

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Nouvelles dispositions

En deux mots

Le principe : Le Droit Individuel à la Formation (DIF) donne à chaque salarié un droit annuel à formation de 20 heures par an.

Ces 20 heures annuelles sont cumulables sur 6 ans, soit jusqu'à 120 heures.

Quels salariés ont droit au DIF : Tout salarié avec plus d'un an d'ancienneté, et les salariés avec un CDD de 4 mois et plus.

Période de formation : La formation s'effectue à priori en dehors du temps de travail. Ces heures sont payées à 50 % du salaire net, exonérées de charges (patronales et salariales) et ne s'imputent pas sur le quota d'heures supplémentaires.

Choix du thème de la formations DIF : L'initiative revient au salarié, c'est lui qui demande une formation.

D'où l'intérêt de discuter à l'avance des formations souhaitées par les salariées.

Si l'employeur n'est pas d'accord avec la formation choisie par le salarié : L'employeur peut refuser 2 ans de suite une demande de DIF. Dans ce cas, le salarié verra sa demande traitée en priorité par le FONGECIF.

En cas de licenciement : L'entreprise doit transférer au profit du salarié les heures de DIF non effectuées valorisées au taux de rémunération horaire du salarié.

Ceci n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

En cas de démission : Le salarié peut demander à effectuer sa formation DIF durant son préavis. Il suffit qu'elle commence durant la période de préavis

Financement du DIF : C'est l'entreprise qui finance, dans le cadre de ses cotisations annuelles de 1,4 % de la masse salariale qui servent aussi à financer le Plan.

En détail

Formations concernées par le DIF : S'agissant d'une formation à l'initiatives du salariées, les formations éligibles sont celles bénéficiant directement au salarié et figurant - lorsqu'il existe - parmi les priorités de l'accord de branche ou d'entreprise. A défaut, les catégorie concernées sont les suivantes

- Actions de promotion.
- Actions d'acquisitions, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
- Actions de formations visant un diplôme, un titre ou une qualification reconnue.

Ce qui - a contrario - implique que les actions d'adaptation au poste de travail, et de maintien dans l'emploi ne sont pas éligibles.

Au delà de 6 ans de cumul : Les heures ne se cumulent plus, et le compteur reste bloqué sur 120 heures.

Information : L'employeur est tenu d'informer annuellement et par écrit du total des droits acquis au titre du DIF. De même il est tenu d'informer un salarié licencié qu'il peut demander à bénéficier de son DIF durant son préavis.

En cas de recours au FONGECIF : Si la formation est finalement effectuée dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) L'entreprise est tenu de versé la totalité de droits acquis au titre du DIF au salarié, valorisée aux conditions du [Contrat de Professionalisation](#).

LE PLAN DE FORMATION

Plus compliqué qu'avant

Le Plan de Formation de l'entreprise est une vieille connaissance, et il n'a pas été révolutionné par le présent accord mais il s'est compliqué.

Il s'agit toujours d'une cotisation - en général gérée par un OPCA de branche mais ce n'est pas obligatoire - qui permet à l'entreprise de financer les formations qu'elle estime nécessaires pour ces salariés.

Il y a tout de même une modification importante, c'est qu'en fonction de leur type, les formations se feront pendant ou hors du temps de travail. Pour cela, une distinction déjà existante sur les catégories de formation a été utilisée.

Ces distinctions étaient réservées jusqu'à présent "aux professionnels de la profession", maintenant chaque entreprise devra les manier, toutes les actions prévues dans plan de formation de l'année à venir devront être réparties dans ces 3 catégories:

A chaque type de formation, sa période de formation

Plan de Formation			
Type de formation	Actions d'Adaptation au poste de travail	Evolution et maintien dans l'emploi	Développement des Compétences
Période de formation	Formation <i>sur</i> le temps de travail	Formation <i>hors</i> du temps de travail <i>possible</i>	Formation <i>hors</i> du temps de travail
Rémunération	Taux Normal	Taux selon période	50% salaire net exo de charges

Il est à remarquer que la catégorie *développement des compétences du salarié* a des modalités proches du DIF, ce qui est logique puisque c'est la seule catégorie qui est aussi éligible dans le cadre du DIF.

Comment savoir à quelle catégorie appartient la formation que l'on envisage ? Disons que tout est une question de présentation de la formation, et de négociation avec votre salarié et votre OPCA (qui finance la formation)...

Limites et contraintes du "hors temps de travail" : La formation hors du temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise a fait l'objet d'intenses négociations, et cela se ressent sur les dispositions pratiques. Ainsi,

- La durée de la formation hors du temps de travail ne peut excéder 80 heures par an et par salarié.
- Le salarié peut refuser d'effectuer la formation hors du temps de travail, sans que cela ne puisse lui être reproché.
- L'entreprise doit s'engager sur *les modalités de prise en charge des efforts accomplis par le salarié* autrement dit sur le poste, la classification... auquel il pourra prétendre à son retour de formation.

Soyons clair !

Le but de la réforme est d'augmenter le nombre de salariés qui effectuent une formation.

Pour cela, les partenaires sociaux ont innové en créant un **Droit Individuel à la Formation (DIF)**, en complément du Plan de Formation de l'Entreprise.

Ainsi, en plus des formations planifiées et décidées par l'employeur pour les salariés qu'il a choisis, existe maintenant un volume de formation défini (20 heures par an), dont chaque salarié a droit, à son initiative...

Les Risques du DIF pour la PME

Le DIF va avoir des conséquences de 3 types dans l'entreprise

1. **Une désorganisation de l'entreprise :** 20 heures par salarié cumulables sur 6 ans...Il est parfois difficile de s'imaginer ce que cela représente, tentons de rendre concret ce chiffre : Prenons l'exemple d'une entreprise de 40 salariés qui ne pousse pas ses salariés à utiliser leur capital d'heures DIF, ses salariés cumulent leur DIF durant 6 ans... La "dette" de l'entreprise représentera au bout de cette période l'équivalent de ... 3 salariés en formation par jours en moyenne !

Soit au bout de 6 ans, l'équivalent de 3 années de travail d'un salarié !

Ajoutez à cela les congés payés et les 35 heures, et vous comprendrez vite qu'il est IMPERATIF d'inciter ses salariés à utiliser au fur et à mesure leur DIF pour ne pas avoir des gestions de planning d'absences insolubles.

Pour vous faire une idée de votre situation particulière, demandez une étude gratuite de votre situation par rapport au DIF :

mail : rsi@ifd-formation.fr

téléphone : 02.41.87.34.21

2. **Un budget formation qui explose :** Non seulement le volume d'heures de formation va augmenter, puisque le Droit Individuel à la Formation S'AJOUTE aux formations continues du plan telles qu'elles existaient, mais l'effet du cumul vu précédemment aura pour conséquence des pics de dépenses colossaux pour les entreprises qui auront trop de salariés qui cumulent. En reprenant l'exemple ci dessus, au bout de 6 ans, on est à 8 000 heures de formations dues. A multiplier par le taux horaire de la formation...

3. **Un choix de formation qui échappe à l'entreprise :** Même si le thème de la formation doit correspondre aux priorités de la branche, celles ci sont suffisamment vagues pour que vos salariés puissent demander des formations très diverses, qui peuvent ne pas correspondre à ce que vous souhaiteriez. De plus, même si le thème de la formation vous convient, il y a le risque que le salarié ait choisi un centre de formation qui ne vous convienne pas (trop cher, trop loin...). De nombreux conflits en perspective, et le sentiment que vous n'avez plus le contrôle sur la formation de vos salariés.

Quelle solution pour faire face ?

Vous l'avez compris, il faut inciter ses salariés à prendre leur DIF au fur et à mesure, et orienter leur choix. Pour cela, une seule solution :

Créer son catalogue de formations DIF : Toutes les grandes entreprises ont choisi cette voie, elles ont constitué un catalogue de formations DIF qu'elles proposent à leurs salariés. Ainsi, vous luttez contre les trois risques à la fois :

- Vous incitez vos salariés à faire les formations qui correspondent réellement aux besoins et possibilités de l'entreprise (thèmes, et prestataires)
- Vous incitez les salariés à moins cumuler, et donc vous lissez le coût et les absences.

Diffuser ce catalogue DIF : Ce catalogue n'a d'intérêt que si les salariés l'ont à disposition pour le consulter librement. Un catalogue papier figé, dans un tiroir, ne peut être un outil utile. Il faut que ce catalogue soit en permanence accessible, et mis à jour. Il doit être en-ligne (internet ou réseau) pour obtenir son efficacité maximale. Bien sûr, un catalogue DIF n'est qu'incitatif, mais c'est l'instrument idéal pour convaincre ceux qui ne veulent pas faire de formation et orienter vers VOS prestataires formation ceux qui ont décidé de la formation qu'ils veulent faire. Quant à pour la "majorité silencieuse", qui ferait bien une formation, sans trop savoir quoi, ni comment s'y prendre; vous avez l'outil parfait pour faire vivre le DIF tout en reprenant en partie le contrôle.

Comment procéder lorsque l'on est une PME ?

Comment s'offrir un outil de grande entreprise lorsque l'on est une PME ?

I.F.D. s'est attaché à proposer une gamme de prestations spécialement adaptée aux PME : consultez-nous.

<http://ifd-formation.fr/entreprise.php>