



LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Page 2	Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
Page 2	Le Plan de Développement des Compétences
Page 4	Le Compte Personnel d'Activité (CPA) et le Compte Personnel de Formation (CPF)
Page 7	Le Compte personnel formation (ou projet) de transition professionnelle
Page 8	Le Congé de Formation Professionnelle (agents publics)
Page 9	L'Aide Individuelle à la Formation (AIF) et l'indemnisation chômage pendant la formation
Page 9	Les aides du Conseil Régional des Pays de la Loire
Page 10	Le financement par les caisses de retraites
Page 11	Les contrats en alternance
Page 12	La Pro A - Reconversion ou promotion par l'alternance
Page 13	Les aides complémentaires (AGEPI, mobilité, impôts...)

La formation professionnelle étant actuellement réformée par le biais de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les dispositifs de financement seront susceptibles d'évoluer durant les prochains mois.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

Le CEP propose trois types de services, à mobiliser en fonction de sa situation et de son besoin :

-un accueil individualisé qui permet au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

-un conseil personnalisé adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle.

-un accompagnement personnalisé : lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'action pour en faciliter la concrétisation.

Où trouver son Conseiller en Evolution Professionnelle ?

<http://www.infocep.fr>

<https://mon-cep.org/>

<http://www.orientation-paysdelaloire.fr>

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Depuis le 1^{er} janvier 2019 le Plan de Développement des Compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative



de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

Le plan de développement des compétences concerne :

- **Tous les salariés de l'entreprise**
- **Toutes les entreprises**

Plus précisément :

Deux types d'actions doivent être distingués dans le plan de développement des compétences :

- **Les actions obligatoires ou nécessaires**

Actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires.

Obligatoirement organisées sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

- **Les autres actions de formation**

Elles peuvent être organisées :

- ✓ Soit sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération.
- ✓ Soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, sous certaines conditions (maximum 30 heures par an et par salarié, sauf accord d'entreprise ou de branche fixant une autre limite).
- ✓ S'agissant des modalités pédagogiques, le plan peut intégrer des **formations en présentiel**, des **formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail (FEST)**.
- ✓ Le plan de développement des compétences **regroupe les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE)** mises en place à l'initiative de l'entreprise. Différents types d'actions de formation peuvent être inclus dans le plan, dès lors qu'ils constituent un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».



Objectifs

- Répondre à l'obligation de l'entreprise d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.
- Organiser librement des actions de développement des compétences en complément.

Vos Interlocuteurs

- Dans l'entreprise : l'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel sur le Plan de Développement des Compétences.
- Hors de l'entreprise : les opérateurs de compétences (OPCO) sont chargés d'accompagner et financer les actions des TPE-PME de moins de 50 salariés.

Financements associés

- Coûts de l'action, rémunération des salariés et cotisations sociales, frais annexes (transport, hébergement, restauration) :

- entreprises de moins de 50 salariés : prise en charge des actions de développement des compétences par l'OPCO sur les fonds mutualisés de la contribution légale ;

- entreprises de 50 salariés et plus : possibilité de financements par l'OPCO dans le cadre du versement volontaire.

Pour plus de précisions : se référer aux critères de prise en charge de l'OPCO.

Pour plus d'informations :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11267>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/projet-de-transition-professionnelle>

<https://www.fongecif-idf.fr/le-cpf-de-transition-professionnelle/>

[Code du travail : article L6312-1](#)

Initiative de la demande de formation

[Code du travail : article L6321-1](#)

Obligations de l'employeur et plan de développement des compétences

[Code du travail : articles L6321-2 à L6321-8](#)

Régimes applicables aux heures de formation

[Code du travail : article R6321-4](#)

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA) ET LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) fait partie du **Compte Personnel d'Activité (CPA)**.

Depuis janvier 2019, les heures capitalisées sont transformées en euros à raison de 15 € par heure de formation.

Le CPF recense :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite.
- les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- ou de créer ou reprendre une entreprise
- ou, pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Où s'adresser ?

Une fois votre compte créé en ligne, vous pouvez obtenir des informations sur l'utilisation du site : **moncompteactivite.gouv.fr**

Par téléphone

02 41 19 22 22

Du lundi au vendredi de 9h à 17h (appel non surtaxé)

Par messagerie

Depuis votre espace sécurisé, vous pouvez accéder au [formulaire de contact](#) pour poser une question à votre conseiller.

Le CPF s'adresse à toute personne :

- Salarié
- Fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique.
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint collaborateur
- À la recherche d'un emploi

Plus précisément :



Comment utiliser ses droits ?

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un [conseiller en évolution professionnelle \(CEP\)](#).

Quelles démarches ?

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 [jours calendaires](#) avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour [notifier](#) sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un [conseiller en évolution professionnelle](#).

Quels sont les frais pris en charge ?

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes tels que les frais de transport, de repas, et d'hébergement peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Quelle est la rémunération du salarié pendant la formation

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Pour plus d'informations :



<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/compte-personnel-de-formation>

Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9

Principe général et formations admises

Code du travail : articles L6323-10 à L6323-15

Alimentation et abondement du compte

Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6

Mobilisation du compte

Code du travail : articles L6323-18 à L6323-19

Rémunération et protection sociale

Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-2

Alimentation du CPF

Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros

Qu'est-ce que l'abondement complémentaire du CPF ?

Il s'agit de dotations complémentaires aux heures du CPF accordées pour accéder à une formation qualifiante pour laquelle les heures acquises sont insuffisantes.

Le décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 organise la monétisation de trois abondements supplémentaires :

1. abondement en droits supplémentaires en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche prévoyant des dispositions plus favorables que la loi en matière d'alimentation du CPF ;
2. abondement supplémentaire « correctif » dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle ;
3. abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

De manière transitoire, En 2019, ce sont les opérateurs de compétences qui assurent la prise en charge financière du Compte Personnel de Formation.

Comment financer une formation dont la durée est plus longue que le nombre d'heures comptabilisées dans le CPF ?



- Un salarié **peut s'adresser à son employeur** lorsque ce projet professionnel est en lien avec les évolutions de l'entreprise. Cette dernière peut, si elle le souhaite, abonder le CPF et permettre ainsi la réalisation d'une formation plus longue.
- Si le salarié souhaite réaliser sa **formation hors temps de travail**, l'OPCO pourra conseiller le salarié pour co-abonder son CPF avec des dispositifs spécifiques initiés par les pouvoirs publics, en complément des financements déjà envisagés.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (ou PROJET) DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Mis en place au 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Il remplace le congé individuel de formation à compter du 1^{er} janvier 2019.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Vous pouvez demander à mobiliser les droits inscrits sur votre compte personnel de formation dès lors que vous envisagez de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).

Sont exemptés des conditions d'ancienneté : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les personnes licenciées économiques ou pour inaptitude.

Le CPF de transition professionnelle ou projet de transition professionnelle vous permet de financer une action de formation certifiante dans le cadre de votre projet de transition professionnelle.

Vous bénéficiez d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier vos acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Votre projet peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Votre opérateur CEP peut vous informer et vous orienter vers la formation la plus en adéquation avec votre projet professionnel. Il peut également vous aider à formaliser votre projet et vous proposer un plan de financement.

Les opérateurs CEP sont le Pôle Emploi, l'APEC (pour les personnes sous statut cadre), les missions locales (pour les personnes de moins de 26 ans) et Cap Emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un décret à paraître au premier semestre 2019 précisera les modalités de mise en œuvre et de financement de ces actions de formation.

Pour plus d'informations :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/projet-de-transition-professionnelle>

LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (agents publics)

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents publics de suivre une formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur est pas proposée par l'administration. Sa durée maximale est de trois ans (utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière).

Pour bénéficier d'un CFP, vous devez avoir accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration. Vous devez formuler votre demande au minimum 120 jours avant le début de la formation pour la fonction publique d'Etat et 90 jours pour la fonction publique territoriale. Vous pourrez percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire d'un montant maximum de 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 1 an au plus.

Dans la fonction publique hospitalière, une prise en charge des frais liés à la formation peut être accordée par le comité de gestion régional (créé au sein de l'ANFH). L'Etat et les collectivités territoriales financent rarement les frais de formation (vous pouvez néanmoins vous renseigner auprès votre administration d'origine).

Pour plus d'information sur le CFP :

Consultez le site de la fonction publique :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

L'AIDE INDIVIDUELLE A LA FORMATION (AIF)



Les bénéficiaires sont les personnes inscrites à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi non démissionnaire ou suivies par une Mission Locale ou PAIO dans le cadre du CIVIS désirant suivre une formation certifiante. L'aide de la Région se traduit par la prise en charge de tout ou partie du coût de la formation et par l'éventuel versement d'une rémunération au stagiaire. Le candidat à l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) des Ligériens doit :

- ✓ justifier d'une résidence en Pays de la Loire depuis au moins six mois,
- ✓ justifier d'une durée d'activité professionnelle d'au moins 12 mois dont 6 en continu. Les jeunes de moins de 26 ans, sans certification professionnelle ou titulaire d'un CAP ou BEP ainsi que les bénéficiaires du RSA majoré n'ont pas à justifier de durée d'activité.

La formation visée doit :

- ✓ permettre l'obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) totale ou partielle figurant au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) jusqu'au niveau II inclus.
- ✓ être d'une durée de 200 heures en centre au minimum,
- ✓ se dérouler dans la région des Pays de la Loire sauf si elle n'y existe pas.

Certaines catégories de formation ne sont pas éligibles (consulter le règlement d'intervention).

Les dossiers de demande d'Aide Individuelle à la Formation (AIF) des Ligériens sont à compléter :

- ✓ pour les personnes de 26 ans et plus, dans les agences locales de Pôle Emploi,
- ✓ pour les personnes de moins de 26 ans, dans les Missions Locales.

Pour plus d'informations :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-aide-individuelle-a-la-formation-aif--@/article.jspz?id=60856>

L'Indemnisation chômage : demande de maintien

Si vous percevez une indemnisation chômage, vous devez demander son maintien pendant l'action de formation envisagée. Votre allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) deviendra alors allocation de recherche d'emploi formation (AREF).

Par ailleurs, le Pôle Emploi peut, sous certaines conditions, co-financer les frais de formation lorsque ceux-ci sont partiellement pris en charge par d'autres dispositifs. La demande est à déposer auprès du Pôle Emploi.

Pour plus d'informations : contactez votre conseiller Pôle Emploi.

LES AIDES SPECIFIQUES DU CONSEIL REGIONAL DES PAYS DE LA LOIRE

Pour plus d'informations :

<http://www.paysdelaloire.fr/>

LE FINANCEMENT PAR LES CAISSES DE RETRAITES

Au-delà du service de la retraite et conformément à leur principe de solidarité, les [caisses de retraite Agirc et Arrco](#) mettent en œuvre une action sociale qui s'adresse principalement aux personnes retraités quelque soit leur situation d'autonomie mais aussi aux personnes en situation de handicap, aux chômeurs et aux actifs.

Pour plus d'informations :

Contactez votre caisse de retraite complémentaire afin de connaître les modalités d'attribution des aides existantes.

Ex : <http://www.agircarrco-actionsociale.fr/lagirc-et-larrco/>

LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance conciliant formation théorique en centre de formation et activités professionnelles en entreprise. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée. La durée du contrat à durée déterminée, peut être allongée jusqu'à 24 voire 36 mois par accord de branche, pour certains publics ou pour certaines qualifications.

Vous pouvez bénéficier de ce dispositif si vous êtes :

- âgé-e de 16 à 25 ans (à la date de signature du contrat)
- demandeur d'emploi de 26 ans et plus, inscrit à Pôle Emploi
- bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active, allocation adulte handicapé, allocation de solidarité spécifique ou d'un contrat unique d'insertion.



La formation que vous suivez en alternance vise une qualification enregistrée au RNCP, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou via un CQP (certificat de qualification professionnelle). Vous bénéficiez du statut de salarié.

Votre rémunération est calculée en fonction de votre âge et de votre niveau de qualification et ne peut être inférieure à 55 % du SMIC si vous êtes âgé.e de moins de 21 ans, à 70 % du SMIC si vous avez entre 21 et 25 ans. Elle est égale à 100% du SMIC (ou 85% du salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable) pour les plus de 26 ans.

Les frais de formation sont pris en charge par votre employeur (Et/ou OPCO).

INFO ACTU : La loi du 5 septembre 2018 prévoit une expérimentation sur 3 ans qui permettra de proposer un contrat de professionnalisation pour acquérir des compétences définies par l'entreprise en accord avec le salarié.

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la possibilité d'exécuter le contrat à l'étranger.

Pour plus d'informations :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-contrat-de-professionnalisation-@/article.jspz?id=60654>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui vous permet de suivre une formation en alternance conciliant formation théorique en centre de formation et activités professionnelles en entreprise et vise l'acquisition d'une qualification professionnelle, validée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, ou autre titre.

Vous pouvez bénéficier de ce dispositif dès lors que vous êtes âgé.e de 16 à 29 ans révolus.

La durée de la formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage, celui-ci pouvant aller de 6 mois à 3 ans selon le diplôme préparé. La durée minimale de la formation est de 400 heures par an en fonction du diplôme préparé. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Votre rémunération est calculée en fonction de votre âge et de l'année de votre cycle de formation. Elle est comprise entre 25% et 78% du SMIC.

Pour plus d'informations :



<https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-contrat-d-apprentissage-@/article.jspz?id=60631>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

LA PRO.A - RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

La Pro A (Reconversion ou promotion par l'alternance) remplace la période de professionnalisation et peut être mobilisée, à votre initiative ou à celle de votre employeur, dans une optique d'évolution ou de réorientation professionnelle, dans le cadre d'une formation en alternance.

Vous pouvez bénéficier de ce dispositif si vous êtes en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI) et dès lors que votre qualification est inférieure ou égale à un Bac+2, ou sportif de haut niveau en CDD.

La formation que vous suivez en alternance vise une qualification enregistrée au RNCP, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou via un CQP (certificat de qualification professionnelle). Elle peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec votre accord écrit et sans dépasser 30 heures par an.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la formation sont pris en charge selon les critères de prise en charge de votre OPCO (opérateur de compétences).

La conclusion d'un avenant à votre contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée, est obligatoire.

Un décret à paraître au premier semestre 2019 précisera les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Pour plus d'informations :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/le-contrat-de-professionnalisation/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a>

LES AIDES COMPLEMENTAIRES

AGEPI : aide à la garde d'enfants

Les demandeurs d'emploi, parents isolés d'enfants de moins de 10 ans, qui s'engagent à suivre une formation, peuvent bénéficier - sous certaines conditions - d'une aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI).

Pour plus d'information sur l'AGEPI, consultez le site Service-public.fr



Déduction des frais de stage de formation de vos revenus imposables
Les demandeurs d'emploi peuvent choisir de déduire leurs frais professionnels réels, y compris ceux liés à un stage de formation, de leur revenu imposable.

Pour plus d'informations :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-aide-a-la-garde-d-enfants-pour-les-parents-isoles-agepi--@/article.jspz?id=60599>

Aide à la mobilité

Vous vous rendez à un entretien d'embauche, vous participez à un concours public, vous suivez une prestation, vous reprenez un emploi ou vous entrez dans une formation éloigné(e) de votre lieu de résidence, une aide à la mobilité peut vous être accordée sous la forme d'une prise de tout ou partie de vos frais de déplacement, de repas, et d'hébergement.

Carte mobi

La Carte mobi facilite les déplacements des personnes en recherche d'emploi ou des demandeurs d'asile. Cette solution solidaire vous offre : une carte gratuite et nominative, valable 1 an, et -75% sur vos billets en 2nd classe.

Pour plus d'informations :

<https://www.paysdelaloire.fr/services-en-ligne/aides-regionales/aide-regionale/n/acticarte-demandeur-demploi/>

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/aide-a-la-mobilite-@/article.jspz?id=61634>

Déduction des frais de stage de formation de vos revenus imposables

Si cela leur est plus avantageux, les salariés peuvent choisir de déduire leurs frais professionnels réels de leur revenu imposable plutôt que d'appliquer l'abattement forfaitaire de 10%. Les frais liés à un stage de formation peuvent être inclus dans les frais professionnels réels.

Pour plus d'informations, consultez le Guide impôts sur le revenu – A la rubrique La déclaration de revenus : traitements et salaires, déduction des frais professionnels ou adressez-vous à votre Centre des impôts.

Certaines caisses de retraite possèdent un service d'action sociale qui peut aussi vous aider ponctuellement au travers d'une attribution financière dans le cadre d'un projet de formation. Prenez contact avec la dernière caisse de retraite à laquelle vous avez cotisé.



Les crédits d'impôt

Si vous n'avez pas obtenu de prise en charge de vos frais de formation, il vous est possible d'opter pour le régime des frais réels pour votre imposition. Cette disposition est possible dès lors que l'ensemble de vos frais de formation professionnelle (coût de la formation, frais de transport et d'hébergement, intérêts d'emprunt) dépasse la déduction légale forfaitaire de 10 %.

Dans cette hypothèse où vous avez choisi de renoncer au régime de la déduction selon le mode forfaitaire au profit de la déduction aux frais réels, vous pouvez déduire les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi exercé acquittés au cours de l'année d'imposition (Art.13 1° du Code général des impôts ; Art. 83 3° du Code général des impôts)

Pour plus d'informations :

Adressez-vous à votre centre des impôts.

Vous trouverez également une liste exhaustive des modalités d'accompagnement et de financement quelque soit votre statut :

<http://www.orientation-paysdelaloire.fr/donnees/recherche-dispositifs/rechercher?sigle=&btnValider=afficherResDispo>

Nous contacter :

SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE DE LA FACULTE DE DROIT ET SCIENCES POLITIQUES

Amandine GUILLOU : 02.40.14.15.26
fc.droit@univ-nantes.fr

Morgane DAVID : 02.40.14.16.97
Alternance.droit@univ-nantes.fr

Responsable du service
Thibault Bezard : 02.40.14.15.29