



FINANCER SA FORMATION



Comment financer sa formation, les différents dispositifs à l'initiative des participants

● 1) LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La loi du 5 juillet 2014 prévoit la mise en place du **Compte Personnel de Formation géré directement par la caisse des dépôts et consignations en remplacement du DIF (Droit Individuel à la Formation)**.

Au 31/01/2015 votre employeur vous a remis votre solde du DIF qui pourra s'ajouter à votre CPF pour une durée de 5 ans, jusqu'en 2020. Le report des heures du DIF se fera directement sur www.moncompteformation.gouv.fr. Le report est manuel et toute demande se fera à l'aide du justificatif des heures de DIF.

Tout salarié devra se rendre sur www.moncompteformation.gouv.fr pour s'enregistrer et consulter ses heures acquises depuis 2015.

Le salarié bénéficie de 25 heures par an au titre du CPF. Le CPF est plafonné à 150 heures.

- ▶ Le projet peut se faire sur le temps de travail et implique l'accord de l'employeur.
- ▶ Il peut se faire aussi en hors temps de travail et implique de prendre des congés si la formation se déroule sur le temps de travail. Il s'agit alors d'une demande autonome. Dans ce cas, le salarié n'est pas obligé de le déclarer auprès de son employeur. Ce recours peut s'avérer pertinent si votre hiérarchie ne souhaite pas vous accorder de formation.

Comment calculer mes heures disponibles ?

Supposons un salarié qui dispose de 5 ans d'ancienneté dont 2 années qui précèdent le 31/12/2014. Au titre du DIF il dispose de 20 heures + 20 heures. Au titre du CPF il disposera de 25 heures en 2016 et 25 heures en 2017 (créditées en février n+1 pour l'année n). Le solde du salarié est donc de 90 heures.

L'abondement : Si le solde des heures CPF est insuffisant pour effectuer la formation, certains OPCA prévoient un abondement des heures.

- ▶ En 2017 la branche informatique (le SYNTEC) via l'OPCA FAFIEC abonde de 100% les heures manquantes. Dans notre exemple la formation pourra être financée sur 180 heures. Maximum pour un solde à 90 heures.
- ▶ La branche télécom via l'OPCALIA permet un abondement de trois fois le nombre d'heures. OPCALIA va accorder dans notre exemple 90 + 90 x3 soit 360 heures maximum.

Adressez-vous à [nos consultants](#) pour toute demande.

● 2) LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION CIF

Il s'agit d'un congé, financé par un OPACIF le plus souvent le [FONGECIF](#).

Il peut se faire sur le temps de travail avec accord de l'employeur ou hors du temps de travail sans accord nécessaire de l'employeur.

L'OPACIF pourra financer le salaire et les coûts pédagogiques. La demande doit généralement se faire 4 mois avant le début de la formation.

Nos formations ont lieu vendredi/samedi tous les 15 jours, il peut être pertinent de faire une demande de CIF hors temps de travail et de poser vos vendredis (20 sur la totalité du cursus) ne nécessitant pas l'accord de son employeur.

La demande diffère selon que vous soyez en CDD ou CDI.



Conditions du CIF pour un CDI :

▶ Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.

Conditions du CIF CDD :

▶ Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Le CIF est un véritable projet professionnel qui peut être complété par du CPF. Son financement n'est pas automatique. Rapprochez-vous de nos consultants « lien consultant » pour tout accompagnement.

Les différents dispositifs à l'initiative de l'entreprise

● 1) LE PLAN DE FORMATION

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés. Le plan de formation est construit annuellement par l'entreprise à partir des besoins de formation exprimés au cours des entretiens annuels d'évaluation ; il répertorie les actions de formation, de bilans de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience qui seront mises en place à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cadre, les obligations de l'employeur sont :

- ▶ assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- ▶ veiller à l'évolution et au maintien des salariés dans l'emploi
- ▶ le développement des compétences

● 2) LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ayant :

- ▶ 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

- ▶ Dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions de leur poste
- ▶ Des salariés de plus de 20 ans d'activité professionnelle ou de plus de 45 ans
- ▶ Des salariés qui envisagent une création ou une reprise d'entreprise

L'action de formation doit se dérouler en alternance entre l'activité professionnelle et les périodes de formation et peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Seules les formations inscrites au RNCP ou encore les Certificats de Qualification Professionnelle peuvent prétendre à cette période de professionnalisation, avec une durée minimale de 35 ou 70 heures selon l'effectif de l'entreprise.

Elles peuvent se dérouler pendant ou hors du temps de travail. Le financement par les OPCA varie selon les accords de branche.

À ce titre nos formations sont éligibles sur ce dispositif.