

Le Droit Individuel à la formation (DIF)

Le DIF, issu de la réforme de la Formation Professionnelle (2004) contribue à modifier le paysage de la formation continue.

Depuis la loi du 05 mai 2004, tout salarié bénéficie chaque année d'un crédit de 20 heures maximum qui peuvent être cumulées sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Si le financement du DIF est imputable sur la participation à la formation professionnelle continue de l'entreprise, son OPCA ou l'OPCA interprofessionnel dont elle relève peut prendre en charge les frais de formation.

Le Contrat de Professionnalisation

Permet à des jeunes de 16 à 25 ans ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus d'intégrer le milieu professionnel par le biais de l'alternance.

Il permet d'acquérir de l'expérience professionnelle tout en préparant un diplôme.

C'est un contrat tripartite dont les trois acteurs sont : un opérateur de formation qui apporte les connaissances théoriques, une entreprise qui est l'employeur et forme à la pratique le futur salarié.

LE CIF : Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation permet à tout salarié (en CDI ou CDD) de suivre une formation à son initiative et à titre individuel, pendant son temps de travail.

L'avantage principal du CIF réside dans la possibilité pour le salarié de suivre une formation rémunérée (le maintien du salaire est accordé par l'organisme paritaire agréé) et financée (prise en charge partielle ou totale, selon l'organisme de financement).

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment :

- ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle,
- ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un mois (voir accords de branche) de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.

La Validation des Acquis de l'Expérience

Reconnue par le Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Ces certifications sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.