

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 16:06:16

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 son objectif ?

Permettre au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle et sur son temps de travail une action de formation à son initiative et à titre individuel.

Qui en bénéficia ?

Tout salarié lié par un contrat de travail de droit public ou privé sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté (24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise),

Un salarié en CDD.

Quelles sont les démarches ?

Le salarié fait une demande à l'employeur au plus tard 120 jours avant son départ en formation. Le salarié remplit une demande de prise en charge financière d'un congé individuel de formation au FAFSEA.

Qui prend en charge le financement ?

Le FAFSEA : frais pédagogiques, rémunération.

Quels sont les droits du salarié ?

Pendant le CIF, le contrat de travail est suspendu mais non rompu,

Le congé est considéré comme une période de travail (droit aux congés payés),

La durée du congé ne peut être imputée sur les congés payés annuels.

Salarié

La variété des actions proposées : évaluation (bilan de compétences), formation (plan de formation, DIF, contrat et période de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent à s'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 n'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 congé individuel de formation est une autorisation d'absence (en général de 1 an) qui vous permet de suivre une formation au choix du salarié, indépendamment des actions organisées dans votre entreprise, soit :

pour accéder à un niveau supérieur de qualification,
pour acquérir de nouvelles compétences en vue d'une nouvelle reconversion,
pour suivre d'autres activités culturelles, sociales ou associatives **Qui en a l'initiative ?**

Le CIF est l'initiative du salarié **Qui en bénéficie ?**
Tout salarié lié par un contrat de travail de droit public ou privé sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté (24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise). **Comment le mettre en œuvre ?**

La demande doit être adressée par le salarié à son employeur par écrit pour obtenir une autorisation d'absence 120 jours avant son départ en formation. L'employeur peut refuser si le salarié :

ne répond pas aux conditions d'ancienneté,
n'a pas respecté les délais de franchise,
n'a pas formulé sa demande dans les délais impartis. **Quelles démarches entreprendre ?**

Le salarié fait sa demande de prise en charge financière auprès du FAFSEA. **Quels sont vos droits et obligations ?**

Pendant le CIF, le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais suspendu. Le salarié a l'obligation de justifier de sa présence en formation. A la fin de votre CIF l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son poste de travail ou un poste équivalent.