

# COÛT DES ETUDES

## **1. POUR LES SALARIES**

### **1/ Fonds d'Assurance Formation**

La loi du 31 décembre 1991 oblige toutes les entreprises à verser chaque année une contribution au titre de la formation professionnelle à un OPCA (Organisme Collecteur Paritaire Agréé).

L'OPCA dont vous dépendez est fonction de votre convention collective, de votre code APE ou de votre accord de branche professionnelle.

#### **Comment obtenir le financement de votre plan de formation ?**

1- Retirer un dossier de demande de financement auprès de votre Fond d'assurance Formation

2- Répondre aux critères suivants - La formation doit :

- être au bénéfice du salarié,
- ou préparer à la vie professionnelle,
- ou correspondre à une adaptation ou à un nouvel ou premier emploi,
- ou être une action de prévention pour les salariés dont l'emploi est menacé, ou un stage d'acquisition, de modernisation ou d'élargissement des connaissances.
- ou être une action de promotion.

3- Compléter le dossier et l'envoyer à votre OPCA

### **2/ CIF – Nom de l'OPCA**

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

### **Qui peut bénéficier d'un congé individuel de formation ?**

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

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

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise. Que peut répondre l'employeur ? Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en reporter la date.

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/conge-individuel-formation-1070.html>

<http://www.fongecifmp.org/>

### **3/ CIF CDD – Nom de l'OPCA**

Au cours de sa vie professionnelle, toute personne titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut, dans une perspective d'insertion ou de réinsertion professionnelle, bénéficier d'un Congé Individuel de Formation.

Le Congé Individuel de Formation, un moyen pour le salarié (ou ancien salarié) sous contrat à durée déterminée :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- d'entretenir ses connaissances.

### **Ancienneté**

Vous devez justifier d'une ancienneté en tant que salarié de 24 mois consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

**Attention** : Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté des 4 mois sous CDD :

- Les contrats d'insertion en alternance : contrat d'orientation, de qualification et d'adaptation - les contrats d'apprentissage
- Les contrats à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire
- Les Contrats Emploi-Solidarité (CES)
- Les contrats à durée déterminée qui se sont poursuivis au-delà de leur terme et qui se sont transformés en contrat de travail à durée indéterminée

### **Démarches à effectuer**

Vous disposez d'un délai de 12 mois à compter de la fin de votre contrat à durée déterminée qui vous a ouvert le droit au congé, pour partir en formation.

### **Financement de votre dossier CIF**

Vous percevrez directement de l'organisme paritaire une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat à durée déterminée :

- 80% au minimum lorsque la prise en charge n'excède pas une année (ou 1200 heures)
- 60 % au-delà de cette durée lorsque l'organisme paritaire dispose des financements spécifiques lui permettant de financer le congé de formation au delà d'une année (ou 1200 heures).
- Le salaire moyen sera intégralement pris en charge (dans la limite de 2 fois le SMIC), si l'application des taux de 80 % et 60% devait aboutir à un montant de rémunération inférieure à 2 fois le SMIC.

Les frais de formation et les frais annexes peuvent faire l'objet d'une prise en charge totale ou partielle conformément aux règles définies en la matière par l'organisme paritaire.

Vous bénéficierez du maintien de la protection sociale en matière de sécurité sociale, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire, les cotisations sociales afférentes à ces garanties étant versées par l'organisme paritaire.

<http://www.fongecif.com/Page/FCIF.htm>

<http://www.faf-sab.com>

### **4/ CIF INTERIMAIRE – Nom de l'OPCA**

#### **Ancienneté**

La condition d'ancienneté est fixée à 1600 heures dans la profession au cours des 18 derniers mois, dont 600 dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est déposée la demande de congé.

Si vous avez déjà bénéficié d'un congé individuel de formation, un délai de franchise minimum entre les deux congés est au moins égal à la durée de votre dernier congé obtenu et au minimum de 12 mois (ou 24 mois si la durée de la fonction est supérieure à 600 heures).

#### **Les démarches à effectuer**

Quand vous avez identifié un organisme de fonction et que celui-ci ne vous a pas payé des dates de formation, vous devez déposer une autorisation d'absence auprès de votre entreprise de travail temporaire. La date de votre départ en congé ne peut être différée que si la formation que vous envisagez débute en cours de mission et à condition également que le Congé Individuel de Formation demandé ne soit pas sanctionné par un

diplôme professionnel ou un titre homologué conduisant à une qualification supérieure ou différente.

Si votre demande a été acceptée dans une première entreprise de travail temporaire, vous en conserverez le bénéfice dans une autre.

### **Votre statut pendant toute la durée de votre congé**

Pendant la durée du stage, vous serez sous contrat de mission-formation. Le salaire de référence pris en compte correspond à la rémunération perçue pour la mission au cours de laquelle vous avez déposé votre demande d'autorisation d'absence.

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

L'organisme compétent pour recevoir l'ensemble des demandes de prise en charge financière des travailleurs temporaires, est le : Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT) <http://www.faftt.fr>

<http://www.fongecif.com/Page/FCIF.htm>

## **5/ DIF – Nom de l'OPCA**

Transposant dans le Code du travail l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi du 4 mai 2004 crée un nouveau dispositif de formation, le « droit individuel à la formation » (DIF). Son objet est de permettre à tout salarié de capitaliser du temps de formation qu'il pourra ensuite utiliser, sous certaines conditions, à sa propre initiative.

### **Principe et mise en œuvre**

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de vingt heures, sauf dispositions conventionnelles prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Le salarié peut cumuler ses droits à la formation d'une année sur l'autre, pendant six ans maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de cent vingt heures de droit à la formation. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut augmenter ces minima prévus par le législateur.

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des heures acquises au titre du DIF. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

### **DIF et temps de travail**

Les actions de formation dans le cadre d'un DIF se déroulent hors temps de travail, mais une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent le droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation s'effectuent hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Le montant de l'allocation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont

imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

<http://www.ffp.org/index.asp>

<http://www.droit-individuel-formation.fr/>

## **2. Pour les demandeurs d'emploi :**

### **1/ Conseil Régional :**

La Région finance des actions de formation professionnelle qualifiante et d'adaptation à l'emploi (stages) adaptées à vos besoins et à ceux des entreprises. La Région peut prendre en charge le financement des stages de formation : en intégralité jusqu'au niveau III (BTS). Une participation pourra vous être demandée pour les stages de niveau supérieur. Si vous n'avez pas ou plus d'indemnisation par l'Assedic, la Région peut, suivant certaines conditions, vous assurer une rémunération et participer à vos frais de transports.

Qui contacter ?

- ANPE (Agence nationale pour l'emploi)
- CIO (Centre d'information et d'orientation)
- MCEF (Maison commune emploi formation)
- Mission locale
- Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF)
- Assedic

<http://www.formation.midipyrenees.fr/>

<http://www.midipyrenees.fr/>

### **2/ Conseil Général**

Retrouvez les informations nécessaires sur le site internet du conseil général de votre département.

### **3/ ANPE : Nom du dispositif d'aide**

[http://www.anpe.fr/espace\\_candidat/conseils\\_emploi/info\\_formation/pouvez\\_vous/index.html](http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils_emploi/info_formation/pouvez_vous/index.html)

## **3. Pour les particuliers :**

- 1/ Fonds propres
- 2/ Autres