

# COMMENT FINANCER MA FORMATION ?



Obtenir une aide au financement de votre formation dépend tout d'abord de la formation visée et votre situation personnelle (demandeur d'emploi, salarié en CDI ou en CDD, fonctionnaire, autoentrepreneur...).

Je suis salarié

Je suis  
demandeur  
d'emploi

Je suis agent  
de la  
fonction  
publique

Je suis auto  
entrepreneur

Je souhaite  
suivre ma  
formation en  
apprentissage

## JE SUIS SALARIE



### **A qui s'adresser ?**

Vous devez contacter votre employeur pour voir quels dispositifs de financement il pourrait mobiliser auprès de son OPCO :

Les principaux dispositifs proposés sont :

### **Bénéficiaires :**

#### **Pour tous les salariés :**

- Le CPF (-Compte personnel de formation) autonome ou en co-construction avec mon employeur

#### **Pour les salariés en CDI :**

- Le plan de formation
- Le CPF de formation de transition professionnelle
- La promotion par alternance PRO A

#### **Pour les salariés en CDD :**

- Le contrat de professionnalisation
- La promotion par alternance PRO A





## A qui s'adresser ?

Contactez votre référent à Pôle emploi pour voir les différents dispositifs existants :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-aides-financieres-@/index.jspz?id=77321>

## Les principaux dispositifs :

- CPF
- Aide individuelle à la formation (AIF)
- Action de formation conventionnée par Pôle Emploi etc...





### A qui s'adresser ?

Vous devez contacter la Direction des Ressources Humaines de votre administration de rattachement pour obtenir des informations sur les financements possibles.

### Les principaux dispositifs :

- CPF
- Congé de formation professionnelle dans la fonction publique d'État (FPE)

Chaque fonctionnaire (titulaire ou contractuel) peut mobiliser son CPF via son compte personnel d'activité <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/actualites/bienvenue-sur-le-site-moncompteactivitegouvfr>



## JE SUIS AUTO ENTREPRENEUR



### A qui s'adresser ?

Vous pouvez contacter l'AGEFICE <https://communication-agefice.fr/les-ressortissants-de-lagefice/>

**Sont concernés**, par le dispositif de l'AGEFICE, les Dirigeants travailleurs non-salariés inscrits à l'URSSAF ou au RSI et appartenant aux secteurs du Commerce, de l'Industrie et des Services,  
à savoir :

- Gérant majoritaire de SARL
- Associé unique d'une EURL
- Associé d'une SNC
- Entrepreneur individuel
- Auto entrepreneur

Afin d'être éligible au dispositif de l'AGEFICE, vous devez être à jour de votre versement de la Contribution à la Formation Professionnelle et l'adresse du Fonds d'Assurance Formation qui apparaît sur cette attestation doit être celle de l'AGEFICE.





### A qui s'adresser ?

Vous devez contacter le CFA qui dispense la formation qui vous intéresse et chercher une structure employeur pour faire votre alternance. Ensuite, vous devez signer un contrat d'apprentissage avec cette structure et le CFA par le biais du cerfa FA13.

### Bénéficiaires :

- Les jeunes de 16 à 29 ans révolus (avec une possibilité d'accès à 15 ans pour ceux qui ont suivi un cursus scolaire jusqu'en 3ème),
- Les anciens apprentis de moins de 30 ans dans certaines régions,
- Les personnes handicapées sans limite d'âge,
- Les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise, sous certaines conditions (cf Pôle emploi).

Pour en savoir plus



# LES DIFFERENTS DISPOSITIFS



LE CPF

LE CPF DE  
TRANSITION  
PROFESSIONNELLE

LE CONTRAT  
D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE  
PROFESSIONNALISATION

LA  
PROMOTION  
PAR  
ALTERNANCE,  
PRO A



## Le CPF (-Compte personnel de formation)

**Depuis 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans (15 ans lorsqu'un contrat d'apprentissage est signé) jusqu'à sa retraite. Il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle**

**En heures depuis sa création en 2015 =>transformé en euros au 1er janvier 2019.**

Les heures inscrites sur les comptes sont traduites en euros sur la base de 15€ / heure. Toutes heures de Dif non encore inscrites par le salarié sur son CPF sont également traduites en euros. Ces heures acquises dans le cadre du Dif ne pourront pas être conservées au-delà du 31.12.2020.

### QUELLES SONT LES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF ?

Toutes les formations sanctionnées par une certification inscrite au Registre national des certifications professionnelles ou au Répertoire spécifique (ex-inventaire)

### COMMENT UTILISER SON CPF ?

Dans le cadre de l'utilisation du CPF, la formation peut se dérouler :

- Hors temps de travail

Dans ce cas, le salarié peut utiliser son compte formation sans l'accord de son employeur.

- En tout ou partie sur le temps de travail

Dans ce cas, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au minimum 60 jours avant le début de sa formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur a un délai de 30 jours, à réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

### QUELS SONT LES FRAIS PRIS EN CHARGE ?

La prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences est possible. Rémunération et frais annexes (transports, hébergement, restauration) ne sont pas pris en charge.

### LE CPF PEUT-IL BÉNÉFICIER D'ABONDEMENTS FINANCIERS?

Oui, Uniformation propose un abondement financier pour toute demande émanant d'un salarié, déduction faite des droits en euros acquis dans le cadre du CPF. Cela peut permettre de bénéficier d'une meilleure prise en charge de sa formation. L'abondement varie en fonction de la formation.

Formations visant une certification inscrite au RNCP et celles sanctionnées par les attestations de validation des blocs de compétences : abondement des coûts pédagogiques dans la limite de 12€/heure (y compris TVA éventuelle) sans limitation du nombre d'heures. Financement de la rémunération au réel, dans la limite du montant des coûts pédagogiques pris en charge.

### COMMENT MOBILISER SON CPF ?

Grâce au site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr), les titulaires peuvent prendre connaissance des heures de formation disponibles sur leur compte et connaître les modalités de financement de leur formation.

Jusqu'en octobre 2019, Uniformation gère les demandes de CPF, à l'initiative du salarié ou co-construit avec son employeur. Il assurera également la bonne fin des dossiers précédemment accordés.

Passé cette période, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) prendra en charge le traitement et la gestion des nouvelles demandes de formation. Une application mobile développée par la CDC sera proposée pour permettre aux salariés de choisir une formation. Trois critères d'appréciation de la formation devraient être proposés : taux d'insertion en emploi, taux de réussite à la certification et taux de satisfaction

[retour page accueil](#)  
[retour dispositifs](#)



## LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

### DANS QUEL CADRE UTILISER LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

**Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.**

### POUR QUI ?

Tous les salariés peuvent y prétendre s'ils peuvent justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié :

- Pour les salariés en CDI : d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise
- CAE
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat conclu avec les jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire
- CDD qui se poursuivent par un CDI

### A QUI S'ADRESSER ?

Le CPF de transition professionnelle est géré, à compter du 1er janvier 2019, par les Fongecif.

En 2020, de nouvelles structures, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales prendront le relais pour la gestion des demandes.

[retour page accueil](#)

[retour dispositifs](#)



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## A QUI S'ADRESSE-T-IL ?

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (à la date de signature du contrat),
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi,
- Aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés (AAH),
- Aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

## QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNÉS ?

Tout employeur établi ou domicilié en France peut signer un contrat de professionnalisation :

Les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue,

Les établissements Public Industriels et Commerciaux (EPIC).

A l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

## A QUOI SERT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat vise l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance conciliant les enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'activité en entreprise. Les qualifications visées peuvent être :

- Une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- Une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

## QUELLE EST LA DUREE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, associant une formation dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut s'agir :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois,
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois (à l'issue de la formation, le contrat devient un CDI classique).

Nouveau en 2019 : Une expérimentation d'une durée de 3 ans (01/01/2019 – 31/12/2021) permet de proposer un contrat de professionnalisation ni certifiant ni qualifiant avec une durée maximale portée de 24 à 36 mois.

## QUELS FINANCEMENTS ?

### Aides à l'employeur

Pour le premier trimestre 2019, Uniformation prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques, la rémunération et les frais annexes sur la base d'un forfait horaire de 9,15€, dans la limite de 910 heures. A noter : la prise en charge pour les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes sortant de contrat aidé, les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveaux V bis, VI) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, est fixée à 15€ / heure de formation, dans la limite de 680 heures.

## Rémunération :

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le bénéficiaire perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les rémunérations minimales sont les suivantes :

	jeunes de 16 à 20 ans	jeunes de 21 à 25 ans	demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
<b>Formation initiale inférieure</b> au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau IV, bac général,...)	55% du Smic	70% du Smic	Plancher = 100% du Smic ou 85% du SMC* si celui-ci est plus favorable
<b>Formation initiale égale ou supérieure</b> au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau IV, bac général,...)	65% du Smic	80% du Smic	

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/recleader\\_6113/decouvrir-l-alternance](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recleader_6113/decouvrir-l-alternance)

[retour page accueil](#)

[retour dispositifs](#)



## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### QUI BENEFICIE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- Les jeunes de 16 à 29 ans révolus (avec une possibilité d'accès à 15 ans pour ceux qui ont suivi un cursus scolaire jusqu'en 3ème),
- Les anciens apprentis de moins de 30 ans dans certaines régions,
- Les personnes handicapées sans limite d'âge,
- Les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise, sous certaines conditions (cf Pôle emploi).

### QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNÉS ?

Tout employeur (entreprise du secteur privé et public non industriel et commercial, association, coopérative...), qu'il soit assujéti à la taxe d'apprentissage ou non\* peut conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune.

\* attention dans ce cas à vous renseigner en amont de la signature du contrat sur les conditions de prise en charge du coût de la formation. Contactez le centre de formation de votre apprenti(e) afin de mettre au clair les conditions de prise en charge du coût de formation.

#### Le statut de l'apprenti :

**Il est double : "étudiant des métiers" et salarié.**

A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation. Il s'engage, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, à :

- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise,
- effectuer les travaux confiés par l'employeur correspondant au métier préparé,
- suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur,
- se présenter à l'examen.

L'apprenti bénéficie d'une carte "étudiant des métiers" qui lui est délivrée chaque année lors de la rentrée scolaire par les CFA. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national et lui permet de faire valoir son statut d'apprenti et de bénéficier de tarifs réduits (loisirs, sports,).

### QUELS FINANCEMENTS ?

La rémunération :

Elle dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable.

**Nouveau :**

**Pour les 16-20 ans, le montant actuel sera majoré de 30 €.**

**Pour les 26 ans-30 ans qui y auront désormais accès, le minimum sera le Smic.**

**Enfin, les plus de 18 ans bénéficieront d'une aide régionale de 500 € pour le permis de conduire.**

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti *			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC	SMIC
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC	SMIC
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC	SMIC
4ème année (apprenti handicapé)		80 % du SMIC	93 % du SMIC	SMIC

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le pourcentage de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

### **Les aides financières pour l'apprenti**

L'apprenti peut prétendre à :

- Une allocation de rentrée scolaire versée pour les élèves de moins de 18 ans (sous condition de ressources),
- Une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances,
- Des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC,
- Des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs,
- Le cas échéant, des aides régionales pour financer son logement, son transport, l'achat de fournitures scolaires....

### **Nouveau : une aide unique pour l'employeur**

**Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (de niveau u plus bac) peuvent bénéficier d'une aide versée par l'Etat. Elle se substitue aux 4 aides distinctes précédentes.**

**4 125€ maximum pour la 1e année**

**2 000€ maximum pour la 2e année**

**1 200€ maximum pour la 3e année**

Lorsque la durée du contrat excède les 3 ans (handicap, sportifs de haut niveau, échec à l'examen, etc.), le montant maximal prévu pour la 3e année s'applique également pour la 4e année.

Attention, les entreprises de 250 salariés ou plus redevables de la taxe d'apprentissage sont concernées par une contribution à l'apprentissage supplémentaire de 0,05% à 0,6% de leur masse salariale brut lorsque le taux d'alternants dans les effectifs est insuffisant (<5%).

A savoir : les apprentis ne comptent pas dans les effectifs pour le calcul de seuils sociaux

**Au-delà de ces aides communes, chaque conseil régional conduit une politique de développement de l'apprentissage pouvant se traduire par des aides supplémentaires aux employeurs d'apprentis. Par ailleurs, la plupart des conseils régionaux proposent des aides en direction du jeune en apprentissage ou de leurs familles (aide au transport, à l'hébergement...).**

## QUELLES SONT LES DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

### Les obligations :

- Veiller à ce que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les règles de sécurité et les compétences professionnelles et pédagogiques permettent de dispenser une formation satisfaisante.
- - S'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA.
- - Inscire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme prévu par le contrat.
- - Assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.
- - Désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans l'entreprise,
- - Prendre en charge le coût intégral de la formation. Cependant, le coût de la formation est couvert, pour les entreprises assujetties, par la taxe d'apprentissage dans le cadre de leur déclaration annuelle.

### Les démarches

Après identification et rapprochement du jeune, de l'entreprise d'accueil et du CFA

1 - l'employeur remplit le CERFA FA 13 téléchargeable en ligne sur le portail de l'alternance en 3 exemplaires et regroupe les pièces justificatives,

2 – Il fait viser le CERFA par le Directeur du CFA puis y appose sa signature ainsi que celle de l'apprenti à qui il remet un exemplaire original

3 – Il transmet un exemplaire original du CERFA à la chambre consulaire dont il relève AVANT le début d'exécution du contrat ou au plus tard 5 jours ouvrables après. Cette dernière transmet à la DIRECCTE qui en contrôle sa validité

4 – l'employeur se rapproche de l'URSSAF pour la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) - [www.due-dpae-en-ligne.fr](http://www.due-dpae-en-ligne.fr) et inscrit le jeune à la visite médicale auprès de son centre de médecine (au plus tard deux mois après l'embauche).

**Pour les structures sportives, le Centre National pour le Développement du Sport (CNDS) apporte une aide complémentaire aux employeurs d'apprenti éligibles. Le montant de l'aide varie selon les régions. En général, elle permet de compléter les aides existantes par ailleurs afin d'aboutir à un coût résiduel de 300€ / mois pour l'employeur (tout compris : rémunération, cotisations patronales...).**

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/recleader\\_6113/decouvrir-l-alternance](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recleader_6113/decouvrir-l-alternance)

[retour page accueil](#)

[retour dispositifs](#)



## La promotion par alternance, la Pro-A

**La reconversion ou la promotion par alternance, la Pro-A, permet à certains salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.**

### Quels salariés sont concernés ?

- Les salariés en CDI
- Les salariés en CUI (contrat uniquement d'insertion) CDI (y compris en emploi d'avenir ou en parcours emploi compétences)
- Les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD n'ayant pas obtenu une qualification professionnelle de niveau Licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, anciennement niveau II).

### Pour quelles actions de formation ?

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont les formations qui :

- Visent une certification :
- Soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP et CQPI) et permettent au salarié qui en bénéficie d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient déjà et comportent des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement représentant entre 15% et 25% (sans pouvoir être inférieures à 150 heures) de la durée de l'action de professionnalisation, laquelle doit être comprise entre 6 et 12 mois (sauf cas particuliers).

### Quel formalisme ?

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. Cet avenant prend la forme d'un formulaire Cerfa. Ce formulaire est en cours d'élaboration par l'Administration.

L'employeur doit adresser l'avenant à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début de la Pro-A afin qu'il émette un avis sur l'avenant et décide de la prise en charge des dépenses de formation.

Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande, l'OPCO dépose le formulaire Cerfa, l'avis et la décision relative au financement à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat.

### Quelle prise en charge des coûts ?

L'OPCO peut financer, dans la limite des fonds disponibles, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la Pro-A, sur la base d'un taux forfaitaire de 9,15€ par heure de formation. Ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, dans la limite de 910 heures.

### Quelle rémunération pour le salarié ?

La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail ne donnent lieu à aucune rémunération ou indemnisation.

[retour page accueil](#)

[retour dispositifs](#)