



COMMENT FINANCER MA FORMATION ?

J'AI ENTRE 16 ET 26 ANS

Contactez la Mission locale pour une aide personnalisée.

JE SUIS DEMANDEUR D'EMPLOI

En fonction de votre statut, veuillez contacter votre conseiller du Pôle Emploi pour constituer un dossier Aide Individuelle pour la Formation (AIF).

Le Bureau d'Aide Sociale de votre Mairie, car vous pourrez peut-être bénéficier d'une Aide pour votre Projet d'Action Personnalisé (PAP).

JE SUIS SALARIE(E)

Votre stage peut être financé à 100% par votre employeur.

Voici les différentes possibilités :

Le C.P.F : Compte Personnel de Formation (anciennement D.I.F).

Sur présentation de notre devis personnalisé chaque salarié peut bénéficier d'un financement par le biais de la formation professionnelle continue (accordé aux employés ayant un an d'ancienneté selon les accords de branche).

Vous pouvez contacter la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Le C.I.F : Congé Individuel de Formation (selon votre ancienneté). Le C.I.F est un congé de formation à l'initiative du salarié.

Sur présentation de notre devis personnalisé votre formation peut être prise en charge par le plan de formation de votre entreprise. Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter l'OPCA qui est affilié à l'entreprise dans laquelle vous travaillez.



Prise en charge

A l'initiative du salarié

- Le Congé Individuel de Formation
- La validation des acquis de l'expérience
- Le Droit Individuel à la Formation
- La période de professionnalisation
- Le congé Bilan de Compétences

A l'initiative de l'employeur

- Le Plan de Formation de l'entreprise
- Le congé Bilan de Compétences
- La période de professionnalisation

Jeunes de 16 à 25 ans

- Le contrat de professionnalisation
- Le contrat d'apprentissage
- Le CIVIS (Contrat d'insertion dans la Vie sociale)

Demandeurs d'emploi

- Le PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)
- Le Dispositif Objectif Cadres

Les personnes handicapées

- Formation pour les personnes handicapées

Les Agents de la Fonction Publique

- Agent de la fonction publique d'Etat
- Agent de la collectivité territoriale
- Agent de la fonction publique hospitalière



Salariés

Les dispositifs de formation diffèrent selon que la formation est demandée à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

A l'initiative du salarié

Le Congé Individuel de Formation

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est nécessaire?: 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

En quoi cela consiste-t-il ?

Un salarié en CIF bénéficie d'un congé à temps partiel, voire d'un congé total, afin de suivre une action de formation. Le CIF permet au salarié de choisir lui-même sa formule d'études, en fonction de ses objectifs personnels.

Qui finance le congé individuel de formation??

Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'état. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF : le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA (selon les entreprises) pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

La validation des acquis de l'expérience

Qui peut en bénéficier ?

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous : salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics. Et ce, quels que soient les diplômes précédemment obtenus ou le niveau de qualification. Une seule condition : justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

En quoi cela consiste-t-il ?

La VAE est une procédure qui permet de faire reconnaître officiellement, les compétences et/ou les connaissances acquises dans la vie professionnelle afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification ou d'accéder directement à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou de diplôme requis.

Qui finance la VAE ?

Une fois l'autorisation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience obtenue, il faut demander à l'OPCA la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé. Dès lors que la prise en charge des frais par un organisme paritaire a été accordée, le maintien de la rémunération a lieu pendant la durée du congé.



Le Droit Individuel à la Formation

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié, en contrat à durée indéterminée et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peut prétendre au DIF. Le salarié en contrat à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois.

Sont exclus du droit au DIF :

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
Les salariés en contrat de professionnalisation.

En quoi cela consiste t-il ?

Le droit individuel à la formation (DIF) vous permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail. La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (soit 120 heures).

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Qui finance le DIF ?

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur. Selon les accords de branche, le DIF peut être réalisé en dehors ou sur le temps de travail :

DIF hors du temps de travail

L'employeur verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération.

DIF sur le temps de travail

La rémunération du salarié est maintenue durant les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail.

La période de professionnalisation

Qui peut en bénéficier ?

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

Les salariés après 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

Les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, invalides).

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise et titulaires d'un CDI.



En quoi cela consiste-t-il ?

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, en permettant :

- d'acquérir l'une des qualifications :

enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles
reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Qui finance la période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation peut être effectuée sur le temps de travail ou en dehors.

Sur le temps de travail : le salarié perçoit sa rémunération.

Hors du temps de travail : le salarié perçoit l'allocation de formation égale à 50% sur salaire net.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Le congé Bilan de Compétences

Qui peut en bénéficier ?

Le salarié justifiant d'au moins 5 ans d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Qui finance Le congé de bilan de compétences ?

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.



A l'initiative de l'employeur

Le Plan de Formation de l'entreprise

Qui peut en bénéficier ?

Les salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté dans la société, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Attention, l'employeur reste décisionnaire et détermine seul, la liste des salariés bénéficiaires. Il vous appartient de le convaincre.

En quoi cela consiste-t-il ?

Renseignez-vous sur le plan de formation mis en place par votre entreprise. Il regroupe toutes les actions de formation planifiées sur un an par l'employeur : actualisation des compétences, reconversion, adaptation aux nouvelles technologies...

Qui finance la formation prévue dans le Plan de formation ?

En cas d'acceptation, votre employeur prend en charge le financement de la formation et vous continuez à percevoir votre salaire.

Le congé Bilan de compétences peut aussi être à l'initiative de l'employeur. Pour les modalités voir la rubrique "à l'initiative du salarié"

Le contrat de professionnalisation

Qui peut en bénéficier ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

- Le contrat de professionnalisation permet de :

travailler en étant salarié d'une entreprise ; d'apprendre un métier donnant une qualification professionnelle.

- Le salaire s'élève au minimum dans une fourchette de :

55% à 80% du SMIC

Le contrat d'apprentissage

Qui peut en bénéficier ?

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

En quoi cela consiste-t-il ?

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.



Qui finance le contrat d'apprentissage ?

La rémunération varie selon l'âge du jeune et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Elle est calculée en pourcentage du SMIC :
25% à 78% du SMIC

Le CIVIS (Contrat d'insertion dans la Vie sociale)

Qui peut en bénéficier ?

Les jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent à Bac + 2 et qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

Les actions proposées sont adaptées aux difficultés rencontrées, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement. Elles visent à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion.

Qui finance le CIVIS ?

Les bénéficiaires ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle. Le montant de l'allocation versée au jeune est compris entre 5 et 10 € par jour (sans pouvoir dépasser 300 € par mois). Cette possibilité est ouverte à compter de la signature du CIVIS ou à compter du jour du 18e anniversaire du jeune et pour toute la durée du contrat, dans la limite de 900 € par an.

Demandeurs d'emploi

Le PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)

Qui peut en bénéficier ?

Les demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés par les Assédic peuvent bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi définit, dans le cadre du parcours adapté à la situation du demandeur d'emploi, les mesures d'accompagnement personnalisé qui lui permettront d'accélérer son retour à l'emploi. Le PPAE est établi par le demandeur d'emploi et l'ANPE (ou, en liaison avec elle, tout autre organisme participant au service public de l'emploi).

Qui finance le PPAE ?

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est un revenu de remplacement versé par l'Assédic sous certaines conditions aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le salarié privé d'emploi doit remplir ses obligations en matière de recherche d'emploi.

Le Dispositif Objectif Cadres

Qui peut en bénéficier ?

Les techniciens et cadres intermédiaires, ou demandeur d'emploi ayant précédemment exercé ces fonctions et remplir les conditions suivantes :



Avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 ans et être titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT,...) ou d'un niveau équivalent reconnu par une VAE.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le dispositif "Objectif Cadres" permet de s'inscrire dans un parcours de formation à vue promotionnelle conduisant à un diplôme. Les actions de formation susceptibles d'être retenues doivent être des formations d'ingénieurs, de 3ème cycle (DESS, DEA, Mastère...) ou de 2e cycle (maîtrise, diplôme d'IUP, licence, licence professionnelle...).

Il peut s'agir de formations générales (sciences sociales ou humaines) et disciplinaires (mathématiques, physique, chimie, sciences de la vie) ou encore de formations dans le domaine de la production ou des services.

Qui finance le dispositif ?

Sa mise en œuvre s'appuie sur les structures d'accueil, d'information et d'orientation par les demandeurs d'emploi (ANPE) et les salariés concernés (OPCA).

Ces structures instruisent le dossier avant de le soumettre, le cas échéant, à une instance de concertation des financeurs potentiels, au niveau régional.

Les personnes handicapées

Formation pour les personnes handicapées. Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des actions de formation destinées aussi bien aux salariés qu'aux demandeurs d'emploi. Toutefois, dans le cadre de ces actions, les personnes handicapées peuvent bénéficier de certaines dispositions particulières aménageant le dispositif de la formation professionnelle continue, notamment en matière de rémunération de stagiaire.

Tout travailleur handicapé reconnu par la Cotorep peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle :
dans un centre public ou privé, institué ou agréé conformément à la législation dont relève le travailleur handicapé ;
dans un centre collectif ou d'entreprises créées à cet effet ;
chez un employeur selon les règles en vigueur.

Ces actions ont pour but l'entraînement ou le réentraînement au travail en vue d'une insertion ou réinsertion professionnelle.

Qui finance les formations spécifiques aux handicapés ?

Les travailleurs handicapés qui suivent un stage de pré-orientation ou de rééducation professionnelle dans un centre de rééducation professionnelle, peuvent bénéficier d'une prise en charge, selon les cas, de la caisse primaire d'assurance maladie ou de l'Etat.



Les Agents de la Fonction Publique

Agent de la fonction publique d'Etat

- Formation à l'initiative de l'administration
- Formation pour préparer examens et concours administratifs
- Congé de formation professionnelle

Pour plus d'informations :

- www.fonction-publique.gouv.fr
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Agent de la collectivité territoriale

- Formation préalable à la titularisation ou à la nomination
- Plan de formation
- Formation en cours de carrière
- Congé de formation de l'agent titulaire
- Congé de formation de l'agent non titulaire

Pour plus d'informations :

- Au centre national de la fonction publique territorial (CNFPT) : www.cnfpt.fr
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Agent de la fonction publique hospitalière

- Formation à l'initiative de l'administration
- Formation pour préparer examens et concours administratifs
- Congé de formation professionnelle des agents hospitaliers

Pour plus d'informations :

- L'établissement & employeur
- L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier :

www.anfh.asso.fr

- Au centre national de la fonction publique territorial (CNFPT) : www.cnfpt.fr
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Pour plus d'informations pensez à nous contacter au 09 50 25 83 29