



MONTER EN COMPÉTENCES AVEC LE DIF



Droit individuel à la formation, trois mots qui engagent, aujourd'hui et demain, entreprises et salariés à co-construire des parcours de formation.

PAR MICHÈLE BOISSEAU

Grande nouveauté de la réforme de la formation continue, le Droit individuel à la formation (DIF) est l'opportunité de développer l'employabilité des collaborateurs de l'entreprise, renforçant ainsi leurs qualifications pour une meilleure compétitivité. Encore faut-il que chacun se l'approprie, employeurs comme salariés. En effet, la plupart des entreprises perçoivent ce dispositif comme un coût supplémentaire, puisque ces 20 heures de formation annuelles sont rémunérées. Quant aux salariés, ils sont peu nombreux à se manifester pour en bénéficier.

DES ENTREPRISES S'ENGAGENT

Accords de branche, accords d'entreprise... Les responsables des ressources humaines doivent mettre en place les nouveaux dispositifs de la réforme dès 2005 au sein des entreprises. En septembre 2004, la FNAC réfléchissait déjà sur l'articulation du DIF. L'accord de branche n'étant pas encore signé, l'entreprise applique la loi qui oriente la mise en œuvre du DIF en « hors temps de travail ». « C'est une cellule de gestion externe à la FNAC qui gère le DIF sur toute la France », explique Pierre Simaëys, directeur de la formation à la FNAC. Le salarié fait sa demande auprès de son responsable ressources humaines, qui la transmet direc-



LE DIF - SE CONSTRUIRE TOUT AU LONG DE LA VIE

tement à cette structure. En 2005, ce sont 1 130 salariés (55 % de femmes, 45 % d'hommes) qui bénéficient du DIF. Un résultat dû à deux campagnes de communication en mars et juin dernier pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les opportunités qu'offre la mise en place

de ce nouveau droit. Parallèlement, l'entreprise a responsabilisé et formé les managers sur l'accompagnement au développement individuel de leurs collaborateurs. Un ensemble d'actions pragmatiques faites avec le concours de l'OPCAREG Ile-de-France dans le cadre

d'un financement européen pour optimiser en termes d'emploi, de formation, d'insertion ou de création d'activités, ce droit individuel à la formation.

Quant aux actions éligibles du DIF, la FNAC a ouvert tout son catalogue de formations et créé un catalogue de formations « DIF » en favorisant des formations sur le développement personnel (langues, Internet, bureautique, gestion du temps, communication...), correspondant d'une part à des demandes de salariés et d'autre part aux besoins de l'entreprise en termes de compétence.

CIBLES PRIORITAIRES

Autre démarche pour CHRONOPOST INTERNATIONAL qui, à travers des accords d'entreprise, a combiné les dispositifs de la réforme pour former certains public-cibles prioritaires. « Afin d'être plus réactif sur ces nouvelles opportunités de la formation, nous avons choisi de confier toute la gestion administrative et financière à l'OPCAREG Île-de-France. Cela nous laisse ainsi plus de temps pour choisir et évaluer nos formations », explique Pierre Bel, responsable du Pôle gestion RH chez CHRONOPOST INTERNATIONAL. Concernant en particulier le DIF, l'entreprise applique

les dispositions de l'accord de branche du transport, avec en priorité l'utilisation du capital DIF en dehors du temps de travail ; mais dans certains cas particuliers, elle utilise le DIF en temps de travail pour faire évoluer certaines catégories de salariés. « Par exemple, pour la population des trieurs, qui après évaluation de leur parcours professionnel, peuvent et souhaitent évoluer vers des postes de chauffeurs-livreurs, les 20 heures du DIF servent à les préparer à cette nouvelle fonction : cela peut notamment se traduire par prendre en charge au moyen du DIF le passage du permis de conduire pour ceux qui n'en disposent pas », souligne Pierre Bel. Ou encore, il va être combiné avec la période

de professionnalisation pour leur offrir des postes orientés management. Pour cette action, le DIF va leur permettre de passer un bilan de compétences pour ensuite définir des parcours de formation individualisés afin d'accéder à ces fonctions. D'autre part, l'entreprise laisse un champ d'actions très ouvert pour les autres salariés qui souhaitent utiliser le DIF. « Nous avons ainsi accepté, par exemple, une formation sur le montage d'une association à un salarié », raconte Pierre Bel. Pour ce responsable en ressources humaines, « Toute formation optimise les connaissances des salariés, leur professionnalisation, leur efficacité et leur employabilité ! »

FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

Avec la commission formation du comité d'entreprise dédiée à la mise en place du DIF, DANKA FRANCE a entériné une procédure pour que celui-ci se déroule en partie sur le temps de travail. « Notre accord d'entreprise sera signé pour l'automne 2006 », souligne Florence Boyer, directrice des ressources humaines chez DANKA FRANCE. « Dès janvier 2005, nous avons communiqué individuellement sur le DIF et édité une fiche explicative », continue-t-elle.

L'entreprise a eu quelques demandes de DIF pour l'anglais. Mais pour le moment, il y a peu d'appétence pour ce dispositif. « Cela viendra avec le temps. Il faut faire évoluer les mentalités pour que les salariés (moyenne d'âge 42 ans) puissent prendre en main leur parcours de formation », conclut-elle.

S'APPROPRIER LE DIF

Pour aider les entreprises à franchir le pas, l'OPCAREG Île-de-France les accompagne, notamment grâce à son outil méthodologique en ligne VISIO FORMATION, des outils et des documents permettant d'optimiser la gestion du DIF. « Avant de plancher sur un projet de formation, j'ex-

ploite toutes les fiches techniques disponibles sur VISIO FORMATION en lien avec ce travail pour trouver la bonne méthode. Par exemple, pour le DIF, j'ai utilisé les modèles de courriers et de contrats proposés par VISIO FORMATION », indique Véronique Mornas, responsable formation chez DANKA FRANCE. « Avec cet outil, j'ai réfléchi à l'élaboration d'un compte DIF ou encore établi un contrat », renchérit Hélène Forys, responsable formation/personnels temporaires chez IFREMER. « Je n'ai pas de formation de juriste. Lorsque je présente le DIF, par exemple, je m'appuie sur les fiches techniques proposées sur VISIO FORMATION pour optimiser mon intervention », ajoute Philippe Blaise, consultant interne formation d'AIR FRANCE. Et, pour aller encore plus loin dans son accompagnement, l'OPCAREG Île-de-France édite en novembre prochain le guide *DIF mode d'emploi*. Pour que le DIF devienne un jeu d'enfant... ■



Le guide DIF mode d'emploi

Tout ce que vous voulez savoir se trouve dans ce guide. Il répond à toutes les questions que se posent les entreprises. Il se décline en cinq parties :

- Qu'est-ce que le DIF ?
- Qui est concerné par le DIF ?
- Comment l'utiliser ?
- Comment organiser le DIF en entreprise ?
- Comment finance-t-on le DIF ?

Soit 70 questions sur ce que dit la loi et ce que concrètement les entreprises peuvent faire. Avec des conseils pratiques pour tous les cas particuliers (licenciement, démission, rupture de CDD, etc.).

www.opcareg-idf.org