

Le DIF célèbre en mai 2010 ses 6 années d'existence. Depuis le 4 mai 2004 tous les salariés bénéficient d'un capital annuel de 20 heures de formation.



Ce Droit Individuel à la Formation (ou DIF) permet d'accéder à la formation avec le soutien de l'employeur.

Une majorité de salariés est désormais propriétaire de 120 heures de DIF. Ce capital formation ne pourra dépasser le seuil de 120 heures (un peu plus dans certains secteurs professionnels). Il est donc important de mettre en œuvre dès cette année votre DIF et d'entrer ainsi dans la formation tout au long de la vie.

Vous devrez gérer vos 120 heures de DIF : utiliser 20 h tous les ans ou bien prendre vos 120 heures pour une formation diplômante, qualifiante ou certifiante. Il faudra trouver la formation adaptée à vos besoins et faire valoir vos droits auprès de votre employeur. Le DIF est un Droit mais vous devez dialoguer et négocier avec votre employeur pour lui faire partager votre projet.

Fort de son expérience dans le développement du DIF et à l'occasion des 6 ans du DIF, l'Agence pour la Formation Tout au Long de la Vie vous offre ce petit guide\* de mise en œuvre du DIF en entreprise.

### 1 - Pourquoi un Droit Individuel à la Formation ?

La formation professionnelle continue moderne est née il y a presque 40 ans (1971). Elle a permis, via une cotisation patronale de 1%, de développer le plan de formation des entreprises. Toutefois depuis 1971 le travail, les entreprises et l'économie ont évolué et la formation continue est devenue inadaptée :

- Elle repose sur un plan de formation lourd et complexe qui ne permet pas des adaptations rapides à l'activité économique,
- Elle est surtout destinée aux personnels les plus qualifiés (cadres, techniciens, ingénieurs...). L'entreprise cotise pour tous ses salariés mais seuls 15 ou 20 % d'entre eux partent effectivement en formation,
- Enfin elle ne permet guère d'engager une reconversion professionnelle puisque chaque travailleur est censé rester en poste dans la même entreprise tout au long de sa vie professionnelle.

Afin d'adapter et de moderniser la formation continue plusieurs institutions internationales (UNESCO, Union Européenne...) développèrent l'idée d'**une formation tout au long de la vie**. Cette nouvelle formation permanente implique que :

- Tous les salariés (sans exception) bénéficient de formations régulières afin de prévenir le risque de perte de qualification ou d'employabilité,
- Les changements technologiques et économiques soient anticipés en renouvelant les apprentissages et les connaissances dans l'entreprise,
- De nouvelles compétences professionnelles soient développées (capacités de travail collaboratif, maîtrise de l'internet, de l'anglais...),
- Les entreprises fassent confiance à leurs salariés pour développer leurs compétences. Ne pouvant garantir l'emploi à vie, l'entreprise est tenue désormais de garantir le maintien de l'employabilité de ses salariés (décision de la Cour de Cassation de 2007 et du 2 mars 2010),
- Une réussite passée à l'école ne peut plus servir tout au long d'une vie professionnelle. L'expérience et les compétences professionnelles ont désormais autant d'importance qu'un diplôme (c'est la raison d'être de la VAE introduite en 2002).

## 2 - Comment le DIF fonctionne-t-il ?

- Chaque salarié reçoit une fois par an son **compteur DIF** pour connaître le nombre d'heures dont il dispose,
- Ces heures de DIF peuvent servir à réaliser une **formation**, un **bilan de compétences** ou mener une **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE),
- Lorsqu'un salarié estime qu'il a un besoin ou une opportunité de formation (pendant les entretiens professionnels ou à n'importe quel autre moment de l'année) **il fait sa demande écrite de DIF sur un formulaire adapté** (ce formulaire peut être fourni par l'entreprise ou téléchargé sur Internet),
- **La demande DIF doit préciser** : le choix de son action de formation, la durée, l'organisme de formation souhaité ainsi que le coût et les dates prévues pour la formation (l'entreprise peut aider les salariés en présélectionnant des offres et des organismes de formation),
- **La demande DIF doit être transmise à l'employeur par Lettre Recommandée** avec Accusé de Réception (LRAR) ou remise en main propre contre un reçu daté et signé,
- **Dans les 30 jours** suivant le dépôt de la demande DIF l'employeur doit donner sa réponse au salarié. Si la réponse est négative (le désaccord DIF) le salarié peut renouveler autant de fois qu'il le souhaite sa demande durant 2 ans. En l'absence de réponse le DIF est réputé accepté.

**Le désaccord DIF** (appelé à tort « *refus DIF* »). Il ne peut porter que sur le choix de l'action de formation : si un salarié veut suivre par exemple des cours de bricolage ou de tennis l'employeur peut exprimer son **désaccord**.

Attention, un désaccord DIF ne peut être opposé à la demande de DIF d'un salarié pour les raisons suivantes :

- **Un manque de budget pour réaliser le DIF.** Le DIF est un Droit comme le Droit aux congés payés et un employeur ne peut prétexter une absence de fonds pour le refuser. Un employeur qui aurait dépensé tout son budget dans son plan de formation sans prévoir une enveloppe financière suffisante pour développer le DIF entraverait l'exercice du Droit à la Formation de ses salariés,
- **Des financements non acceptés par l'OPCA.** Le DIF est de la responsabilité exclusive de l'employeur. L'OPCA peut certes, dans la limite des fonds disponibles, aider au financement du DIF mais ce n'est pas une obligation et en l'absence de budgets mutualisés (par les OPCA) le DIF est malgré tout dû par l'employeur à son salarié,
- **Le DIF mettant en péril les finances de l'entreprise.** Le DIF coutera de 1 à 2 % de la masse salariale mais les congés payés coûtent bien plus (14 % de la masse salariale en moyenne). Le Droit à la formation est aussi important que le Droit aux congés payés et ces Droits ne peuvent être remis en question pour un motif financier. Si le budget formation est insuffisant l'entreprise devra réduire d'autres dépenses (la formation est de toute façon un investissement). **L'entreprise a l'obligation de mettre en œuvre le DIF si un salarié le demande**
- **Un DIF non prioritaire pour la branche professionnelle.** Un employeur ne peut imposer les seules formations prioritaires de sa branche. S'il le faisait cela signifierait que la branche a la capacité de garantir l'emploi à vie des salariés,
- **Le DIF ne correspondant pas aux besoins du poste de travail.** Le DIF permet de développer vos compétences, c'est un plan de formation à 3 ou 5 ans et les formations demandées seront le plus souvent éloignées du poste de travail actuel (sinon elles feraient partie du plan de formation de l'entreprise),
- **Le manque de temps ou de moyens humains pour organiser les DIF.** Le DIF est un droit des travailleurs et l'employeur doit embaucher suffisamment de personnels administratifs pour mettre en œuvre le DIF en conformité avec la Loi,
- **Le DIF sous condition** : « *si le salarié paye une partie de sa formation* » ou « *s'il ne demande pas d'allocations formation* » ou « *s'il accepte de prendre son DIF pour des formations du plan* ». Toutes ces conditions sont illégales. Le DIF est un droit personnel et individuel, l'employeur garde simplement la capacité de négocier sur le choix de la formation,
- **La volonté de sanctionner un salarié** : Le refus du DIF ne peut être considéré comme une sanction disciplinaire. Tout salarié a droit à plusieurs chances professionnelles et l'employeur a l'obligation de maintenir l'employabilité de tous ses salariés (obligation confirmée par la Cour de cassation le 2 mars 2010). Refuser un DIF dans le cadre d'une procédure disciplinaire (sauf pour faute lourde) serait considéré comme discriminatoire ou du harcèlement professionnel.

### En résumé **pour se former en entreprise il faut donc réunir 3 conditions**

1. **POUVOIR SE FORMER** : l'entreprise doit aider ses salariés à développer leurs compétences, elle doit faciliter la démarche DIF, il y va de leur employabilité mais aussi de sa propre compétitivité - Comment affronter la concurrence si les salariés sont peu ou mal formés ?
2. **SAVOIR SE FORMER** : l'entreprise doit non seulement faciliter les formations mais également accompagner et soutenir les parcours et les projets professionnels de ses salariés
3. **VOULOIR SE FORMER** : la formation est un effort financier pour l'entreprise mais c'est aussi un effort du salarié qui doit donner de son temps libre (le temps libéré par les 35 heures) pour développer ses compétences et évoluer professionnellement.

**En guise de conclusion** : En cet anniversaire du DIF vous disposez d'un capital formation de 18 jours de formation (120 heures de DIF). Sans entretien des connaissances et apprentissage permanent vous prenez le risque de manquer des opportunités professionnelles ou même de perdre un jour votre emploi.

La formation n'est donc plus une sanction ni même une récompense, elle est devenue un **Droit pour tous**. Vous utilisez depuis toujours vos droits aux congés payés alors pourquoi ne pas utiliser également votre droit à la formation tous les ans ? La dernière ligne de votre bulletin de salaire (le « net à payer ») n'est pas la seule ligne à prendre en compte. Votre DIF, exprimé en nombre d'heures, est tout aussi important pour votre avenir professionnel.

Dans la société de la connaissance on se doit d'apprendre tout au long de la vie.

**Le DIF ne s'use que si  
vous ne vous en servez pas**

*\*Le présent guide pourra être complété par la lecture du livre-dépliant « ID-Reflex DIF », publié aux éditions Arnaud Franel (vendu 3 € dans toutes les librairies)*

*Didier Cozin  
Gérant Sté AFTLV*

*Auteur des ouvrages « Histoire de DIF » et « Reflex-Dif »  
publiés aux éditions Arnaud Franel*

Mai 2010 © AFTLV- Tous droits réservés