**DIF, CIF, CPF : demander et obtenir une formation**

**Publié le 02.01.14**

**Si vous désirez passer un diplôme, changer de métier ou réorienter votre carrière, vous pouvez réaliser votre projet grâce au CIF ou au DIF. Deux dispositifs à connaître.**

[**Le congé individuel de formation**](http://www.dossierfamilial.com/emploi/formation/comment-decrocher-un-conge-individuel-de-formation%2C1509)(CIF) et [**le droit individuel à formation**](http://www.dossierfamilial.com/actualites/le-dif-droit-individuel-a-la-formation-peu-utilise-8947.html)(DIF) fonctionnent sur des schémas différents :

* Le premier s’applique aux formations de longue durée, effectuées le plus souvent sur les heures de travail ;
* Le second aux formations plus courtes effectuées à la demande du salarié.

Un CIF pour une reconversion professionnelle

Le congé individuel de formation (CIF) vous permet de vous former sur une année à temps plein ou sur 1  200 heures.

Pendant ce temps, vous êtes toujours rémunéré par l’employeur, qui se fait rembourser par le Fongecif, organisme chargé de l’attribution et du financement de ces formations.

***Le CIF s’adresse principalement aux salariés qui envisagent une reconversion professionnelle”****, rappelle Annie Cerbelle, conseillère en parcours professionnel au Fongecif Île-de-France.*

Cette opportunité vous est offerte si, travaillant sous contrat à durée indéterminée, vous avez effectué au moins 24 mois d’activité salariée dont au moins 12 mois dans l’entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

**La règle est différente pour les contrats à durée déterminée.**

Durant la formation, votre contrat de travail est suspendu. Vous avez la garantie de retrouver votre emploi ou un poste équivalent à votre retour dans l’entreprise. Et la formation compte pour le calcul de votre ancienneté et des congés payés.

Pour partir en CIF, il faut obtenir un financement de l’organisme paritaire agréé par l’État dont relève votre entreprise (Fongecif ou Opacif selon le cas).

C’est la condition pour percevoir tout ou partie de son salaire pendant la formation et obtenir une prise en charge des frais qu’elle engendre. Or, toutes les demandes de CIF ne reçoivent pas un avis favorable, le budget de chaque Fongecif ou Opacif étant limité.

***Sont prioritaires les salariés des petites entreprises qui bénéficient moins facilement de formation, faiblement qualifiés et les plus âgés,****précise Annie Cerbelle.****Les autres peuvent obtenir le financement de leur formation avec un projet cohérent.”***

Les conseillers du Fongecif sont là pour aider les salariés à élaborer et à mettre en œuvre leurs projets.

Des démarches à entreprendre à l’avance

Une fois votre projet élaboré, vous pouvez engager les démarches. Faites-le au moins 4 mois avant le début de la formation.

**- Demandez une autorisation d’absence** de votre employeur qui ne peut s’opposer à votre départ. Tout au plus peut-il en reporter la date de 9 mois au maximum, pour des raisons de service.

Autre cas : si d’autres salariés, représentant au moins 2 % des effectifs, sont déjà en CIF, il faudra attendre votre tour !

Adressez votre demande d’autorisation d’absence, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 60 jours avant le début de la formation, 120 jours pour une formation de 6 mois en continu.

**- Déposez ensuite votre demande de financement** au Fongecif (ou Opacif) dont relève votre entreprise, au moins 3 mois avant le début de la formation envisagée. Le dossier est à retirer auprès de cet organisme.

Si votre dossier est accepté, vous recevrez 80 ou 90 % de votre salaire, et même 100 % s’il est inférieur à deux fois le Smic mensuel. Votre employeur verse la rémunération et se fait rembourser par l’organisme gestionnaire du CIF.

Le coût pédagogique de votre formation, les frais de transport et d’hébergement peuvent être pris en charge dans des conditions qui varient d’un Fongecif (ou Opacif) à l’autre.

Pas d’autorisation pour un CIF de courte durée

Si vous souhaitez une formation de courte durée (au moins 120 h), en dehors du temps de travail, vous n’avez aucune autorisation à demander à votre employeur.

Vous n’avez même pas l’obligation de l’en informer. Vous pouvez obtenir une prise en charge des coûts pédagogiques par l’organisme qui gère le CIF, à condition d’avoir au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise.

Là encore, le  Fongecif ou l'Opacif n’acceptent pas de financer tous les projets et appliquent des critères de priorité.

**Pendant la durée de la formation, vous êtes couvert par la Sécurité sociale en cas d’accident du travail et de maladie professionnelle.**

Un crédit d’heures pour obtenir un DIF

En travaillant, vous vous constituez un crédit d’heures de formation à raison de 20 h par an (10 h pour un mi-temps) dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Chaque année, votre employeur vous communique un document vous indiquant votre capital d’heures.

***Au mois de septembre, les salariés doivent remettre leurs souhaits de formation pour l’année suivante et indiquer s’ils désirent utiliser leur DIF”****, indique Frédéric Duchamps, responsable d’un atelier dans une entreprise de plasturgie.*

C’est au salarié que revient l’initiative d’utiliser ce crédit d’heures. Néanmoins, il n’est pas totalement libre de la formation puisqu’il lui faut l’accord de son employeur.

Le DIF est destiné à financer les formations prioritaires définies dans les accords collectifs ou, à défaut, des actions de promotion permettant d’accéder à une qualification plus élevée, ou des actions d’acquisition ou de perfectionnement des compétences ou de qualification.

***Dans une petite structure, comme la mienne, comportant quatre personnes, le départ en formation d’un salarié pose des problèmes d’organisation du travail ; les stages de courtes durées ou se déroulant en dehors des heures de travail sont privilégiés”****, témoigne Benjamin Ricoul, architecte.*

Une demande en bonne et due forme

Élaborez précisément votre projet, et faites votre demande de DIF par écrit à l’employeur en mentionnant la formation envisagée, sa durée, les dates. Celui-ci a un mois pour vous répondre.

À défaut, considérez que vous avez son accord. La formation se déroulera, en principe, en dehors des heures de travail, sauf indication contraire dans l’accord collectif de l’entreprise ou négociation avec l’employeur.

Pour les heures de formation effectuées en dehors des heures de travail, votre employeur vous versera une allocation de formation égale à 50 % de votre rémunération nette. Il prendra, en outre, les frais de formation à sa charge.

Un DIF en fin de contrat

**Contrat à durée déterminée.**Vous avez accès au DIF, si vous avez travaillé en [**CDD**](http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/le-cdd-contrat-a-duree-determinee%2C4740) pendant 4 mois dans les 12 mois précédant le terme de votre contrat. Ces droits sont calculés en proportion de la durée de votre CDD (10 h avec un contrat de 6 mois). Vous pourrez en bénéficier quand vous serez indemnisé par Pôle emploi.

**Rupture de contrat.** En cas de licenciement (sauf pour faute lourde) ou de toute autre rupture du contrat ouvrant droit aux allocations de chômage (rupture conventionnelle, par exemple), vous pouvez utiliser vos heures de DIF avant la fin du préavis, pendant vos heures de travail.

Sinon, vous pourrez en bénéficier quand vous serez indemnisé par Pôle emploi ou chez votre nouvel employeur dans les 2 ans.

Le compte personnel de formation

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l’emploi a créé un[**compte personnel de formation**](http://www.dossierfamilial.com/le-compte-personnel-de-formation-remplace-le-droit-individuel-a-la-formation-dif-11931.html) qui sera ouvert au nom de chacun dès son entrée sur le marché du travail. Destiné à remplacer le DIF, il sera conservé tout au long de la vie professionnelle.

Il sera alimenté chaque année par un droit à formation de 20 h pour un salarié à temps plein, mais aussi par des heures complémentaires accordées par l’État ou la région. Celles-ci devraient concerner particulièrement les personnes qui ont quitté le système scolaire sans qualification professionnelle.

 Les modalités de mise œuvre de ce nouveau compte devraient être précisées prochainement.