

Guide 2021 - 2022

Dispositifs de financement

Conscients de la forte demande en formation, nous mettons à votre disposition notre guide des dispositifs de financement 2021 - 2022 pour vous aider à concrétiser vos propres projets ! La bonne nouvelle c'est que de nombreux dispositifs de financement permettent de couvrir les frais : l'offre s'est même renforcée en 2021 - 2022 ! Que vous soyez demandeur d'emploi, salarié, chef d'entreprise ou agent de l'Etat, découvrez avec nous toutes les solutions disponibles.

Salarié de moins de 2 ans

1. CPF : toujours l'un des principaux dispositifs de financement en 2021 – 2022

Remplaçant l'ancien DIF, le CPF (Compte Personnel de Formation) est destiné à :

- **tous les actifs** comme les salariés du secteur privé, les agents de la fonction publique, les personnes en contrat de sécurisation professionnelle, les travailleurs indépendants, les chefs d'entreprise, les adultes handicapés accueillis en ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), etc.
- **toutes les personnes en recherche d'emploi** (inscrites ou non à Pôle Emploi) ;
- **les retraités** qui souhaitent reprendre une activité professionnelle.

Bref : tout le monde ou presque peut faire appel à ce dispositif de financement ! Il commence à être alimenté dès le début de votre vie professionnelle, soit au plus tôt à 16 ans (âge minimal du travail en France) OU 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage. Il vous accompagne ensuite toute votre vie.

L'un des dispositifs de financement les plus faciles à activer en 2021 - 2022

Bonne nouvelle : vous pouvez consulter vos droits et mobiliser directement votre CPF sur l'application ou le site [Mon Compte Formation](#). Formations diplômantes ou certifiantes, Bilan de compétences ou encore accompagnement à la [VAE](#) (Validation des Acquis de l'Expérience) : vous y trouverez TOUTES les actions de formation éligibles au CPF. Quelques clics suffisent pour faire votre sélection et envoyer votre demande !

Comment le CPF est-il alimenté ?

Pour les agents de la fonction publique AVEC statut fonctionnaire, le CPF est toujours alimenté en heures. Dans la plupart des cas, l'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures par année de travail pour un plafond de 150 heures.

En revanche, **le CPF est alimenté en euros pour tous les autres bénéficiaires depuis 2019** ! A titre d'exemple, l'alimentation du CPF des :

- salariés du privé est habituellement de 500 € par an pour un plafond de 5 000 € ;
- salariés peu ou pas qualifiés est de 800 € par an pour un plafond de 8000 €. Même chose pour les salariés handicapés en ESAT ;
- travailleurs non-salariés peut monter jusqu'à 500 € par an. Sous réserve qu'ils aient bien réglé leur Contribution à la Formation Professionnelle (CFP) !

2. Focus sur le CPF de Transition

En tant que salarié, vous pouvez activer le CPF de Transition dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP). Celui-ci vous permet de quitter votre poste pour suivre une formation certifiante ou qualifiante afin :

- de vous reconverter et de quitter votre entreprise ;
- d'évoluer vers un autre poste en interne, en acquérant de nouvelles compétences ;

- d'actualiser vos compétences pour rester performant(e) à votre poste. Un point intéressant pour les métiers qui évoluent très rapidement (ex. : métiers du digital) !

Quelles conditions pour en bénéficier ?

Pour activer le CPF de transition, les salariés en CDI ou CDD doivent justifier :

- « d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs » **si vous avez le même employeur depuis au moins un an** ;
- dans les autres cas, « d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois ».

Quant aux intérimaires, ils doivent justifier d'au moins 1600 heures dans la même profession durant les 18 derniers mois DONT 600 heures effectuées dans l'entreprise de travail temporaire.

En revanche, aucune condition d'ancienneté ne s'applique aux salariés handicapés. Et ce, quelle que soit la nature de leur contrat !

Pas de condition d'ancienneté pour le CPF de Transition Professionnelle (CPF-TP)

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ainsi – notamment – que les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ne sont pas soumis aux conditions d'ancienneté pour accéder aux CPF de transition professionnelle.

Agefiph et les formations CPF

Les formations donnant accès à la qualification des demandeurs d'emploi financées par l'Agefiph sont éligibles au compte personnel de formation.

Les démarches à effectuer, en bref

Vous devez demander par écrit une autorisation d'absence à votre employeur en précisant la date de début de la formation, sa nature, etc. Faites-le au moins :

- 120 jours avant votre entrée en formation (formation de 6 mois ou plus ou que vous souhaitez effectuer en une seule fois à plein temps) ;
- 60 jours avant pour les formations durant moins de 6 mois et/ou que vous voulez suivre à temps partiel.

Si tout est fait dans les règles l'employeur ne peut pas refuser votre demande ! En revanche, il peut différer votre congé sous certaines conditions.

Passé 30 jours, l'absence de réponse de sa part équivaut à un accord. Contactez alors votre [Association Transitions Pro](#) (anciennement CPIR). Si elle valide votre demande, elle peut prendre en charge vos frais pédagogiques et les frais annexes des formations présentiellees (ex. : transport, hébergement). Elle peut aussi assurer votre rémunération durant votre formation , selon un barème spécifique.

Bon à savoir : vous avez le droit d'être accompagné(e) pour bien définir les objectifs de votre projet de transition ! N'hésitez donc pas à faire appel au [Conseil en Evolution Professionnelle](#) (CEP) de votre région ou de l'Apec si vous êtes cadre.

2.1 Un mot sur le Transco, le nouveau dispositif de reconversion professionnelle des salariés

Le CPF de Transition est un bon dispositif de reconversion individuel, certes. Mais il ne répond pas aux besoins massifs de reconversion et de recrutement nés de la crise sanitaire. C'est pourquoi le Ministère du Travail a lancé le dispositif de « Transitions Collectives » (Transco) le 15 janvier 2021 ! Financé dans le cadre du Plan France Relance, **il vise à dynamiser l'emploi et l'économie au sein d'une même région.**

En pratique, ce dispositif complexe met en relation :

- les entreprises en difficulté, ayant des salariés à « reconvertir » car leurs emplois sont menacés par la conjoncture économique et/ou les mutations technologiques ;
- des entreprises du même bassin d'emploi peinant à recruter dans certains métiers, faute de profils qualifiés ;
- de nombreux organismes dont les OPCO et les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Principe : permettre aux salariés « en danger » de se former ou d'effectuer une VAE pour se reconvertir dans un métier porteur localement. Ils peuvent ensuite être directement embauchés par une entreprise de la région, sans passer par la case chômage. Durant tout leur parcours Transco, leur rémunération et leurs frais de formation sont totalement ou partiellement pris en charge par l'Etat.

3. Plan de développement des compétences : l'essentiel à savoir

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1er janvier 2019. S'il n'est pas obligatoire, les entreprises sont

encouragées à le mettre en place pour optimiser les performances de leurs salariés. Surtout en cette période de crise économique !

En pratique, le plan de développement des compétences rassemble toutes les actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés :

- certaines sont obligatoires, en raison d'accords sociaux par exemple. Normalement, **les formations obligatoires permettent aux salariés d'acquérir des compétences nécessaires à leurs fonctions actuelles**. Elles se déroulent alors durant le temps de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés ne peuvent pas refuser et leur salaire est maintenu durant toute la formation ;
- d'autres sont non-obligatoires. Elles visent alors à développer des compétences utiles à l'évolution interne ou externe du salarié. Elles peuvent se dérouler partiellement ou totalement en dehors du temps de travail MAIS l'accord du salarié est absolument nécessaire. Un refus de sa part ne peut entraîner aucune sanction !

Et à l'issue de la formation ? Le salarié :

- réintègre son poste ou un poste équivalent à rémunération égale ;
- peut évoluer vers un poste comportant plus de responsabilités et/ou mieux rémunéré en cas d'accord particulier (ex. : promesse de l'employeur, disposition spéciale de la convention collective).

Conseil spécial salarié : vous pouvez demander vous-même à suivre une formation inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise. Mais gare aux clauses de dédit formation si vous comptez démissionner !

4. La Promotion par Alternance compte aussi parmi les dispositifs de financement intéressants en 2021 - 2022

La reconversion ou promotion par alternance, dite PRO-A, permet d'alterner entre activité professionnelle et cours théoriques. Concrètement **elle favorise le maintien dans l'emploi, l'évolution ou la**

reconversion des salariés les moins qualifiés. Elle s'adresse en effet aux salariés n'ayant jamais atteints « un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles ([RNCP](#)) et correspondant au grade de la licence ».

Ceux-ci peuvent être en :

- CDI ;
- CUI (Contrat Unique d'Insertion) à durée indéterminée ;
- CDD pour les sportifs et entraîneurs professionnels.

Mais ce dispositif est également ouvert aux salariés peu qualifiés placés en activité partielle !

Formations enregistrées au RNCP, parcours VAE, certificat de qualification professionnelle (CQP)... De nombreuses actions de formation sont accessibles via ce dispositif, à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié !

5. CSP : l'un des dispositifs de financement les plus utilisés en 2021

Crise sanitaire oblige, les demandes de CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) sont malheureusement en hausse. En effet, de nombreux salariés sont contraints d'y avoir recours suite à leur licenciement économique...

En pratique, c'est l'employeur qui informe les salariés de leurs droits au CSP pour :

- les entreprises de moins de 1000 salariés en cours de licenciement économique ;
- les entreprises de 1 000 salariés et plus, engagées dans une procédure de licenciement économique en raison d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Seuls les salariés éligibles à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) peuvent en bénéficier. Bien qu'ils disposent d'un délai de réflexion de 21 jours, ils ont généralement intérêt à accepter le CSP. En effet, ce dispositif procure de nombreux avantages dont :

- un accompagnement soutenu et personnalisé par Pôle Emploi ;
- le financement de diverses actions de formation ;
- le versement immédiat de l'ASP (Allocation de Sécurisation Professionnelle) dès l'acceptation du CSP. L'employeur vous la reverse ensuite chaque mois jusqu'à la fin de votre formation. Son montant équivaut à 75% de votre salaire brut.

Enfin retenez que le CSP n'excède pas 12 mois, afin de favoriser le retour rapide à l'emploi.



INFORMATION SUR LE CSP DURANT LA CRISE SANITAIRE LIÉE AU CORONAVIRUS

Vous allez être concerné(e) prochainement par un licenciement économique et vous souhaitez être informé(e) sur le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?

Durant la crise sanitaire, et pour protéger la santé de chacun(e), les réunions habituelles d'information en agence sont suspendues.

Contactez-nous par téléphone 3949 : nous prendrons en compte votre demande, et un conseiller CSP vous rappellera sous 48h pour vous proposer un entretien téléphonique et vous accompagner dans votre choix d'adhésion. Merci pour votre compréhension

Capture d'écran de Pôle Emploi

Bon à savoir : si vous remplissez certaines conditions d'ancienneté, vous percevrez également une indemnité de licenciement. Son montant dépend des conventions collectives.

6. Le congé de reclassement compte aussi parmi les dispositifs de financement particulièrement sollicités en 2021

Pour les mêmes raisons que le CSP, le congé de reclassement très utilisé. Il s'adresse aux entreprises de plus de 1000 salariés en procédure de licenciement économique sauf celles faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Mis à part les salariés ayant déjà accepté un congé de mobilité TOUS les salariés concernés par la procédure de licenciement peuvent en bénéficier. Là encore, c'est l'employeur qui les informe de leurs droits au congé de reclassement. De leur côté, ils disposent de 8 jours pour accepter le CSP : l'absence de réponse équivaut à un refus.

Cela étant dit, mieux vaut envisager sérieusement cette proposition. Vous pourrez ainsi effectuer un entretien d'évaluation avec une cellule d'accompagnement dédiée. Celle-ci vous aidera aussi dans vos démarches de recherche d'emploi et/ou des actions de formation pouvant accélérer votre retour à l'emploi.

Quid de la durée du congé de reclassement ? Fixée par votre employeur et les représentants du personnel, elle est généralement comprise entre 4 et 12 mois. Toutefois elle peut parfois être :

- inférieure à 4 mois mais seulement avec votre accord express ;
- **prolongée jusqu'à 24 mois, si vous suivez une formation longue ou une VAE.**

Votre employeur vous versera votre salaire habituel durant toute votre période de préavis. Et si jamais votre congé de reclassement se prolonge au-delà ? Dans ce cas vous percevrez une rémunération équivalent au moins à 65% de votre rémunération brute moyenne (calculée sur les 12 derniers mois). Quoi qu'il en soit, elle ne peut pas être inférieure à 1 321,40 € en 2021 !