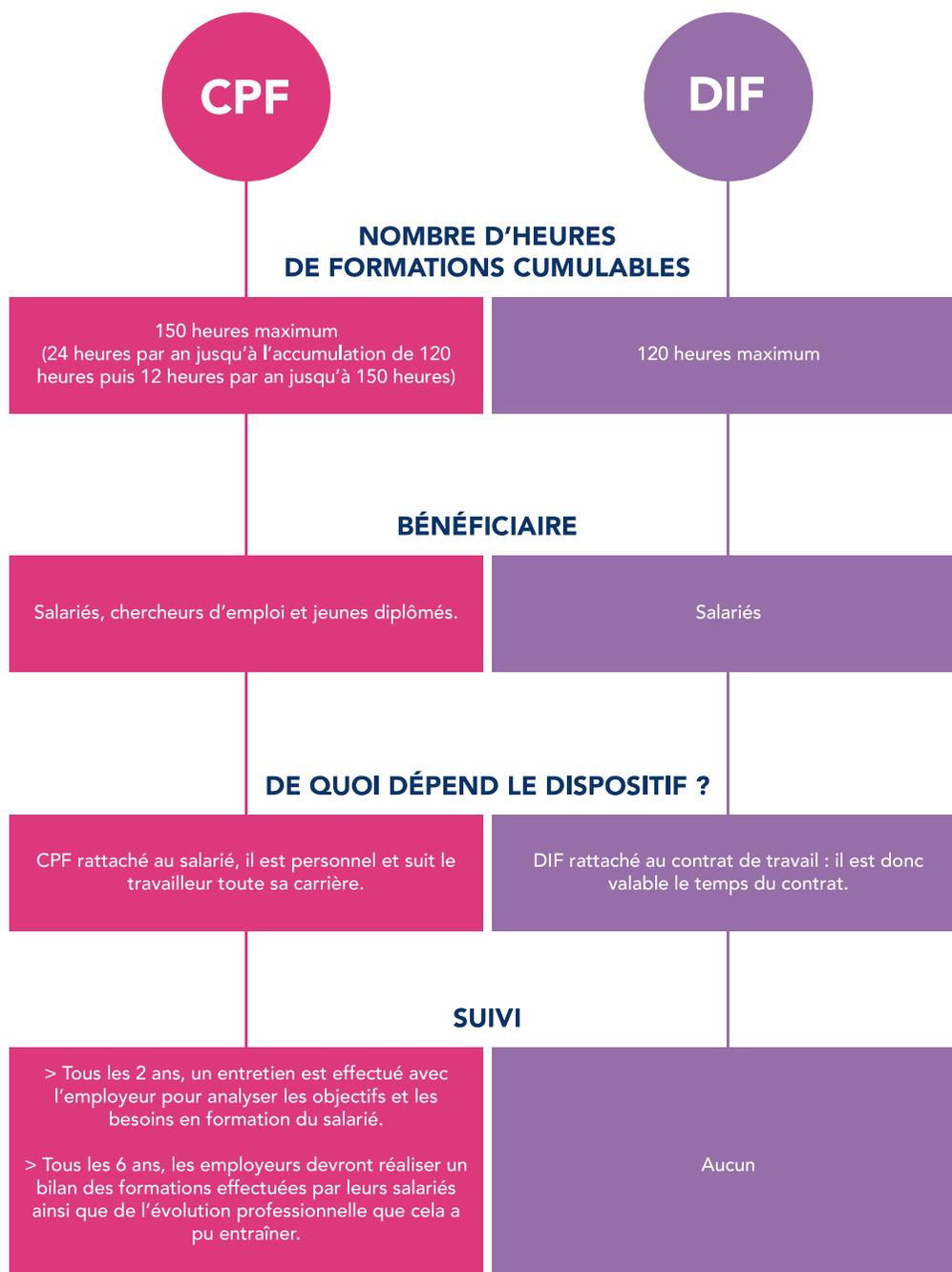
RÉMUNÉRATION/INDEMNISATION

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Maintenue par l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail Sans indemnisation si la formation se déroule en dehors du temps de travail</p> | <p>Indemnisation au titre de l'allocation de retour à emploi-formation (Aref-formation), rémunération de stagiaire de la formation ou Rémunération Formation de Pôle Emploi (RFPE).</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Source <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

7. QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES ENTRE DIF ET CPF ?

Le tableau ci-dessous répertorie les changements principaux qu'a impliqué le passage du DIF ou CPF.





SALARIÉ(E)



INTÉRIMAIRE

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?

Le CIF est un dispositif qui permet au salarié de prendre un congé pour une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

- La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :
 - d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
 - de changer de profession ou de secteur d'activité,
 - d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
 - de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

2. QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CIF ?

Selon les conditions ci-dessous, tout salarié peut accéder à un CIF, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

- Ancienneté
 - Pour les salariés en CDI : avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).
 - Pour les salariés en CDD : avoir justifié d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, dans les 12 derniers mois.
 - Pour les salariés en intérim : avoir totalisé, au cours des 18 derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

NB : aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

- Délai de franchise

Il existe un délai de franchise minimum à respecter entre 2 CIF.

Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent CIF (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Par exemple, pour un Cif à temps plein de 1 200 heures, le délai à respecter avant de pouvoir demander un autre Cif est calculé de la manière suivante : $1\ 200$ (durée en heures du précédent Cif) / $12 = 100$ (délai de franchise exprimé en mois), soit 8 ans et 4 mois. Ce délai est automatiquement réduit à 6 ans puisque c'est la limite supérieure du délai de franchise.

3. QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR BÉNÉFICIER DU CIF ?

- Démarches à réaliser auprès de l'employeur
 - Pour les salariés en CDI :

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :

>> dans les délais suivants :

- ▶ 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein
- ▶ ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

>> et indiquant avec précision :

- ▶ la date de début de la formation,
- ▶ la durée de la formation
- ▶ son intitulé,
- ▶ l'organisme qui la réalise.
- ▶ Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

L'employeur dispose de 30 jours pour répondre.

- Pour les salariés en CDD

Ces derniers doivent recevoir un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) souvent délivré dès la signature du contrat de travail ou avec le dernier bulletin de salaire.

Ce bordereau informe le salarié sur ses droits au CIF et lui permet de présenter une demande de financement.

La formation se déroule à la fin du CDD, et au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

L'employeur peut-il refuser la demande de congé individuel de formation ?

Si le salarié remplit les conditions citées ci-dessus (ancienneté et délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande de CIF du salarié.

Toutefois, il a la possibilité de reporter le départ du salarié en CIF de 9 mois maximum pour les raisons suivantes :

- Motif de service
- Dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise

Si l'employeur refuse ou reporte le CIF pour des raisons qui paraissent injustifiées, le salarié peut présenter une réclamation auprès des délégués du personnel ou de l'inspection du travail dans un premier temps, puis saisir le conseil des prud'hommes si aucun accord n'est trouvé.

- Démarches à réaliser auprès de l'organisme financeur

Les frais de formation dans le cadre d'un CIF peuvent être pris en charge par des organismes paritaires agréés par l'Etat : FONGECIF principalement ou OPCA de branche pour quelques secteurs, qui reçoivent des contributions versées par les entreprises d'au moins 10 salariés.

Ainsi, une fois l'autorisation d'absence acceptée par son employeur, le salarié doit s'adresser à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution (FONGECIF ou OPCA) pour lui demander un dossier de financement.

Il est recommandé au salarié de s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

4. QUELS SONT LES FRAIS QUI PEUVENT ÊTRE PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE DU CIF ?

Selon ce qui a été fixé par le FONGECIF ou l'OPCA :

- la rémunération ;
- le coût de la formation ;
- les frais de transport ;
- les frais d'hébergement.

5. QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CIF ?

La rémunération du salarié est maintenue uniquement lorsque le salarié a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé. L'autorisation d'absence donnée par l'employeur ne suffit pas.

- Si le salaire brut du salarié est inférieur à deux fois le SMIC (soit 2 933€), la rémunération est égale à 100 % du salaire antérieur.
- Si le salaire brut est supérieur à deux fois le SMIC (soit 2 933€), la rémunération est égale à :
 - soit 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures,
 - soit 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures.

La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

Si la formation dépasse ces durées (cas des formations à temps partiel ou discontinue), le salarié doit vérifier auprès de l'organisme collecteur de l'entreprise ou de Opacif qu'il peut obtenir une prise en charge.

L'employeur verse la rémunération au salarié et se fait ensuite rembourser par l'organisme agréé.

6. QUELLE EST LA DURÉE DU CIF ?

La durée du CIF est de :

- 1 an maximum pour une formation à temps plein
- 1 200 heures pour une formation à temps partiel

La durée minimale d'un CIF est de 30 heures.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Et vous ?

Pour savoir si votre projet peut être financé dans le cadre du CIF, nous vous recommandons de vous adresser au FONGECIF de votre région ou de l'OPCA de branche.

Pour plus de renseignements sur le Contrat de Professionnalisation, vous pouvez consulter les sites web suivants :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018#R39595>

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/le-conge-individuel-de-formation-cif>



SALARIE(E)

LE PLAN DE FORMATION

1. QU'EST-CE QUE LE PLAN DE FORMATION ?

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.

Le plan de formation regroupe deux types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou maintien dans l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Le plan de formation peut également prévoir :

- des actions de bilan de compétences
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- des actions de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Il est élaboré sous la responsabilité de l'employeur, après consultation des représentants du personnel, et est formalisé chaque fin d'année.

Les formations qui relèvent du plan de formation peuvent être suivies :

- en interne, au sein de l'entreprise
- en externe, avec un organisme de formation

Le plan de formation permet de financer les frais liés à la formation (coût de la formation, déplacements, hébergement) et de prendre en charge la rémunération du salarié (partiellement ou en totalité).

2. LE PLAN DE FORMATION EST-IL OBLIGATOIRE ?

Le déploiement d'un plan de formation relève de la décision de l'employeur, il est donc facultatif.

3. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DU PLAN DE FORMATION ?

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de formation de son entreprise, peu importe son contrat de travail.

- ▶ L'employeur à l'origine du choix des salariés bénéficiaires du plan de formation

Toutefois, c'est l'employeur qui choisit les salariés de son entreprise qui bénéficieront du plan de formation.

A noter : ce choix ne doit pas reposer sur des motifs discriminatoires : selon l'article L1132-1 du Code du travail : *« en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »*

Le salarié ne peut s'opposer à la demande de son employeur, il commettrait une faute professionnelle qui pourrait être un motif de licenciement.

Il existe cependant des cas particuliers, le salarié peut refuser dans les cas suivants :

- Réalisation d'un bilan de compétences
- Formation se déroulant en tout ou partie en dehors de son temps de travail
- Formation dont les conditions de départ sont susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue ou très éloignée par exemple)
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

- ▶ La possibilité pour le salarié de demander à son employeur de bénéficier du plan de formation

Un salarié peut prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de formation.

Aucune procédure n'est imposée par la loi : la demande, comme la réponse, peuvent être faites par écrit ou oral, selon les usages de l'entreprise.

L'employeur dispose : il est libre de refuser ou d'accepter.

Pour bénéficier de la formation souhaitée, le salarié doit obligatoirement obtenir l'accord de l'employeur

4. QUELLES SONT LES FORMATIONS POUVANT ÊTRE SUIVIES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION ?

Les actions relevant du plan de formation peut viser les objectifs suivants :

- Assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise
- Développer les compétences des salariés

5. QUEL EST LE STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION ?

Quand la formation vise à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

- Déroulement de la formation :
La formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.
- Rémunération pendant la formation
Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.
- Protection sociale pendant la formation
Le salarié conserve sa protection sociale habituelle.

Quand la formation vise à développer les compétences des salariés

- Déroulement de la formation

La formation se déroule pendant ou en dehors temps de travail.

La formation peut se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (et pour les salariés liés par une convention de forfait dans la limite de 5 % de leur forfait)

- Rémunération pendant la formation

Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié droit au maintien intégral de sa rémunération.

Lorsque la formation est réalisée en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS).

- Protection sociale pendant la formation

Le salarié conserve sa protection sociale habituelle.

6. QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE LA FORMATION ?

Une fois la formation terminée, le salarié réintègre :

- son poste de travail
- ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales

L'employeur n'est pas dans l'obligation de reconnaître et prendre en compte les nouvelles compétences acquises au cours de la formation (soit par un changement de poste ou une augmentation de rémunération), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou sauf lorsque le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

Le salarié peut démissionner s'il le souhaite mais il doit bien vérifier si son contrat de travail prévoit une clause de dédit formation par laquelle il s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation qu'il a suivie.

Et vous ?

Pour savoir si votre projet peut être financé dans le cadre du plan de formation, nous vous recommandons de vous adresser au service ressources humaines de votre entreprise : présentez la formation envisagée (contenu, organisme, durée, programme) et fournissez un devis.



SALARIE(E)

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

1. QU'EST-CE QUE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et cours pratiques.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

La période de professionnalisation est accessible aux :

- salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- salariés en contrat unique d'insertion (CUI)
- salariés en contrat à durée déterminée dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.
- aux salariés (sportifs et entraîneurs professionnels) en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport. Cette disposition est issue de la loi du 27 novembre 2015, en vigueur depuis le 29 novembre 2015

3. QUELLES SONT LES FORMATIONS POUVANT ÊTRE SUIVIES DANS LE CADRE DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

La période de professionnalisation permet de financer des actions de formation d'une durée de 70h minimum :

- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP)
- les formations reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche
- les formations entrant dans le cadre du socle de connaissances et de compétences,
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)
- les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

4. QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION PENDANT LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Si la formation est financée dans le cadre du CPF du salarié
- Si la formation permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

5. COMMENT LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION EST-ELLE MISE EN ŒUVRE ?

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- soit à l'initiative du salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail du salarié.

Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

6. QUID DE LA RÉMUNÉRATION ET DE LA PROTECTION SOCIALE ?

Actions de formation réalisées pendant le temps de travail du salarié :

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Actions de formation réalisées en dehors du temps de travail du salarié :

Dans ce cas, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié. Cette allocation est versée par l'employeur.

Protection sociale

Le salarié en formation dans le cadre d'une période de professionnalisation continue de bénéficier de sa protection sociale légale et conventionnelle.

Et vous ?

Pour plus de renseignement sur le Contrat de Professionnalisation, vous pouvez consulter les sites web suivants :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintenir-dans-l-emploi/article/la-periode-de-professionnalisation>



AGENT DE L'ÉTAT

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet à l'agent de la fonction publique de suivre, sur son temps de travail, des formations à caractère professionnel ou personnel qui ne lui sont pas proposées par son administration.

1. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (FPE)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- Fonctionnaire

Pour un fonctionnaire, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique d'État

- Contractuel

Pour un contractuel, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services publics, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique d'État, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 4 mois (120 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

Rémunération de l'agent en congé de formation

L'administration verse à son agent en congé de formation reçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de

l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

A noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 589,68 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

2. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- Fonctionnaire

Pour un fonctionnaire, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique.

- Contractuel

Pour un contractuel, il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services publics, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique territoriale, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 3 mois (90 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

A noter : Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service.

Rémunération de l'agent en congé de formation

L'administration verse à son agent en congé de formation reçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

A noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 589,68 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Rémunération de l'agent en congé de formation

En cas d'accord de l'administration, l'agent adresse une demande de prise en charge financière à l'ANFH.

L'agent perçoit alors une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent.

A noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 589,68 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

3. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- Fonctionnaires et agents contractuels

Il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique hospitalière.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique hospitalière, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois (60 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé
- la formation envisagée
- les coordonnées de l'organisme de formation

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de 30 jours pour répondre à l'agent.

A noter : Le congé de formation professionnelle est accordé

- sous réserve des nécessités de service
- dans la limite des crédits disponibles de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)
- et à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation ne dépasse pas 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

1. QU'EST-CE QUE LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ?

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle s'adresse aux salariés de certaines entreprises visés par une procédure de licenciement économique.

Le CSP permet aux salariés visés par une procédure de licenciement économique de bénéficier d'un ensemble de mesures d'accompagnement et de périodes de formation favorisant un retour accéléré vers l'emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le CSP doit être proposé :

- par toute entreprise de moins de 1 000 salariés ayant engagé une procédure de licenciement économique.
- ou par toute entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire (quel que soit le nombre de salariés) ayant engagé une procédure de licenciement économique.

NB : les entreprises de plus de 1 000 salariés sont tenues de proposer un congé de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique.

Le CSP concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui totalisent au moins 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage :

- sur les 28 derniers mois pour les personnes de moins de 50 ans
- sur les 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans

3. QUELLE EST LA PROCÉDURE D'ADHÉSION AU CSP ?

A l'initiative de l'employeur

L'employeur est tenu de remettre un document écrit au salarié qui précise notamment le contenu du CSP.

A l'initiative de Pôle Emploi

À défaut de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.

Réponse du salarié

Le salarié dispose, à compter de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

5. QUEL EST L'ACCOMPAGNEMENT PRÉVU POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le CSP permet aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement renforcé dès la fin du contrat de travail, notamment avec un accès aux formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), pour autant qu'elles s'inscrivent en cohérence avec le projet.

6. QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INDEMNISATION ?

Dès l'acceptation du CSP, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise prend le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit immédiatement et sans délai d'attente, une Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) versée mensuellement par son employeur (80% du salaire brut antérieur) le temps de sa formation.

Le bénéficiaire de l'ASP peut également avoir un accompagnement renforcé dès la fin de son contrat de travail.

Le salarié ne totalisant pas un an d'ancienneté mais ayant travaillé au minimum 4 mois dans les 28 derniers mois peut aussi bénéficier de cet accompagnement mais il reçoit une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi).

7. QUELLE EST LA DURÉE D'UN CSP ?

Afin de permettre un retour durable à l'emploi, le CSP peut durer jusqu'à 12 mois.

8. QUELLES SONT LES INDEMNISATIONS PRÉVUES POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), dont le montant versé varie selon que la procédure de licenciement économique a été engagée avant ou après le 1er février 2015.

Et vous ?

Pour plus de renseignement sur le Contrat de Professionnalisation, vous pouvez consulter le site officiel du gouvernement : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

MONTANT DE L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise | Procédure de licenciement économique engagée avant le 1er février 2015 | Procédure de licenciement économique engagée depuis le 1er février 2015 |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Moins d'1 an | Équivalent au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) auquel le salarié a droit | |
| Plus d'1 an | 80 % du salaire journalier de référence | 75 % du salaire journalier de référence |

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31688>

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Le Congé de reclassement est proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique au sein des entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Le congé de reclassement permet de bénéficier d'actions de formation pour un retour accéléré à l'emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le Congé de reclassement doit être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique :

- par toute entreprise dont l'effectif est de 1 000 salariés et plus ;
- par tout groupe d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint au moins 1 000 salariés.

NB : les entreprises de moins de 1 000 salariés sont tenues de proposer un contrat de sécurisation professionnelle aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique.

NB : Cette obligation ne s'impose pas si, bien que les conditions précédentes soient remplies, la société se trouve placée en redressement ou en liquidation judiciaire.

Le congé de reclassement concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique dans les entreprises cités ci-dessus. Aucune condition d'ancienneté ou d'âge n'est requise.

3. CONGÉ DE RECLASSEMENT : QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

L'employeur doit :

- Informer et consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre du congé
- Informer tout salarié susceptible d'être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement au cours de l'entretien préalable ou, à défaut à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel pour les licenciements collectifs pour motif économique.
- Proposer obligatoirement dans la lettre de licenciement adressé au salarié la possibilité de bénéficier du congé de reclassement.

Le salarié :

- Dispose de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour donner son accord à l'employeur. Le congé de reclassement débute alors à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.
- L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus

4. QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

La durée du congé de reclassement, fixée par l'employeur, est comprise entre 4 et 12 mois.

Elle ne peut être inférieure :

- ▶ A 4 mois, sauf si le salarié est d'accord
- ▶ A la durée des actions de formation ou de VAE effectuées par le salarié, dans la limite de 12 mois.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis du salarié.

Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

5. QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Pendant le préavis

L'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.

Au-delà de la période du préavis

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.

Et vous ?

Pour en savoir plus sur le congé de reclassement :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION (AIF)

1. QU'EST-CE QUE L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION ?

L'Aide Individuelle à la Formation (AIF) permet de financer ou cofinancer, dans certaines situations spécifiques décrites ci-après, tout ou partie des frais pédagogiques d'une formation suivie par un demandeur d'emploi.

L'AIF est utilisée uniquement lorsque les autres aides en matière de formation allouées par Pôle Emploi ne peuvent être mobilisées (préparation opérationnelle à l'emploi - POE, action de formation préalable au recrutement - AFPR).

C'est Pôle emploi qui est apte à mobiliser cette aide particulière.

L'AIF peut venir abonder le compte personnel formation (CPF) mobilisé par un demandeur d'emploi.

2. QUI PEUT BÉNÉFICIER DE L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION ?

- ▶ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi
- ▶ Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

3. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VERSEMENT ET LES FORMALITÉS ?

Seules les formations validées par Pôle emploi (contenu, coûts pédagogiques, durée) dans le cadre du projet professionnel du demandeur d'emploi peuvent donner lieu à l'attribution de l'AIF.

La demande d'AIF doit être déposée auprès de Pôle emploi au plus tard 15 jours avant l'entrée en formation.

L'AIF fait l'objet d'une convention tripartite signée entre Pôle emploi, l'organisme de formation et le bénéficiaire.

Le montant de l'aide financière destinée au demandeur d'emploi est directement versé à l'organisme de formation choisi par le demandeur d'emploi et validé par Pôle emploi.

4. QUEL EST LE MONTANT DE L'AIF ?

- ▶ La prise en charge par Pôle emploi est complémentaire et subsidiaire aux dispositifs financés notamment par les conseils régionaux, généraux ou toute autre collectivité publique et par les organismes paritaires collecteurs agréés.
- ▶ Le montant de l'AIF est égal au montant des frais pédagogiques de la formation, telle que définie dans le projet professionnel du demandeur d'emploi, restant à la charge du bénéficiaire.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'ACTION DE FORMATION CONVENTIONNÉE (AFC)

QU'EST-CE QUE L'AFC ?

L'Action de Formation Conventionnée par Pôle emploi (AFC) vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Sa mise en œuvre permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

L'action de formation conventionnée s'adresse aux demandeurs d'emploi, sans condition d'indemnisation.

QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR L'AFC ?

La formation suivie doit permettre d'amener les connaissances et compétences du demandeur d'emploi au niveau demandé par le marché du travail :

- ▶ en termes de savoir-faire (savoir-faire techniques, permis C, D, FCOS, langues étrangères, etc.) ;
- ▶ en termes de diplômes, notamment pour certaines activités (aide à domicile, travail auprès d'enfants, etc.).

L'action de formation peut-être individuelle ou collective.

Si l'action de formation est individuelle, vous soumettez votre projet à votre conseiller Pôle emploi.

Si l'action de formation est collective, c'est votre conseiller Pôle emploi qui vous propose une formation dans le cadre d'un programme cofinancé avec une collectivité territoriale (Conseil général, Conseil régional,...), un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), etc.

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT L'AFC ?

Pendant la période de formation, vous avez droit à :

- ▶ l'Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), si vous êtes demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'aide au retour à l'emploi (ARE)

ou bien

- ▶ la Rémunération des formations Pôle emploi (RFPE), si vous êtes demandeur d'emploi non indemnisé.

Les montants de ces deux dispositifs varient en fonction de votre situation professionnelle antérieure à la période de chômage et personnelle.

Il est également possible de demander une Aide aux frais associés à la formation (AFAF) qui permet de bénéficier d'une prise en charge partielle de vos frais de transport ou d'hébergement et de repas.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

L'ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

1. QU'EST-CE-QUE L'AFPR?

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) doit faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi. Elle est destinée à combler l'écart entre les compétences détenues et celles requises par l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les conditions pour bénéficier de l'AFPR sont les suivantes :

- ▶ Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé ou non
- ▶ Vous avez reçu une proposition d'emploi (CDD de plus de 6 mois à moins de 12 mois) requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences

3. QUELS SONT LES CONTRATS PROPOSÉS DANS LE CADRE DE L'AFPR ?

Il doit s'agir d'une action de formation nécessaire avant l'embauche et l'entreprise doit s'engager à recruter le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

Cette embauche peut se faire soit :

- ▶ en CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 et strictement inférieure à 12 mois,
- ▶ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDD d'une durée de 6 à moins de 12 mois,
- ▶ en contrat de travail temporaire, si les missions prévues ont un lien étroit avec l'action de formation préalable au recrutement et si elles se déroulent pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la fin de cette action.

4. QUEL EST LE MONTANT DE L'AFPR?

L'AFPR vise à financer tout ou partie des frais pédagogiques de la formation.

L'aide AFPR est versée dans la limite de 400 heures de formation.

Le montant de l'aide est plafonné à :

- ▶ 5 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée en interne au sein de l'entreprise,
- ▶ 8 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe à l'entreprise.

5. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT L'AFPR?

Le demandeur d'emploi bénéficiaire de l'AFPR est rémunéré par l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF), s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou au titre de la Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE), s'il est demandeur d'emploi non indemnisé.

Il peut bénéficier de l'Aide aux Frais Associés à la Formation (AFAF) afin de couvrir des frais de transport, de restauration et d'hébergement.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

1. QU'EST-CE-QUE LA POE?

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) doit faciliter le recrutement d'un demandeur d'emploi. Elle est destinée à adapter ou développer des compétences requises pour occuper l'emploi durable proposé dans l'entreprise.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les conditions pour bénéficier de l'AFPR sont les suivantes :

- ▶ Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé ou non
- ▶ Vous avez reçu une proposition d'emploi (CDD d'au moins 12 mois ou CDI, contrat de professionnalisation d'une durée indéterminée) requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences

3. QUELS SONT LES CONTRATS PROPOSÉS DANS LE CADRE DE LA POE?

Il doit s'agir d'une formation nécessaire avant l'embauche et l'entreprise doit s'engager à recruter le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

Cette embauche peut se faire soit :

- en CDI,
- en CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois,
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois à durée indéterminée.

4. QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR LA POE?

La formation permet au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper l'emploi qui lui est proposé.

L'aide POE est versée dans la limite de 400 heures de formation.

Elle se déroule en amont de la signature du contrat.

5. QUEL EST LE MONTANT DE LA POE?

La POE finance tout ou partie des frais pédagogiques de la formation.

Le montant de l'aide est plafonné à :

- 5 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par l'organisme de formation interne du futur employeur,
- 8 € par heure de formation, lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe.

6. QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT LA POE?

Le demandeur d'emploi bénéficiaire de la POE est rémunéré par l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF), s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou au titre de la Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE), s'il est demandeur d'emploi non indemnisé.

Il peut bénéficier de l'Aide aux Frais Associés à la Formation (AFAF) afin de couvrir des frais de transport, de restauration et d'hébergement.



DEMANDEUR
D'EMPLOI

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. QU'EST-CE-QUE LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu entre un employeur et un salarié. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

2. QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

- ▶ Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- ▶ Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle Emploi
- ▶ Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

3. QUELLES SONT LES ACTIONS DE FORMATION VISÉES PAR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Les formations qui préparent à :

- Un diplôme d'Etat utilisable dans la branche
- L'ensemble des certifications enregistrées au RNCP
- Un CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ou hors branche dès lors que les compétences que ce dernier vise s'inscrivent en cohérence avec l'activité, le fonctionnement ou projet de l'entreprise
- Un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications de la branche (RNCSA)

La formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat mais ne doit pas être inférieure à 150 heures.

Elle peut dépasser 25 % pour un diplôme d'Etat ou un CQP.

ANNEXE : LES DIFFÉRENTS OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

Il existe aujourd'hui 20 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, qui regroupent les professions par domaine :

- ▶ **ACTALIANS** (professions libérales, établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé)
<http://www.actaliens.fr/>
- ▶ **AFDAS** (spectacle, cinéma, audiovisuel, publicité, distribution directe et loisirs)
- ▶ **ANFA** (automobile)
<https://www.afdas.com/>
- ▶ **CONSTRUCTYS** (entreprises de la construction)
<http://www.constructys.fr/>
- ▶ **FAFIEC** (ingénierie, informatique, études et conseils)
<http://www.fafiec.fr/>
- ▶ **FAFIH** (industrie hôtelière et activités de loisirs)
<http://www.fafih.com/>
- ▶ **FAFSEA** (exploitations et entreprises agricoles)
<http://www.fafsea.com/>
- ▶ **FAFTT** (entreprises de travail temporaire)
<http://www.faftt.fr/>
- ▶ **FORCO** (commerce et distribution)
<http://www.forco.org/>
- ▶ **INTERGROS** (commerce de gros et commerce international)
<http://www.intergros.com/>
- ▶ **OPCA3+** (Industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteurs papiers cartons)
<http://www.opca3plus.fr/>
- ▶ **OPCA DEFI** (industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgie)
<http://www.opcaderfi.fr/>
- ▶ **OPCA BAIA** (banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance, sociétés d'assistance)
<https://www.opcabaia.fr/>
- ▶ **OPCA Transports et services** (transports et propriété, agences de voyage et de tourisme)
<http://www.opca-transports.com/services-aux-entreprises>
- ▶ **OPCAIM** (industries de la métallurgie)
<http://www.opcaim.com/>
- ▶ **OPCALIA** : OPCA interprofessionnel et interbranches
<http://www.opcalia.com/>
- ▶ **OPCALIM** (industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail)
<http://www.opcalim.org/>
- ▶ **UNIFAF** (sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif)
<http://www.unifaf.fr/>
- ▶ **UNIFORMATION** (Economie sociale, associations, coopératives, mutuelles et syndicats)
<http://www.uniformation.fr/>



Centre de formation professionnelle en soudure

Contact :

info@sdservice.fr - Tél.: 09 72 45 86 65