



FINANCER SA FORMATION

Les dispositifs selon votre situation



PRESENTATION

En fonction de votre situation professionnelle et de votre profil, il existe plusieurs dispositifs permettant un financement de votre formation.

Vous trouverez quelques-uns de ces dispositifs dans ce mini-guide, selon que vous êtes salarié ou employeur, en CDD ou en CDI, en recherche d'emploi...

En cas de financement à titre personnel, IDRAC Business School a mis en place pour vous un partenariat avec certaines banques.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans votre solution de financement.

Votre contact :

Laure Bétrancourt

Tel : 04 72 85 17 99

Laure.betrancourt@idraclyon.com



VOUS ETES SALARIE EN CDI

A l'initiative du salarié

CIF : Le congé individuel de formation est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le CIF est ouvert sous conditions (avoir travaillé au moins 24 mois – consécutifs ou non- dans le secteur privé, et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans son entreprise actuelle). Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation. Votre contact : Fongécif de votre région ou autre OPCA.

Source:

<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

CIF Hors temps de travail : Contrairement au Congé Individuel de Formation (CIF), la formation hors temps de travail a l'avantage de ne pas être liée au temps de travail. Le salarié ne demande alors aucune autorisation d'absence à son employeur et la formation s'effectue en toute confidentialité. Cette formation devra compter un minimum de 120 heures. Votre contact : Fongécif de votre région ou autre OPCA.

Compte personnel de formation (CPF) Hors temps de travail. Il est possible d'engager ses heures DIF sans en avertir votre employeur. Dans ce cas, la formation aura lieu en dehors des heures de travail. Commencez par ouvrir votre compte CPF en vous rendant sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

A l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur

Le Plan de Formation : L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions qui ne peuvent être directement utilisées dans le cadre de ses fonctions, mais qui correspondent à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

Dans ce cas, la formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.

Compte personnel de formation (CPF) : rencontrez la DRH ou le service formation de votre entreprise pour parler de votre projet. Vous pouvez aussi en parler lors de vos entretiens annuels d'évaluation ou de votre entretien professionnel. Commencez par ouvrir votre compte CPF en vous rendant sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

VOUS ETES SALARIE EN CDD

Le Congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF CDD) offre à tout salarié en contrat ou ancien titulaire de contrat à durée déterminée de droit privé, la possibilité de concrétiser son projet professionnel en suivant une formation de son choix.

Le CIF-CDD s'adresse à toute personne pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée dans le secteur privé, au cours des 12 derniers mois. La formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat à durée déterminée ayant ouvert les droits. Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPCA). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier contrat de travail à durée déterminée. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.

Compte Personnel de Formation (CPF) : la formation peut être prise en charge en totalité ou en partie (frais pédagogiques et frais annexes) par votre compte personnel de formation. Si elle ne peut pas être totalement prise en charge, d'autres financements peuvent être complémentaires. Vous pouvez aussi utiliser votre compte personnel de formation pour compléter le financement d'une formation mise en œuvre au titre du congé individuel de formation.

Commencez par ouvrir votre compte CPF en vous rendant sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Le **Plan de Formation** : Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de formation de son entreprise.

Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement. Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail et ne peut être requalifié en congé individuel de formation (CIF). Les actions de développement des compétences peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/le-plan-de-formation

VOUS ETES DEMANDEUR D'EMPLOI

Pour retrouver un emploi, vous pouvez être amené à vous **remettre à niveau, faire le point sur votre situation professionnelle, développer vos compétences**, voire à **changer de métier**. La formation vise à faciliter votre retour à l'emploi. Selon la formation que vous suivez et en fonction de votre statut, une aide financière peut vous être accordée. Renseignez-vous auprès de votre conseiller Pôle emploi.

Dans le cadre du [conseil en évolution professionnelle](#), votre conseiller vous aidera à identifier et mobiliser les financements disponibles pour votre projet.

Pour bénéficier d'une formation, vous devez **être inscrit auprès d'un organisme prescripteur** : Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi... Votre demande de financement se fait auprès de cet organisme.

CPF : vous pouvez mobiliser vos heures DIF pour participer au financement de votre formation. Insérez vos heures DIF en ouvrant votre compte Compte Personnel de Formation, en vous rendant sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Le Contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance, associant formation pratique en situation de travail et formation théorique dans un organisme de formation ou dans une entreprise. Ce type de contrat implique certaines conditions : Vous avez de 16 à 25 ans ; vous êtes demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi ; Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Vous pouvez être embauché en contrat de professionnalisation par tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

VOUS ETES EMPLOYEUR

Le plan de formation : L'élaboration d'un plan de formation peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre d'un plan de formation relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/le-plan-de-formation>

Le CPF : votre salarié peut engager les heures disponibles sur son Compte Personnel de Formation au dispositif de financement d'une formation diplômante, qualifiante, ou une V.A.E. Cette formation pourra alors être suivie « Sur le temps de travail » (avec votre accord), ou « Hors temps de travail ».

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 activité professionnelle. Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Elle peut intervenir pour abonder le compte personnel de formation.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré normalement ou perçoit une allocation de formation égale à 50 % de son salaire si les actions de formation professionnelle se déroulent hors temps de travail.

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) auquel l'entreprise a versé sa contribution.

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

Le Contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Il concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans ; les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les bénéficiaires du RSA...

Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. La rémunération varie en fonction de l'âge et le niveau de diplôme du bénéficiaire.

L'entreprise bénéficie de plusieurs avantages et d'exonérations avec ce type de contrat..

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation>