

**MODALITES DE FINANCEMENT
DANS LE CADRE D'UNE REPRISE D'ETUDE**

Table des matières :

Modalités de financement spécifiques aux salariés.....	2
Le compte personnel de formation (CPF)	2
Le plan de développement des compétences.....	3
Le contrat de professionnalisation.....	4
Pro-A : la reconversion ou la promotion par alternance.....	5
Le compte personnel de formation de transition (CPF de transition)	6
Modalités de financement spécifiques aux demandeurs d'emploi	7
Le CPF	7
L'Action Formation Conventionnée (AFC).....	7
L'Aide Individuelle à la Formation (AIF).....	7
Chèque régional : Qualification demandeurs d'emploi	8
Autres modalités de financement :	8
Modalités de financement de la Validation des Acquis de l'expérience :.....	9
Pour les salariés :	9
Pour les demandeurs d'emploi	9

Modalités de financement spécifiques aux salariés

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs (salariés et demandeurs d'emploi).

Chaque personne dispose, sur le site officiel www.moncompteactivite.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte qui est crédité en euros.

Les droits sont mobilisables à l'initiative de la personne active, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre une formation.

Ils ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de la personne.

Pour les salariés l'accord de l'employeur est nécessaire.

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation doivent s'adresser à leur conseiller Pôle emploi.

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements peuvent venir compléter les droits existants pour permettre la réalisation du projet de formation.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/compte-personnel-formation>

Le plan de développement des compétences

Il permet aux **salariés** de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

Deux types d'actions doivent être distingués dans le plan de développement des compétences :

- **les actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- **les actions de formation autres que celles-ci-dessus**, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Il est possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat.

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

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprises-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>

Le contrat de professionnalisation

C'est un **contrat de travail en alternance** conclu entre un employeur et un salarié ou un étudiant. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

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

Qui sont les bénéficiaires ? :

- 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).

Le contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée allant de 6 à 36 mois.

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Pour qu'une formation soit éligible sa durée doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Attention, le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/le-contrat-de-professionnalisation/>

Pro-A : la reconversion ou la promotion par alternance

Mis en œuvre à l'initiative du **salarié ou de l'entreprise**, ce dispositif peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Il est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, **ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.**

La formation organisée doit reposer sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

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.

Pour faire une demande le salarié doit selon si la formation se fait :

- Dans l'entreprise : la mobilisation du dispositif figure parmi les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel.
- Hors de l'entreprise : en s'adressant à son opérateur de compétences (OPCO), chargé du financement de la formation réalisée dans le cadre de Pro-A.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/le-contrat-de-professionnalisation/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a>

Le compte personnel de formation de transition (CPF de transition)

C'est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux **salariés** souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 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.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

- 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.

La rémunération est maintenue pendant le congé de transition professionnelle mais elle est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification visée.

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.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Pour en savoir plus <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/projet-de-transition-professionnelle>

Modalités de financement spécifiques aux demandeurs d'emploi

Si vous êtes demandeur d'emploi, vous pouvez envisager de suivre une formation. Votre conseiller Pôle emploi doit être consulté pour vous aider dans vos démarches et pour valider votre dossier de formation. Il pourra aussi voir avec vous les possibilités de prise en charge ainsi que les conditions administratives liées à la formation.

Le CPF (cf. page 2)

L'Action Formation Conventionnée (AFC) : elle vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Sa mise en œuvre permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail.

Les demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés peuvent en bénéficier.

Elle donne droit :

- à l'allocation de recherche d'emploi en formation (AREF) pour les demandeurs indemnisés au titre de l'allocation de recherche d'emploi ;
- à la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) pour les demandeurs d'emploi non indemnisés.

Pour en savoir plus : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-action-de-formation-conventionnee-par-pole-emploi-afc--@/article.jspz?id=60683>

L'Aide Individuelle à la Formation (AIF) : elle permet d'obtenir la prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques. Vous pouvez en bénéficier si vous êtes suivi par Pôle emploi, en accompagnement CRP/CTP/CSP ou si vous êtes demandeur d'emploi et que votre démarche de formation est cohérente avec un objectif réaliste de reprise d'emploi ou d'activité.

Si vous êtes indemnisé en allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), allocation spécifique de reclassement (ASR) (en convention de reclassement personnalisé) ou allocation de transition professionnelle (ATP) (en contrat de transition professionnelle) ou allocation de sécurisation professionnelle (ASP) (en contrat de sécurisation professionnelle), vous conserverez celle-ci durant toute la durée de votre formation.

Dans le cas contraire, vous pouvez bénéficier d'une rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

La demande doit être déposée 15 jours avant l'entrée en formation

Pour en savoir plus : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-aide-individuelle-a-la-formation-aif--@/article.jspz?id=60856>

Chèque régional : Qualification demandeurs d'emploi (se rapprocher de votre Région) : pour La Nouvelle-Aquitaine il permet aux demandeurs d'emploi aquitains d'accéder à une insertion rapide et durable dans l'emploi par l'acquisition d'une qualification ou d'une spécialisation professionnelle.

La demande de chèque régional doit être effectuée via l'extranet de la Région, **a minima 4 semaines avant l'entrée en formation du bénéficiaire**. L'aide régionale est de 2000 € maximum.

Une même personne ne peut bénéficier que d'une seule aide individuelle par année et par formation.

Pour en savoir plus : <http://financemaformation.com/vous-recherchez-un-dispositif/conseil-regional-aquitaine-cheque-regional-qualification-demandeurs-demploi/>

Autres modalités de financement :

Toute formation peut être prise en charge sur **fonds propres**.

Et dans certains cas et selon certaines conditions :

- le Conseil Départemental
- la Mairie
- l'Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
- la Caisse d'Allocations Familiales
- la Caisse de Retraite

Modalités de financement de la Validation des Acquis de l'expérience :

Pour les salariés : elle peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE). Ce congé a une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), il est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du [compte personnel de formation \(CPF\)](#) avec un abondement d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

Pour les demandeurs d'emploi : une aide financière, pour la prise en charge des dépenses consacrées aux frais d'instruction des demandes, de prestations d'accompagnement ainsi qu'au droit d'inscription auprès du certificateur et aux formations complémentaires en cas de validation partielle, peut être allouée aux demandeurs d'emploi.

L'intéressé doit formuler une demande dans le cadre de son projet professionnel, qui sera transmise à Pôle emploi ou toute autre structure en charge de son suivi.

Les demandeurs d'emploi peuvent également s'adresser aux conseils régionaux pour bénéficier d'aides financières liées à leur démarche de VAE.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/vae>