

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Objectif

Permettre au salarié de prendre l'initiative d'un projet de formation, à discuter avec l'employeur.

Employeurs concernés

Tout employeur

Salariés bénéficiaires

- Titulaires de contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise.
- Salariés justifiant de 4 mois en contrat à durée déterminée (CDD) dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

A noter ! Seuls ne sont pas concernés les titulaires de contrat de professionnalisation et d'apprentissage.

Caractéristiques

- Quota d'heures de formation attribué chaque année au salarié (chaque mois de présence pour les titulaires de CDD) : 20 h/an pour un salarié en CDI à temps plein (au prorata pour les salariés en CDD et ceux à temps partiel). Limite : 120 heures.
- Utilisable avec l'accord de l'employeur pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), pendant ou hors temps de travail.
- Après chaque utilisation, le quota d'heures se reconstitue (dans la limite de 120 heures).
- Utilisation possible, sous certaines conditions, en cas de licenciement, démission, rupture conventionnelle...

Formalités à accomplir

- Demande écrite du salarié à l'employeur qui dispose d'un mois pour répondre.
- L'accord employeur/salarié doit être formalisé par écrit.

Avantages Entreprise

- Prise en charge possible par AGEFOS PME en fonction des critères et priorités dont l'entreprise relève.

Avantages Salarié

- Etre en mesure de proposer un projet de formation, prendre l'initiative de se former.

Les + AGEFOS PME

- Aide à la gestion du DIF dans l'entreprise.
- Information et conseil sur les opportunités et modalités d'articulation du DIF avec d'autres dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation).

Notre conseil

- Le DIF doit favoriser la co-construction des projets de formation : il doit être utilisé, en concertation, dans un intérêt partagé entre le salarié et l'employeur.
- En période de difficultés économiques, il est particulièrement pertinent de mettre le DIF à profit pour abonder un autre dispositif de formation ou dynamiser une période de chômage partiel.

A qui s'adresser

Employeur

- Votre conseiller AGEFOS PME.

Salarié

- Le responsable de la formation dans l'entreprise
- Votre manager.