

# VOTRE PROJET DE FORMATION

## LES FINANCEMENTS

*Des priorités et orientations par branche professionnelle complètent le cadre légal.*

*Prenez contact avec votre conseiller formation auprès de votre OPCA le plus en amont possible de votre projet de formation. Vous étudierez ensemble les modalités de financement envisageables.*

**Attention**, les délais d'instruction de votre demande par l'OPCA peuvent être de plusieurs semaines !

### 1 CONFIRMATION & CONVOCATION

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience retenues par l'employeur.

Son élaboration est assurée sous sa responsabilité pleine et entière, après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel. Pour élaborer son plan de formation, l'employeur peut s'appuyer sur :

- les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent,
- les demandes de formation des salariés, recueillies soit lors des entretiens professionnels annuels, soit par le biais des représentants du personnel.

### 2 LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION - CIF

Pour entreprendre une formation de longue durée qui lui permettra d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de se reconverter, tout salarié peut bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF). Il suffit de justifier de 24 mois d'expérience professionnelle dont 12 dans l'entreprise actuelle.

Dans un premier temps la demande de CIF doit être adressée à l'employeur qui doit donner sa réponse dans les 30 jours. Après avoir obtenu l'accord de l'entreprise le salarié doit contacter, selon le cas, le FONGECIF régional ou l'OPCA de branche.

Cet organisme décidera d'accepter ou non la demande et prendra en charge totalement ou partiellement les frais de la formation ainsi que la rémunération du salarié durant son absence de l'entreprise.

### 3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - CPF

Depuis janvier 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.

Le DIF n'existe plus mais les heures de DIF acquises au 31/12/2014 restent mobilisables dans le cadre du CPF.

A partir de 2016, tout salarié à temps plein bénéficie chaque année d'un crédit de 24h de formation durant 5 ans, puis de 12h par an pendant 3 ans, jusqu'à un total maximum de 150h.

Sur le site : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr), vous pouvez :

- Ouvrir un compte personnel et y reporter vos heures DIF,
- Prendre connaissance des heures de formation disponibles,
- Rechercher des certifications spécifiques à votre projet professionnel,
- Connaître les modalités de financement de votre formation.

#### Votre projet de formation

Seules certaines formations peuvent être suivies dans le cadre du CPF. Ces formations doivent appartenir à des catégories précises (formations certifiantes, accompagnement VAE, acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA) comme les savoirs de base : lire, écrire, compter, etc.) et doivent figurer sur la liste des formations éligibles que vous pouvez consulter depuis votre espace privé sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

### 4 LE DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION - DIF

La période de professionnalisation permet à l'employeur de construire avec son salarié un parcours de professionnalisation. Son objectif principal : favoriser le maintien des salariés en contrat à durée indéterminée dans leur emploi à l'aide d'actions de formation.

*Elle est basée sur l'alternance* : elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et une activité professionnelle dans l'entreprise en relation avec la formation dispensée.

*Sa raison d'être* : permettre l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle ou participer à une action de formation de professionnalisation.

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre par l'employeur ou par le salarié : l'employeur peut solliciter ce dispositif dans le cadre du plan de formation, et le salarié peut quant à lui mobiliser son crédit d'heures de Droit individuel à la formation (DIF).

Des priorités et orientations par branche professionnelle complètent le cadre légal.

#### Principaux OPCA du secteur de l'ESS

UNIFORMATION [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

AFDAS [www.afdas.com](http://www.afdas.com)

AGEFOS-PME [www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)

OPCALIA [www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)

FAFSEA [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com)

OPCA2 [www.opca2.com](http://www.opca2.com)



*Amené au cours de sa vie professionnelle à changer plusieurs fois de métier ou d'entreprise, le salarié est amené à se former tout au long de sa vie pour développer ses compétences.*

*Plusieurs possibilités s'offrent à lui pour financer ses projets de formation : Plan de formation de l'entreprise, Congé individuel de Formation, Droit Individuel à la Formation et périodes de professionnalisation.*