

Christophe PARMENTIER

Le DIF en fiches

Préface de Marc Dennery

© Éditions d'Organisation, 2005

ISBN : 2-7081-3407-8

Éditions

d'Organisation

Préface

Près de 100 fiches sur le DIF, tant de regards posés sur le DIF présentant une petite centaine de facettes. Quelle performance !

Le DIF mérite-t-il tant d'effort, tant d'énergie mobilisée ? Après tout n'est-ce pas un simple dispositif de plus dans un système de formation français qui est loin d'être avare dans ce domaine ? Qu'a-t-il de plus, de différent, par rapport au plan de formation ? Au CIF ? Aux ex-CTF ou ex co-investissement ?

À travers ses fiches claires et pédagogiques, Christophe Parmentier nous invite à penser que le DIF va introduire un véritable changement dans les pratiques de formation. Il porte en lui, en effet, trois évolutions majeures :

Vers la co-construction du départ en formation

L'originalité du DIF est de favoriser le dialogue entre le salarié et son employeur autour de la formation. L'article L.933-3 stipulant que « la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur » ouvre un nouvel espace d'échanges, de débats, voire de négociations sur la question du développement des compétences. Ce principe de concertation existait déjà dans le cadre de dispositifs tels que le Capital temps de formation ou le co-investissement formation. Il était également en germe dans le projet d'accord de 2001 à travers le dispositif du Plan de développement concerté. Ce qui change aujourd'hui, c'est la portée du dispositif : le DIF est un dispositif de masse.

Vers l'égal accès à la formation

Le législateur et, avant lui les négociateurs, ont souhaité que le DIF s'adresse à tous. Il n'est pas, à l'inverse du CIF ou du Capital Temps formation, le dispositif d'une minorité bien informée sur la formation. CDI, CDD, Salariés de grandes entreprises, mais également de très petites entreprises, CDI comme CDD, tous ont droit au DIF. Le DIF sera sans doute le moyen de faire face aux lacunes du système de formation français.

Le constat d'échec de la loi de 1971 n'est plus à faire. La formation va aujourd'hui encore aux mieux formés. Il est urgent de donner à chacun la possibilité de se former régulièrement tout au long de sa vie professionnelle. Le mal endémique du chômage ne sera guéri que si nous entrons définitivement dans une société de la connaissance ou mieux de « l'apprenance » comme nous le suggère Philippe Carré dans un dernier livre¹. Le DIF n'est-il pas le cadre juridique permettant de jeter les bases de cette société de l'apprenance qui doit permettre à chacun de s'engager dans le développement de ses compétences avec le soutien actif de son entreprise et de l'ensemble des opérateurs de formation (OPCA, État, Région, Europe, offreurs de formation, ...) ?

Vers la formation tout au long de la vie

Le DIF est enfin un dispositif qui s'inscrit dans la durée. Le principe de « crédit revolving » du DIF invite les salariés à gérer leurs droits à DIF comme ils gèrent leur épargne. Ils sont amenés à penser leurs compétences comme un patrimoine qu'ils peuvent faire fructifier grâce au DIF tout au long de leur vie professionnelle. Dois-je utiliser mon DIF dès aujourd'hui ou le capitaliser pour demain ? Telle est la première question que se pose un sala-

1. Philippe Carré, *L'apprenance*, éd. Dunod, 2005.

rié quand il découvre le DIF. Ce qui l'amène ensuite à s'interroger plus largement sur sa trajectoire professionnelle et son projet professionnel.

Je vois déjà les « sceptiques du DIF » sourire à ces quelques lignes. Pour eux, le DIF ne marchera jamais car il n'y a aucun financement prévu pour le mettre en place, les salariés n'ont aucune « appétence » à la formation et les entreprises, et notamment leurs Directions des ressources humaines, s'en méfient et feront tout pour empêcher le développement de ce nouveau dispositif. Ils peuvent fonder leur analyse, au moment où cette préface est écrite, sur les premiers pas du DIF.

Reconnaissons-le, le démarrage est très lent. Il n'y a pas d'explosion de la demande. Mais le plan de formation a-t-il décollé très rapidement après la loi de 1971 ? Certainement pas. Il a fallu attendre plus de 10 ans avant que l'effort de formation des entreprises progresse significativement.

Heureusement, nous aurons certainement à être moins patient pour le DIF. Dès 2007, les salariés auront en leur possession un capital de 60 heures de DIF et de nouveaux comportements à l'égard de la mise en œuvre du DIF verront le jour aussi bien du côté des salariés, que des entreprises et des offreurs de formation.

Donner un sens au DIF

Il faut s'approprier le DIF et inventer de nouvelles façons de penser la formation autour de ce nouveau dispositif. Aujourd'hui, les acteurs de la formation cherchent à lui donner un sens. Plusieurs voies se profilent. Il y a d'un côté ceux qui aimeraient ne rien changer. Ils craignent l'explosion de leurs budgets formation et font tout pour encadrer strictement le DIF. Leur objectif est clairement d'intégrer le DIF dans le plan de formation. Ceux-là gèrent la formation comme une dépense alors qu'ils devraient la

piloter comme un investissement. Ils ne croient pas aux effets de la formation sur la productivité, la qualité du service et de la production, la réduction des délais et, encore moins, le climat social et la santé au travail. Ils sont prêts à favoriser le DIF sur le temps de travail si les salariés, en échange, acceptent de « rendre » leur initiative de formation.

À l'opposé se trouvent les militants d'une éducation permanente renouvelée. Ils souhaitent que les salariés puissent bénéficier régulièrement de la formation de leur choix, sans que l'entreprise n'ait à se prononcer sur l'action de formation elle-même. Pour eux, le DIF est un « CIF court ». Le DIF hors temps de travail est ressenti comme une régression majeure après près de 50 années de lutte pour imposer la formation sur le temps de travail dans le cadre de l'exercice du contrat de travail. Disons-le immédiatement cette approche de la formation est tout aussi passéiste que la précédente. Elle a encore moins de probabilités d'être mise en œuvre, car les entreprises seront incapables de financer cette nouvelle charge.

Le DIF n'est ni un plan de formation où le salarié serait un peu plus écouté au moment du départ en formation, ni un CIF de courte durée et généralisé à l'ensemble des salariés. Le DIF se situe entre le plan de formation et le CIF. C'est une troisième voie qui doit permettre à chaque salarié d'accéder à la formation en vue de co-construire avec son employeur et les acteurs de la formation son projet professionnel. Aussi éloigné de la formation « macramé » ou « d'œnologie d'entreprise » que de la formation d'adaptation au poste de travail, le DIF relève davantage de la professionnalisation. Ce concept, encore nouveau, est au cœur de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. L'exercice du DIF prend tout son sens lorsque le salarié s'engage dans un parcours de professionnalisation lui permettant de faire valider et reconnaître ses compétences acquises.

Le DIF ne sera pas seulement le dispositif permettant de suivre tous les ans ou tous les 2 ans une formation d'anglais, de bureautique ou de développement personnel, mais également la possibilité offerte au salarié de se professionnaliser en participant à des modules de formation de courte durée, choisis à partir d'un parcours de professionnalisation co-construit avec l'entreprise et les prestataires de formation. Le DIF doit permettre à chaque salarié de donner une nouvelle inflexion à sa trajectoire professionnelle et gravir de nouvelles marches dans l'escalier professionnel. Il doit redonner espoir à tous les salariés qui se retrouvent dans une impasse professionnelle ainsi qu'à tous ceux qui ont arrêté leurs études trop tôt. Il doit permettre à la France de remettre en marche l'ascenseur social tout en favorisant une plus grande fluidité du marché de l'emploi.

Alors oui, le DIF tel qu'il a été institué à travers l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 est un dispositif majeur du système français de formation. Nous en conviendrons, il est malheureusement encore perfectible. Il faudra certainement de nouvelles dispositions conventionnelles ou législatives pour l'améliorer. Nous pensons par exemple au crédit d'heures annuels (pourquoi pas 40 heures ?), à l'anticipation des droits et, évidemment, au financement. Les entreprises peuvent-elles assumer à elles seules l'effort de la nation en matière de formation des adultes ? N'y a-t-il pas des rééquilibrages à faire entre un budget de l'Education Nationale de 63 milliards qui produit les effets que l'on connaît et seulement 13 milliards d'investis dans la formation des salariés ? N'y a-t-il pas non plus un nouvel arbitrage à réaliser entre prévention des risques d'employabilité et approche curative du chômage ? L'investissement de près de 9 milliards d'euros dans l'insertion et la réinsertion se justifie-t-il alors que les résultats des politiques de formation qu'il sert à financer restent limités ? Mais tout ceci dépasse largement le DIF tel qu'il a été imaginé par le législateur de 2004. Laissons-le

se diffuser progressivement au sein des entreprises, les partenaires sociaux sauront alors en faire un premier bilan et proposer des évolutions notables. Quant à nous, les acteurs de la formation en entreprise, sachons promouvoir le DIF, l'expliquer et le mettre en œuvre de façon équilibrée en créant les conditions pour que chaque salarié réalise son projet professionnel.

Marc Dennery

Président du GARF

(Groupement des Acteurs et Responsables de la Formation)

Directeur associé de CLAVA