

Depuis la réforme de la Formation Professionnelle en 2004, le DIF permet à chaque salarié d'acquérir un crédit d'heures (20 heures par an, cumulables sur 6 ans) afin de pouvoir **accéder à des formations professionnelles correspondant à un développement de compétences individuelles sur-mesure.**

COMMENT Y ACCEDER ?

- Le droit est ouvert à tout salarié en CDI à temps plein ou à temps partiel ayant au minimum un an d'ancienneté.
- La mise en œuvre se fait à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur et avec son accord sur le choix de l'action de formation.
- Le droit au DIF s'apprécie au 31 décembre de l'année, et est utilisable au 1er janvier de l'année suivante.

Comment ça marche ?

ACQUISITION DES HEURES

- **POUR LES SALARIES EN CDI A TEMPS PLEIN :**
20 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite d'un plafond de 120 heures.
- **POUR LES SALARIES EN CDI A TEMPS PLEIN :**
 - A employeur unique :
1.3% des heures effectuées, dans la limite de 20 heures par an,
 - A employeurs multiples :
calculées au prorata temporis.

DEROULEMENT DE LA FORMATION :

La formation peut se dérouler :

- *En dehors du temps de travail (versement d'une allocation de formation),*
- *Pendant le temps de travail pour des actions prioritaires avec accord écrit du salarié et de l'employeur,*
- *En partie hors et pendant le temps de travail.*

Réunions d'information chaque semaine : contactez-nous pour y assister

41 quater rue de Matignon 64100 BOUCAU
Tel : 05.59.55.27.83 – Fax : 05.59.59.28.24

E-mail : commercial@ifpc-formation.com / www.ifpc-formation.com

« Il faut être enthousiaste de son métier pour y exceller » Diderot

Les formations du DIF

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le choix doit porter sur une **action de formation qui a été définie comme prioritaire par l'accord de branche** ou le cas échéant par un accord d'entreprise.

A défaut d'un tel accord collectif définissant des actions prioritaires applicables dans l'entreprise, les actions permettant l'exercice du DIF sont :

- Les actions d'adaptation au poste de travail,
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi,
- Les actions de formation liées au développement des compétences.

Par ailleurs il est possible d'utiliser son DIF pour faire un bilan de compétence ou une VAE

Rémunération et financement

L'ALLOCATION DE FORMATION

- Si l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail : le salarié conserve sa rémunération.
- Si l'action de formation est réalisée hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50% d'une rémunération nette de référence, versée au plus tard le dernier jour du mois suivant l'action.
L'allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

LE FINANCEMENT DE L'ACTION

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

Un employeur peut faire une demande de prise en charge financière du DIF à l'OPCA de branche ou à l'OPCA interprofessionnel dont il relève.

Ainsi, le coût pédagogique de l'action et les frais de transport et d'hébergement sont financés par l'OPCA au titre de la professionnalisation selon les conditions de prise en charge.

Réunions d'information chaque semaine : contactez-nous pour y assister