

Christophe PARMENTIER

Le DIF en fiches

Préface de Marc Dennery

© Éditions d'Organisation, 2005

ISBN : 2-7081-3407-8

Éditions

d'Organisation

Les principaux dispositifs de formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) s'articulant avec les autres dispositifs mis en place par la réforme de la formation professionnelle, il convient donc de les rappeler.

Le droit individuel à la formation

Chaque salarié se voit garantir un accès individuel à la formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures, acquis au *pro rata temporis*. Ce droit d'initiative du salarié sera détaillé au fil de cet ouvrage.

Le plan de formation

Le plan de formation s'organise désormais autour de trois nouvelles catégories d'actions de formation, dont le champ est déterminé par l'employeur et qui définissent le régime applicable au temps de formation :

- ▶ les actions d'adaptation au poste de travail, réalisées pendant le temps de travail ;
- ▶ les actions liées à l'évolution de l'emploi ou maintien dans l'emploi, réalisées pendant le temps de travail. Le dépassement horaire, non imputable sur le nombre d'heures supplémentaires, est limité à 50 heures/an ;
- ▶ les actions de développement des compétences, réalisées pendant ou hors temps de travail après accord du salarié dans la limite de 80 heures/an.

L'accès des salariés à des actions de formation au titre du plan est assuré à l'initiative de l'employeur. Les instances représentatives du

personnel doivent être consultées sur la catégorisation des trois types d'actions de formation lors des réunions consultatives.

Contrat de professionnalisation

Destiné à remplacer tous les contrats en alternance, il s'adresse :

- ▶ aux jeunes de moins de 26 ans,
- ▶ aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Son objectif est de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle à travers l'acquisition d'une qualification professionnelle. Il peut être conclu en CDI ou en CDD.

La mise en place d'un contrat de professionnalisation se fait à l'initiative de l'employeur. La durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois minimum, dont 15 à 25 % de formation théorique, avec un plancher à 150 heures, ces durées pourront être augmentées au-delà de 25 % et jusqu'à 24 mois par accord de branche.

Les actions de formation sont réalisées pendant le temps de travail avec une rémunération spécifique et progressive. Le dispositif a été mis en œuvre au 1^{er} octobre 2004.

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation favorisent l'accès à la formation des salariés :

- ▶ dont la qualification est insuffisante ;
- ▶ ayant 20 ans d'activité professionnelle ou plus de 45 ans ;
- ▶ envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- ▶ revenant de congé maternité ou parental ;
- ▶ handicapés.

Les actions de formation peuvent être réalisées pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec accord du salarié et versement d'une allocation formation (50 % de référence).