

# Les types de dispositifs réservés aux salariés

## Le Congé Individuel de Formation (CIF) :

Le CIF permet à tout travailleur de suivre **à son initiative et à titre individuel**, au cours de sa vie professionnelle des actions de formation, pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Le salarié peut aussi utiliser le CIF pour préparer et passer un examen.

La prise en charge du CIF est d'une année maximum pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel. La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

### Quelles sont les étapes à respecter ?

1. Construire son projet : formuler et motiver ses envies de changement ou d'évolution, étudier les perspectives offertes à l'issue de la formation : réorientation vers un autre secteur d'activité, possibilité d'évolution au sein de l'entreprise, etc. Un bilan de compétences peut vous aider à faire le point et à construire votre projet.
2. Trouver sa formation : choisir un organisme de formation et une formation adaptée à son projet.
3. Faire une demande d'autorisation d'absence : rédiger une demande d'autorisation d'absence à son employeur en précisant l'intitulé de la formation, ses dates et sa durée, ainsi que l'organisme qui la réalise.
4. Faire une demande de financement

Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

### Les conditions à remplir sont :

- **Pour les salariés en CDI :** avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou pas en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).  
Un délai « de franchise » entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.
- **Pour les salariés en CDD :** avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.  
La dérogation exceptionnelle qui permettait aux anciens titulaires de CDD de justifier de "6 mois de CDD au cours des 22 mois précédant la fin du dernier contrat de travail n'est plus effective pour les formations qui ont débutées à partir du 1er mars 2011.
- **Pour les salariés en intérim :** avoir totalisé, au cours des dix-huit derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

## Le Droit Individuel à la Formation (DIF) : prochainement CPF

Le DIF permet aux salariés de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an (pour un temps partiel, le nombre d'heures est calculé au prorata de la durée de travail), cumulable sur 6 ans (soit 120 heures maximum).

La mise en œuvre du DIF nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions permettant d'acquérir une qualification plus élevée, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Tout salarié justifiant d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie au moment de sa demande peut bénéficier du DIF.

### **Une certaine ancienneté est nécessaire :**

- Avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise qui vous emploie au moment de votre demande.
- Avoir travaillé 36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés dont 12 mois dans l'entreprise qui vous emploie au moment de votre demande.

### Les périodes de professionnalisation :

Créé par la loi du 4 mai 2004, ce dispositif a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements pratiques et théoriques, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI. En effet, il doit permettre d'acquérir des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme et étant reconnues par les accords de branche.

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise et titulaires d'un CDI et qui remplissent les conditions suivantes :

- **les salariés dont la qualification est insuffisante** au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- **les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle** ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- **les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;**
- **les femmes qui reprennent une activité professionnelle** après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental;
- **les bénéficiaires de l'obligation d'emploi** prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.

### Le plan de formation de l'entreprise :

**Le plan de formation** rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de **bilans de compétences** et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la **lutte contre l'illettrisme**.

L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

En tant que salarié, vous pouvez accéder à une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise en accord avec votre employeur

Votre **formation** sera, dans ce cas, **prise en charge par votre employeur** dans le cadre de la contribution obligatoire de l'entreprise au plan de formation et vous serez **remunéré** pendant votre formation, gardant votre statut de salarié de l'entreprise.