



JACQUES  
BROUILLET  
Cabinet ACD

## Le DIF : responsabilité des organisations syndicales et des DRH

Le dispositif du Droit individuel à la formation a été mis en œuvre depuis maintenant près de cinq ans.

En mai 2010, le plafond du cumul des heures acquises par les salariés n'ayant pas encore utilisé leurs droits sera atteint. Ces derniers auront alors à leur disposition un compteur d'au minimum 120 heures de formation (lorsqu'aucun accord ne majore ces droits) et les entreprises risquent de se retrouver confrontées à une démultiplication des demandes d'utilisation de ces dernières. Celles qui n'auront pas anticipé cette date se retrouveront ainsi menacées, soit par une véritable épée de Damoclès financière et un besoin de réorganisation dans le cas où elles accepteraient les demandes de leurs salariés, soit, dans celui où elles les refuseraient, par un mécontentement général qui, en ces temps de crise, risque d'allumer le détonateur d'un véritable conflit social !

**Or, cette situation** est notamment due à l'ambiguïté sémantique contenue dans le nom même du DIF : en effet, un certain nombre de salariés voient dans le DIF un droit qui leur est propre et ne comprennent pas pourquoi il leur serait nécessaire d'obtenir un accord de leur employeur, d'autant que le texte originel de mai 2004 prévoit qu'une majorité des heures doivent être utilisées hors temps de travail. En tant que parties prenantes dans la créa-

tion et la mise en place du dispositif du DIF, les organisations syndicales ont également pris en charge sa communication. Mais, bien qu'elles aient été très proactives, cette dernière est passée pratiquement inaperçue. Ainsi, Jean-Luc Gueudet, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle continue à la CFDT, confiait-il, lors d'une interview, le 5 mars 2009, que la campagne de communication pour le lancement du DIF et des nouveaux dispositifs de la formation professionnelle mis en place par l'ANI du 5/12/2003 n'avait eu qu'un impact limité, sans doute parce que les salariés n'avaient, à l'époque, pas encore acquis de droits, de telle sorte que près de 100 000 exemplaires des plaquettes éditées sur les dispositifs de la formation professionnelle restaient, à ce jour, encore à distribuer.

**Les organisations syndicales** qui défendent le DIF, et qui demandent même une portabilité des droits dans l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008, devraient donc relancer sans attendre, en cette période de réforme de la formation professionnelle, une campagne de communication coordonnée au niveau national (ce qui n'a jamais été fait) : d'une part, pour clarifier le dispositif et s'assurer, ainsi, de sa pleine compréhension tant auprès des entreprises que des salariés ; d'autre part, pour mettre en évidence que le DIF est un outil qui, non seulement, peut devenir pour les salariés leur "assurance employabilité" de demain et cela tout au long

de leur vie professionnelle, mais qui peut également constituer pour les entreprises un véritable facteur de cohésion sociale.

En l'occurrence, le DRH doit comprendre qu'il a là à sa disposition le meilleur moyen de retour sur investissement de la formation professionnelle, dès lors que le DIF est utilisé dans le cadre d'une élaboration et d'une décision commune avec le salarié. Le "co-investissement" est la clé d'une formation bénéfique à toutes les parties.

**Cette campagne** sensibiliserait non seulement tous les salariés, mais permettrait de remettre en question la philosophie des entreprises n'ayant pas toujours considéré ce droit à sa juste mesure (quand elles n'ont pas tenté de le détourner) ou de celles qui ont pensé en faire l'économie par le biais de catalogues à "bas prix" comportant une majorité de formations *e-learning* totalement inefficaces pour peu, bien sûr, que l'on souhaite investir et non dépenser en formation. Le traité de Lisbonne avait fait de l'économie de la connaissance son axe prioritaire, la crise économique du capitalisme mondial n'en fait que ressurgir l'urgence.

Il est temps de donner toute sa place au CAPITAL HUMAIN !

Jacques Brouillet, avocat au cabinet ACD, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.