Comment financer sa reconversion professionnelle ?

Après un an de pandémie, vous avez révisé vos priorités et vous êtes enfin prêt à lâcher votre poste pour le job de vos rêves. Seul hic : trouver des financements pour vous former. Voici plusieurs dispositifs qui pourraient vous donner un vrai coup de pouce.

Temps de lecture : minute

---

19 janvier 2022

Republication du 11 août 2021

Boulangers, agriculteurs et agricultrices, ou encore professeurs des écoles. Les Français et Françaises sont nombreux à être en quête d'une reconversion professionnelle. Selon le 2ème baromètre réalisé par la formation et de l'emploi de Centre Inffo en janvier 2021, 20% des salariés de l'Hexagone sont ainsi déjà engagés dans un tel processus. Le phénomène est particulièrement fort chez les indépendants (30%), les 18-24 ans (34%) et les personnes en recherche d'emploi (35%). Pour toutes celles et ceux qui hésitent encore à sauter le pas et à pousser la porte d'un nouvel avenir professionnel. Que ce soit par aversion au risque ou par peur de ne pas réussir à financer cette nouvelle carrière. Si c'est ce dernier point qui bloque, il existe plusieurs mécanismes pour ne pas débourser un centime. Explications

Pour les salariés et salariées :

Le compte professionnel de formation

Description : Réformé en 2015 pour offrir plus de liberté aux salariés, le CPF est le fameux compte professionnel de formation. Calculé en euros, il permet à chaque salarié d’accumuler une certaine somme chaque année (comprise entre 500 et 800 euros avec un plafonnement à 5000 ou 8000 euros), destiné à lui permettre de se former librement, sans avoir à demander l’autorisation à son supérieur. L’objectif est clair : faciliter la montée en compétence pour obtenir une promotion ou se reconvertir dans un autre secteur. Attention toutefois, le CPF est utilisable pour certaines formations seulement recensées dans l'espace personnel des salariés.

Si la formation choisie s’effectue en dehors du temps de travail, il est inutile d'avertir l'employeur. Dans le cas contraire, une demande doit être envoyée en recommandé, 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours sinon. L’employeur a alors 30 jours pour valider ou non la demande.

Bénéficiaires : Salariés, indépendants, conjoints collaborateurs, demandeurs d’emploi.

Frais pris en charge : La somme accumulée permet de financer tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que ceux liés à la validation des acquis mais ne prend pas en compte les frais annexes comme l’hébergement, les transports ou la restauration, ni la rémunération du salarié.

Le CPF de transition professionnelle

Description : Le CPF de transition professionnelle ou projet de transition professionnelle ne s’adresse pas seulement aux personnes en reconversion. Il a, en effet, pour ambition de renforcer la qualification des collaborateurs et collaboratrices, de faciliter leur évolution dans l’entreprise ou leur reconversion. Sa différence avec le CPF ? Il permet de s’absenter de l’entreprise durant toute la durée de la formation, sans que l’employeur puisse s’y opposer.
Afin de bénéficier de ce dispositif, le salarié doit élaborer un projet de formation, effectuer un devis auprès du prestataire choisi et présenter son projet à la Commission paritaire interprofessionnel régionale qui statuera sur sa pertinence.

De même que pour le CPF, si la formation nécessite une absence, la demande doit être effectuée 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours au-delà de cette durée. L’employeur dispose de 30 jours pour envoyer sa réponse tout en sachant qu’il ne peut pas refuser cette demande excepté si les critères ne sont pas remplis par le salarié ou si cela engendre une trop grande difficulté pour l’entreprise. Dans ce dernier cas, il peut obliger le salarié à retarder de 9 mois maximum le suivi de sa formation.

Bénéficiaires : Salariés en CDD, en CDI (avec 24 mois d’ancienneté), les intérimaires et intermittents du spectacle sous certaines conditions (nombre d’heures travaillées ou de cachets signés).

Frais pris en charge : Les frais pédagogiques dans la limite de 18 000 euros TTC, les frais annexes (transport, hébergement…), la rémunération du collaborateur et les cotisations de sécurité sociales afférentes. Un complément peut être versé par divers organismes si le coût de la formation est supérieur à ce prix.

À lire aussi
Reconversion : ils ont quitté leurs jobs pour devenir profs

La Transco ou transition collective

Description : Commencer directement un nouveau job sans passer par la case chômage, c’est le principe de la Transco. Ce dispositif, né dans le cadre du plan de Relance et effectif depuis le 15 janvier 2021, vise à aider les salariés dont l’emploi est menacé à se former pour trouver un emploi dans un secteur porteur en leur évitant une période de chômage. Pour mettre en place ce dispositif, l’employeur doit négocier avec les responsables sociaux un accord particulier dans lequel sont recensés les emplois en sursis. La durée de la formation ne doit pas excéder 24 mois et doit donner lieu à une certification.

Bénéficiaires : Les salariés en CDI, en CDD ou en intérim à condition de

bénéficier de deux ans d’ancienneté et dont l’emploi est menacé.

Frais pris en charge : Ce dispositif est financé à travers le plan de Relance. L’État prend à sa charge tout ou partie de la formation en fonction des effectifs de l’entreprise. Si elle compte moins de 300 salariés, le financement est total, entre 300 et 1000 salariés, il s’élève à 75% (25% à la charge de l’entreprise) et au-delà d’un millier de salariés, l’entreprise paie 60% des formations contre 40% pour l’État. Le salarié n’a donc rien à payer et bénéficie d’une formation entièrement financée. Durant cette période, le salarié conserve sa rémunération dans sa totalité. Elle est remboursée à l’employeur par l’association de transition professionnelle.

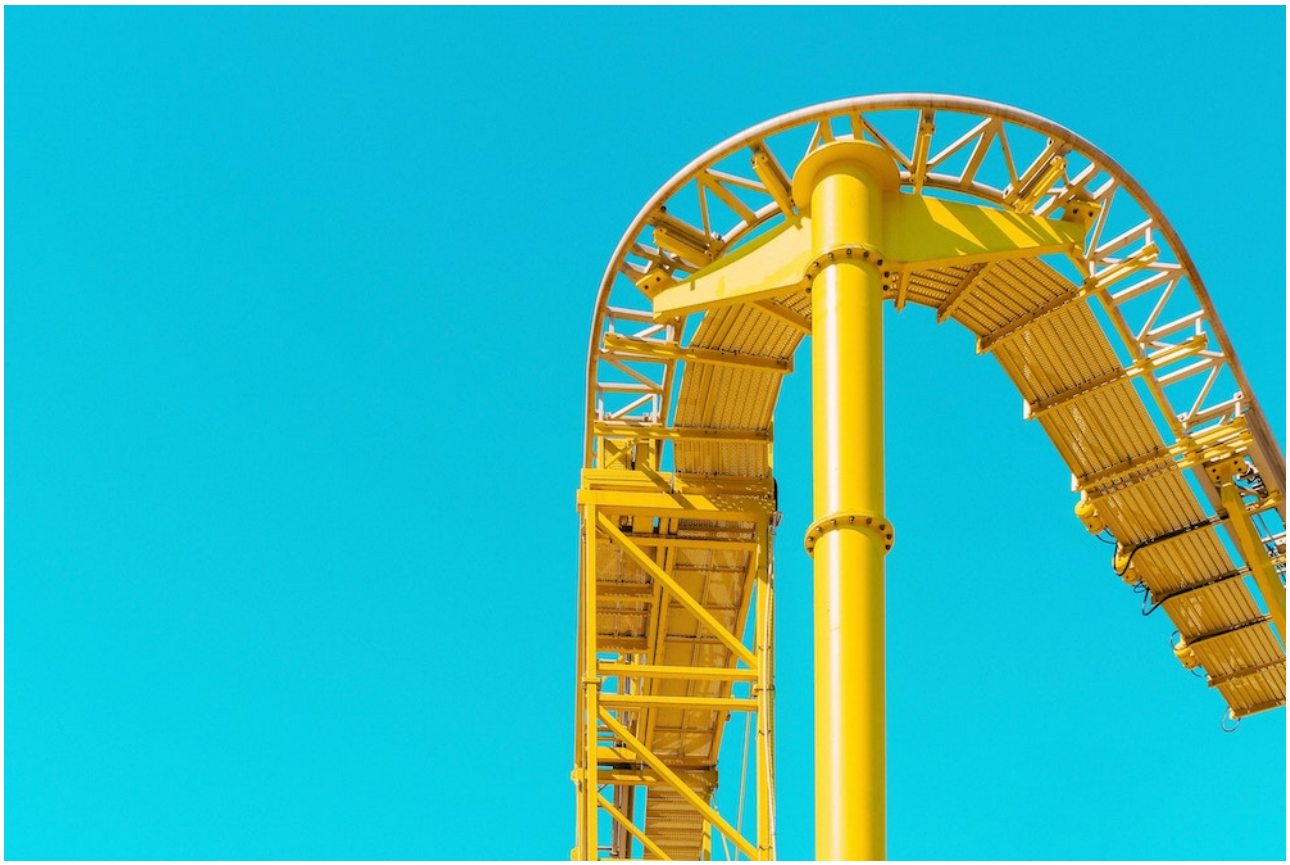
Reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Description : Ce dispositif s’adresse aux salariés souhaitant bénéficier d’une promotion professionnelle ou désireux de changer de métier. L’objectif de la formation, effectuée en alternance, est d’obtenir un niveau de qualification supérieure à celui que possède le salarié ou équivalent s’il s’agit d’une reconversion.

La formation doit s’effectuer en alternance, soit sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, soit en dehors (avec l’accord du salarié). Elle peut durer entre 6 et 12 mois (avec reconduction du dispositif possible jusqu’à 36 mois). Cette solution permet à l’entreprise de renforcer les compétences de ses collaborateurs et collaboratrices pour pérenniser leur engagement dans l’entreprise et faciliter la mobilité interne.

Bénéficiaires : Salariés en CDI, salariés en contrat unique d’insertion à durée indéterminée, sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD.

Frais pris en charge : La rémunération est conservée par l’employeur. Les frais pédagogiques et les frais annexes sont couverts en totalité ou partiellement par un forfait fixé par les accords de branche.



À lire aussi
La reconversion professionnelle, le nouveau plan de carrière ?

Le congé pour création ou reprise d'entreprise

Description : Cette solution ne permet pas à proprement parler de financer sa formation ou sa reconversion professionnelle mais elle facilite la reprise ou la création d’entreprise en laissant la possibilité au salarié de prendre un congé total ou partiel de son poste et d’y revenir -à poste et salaire équivalent- si son projet ne fonctionne pas.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit avoir un projet précis de reprise ou de création d’entreprise dans un domaine non concurrentiel. La mise en place de cette procédure nécessite l’accord de l’employeur -suite à l’envoi d’une demande en recommandé, deux mois minimum avant la prise de congé souhaitée. L’employeur peut refuser ou demander le report de ce congé pour protéger son entreprise. La durée de ce congé varie selon les accords de branche. Si aucun texte ne réglemente le sujet, cette durée est fixée à un an maximum renouvelable une fois. Pour recouvrer son poste, le salarié doit prévenir son employeur de sa volonté de revenir au minimum trois mois avant la fin de son congé.

Bénéficiaires : Les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise dont ils auront le contrôle à condition qu’ils n’aient pas déjà bénéficié d’un tel congé au cours des trois dernières années.

Frais pris en charge : La rémunération du salarié est proportionnelle au temps passé dans l’entreprise. Aucune rémunération n’est prévue si le salarié s’absente de son poste à temps complet. Il peut cependant bénéficier de l’ACRE (Aide à la création ou à la reprise d’une entreprise) qui exonère de certaines charges sociales.

Pour les demandeurs d'emploi :

L’action de formation dispensée par Pôle emploi

Description : Ce mécanisme vise à faciliter le retour à l’emploi des demandeurs d’emploi en comblant le fossé entre leurs compétences actuelles et les exigences du marché de l’emploi. À travers la formation qu’il effectue, le demandeur d’emploi doit acquérir un savoir-faire (langue

étrangère, savoir technique ou permis de conduire) ou un diplôme (nécessaire à la reconversion par exemple).

Bénéficiaires : Les demandeurs d’emploi bénéficiant ou non d’une indemnisation.

Frais pris en charge : La totalité de la formation est prise en charge par Pôle Emploi qui verse directement la somme à l’organisme de formation choisi. Aucune participation n’est demandée au bénéficiaire.

POE (C) Préparation opérationnelle à l’emploi collective

Description : Rien de nouveau avec ce mécanisme qui a pour ambition de favoriser la réinsertion durable des demandeurs d’emplois. La POE(C) permet de suivre des formations visant à acquérir les compétences recherchées dans des secteurs en pénurie de main d’oeuvre.

Bénéficiaires : Les demandeurs d’emploi sans condition de rémunération.

Frais pris en charge : La formation est gratuite et durant toute la durée de celle-ci, le demandeur d’emploi bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de la gratification relative.

À lire aussi
La crise dope les envies de reconversion mais freine le passage à l'action

AIF (aide individuelle à la formation)

Description : Ce dispositif est utilisé en dernier recours lorsque le demandeur d’emploi ne peut pas bénéficier des autres aides existantes ou qu’elles ne permettent pas de payer dans la totalité la formation souhaitée dans le cadre d’une reconversion ou d’un projet professionnel. La formation en question doit avoir pour objectif de combler le fossé entre les compétences actuelles du bénéficiaire et les exigences du poste souhaité.Pour en bénéficier, le demandeur d’emploi doit être accompagné dans le cadre d’un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Mais s’il bénéficie déjà de la POE, il n’est pas éligible à ce dispositif.

Bénéficiaires : Les demandeurs d’emploi accompagnés dans le cadre d’un contrat de sécurisation professionnelle.

Frais pris en charge : La totalité des frais restant à la charge du

demandeur d’emploi à l’exception des frais d’inscription à la formation ou à un examen ou ceux relatifs à l’achat de matériels.

Article écrit par Anne Taffin