

LES PLANS DE FINANCEMENT POUR LA FORMATION NEGOVENTIS

Accompagner les actifs tout au long de leur vie professionnelle afin de leur permettre d'évoluer, de garder une bonne employabilité et de s'adapter aux besoins des entreprises et aux mutations du marché du travail : tels sont les enjeux auxquels doit répondre un système de formation professionnelle efficace.

Il existe différents moyens de financer son projet de formation. Ils sont au nombre de cinq et leur choix dépend de la situation dans laquelle vous vous trouvez.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Le contrat de professionnalisation

Objectifs :

- Qualifier une personne aux emplois de l'entreprise
- Favoriser l'insertion professionnelle d'une qualification reconnue
- Intégrer une entreprise dans de bonnes conditions en bénéficiant d'avantages particuliers liés à ce contrat

Public concerné

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et les bénéficiaires de certaines allocations (ex: RSA) ou de contrats aidés

Nature et durée du contrat

- CDD ou CDI
- Contrat (ou période de formation) d'une durée minimale de 6 à 12 mois (allongement possible jusqu'à 24 mois pour certains publics et certaines formations)
- Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.
- La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

L'engagement de l'employeur

Proposer un emploi en relation avec l'objectif de la formation pendant la durée du contrat de professionnalisation.

Les engagements du bénéficiaire

Suivre la formation prévue.
Respecter ses devoirs vis-à-vis de l'entreprise.

Niveau de formation du candidat

< de 21 ans

De 21 ans
à 25 ans

De 26 ans
à 44 ans

45 ans et plus

Autres qualifications

(CAP, BEP, BAC Gal ou Tech)

55% du SMIC

70 % du SMIC

Minimum
SMIC
ou

100 % SMIC

Titulaire d'un Bac Pro ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

65% du SMIC

80% du SMIC

85% du salaire
conventionnel

Aides de l'Etat

- L'entreprise bénéficie d'abattement de charges selon la législation en vigueur (- 26 ans et + 45 ans).

- Le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.

- Aucune indemnité de fin de contrat n'est due au jeune au terme du contrat de professionnalisation.

- Versement d'une prime à la fonction tutorale de 1380 € par certains OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) auxquels l'entreprise cotise au titre de la formation professionnelle

- Versement d'une prime par Pôle Emploi pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans : 1 000 € pour un niveau >ou = BAC et 2 000 € pour un niveau < BAC

Aides de l'OPCA (*)

- L'OPCA auquel l'entreprise verse la contribution annuelle au « développement de la formation professionnelle » peut prendre en charge les frais de formation.

- L'OPCA peut également financer tout ou partie de la formation éventuellement suivie par le tuteur et couvrir les frais de tutorat (selon la branche concernée).

(*) L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

Son rôle : collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle et de l'alternance auxquels l'entreprise cotise, et jouer un rôle d'interface entre l'entreprise, l'organisme de formation et les institutions (DDTEFP...)

Le droit individuel à la formation (DIF)

Créé par la loi du 4 mai 2004

Objectifs :

- Permettre à tout salarié de se constituer un capital temps de formation (20 heures de formation par an) qu'il utilise à son initiative mais avec l'accord de l'employeur
- Se former

Public concerné

- Les salariés en CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté
- Les salariés en CDD ayant travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois
- SONT EXCLUS : les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

La Mise en Œuvre

La demande de formation doit être adressée par écrit par lettre recommandée à l'employeur qui dispose d'un mois pour répondre.

Quand

Les actions de formation s'effectuent en dehors du temps de travail du salarié

Financement

Les frais sont pris en charge en totalité par l'employeur ou l'OPCA selon la situation.

Salaire

Une allocation peut être versée en plus du salaire à 100%.
Le montant net de cette allocation est égal à 50% du salaire net de référence.

Durée

20 heures de formation par an

Le congé individuel de formation (CIF)

Objectifs :

- Permettre à tout salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification
- De se perfectionner
- De changer d'activité
- De s'ouvrir à la culture et à la vie sociale

Public concerné

Il faut que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise

La Mise en Œuvre

Le salarié doit formuler sa demande par écrit à l'employeur qui peut accepter, différer ou reporter la demande (report de 9 mois maximum).

Elle doit être demandée 60 jours à l'avance pour une formation < 6 mois et 120 jours à l'avance pour une formation > 6 mois

La demande est à retirer à l'OPACIF.

Quand

Les actions de formation s'effectuent pendant le temps de travail du salarié

Financement

Les frais sont pris en charge par l'organisme collecteur (OPACIF par exemple). (*)

Salaire

- Il est de 80% du salaire de référence pour une durée inférieure à 1 an ou 1200 heures
- Il est de 60% si la durée excède 1 an ou 1200 heures.
- Le salarié a droit à son salaire normal si le montant obtenu est inférieur à deux fois le SMIC.

Durée

La durée du congé est d'un maximum de 1200 heures pour un stage discontinu ou à temps partiel ou 1 an pour un stage plein.

(*) **Les OPACIF** (Organismes Paritaires Agréés au titre du CIF) assurent la prise en charge des congés individuels de formation (CIF)

Les périodes de professionnalisation

Crée par la loi du 4 mai 2004

Objectifs :

- Favoriser, par la formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles

Public concerné

- Les salariés dont la qualification est insuffisante en raison de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
- Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans en ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Les femmes reprenant leur travail après leur congé maternité ou les parents après un congé parental.
- Le salarié après un congé de création ou de reprise d'entreprise.
- Les salariés handicapés.

La Mise en Œuvre

La demande de formation doit être adressée par écrit à l'employeur qui demande une demande de prise en charge auprès de l'OPCA. Il peut cependant différer la demande ou la refuser si l'OPCA ne prend pas en charge la totalité de la formation. (Possibilité de l'associer à une validation des acquis de l'expérience)

Quand Les actions de formation s'effectuent pendant le temps de travail du salarié	Les coûts Les frais sont pris en charge en totalité ou en partie par l'employeur et l'OPCA.
Salaire Une allocation peut être versée en plus du salaire à 100% pour les heures effectuées en dehors du temps de travail. Le montant net de cette allocation est égal à 50% du salaire net de référence.	Durée 20 heures de formation par an + 80 heures en dehors du temps de travail maximum.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Objectifs :

- Acquérir un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles

Public concerné

- Tout le monde. Il faut cependant justifier d'au moins 3 ans d'activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole en rapport direct avec l'objet de la demande.
- Le salarié doit avoir une ancienneté de 5 ans minimum consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise

La Mise en Œuvre

La demande de formation doit être adressée par écrit à l'employeur.

La validation des acquis est prononcée par un jury de professionnels.

Quand

Les actions de formation s'effectuent en dehors du temps de travail du salarié

Les coûts

Les frais sont pris en charge en totalité ou en partie par l'OPCA ou l'OPACIF lorsque la VAE intervient lors d'un congé de formation. Sinon, elle est payante pour le demandeur.

Pour les demandeurs d'emploi, la VAE est gratuite.

Salaire

Une allocation peut être versée en plus du salaire à 100%.
Le montant net de cette allocation est égal à 50% du salaire net de référence.

Durée

24 heures



La CCI de la Vendée est à votre disposition