

Financer son BPJEPS

2019 verra progressivement se mettre en place la réforme de la formation professionnelle sur la base du projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette réforme entrera en application par décrets successifs et mise en place de nouvelles tutelles entre janvier 2019 et janvier 2021.

Les changements les plus proches pour ceux et celles, salarié.e.s ou demandeurs d'emploi, qui voudraient entamer une formation BPJEPS animation culturelle sont :

- ✓ Une nouvelle application CPF (compte personnel de formation) disponible à l'automne 2019 donnera un accès simple et égal à la formation à tous les actifs. Grâce à l'application, chaque actif, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations des organismes certifiés, le taux de réussite, la satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation correspondant à ses aspirations professionnelles, mais aussi s'inscrire et payer en ligne.
- ✓ Tous ceux qui le souhaitent pourront se faire conseiller sur leur projet professionnel, en faisant appel à des conseils en évolution professionnelle gratuits présents sur tout le territoire.
- ✓ Chaque actif disposera sur son CPF de 500 € par an pour se former, et 800 € pour les moins qualifiés (niveau infra 5), soit respectivement 5 000 € et 8 000 € sur dix ans.

(La loi prévoit de valoriser une heure à 14,28 euros. Les heures de DIF ou de CPF accumulées sur un compte formation seront donc transformées en euros au 1er janvier 2019. Pour un salarié, cela correspond au maximum à 2741 euros sur son compte formation, si celui-ci a accumulé 120 heures de DIF et 72 heures CPF au cours de son parcours professionnel)

- ✓ Les personnes à mi-temps, qui sont à 80 % des femmes, bénéficieront des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- ✓ Les travailleurs des plateformes auront également accès à la formation professionnelle pour pouvoir changer d'activité et se reconverter.
- ✓ Les personnes en situation de handicap auront un abondement de leur CPF.
- ✓ La création d'un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) qui permettra aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion.
- ✓ Le CPF de transition permettra de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout en bénéficiant d'un congé spécifique pendant le temps de formation.
- ✓ Pour tous ceux qui le souhaitent, ils pourront être accompagnés d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.
- ✓ Les droits au chômage seront ouverts pour les démissionnaires qui ont un projet professionnel.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr> et <https://www.digiformag.com>)

Pour cette raison, les informations ci-dessous demandent à être vérifiées auprès des organismes et tutelles concernés (collectivités territoriales, locales, agences Pôle-Emploi, missions locales, ...).

Les dispositifs de financement à destination des salariés

Le compte personnel de formation (CPF)

Public : Salariés (et demandeurs d'emploi disposant d'un crédit d'heures suffisant)

Description : Le compte personnel de formation CPF a remplacé le DIF (droit individuel à la formation) le 1^{er} janvier 2015 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Il s'agit d'un compte en heures ouvert de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite. Le salarié peut

cumuler jusqu'à 150 heures de formation sur le CPF. Au-delà, un abondement (c'est-à-dire l'ajout d'heures supplémentaires) est possible dans certaines conditions.

Les heures sont cumulées en fonction du temps de travail, à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures. Le salarié qui change d'employeur ou perd son emploi conserve les heures cumulées sur son CPF (c'est là l'une des grandes différences avec le DIF). Le CPF peut être utilisé, à l'initiative du salarié uniquement, pour financer tout ou partie d'une formation relevant de trois catégories :

- Une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- l'accompagnement à la **VAE** (validation des acquis de l'expérience),
- Certaines formations qualifiantes.

La formation peut se faire sur le temps de travail (avec autorisation de l'employeur, la rémunération est maintenue) ou sur le temps libre du salarié (l'autorisation de l'employeur n'est alors pas requise et le formé ne perçoit aucune rémunération).

Plus d'informations sur service-public.fr

Le congé individuel de formation (CIF)

Public : Salariés en CDI et CDD satisfaisant à certains critères d'ancienneté

Description : Le congé individuel de formation (CIF) permet à un salarié de suspendre son contrat de travail pour suivre une formation à temps plein ou temps partiel, à son initiative. La formation n'a pas besoin d'être en lien avec l'activité professionnelle du salarié, mais elle doit lui permettre d'acquérir des compétences nécessaires pour accéder à un niveau de qualification supérieure dans son métier ou pour changer de profession, par exemple.

Pour bénéficier du CIF, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur et peut faire appel à un organisme financeur. La rémunération est maintenue pendant toute la durée de la formation si celle-ci ne dépasse pas un an (temps plein) ou 1200 heures (temps partiel). Pendant ce temps, le contrat de travail est suspendu et le salarié peut réintégrer son poste ou un poste équivalent à l'issue de la formation. Il est possible de combiner CIF et mobilisation du **CPF**.

Plus d'informations sur service-public.fr

Le plan de formation de l'entreprise (PFE)

Public : Salariés d'une entreprise

Description : Le plan de formation de l'entreprise est l'ensemble des actions de formation mises en place à l'initiative de l'employeur et dont l'objectif est un développement des compétences des salariés, une adaptation au poste de travail ou un maintien dans l'emploi. Il peut également inclure une **VAE** (validation des acquis de l'expérience) ou un bilan de compétences. La formation peut avoir lieu en interne ou en externe.

Les formations visant un développement des compétences nécessitent l'accord du salarié. Elles peuvent se dérouler sur le temps de travail (la rémunération est alors maintenue) ou en dehors (auquel cas la rémunération est alors égale à 50 % du salaire net).

Les formations visant un maintien dans l'emploi ou une adaptation au poste de travail se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail et ne peuvent pas être refusées par le salarié. La rémunération légale est maintenue.

Plus d'informations sur service-public.fr

En cours d'emploi, l'employeur s'il est assujéti au financement de la formation professionnelle peut faire une demande à son OPCA* pour financer la formation d'un de ses salariés. Cela fonctionne avec un contrat classique, un contrat de professionnalisation ou un contrat aidé.

L'OPCA financera :

- Tout ou partie de la formation (de 9.15 € à 15 € environ par heure de formation)
- Les jours où le salarié est en formation peuvent être remboursés à l'employeur.
- Les frais kilométriques et d'hébergement (suivant la distance)

- Les coûts liés à l'exercice des fonctions du tuteur (pour le contrat de professionnalisation)

Contrat classique (Plan de formation)

En fonction de la politique de formation de l'entreprise et de la structure dans laquelle le/la stagiaire travaille, il/elle peut obtenir un financement pour la formation BPJEPS, qu'elle soit en CDI ou en CDD.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu entre un employeur du secteur privé et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il peut être conclu en CDD ou en CDI débutant par une action de professionnalisation et peut-être exécuté dans plusieurs structures (convention tripartite)

Les avantages du contrat de professionnalisation pour l'employeur :

- Aides à l'embauche (de 2000 à 4000 euros suivant l'âge du salarié)
- La réduction de la taxe d'apprentissage (si l'entreprise compte 250 salariés et plus)
- L'exonération de certaines charges sociales (en fonction de l'âge)
- Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise ou structure.
- Dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat (si CDD).

*OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé : c'est un organisme chargé de la gestion des fonds de formation d'un secteur d'activité. Les employeurs de ce secteur cotisent à ces OCPA et demandent une prise en charge quand ils souhaitent envoyer un salarié en formation.

Pour le domaine artistique et culturel il y a Uniformation pour l'Economie sociale ou l'AFDAS.

Les dispositifs de financement à destination des demandeurs d'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Public : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non, et présélectionnés pour une offre d'emploi

Description : La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) sont deux dispositifs de financement très proches, permettant à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans un secteur d'activité à forts besoins de recrutement.

Le candidat peut bénéficier de 400 heures de formation maximum, réalisées soit dans l'entreprise qui recrute, soit dans un centre de formation externe. Pendant la formation, le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il reçoit une aide de retour à l'emploi formation (AREF) ; une partie des frais liés à la formation (transport, hébergement, etc.) peut être prise en charge. Une aide est également versée à l'employeur à l'embauche du candidat.

Le dispositif mobilisable dépend du projet d'embauche de l'entreprise :

- POEI : l'entreprise propose un CDI, un CDD de 12 mois minimum, un contrat de professionnalisation en CDI ou en CDD de 12 mois minimum ou un contrat d'apprentissage de 12 mois ou plus.
- AFPR : l'entreprise propose un CDD de 6 mois à moins de 12 mois, un contrat d'apprentissage de moins de 12 mois ou un contrat de travail temporaire de 6 mois minimum.

Les deux dispositifs sont financés par Pôle Emploi. La POEI peut être cofinancée par l'OPCA dont relève l'entreprise qui recrute.

Plus d'informations sur le site de Pôle Emploi : la [POEI](#) et l'[AFPR](#)

L'Aide individuelle à la formation (AIF)

Public : Demandeurs d'emploi et personnes en accompagnement CRP/CTP ou CSP

Description : L'aide individuelle à la formation est une contribution de Pôle Emploi pour (co)financer une formation dont l'objectif est un retour rapide à l'emploi. L'AIF ne peut être demandée que si les autres dispositifs de financement de Pôle Emploi (POE et AFPR) ne sont pas mobilisables. Elle couvre les frais de formation restant à la charge du formé une fois tous les autres dispositifs disponibles mobilisés. La contribution est versée directement à l'organisme de formation. Plus d'informations sur le site de [Pôle Emploi](#)

Les Conseils Généraux

Il faut passer par un.e assistant.e social.e. On peut avoir des aides qui se situent autour de la prévention/insertion professionnelle. L'aide peut atteindre 100%.

Bénéficiaires du RSA

Aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE)

L'APRE (l'aide personnalisée au retour à l'emploi) a pour but de faciliter l'insertion des personnes [bénéficiaires du RSA](#) sur le marché de l'emploi. L'APRE est une aide de l'état versée et gérée par le département et le Pôle Emploi. Cette aide prend en charge de nombreux frais tels que :

- Des frais liés à votre véhicule comme la réparation, (sur la base d'un devis fournis par votre garagiste), l'achat d'une voiture (jusqu'à 1.000 euros), l'assurance
- Des frais vestimentaires liés à un nouvel emploi (tenue de cuistot par exemple ou chaussures de sécurité)
- Une [Aide pour le permis de conduire](#)
- Frais de garde de jeunes enfants (découvrir l'aide [AGEPI](#))
- Frais liés à l'obtention d'un diplôme

L'aide au retour à l'emploi est une [aide réservée aux bénéficiaires du RSA](#) (Revenu solidarité d'activité socle). Les personnes justifiant de revenus inférieurs à 500 euros en moyenne durant les 3 derniers mois peuvent aussi bénéficier de cette aide.

Le demandeur de l'APRE doit être dans une démarche de recherche active d'emploi et pouvoir justifier soit d'un contrat de travail signé (CDI ou CDD quelle que soit la durée), d'une promesse d'embauche, d'un entretien ou d'une inscription à une formation. Les créateurs d'entreprises peuvent aussi prétendre à cette aide. Toutes personnes en contrat aidé du type contrat d'insertion, peuvent bénéficier de l'APRE.

Pour bénéficier de l'aide au retour à l'emploi, vous devez vous adresser à votre référent [RSA](#) habituel, au CCAS (centre communal d'action social) ou au CDAS (centre départementale d'action sociale). Si vous n'avez pas de référent, vous pouvez vous rendre dans le CDAS de votre commune. Au [Pôle Emploi](#), vous pouvez aussi rencontrer un conseiller qui pourra vous aiguiller dans vos recherches.

Vous remplirez avec votre référent ou votre assistante sociale un dossier pour motiver votre demande d'APRE. Cette demande comprendra entre autres le [dossier suivant](#)

(Source : <https://www.aide-sociale.fr>)

Le lieu d'alternance

Peut contribuer à une prise en charge partielle : remboursement des frais kilométriques, gratification, prise en charge d'Unité de Compétences (UC)

Individuel

Le financement individuel, comme son nom l'indique, correspond à la prise en charge de la formation BPJEPS de votre part.

Les dispositifs mixtes

Financement émanant d'un Conseil régional

Public : Salariés et demandeurs d'emploi

Description : En France, les régions ont compétence pour la formation des adultes et des jeunes, et notamment pour la formation des demandeurs d'emploi. Les dispositifs de financement disponibles dépendent de la région. Certaines régions accordent également une aide financière aux salariés pour accomplir une formation universitaire en dehors de leur temps de travail. Il convient de se renseigner directement auprès du Conseil régional concerné.

Programme régional de formation professionnelle

Parmi les aides potentielles, il y a le programme régional de formation professionnelle, édité annuellement par le conseil régional. Ce programme est lancé pour répondre aux besoins des entreprises locales en termes de profils et de compétences. Il est destiné à tous les demandeurs d'emploi qui souhaitent suivre une formation, quel que soit leur âge et qu'ils bénéficient ou pas de l'ARE (Allocation de retour à l'emploi).

L'aide financière du conseil régional peut porter sur le montant total ou partiel de la formation. Il est possible que le conseil régional verse aussi une rémunération aux stagiaires, notamment ceux qui ne bénéficient pas de l'ARE.

Chèque de formation individuelle

Toujours en matière d'aide à la formation, il existe un autre mode de financement à savoir le chèque de formation individuelle. Ce chèque est destiné aux demandeurs d'emploi qu'ils soient bénéficiaires ou non de l'ARE, sous réserve d'être inscrits depuis au moins deux ans au pôle emploi. Il concerne aussi les jeunes de moins de 25 ans qui ont abandonné leur scolarisation depuis plus d'un an et n'ayant aucune qualification. Pour bénéficier d'une telle aide, il faut adresser une demande au service de la formation continue au sein du conseil régional. C'est la commission permanente du conseil qui décide de l'octroi ou du refus de l'aide. Il faut noter toutefois que certains conseils régionaux proposent des chèques formations ciblés, destinés à financer des formations particulières comme la bureautique, la formation en langues étrangères, ou autres.

Le Conseil régional propose aussi des financements sous forme de **chèques "qualification"**. Pour les demandeurs d'emploi, une aide, plafonnée à 2 000 €, est ainsi possible pour l'acquisition d'une qualification ou d'une spécialisation professionnelle. La prescription de ce chèque est confiée à Pôle emploi ou à Cap emploi, pour les travailleurs handicapés.

Fonds d'aide aux jeunes (FAJ)

Le fonds départemental d'aide aux jeunes, représente également une possibilité de financement pour les jeunes âgés de 18 à 25 ans entrant dans le cadre de l'insertion sociale et professionnelle. Il couvre aussi bien les frais de la formation que les dépenses annexes relatives au logement, au transport et à la subsistance.

Les autres dispositifs facilitant la formation professionnelle continue

Au-delà de ces dispositifs de financement, il existe d'autres mesures permettant aux salariés et demandeurs d'emploi de se former tout au long de la vie. Citons par exemple :

- le contrat de sécurisation professionnelle, un programme d'accompagnement au retour à l'emploi assuré par Pôle Emploi,
- le régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE), qui permet aux demandeurs d'emploi ne percevant plus d'allocations d'aide de retour à l'emploi d'être rémunérés pendant une formation.

Les interlocuteurs

L'employeur si le/la stagiaire est en cours d'emploi, qui peut faire une demande à son OPCA pour financer la formation d'un de ses salariés. Cela fonctionne avec un contrat classique, un contrat de professionnalisation ou un contrat aidé.

Un.e conseiller.e Pôle emploi si l'on est en recherche d'emploi, pour une demande d'AIF (Aide Individuelle à la Formation) ou une aide individuelle au Conseil Régional (AREF ou RFPE - rémunération de formation de Pôle emploi. Attention cependant : en Région Aquitaine, cette aide est plafonnée à 2000 €), et si l'on est au RSA, une demande d'APRE (Aide pour le Retour à l'Emploi) auprès du Conseil Général.

Un.e conseiller.e Mission Locale si l'on est en recherche d'emploi, et que l'on a moins de 26 ans, pour une demande d'aide individuelle au Conseil Régional de votre région, et une demande de FAJ et sur tout autre dispositif existant.

On peut envisager d'obtenir un Congés Individuel de formation, soit CIF CDI si l'on est en cours d'emploi, ou CIF CDD si l'on a quitté depuis peu un emploi en CDD. Attention, la gestion du CIF n'est pas toujours assurée par le Fongecif, ce peut être d'autres organismes en fonction du domaine d'activité pour lequel on travaille ou on a travaillé.