



Formation professionnelle P. 68
Toutes les voies pour faire évoluer sa carrière

Le Particulier

N°1091

Décembre 2013

Toute l'information juridique et pratique pour prendre les bonnes décisions

NOUVELLE FORMULE

- Plus de rubriques
- Plus de conseils

IMPÔTS

COMBIEN PAIEREZ-VOUS EN PLUS ?

Immobilier
5% de rentabilité avec les murs de boutiques

P. 42



ISF
Réorganiser son patrimoine pour réduire la note

P. 38

Les perdants et les gagnants de la réforme fiscale P. 24



Internet
Régler ses achats en toute sécurité

P. 74

DOM 6,20 €



Pension de réversion P. 52
Que touchera votre conjoint ?

VIE PROFESSIONNELLE

Faire évoluer sa carrière grâce à la formation

Le code du travail reconnaît aux salariés un droit à se former. Mais la complexité des dispositifs et la multiplicité des interlocuteurs freinent souvent l'exercice de ce droit. Voici ce qu'il faut savoir pour bâtir et réaliser votre projet de formation.

PAR FRÉDÉRIQUE SCHMIDIGER

CHIFFRES CLÉS

31,5
milliards

C'est le montant des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage en 2011.

11 milliards

C'est le montant des plans de formation des entreprises.

Comme beaucoup de cadres, Aude bénéficie chaque année de quelques jours de formation. « *Prendre la parole en public, apprendre à gérer les conflits... J'ai déjà suivi de multiples stages, le plus souvent suggérés par mon supérieur hiérarchique. Aujourd'hui, j'aimerais une formation qui améliore réellement ma qualification et soit reconnue si je quitte l'entreprise.* » Ce souhait est partagé par de nombreux salariés, fragilisés par la crise et inquiets des difficultés rencontrées par les plus de 45 ans sur le marché du travail. De fait, la formation continue reste le meilleur rempart contre la perte d'emploi et le meilleur moyen de retrouver un poste. Encore faut-il savoir quelle formation choisir, comment la financer et à qui s'adresser!

1 SE FORMER POUR S'ADAPTER À SON POSTE

Votre employeur a l'obligation d'assurer votre adaptation à votre poste. Si vous souhaitez acquérir ou perfectionner des com-

pétences nécessaires à l'exercice de vos fonctions (management, langues...), la formation que vous recherchez relève donc du plan de formation de votre société. Les formations de ce type, en général assez courtes – 90 % durent moins de 60 heures –, sont intégralement financées par votre entreprise et doivent, en principe, se dérouler pendant votre temps de travail. Votre rémunération est maintenue, les frais pédagogiques pris en charge et vos dépenses de déplacement et de restauration remboursées. Si la formation que vous voulez suivre s'inscrit dans ce cadre, il y a de bonnes chances qu'elle soit acceptée par votre employeur. Il vous suffit, le plus souvent, d'exprimer votre souhait lors du recueil des besoins organisé tous les ans dans l'entreprise. À moins que vous n'ayez la malchance de présenter votre demande l'année où l'enveloppe financière consacrée au plan de formation est totalement absorbée par des projets coûteux (formation généralisée à de nouveaux logiciels, par exemple). Les employeurs limitent, en effet, bien sou-



Je souhaite acquérir des compétences utiles dans mon travail

➔ **PLAN DE FORMATION**

- **Qui décide ?** L'employeur.
- **Qui finance ?** L'employeur.
- **Quand ?** Sur le temps de travail en principe (dérogations possibles).

Je veux m'adapter aux évolutions de mon métier ou acquérir de nouvelles compétences

➔ **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**

- **Qui décide ?** Le salarié (il faut l'accord de l'employeur).
- **Qui finance ?** L'employeur ou l'organisme collecteur de la branche professionnelle.
- **Quand ?** Sur le temps de travail ou en dehors, selon les cas. Durée plafonnée à 120 heures.

Je veux changer de métier ou obtenir un diplôme pour faire évoluer ma carrière

➔ **CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)**

- **Qui décide ?** Le salarié (l'employeur doit autoriser l'absence).
- **Qui finance ?** L'organisme collecteur du CIF de la branche professionnelle.
- **Quand ?** En congé formation (un an au maximum à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel) ou en dehors du temps de travail.

vent les dépenses inscrites dans leur plan de formation au montant de leur contribution légale obligatoire à la formation (de 0,55 % à 1,6 % de leur masse salariale).

Rappelez ses obligations à votre employeur

Vous aurez plus de chance d'obtenir votre formation si votre demande répond aux priorités définies dans votre secteur professionnel. Pour les connaître, consultez votre employeur ou l'organisme collecteur de votre branche (Opca, voir lexique p. 72) qui pourra, par ailleurs, vous guider dans vos démarches. Vous pouvez aussi consulter les accords de branche en matière de formation professionnelle sur le site ressources. centre-info.fr/Accords-de-branches.html. Informez-vous également sur les conventions signées dans votre entreprise visant à faciliter la formation des seniors, des femmes... Si vous n'avez pas bénéficié d'une formation depuis longtemps, rappelez à votre employeur ses obligations. Il doit non seulement vous adapter à votre poste, mais aussi maintenir votre capacité à occuper un emploi (art. L 6321-1 du code du travail). Un employeur peut être condamné à indemniser un salarié licencié pour insuffisance professionnelle s'il ne l'a pas formé (le licenciement sera considéré comme abusif) ou être condamné à indemniser un salarié, même en l'absence de licenciement, pour ne pas l'avoir préparé aux changements technologiques intervenus dans son secteur et ce, même si le salarié n'a pris lui-même aucune initiative pour se former (cass. soc. du 5.6.2013, n° 11-21255 et cass. soc. du 2.3.2010, n° 09-40914).

Proposez de vous former en dehors de votre temps de travail

Si votre employeur est réticent, vous pouvez lui proposer de suivre la formation qui vous intéresse en dehors de votre temps de travail (sur vos jours de réduction du temps de travail, RTT, par exemple). Cela montre votre motivation et supprime le coût lié à votre absence. La loi limite cependant cette possibilité à ●●

ILLUSTRATION : OXOLATIERRE

GUIDE

Comment obtenir un diplôme par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de valider un diplôme correspondant aux savoirs et aux compétences que vous avez acquis au fil de votre expérience professionnelle.

Conditions requises

Avoir 3 ans d'expérience professionnelle, continue ou non, professionnelle ou bénévole, en rapport avec le diplôme visé.

Ce qui peut être validé

Les diplômes de l'éducation nationale (du CAP au master), les titres (ingénieur...) et les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les avantages de la VAE

- Plus rapide qu'une formation traditionnelle.
- Moins chère car il n'y a pas de perte de salaire (comptez de 1 100 à 8 000 € pour les certifications des écoles de commerce privées).

Les inconvénients

- Une forte implication personnelle est nécessaire, à prendre sur le temps libre.
- Il faut rendre un mémoire écrit ce qui peut être un obstacle pour certains candidats.
- Certains employeurs refusent de soutenir la démarche (la VAE ne leur apporte pas de compétences nouvelles et peut pousser les salariés à réclamer une promotion, une augmentation ou à partir de l'entreprise).

À SAVOIR Vous avez droit à un congé VAE rémunéré de 24 heures pour accomplir les démarches administratives, suivre des sessions d'accompagnement et vous présenter devant le jury. Vous pouvez le demander dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou du Congé individuel de formation (CIF).

Page réalisée avec le concours de Jacqueline Rageot, consultante de l'antenne conseil VAE pour l'Île-de-France et de Christine Julien, chef du service VAE du Cnam.

ÉTAPE 1

Choisir le bon diplôme

Le plus difficile est d'identifier le diplôme dont le référentiel correspond à votre expérience, votre niveau de responsabilité (pour cela voir le site du Répertoire national des certifications professionnelles : rncp.cncp.gouv.fr) et répondant à vos souhaits d'évolution.

ÉTAPE 2

Trouver le financement

Ce peut être l'employeur dans le cadre du plan de formation, l'employeur et/ou l'Opca dans le cadre du droit individuel à la formation ou l'Opacif si la démarche est personnelle ou si l'employeur a refusé la demande. Pôle emploi et la Région peuvent financer les demandeurs d'emploi.

ÉTAPE 3

Préparer le dossier de validation

Un pré-dossier est à retirer auprès de l'organisme « valideur » (université, école, Cnam...) qui contrôle le bien-fondé de la demande sur justificatifs (bulletins de paie, CV...). Si elle est recevable, il vous remet le dossier de VAE à rédiger, avec le référentiel détaillé (descriptif des compétences et des savoirs qui doivent être acquis pour obtenir le diplôme). Un service d'accompagnement peut vous être proposé.

ÉTAPE 4

Passer devant le jury

Composé de professionnels et d'enseignants, il s'assure que vous êtes bien l'auteur du mémoire, en vous interrogeant de 30 mn à 1 h 30. Il peut : valider entièrement le diplôme (77 % des décisions) ; le valider partiellement (20 % des décisions) en vous donnant 5 ans pour retravailler votre dossier ou compléter votre formation (après 5 ans, la validation partielle est perdue) ; refuser la validation (3 % des décisions).

Durée totale du parcours : de 6 à 12 mois.

... 80 heures par an (ou, pour des salariés au forfait jours, à 5 % de leur forfait). Par ailleurs, cette solution obligera votre employeur à vous verser une allocation de formation égale à 50 % de votre salaire net pendant la durée de la formation et à s'engager à prendre en compte vos efforts (en vous accordant une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant à vos nouvelles compétences et en vous octroyant une nouvelle classification – art. L. 6321-8 du code du travail).

2 | ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Si votre formation n'a pas été acceptée dans le plan de formation, ou si elle ne relève pas de ce cadre, vous pouvez demander à la suivre en utilisant votre droit individuel à la formation (DIF). L'accord de votre employeur est, là encore, nécessaire et la durée de formation est, au mieux, de 120 heures (vous acquérez 20 heures de DIF par an, cumulables dans cette limite, ces droits étant proratisés pour les salariés à temps partiel). Inutile donc d'espérer suivre une formation longue sans lien avec votre emploi grâce au DIF. En principe, vous devrez vous former en dehors du temps de travail, avec, en contrepartie, une allocation égale à 50 % de votre rémunération nette pendant la durée du stage. Mais un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'inscrit sur le temps de travail. Chaque année, votre employeur doit vous communiquer le nombre d'heures de DIF dont vous bénéficiez.

Choisissez une formation définie comme prioritaire

Les employeurs n'acceptent, le plus souvent, que les formations DIF définies comme prioritaires par leur branche professionnelle. Cela leur permet d'obtenir qu'une partie au moins du financement soit prise en charge par leur Opcv. S'ils acceptent une formation non prioritaire, ils assument seuls cette dépense. Ce qui explique, sans doute, le faible succès du DIF. Selon les branches professionnelles, le DIF peut être utilisé pour financer des cours de langues, des bilans de compétence (voir p. 73) ou la validation des acquis de l'expérience (voir p. 70). Formalisez votre demande par écrit environ 45 jours avant le

“ J'ai validé mes 20 ans d'expérience par une licence reconnue et recherchée ”

En 2010, après 20 ans d'expérience dans la comptabilité et mon bac comme seul diplôme, j'ai décidé de faire un bilan de compétence. Celui-ci a confirmé cette orientation et révélé un besoin d'élargir mon horizon à l'international. En 2013, j'ai pris les fonctions de responsable comptable chez vente-privée.com, j'ai alors décidé de valider mon expérience par un diplôme. J'ai assisté à une réunion au Fongecif, l'organisme finançant les formations de mon secteur d'activité, et, dès février, j'ai commencé le parcours de validation d'une licence



PHOTO : JAMES LEVINSKY / BEAUPOUR LE PARTICULIER

professionnelle de comptabilité au Cnam, un diplôme reconnu et recherché dans les annonces d'emplois à l'international. Avec le soutien très efficace de mon accompagnatrice du Cnam, j'ai rédigé mon dossier, en y consacrant 3 à 4 heures le soir et le dimanche, puis je l'ai présenté au jury qui a validé ma licence. La VAE nécessite une forte implication personnelle, mais j'ai adoré cette expérience, enrichissante et motivante. Mon avenir ? Obtenir un master et, peut-être, m'installer à New York.

PHILIPPE CABRIDENS, responsable comptable chez vente-privee.com, détaché temporairement à New York.

début de votre formation et envoyez-la en recommandé avec avis de réception. Votre employeur a 30 jours pour vous répondre et il doit justifier un refus. Sans réponse dans ce délai, il est censé avoir accepté. Si vous essayez un refus 2 années de suite, déposez votre demande auprès de votre Opacif (l'organisme collecteur pour le financement du congé individuel de formation, voir lexique p. 72). Il pourra financer au moins en partie votre formation, si elle répond à ses critères. Le solde restera néanmoins à votre charge.

3 | SUIVRE UNE FORMATION LONGUE ET QUALIFIANTE

Même si c'est rare, votre employeur peut accepter de financer tout ou partie d'une formation longue et qualifiante, s'il croit en votre potentiel ou si elle s'inscrit ...



RETROUVEZ SUR LEPARTICULIER.FR en complément de cet article, des modèles de lettre à adresser à votre employeur et des interviews d'experts sur la validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétence.

LEXIQUE

Opca

Organisme paritaire collecteur agréé. Il encaisse et gère les contributions des employeurs d'une même branche professionnelle et il finance des actions de formation des salariés de la branche (plan de formation, droit individuel à la formation).

Opacif

Organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation. Il encaisse et gère les contributions dédiées au financement des congés individuels de formation. Le plus gros Opacif, commun à de nombreuses branches, est le Fongecif (voir coordonnées page suivante).

... dans sa politique de promotion et de recrutement en interne. Attendez-vous alors à ce qu'il vous fasse signer une clause de dédit-formation. Elle peut vous imposer de rembourser les frais pédagogiques payés par l'employeur, si vous quittez votre entreprise avant le délai prévu dans la clause (2 ans, par exemple). Sachez toutefois que les juges peuvent modérer les effets de ces clauses, s'ils les jugent excessives (dans la durée prévue, les pénalités...). Cette clause, pour être valable, doit avoir été insérée dans votre contrat de travail ou dans un avenant signé avant votre départ en formation.

Mais, le plus souvent, les formations permettant d'obtenir un diplôme ou de changer d'activité relèvent d'une démarche personnelle, à laquelle l'employeur n'est pas associé. Si vous avez 24 mois d'ancienneté, dont 12 dans votre entreprise, vous pouvez demander la prise en charge du coût de votre formation à votre Opacif. Soignez votre dossier et la motivation de votre projet. En 2012, faute de fonds suffisants, les Opacif n'ont financé qu'un projet sur deux à peine, en donnant la priorité aux salariés peu qualifiés âgés de plus de 40 ans.

Vous pouvez demander un congé à temps plein ou à temps partiel

Pour vous former, vous pourrez soit prendre un congé individuel de formation (CIF) qui vous permettra de vous absenter de votre

travail pour assister aux cours, soit les suivre en dehors de votre temps de travail (le soir, le samedi, pendant vos congés...). Le CIF permet de vous absenter pour suivre une formation d'un an au maximum à temps plein ou de 1 200 heures à temps partiel. Vous devrez, bien sûr, avertir votre employeur par écrit pour obtenir une autorisation d'absence. Adressez-lui votre demande 60 jours à l'avance si vous devez vous absenter moins de 6 mois ou partiellement et 120 jours à l'avance si vous devez interrompre totalement votre activité, 6 mois et plus. Votre employeur, qui doit vous répondre dans les 30 jours, ne peut pas vous refuser ce congé, mais il peut vous demander de différer votre départ, si d'autres salariés s'absentent dans le cadre d'un CIF ou si votre absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce dernier cas, votre projet ne peut pas être reporté de plus de 9 mois. L'Opacif peut prendre en charge les frais pédagogiques de la formation et votre rémunération (intégralement si votre salaire ne dépasse pas 2 smic, à 90 % s'il est supérieur et si votre formation est classée prioritaire, ou à 80 % si elle ne l'est pas). Envoyez votre dossier à cet organisme au moins 4 mois à l'avance. Si vous n'obtenez pas le financement de votre CIF, vous pourrez, malgré tout, vous former si vous assumez le coût de votre formation et votre perte de salaires. L'autorisation d'absence de votre employeur reste valable même si le financement est refusé (*cass. soc. du 19. 7. 1994, n° 91-42.667*). À l'inverse, si, faute de financement, vous souhaitez renoncer à vous absenter, il est préférable de prévoir ce cas de figure dans la demande d'autorisation d'absence adressée à votre employeur.

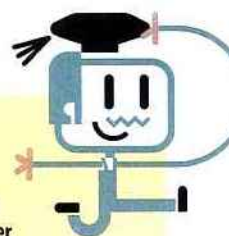
Formez-vous en dehors de votre temps de travail

Vous aurez davantage de chance d'obtenir un financement en vous formant en dehors de votre temps de travail. Car cela prouve votre motivation et réduit substantiellement le coût, l'Opacif n'ayant que les frais pédagogiques à régler. Autre avantage de la formule, vous n'avez pas à informer votre employeur de votre projet puisque vous n'avez pas à solliciter d'autorisation d'absence. Informé ou non, il reste, de toute façon, libre ensuite de vous faire évoluer pour tenir compte de vos nouvelles compétences.

La création d'un compte personnel de formation prévue pour 2014

Les partenaires sociaux négocient, jusqu'à la fin de l'année, une réforme de la formation professionnelle. Cette 3^e réforme en 10 ans devrait simplifier et renforcer l'efficacité des dispositifs destinés aux personnes les plus fragiles (sans qualification, sans emploi, jeunes ou âgées). Il sera donc, sans doute, plus difficile, à l'avenir, pour les cadres diplômés d'obtenir des financements collectifs. Quant au DIF (droit individuel à la formation), trop

peu utilisé, il devrait disparaître au profit d'un compte personnel de formation. Créé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le CPF sera ouvert dès l'entrée dans la vie active et permettra de se former à son initiative, quel que soit son statut professionnel. Ses contours précis doivent encore être définis par les partenaires sociaux et repris dans la future loi sur la formation. Les droits acquis dans le DIF devraient être transférés dans le CPF.



Décrochez un diplôme prestigieux en formation continue

Accéder aux diplômes les plus prestigieux des grandes écoles de commerce (HEC, Essec...) ou d'ingénieurs (Polytechnique, Centrale...) reste difficile, même si ces dernières ont une large offre de formations continues. Des courtes (de 2 à 3 jours) qui peuvent être financées par le plan de formation ou le DIF, des longues et diplômantes ou d'autres conçues sur mesure pour les salariés de grandes entreprises (MBA de management...). Les formations longues peuvent se dérouler, pour l'essentiel, en dehors du temps de travail, le soir et le samedi ou en alternance, avec des semaines complètes à l'école. Et, atout de poids auprès des employeurs financeurs, les salariés peuvent travailler sur des problématiques liées à l'organisation ou au développement de leur société. En ce qui concerne les diplômes, attention, certaines écoles délivrent des masters (diplômes d'école ou d'université de niveau bac + 5) et des diplômes aux intitulés proches, sous le label « mastères spécialisés ».

Les mastères spécialisés, plus élitistes, sont un label propre aux écoles membres de la Conférence des grandes écoles. Il est ainsi difficile, voire impossible, d'obtenir ces mastères par validation des acquis de l'expérience (voir p. 70). Pour les salariés de niveau bac + 2 expérimentés, les grandes écoles ont créé un label, les Badge (bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles), décernés au terme d'une

formation d'environ 250 heures dispensée en alternance. Pour retrouver le détail des formations proposées par les écoles d'ingénieurs, consultez le site du Club des grandes écoles d'ingénieurs pour la formation continue (Ceifco : cefi.org/CEIFCO/) et, pour les mastères et les Badges, le site de la Conférence des grandes écoles : cge.asso.fr.

DURÉE ET PRIX DE QUELQUES FORMATIONS

Écoles	Formation	Durée	Coût (HT)
HEC	Mastère spécialisé « Direction marketing et stratégie commerciale »	12 mois (420 heures)	31 500 €
Essec	Badge « Contrôle de gestion finance »	8 mois	18 000 €
Supélec	Mastère spécialisé « Management de projets et ingénierie des systèmes »	12 mois (420 heures)	16 000 €
Essec	Mastère spécialisé « Logistique et management de la supply chain »	12 mois	16 500 €
Centrale Paris	Certificat professionnel « Executive certificate achats »	15 jours (101 heures)	6 900 €

4 | RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCE

Vous aurez d'autant plus de facilités à convaincre votre employeur ou votre Opacif de financer votre formation que celle-ci est reconnue, cohérente avec votre parcours professionnel et qu'elle répond aux exigences du marché du travail. Pour monter votre projet, vous pouvez vous faire aider par les organismes de formation, les services de formation continue des écoles ou des universités, votre Opacif, l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), les chambres de commerce et d'industrie... Mais vous bénéficierez d'un accompagnement plus poussé en effectuant un bilan de compétences qui vous aidera à faire le point sur vos aptitudes et à déterminer la formation nécessaire à l'évolution que vous souhaitez donner à votre carrière. Ce bilan est réalisé par un organisme agréé et se déroule sur 24 heures, généralement réparties sur 4 à 12 semaines. Les tarifs varient selon le financeur. Ils peuvent atteindre 4 000 € lorsque c'est l'employeur (ce qui est rare), mais dépassent rarement 1 800 € si c'est vous qui payez ou si vous demandez une

prise en charge à votre Opacif (il faut avoir au moins 5 ans d'ancienneté professionnelle, dont un an dans l'entreprise) ou dans le cadre du DIF (p. 71). Le DIF ou le congé de bilan de compétence (dans le cadre du CIF), vous autorisent à vous absenter 24 heures pour vous rendre aux entretiens et accomplir le travail personnel qui est demandé. Vous devrez adresser votre demande d'autorisation d'absence à votre employeur au moins 2 mois avant le début de votre bilan, sa réponse doit vous parvenir dans les 30 jours qui suivent (votre absence peut être repoussée de 6 mois au plus). Vous serez seul destinataire des conclusions détaillées du bilan. Elles pourront toutefois être communiquées, avec votre accord, dans leurs grandes lignes, à votre employeur, s'il l'a financé. Si vous souhaitez accomplir vos démarches en toute discrétion, vous pouvez vous adresser à un organisme dont les horaires vous permettent de réaliser le bilan de compétences en dehors du temps de travail en demandant seulement un financement à votre Opacif. Une solution choisie par de plus en plus de salariés, qui cherchent à donner un nouveau sens à leur vie professionnelle. ■

ADRESSES

Quelques sites utiles

- Les sites des Fongecif (fonds de gestion des congés individuels de formation) des régions (en Île-de-France : fongecif-idf.fr)
- Centre info (ressources et information sur la formation professionnelle) : centre-info.fr
- Conservatoire des arts et métiers : cnam.fr
- Centre d'orientation scolaire et professionnel de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris : biop.cci-paris-idf.fr
- Association nationale pour la formation professionnelle des adultes : afpa.fr
- La validation des acquis de l'expérience en Île-de-France : infovae-idf.com