



## DIF : 4 Questions à Gérard Rouquié, directeur d'AGEFOS PME Ile-de-France

Tout le monde parle du DIF -Droit Individuel à la Formation - issu de la récente réforme de la formation continue. Si les dirigeants ont compris que certaines obligations nouvelles leur incombent désormais, chacun s'interroge sur les modalités opérationnelles de sa mise en place. Gérard Rouquié, directeur d'AGEFOS PME Ile-de-France, éclaire les lecteurs du FIE sur cette question.

### 1) Que pouvez-vous nous dire sur le DIF et sur ses objectifs ?

L'idée centrale du DIF est de faire entrer concrètement et intelligemment la gestion des ressources humaines dans le traitement de la formation continue. C'est pour cela que l'on retrouve dans le dispositif issu de la réforme un certain nombre d'éléments qui dépassent le simple cadre de la formation. Je pense, notamment, à l'entretien professionnel. Ce dernier a deux raisons d'être : la prévention des risques et l'évolution des compétences.

L'objectif du DIF est de provoquer un accord entre le salarié et l'entreprise sur l'évolution des compétences sachant que tous les deux n'ont pas forcément au départ la même vision.

Evoquer le DIF seul n'a pas de sens. Il doit être rattaché au projet global de l'entreprise. Quelles seront les conséquences du papy boom sur les effectifs de ma PME ? Comment est-ce que je le prépare ? Quels sont les objectifs de l'entreprise dans les prochains mois et quels rôles y joueront les salariés ? Tel est le type de questions que les partenaires sociaux ont souhaité générer par cette réforme de la formation continue.

### 2) Comment réagissent les PME à ce dispositif ?

Evoquer les réactions des PME est difficile. Les réactions varient beaucoup d'une entreprise à l'autre. Les paramètres déterminants se situent au niveau de l'activité, du niveau de formation initiale, de la taille, ...

Une chose est sûre, lorsque le dirigeant entreprend une action de stimulation des salariés sur le DIF, ces derniers réagissent et s'avèrent demandeurs. Il est donc important de sensibiliser les dirigeants aux enjeux de la formation et du développement des compétences.

En fonction de sa façon d'appréhender le sujet, le chef d'entreprise réagira différemment au DIF. On sent actuellement - alors que l'on approche des 60 heures acquises - un mouvement des dirigeants dans ce sens.

Une récente enquête diligentée par "l'Etudiant" expose que 66 % des salariés tous âges confondus seraient prêts à se former hors du temps de travail. La plupart des salariés interrogés déclarent manquer d'informations sur le sujet de la formation, 53 % disent ne pas connaître le DIF.

Cette donnée confirme une enquête AGEFOS PME ILE DE France menée à l'occasion du 1er forum francilien interprofessionnel (<http://agefos-pme-iledefrance.org/index.php?view=actualites&id1=27>) qui indiquait que 18 % des chefs d'entreprise franciliens n'avaient pas encore informé leurs équipes. Rappelons que l'information aux salariés sur le DIF est une obligation du dirigeant, attention donc. Les sanctions en la matière se traitent au niveau du Prud'homme, puisqu'il s'agit de droit du salarié.

A titre d'indicateur, si pendant deux ans un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, la prise en charge peut se faire par le biais d'un CIF. A ce jour, le FONGECIF Ile de France (qui traite les CIF) a déjà reçu une vingtaine de dossiers, ce qui est proportionnellement énorme ramené au nombre de DIF gérés dans les entreprises.

### 3) Quel rôle peut jouer AGEFOS PME pour aider les chefs d'entreprise franciliens ?

Comme toujours, AGEFOS PME informe et est à l'écoute des dirigeants. Nous avons réalisé un sondage auprès de 4 000 TPE et 1 000 PME pour faire ressortir les besoins précis de ces dernières et adapter notre réponse. AGEFOS PME fournit aux dirigeants des outils pour informer, des moyens pour gérer et un accompagnement pour agir.

J'insiste sur l'importance de la réflexion préalable à mener par le dirigeant sur l'intérêt du DIF et son inscription dans le projet de l'entreprise. Une fois cette étape réalisée, le conseiller AGEFOS PME peut aider l'entreprise à gérer la mise en place du DIF.

Depuis plusieurs mois AGEFOS PME a lancé des actions d'information du dirigeant dans le cadre de rencontres organisées dans l'ensemble des départements d'Ile de France. Ces réunions expliquent comment faire coïncider la réforme avec les besoins des entreprises, comment dialoguer avec les salariés, ...

Nous sommes actuellement en train de monter une opération test sur la gestion des compétences dans les TPE. Si elle fonctionne, cette opération sera déclinée et viendra enrichir la boîte à outils AGEFOS.

Enfin, le site AGEFOS PME dispose d'une FAQ très dynamique sur laquelle il est possible de poser toutes les questions pratiques relatives à la mise en place du DIF (<http://www.agefos-pme-iledefrance.org/index.php?view=faq>.)

### 4) Quels sont vos conseils aux dirigeants pour réussir la mise en place du DIF dans leur entreprise ?

Pratiquement, le premier conseil aux dirigeants est de communiquer aux salariés des informations sur ce nouveau dispositif afin d'utiliser les heures de DIF au fur et à mesure et surtout de ne pas les laisser se stocker. Imaginez l'effet sur une PME dans laquelle tous les salariés viendraient à prendre leurs 60 heures en même temps ! Le meilleur moyen de les gérer est de procéder à des renouvellements par quart ou tiers des effectifs.

Rappelons, également, qu'un certain nombre d'obligations issues de la réforme de la formation incombent aux dirigeants et qu'ils doivent les respecter. Parmi celles-ci, l'information des salariés ou l'entretien professionnel. En cas de contrôle consécutif à un licenciement, l'inspection vérifiera que les entretiens professionnels ont bien été menés.

Enfin et surtout, j'espère que vous l'aurez compris, je conseille aux dirigeants d'appréhender les choses globalement et de ne pas enfermer le DIF dans une vision réductrice.

C'est-à-dire, qu'il faut que le chef d'entreprise lève le "nez du guidon", formalise son projet d'entreprise et regarde ensuite ce qui, dans la réforme, va servir ce projet. Ce qui aujourd'hui fait la différence entre deux entreprises, c'est la qualité du service. Et donc le niveau de compétence de ses salariés. Une bonne gestion des ressources humaines fait partie des avantages concurrentiels. Il faut utiliser le DIF comme « un plus ressources humaines ». Dans cette appréhension proactive de la réforme, l'expert-comptable peut jouer un rôle d'accompagnateur efficace.

Retrouvez toute l'actualité du DIF sur [agefos-pme-iledefrance.com](http://agefos-pme-iledefrance.com)