



afcom2i

Dopez vos formations informatiques

Financements de votre formation

Découvrez les types de financement qui sont à votre disposition dans le cadre de votre entreprise :

- ✓ Le D.I.F (Droit Individuel de Formation)
- ✓ Le plan de formation
- ✓ Le C.I.F (Congé Individuel de Formation)
- ✓ La période de professionnalisation

Le D.I.F (Droit Individuel de Formation)

Le DIF, c'est quoi ?

Un crédit d'heures qu'accorde l'entreprise au salarié pour effectuer une formation. Tout salarié peut ainsi se constituer un compte DIF de formation qu'il pourra utiliser à sa demande mais avec l'accord de l'employeur.

Pour qui ?

- les salariés en CDD après 4 mois d'activité en continu ou non ; au cours des 12 derniers mois d'activité professionnelle
- les salariés en CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise,
- les salariés intérimaires.

Pour quel objectif ?

C'est une initiative du salarié qui peut s'inscrire dans la promotion, acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances.

Les formations diffables ?

Le salarié ou l'entreprise doit se renseigner auprès de son organisme collecteur dont il dépend pour connaître les formations éligibles dans le cadre du DIF et le pourcentage de la formation qui est pris en charge. Les actions prioritaires définies par accord de branche ou d'entreprise sont éligibles dans le cadre du DIF.

Qui a l'initiative ?

Le salarié prend l'initiative de la demande. La demande doit être faite par écrit. L'employeur a 2 mois pour répondre. A défaut, la demande est acceptée.

Le salarié est-il décideur ?

Non. L'employeur doit donner son accord. En cas de désaccord, et si celui-ci est reconduit pendant 2 exercices civils consécutifs, la requête du salarié devient prioritaire pour une demande de CIF effectuée auprès de l'organisme dont il dépend.

Qui finance le DIF ?

L'employeur n'est pas obligé de prendre en charge la formation. La seule obligation de l'employeur est la rémunération de l'allocation formation si la formation s'effectue hors temps de travail. Nous conseillons aux salariés de se renseigner auprès de l'organisme dont ils dépendent.

Le salarié peut-il transférer son DIF dans une autre entreprise ?

La réponse renvoie aux accords de branche lorsqu'ils existent. En général, il est maintenu dans sa globalité.

En cas de rupture du contrat de travail ?

Se référer aux accords de branche.

Un salarié démissionnaire doit engager l'action de formation avant la fin du préavis si accord de l'employeur.

En cas de licenciement l'employeur doit informer, dans la lettre de licenciement, la possibilité pour le salarié d'exercer son DIF. La demande de DIF devra être faite par le salarié avant sa période de préavis.

Sur quel temps le DIF doit-il être effectué ?

En partie hors temps de travail, sauf accord de branche ou d'entreprise. Certains accords prévoient que la formation dans le cadre du DIF puisse être réalisée en totalité sur le temps de travail ou en totalité hors temps de travail.

www.afcom-performance.com

afcom
Performance

www.afcom-groupe.com

afcom
GROUPE

www.afcom2i.com

afcom2i



afcom2i

*Dopez vos
formations informatiques*

Financements de votre formation

Comment le salarié est-il rémunéré pendant le DIF ?

Rémunération légale ou conventionnelle pendant le temps de travail.

Allocation formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence pour un DIF hors temps de travail.

En cas de licenciement ?

Votre compteur DIF est transféré à Pôle Emploi dans le cadre d'une somme dont vous disposez (nombre d'heures * 9.15).

Plan de Formation

Votre entreprise établit un Plan de Formation qui recense annuellement les besoins en formation de ses salariés.

Si votre projet de formation peut s'inscrire dans ce Plan, il sera financé intégralement par votre entreprise. Parlez-en à votre manager ou au service formation car si votre projet vous permet de développer votre efficacité dans votre travail, il pourra être pris en compte dans ce plan.

Cependant, c'est à l'entreprise de décider, en accord avec le Comité d'Entreprise, des modalités de son Plan de Formation. Elle est donc libre d'accepter ou de refuser votre proposition de formation.

Contactez dès à présent nos conseillères, elles sauront vous guider dans la mise en œuvre de votre financement personnalisé pour votre formation.

Le C.I.F (Congé Individuel de Formation)

Le CIF est un dispositif qui permet au salarié de prendre un congé (rémunéré) pour suivre la formation de son choix.

La formation choisie n'est pas forcément en rapport avec l'activité du salarié ou celle de l'entreprise. Le CIF permet souvent de préparer une reconversion professionnelle ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Des conditions d'ancienneté sont exigées (de 12 à 36 mois selon le type de contrat et/ou la taille de l'entreprise)

Contactez dès à présent nos conseillères, elles sauront vous guider dans la mise en œuvre de votre financement personnalisé pour votre formation.

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, par des actions de formation alternant des enseignements théoriques et pratiques.

Quels sont les salariés concernés ?

La période de professionnalisation est réservée aux salariés en situation de fragilité à l'égard de l'emploi.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI) :

- ✓ dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- ✓ ou qui compte au moins 20 ans d'activité professionnelle
- ✓ ou âgé d'au moins 45 ans avec un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise
- ✓ ou qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise
- ✓ ou en retour de congé maternité ou parental (homme/femme)
- ✓ ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé, invalides ...)

Des accords de branche ou interprofessionnels peuvent prévoir d'autres catégories de salariés prioritaires.

Pour quelles actions de formation ?

Les actions de formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre l'accès à une qualification professionnelle.

Cette qualification doit :

- ✓ être enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle. Liste consultable sur www.cncp.gouv.fr
- ✓ ou être reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche;
- ✓ ou ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle;
- ✓ ou figurer sur la liste établie par la branche ou l'interprofession.

www.afcom-performance.com

afcom
Performance

www.afcom-groupe.com

afcom
GROUPE

www.afcom2i.com

afcom2i



afcom2i

*Dopez vos
formations informatiques*

Financements de votre formation

La durée de la formation varie en fonction de l'action de formation visée. Pour le salarié titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI), la durée minimale est égale à 80 heures.

Des accords de branche ou interprofessionnels peuvent prévoir des actions de formation prioritaires ainsi que des durées minimales et maximales particulières.

La période de professionnalisation en pratique :

La période de professionnalisation est fondée sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation.

Elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation

Le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou d'un bilan de compétences.

Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Elles peuvent toutefois se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- ✓ du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- ✓ de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF auquel se rajoute 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, l'entreprise et le salarié devront prendre des engagements mutuels :

- ✓ l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.
- ✓ le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues. Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel.

Rémunération du salarié

Lorsque l'action de formation se déroule :

- ✓ pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.
- ✓ en dehors du temps de travail (entièrement ou partiellement). Vous devez alors verser au salarié une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence.

Pendant la formation sur le temps de travail ou hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Contactez dès à présent nos conseillères, elles sauront vous guider dans la mise en œuvre de votre financement personnalisé pour votre formation.



Pour en savoir plus
Contactez nous dès maintenant

N°Azur 0 811 141 600

PRIX APPEL LOCAL

Siège Social 0 450 692 477

consultant@afcom2i.com

www.afcom-performance.com

afcom
Performance

www.afcom-groupe.com

afcom
GROUPE

www.afcom2i.com

afcom2i