

DIF, CIF, CPF... Décryptage des droits à la formation des salariés du privé

Pour faciliter l'accès à la formation professionnelle, la France a depuis cinq ans réalisé plusieurs changements dans les dispositifs existants. Dernier en date, le congé individuel de formation. Maddyness passe en revue tout ce qui existe pour vous aider à vous y retrouver alors que la crise pourrait accélérer les reconversions professionnelles.

Temps de lecture : minute

29 juin 2021

Republication d'un article du 4 novembre 2020

Destiné à pousser les salarié·e·s à se former pour monter en compétence, le droit individuel à la formation (DIF) permettait aux employé·e·s d'obtenir et de cumuler des "heures" de formation. Celles-ci pouvaient ensuite être utilisées pour renforcer ou acquérir de nouvelles compétences utiles à son emploi actuel. À cette époque, le parcours d'apprentissage devait être validé par l'employeur. Mais depuis le 1er janvier 2015, le DIF a pris sa retraite et laissé la place au compte professionnel de formation, le fameux CPF. Beaucoup plus ouvert, ce dernier permet aux collaborateurs·rices d'utiliser leurs droits librement.

Prenez garde à ne pas perdre les heures cumulées dans le cadre du DIF

Ce passage du DIF au CPF signifie-t-il que les heures acquises avec le DIF seront effacées ? Absolument pas. Mais pour les conserver, vous devez

les transférer vous-même sur votre nouveau compte (CPF). Avant de vous lancer dans cette aventure, vérifiez votre décompte d'heures DIF. Celui-ci peut se trouver sur votre fiche de paie de décembre 2014 ou de janvier 2015, sur votre dernier certificat de travail ou sur l'attestation de droits au DIF délivré par votre employeur début 2015. Mais sans ces documents administratifs, impossible de récupérer les heures auxquelles vous avez droit.

Dès que cet enregistrement manuel effectué, vous n'aurez plus qu'à télécharger votre justificatif. Les droits ainsi acquis seront transformés en valeur monétaire, au tarif de 15 euros de l'heure TTC.

Les salarié·e·s avaient normalement jusqu'au 31 décembre 2020 pour effectuer ce report. Mais le gouvernement a repoussé cette date butoir au 30 juin 2021 dans le cadre du projet de loi de prorogation de l'état d'urgence sanitaire adoptée le 30 octobre 2020. Cette date passée, les salarié·e·s n'ayant pas fait la démarche perdront les heures de formation qu'ils ont cumulées avant 2015.

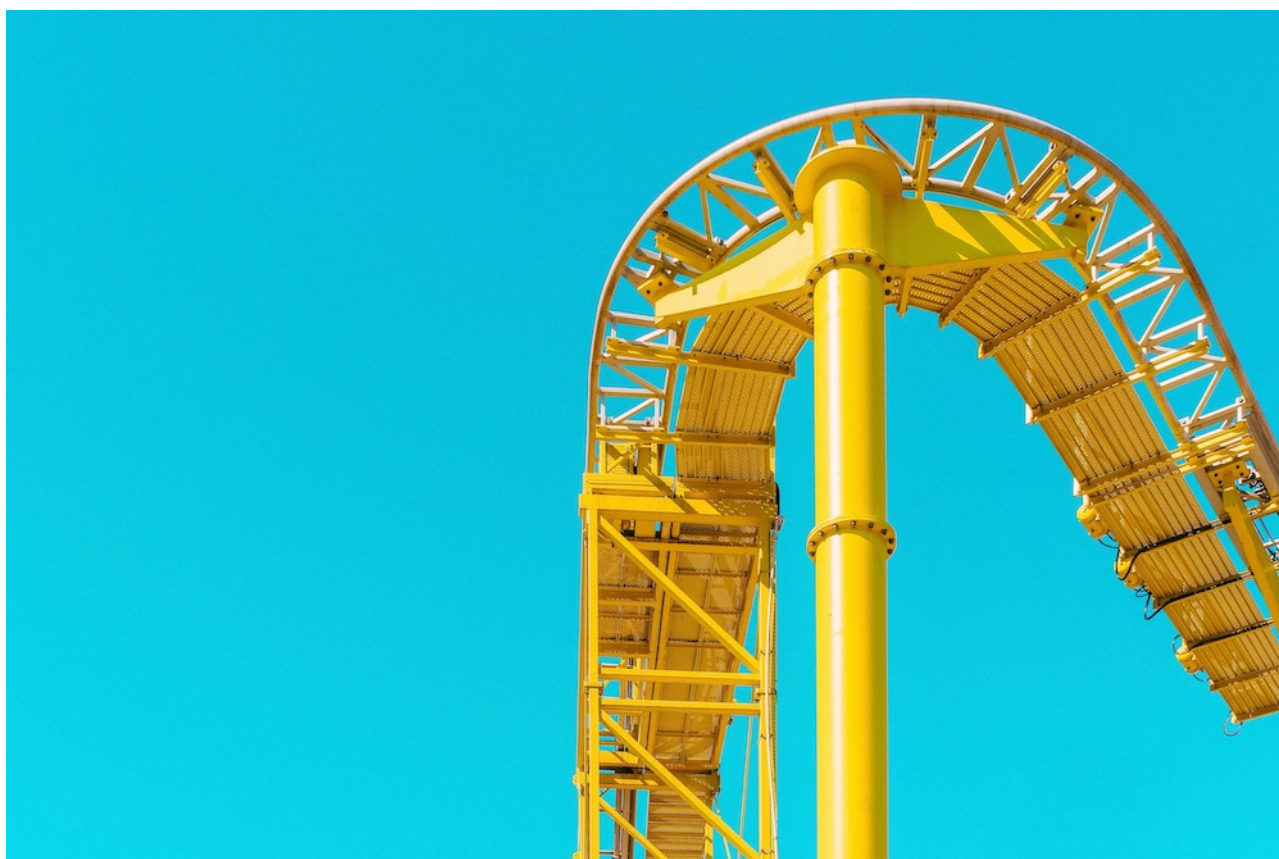
Le CPF, comment ça marche ?

Le compte professionnel de formation regroupe les droits acquis par le salarié·e·s tout au long de sa vie professionnelle et jusqu'à son départ à la retraite. Cette plateforme permet de connaître le montant de ses droits et recense les formations réalisables avec.

Ce compte est destiné aux salarié·e·s, aux conjoints collaborateurs, aux membres d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Si ces derniers ne cumulent pas de droit pendant leur période de recherches d'emploi, ils peuvent néanmoins utiliser ce qu'ils ont déjà acquis pour se former. Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année suivant celle qui a été travaillée.

La réforme de la formation professionnelle entamée en 2015 se poursuit et, depuis le 1er janvier 2019, le CPF est passé d'une valorisation en heures à une comptabilisation en euros pour offrir plus de transparence à ses utilisateurs·rices. Si le DIF permettait d'obtenir 24 heures de formation par an, le CPF passe à une enveloppe de 500 euros par an pour un temps partiel ou complet dans la limite de 5000 euros. L'employeur est obligé de contribuer à ce droit à condition qu'un accord le prévoit — accord d'État, de branche ou d'entreprise.

Pour les travailleurs indépendants, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 euros par an, toujours dans la limite de 5000 euros.



À lire aussi

La reconversion professionnelle, le nouveau plan de carrière ?

L'avantage du CPF est que, désormais, vous êtes libre de choisir la formation que vous souhaitez réaliser. Vous devez seulement avertir

vosre employeur si celle-ci a lieu durant votre temps de travail, et non pas lui demander son autorisation. Cette notification doit être effectuée 4 mois avant le début de la formation si elle dure plus de 6 mois, sinon 2 mois suffisent. Votre responsable a trente jours pour vous répondre et ne peut pas vous refuser ce droit. Néanmoins, il peut différer votre prise de congés jusqu'à 9 mois.

Afin d'aider les salarié·e·s à faire le point sur leur carrière et les aider à dessiner leur avenir, le gouvernement a mis en place un conseil en évolution professionnelle. Son aide devrait s'avérer particulièrement intéressante pour les salarié·e·s en reconversion.

Le projet de transition professionnelle

Depuis quelques années, les actifs n'hésitent plus à quitter leur job pour en trouver qui soit davantage en adéquation avec leurs aspirations et leurs valeurs. Le temps d'une carrière linéaire et toute tracée dans une seule entreprise semble presque révolue. Devant ces changements sociétaux, le congé individuel de formation a lui aussi fait sa mue pour devenir le projet de transition professionnelle. Car oui, pour vous reconvertir, vous n'êtes pas obligé de tout plaquer. Dans certains cas, vous pouvez même conserver tout ou partie de votre salaire.

Ouvert aux salarié·e·s en CDD et en CDI ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents sous certaines conditions, le projet de transition professionnelle n'est évidemment pas proposé aux indépendants. Pour y souscrire, le demandeur (en CDI) doit prouver qu'il a travaillé 24 mois au cours de sa vie dont les 12 derniers au sein de son entreprise actuelle. Une fois sa formation choisie, il doit faire une demande d'absence à son employeur, 120 jours avant le début de sa formation si elle dure plus de 6 mois, 60 jours dans le cas contraire. Son responsable a 30 jours pour lui répondre. Il ne peut pas refuser cette demande mais peut choisir de différer le début du congés de 9 mois maximum.

Si le salarié·e en question est en CDD, il doit avoir travaillé 24 mois au cours des cinq dernières années et avoir été en CDD au cours des 4 derniers mois. Sa demande de formation devra intervenir dans les six mois suivant la fin du contrat.

Une fois la formation choisie, un dossier doit être envoyé à l'association Transitions pro de votre région. La cohérence du projet, la pertinence du parcours ainsi que la perspective d'emploi à l'issue de la formation seront analysés par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale. Une fois l'accord obtenu, l'association Transitions Pro prendra en charge votre rémunération ainsi qu'une partie des frais de formation sous certaines conditions.

L'indemnisation proposée correspondra à la totalité de votre salaire si celui n'excède pas deux fois le montant du SMIC. Dans le cas contraire, votre rémunération s'élèvera à une fourchette comprise entre 60 et 90% de votre ancien salaire.

L'évolution de la formation professionnelle est un infini débat, souvent ramené sur la table du gouvernement et de ses ministres. D'autres subtilités pourraient bien apparaître d'ici 2022 afin d'aider les salarié·e·s à se servir de leurs droits et en profiter pour se former à des métiers et des compétences qui n'existent peut-être pas encore aujourd'hui.