

1. Salariés

CPF

Compte Personnel de Formation

De votre premier emploi jusqu'à votre retraite vous cumulez des heures CPF* afin de pouvoir vous former à n'importe quel moment. Vous cumulez 24h de CPF chaque année pour un travail à temps plein et ce jusqu'à 150 heures. Pour les salariés en CDD ou intérimaires, vous cumulez vos heures en fonction des heures travaillées dans l'année. Si vos heures CPF sont insuffisantes pour financer votre formation, vous pouvez faire appel à votre CIF* pour compléter.

Sur temps de travail :

Nécessite l'accord de votre employeur. Si vous désirez suivre une formation de moins de 6 mois, vous devez envoyer votre demande au moins 60 jours à l'avance, si plus de 6 mois, 120 jours à l'avance. L'employeur a 30 jours pour vous donner sa réponse, dans le cas d'absence de celle-ci, la demande est acceptée par défaut.

Hors temps de travail :

Il n'y a pas besoin de l'accord de l'employeur.



Financement

Le salaire est maintenu lors d'une formation faite avec les heures CPF (payée par l'employeur et au maximum à 50% par l'OPCA*).



Éligibilité

Avoir un nombre d'heures créditées sur son CPF.

Quelles démarches ?

Trouver une formation éligible CPF, faire une demande écrite auprès de votre employeur, de votre dernier employeur ou du service Ressources Humaines de l'entreprise. Si la prise en charge n'est pas totale car vous ne disposez pas d'assez d'heures CPF, possibilité d'abondement. Ces compléments de financement peuvent être pris en charge par les OPCA ou la Région. Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez demander à votre employeur ou à votre conseiller en évolution professionnelle.

PFE

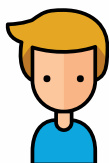
Plan de Formation Entreprise

Chaque entreprise doit assurer la formation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi ainsi que leur développement au sein de l'entreprise. Pour remplir cette mission, l'employeur doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Toutefois ce plan n'est pas obligatoire, renseignez vous auprès de votre service des ressources humaines pour plus d'informations.



Financement

Le salarié garde sa rémunération le temps de sa formation, les frais supplémentaires sont à la charge de l'employeur (hébergement, déplacement, repas).



Éligibilité

C'est l'entreprise ou l'administration qui met en place ce plan de formation afin de former ses employés pour le développement des compétences de ses salariés ou pour les adaptations futures à son poste de travail. Ce financement se fait à la demande de l'administration, de la collectivité, de l'établissement et de l'employeur.

Quelles démarches ?

Vous pouvez vous renseigner auprès de votre employeur, des ressources humaines de votre entreprise ou de l'administration.

CIF

Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour développer ses compétences ou se reconvertir de sa propre initiative. Ce congé est accordé avec accord de l'employeur et le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation. Le CIF est indépendant du plan de formation de l'entreprise et peut concerner un domaine de formation différent du secteur d'activité professionnelle. Il peut être effectué à temps complet ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue.



Financement

Vous percevez une partie ou la totalité de votre salaire pendant la formation versé par votre employeur (qui se fait rembourser par l'Opacif). Le financement dépend de votre niveau de rémunération en tant que salarié et de la durée de votre formation.

- Et que la formation est inférieure à 1 an ou à 1200 heures : vous recevrez entre 80 à 90% du salaire habituellement perçu.
- Si la formation est supérieure ou égale à 1 an ou 1200 heures : vous recevrez 60% du salaire habituellement perçu.

Si votre salaire mensuel est supérieur à 2 Smic : est équivalent ou inférieur à 2 Smic, alors vous percevrez votre salaire habituel dans son intégralité.

Les frais pédagogiques sont généralement pris en charge en intégralité par l'Opacif / Fongecif. Cependant, il y a très souvent un reste à charge dont le montant est fréquemment proportionnel à votre salaire. Pour obtenir un financement plus complet, vous pouvez parallèlement utiliser vos heures du CPF.

Salarié CDI :



Éligibilité

2 ans d'expérience professionnelle sous contrat + 1 an d'expérience dans l'entreprise actuelle (36 mois pour les entreprises de moins de 11 salariés).

Quelles démarches ?

Le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence écrite à son employeur en lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être envoyée 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus et 60 jours si elle dure moins de 6 mois. Une fois cette autorisation accordée, le conseiller formation de l'Opacif vous aidera à monter votre dossier. Vous avez également la possibilité de vous faire accompagner par un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP).

Salarié CDD :



Éligibilité

Justifier de 2 ans en tant que salarié du privé durant les 5 dernières années dont un CDD de 4 mois dans la dernière année. Le CIF-CDD se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD sauf cas exceptionnel avec accord de l'employeur. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Quelles démarches ?

Faire une demande auprès de l'organisme de formation puis une demande d'autorisation à son employeur au moins 2 mois avant le début de la formation (4 mois pour une formation de plus de 6 mois). Cette demande se fait via Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) délivré dès la signature du contrat de travail ou avec le dernier bulletin de paie. Ensuite faire le dépôt du dossier complet au Fongecif.

Intérimaire :

On parle dans ce cas de CIF-Intérim.



Éligibilité

Avoir cumulé 1600 heures dans sa profession au cours des 18 derniers mois dont 600 heures effectuées dans l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'entreprise où s'effectue la demande. Le salarié ne doit pas être employé dans une autre société d'intérim et enfin observer un délai de franchise de 6 mois à 4 ans entre deux CIF. Attention, aucune prise en charge si vous choisissez une formation à distance (e-learning).

Quelles démarches ?

Demander une autorisation d'absence écrite auprès de son employeur au plus tard 12 mois avant le début du congé. La demande de prise en charge se fera auprès du FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire).

CIF Hors Temps de Travail ou FHTT

Formation Hors Temps de Travail

Tout comme le CIF, cette mesure permet à l'employé de financer sa formation, mais cette formation peut se faire en toute discrétion et sans perte directe de rémunération puisqu'elle s'effectue en dehors des heures de travail.



Financement

L'OPCA prend en charge (partiellement ou entièrement) les coûts pédagogiques de la formation. Si le prix de la formation dépasse le plafond fixé par l'organisme financeur, le solde est à la charge du salarié. Le Congé Individuel de Formation hors temps de travail que vous envisagez peut entraîner des frais supplémentaires à ceux liés à votre activité professionnelle. Sous certaines conditions, l'OPCA peut participer au financement des frais d'hébergement, de repas et de transport.



Éligibilité

La formation suivie peut n'avoir aucun lien avec la fonction occupée, elle se déroule en dehors de votre temps de travail. La durée de l'action de formation doit être comprise entre 120 heures et 1607 heures. Pour être éligible, le demandeur doit justifier d'une activité salariée d'au moins un an dans l'entreprise et être lié à son employeur par un contrat de travail.

Quelles démarches ?

La demande de prise en charge s'effectue directement auprès de l'OPACIF auquel votre employeur verse sa contribution au financement du CIF.

La période de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de permettre une évolution professionnelle ou un maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Cette période alternant enseignements théoriques et activité professionnelle peut se dérouler pendant ou hors du temps de travail. La période de professionnalisation peut être utilisée pour abonder le compte personnel de formation.



Financement

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA auquel l'entreprise a versé sa contribution. Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Hors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération.



Éligibilité

Les périodes de professionnalisation sont accessibles aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) et à quelques cas particuliers (salariés en CDD relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique, aux sportifs et entraîneurs professionnels selon l'article L. 222-2-3 du code du sport).

Quelles démarches ?

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. La formation se déroule généralement sur le temps de travail. L'action de formation peut également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Les congés de formation

Ils vous permettent de prendre un congé, plus ou moins long en fonction des situations, afin de réaliser une formation professionnelle.

Si vous êtes représentant du personnel, vous pouvez bénéficier d'un dispositif de formation spécifique :

Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)



Financement

Le salarié garde son salaire durant la formation payée par l'employeur. La formation prise en charge sera de 12 jours maximum pris en une ou plusieurs fois (18 jours pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).



Éligibilité

Il n'y a pas besoin de faire partie d'un syndicat. Toutefois, il faut choisir une formation délivrée soit par un centre rattaché à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Quelles démarches ?

Envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception d'autorisation d'absence minimum 30 jours avant le début de la formation en précisant la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme de formation.

Congé de formation des membres du comité d'entreprise (CE)



Financement

Le salarié garde son salaire durant la formation payée par l'employeur. La formation prise en charge est de 5 jours.



Éligibilité

Être salarié et être élu en tant que représentant du comité d'entreprise ou CHSCT*.

Quelles démarches ?

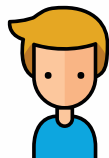
Une lettre recommandée avec accusé de réception doit être envoyée à son employeur en précisant la date, la durée, le prix et l'organisme de formation. La lettre doit être envoyée au moins 30 jours avant le début de la formation.

Congé de formation des membres du CHSCT



Financement

Le salarié garde son salaire durant la formation payée par l'employeur. La formation prise en charge est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et 5 jours dans celles de 300 salariés et plus.



Éligibilité

Être salarié et être élu en tant que représentant du comité d'entreprise ou CHSCT*.

Quelles démarches ?

Une lettre recommandée avec accusé de réception doit être envoyée à son employeur en précisant la date, la durée, le prix et l'organisme de formation. La lettre doit être envoyée au moins 30 jours avant le début de la formation.

Autres exemples de congés de formation :

Congé de formation d'un conseiller Prud'homal



Financement

Le salarié garde son salaire durant la formation payée par l'entreprise.



Éligibilité

Être élu en tant que membre d'un conseil de Prud'homme, être salarié, de nationalité française, avoir 21 ans et n'avoir aucune accusation pénale.

Quelles démarches ?

Envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur. Cette lettre doit comporter la date, la durée, les horaires ainsi que le nom de l'organisme de formation. Elle doit être envoyée au minimum 30 jours avant le début de la formation en cas d'absence de 3 jours ou plus et 15 jours à l'avance en cas d'absence inférieure à 3 jours.

Congé de formation – Animateur ou cadre pour la jeunesse



Financement

La rémunération n'est pas maintenue pendant la formation.



Éligibilité

Être encadrant ou animateur de jeunesse et avoir moins de 25 ans. Il est possible de bénéficier de ce congé si vous avez plus de 25 ans à titre exceptionnel, pour la participation à un seul stage de formation supérieure d'animateurs.

Quelles démarches ?

Une lettre recommandée avec accusé de réception doit être envoyée à son employeur en précisant la date, la durée, le prix et l'organisme de formation. La lettre doit être envoyée au moins 30 jours avant le début de la formation.