

Les aides au financement de la formation pour les salariés

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation)

C'est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés. La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de développement des compétences, mais l'employeur y est fortement incité.

Le salarié peut demander à suivre une action de formation dans ce cadre. Le financement est alors assuré par le budget formation interne correspondant ou par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCO) dont relève l'entreprise.

Attention !! l'employeur n'est pas obligé d'accéder à la demande si la démarche de formation est à l'initiative du salarié.

Si c'est l'employeur qui est à l'initiative de la démarche, le consentement du salarié est obligatoire.

Le CPF (Compte Personnel de Formation) (ex-DIF)

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Il est destiné à :

- tous les actifs comme les salariés du secteur privé, les agents de la fonction publique, les personnes en contrat de sécurisation professionnelle, les travailleurs indépendants, les chefs d'entreprise, les adultes handicapés accueillis en ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), etc.
- toutes les personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à Pôle Emploi) ;
- les retraités qui souhaitent reprendre une activité professionnelle.

En résumé, tout le monde ou presque peut faire appel à ce dispositif de financement.

Il commence à être alimenté dès le début de votre vie professionnelle, soit au plus tôt à 16 ans (âge minimal du travail en France) ou 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage. Il vous accompagne ensuite toute votre vie.

Vous pouvez consulter vos droits et mobiliser directement votre CPF sur l'application ou le site Mon Compte Formation ; vous y trouverez toutes les actions de formation éligibles au CPF.

Quelques clics suffisent pour faire votre sélection et envoyer votre demande !

Comment le CPF est-il alimenté ?

Pour les agents de la fonction publique, le CPF est toujours alimenté en heures. Dans la plupart des cas, l'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures par année de travail pour un plafond de 150 heures.

En revanche, le CPF est alimenté en euros pour tous les autres bénéficiaires depuis 2019 !

A titre d'exemple, l'alimentation du CPF des :

- salariés du privé est habituellement de 500 € par an pour un plafond de 5 000 € ;
- salariés peu ou pas qualifiés est de 800 € par an pour un plafond de 8000 €. Même chose pour les salariés handicapés en ESAT ;
- travailleurs non salariés peut monter jusqu'à 500 € par an sous réserve qu'ils aient bien réglé leur Contribution à la Formation Professionnelle (CFP)

Le CPF de transition (ex-CIF)

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/quest-ce-que-le-projet-de-transition-professionnelle>

Le CPF de transition, ex-CIF, a été mis en place en janvier 2019. Aussi appelé projet de transition professionnelle (PTP), il a pour but de permettre à un salarié voulant évoluer ou se reconverter de suivre une formation certifiante (en savoir plus).

Pour en bénéficier, le salarié doit respecter des conditions d'ancienneté, sauf exceptions (voir les conditions relatives au PTP). Il doit par ailleurs respecter une démarche bien précise auprès de son employeur et de l'organisme qui financera la formation (voir comment bénéficier d'un CPF de transition).

Si la formation dispensée dans le cadre du CPF de transition a lieu sur le temps de travail du salarié, elle peut ouvrir droit à rémunération. Le salarié continue par ailleurs à bénéficier du même statut que dans le cadre de son temps de travail classique (en savoir plus sur le statut et la rémunération durant un PTP).

Le projet de transition professionnelle (PTP) et le CPF de transition sont deux appellations différentes pour une même chose. Mis en place en janvier 2019, cette nouvelle formule du CIF permet à un salarié de :

- S'absenter de son poste de travail pour évoluer, pour se qualifier ou se reconvertir
- Suivre une formation certifiante et financée

Tout comme l'ancien CIF, le PTP offre donc la possibilité de prendre un congé pour effectuer une formation financée. Il fait partie du dispositif plus global du CPE, avec une visée particulière : se former pour changer de métier ou de profession.

Les avantages du CPF de transition pour le salarié sont :

- Le bénéfice d'un droit à congé
- Le maintien de sa rémunération pendant la durée du PTP

Conditions pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition est soumis à des conditions d'ancienneté. L'ancienneté prise en compte est celle effective à la date de votre départ en formation :

- Si vous travaillez au sein de la même entreprise depuis 1 an : pour bénéficier du CPF de transition, vous devez justifier d'une activité salariée d'au moins vingt-quatre mois, qu'ils soient consécutifs ou non, dont douze mois dans la même société. Bon à savoir : tous les contrats de travail sont pris en compte dans le calcul de cette ancienneté (CDD, intérim, CDI...).
- Si vous travaillez dans votre entreprise depuis moins d'1 an: pour bénéficier du CPF de transition, vous devez, sur les 5 dernières années, avoir eu une activité salariée d'au moins 2 années, qu'elles soient consécutives ou non, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Bon à savoir : tous les contrats de travail sont pris en compte dans le calcul de cette ancienneté (CDD, intérim, CDI...).

Il existe 2 exceptions à cette condition d'ancienneté. En effet, celle-ci n'est pas exigée si vous êtes :

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Licencié pour motif économique ou pour inaptitude, et que vous n'avez pas suivi de formation entre votre licenciement et votre nouvel emploi

A noter : si vous êtes un travailleur intérimaire, des conditions particulières d'accès au PTP s'appliquent. En effet, vous devez, pour en bénéficier, avoir travaillé au moins 1.600 heures dans votre profession durant les 18 derniers mois (ex. : 1.600 heures uniquement comme couvreur), sachant que 600 d'entre elles doivent avoir été effectuées dans l'entreprise (ou le groupe d'entreprises) où vous faites votre demande de PTP.

Le CFP (Congé de Formation Professionnelle)

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23459>

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, des trois versants de la fonction publique.

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

L'accord de ce congé est subordonné à des conditions d'accès. Il convient de se référer aux conditions réglementaires prévues par chacun des trois versants de la fonction publique.

Le fonctionnaire doit avoir accompli au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs dans l'administration (y compris en qualité de stagiaire). Les services effectifs sont les services réellement accomplis en activité ou en détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'Etat. Les services à temps partiel sont assimilés à des périodes à temps plein ;

La demande doit s'inscrire dans les limites des crédits disponibles ;

L'agent qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation pour préparer un concours administratif, un examen professionnel ou une autre procédure de sélection, ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

La durée maximale du congé est de trois années sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent (durée est fractionnable en semaines, journées ou demi-journées).

La durée du congé de formation professionnelle peut être prolongée dans certaines conditions.

La demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Le chef de service doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Fonction publique hospitalière :

Pour bénéficier d'un congé de formation professionnelle, l'agent doit suivre une procédure en deux temps : l'une concernant la demande d'autorisation d'absence administrative, l'autre la demande de prise en charge financière. Pour cela, l'agent hospitalier doit retirer un dossier auprès d'une délégation régionale de l'Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers (ANFH).

Pour plus d'informations : consulter la saisine des commissions administratives paritaires et les modalités de refus et de reports.

Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

A la fin de chaque mois, l'agent doit remettre à l'administration une attestation de présence effective au stage. En cas d'absence sans motif valable, le congé de formation professionnelle prend fin et l'agent est tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues.

Durée maximale de 12 mois pour l'ensemble de la carrière (cette durée est portée à 24 mois dans les agents de la fonction publique hospitalière) dans la mesure où la formation est dispensée pendant deux ans au moins et dans la limite des crédits réservés à leur financement.

L'agent s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de cette indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.

L'administration de l'agent peut dispenser à respecter cette obligation de servir (par exemple, lorsque le congé de formation professionnelle vise une reconversion professionnelle).

Le CSP (Contrat de sécurisation professionnelle)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

C'est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, en cas de licenciement pour motif économique du salarié.

Le CSP prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Des mesures d'accompagnement peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise. Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail en entreprise rémunérées.

En pratique, c'est l'employeur qui informe les salariés de leurs droits au CSP pour :

- les entreprises de moins de 1000 salariés en cours de licenciement économique ;
- les entreprises de 1 000 salariés et plus, engagées dans une procédure de licenciement économique en raison d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Seuls les salariés éligibles à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) peuvent en bénéficier. Bien qu'ils disposent d'un délai de réflexion de 21 jours, ils ont généralement intérêt à accepter le CSP. En effet, ce dispositif procure de nombreux avantages dont :

- un accompagnement soutenu et personnalisé par Pôle Emploi ;
- le financement de diverses actions de formation ;
- le versement immédiat de l'ASP (Allocation de Sécurisation Professionnelle) dès l'acceptation du CSP. L'employeur vous la reverse ensuite chaque mois jusqu'à la fin de votre formation. Son montant équivaut à 75% de votre salaire brut.

Le CSP n'excède pas 12 mois afin de favoriser le retour rapide à l'emploi.

Congé de reclassement

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

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage un licenciement pour motif économique, elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Ce congé est d'une durée variable. Il a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

Pour les mêmes raisons que le CSP, le congé de reclassement très utilisé. Il s'adresse aux entreprises de plus de 1000 salariés en procédure de licenciement économique sauf celles faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Mis à part les salariés ayant déjà accepté un congé de mobilité tous les salariés concernés par la procédure de licenciement peuvent en bénéficier. Là encore, c'est l'employeur qui les informe de leurs droits au congé de reclassement. De leur côté, ils disposent de 8 jours pour accepter le CSP : l'absence de réponse équivaut à un refus.

Durée du congé de reclassement : Fixée par votre employeur et les représentants du personnel, elle est généralement comprise entre 4 et 12 mois. Toutefois elle peut parfois être :

- inférieure à 4 mois mais seulement avec votre accord express
- prolongée jusqu'à 24 mois, si vous suivez une formation longue ou une VAE

Votre employeur vous versera votre salaire habituel durant toute votre période de préavis. Et si jamais votre congé de reclassement se prolonge au-delà ? Dans ce cas vous percevrez une rémunération équivalente au moins à 65% de votre rémunération brute moyenne (calculée sur les 12 derniers mois).

AGEFIPH : Aide aux personnes handicapées

<https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/formation-comment-trouver-un-organisme-et-des-financements>

En tant que personne handicapée, vous pouvez accéder à des formations. Votre conseiller Pôle emploi peut vous aider à trouver une formation. Vous pouvez également vous adresser aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Pour trouver la Maison Départementale des Personnes Handicapées de votre département, consultez notre annuaire.

Pour vos demandes d'aides financières, privilégiez le dépôt en ligne directement sur le site de l'Agefiph. Votre demande sera redirigée vers l'Agefiph de votre région.

Votre conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale, dans le cadre de la recherche d'emploi ou de maintien dans l'emploi, identifie avec vous l'aide de l'Agefiph la mieux adaptée à votre situation. Il constitue avec vous le dossier de demande d'intervention à l'Agefiph. Pour certaines aides, vous ou votre employeur pouvez également constituer et adresser votre dossier de demande d'aide à l'Agefiph.

En revanche, pour les aides suivantes, vous devez obligatoirement passer par un conseiller :

- Aide au parcours vers l'emploi
- Aide la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi
- Aide la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés

Pour les aides liées à la signature d'un contrat de travail (contrat en alternance), le dossier doit être adressé au maximum trois mois après la date d'embauche.

Pour les aides à la création d'entreprise, le dossier doit être adressé avant l'enregistrement de l'activité par le Centre de formalités des entreprises.

Pour toutes les autres aides, le dossier doit être adressé avant l'achat du matériel ou la réalisation du projet.