

## LEGISLATION DE LA FORMATION : REPONSES DU QUIZ

**Après avoir répondu au questionnaire réalisé par Jean-Pierre Willems, expert en droit de la formation, découvrez si vos connaissances en DIF étaient justes.**

- 1) NON. Il faut une organisation pédagogique avec un formateur responsable du processus pour que cela soit le cas.
- 2) NON. Il n'y a pas de durée minimale réglementaire. Il faut que la durée soit adaptée à l'objectif d'acquisition des compétences. Si l'objectif est très précis, la formation peut être très courte.
- 3) OUI. La VAE prend en compte l'expérience, pas la formation.
- 4) OUI. Le bilan de compétences peut concerner aussi bien l'emploi occupé qu'un autre emploi.
- 5) OUI. Si elle démontre que la formation était inutile ou bien qu'elle a adapté le salarié à sa fonction par d'autres moyens.
- 6) OUI. Dans le cadre du budget des activités culturelles et sociales.
- 7) NON. Le temps de trajet n'est pas du temps de travail. Il doit donner lieu à des contreparties lorsqu'il excède le temps de trajet habituel, mais il ne génère pas d'heures supplémentaires.
- 8) NON. La durée du travail d'un salarié à temps partiel est contractuelle. Aucune durée supérieure ne peut donc lui être imposée. En l'occurrence, il faudrait prévoir une modification d'horaires avec l'accord du salarié ou sans son accord si le contrat prévoyait cette hypothèse.
- 9) NON. Toutes les heures suivies dans le cadre du DIF sont intégralement financées par l'entreprise. Par contre, il est possible pour l'entreprise de n'accepter qu'une partie des heures de la formation en DIF (par exemple : accord pour 60 h au titre du DIF sur une formation de 100 heures).
- 10) OUI. Il s'agit d'une utilisation du temps personnel du salarié aux fins de formation.
- 11) NON. Il ne s'agit pas d'une formation professionnelle (pas d'objectif en termes de compétences, connaissances ou capacités).
- 12) OUI. Rien ne s'y oppose a priori, l'entreprise pouvant conditionner son acceptation du DIF. Les conditions sont les mêmes que pour le plan de formation : l'entreprise doit être en dépassement de ses obligations, la formation doit avoir été financée par l'entreprise (pas par l'OPCA ou des subventions par exemple) et le dédit ne fonctionne qu'en cas de départ volontaire.
- 13) NON. Le CIF est avant tout une autorisation d'absence. Le financement n'est que facultatif.
- 14) OUI. Il s'agit d'un salarié en formation continue comme les autres.
- 15) Il peut faire les deux, au choix.