

POUVEZ-VOUS REDEFINIR L'OBJECTIF DU DIF ?

Le DIF a été créé par un accord avant que la loi ne le reprenne. Elle n'a pas mis d'objectifs particuliers sur le DIF et quand vous avez trois organisations patronales et cinq confédérations salariés qui signent la création du DIF, aucune n'a exactement les mêmes objectifs. Pour certains employeurs il s'agissait de développer la formation hors temps de travail, pour d'autres de créer des moyens financiers pour alimenter les budgets formation et pour d'autres de transférer la responsabilité de la formation sur les salariés. Les syndicats, quant à eux, ont trouvé là un moyen d'introduire de la négociation dans les plans de formation. Les objectifs de chacun étant très différents il est impossible de redéfinir un objectif unique. D'ailleurs, on observe des politiques d'entreprises et des usages très différents. Nous constatons néanmoins que la particularité du DIF est d'être un moyen de formation qui repose sur un accord sur l'objectif et la modalité de formation. Les entreprises peuvent ainsi se demander quelle est la part de notre politique de formation qui est imposée ? Quelle est celle qui est négociée que nous souhaitons soit proposer aux salariés soit accueillir quand ils prennent des initiatives ?

LE DIF NE CONDUIT-IL PAS A FAVORISER DES ACTIONS DE FORMATIONS COURTES, EN MODE CATALOGUE, EST-CE L'INTERET DE L'ENTREPRISE ? N'A-T-ELLE PAS TENDANCE A ORIENTER SES SALARIES VERS DES ACTIONS SPECIFIQUES ?

Avec 20 heures par an, certes capitalisable mais à hauteur de 120 heures et sachant que la reconstitution du crédit prend 6 ans si les heures sont utilisées, il n'est pas crédible de dire que le DIF n'atteint pas son objectif de sécurisation des parcours parce qu'il ne finance pas de formations diplômantes, car il n'est pas fait pour ça à titre principal. Les périodes de professionnalisation sont faites pour financer des formations certifiantes et diplômantes. Le DIF a été créé principalement pour qu'une partie de la politique de formation de l'entreprise fasse l'objet d'une négociation avec les salariés de manière à impliquer les collaborateurs dans leur développement de compétences et à mettre du dynamisme dans la relation salariale. L'objectif est là, pas dans le fait de reconnaître un mini CIF à disposition du salarié ou d'avoir un outil avec 20 heures de formation par an qui permette de distribuer ou réaliser de la qualification ou du diplômant. Attention de ne pas assigner trop d'objectifs au DIF. Il n'est pas fait pour régler la question de la qualification en France.

L'ENTREPRISE PEUT-ELLE IMPOSER LA REALISATION DU DIF SUR LE TEMPS DE TRAVAIL/ HORS TEMPS DE TRAVAIL ?

L'entreprise peut choisir de décider que la réalisation du DIF se fera en dehors du temps de travail, comme le prévoit la loi, ou d'accepter que celui-ci soit pris sur le temps de travail.

L'entreprise ne peut pas imposer la réalisation du DIF en-dehors du temps de travail si un accord crée le droit pour le salarié de faire son DIF sur le temps de travail. Ainsi, si un accord de branche prévoit que pour certaines actions ou toutes les actions, la demande de DIF peut être faite sur le temps de travail, l'entreprise ne peut pas imposer la réalisation du DIF en-dehors du temps de travail.

Sous cette réserve, l'entreprise décide librement de faire l'un ou l'autre ou du mixte (cette dernière solution étant la plus pratiquée).

NOUS RENCONTRONS DES DIFFICULTES POUR AVOIR DES DEMANDES DE DIF DE LA PART DES SALARIES, QUELLE ATTITUDE NOUS CONSEILLEZ-VOUS D'AVOIR ?

Je ne suis pas sûr qu'il faille rechercher des demandes de DIF mais des demandes de formation. Donc il faut se demander pour quelles raisons les salariés ne sont pas demandeurs de formations ? Et à quoi la formation pourrait-elle leur servir ? Vous pouvez choisir de mettre en place une politique sociale en proposant des formations qui intéressent les collaborateurs ou de développement sur certains métiers ou certains types de compétences transverses. Une fois les objectifs de formation définis, il est possible de réfléchir à la construction d'une offre de formation et à ses conditions de réalisation (financement, organisation,...).

CONSEILLEZ-VOUS DE DEFINIR UN BUDGET DIF PAR ANNEE OU DE COUPLER LE PLAN ET LE DIF DANS LE 0,9% ?

Je ne conseillerais pas un budget DIF spécifique notamment parce que les représentants du personnel pourraient vite faire le calcul. Avec le budget que vous avez prévu, pouvez-vous financer 20h de formation par an pour tous les salariés ?

En cas de demandes massives de DIF, il est possible d'expliquer que si l'entreprise a informé les salariés, elle n'a pas la responsabilité de solder les comptes d'un seul coup. Elle peut, dans ce cas, s'en tenir à l'acquis de l'année (20h par an par salariés). Il vaut mieux raisonner en terme de volume d'heures et de regarder ensuite les solutions financières plutôt que de partir d'un budget.

POURQUOI CERTAINS EMPLOYEURS DISENT QUE LE DIF EST UNE BOMBE A RETARDEMENT ?

Il n'y a aucune raison pour que le DIF soit une bombe à retardement ni financièrement (pas de risque de provisionnement), ni socialement (des demandes massives imposeraient simplement à l'entreprise de déterminer sa politique). L'objet pour l'entreprise est de savoir si elle forme ses salariés ou pas et si elle remplit ses obligations en matière de gestion des compétences. Si elle le fait à travers le DIF, c'est très bien et si elle le fait intégralement par d'autres moyens, l'utilisation du DIF en tant que tel, n'est porteuse que de très faibles risques.

JE SUIS SURPRIS DE RENCONTRER DES SALARIES ENVOYES EN FORMATION QUI APPRENNENT A POSTERIORI QUE LEUR DROIT AU DIF A SERVI AU FINANCEMENT ?

Vous avez raison d'être surpris puisque ça ne peut pas se passer de cette manière. Si c'est le cas, le droit au DIF est pris abusivement. Vis-à-vis de l'OPCA c'est une escroquerie, car c'est une fausse déclaration qui a été faite pour obtenir un financement. Non seulement cela supposera de rendre l'argent à l'OPCA, mais c'est en plus un délit.

COMMENT FAIRE FINANCER DES DIF QUI NE SONT PAS PRIORITAIRES OU RECONNUS COMME PRIORITAIRES PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE ET FINANCES A CE TITRE PAR L'OPCA ?

L'OPCA dispose, dans le cadre des Fonds de la Professionnalisation, d'enveloppes pour le DIF prioritaire lorsque les branches ont fait le choix d'identifier des actions de formation qui sont prioritaires sur le DIF. Ce n'est pas le cas dans tous les OPCA. Il y a des branches qui ont fait le choix, c'est le cas pour le FAFIEC, de ne pas avoir de financement dédié aux DIF mais de financer la formation plus globalement quel que soit le dispositif utilisé. Mais on trouve un DIF prioritaire dans la majorité des OPCA.

La notion de DIF prioritaire doit permettre aux entreprises d'accéder aux fonds entièrement mutualisés de la professionnalisation dans le cadre du 0.5%. Mais l'intégralité des autres financements de l'OPCA restent disponibles à partir du moment où l'on remplit les conditions d'accès à ces financements. Ainsi, le DIF est finançable aussi bien dans le cadre du plan de formation, sur l'enveloppe tenue à la disposition de l'entreprise, sur le plan de formation des fonds mutualisés ou bien dans le cadre des périodes de professionnalisation. Le DIF prioritaire est donc en quelques sortes une possibilité supplémentaire de financer sa politique DIF, ce n'est pas le seul moyen d'obtenir un financement de la part de l'OPCA.

POURQUOI LA TENDANCE FORTE DU DIF EST-ELLE DE NE PAS AUTORISER LES DEMANDES DE FORMATION INDIVIDUELLE, MAIS PRIORITAIREMENT EN GROUPE CONSTITUE ?

Essentiellement pour des raisons financières mais aussi pour des raisons d'organisation. En effet, si vous gérez le DIF en demandes exclusivement individuelle, les coûts de formation sont plus élevés mais en plus vous ne pouvez pas réaliser d'économie d'échelle sur la programmation des actions et l'achat de formation. Le volume de travail généré est considérable, c'est non seulement très chronophage mais aussi très dispendieux.

Si l'on veut véritablement faire du DIF un outil à disposition de tous les salariés, il faut nécessairement trouver des moyens d'optimiser la gestion des demandes, la production et l'organisation. Les campagnes DIF permettent la constitution de groupes : la gestion de groupe est plus simple que la gestion de demandes individuelles, et l'optimisation financière est importante dans la mesure où avec une formation en intra-entreprise je peux faire 5 à 10 fois plus de formations que si je les finçais toutes à titre individuel.

Donc dès lors qu'on est dans une entreprise où il y a un volume de salariés important, il est incontournable de répondre à des demandes individuelles sous forme de réponse collective.

PENSEZ-VOUS QU'IL Y AIT UN RISQUE REEL D'UNE DEMANDE EN MASSE DE DIF DES SALARIES DANS UNE ENTREPRISE ?

On voit quelques demandes en masse, souvent lorsqu'un délégué syndical s'est investi sur le sujet, a récupéré les demandes et les présente en bloc à l'entreprise. Quel est le risque ? Cela oblige l'entreprise à reprendre les choses à zéro : expliquer que des demandes ont été reçues et qu'elles vont être traitées dans le cadre de sa politique. L'entreprise va ensuite élaborer sa politique qui va lui permettre de filtrer les demandes de façon cohérente. Ainsi, une demande massive de DIF doit déclencher la gestion du DIF dans l'entreprise, elle n'impose pas de répondre à ces demandes par des réponses positives.

COMBIEN DE TEMPS DISPOSE L'EMPLOYEUR POUR SIGNIFIER SA REponse (L'ACCORD DU DIF)?

La loi lui donne un mois à réception de la demande. Cependant, lorsqu'une entreprise a décidé d'organiser des campagnes DIF à des périodes ou à des dates pré identifiées, elle peut acter que toutes les demandes présentées par les salariés auront comme date d'expression définitive la date de fin de la campagne. C'est ce qui permet de gérer les DIF dans le temps, de ne pas avoir ce délai d'un mois pour une réponse individuelle, mais de faire une réponse globale à date de fin de campagne une fois les arbitrages réalisés.

POUVEZ-VOUS PRECISER LA NOTION DE CAMPAGNE DIF (RECUEIL DES BESOINS, COMMUNICATION,...) ?

C'est ce que l'on voit se développer de manière importante aujourd'hui quand les entreprises arrivent à maturité sur le DIF. Quand on a des petits volumes d'activité sur le DIF il est possible de le gérer au fil de l'eau. Lorsqu'on a véritablement une politique en matière de DIF, il vient le moment où il est indispensable d'avoir des campagnes pour réaliser un arbitrage cohérent, optimiser le traitement des demandes et leur financement,... On voit des entreprises qui se limitent à une campagne ce n'est pas forcément très réactif mais qui permet au moins de cadrer le dispositif. D'autres font deux ou trois campagnes dans l'année.

Le fonctionnement d'une campagne DIF est le suivant : l'entreprise ouvre une période par exemple un trimestre pendant laquelle les salariés peuvent présenter leurs demandes de DIF à partir d'une offre mise à disposition par l'entreprise mais pas exclusivement. A la fin de la campagne toutes les demandes sont regroupées pour être traitées. L'entreprise peut ainsi faire des choix, chiffrer les coûts, décider des modalités d'organisation des actions. Les campagnes DIF permettent ainsi d'avoir une véritable politique, de mobiliser les salariés autour de ce mode d'accès à la formation et de réaliser des économies d'échelle. C'est une des manières de faire évoluer son plan de formation vers une formation davantage Co-décidée ou en concertation avec les salariés, sans faire exploser les budgets et en gardant une certaine maîtrise de la politique.

LES CAMPAGNES DIF SONT-ELLES LEGALES ?

Oui elles le sont car les entreprises doivent déterminer une politique, peuvent mettre en place une procédure et n'échappent pas leur obligation de répondre aux salariés. Toutes les demandes qui arrivent en cours d'année doivent être traitées avec une réponse soit d'attente soit de renvoi à une campagne ultérieure à l'issue de laquelle l'entreprise décidera. Il s'agit d'une volonté d'avoir une vraie politique organisée avec des échéances, d'optimiser le financement et le plus souvent de faire bénéficier de formation le plus de salariés possible avec les budgets dont on dispose. Nous sommes donc pleinement dans le champ légal, et en général les entreprises qui ont fait des campagnes DIF sont celles qui font aujourd'hui le plus de DIF.

FAUT-IL UN ACCORD D'ENTREPRISE POUR LIMITER LES PERIODES DE DEMANDE DE DIF ?

Non pas du tout. Une entreprise peut adopter une procédure de demande de DIF sans avoir besoin d'une négociation d'entreprise là-dessus. D'une manière générale, il n'y a aucune modalité de mise en œuvre du DIF qui soit assujettie à un accord d'entreprise. Même la question de savoir si on fait le DIF sur le temps de travail ou hors temps de travail puisque si c'est plus favorable ce n'est pas dérogatoire donc on n'a pas besoin d'un accord d'entreprise. En effet, le ministère du travail a acté que le DIF sur le temps de travail était plus favorable que l'hypothèse légale de départ à savoir que le DIF devait être réalisé en dehors du temps de travail. Ainsi, l'intégralité de la politique DIF de l'entreprise et son instrumentation procédurale peut être fixée par l'entreprise après simple consultation des représentants du personnel.

PEUT-ON REFUSER UNE DEMANDE DE DIF FAITE EN DEHORS D'UNE CAMPAGNE ?

Oui bien sûr, on peut renvoyer la demande à la campagne suivante. C'est ce que font de nombreuses entreprises en disant que la demande doit être exprimée à l'intérieur des périodes fixées pour répondre aux demandes des collaborateurs. Cela n'empêche pas que l'entreprise respecte le délai d'un mois pour faire cette réponse-là aux salariés qui présenterait des demandes.

COMMENT COUPLER CIF ET DIF ? COMMENT REAGIT DE FONGECIF ?

Le FONGECIF réagit d'une manière beaucoup plus positive qu'il n'avait pu le faire dans le passé où le congé individuel devait véritablement être une demande du salarié, très individuelle, presque très à l'écart de la politique de l'entreprise.

Aujourd'hui, pour des raisons financières mais pas exclusivement, les FONGECIF en arrivent même à faire des priorités pour les salariés qui ont su mobiliser leur DIF dans le cadre d'un projet pour lequel ils ont convaincu l'entreprise de s'associer et vont chercher un financement supplémentaire auprès du FONGECIF. C'est valable pour les autres OPCA qui financent le congé individuel.

QUEL EST L'INTERET DE PONCTIONNER LES COMPTEURS DIF QUAND LA FORMATION NE PEUT PAS ETRE SUR LES FONDS MUTUALISES ET EST FINANCEE SUR LE PLAN DE FORMATION ?

Le DIF ce n'est pas qu'aller chercher de l'argent auprès de l'OPCA, c'est une politique de formation qui repose sur le partage de la décision : ce n'est pas la même chose que de proposer et de se mettre d'accord. Le DIF correspond à l'objectif du salarié, acteur de sa formation, et donc partie prenante dans la prise de décision. Ce n'est donc pas un simple dispositif de financement, c'est avant tout la possibilité de décider conjointement, la solution financière est ensuite une solution technique. Le DIF est fait pour introduire de la négociation considérant qu'une formation Co-décidée sera plus efficace qu'une formation imposée.

LES CREDITS DIF SONT-ILS APPELES A ETRE PROVISIONNES ?

La loi du 24 novembre 2009 demandait à ce qu'un rapport parlementaire soit produit en 2010. Il a été produit avec un peu de retard en début 2011. La question du traitement fiscal et comptable du DIF devait être abordée à cette occasion. Le rapport parlementaire n'aborde pas cette question du provisionnement qui est renvoyée à une date très ultérieure. Aujourd'hui, le risque de provisionnement n'existe pas en l'état actuel de la réglementation. En effet, le DIF n'étant pas un droit de créance automatique, il est impossible de chiffrer ce que peuvent représenter les heures, le coût éventuel des formations et de savoir même si le crédit sera utilisé dans l'entreprise. C'est pour cette raison que le conseil national de la comptabilité a refusé que les entreprises puissent provisionner le DIF. Pour celles qui le font, cette provision n'est pas légalement déductible, elles ne pourront pas le déduire de leurs charges et réduire ainsi leurs impôts.

LE FOND PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP) VA-T-IL FAVORISER LE FINANCEMENT DU DIF ? LES OPCA ONT-ILS LES MOYENS DE FINANCER LE DIF ET JUSQU'A QUAND ?

L'orientation générale du Fond Paritaire, qui inévitablement impacte sur les OPCA, est de financer de moins en moins des dispositifs de formation (le DIF, la professionnalisation etc.) mais de plus en plus des projets de formation. Cette logique de projet fait que l'intervention financière va être mobilisée de plus en plus sur l'objectif, sur la finalité et non pas sur le dispositif utilisé (peu importe que la formation soit organisée sur le plan de formation ou le DIF, chaque entreprise s'organise ensuite pour manager la formation comme elle le souhaite en fonction de sa culture, de son climat social de ses besoins,...).

POUVEZ-VOUS CITER QUELQUES EXEMPLES DE DIF FINANCES AVEC SUCCES PAR LE FPSPP ?

Ce qui a été le plus largement financé par le FPSPP n'est pas du DIF en tant que tel, c'est tous les projets relatifs aux compétences de base et notamment aux actions de lutte contre l'illettrisme qui ont très souvent été organisés par les entreprises dans le cadre du DIF (car on ne force pas quelqu'un à suivre des actions d'alphabétisation ou d'élévation du niveau de compétences de base). L'implication de la personne est une des conditions de réussite. Le FPSPP n'a pas vocation à financer le DIF en tant que tel mais uniquement le DIF portable pour garantir la sécurisation des parcours ou les projets que l'entreprise s'est fixé avec le DIF et qui rentrent dans les objectifs du FPSPP. Il faut donc se caler sur les appels à projets plutôt que sur le dispositif lui-même.

POUVEZ-VOUS NOUS PRECISER LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU DIF CDD ?

Le DIF CDD ayant été la dernière préoccupation des législateurs et des partenaires sociaux, il n'est quasiment pas opérationnel aujourd'hui, notamment pour les CDD de courte durée. Il est évident que pour les personnes qui ont des contrats courts, le droit à la formation sur lequel il faut les informer c'est le congé individuel de formation des CDD pour lesquels les crédits restent encore un petit peu disponible. Aujourd'hui 4 mois de CDD génèrent, dans le cadre du DIF, 6h de formation alors que dans le cadre d'un congé individuel, cela correspond à une période d'un an. Donc le DIF, dans sa configuration actuelle, n'est pas un outil adapté pour les CDD.

LA PORTABILITE DU DIF FONCTIONNE-ELLE ?

Elle est opérationnelle depuis le début de l'année. Malheureusement, elle ne fonctionne pas beaucoup car les délais de lancement ont été trop longs (un an pour se mettre d'accord entre les OPCA et Pôle emploi sur la manière dont la portabilité allait fonctionner), mais aussi parce que le budget maximum de la portabilité pour 120 heures c'est 1 098 €, ce qui ne génère pas un budget suffisant pour financer de vrais projets de formation. Ainsi, pour que le projet puisse se faire, il faudrait ensuite que, soit les OPCA, soit Pôle Emploi sur d'autres budgets, accepte de financer le complément.

CONCERNANT LE DIF PORTABLE, NOTRE OPCA VERSE 9,15 € / HEURE, QUI PAIE LA DIFFERENCE SI LA FORMATION A UN COUT SUPERIEUR ?

Cela dépend de la modalité d'exercice. Quand c'est un demandeur d'emploi, c'est Pôle Emploi qui paie la différence et à défaut la personne elle-même. Quand on est chez un nouvel employeur et que la demande a été acceptée, c'est ce dernier qui finance la différence. S'il n'a pas accepté la demande, le salarié fera sa formation en dehors du temps de travail et financera lui-même la différence.

EST-CE QUE LE DIF EST PORTABLE SUR LA CREATION D'ENTREPRISE ?

Oui d'une manière un peu innovante. Un salarié qui quitterait l'entreprise et qui serait demandeur d'emploi avec un DIF portable pourrait, en bénéficiant de la création d'entreprise, être indemnisé par Pôle Emploi, commencer à travailler dans son entreprise et mobiliser son DIF. Ce sont des projets que les OPCA ont déjà eu à financer et qui fonctionnent et qui permettent d'avoir un accompagnement à la création d'entreprise.

POURQUOI LE DIF N'EST-IL PAS ENCORE APPLICABLE DANS LES ETABLISSEMENTS CONSULAIRES ?

Le DIF a été généralisé dans le secteur privé et dans les trois fonctions publiques, mais les établissements consulaires ne font pas partie de la fonction publique d'état territoriale ou hospitalière et ils ne sont pas non plus dans le secteur privé puisque ce sont des établissements publics administratifs. Pour que le DIF puisse fonctionner dans ces établissements, il faut donc une négociation interne, une modification du statut du personnel et que le DIF soit créé. C'est la même réponse pour un salarié d'un établissement public administratif. Pour les personnes qui ne sont pas régies directement par le statut des fonctionnaires ou par une des trois fonctions publiques, mais qui ont un statut propre, le DIF n'est pas applicable parce que ni le code du travail, ni le droit de la fonction publique ne l'est. Il faut donc le négocier à l'intérieur de ces établissements.

L'OPCA QUI PREND EN CHARGE UNE ACTION DE FORMATION, EST-ELLE PRISE A 100% OU SEULEMENT UNE PARTIE ?

Pour le DIF, ce n'est de plus en plus qu'une partie du financement qui est prise en charge. Beaucoup d'OPCA avaient des taux de financement de la formation très élevés en 2005 et 2006 parce que c'était le lancement, qu'il y avait peu de demande et de la ressource disponible. Aujourd'hui, avec une demande croissante des entreprises de financement du DIF, les taux ont été revus à la baisse (autour d'une vingtaine d'euros par heure). Dans ce cadre, la prise en charge devient partielle, il s'agit d'une approche forfaitaire et pas forcément d'un financement sur les coûts réels.

QUE DEVIENT LE DIF D'UN SALARIE QUI PART DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les conditions de départ doivent être négociées dans leur ensemble. C'est-à-dire qu'il faut faire le tour des compteurs des salariés : les congés payés, les jours de RTT, le compte épargne temps et le DIF. Ce dernier point doit être traité dans le cadre de la négociation de départ. Il n'y a aucune obligation, il s'agit donc d'acter dans la rupture que le DIF ne sera pas utilisé avant le départ et que le salarié bénéficiera de la portabilité en précisant le budget disponible. Ou alors prévoir que le DIF pourra être utilisé, soit avant la rupture, soit après avec un engagement de l'entreprise de financer la formation.

Les entreprises qui ne font pas un bilan systématique de tous les droits des salariés sont considérées comme ne négociant pas loyalement, ce qui peut remettre en cause la validité de la rupture. Nous avons déjà pu observer des indemnités de salariés parce que la question du DIF n'avait pas été traitée lors de la rupture conventionnelle.

A PROPOS DU DIF HORS TEMPS DE TRAVAIL : L'ALLOCATION FORMATION EST-ELLE DUE AUX CADRES SANS REFERENCES HORAIRES POUR DES ACTIONS REALISEES LE SOIR, ENTRE MIDI ET DEUX, LE SAMEDI ... ?

Tout d'abord, nous devons préciser que les cadres sans référence horaires ça n'existe pas en tant que tel : soit ce sont des cadres au forfait jour, soit ils ont une référence horaire comme tous les salariés. Il n'y a plus d'ailleurs de spécificités des cadres en matière de durée du travail (sauf pour les cadres dirigeants).

Il s'agit donc de savoir si l'on est dans le temps de travail lorsqu'une formation est réalisée sur une période de temps donnée pour les cadres au forfait jour (c'est-à-dire pour lesquels on ne prédétermine pas le temps de travail par des horaires) ?

Par définition un cadre au forfait jour fixe ses horaires lui-même donc ce cas peut-être aussi bien considéré comme du temps de travail ou du hors temps de travail. Cet élément doit être négocié, il s'agit simplement pour l'entreprise de fixer une ligne de conduite. L'entreprise peut poser comme principe que toutes formations réalisées pendant les jours comptés comme travaillés sont faites sur le temps de travail et ne donnent pas lieu au versement de l'allocation formation. Elle peut aussi ouvrir un espace précisant que toute formation est réalisée en dehors du temps de travail puisque les collaborateurs cadres ont la liberté de s'organiser donc l'allocation formation est versée systématiquement mais l'entreprise considère en contrepartie que la formation n'impacte pas la réalisation des activités et des objectifs.

LES OPCA ONT-ILS LE DROIT DE NE PAS PRENDRE EN CHARGE LES DIF DE MOINS DE 21H ?

Les OPCA ont le droit de fixer les règles qu'ils veulent en matière de prise en charge en complément de leur accord de branche, quand ce n'est pas l'accord de branche lui-même qui a fixé cette règle. Donc oui, si un OPCA dit que cela ne l'intéresse pas de financer des DIF inférieur à 21h, comme il peut dire par ailleurs ça ne l'intéresse pas de financer une période de professionnalisation de moins de 70 ou 80 heures, cela peut être un motif de refus de financement. L'OPCA est souverain dans la détermination de sa politique de financement, dans le cadre des accords de branche qu'il applique par ailleurs.

EST-CE QU'ON PEUT FAIRE UN DIF PENDANT UN CONGE PARENTAL ? SI OUI QUI FINANCE ? ET COMMENT LES SALARIES DOIVENT-ILS FAIRE LEUR DEMANDE ?

Le congé parental est un congé pendant lequel on a la possibilité d'aller en formation (le code du travail le prévoit expressément). Dans ce cadre, il s'agit d'une formation en dehors du temps de travail, c'est l'entreprise qui finance avec éventuellement le concours de l'OPCA et la demande se fait exactement comme toute autre demande de DIF. Le fait d'être en congé parental n'est pas un motif de refus, et cela donne droit au versement de l'allocation formation. Une protection sociale est garantie pendant la formation donc cela ne pose strictement aucun problème.

LES ENTREPRISES DEPASSENT-ELLES SUR FONDS PROPRES LEUR BUDGET FORMATION DUES A L'ORGANISATION DES CAMPAGNES DE DIF ?

Cela dépend du volume global de formations. Ce n'est pas parce que les entreprises organisent des campagnes DIF que leur budget de formation explose : nous avons vu, dans le cadre des « Trophées du DIF » organisés par le groupe Demos, des entreprises qui, du fait des prises en charge OPCA et des transferts d'une partie de la politique de formation vers le DIF, étaient en insuffisance par rapport à leurs obligations légales. C'est-à-dire qu'elles avaient largement réduit leur budget formation. Ces situations devraient devenir minoritaires dans la mesure où les fonds des OPCA sont en réduction spécifiquement pour les DIF. Une entreprise qui cale sa politique sur celle de son OPCA peut effectivement développer du DIF à budget constant ou sans dépassement.

LE CE PEUT-IL PORTER DES BESOINS DE FORMATION EN REQUERANT UNE PRISE EN CHARGE DANS LE CADRE DU DIF AUPRES DE LA DRH EN PLACE ?

Oui, le CE peut faire autant de propositions qu'il le souhaite, il ne peut rien imposer. C'est aussi son rôle que de dire ce que souhaitent les salariés en matière de formations et éventuellement en matière de DIF.