

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'efficacité 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 à 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 de 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 rémunéré ?

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

qu'il se déroule sur le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier du DIF. Il doit formuler sa demande par écrit et débiter l'action avant la fin de son préavis.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), le salarié peut demander de bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis. Le montant de l'allocation formation lui permet de bénéficier de 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 le salarié ne formule aucune demande, l'allocation n'est pas due, le salarié perd ses droits acquis. **Salariés** La variété des actions proposées : l'évaluation (bilan de compétences), formation (plan de formation, DIF, contrat et période de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent à investir dans le développement de sa carrière professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisés rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrétisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous êtes plus consommateur d'une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie. **Quel est son objectif ?**

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet de capitaliser 20h (ou de 24 heures pour les titulaires d'un CDI) de formation cumulables sur 6 ans (soit 120h ou 144h de formation au total). Pour les salariés en CDD et les temps partiels, ce droit est calculé au prorata temporis.

Les actions accessibles au DIF sont :

les actions de promotion,

les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,

les actions de qualification,

Qui en est l'initiateur ?

Le DIF est à 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'ils remplissent les conditions d'ancienneté :

1 an pour les CDI

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

Comment formuler

une demande de DIF ?

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

L'employeur a le droit de refuser 2 fois de suite, dans ce cas, votre demande peut être transformée en CIF. Votre dossier sera alors traité prioritairement par le FONGECIF.

Comment est-il rémunéré ?

Pour un DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation formation, équivalente à 50% de sa rémunération annuelle 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 qu'il se déroule sur le temps de travail.

En cas de démission, vous pouvez demander à bénéficier de votre DIF. Vous devez formuler votre demande par écrit et débiter l'action avant la fin de votre préavis.

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 bénéficier de votre DIF avant la fin de votre préavis, le montant de l'allocation formation vous permet de bénéficier 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.