

LES CONCOURS

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 16:00:10

Employeurs La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clé de compétitivité et d'employabilité. Elle favorise l'accès à la formation des salariés au travers de plusieurs dispositifs : plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences. Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compétences attendues par les entreprises. Il facilite d'une part l'acquisition simultanée d'une formation et d'une expérience professionnelle et, d'autre part, une meilleure adaptabilité au poste de travail. Il peut également être utilisé, par l'entreprise, comme un test en amont d'un recrutement.

La réforme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, l'entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l'accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui développent l'efficience de la formation pour conduire une réelle politique sociale auprès des salariés tout en maintenant l'objectif économique de l'entreprise.

Quel est l'objectif du DIF ?

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet à tous les salariés d'accéder, à leur initiative, à des actions de formation.

Qui en est l'initiateur ?

Le DIF est l'initiative du salarié et soumis à l'accord de l'employeur.

Qui en est bénéficiaire ?

Tout salarié d'une entreprise (hors contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) qu'il soit en CDI ou CDD, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté :

1 an pour un CDI

4 mois consécutifs ou non sur les 12 derniers mois pour un CDD.

Comment est formulée une demande de DIF ?

L'employeur informe le salarié par écrit du total des droits acquis. La demande du DIF se fait par écrit auprès de votre employeur qui dispose d'un mois pour vous répondre (l'absence de réponse vaut accord). L'accord fait l'objet d'un document écrit.

L'employeur a le droit de refuser 2 fois de suite, dans ce cas, la demande du salarié peut être transformée en CIF.

Comment est-il remuneré ?

Pour un DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation formation, équivalente à 50% de sa rémunération nette (*).

Pour un DIF sur temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.

(*) L'allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP).

Comment se déroule-t-il ?

Le DIF se déroule hors temps de travail mais l'employeur et le salarié peuvent convenir

quâ€™il se dÃ©roule sur le temps de travail.

En cas de dÃ©mission, le salariÃ© peut demander Ã bÃ©nÃ©ficier du DIF. Il doit formuler sa demande par Ã©crit et dÃ©bouter lâ€™action avant la fin de son prÃ©avis.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), le salariÃ© peut demander de bÃ©nÃ©ficier de son DIF avant la fin de son prÃ©avis. Le montant de lâ€™allocation formation lui permet de bÃ©nÃ©ficier de tout ou partie dâ€™une formation, dâ€™une VAE, dâ€™un bilan de compÃ©tences. Lâ€™employeur ne peut pas refuser. Que ce soit dans le cadre dâ€™une dÃ©mission ou dâ€™un licenciement, si le salariÃ© ne formule aucune demande, lâ€™allocation nâ€™est pas due, le salariÃ© perd ses droits acquis. **SalariÃ©s** La variÃ©tÃ© des actions proposÃ©es : Ã©valuation (bilan de compÃ©tences), formation (plan de formation, DIF, contrat et pÃ©riode de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent Ã sâ€™investir dans le dÃ©veloppement de sa carriÃ¨re professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisÃ©s rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrÃ©tisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous nâ€™Ãªtes plus consommateur dâ€™une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie. **Quel est son objectif ?**

Le Droit Individuel Ã la Formation (DIF) permet de capitaliser 20h (ou de 24 heures pour les titulaires dâ€™un CDI) de formation cumulables sur 6 ans (soit 120h ou 144h de formation au total). Pour les salariÃ©s en CDD et les temps partiels, ce droit est calculÃ© au prorata temporis.

Les actions accessibles au DIFÂ sont :

les actions de promotion,

les actions dâ€™acquisition, dâ€™entretien ou de perfectionnement des connaissances,

les actions de qualification. **Qui en est lâ€™initiateur ?**

Le DIF est lâ€™initiative du salariÃ© et soumis lâ€™accord de lâ€™employeurÂ

Qui en est bÃ©nÃ©ficiaire ?

Tout salariÃ© dâ€™une entreprise (hors contrat dâ€™apprentissage et contrat de professionnalisation) quâ€™il soit en CDI ou CDD, sous rÃ©serve quâ€™ils remplissent les conditions dâ€™anciennetÃ©Â :

1 an pour les CDI

4 mois consÃ©cutifs ou non sur les 12 derniers mois pour les CDD.Â

Comment formuler

une demande de DIFÂ ?Â

Lâ€™employeur vous informer par Ã©crit du total des droits acquis. La demande du DIF doit se faire par Ã©crit auprÃ¨s de votre employeur qui dispose dâ€™un mois pour vous rÃ©pondre (lâ€™absence de rÃ©ponse vaut accord). Lâ€™accord doit faire lâ€™objet dâ€™un document Ã©crit.

Lâ€™employeur a le droit de refuser 2 fois de suite, dans ce cas, votre demande peut Ãªtre transformÃ©e en CIF. Votre dossier sera alors traitÃ© prioritairement par le FONGECIF.Â

Comment est-il rÃ©munÃ©rÃ© ?

Pour un DIF hors temps de travail, le salariÃ© perÃ§oit une allocation formation, Ã©quivalente Ã 50% de sa rÃ©munÃ©ration annuelle nette (*).

Pour un DIF sur temps de travailÂ : la rÃ©munÃ©ration du salariÃ© est maintenue.

(*) Lâ€™allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP)Â **Comment se dÃ©roule-t-ilÂ ?**

Le DIF se dÃ©roule hors temps de travail mais lâ€™employeur et le salariÃ© peuvent convenir quâ€™il se dÃ©roule sur le temps de travail.

En cas de dÃ©mission, vous pouvez demander Ã bÃ©nÃ©ficier de votre DIF. Vous devez formuler votre demande par Ã©crit et dÃ©bouter lâ€™action avant la fin de votre prÃ©avis.

L'action peut prendre la forme d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), vous pouvez demander de l'ancien de votre DIF avant la fin de votre avis, le montant de l'allocation formation vous permet de l'ancien tout ou partie d'une formation, d'une VAE, d'un bilan de compétences. L'employeur ne peut pas refuser. Que ce soit dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement, si vous ne formulez aucune demande, l'allocation n'est pas due, vous perdez vos droits acquis.