

# FINANCER SA FORMATION

early  
makers

em  
lyon  
business  
school

**De nombreux dispositifs existent pour financer une formation. Afin de vous accompagner dans votre plan de financement, nous vous proposons une présentation des dispositifs que vous pourrez mobiliser en fonction de votre profil et de votre situation professionnelle**

## Les dispositifs à l'initiative du participant

### Participant salarié

#### • CIF - Congé Individuel de Formation

##### CIF-CDI

**Tout salarié ayant travaillé 24 mois, consécutifs ou non, dans le secteur privé et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise actuelle, peut bénéficier d'un CIF-CDI.**

Chaque OPACIF (FONGECIF, OPCA de branche ou AGECEF) définit ses priorités, règles et modalités de financement consultables sur son site internet.

De manière générale, les actions de formation prioritaires relèvent :

- d'actions répondant à un objectif individuel de reconversion externe ou interne ou de changement d'activité ou de métier.
- d'actions conduisant à l'acquisition d'une première qualification ou d'une qualification supérieure sanctionnée par une formation certifiée (titre ou diplôme).

Le projet professionnel doit être en adéquation avec le projet formation, le salarié doit démontrer que des efforts financiers et organisationnels ont été déployés.

Priorité est donnée aux bas niveaux de qualification, aux salariés les moins qualifiés ou sans qualification reconnue.

Durant la formation, l'intéressé reste salarié de l'entreprise et conserve la même couverture sociale. La formation est suivie sur le temps de travail.

##### CIF-CDD

**Le salarié doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, dans le secteur privé au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.**

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.

La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Pendant la durée du CIF, l'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et est rémunéré par l'OPACIF.

Il bénéficie également du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

#### • FHST - Formation Hors Temps de Travail

**Ce dispositif permet à tout salarié en CDI ou CDD justifiant d'un an d'ancienneté dans la même entreprise du secteur privé de bénéficier d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, en RTT ou en congés payés.**

**Ainsi, le salarié n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur.**

La durée de la formation doit être au moins égale à 120 heures. Seuls les coûts pédagogiques sont pris en charge, en totalité ou partiellement, avec un plafond à 18 000 € HT sur le coût global et 27,45 € HT sur le coût horaire.

Pendant l'action de formation, l'intéressé continue de bénéficier d'une protection sociale contre le risque « accident du travail/maladies professionnelles ».

#### • CPF - Compte Personnel de Formation (conditions applicables depuis le 01/01/2015)

**La loi du 5 mars 2014 a mis en place un nouveau fonctionnement du DIF depuis le 01/01/2015. Le DIF est remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) et n'est plus géré par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignations.**

Au 31/01/2015, chaque salarié a reçu de son employeur une notification du nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31/12/2014.

Ce nombre d'heures est à reporter par le salarié dans son Compte Personnel de Formation qu'il crée lui-même sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du CPF.

Le salarié peut choisir de mobiliser ses heures DIF dans le CPF pour suivre une formation diplômante, qualifiante ou un parcours de Validation des Acquis de l'Expérience(\*) :

- **Hors temps de travail** : il gère sa demande lui-même dans le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et suivra la formation hors temps de travail sans demander l'accord de son employeur
- **Sur temps de travail** : il gère sa demande lui-même dans le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et devra demander l'accord de son employeur comme pour le DIF avant 2015 (contenu de la formation, planning).  
Si le nombre d'heures acquises est insuffisant pour couvrir toute la formation, l'entreprise peut compléter le financement par un dispositif adapté (voir plus loin « les dispositifs à l'initiative de l'employeur »).

(\*) N'hésitez pas à nous consulter pour la mise en œuvre de ce dispositif et connaître nos formations éligibles.

## Participant non salarié inscrit comme demandeur d'emploi

- **CPF - Compte Personnel de Formation** (conditions applicables au 01/01/2015)

—  
**La loi du 5 mars 2014 a mis en place un nouveau fonctionnement du DIF depuis le 01/01/2015. Le DIF est remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) et n'est plus géré par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignations.**

Au 31/01/2015, chaque salarié a reçu de son employeur une notification du nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31/12/2014.

Ce nombre d'heures est à reporter par le salarié dans son Compte Personnel de Formation qu'il crée lui-même sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du CPF.

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet est alors validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Si le nombre d'heures est insuffisant, Pôle emploi ou l'une des autres institutions en charge du conseil en évolution professionnelle, fait appel aux financements complémentaires disponibles via un système d'abondement.

Dans les deux cas, le projet doit être validé par Pôle emploi.

- **Contrat de professionnalisation**

—  
Dispositif réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui sont en lien avec un employeur potentiel (cf. détail dans la rubrique « le contrat de professionnalisation » ci-contre)

## Les dispositifs à l'initiative de l'employeur

- **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 bilan 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.

- **Période de professionnalisation**

—  
**Elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 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, ou encore 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 temps de travail.

Le financement par les OPCA varie selon les accords de branche.

- **CPF - Compte Personnel de Formation** (conditions applicables au 01/01/2015)

—  
**La loi du 5 mars 2014 a mis en place un nouveau fonctionnement du DIF depuis le 01/01/2015. Le DIF est remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) et n'est plus géré par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignations.**

Au 31/01/2015, chaque salarié a reçu de son employeur une notification du nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31/12/2014.

Ce nombre d'heures est à reporter par le salarié dans son Compte Personnel de Formation qu'il crée lui-même sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du CPF.

Le salarié peut choisir de mobiliser ses heures DIF dans le CPF pour suivre une formation diplômante, qualifiante ou un parcours de Validation des Acquis de l'Expérience(\*) :

- **Hors temps de travail** : il gère sa demande lui-même dans le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et suivra la formation hors temps de travail sans demander l'accord de son employeur

- **Sur temps de travail** : il gère sa demande lui-même dans le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et devra demander l'accord de son employeur comme pour le DIF avant 2015 (contenu de la formation, planning).

### Financement lorsque le crédit d'heures est insuffisant sur le CPF :

Le CPF peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires qui peuvent être financées par : l'employeur, son titulaire lui-même, un OPCA en application d'un accord de branche ou un OPCA interprofessionnel, un OPACIF, l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, l'État, les régions, l'Agefiph.

(\*) *N'hésitez pas à nous consulter pour la mise en œuvre de ce dispositif et connaître nos formations éligibles.*

- **Contrat de professionnalisation**

—  
**Ce contrat est réservé aux personnes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ou aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.**

**Formations éligibles** : toute formation permettant l'accès à une qualification professionnelle en alternance entre activité professionnelle et périodes de formation se déroulant pendant le temps de travail.

La durée des périodes de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat et supérieure à 150 heures sur une période de 6 mois à 1 an, en CDD ou début de CDI (possibilités de 24 mois sous conditions).

La rémunération perçue par le bénéficiaire dans le cadre de ce contrat de professionnalisation est en fonction de l'âge et du niveau de diplôme du bénéficiaire.

Financé par les OPCA, le contrat de professionnalisation se voit appliquer un forfait de prise en charge fixé à 9,15 euros (HT). Ce forfait est porté à 15 euros pour les publics les plus fragilisés face à l'emploi. Des accords de branche peuvent prévoir des forfaits supérieurs. Par ailleurs, le contrat de professionnalisation bénéficie d'une exonération des charges sociales et d'une aide de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, seule existe l'aide forfaitaire à l'employeur versée par Pôle emploi.

---

**D'autres dispositifs sont portés par les OPCA avec des cofinancements régionaux, nationaux voire européens. Pour les connaître prenez directement contact avec votre OPCA par l'intermédiaire de votre service RH ou formation.**

---

## Partenariats bancaires

emlyon business school vous propose plusieurs partenariats bancaires à des taux préférentiels. Consultez-nous.