



# LES DIFFERENTS

# DISPOSITIFS

# DE

# FORMATION

# SOMMAIRE

**Le congé individuel de formation : ..... Page 3 à 4**

**LE DIF..... Page 5 à 7**

**Le congé individuel formation intérim ..... Page 8 à 9**

**Le congé Bilan de compétences ..... Page 10 à 11**

**Le congé pour la validation des acquis de l'expérience ..... Page 12 à 13**

**La période de professionnalisation ..... Page 14 à 15**

**Le congé individuel formation hors \*TTE ..... Page 16**

\*TTE : Temps de travail effectif

# Congé individuel de formation (CIF)

## Qu'est-ce qu'un CIF ?

Le congé individuel de formation (**CIF**) est une autorisation d'absence, qui vous permet de suivre à votre initiative une formation. Ces actions de formation sont indépendantes de votre participation aux stages compris dans le plan de formation de votre entreprise. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ce congé de formation vous permet :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Vous pouvez aussi utiliser ce congé pour préparer et pour passer un examen.

## Êtes-vous concerné ?

*Pour pouvoir déposer une demande de congé, vous devez remplir les conditions suivantes :*

- justifier d'une **ancienneté** de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature de vos contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise ;
- respecter un délai, dit "**délai de franchise**" depuis le dernier stage suivi au titre du congé individuel de formation.

Votre employeur ne peut, sauf exceptions, refuser votre demande de congé si toutes les conditions définies ci-dessus sont remplies.

## Quelles démarches devez-vous entreprendre ?

Afin de pouvoir bénéficier du congé individuel de formation, vous devez :

- adresser à votre employeur une demande écrite pour obtenir **l'autorisation d'absence** ; celle-ci doit indiquer avec précision la date de début de stage, la désignation du stage, la durée du stage, le nom de l'organisme de formation qui en est responsable. Cette demande doit être présentée à l'employeur dans un délai déterminé ;
- adresser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dont dépend votre entreprise une **demande de prise en charge** totale ou partielle de votre salaire et, éventuellement, de vos frais de formation pendant le stage. Chaque organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) a mis au point un formulaire de demande de prise en charge de rémunération et de frais de formation que vous devez remplir, ainsi que l'organisme de formation et votre entreprise.

Pour connaître l'organisme dont vous relevez, vous pouvez interroger votre service du personnel ou vos institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel). Vous pouvez aussi consulter la rubrique Adresses utiles sur le site du Centre INFFO.

## Quels sont vos droits et obligations ?

Pendant le congé individuel de formation, votre contrat de travail n'est pas rompu mais est suspendu, et vous devez justifier de votre présence en formation. A l'issue de la formation, vous réintégrez votre poste de travail ou un poste.

## Quelle rémunération ?

Rémunération	Durée de la formation	
	Inférieure à un an ou 1200 heures	Supérieure ou égal à un an ou 1200 heures
Salaire de référence* supérieur ou égal à deux SMIC	80 % du salaire de référence* ou 90 % du salaire de référence* dans le cas d'actions prioritaires	60 % du salaire de référence*
Salaire de référence* inférieur à deux SMIC	100 % du salaire de référence*	100 % du salaire de référence*
Rémunération minimale garantie**	2 SMIC	2 SMIC

\* Le salaire de référence correspond à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

\*\* La rémunération durant le CIF ne doit pas être inférieure à 2 fois le SMIC ou au salaire antérieur dans l'hypothèse où celui-ci est inférieur à 2 fois le SMIC.

Votre rémunération reste versée par votre employeur tout au long de votre congé.

## Où se renseigner ?

- [FONGECIF ou OPCA agréés à ce titre](#)
- Service du personnel.
- Service du personnel.
- Service formation de l'entreprise.
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

# Droit individuel à la formation (DIF)

Selon votre branche vous pouvez bénéficier d'un dispositif différent :

## Qu'est-ce qu'un DIF ?

Le droit individuel à la formation (DIF) vous permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors de votre temps de travail. Le départ en DIF suppose au préalable une négociation individuelle entre vous et votre employeur qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun. Tous les ans, vous devez être informé par écrit du total de vos droits acquis au titre du dispositif DIF.

## Êtes-vous concerné ?

*Vous pouvez bénéficier d'un DIF si vous êtes :*

- *en contrat à durée indéterminée et que vous justifiez d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise ;*
- *en contrat à durée déterminée à l'issue d'un délai de 4 mois. Vos droits au DIF sont alors calculés en fonction de votre temps de présence dans l'entreprise.*

Vous êtes exclu du droit au DIF si vous êtes :

- titulaire d'un contrat d'apprentissage ;
- titulaire d'un contrat de professionnalisation.

## Combien d'heures de formation au titre du DIF ?

La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (soit 120 heures).

- La durée du droit est calculée en fonction de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.
- Le plafond des droits cumulables au DIF est plafonné à 120 heures.

## Quelles actions de formation ?

- Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre vous et votre employeur.
- Le choix doit porter sur une action de formation qui a été définie comme prioritaire par l'accord de branche ou d'entreprise dont vous relevez.

## Comment faire valoir vos droits acquis au titre du DIF ?

Tous les ans, vous êtes informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF. La mise en œuvre du DIF relève de votre initiative. Vous devez en faire la demande à votre employeur par écrit. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour vous notifier sa réponse :

- En cas d'acceptation, l'accord de votre employeur fait l'objet d'un document écrit. L'absence de réponse de votre employeur équivaut à l'acceptation du choix de l'action de formation.

- En cas de refus, vous ne pouvez pas mettre en œuvre votre DIF. Néanmoins si durant deux exercices civils consécutifs, vous n'obtenez pas l'accord de votre employeur, vous pourrez faire une demande de prise en charge auprès de l'Opacif dont dépend votre entreprise qui pourra être prioritaire.

## Quelle rémunération ?

En l'absence de conclusion d'un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre du DIF en partie sur le temps de travail, les heures de formation réalisées dans le cadre du DIF sont effectuées en totalité hors temps de travail.

- **DIF hors temps de travail** : lorsque des heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, vous bénéficiez d'une allocation de formation égale à 50 % de votre rémunération nette.
- **DIF sur le temps de travail** : une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit au DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail vous ouvrent droit au maintien de la rémunération au taux normal.

## Qui finance votre formation ?

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de votre employeur.

Votre employeur peut faire une demande de prise en charge financière de votre DIF à l'OPCA de branche ou à l'OPCA interprofessionnel dont il relève.

## Que deviennent vos droits au DIF si vous quittez l'entreprise ?

1. **Si vous êtes licencié**, sauf faute lourde, si vous en faite la demande pendant le préavis, une somme correspondant au reliquat de vos droits au DIF (nombre d'heures de DIF x 9,15 €) vous est allouée pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.
2. **Si vous êtes démissionnaire**, vous pouvez entreprendre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE avec l'accord de votre employeur à condition que vous ayez fait la demande pendant le préavis et engagé l'action pendant ce dernier.
3. **Si vous n'avez pas fait usage de cette faculté pendant le préavis**, et que vous avez été licencié, sauf faute lourde, en rupture conventionnelle, démission légitime ou fin d'un CDD vous pouvez bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsque vous êtes embauché par un nouvel employeur dans les deux ans qui suivent l'embauche. Dans ce cas c'est l'Opca du nouvel employeur qui finance vos droits au DIF « portés » (nombre d'heure de DIF de l'ancienne entreprise x 9,15 €).
4. **Si vous vous retrouvez au chômage, après un licenciement**, sauf faute lourde, démission légitime, rupture conventionnelle ou fin d'un CDD, vous pouvez également porter les droits acquis au titre du DIF en priorité pendant l'indemnisation de votre chômage. Dans ce cas, c'est l'Opca de l'ancien employeur qui financera votre formation.

## Où se renseigner ?

- Service du personnel.
- Service formation de l'entreprise.
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.
- Opcv

## Congé individuel formation intérim

### Qu'est-ce qu'un CIF intérim ?

Le congé individuel de formation (CIF) intérim est une autorisation d'absence, qui vous permet de suivre, à votre initiative, des actions de formation. Ces actions de formation vous permettent :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de vous ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Vous pouvez aussi utiliser ce congé pour préparer et pour passer un examen.

### Êtes-vous concerné ?

*Pour pouvoir déposer une demande de congé, vous devez :*

- justifier d'une ancienneté de 1600 heures dans la profession dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date ;
- respecter un délai de franchise entre deux congés individuels de formation dont la durée est au minimum de 6 mois et au maximum de 4 ans ;
- ne pas être salarié d'une entreprise autre qu'une société d'intérim au moment du début du congé individuel de formation

### Quelles démarches devez-vous entreprendre ?

Afin de pouvoir bénéficier du congé individuel de formation intérim, vous devez :

- déposer une **demande d'autorisation d'absence** par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire qui vous emploie. Si vous n'êtes plus en mission, vous pouvez déposer votre demande dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle vous justifiez de l'ancienneté requise. Vous disposez d'un délai maximum de trois mois après votre dernier jour de mission ;
- faire une **demande de prise en charge financière** auprès du FAF-TT pour obtenir la prise en charge totale ou partielle des frais liés au déroulement du CIF.

### Quels sont vos droits et obligations ?

Pendant la durée du congé de formation, vous êtes titulaire d'un contrat de mission-formation et vous restez salarié de l'entreprise de travail temporaire qui vous a délivré l'autorisation d'absence.

En cas d'accord de prise en charge, le FAF-TT finance votre rémunération ainsi que tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement...) pendant la durée de votre congé si elle n'excède pas un an ou 1 200 heures.

## Quelle rémunération ?

- Si votre salaire horaire brut est inférieur à deux fois le montant du SMIC, 100 % de ce salaire sera pris en charge.
- Si votre salaire horaire brut est supérieur à deux fois le montant du SMIC, la prise en charge varie de 80% à 90%. La rémunération que vous percevrez dans ce cas ne sera jamais inférieure à deux fois le montant du SMIC.

## Où se renseigner ?

- [FONGECIF ou OPCA agréés à ce titre](#)
- Service du personnel.
- Service du personnel,
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.
- Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT) - 14, rue Riquet - 75940 Paris Cedex 19 - Tél. : 01 53 35 70 00

## Congé bilan de compétences (CBC)

### Qu'est-ce qu'un congé de bilan de compétences ?

Le bilan de compétences vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise qui est soumis au secret professionnel.

Le congé bilan de compétences vous permet de bénéficier d'un bilan de compétences sur votre temps de travail ou en dehors de votre temps de travail, et ce, indépendamment des bilans de compétences organisés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

### Êtes-vous concerné ?

*Pour pouvoir déposer une demande de congé, vous devez remplir les conditions suivantes :*

- justifier d'une **ancienneté** d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de vos contrats de travail ;
- respecter un délai, dit "**délai de franchise**" de 5 ans entre deux congés bilan de compétences. Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas si vous avez changé d'employeur.

Votre employeur ne peut, sauf exceptions, refuser votre demande de congé si toutes les conditions définies ci-dessus sont remplies.

### Quelles démarches devez-vous entreprendre ?

Afin de pouvoir bénéficier d'un congé bilan de compétences, vous devez :

- faire une **demande d'absence**, en indiquant les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi. Votre demande doit parvenir à votre employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.  
Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur vous fait connaître sa réponse par écrit. Dès lors que vous remplissez les conditions requises, votre employeur ne peut pas vous refuser le bénéfice du congé.  
Toutefois, il peut reporter le congé de six mois pour raisons de service explicité dans une réponse écrite. Par ailleurs, vous pouvez faire votre congé de bilan de compétence en dehors de votre temps de travail, dans ce cas, vous n'avez pas d'autorisation d'absence à solliciter. Vous devez directement vous adresser au FONGECIF ;
- adresser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dont dépend votre entreprise **une demande de prise en charge totale ou partielle** de votre salaire et, éventuellement, de vos frais de formation pendant le stage. Vous avez droit à la prise en charge des frais du bilan et au maintien de votre rémunération dans la limite de 24 heures par bilan de compétences.  
L'employeur vous verse cette rémunération ;
- signer une convention avec l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

## Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

- la phase préliminaire : vous êtes reçus individuellement pour définir vos besoins et être informés des conditions du déroulement du bilan, et des moyens utilisés ;
- la phase d'investigation : menée de façon individuelle et/ou collective, elle vous permet d'identifier et d'évaluer vos compétences et aptitudes ;
- la phase de conclusion : les résultats du bilan vous sont exposés. Vous en êtes le seul destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à une autre personne qu'avec votre accord.

## Où se renseigner ?

- [FONGECIF ou OPCA agréés à ce titre](#)
- Service du personnel.
  
- Service formation de l'entreprise.
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

## Le congé pour validation des acquis de l'expérience

### Qu'est-ce qu'un congé pour VAE ?

Le congé pour VAE est une autorisation d'absence qui vous permet d'engager une procédure de validation des acquis de l'expérience et faire ainsi reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances que vous avez pu acquérir tout au long de votre vie afin :

- d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification ;
- d'accéder directement à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou de diplôme requis.

**Une seule condition :** justifier d'au moins 3 années d'activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec la certification visée.

Le congé pour VAE vous permet ainsi de participer à des épreuves de validation et éventuellement d'être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

**La durée du congé** est limitée à **24 heures** de temps de travail consécutives ou non.

### Êtes-vous concerné ?

*Si vous êtes en CDI : Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.*

*Si vous êtes en CDD : vous devez justifier de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature de vos contrats successifs, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois minimum, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises.*

### Quelles démarches devez-vous entreprendre ?

Afin de pouvoir bénéficier d'un congé VAE, vous devez :

- faire une **demande d'absence**, en indiquant le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et les dates, la nature et la durée des actions de validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ou qui intervient dans celle-ci. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur vous fait connaître sa réponse par écrit. Dès lors que vous remplissez les conditions requises, votre employeur ne peut pas vous refuser le bénéfice du congé. Toutefois, il peut reporter le congé de six mois pour raisons de service explicité dans une réponse écrite. Par ailleurs, vous pouvez faire votre congé VAE en dehors de votre temps de travail et dans ce cas, vous n'avez pas d'autorisation d'absence à solliciter. Vous devez directement vous adresser au FONGECIF ;
- adresser à l'**organisme paritaire agréé au titre du CIF** compétent dont dépend votre entreprise **une demande de prise en charge** totale ou partielle de votre salaire et, éventuellement, de vos frais de formation pendant le stage. Vous avez droit à la prise en charge des frais du bilan et au maintien de votre rémunération dans la

limite de 24 heures par congé VAE.

L'employeur vous verse cette rémunération ;

- signer **une convention** avec l'organisme prestataire de VAE et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

### Où se renseigner ?

- [FONGECIF ou OPCA agréés à ce titre](#)
- Service du personnel.
- Service formation de l'entreprise.
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

# La Période de professionnalisation

Selon votre branche vous pouvez bénéficier d'un dispositif différent :

## Qu'est-ce qu'une période de professionnalisation ?

L'objectif est de favoriser votre maintien dans l'emploi, en vous permettant l'acquisition d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation de professionnalisation. Pour se faire vous alternez entre :

- des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dans un organisme de formation ;
- une activité professionnelle dans l'entreprise.

## Êtes-vous concerné ?

*Vous pouvez bénéficier d'une période de professionnalisation si vous êtes salarié en contrat de travail à durée indéterminée et que votre qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, ainsi que si vous :*

- *avez au moins 20 ans d'activité professionnelle*
- *avez 45 ans et plus*
- *envisagez la création ou la reprise d'une entreprise*
- *êtes femme après un congé maternité*
- *êtes homme ou femme après un congé parental*
- *bénéficiez de l'obligation d'emploi (handicapés, invalides).*

Un accord de branche ou interprofessionnel détermine la liste des qualifications professionnelles accessibles en priorité par chacun des publics concernés.

## Quelles actions de formation ?

La période de professionnalisation vous permet d'acquérir :

- une qualification :
  - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
  - ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
  - ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;
- ou de participer à une action de formation de professionnalisation.

## Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ?

Si vous relevez d'un public prioritaire vous pouvez, avec l'accord de votre employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation. Néanmoins sa mise en œuvre est subordonnée :

- au nombre de salariés simultanément absents : 2% des effectifs de l'entreprise ou à partir de 2 salariés absents dans celles de moins de 50 salariés.

- A la décision financière de l'OPCA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie du financement.

## **Quelle rémunération ?**

Vous pouvez suivre une période de professionnalisation sur votre temps de travail ou en dehors de votre temps de travail.

- Sur le temps de travail : vous percevez votre rémunération antérieure.
- Hors temps de travail : vous percevez l'allocation de formation égale à 50% de votre salaire net antérieur. L'allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales. Par contre, elle est imposable sur le revenu (IRPP). Pendant la durée de la formation réalisée hors temps de travail, vous bénéficiez de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation sont à la charge de votre employeur.

## **Où se renseigner ?**

- Service du personnel,
- Service formation de l'entreprise,
- Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

## **Le Congé individuel de formation (CIF) hors temps de travail**

Dès lors que vous souhaitez entreprendre une formation en dehors de votre temps de travail, il existe à présent une possibilité de prise en charge des frais de formation. Ce nouveau dispositif permet notamment de financer des cours du soir, des actions de formation en FOAD... et d'obtenir une couverture sociale en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

### ***Quelles sont les conditions à remplir ?***

*En tant que salarié, aussi bien à durée indéterminée qu'à durée déterminée, vous devez justifier d'une ancienneté d'un an dans votre entreprise.*

*Vous n'avez pas d'autorisation à demander à votre employeur puisque la formation se réalise en dehors de votre temps de travail. De ce fait, pendant la formation vous n'êtes ni rémunéré, ni indemnisé en allocation de formation.*

*La formation envisagée, pour laquelle vous demandez le financement des frais pédagogiques, doit représenter un volume horaire de 120 heures minimum.*

### **Quelles sont les démarches à entreprendre ?**

Il est nécessaire de s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (Opacif, Fongecif, Agecif) dont relève votre employeur.

Si la formation représente au moins 120 heures, l'Opacif a la possibilité de financer en tout ou partie les frais liés à la réalisation des frais de formation.

### **Où se renseigner ?**

- Fongecif ou Opca agréé au titre du CIF
- Service du personnel
- Service formation de l'entreprise
- Institutions représentatives du personnel : membres du CE ou délégués du personnel