

## Organisation de la formation

Obligation légale d'adaptation	Développement des compétences	
Incombe à l'employeur	Prévention, acquisition, entretien perfectionnement	Promotion
100 % réalisé sur TT*	jusqu'à 90 % HTT** si accord du salarié	jusqu'à 90 % HTT** si accord du salarié
	à partir de la 51 <sup>ème</sup> heure HTT, indemnisation des heures au taux normal	à partir de la 101 <sup>ème</sup> heure HTT, indemnisation des heures au taux normal

\* TT : temps de travail - \*\* HTT : hors temps de travail

# SALARIÉS EN CDI, MODE D'ACCÈS EN FORMATION

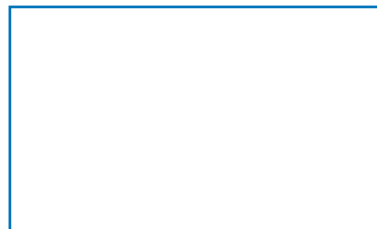
Pour en savoir plus

prendre contact avec  
votre ADEFIM :  
[www.opcaim.com](http://www.opcaim.com)

01 39 48 66 53  
dizé



Organisme Paritaire  
Collecteur Agréé  
des Industries  
de la Métallurgie



Comment accéder à la formation ?

## Le plan de formation

## Le droit individuel à la formation (DIF)

## Le congé individuel de formation (CIF)

**LE PLAN DE FORMATION**, à l'initiative de l'employeur

- élargissement et acquisition d'une qualification
- élargissement du champ professionnel d'activité
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies

Peuvent y être intégrées : les demandes de formation individuelle des salariés ainsi que les actions suivies par les salariés au titre des périodes de professionnalisation (PP) et au titre du droit individuel à la formation (DIF)

**LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**, à l'initiative du salarié (en accord avec l'employeur qui cotise à ce titre à l'OPCAIM)

Le DIF permet au salarié de prendre l'initiative de sa formation en utilisant un crédit individuel de 20 heures par an, cumulable jusqu'à 120 heures et de construire ainsi, en accord avec l'employeur, son parcours professionnel...

**LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)**, à l'initiative du salarié (financement par le FONGECIF)

Le CIF permet au salarié de prendre un congé pour suivre la formation de son choix, indépendamment des actions organisées par l'entreprise...

## PRINCIPE DE CO-DÉCISION

Personnaliser pour professionnaliser (importance de l'entretien professionnel) :

- adapter la formation en la personnalisant pour tenir compte de l'expérience professionnelle et des parcours de chaque individu
- renforcer la capacité de mobilité interne du salarié (évolution de carrière) et sur le marché du travail (employabilité)
- donner la possibilité au salarié, à son initiative ou avec son accord, de consacrer du temps personnel à sa formation, l'employeur prenant en charge les coûts de formation
- aider à une reconversion
- participer à la compétitivité de l'entreprise



LA FORMATION NE PEUT PAS AVOIR LIEU AU DÉTRIMENT DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Pour en savoir plus

prendre contact avec votre ADEFIM : [www.opcaim.com](http://www.opcaim.com)