



École d'Application
de la Communication Stratégique

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Salarié

FINANCEMENT SALARIÉ

CPF Compte Personnel de Formation

Le salaire est maintenu lors d'une formation faite avec le CPF (payée par l'employeur et au maximum à 50% par l'OPCA*) si la formation a lieu durant le temps de travail

ÉLIGIBILITÉ :

Avoir un nombre d'euros créditées sur son CPF.

De votre premier emploi jusqu'à votre retraite vous cumulez 500 euros par an pour pouvoir vous former à n'importe quel moment.

Si la prise en charge n'est pas totale car vous ne disposez pas d'assez d'euros sur votre CPF, possibilité d'abondement. Ces compléments de financement peuvent être pris en charge par les OPCA ou la Région.

Choisir une formation éligible pour mobiliser votre CPF.

DÉMARCHES :

- Sur temps de travail : Faire une demande écrite auprès de votre employeur, de votre dernier employeur ou du service Ressources Humaines de l'entreprise.

Si vous désirez suivre une formation de moins de 6 mois, vous devez envoyer votre demande au moins 60 jours à l'avance, si plus de 6 mois, 120 jours à l'avance. L'employeur a 30 jours pour vous donner sa réponse, dans le cas d'absence de celle-ci, la demande est acceptée par défaut.

Fournir le devis et le programme de la formation afin que l'employeur contacte l'OPCA

- Hors temps de travail : Il n'y a pas besoin de l'accord de l'employeur.

PARTICULARITÉ :

Salariés en CDD ou intérimaires, vous cumulez vos euros en fonction des heures travaillées dans l'année.

Le TPF Projet de transition professionnelle

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet. Il est déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

ÉLIGIBILITÉ :

Le salarié doit justifier : d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelque soit la nature des contrats successifs.

ou d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelque soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

DÉMARCHES :

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- la date de la formation,
- son intitulé,
- sa durée,
- l'organisme qui la réalise.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

La demande doit être formulée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein.
- ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée. L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum pour dépassement d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % dans un établissement de 100 salariés et plus et de 1 salarié à la fois dans un établissement de moins de 100 salariés.

PFE Plan de Formation Entreprise

Chaque entreprise doit assurer la formation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi ainsi que leur développement au sein de l'entreprise. Pour remplir cette mission, l'employeur doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié garde sa rémunération le temps de sa formation, les frais supplémentaires sont à la charge de l'employeur (hébergement, déplacement, repas).

ÉLIGIBILITÉ :

C'est l'employeur qui met en place ce plan de formation pour développer les compétences de ses salariés ou pour les adaptations futures à son poste de travail. Ce financement se fait à la demande de l'employeur.

