



Les dispositifs de financements de la formation professionnelle continue

Le compte personnel de formation (CPF) (secteur privé)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif).

Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteactivite.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son Compte personnel de formation (CPF).

Le CPF recense les informations suivantes :

- Droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite
- Formations dont il peut bénéficier personnellement

Qui est concerné ?

Salarié, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint collaborateur, personne à la recherche d'un emploi, agent public (attention, il y a des règles spécifiques, voir pages suivantes), travailleurs indépendants

Fonctionnement et alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi. Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Les formations à votre disposition

Sont éligibles les formations visant : l'acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, certification professionnelle etc.), l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, l'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences, la création ou reprise d'une entreprise, l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique.

Comment mobiliser mon CPF ?

L'utilisation du CPF relève de votre seule initiative. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre CPF ne constitue pas une faute.

Démarche

Formation se déroulant pendant le temps de travail

Le salarié doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins : 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Formation se déroulant hors temps de travail

Le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut solliciter un conseiller en évolution professionnelle.

Conditions de prise en charge

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) peuvent être pris en charge au titre du compte personnel de formation.

Les frais de mobilité et annexes (exemples : transport et repas) sont exclus de cette prise en charge.

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Interlocuteurs

Pour les demandeurs d'emploi : Pôle emploi

Pour les salariés : les opérateurs régionaux désignés par France Compétences

Pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi : l'APEC

Pour les jeunes de moins de 26 ans : Les Missions locales

Pour les personnes en situation de handicap : Cap emploi

Pour plus d'infos :

<http://www.moncompteactivite.gouv.fr>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/envie-de-me-former-qui-peut-maider>

Le compte personnel d'activité (CPF/CEC) (secteur public)

Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité qui comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC). Ces deux comptes ont pour objet d'acquérir des droits qui permettent de suivre des actions de formation. Chaque agent peut consulter ses droits sur l'espace numérique dédié www.moncompteformation.gouv.fr.

Qu'est-ce que le compte d'engagement citoyen ?

Le compte d'engagement citoyen vous permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités bénévoles et de volontariat que vous exercez. Ces activités sont le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civique, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif dans certaines conditions, et le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) sont désormais comptabilisés en euros. Ils peuvent être utilisés pour suivre une formation relevant de cet engagement, mais aussi pour compléter les droits CPF en vue de suivre une formation qui a pour objet de mettre en œuvre un projet d'évolutions professionnelle.

Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation est un dispositif de la formation professionnelle qui vous accompagne dans la construction de votre parcours professionnel. Il vous permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé, à votre initiative afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Il peut, dans cette perspective, être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou également pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation de votre projet à court ou moyen terme.

Qui est concerné ?

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des agents publics, aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels - à contrat à durée indéterminée ou déterminée et quelle que soit la durée de leur contrat -, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions. Les agents recrutés par un employeur public dans le cadre d'un contrat de droit privé (apprentissage, emplois d'avenir...) bénéficient également du compte personnel de formation, au même titre que les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2015.

Fonctionnement et alimentation du CPF

Un agent à temps complet acquiert 25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures ; Un agent à temps partiel, acquiert les mêmes droits qu'une personne à temps plein. Pour les agents à temps incomplet ou non complet, l'alimentation des droits est proratisée en fonction de la durée de travail. L'alimentation des droits CPF s'effectue dans le système d'information du CPF chaque année de manière automatique par la Caisse des Dépôts.

Les formations à votre disposition

Toute action de formation qui s'inscrit dans votre projet d'évolution professionnelle est éligible au compte personnel de formation. La formation visée peut être diplômante ou certifiante (vous pouvez vous référer au répertoire national des certifications professionnelles - RNCP), mais elle peut également avoir pour seul objet d'acquérir des compétences professionnelles (formations recensées à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale qui permet d'obtenir un certificat de compétences ou autre) afin notamment :

- d'accéder à de nouvelles responsabilités (par exemple, pour exercer des fonctions managériales ou changer de corps et de grade),
- d'effectuer une mobilité professionnelle (par exemple pour changer de domaine de compétence),

- de préparer une reconversion professionnelle, dans le secteur public ou privé (par exemple pour créer une entreprise, etc...)

Vous pouvez demander à suivre une formation inscrite dans le plan de formation de tout employeur public, même si celui-ci n'est pas votre employeur et quel que soit le versant auquel il appartient, ou à défaut, proposée par un organisme privé.

Comment mobiliser mon CPF ?

Pour bénéficier du CPF, vous devez solliciter l'accord de votre employeur. Cet accord porte sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée. Il appartient à chaque employeur de définir les modalités pratiques selon lesquelles les demandes peuvent être présentées en vue de leur instruction.

Vous pouvez solliciter votre service en charge des ressources humaines et/ou de la formation en vue d'être accompagné dans votre démarche.

Conditions de prise en charge

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation de votre CPF à la hauteur des droits acquis, dans la limite le cas échéant des plafonds qu'il a possibilité de fixer. Il a également la possibilité de prendre en charge les frais annexes.

Portabilité des droits CPF entre secteur public et privé

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé à la monétisation des droits CPF pour les salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants. L'alimentation de leur droits CPF se fait désormais en euros. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a confirmé que la monétisation des droits ne concerne pas les agents publics, dont les droits restent comptabilisés en heures.

Les droits étant portables au sein du secteur public et entre le secteur public et privé, les heures acquises sont conservées tout au long de votre parcours professionnel et utilisables auprès de tout nouvel employeur, public ou privé.

Si vous avez acquis des droits au titre des secteurs public et privé vous avez deux compteurs sur votre espace CPF, l'un en heures et l'autre en euros. Pour garantir la portabilité des droits entre le secteur privé et le secteur public, le dispositif juridique prévoit la possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros, une disposition équivalente étant intégrée au code du travail –pour la conversion en euros des droits acquis en heures et définit les modalités de la portabilité des droits et de conversion des droits entre les secteurs public et privé.

Interlocuteur

Service en charge des ressources humaines et/ou de la formation de votre structure

Pour plus d'infos :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-de-formation-cpf>

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_CPF_vf.pdf

Le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition)

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.

Le projet de transition professionnelle vous permet de vous absenter de votre poste de travail pour suivre une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences, dans le but de changer de métier ou de profession. La formation suivie dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP) peut être réalisée en tout ou partie sur temps de travail mais également en dehors temps de travail.

Ce projet doit être à votre initiative et nécessite de suivre une formation certifiante délivrée par un organisme de formation présentant des gages de qualité et offrant des perspectives d'emploi. L'organisme qui dispense la formation choisie doit avoir la capacité à la dispenser dans le respect des conditions fixées par la réglementation.

Qui est concerné ?

Le Projet de Transition Professionnelle s'adresse aux salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation), et pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Les formations à votre disposition

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) peut être mobilisé uniquement pour financer une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par :

- Une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) élaboré par France Compétences, ou l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée à ce même répertoire,
- Ou une certification enregistrée au Répertoire Spécifique (RS) tenu par France Compétences.

Le projet de transition professionnel doit aussi respecter trois critères :

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet)
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation)
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional, notamment)

Quelles démarches pour en bénéficier ?

Pour pouvoir s'absenter de l'entreprise

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de

formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique),
- pour effectifs simultanément absents.

Pour bénéficier de la prise en charge

Depuis le 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'Association Transitions Pro (ATpro) agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, rendez-vous sur le site <https://www.transitionspro-bfc.fr/> pour constituer votre dossier de demande en ligne

Conditions de prise en charge

Si votre projet de transition professionnelle est validé par la Commission Paritaire Régionale, la prise en charge de toute ou partie de votre rémunération ainsi que des frais pédagogiques – frais annexes, pendant la période de formation, seront définis selon certaines règles.

Pour connaître ces règles, voir : <https://www.transitionspro-bfc.fr/je-suis-un-e-salarie-e/cpf-ptp-salarie/>

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Interlocuteurs

Techniciens AT-Pro de votre territoire. En Bourgogne-Franche-Comté, des réunions d'informations et des permanences animées par des techniciens et des conseillers en évolution professionnelle sont à votre disposition. Pour en savoir plus, consultez : <https://www.transitionspro-bfc.fr/je-suis-un-e-salarie-e/>

Pour plus d'info :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>

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

https://www.transitionspro-bfc.fr/wp-content/uploads/2021/06/Note-dInformation-PTP_02.06.2021.pdf

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Qui est concerné ?

Pour quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage.

Pour quels jeunes ?

L'âge minimum est de 16 ans. Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème.

L'âge maximum est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour). L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

A quels diplômes l'apprentissage prépare-t-il ?

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.
- un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Type de contrat et durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Organisation de l'alternance

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans l'organisme de formation, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis ;
- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.
- Dans la fonction publique, le FIPHP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHP.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, une aide exceptionnelle de 5000 à 8000 euros peut aussi être versée. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage>

Quelles démarches pour recruter un apprenti ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (et le cas échéant son représentant légal).

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces. Le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis éligibles.

Interlocuteurs

L'employeur, l'OPCO, l'Organisme de formation, le conseiller Pôle Emploi ou Mission Locale

Pour plus d'info :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage>

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, qui associe enseignement dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique en entreprise(s).

Qui est concerné ?

Côté employeur

Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Côté salarié

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

A quels diplômes le contrat de professionnalisation prépare-t-il ?

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à l'une des qualifications suivantes :

- Qualification du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

Cependant, une expérimentation en cours permet un parcours de formation « sur-mesure » (pas nécessairement qualifiant ou certifiant). Elle est prolongée jusqu'au 23 décembre 2023. Les employeurs et les opérateurs de compétences peuvent définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les caractéristiques du contrat de professionnalisation

Type de contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois selon certaines conditions.

Un contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation. Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Organisation de l'alternance

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production. Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %. L'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner.

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- Une aide de 2000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.
- Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi.

Quelles démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?

Le contrat doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié. Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'opérateur de compétences (OPCO).

L'OPCO dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge financièrement la formation du contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Interlocuteur

L'employeur, l'OPCO, l'Organisme de formation, le conseiller Pôle Emploi ou Mission Locale

Pour plus d'info :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/le-contrat-de-professionnalisation.html>

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et l'Action de Formation Préalable à un Recrutement (AFPR)

Via une action de formation de 400 heures maximum, l'objectif est de permettre à un demandeur d'emploi ou, pour la POEI à un salarié en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé par un employeur

Qui est concerné ?

Côté employeur

Employeurs du secteur privé ou public qui s'engagent à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation. Attention : l'entreprise doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage. Accès dérogatoire possible, après étude de leur situation, pour les entreprises qui ont licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois.

Côté salarié

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, présélectionnés pour occuper l'emploi disponible.

La POEI est également ouverte aux salariés en CUI-CAE et en CUI-CIE (en CDD ou en CDI) et aux salariés en CDD au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Les formations concernées

L'action de formation réalisée suppose que soient précisément identifiés les objectifs pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Sa durée est limitée à 400 heures.

→ Dans le cadre de l'AFPR, la formation est réalisée :

- soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise ;
- soit par l'employeur sous forme de période de tutorat (sauf pour les particuliers employeurs).

La période de tutorat comprise dans les 400 heures peut aussi compléter la formation réalisée par un organisme de formation (interne ou externe).

→ Dans le cadre de la POEI, la formation est réalisée :

- soit par un organisme de formation interne ;
- soit par un organisme de formation externe.

Une période de tutorat peut toutefois être prévue, elle est alors obligatoirement associée à la formation réalisée par l'organisme de formation (hors particulier employeur). Elle est à inclure dans les 400 heures et ne sera pas financée au titre de la POEI

Les caractéristiques des contrats concernés

POEI

- CDI
- CDD d'au moins 12 mois
- Contrat de professionnalisation CDI ou CDD d'au moins 12 mois
- Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois

AFPR

- CDD de 6 mois à moins de 12 mois
- Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois
- Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)

Quelles démarches pour en bénéficier ?

L'entreprise doit :

- déposer une offre d'emploi à Pôle emploi
- identifier un candidat pouvant occuper l'emploi que l'entreprise propose après une formation. Pôle emploi aide l'entreprise dans la recherche de candidat
- élaborer un plan de formation avec Pôle emploi. Ce plan doit préciser les informations suivantes :
 - lieu de la formation
 - objectifs pédagogiques et compétences que le candidat doit acquérir
 - organisme de formation choisi, contenu de la formation, conditions de réalisation
- signer une convention avec Pôle emploi (ou avec son OPCO), l'organisme de formation et le candidat, avant le début de la formation. Cette convention précise les informations suivantes : objectifs, durée, financement de la formation, date prévisionnelle d'embauche, type de contrat de travail visé
- désigner un tuteur référent dans votre entreprise auprès du futur salarié
- signer le contrat de travail envisagé

L'entreprise doit adresser à Pôle emploi (ou à son OPCO) les éléments suivants : le bilan de la POEI, une copie du contrat de travail signé par le stagiaire embauché, une facture précisant les heures de formation prévues et les heures réalisées, un RIB de l'entreprise (ou RIB du prestataire de formation externe).

Conditions de prise en charge

L'AFPR est financée par Pôle emploi.

La POE individuelle est financée par Pôle emploi avec un cofinancement, le cas échéant, de l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'entreprise.

Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts pédagogiques de la formation) :

- 5 €/heure net si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou -uniquement dans le cadre de l'AFPR- tutorat) ;
- 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe.

Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut sous certaines conditions bénéficier :

- d'une rémunération versée au titre de l'Assurance chômage ;
- d'une rémunération versée par Pôle emploi s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage ;
- d'une aide à la mobilité (transport, repas, hébergement)

Lorsque la personne est salariée en CUI-CAE, en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une SIAE sa rémunération peut être maintenue par son employeur pendant la durée de formation (et peut être éventuellement prise en charge par un Opérateur de compétences (OPCO)).

Interlocuteurs

L'employeur, l'OPCO, l'Organisme de formation et le conseiller Pôle Emploi qui aide à identifier un demandeur d'emploi à embaucher.

Pour plus d'info :

<https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement--emp/com6387613490809875433.pdf>

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html>

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/la-preparation-operationnelle-a.html>

L'Aide Individuelle à la Formation (AIF)

L'aide individuelle à la formation (AIF) est une aide financière qui prend en charge les frais pédagogiques de la formation, c'est-à-dire le coût de celle-ci.

Elle peut être demandée selon 2 cas :

- Vous avez un ou plusieurs financements mais qui ne prennent pas en charge la totalité des frais pédagogiques de votre formation,
ou
- Aucun financement ne peut prendre en charge les frais pédagogiques de votre formation

Dans ces cas, vous pouvez faire une demande d'AIF pour soit financer votre reste à charge soit financer la totalité de la formation, à condition que votre formation soit cohérente avec votre Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi.

Qui est concerné ?

L'aide individuelle à la formation (AIF) s'adresse :

- au demandeur d'emploi inscrit(e) à Pôle emploi, indemnisé(e) ou non.
- au personne en accompagnement Contrat de Reclassement Professionnel (CRP) / Contrat de Transition Professionnelle (CTP) ou Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Les formations concernées

- Formations éligibles au CPF : formations permettant d'accéder à une certification professionnelle ; c'est à dire un diplôme ou une certification reconnue par l'Etat (enregistrées au « répertoire spécifique » ou au « répertoire national des certifications professionnelles ». Certains dispositifs tels que l'accompagnement VAE, le permis B, la formation pour la création / reprise d'entreprise ou encore le bilan de compétences peuvent aussi être financés par votre CPF.
Si votre CPF ne permet pas de financer en totalité votre formation ou si vous n'avez pas de droits CPF, vous pouvez directement depuis Mon Compte Formation, faire une demande à Pôle emploi pour financer votre reste à charge.
- Formations non éligibles au CPF : Si la formation que vous souhaitez réaliser ne fait pas non plus partie du catalogue des formations gratuites, achetées par Pôle emploi ou votre Conseil Régional, vous pouvez alors faire une demande d'aide individuelle à la formation (AIF) à Pôle emploi.

Quelles démarches pour en bénéficier ?

Vous devez faire valider votre projet de formation par votre conseiller avant tout financement possible par Pôle Emploi.

Pour faire une demande d'AIF :

- Demandez un devis à l'organisme de formation qui dispense la formation visée
- L'organisme de formation établit un devis en ligne et vous le transmet
- Vous le recevez directement sur votre espace personnel pole-emploi.fr (rubrique « Mon parcours de formation » puis « Mes demandes de financements ») ou sur l'application mobile Ma formation (rubrique « devis »)
- Vous devez l'étudier et si vous validez le devis, celui-ci sera transmis automatiquement à Pôle emploi pour traitement.

- Après étude de votre devis par Pôle emploi pour vérifier la cohérence avec votre projet de formation, Pôle emploi accepte ou refuse votre devis. Vous êtes informé directement depuis votre espace personnel sur pole-emploi.fr ou l'application Ma Formation.

A savoir : Dans le cas où vous financez votre formation avec votre CPF depuis le site ou l'application Mon Compte Formation, vous demandez et recevez la proposition via votre espace sur Mon Compte Formation. Et si votre solde CPF est insuffisant, vous pouvez faire une demande à Pôle emploi directement en ligne depuis le service moncompteformation.gouv.fr, qui vous répondra après étude sous 10 jours !

Conditions de prise en charge

- Frais pédagogiques de la formation
- Vous percevrez une rémunération durant votre formation, selon votre situation et sous condition d'assiduité à la formation. Vous devrez vous actualiser chaque mois pour rester inscrit comme demandeur d'emploi et poursuivre votre formation

Pour plus d'info :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laide-individuelle-a-la-formatio.html>

<https://www.aide-sociale.fr/aif-pole-emploi/>

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

La Pro-A repose sur des cours théoriques et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Qui est concerné ?

Contrat de travail

La Pro-A s'adresse à un salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Qualification

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification équivalant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Bac +3).

Les formations concernées

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) Répertoire national des certifications professionnelles
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ces formations sont définies par une disposition conventionnelle : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié.

Enfin, la Pro-A peut aboutir à l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat Cléa) lié aux savoirs de base.

Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre branche professionnelle.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Il est à noter qu'il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Quelles démarches pour en bénéficier ?

La pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. Lorsque la demande de reconversion ou promotion par alternance est à l'initiative du salarié, le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche.

L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son opérateur de compétences afin de connaître les modalités de financement du dispositif, et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité. Une fois les modalités fixées entre l'employeur et son salarié, l'avenant au contrat de travail du salarié doit être signé par l'employeur et le salarié, puis envoyé à l'opérateur de compétences pour demander une prise en charge.

Conditions de prise en charge

L'opérateur de compétences dont dépend votre entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement que vous avez exposés au titre de la Pro-A de vos salariés.

Cette prise en charge correspond à un montant forfaitaire et s'effectue au niveau fixé par votre branche professionnelle.

Le montant de prise en charge par l'opérateur de compétences peut intégrer, si l'accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du SMIC horaire.

Pour connaître les niveaux de prise en charge, vous pouvez vous rendre sur le site internet de votre opérateur de compétences.

Interlocuteurs

L'employeur, l'OPCO, l'organisme de formation

Pour plus d'info :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

<https://www.centre-inffo.fr/chapitre/pro-a-reconversion-ou-promotion-par-alternance>

Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Ce dispositif (intégré au Compte personnel d'activité) peut être ouvert par toute personne de plus de 16 ans exerçant une activité bénévole. Les bénévoles éligibles, actifs ou non, pourront se voir allouer un forfait en euros, utilisable pour s'inscrire à des formations.

Pour les actifs (salarié, demandeur d'emploi, agent public, indépendant), ce forfait s'ajoute aux droits à formation acquis sur leur compte personnel de formation pour les formations qui les intéressent.

Qui est concerné ?

Ce dispositif s'adresse à certains responsables bénévoles associatifs.

Des conditions de mission et de durée sont exigées. Sont éligibles les bénévoles membres de l'instance de direction d'une association (conseil d'administration, bureau...) et les bénévoles qui encadrent d'autres bénévoles. Ils doivent avoir consacré à leur bénévolat au moins 200 heures dans l'année, dont au moins 100 heures dans la même association.

Le bénévolat doit en outre avoir été effectué dans une association déclarée depuis au moins trois ans qui intervient dans l'un des champs suivants : philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Les formations concernées :

Les droits acquis peuvent être utilisés pour suivre une formation spécifiquement destinée aux bénévoles et volontaires en service civique pour leur mission.

Ils peuvent également être utilisés pour :

- une formation professionnelle sanctionnée par une certification, une attestation ou une habilitation reconnue par le code du travail (L. 6323-6 du code du travail);
- une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- un bilan de compétences ;
- une préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- une action de formation d'accompagnement ou de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Quelles démarches pour en bénéficier ?

L'activité bénévole étant inconnue de l'administration, le bénévole doit la déclarer s'il est intéressé par le dispositif. Cette déclaration s'effectue par voie dématérialisée sur « Le compte bénévole » : www.associations.gouv.fr/compte-benevole. Il peut transmettre autant de déclarations que d'associations éligibles dans lesquelles il est investi. Sa déclaration est automatiquement transmise au dirigeant de son association qui se sera désigné comme « valideur CEC » sur « Le compte association » : www.associations.gouv.fr/valideur-cec. Le dirigeant devra attester de l'éligibilité du bénévole. Par précaution, le bénévole a tout intérêt à s'assurer qu'un dirigeant s'est bien identifié comme tel sur « Le Compte association » de son association pour y recevoir sa déclaration.

Conditions de prise en charge

Vous pouvez acquérir au maximum 240 € pour votre engagement bénévole sur la même année civile. Le montant des droits acquis sur le CEC est limité à 720 €.

Pour plus d'info :

https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_cec.pdf

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/qu-est-ce-compte-engagement-citoyen-cec>

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois ans 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.

Qui est concerné ?

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

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.

Les obligations :

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.

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).

Quelles démarches pour en bénéficier ?

Fonction publique d'État et fonction publique territoriale

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).

Conditions de prise en charge

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

Pour plus d'info :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/questions-reponses-sur-conge-de-formation-professionnelle>

Le CPF et le FAF (auto-entrepreneurs)

Financement n° 1 : le Compte Personnel de Formation (CPF)

Lancé le 1er janvier 2015, le CPF pourrait être assimilé à une cagnotte dans laquelle vous cumulez des euros, que vous pouvez ensuite utiliser pour payer tout ou partie d'une formation.

Il s'agit d'un dispositif de financement public, créé par le ministère du Travail et géré par la Caisse des dépôts. Il remplace le Droit à la Formation Individuelle (DIF), qui lui ne concernait que les salariés.

Qui est concerné ?

Le Compte Personnel Formation s'adresse à tous les actifs à partir de 16 ans (ou 15 ans s'ils ont signé un contrat d'apprentissage) jusqu'à leur retraite, qu'ils soient :

- Salariés du secteur privé
- En recherche d'emploi
- Travailleurs non-salariés, y compris les auto-entrepreneurs
- Agents publics, fonctionnaires ou contractuels

Le compte CPF est rattaché à un individu et non à un contrat de travail. Il vous suit donc tout au long de votre vie professionnelle, même si vous changez d'entreprise, de statut ou d'activité.

Comment votre CPF est-il crédité ?

Pour que votre compte CPF soit alimenté, vous devez obligatoirement avoir réglé votre Cotisation de Formation Professionnelle (et donc avoir déclaré un chiffre d'affaires supérieur à 0).

Votre compte est alors alimenté automatiquement en avril, au titre de l'année précédente : Pour une année d'activité pleine, vous toucherez 500 €.

Si vous avez ouvert votre auto-entreprise en cours d'année, vos droits CPF seront calculés en fonction de la date de création de votre activité.

Dans tous les cas, le plafond de votre CPF est fixé à 5 000 €. Au-delà de cette somme, vous réglez donc votre contribution sans générer de droits supplémentaires.

Si vous êtes salarié ET auto-entrepreneur, vos droits CPF se cumulent mais ne pourront jamais excéder la limite de 500 € par an.

Financement n° 2 : les Fonds d'Assurance Formation (FAF)

Les auto-entrepreneurs dépendent également, en plus du CPF, d'un Fonds d'Assurance Formation.

La part de contribution CFP versée à ces FAF vous ouvre droit à un remboursement de tout ou une partie des frais que vous engagez pour vous former.

À quel FAF m'adresser ?

Le FAF auquel vous êtes rattaché dépend de la nature de votre activité :

- Vous êtes artisan : vous dépendez de 2 FAF. Pour une formation en lien avec votre métier, vous devrez vous adresser au FAFCEA. Pour une formation dite transversale (gestion comptable par exemple), il vous faudra contacter le Conseil de la Formation (CDF) de votre CMA régionale.
- Vous exercez une activité commerciale ou une profession libérale non réglementée immatriculée après le 1er janvier 2018 : votre FAF est l'AGEFICE.
- Vous êtes professionnel libéral réglementé et professionnel libéral non réglementé toujours affilié à la CIPAV : vous dépendez du FIFPL.

Quelles conditions pour solliciter ces FAF ?

Les activités libérales et les prestataires de services peuvent solliciter une prise en charge dès leur 1ère déclaration de chiffre d'affaires (à condition que celle-ci soit supérieure à 0 €).

Les commerçants et les artisans devront avoir cotisé à la CFP pendant un an avant de voir leurs droits ouverts.

Comment est calculée l'aide accordée ?

Le crédit de formation que les FAF peuvent vous accorder varie généralement entre 600 € et 1 400 €. Son montant n'est ni proportionnel à votre chiffre d'affaires, ni à la Contribution à la Formation Professionnelle (CFP) que vous avez versée.

Contrairement au CPF, le montant de cette enveloppe est remis à zéro chaque année et dépend :

- de votre code APE
- du Fonds d'Assurance Formation que vous sollicitez
- de la formation que vous souhaitez suivre

Vous ne pouvez donc pas connaître exactement vos droits tant que votre dossier n'a pas été traité.

Financer une formation par son CPF et/ou son FAF : mode d'emploi

1 – Consultez vos droits CPF

Rendez-vous sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr> et prenez connaissance du montant de l'enveloppe dont vous pouvez bénéficier si vous choisissez une formation présente dans le catalogue en ligne.

Vos droits CPF vous semblent insuffisants ? Vous pourrez faire ce qu'on appelle un « abondement ». Cela signifie que vous complèterez le montant dû par un apport personnel.

La somme que vous avancez pourra éventuellement être prise en charge par votre FAF.

2 – Choisissez votre formation

En choisissant une formation présente sur MonCompteFormation, vous pouvez mobiliser vos crédits CPF directement en ligne et n'avez pas à avancer la somme correspondant à vos droits acquis.

Si vous utilisez vos droits FAF, vérifiez que votre formation est bien éligible à ce mode de financement, avant d'avancer les frais. Vous pouvez obtenir ces informations sur le site internet de votre Fonds d'Assurance Formation.

Vous devrez d'abord déposer une demande d'inscription via votre espace personnel. L'organisme de votre formation dispose ensuite d'un délai de 30 jours pour vous donner une réponse. Si votre demande est acceptée, il vous suffira de retourner sur votre compte CPF pour valider votre inscription et utiliser vos crédits.

3 – Faites votre demande de prise en charge auprès de votre FAF

Cette étape vous concerne uniquement lorsque vous demandez une aide à votre Fonds d'Assurance Formation. Si vous utilisez seulement vos crédits CPF, vous pouvez passer au point suivant !

Si vous sollicitez votre FAF, vous devrez penser à monter votre dossier dans les temps. En effet, si vous ne respectez pas les délais propres à chaque organisme, votre demande sera automatiquement refusée.

Cas 1 : vous êtes rattaché au FAFCEA

Vérifiez tout d'abord que vous êtes effectivement adhérent, en saisissant votre code NAFA (4 chiffres + 2 lettres que vous trouverez sur votre extrait D1) sur le site du FAFCEA. Saisissez ensuite votre demande directement sur leur extranet entreprise. Vous devrez effectuer cette démarche au

moins un mois avant le début de votre formation.

Cas 2 : vous dépendez de l'AGEFICE

Vous devez prendre contact avec le relais AGEFICE de votre département. Il s'agit généralement de la CCI. Pour retrouver ce point d'accueil, rendez-vous sur le site de l'AGEFICE. Votre demande devra être déposée au moins un mois avant le début de la formation.

Cas 3 : vous êtes rattaché au FIFPL

Vous devrez faire votre demande en ligne sur votre espace adhérent, au plus tard 10 jours après le début de la formation.

4- Suivez votre formation

S'il s'agit d'une session en présentiel, vous devrez remplir des feuilles d'émargement. L'organisme de formation vous remettra également un justificatif de présence.

Dans les 3 jours qui suivent la fin de votre formation, vous devrez obligatoirement vous connecter à votre espace personnel sur MonCompteFormation. Vous y indiquerez avoir terminé votre session, ainsi que vos éventuelles absences.

Si vous avez sollicité une prise en charge auprès de votre FAF

Pour obtenir un remboursement, vous devrez lui transmettre le justificatif de présence et la facture qui vous auront été remis. Le remboursement interviendra ensuite dans un délai de 2 à 3 mois.

Pour plus d'info :

1) Portail auto-entrepreneur : [https://www.portail-](https://www.portail-autoentrepreneur.fr/academie/developpement/formations/droits-formation)

[autoentrepreneur.fr/academie/developpement/formations/droits-formation](https://www.portail-autoentrepreneur.fr/academie/developpement/formations/droits-formation)

2) Site officiel de l'administration française : [https://www.service-public.fr/professionnels-](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31148)

[entreprises/vosdroits/F31148](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31148)

3) FAFCEA : <https://www.fafcea.com/>

4) AGEFICE : <https://communication-agefice.fr/>

5) FIFPL : <https://www.fifpl.fr/>

Pour des infos générales sur le statut d'auto-entrepreneur, voir le site de l'URSSAF :

<https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil.html>

« Accompagner la montée en compétences des professionnels de l'EEDD 2019-2020 »



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014 -2020