



Formation : les entreprises doivent mieux informer leurs salariés

Six ans après la mise en place du droit individuel à la formation (DIF), les collaborateurs ne savent pas encore comment l'utiliser.

CAROLINE BEYER

RESSOURCES HUMAINES A la question « Savez-vous ce qu'est le DIF ? », 95 % des salariés répondent oui, selon l'enquête menée par Demos, acteur de la formation professionnelle continue. Logique, six ans après la mise en place de ce « droit individuel à la formation », permettant d'acquiescer chaque année vingt heures de formation. Pour autant, la moitié des salariés interrogés disent ne pas savoir comment l'utiliser.

Les freins au développement de ce dispositif sont connus : les entreprises informent et incitent peu les salariés dans cette voie. Seules 30 % d'entre elles disent avoir une politique DIF structurée. Et 24 % ont mis en place un catalogue des formations accessibles. « Le DIF implique une négociation avec le salarié, ce qui ne fait pas partie des pratiques et de la culture des RH », résume Jean-Pierre Willems, consultant en droit social et ressources humaines chez Demos. Résultat : dans 66 % des entreprises, moins de 20 % des salariés utilisent leur DIF chaque année, selon l'étude.

« Une petite partie des entreprises en a cependant fait un terrain d'innovation. Certaines s'y sont intéressées avec le chômage partiel », ajoute Jean-Pierre Willems. Bon élève, le transporteur TNT Express a formé l'an dernier 450 managers et représentants du personnel pour renseigner les 4 600 salariés du groupe répartis sur 120 sites en France, sur le bon usage de ce dispositif très peu utilisé. Les salariés peuvent ainsi télé-



RON CHAPPEL / GETTY IMAGES

21,2 %

des entreprises françaises ont fait usage du DIF en 2008, soit 376 833 salariés bénéficiaires.

charger un formulaire et s'entretenir ensuite avec leur manager. À ce jour, une soixantaine de demandes ont été déposées.

Seuil maximum de 120 heures de formation

Quid des formations suivies ? « Nous constatons cette année une explosion des programmes liés au développement personnel, communication et efficacité professionnelle. » Des compétences

transverses qui imposent donc le DIF comme un outil de développement de l'employabilité.

Le DIF pourrait toutefois monter en puissance dans les prochains mois. La loi de 2004 qui l'a institué prévoit un seuil maximum de 120 heures de crédit de formation. Les salariés auront donc tout intérêt à l'utiliser s'ils ne veulent pas voir leur compteur bloqué. Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle a instauré la « portabilité » du DIF : quand un salarié quitte son en-

treprise - pour une autre ou pour Pôle emploi -, il ne perd pas ses heures. Celles-ci seront monétisées - à hauteur de 1 098 € pour 120 heures - et gérées par les organismes collecteurs de l'argent de la formation auprès des entreprises (Opca), avec qui le bénéficiaire aura à traiter. Mais tout comme le DIF, la portabilité ne pourra être exigée. Il faudra négocier. Il y a fort à parier que, dans un contexte de crise et de pertes d'emploi, les Opca risquent d'être submergés par les demandes. ■