

INTITULE

**DIF MODE D'EMPLOI :
COMMUNICATION ET INTEGRATION AU PLAN**

OBJECTIFS

- Accompagner de manière pragmatique et concrète la personne en charge de la Formation dans le cadre de sa mission et de ses nouvelles préoccupations liées à la Réforme de la Formation Professionnelle du 04 Mai 2004 et de janvier 2009
- Faire le point sur les obligations législatives et conventionnelles concernant la mise en place des Dif au sein de la structure. Réaliser les compteurs et les différentes modalités les concernant (information individuelle, collective, courriers...)
- Optimiser financièrement son plan de formation via l'étude des différents dispositifs accessibles pour l'entreprise (fonds internes et externes). Préparer et mettre en œuvre son plan d'action pour pratiquer une réduction de coût du plan de formation en utilisant les dispositifs appropriés, notamment l'intégration des Dif dans le plan.

PRE REQUIS

Aucun - Compréhension de la langue française
Toute personne chargée de la formation dans l'entreprise : Directeur, Responsable Ressources Humaines, Formation, Administratif, Comptable, Responsable.

PUBLIC CONCERNE

**MOYEN
D'ENCADREMENT DE
LA FORMATION**

Consultante Formatrice

DUREE

1 jour

LIEU

En entreprise ou en centre

**MOYENS
PEDAGOGIQUES**

Alternance de théories et pratiques

Cas concret sur les fichiers de l'entreprise

Kit de communication

Livret pédagogique remis à chaque stagiaire

Diaporama exposé par vidéo projection /Paper bord

**EFFECTIVITE DE LA
FORMATION**

Emargements

**MODALITES
D'EVALUATION**

Attestation de stage

PROGRAMME

1 / La mise en place des DIF

- ✓ Le calcul individuel des droits au DIF
 - Les droits au DIF
 - Outils à mettre en place pour les modalités de calcul
 - Intérêt de se caler sur le planning comptable
 - Chiffrage du volume « difable » et des allocations formation
- ✓ La mise en place des modalités internes de mise en œuvre du DIF
 - Communication interne : information collective, individuelle
 - Modèles de demande, d'acceptation, de refus
 - Motifs d'acceptation et/ou de refus possibles
 - Point des obligations législatives en cas de désaccord

2 / La conception et la formalisation du plan avec l'intégration des Dif

- ✓ Définir les axes prioritaires de l'entreprise
 - Hiérarchisation des choix d'investissement formation
 - Rapprochement avec les DIF
- ✓ Prendre des décisions en matière de HTT
 - Simulation des coûts
 - Obligations définies par la branche
 - Philosophie de l'entreprise
- ✓ La classification optimale des actions
 - La catégorisation du plan
 - Référence des 3 catégories
 - Le cadre de la professionnalisation : contrats et périodes
 - L'individualisation des demandes (pour une même action, les différences de catégories et financements)
- ✓ Articuler le plan de formation et DIF
 - Présentation des actions par individu
 - Organisation des rencontres pour suggérer la prise de DIF
- ✓ Évaluation du budget formation
 - Budget disponible
 - L'optimisation des recettes au travers de l'obligation fiscale
 - L'intervention possible des OPCA
 - Les périodes de professionnalisation : source de financement
 - Les aides publiques de l'Etat et des organisations professionnelles
 - Les obligations liées aux consultations du comité d'entreprise