

Info-RH

REFORME de la FORMATION :

Le Droit Individuel à la Formation

- Rappel**
L'employeur est tenu d'informer son salarié de ses droits acquis.
En cas de désaccord pendant 2 exercices civils consécutifs,
La demande du salarié bénéficie d'une priorité dans le cadre du **CIF**

- La portabilité du DIF**

3 cas de portabilité du DIF

- Licenciement non consécutif à une faute lourde
- Démission
- Rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'employeur doit indiquer au salarié, dans sa lettre de licenciement, ses droits acquis au titre du DIF.

Portabilité pendant la période d'indemnisation

Le financement est assuré par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le salarié était employé. La somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de formation ou de VAE.

Portabilité dans la nouvelle entreprise

Le financement est assuré par l'OPCA du nouvel employeur

- Etat des lieux de la pratique du DIF en 2010**

L'utilisation du **DIF** est plus ou moins importante selon les entreprises. Certaines sociétés associent leur plan de **formation** à un **DIF** résiduel, d'autres ont intégré le **DIF** à leurs pratiques de **formation**. D'autres encore n'assurent purement et simplement aucune promotion du **DIF**.

D'une manière générale, les entreprises du secteur privé sont moins méfiantes que celles du secteur public vis-à-vis du **DIF** : celui-ci n'est désormais plus considéré comme une

variable à risque mais comme un investissement à gérer en fonction des possibilités ou des valeurs ajoutées attendues.

Le taux de refus des demandes de **formation** est cependant plus élevé que dans les années passées. Le nombre de sollicitations augmente. La crise a provoqué une restriction budgétaire et les salariés qui formulent une demande de **DIF** n'identifient pas toujours la politique et les choix de leur entreprise. Les OPCA, eux, semblent refuser plus fréquemment de financer les formations professionnelles.

Dans le public et le privé, la manière de gérer les demandes de **formation** est globalement la même : les entreprises répondent en majorité aux demandes au cas par cas et au fur et à mesure. 30 % d'entre elles seulement ont défini une politique du **DIF**, alors que celui-ci fait normalement partie de la politique de **formation** d'une entreprise.

Quel avenir pour le DIF ?

D'après une enquête Demos, l'avenir du **DIF** paraît plus rose dans le secteur privé que dans le secteur public. En effet, 60 % des entreprises publiques adoptent une politique plutôt restrictive vis-à-vis du **DIF**, en ne communiquant que peu d'informations à ce sujet et en n'incitant pas à utiliser ce droit à la **formation**. Seules 20 % sont proactives et incitatives et 20 % adoptent une position plutôt neutre sur la question. Dans le secteur privé, les résultats sont bien différents : 54 % des entreprises sont proactives et incitatives au regard du **DIF**, 43 % sont considérées comme plutôt neutres et seulement 3 % des entreprises sont jugées restrictives.

Cependant, même si 40 % des entreprises publiques ne comptent pas renforcer leur politique de **DIF** de manière significative, 60 % prévoient un développement régulier du **DIF**. L'étude démontre à nouveau l'avance du secteur privé par rapport au secteur public : 54 % des entreprises privées prévoient de développer le **DIF** de manière régulière et 23 % de manière importante.

Enfin, le secteur public comme le secteur privé n'a majoritairement pas constaté d'effet provoqué par le **DIF** sur le budget **formation**. Certaines entreprises publiques ont même vu augmenter ce dernier. Les entreprises privées quant à elles sont plus confiantes en l'avenir du financement du **DIF** par rapport à 2009. C'est un bon présage pour le développement du **DIF** et sa promotion auprès des salariés.

Info-QSE

Les évolutions de la publication UTE C 18-510

La publication UTE C 18-510 est en révision. A ce jour **la date prévisionnelle de sortie de ce document est le 4ème trimestre de 2010.**

Le Ministère du Travail révisé le décret du 14 novembre 1988. Les trois décrets destinés à remplacer ce décret sont en fin de rédaction. Une fois le travail de rédaction de ces décrets terminés, le Ministère du Travail envisage de les publier rapidement.

Le Ministère du Travail a prévu un délai avant que ces décrets soient applicables. **La date d'application inscrite dans les projets est début 2011.**

Sur un plan pratique, jusqu'à la mise en application des nouveaux décrets, le texte réglementaire qui s'applique est le décret du 14 novembre 1988 et dans le cadre de ce décret l'une ou l'autre des éditions de la 18-510 peut réglementairement être appliquée.