

FORMATION TRANSFORMATION

Le DIF, droit individuel à la formation, n'existe plus pour les salariés et bientôt plus pour les fonctionnaires de La Poste. Il est remplacé depuis le 1^{er} janvier 2015 par le CPF, compte personnel de formation. Décryptage.

■ Le DIF c'était quoi ?

Il existait depuis 2004 et permettait aux salariés de se constituer un stock de temps de formation. Chaque année, 20 heures étaient ainsi gagnées, cumulables sur six ans, dans une limite de 120 heures. Ce DIF était attaché au contrat de travail. En clair, le salarié en perdait le bénéfice au bout de deux ans lorsqu'il changeait d'emploi ou se retrouvait au chômage. Par ailleurs, si l'initiative de solliciter une formation appartenait au travailleur, l'employeur pouvait refuser. De fait, ce droit à la formation était très peu utilisé.

Voté en mars 2014, la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a mis fin au 31 décembre 2014 au DIF. Même si beaucoup ne se sont pas servis de leur compteur, affichant 120 heures non utilisées chaque année, un certain nombre de postières-ers usaient du DIF pour tous types de formations, liées ou non au travail.

La principale vertu du DIF restait sa souplesse. Certes, il fallait se concerter avec son employeur, mais le DIF permettait de s'ouvrir, l'espace de quelques jours ou quelques semaines, à des perspectives autres que l'apprentissage de techniques ou méthodes de travail. On pouvait s'initier à une langue étrangère, à l'artisanat, à l'art culinaire, à l'expression artistique, ou même s'essayer à l'engagement militant, solidaire ou associatif. Bref, se changer les idées en s'ouvrant à la diversité du monde...

■ Le CPF, ça change quoi ?

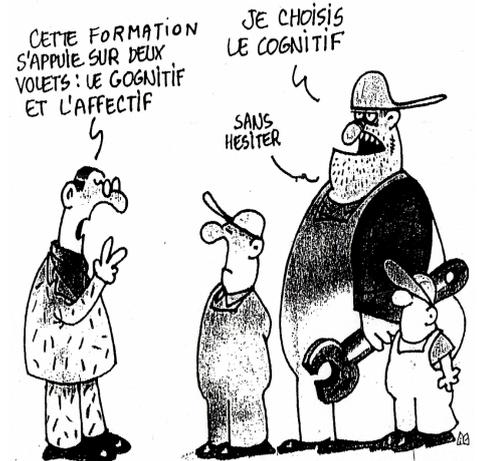
Le changement est d'abord quantitatif : tous les salariés du privé âgés de plus de 16 ans pourront cumuler jusqu'à 150 heures de formation sur leur CPF, soit 30 de plus que le DIF. Pour un temps plein, le salarié gagne 24 heures par an pendant cinq ans, puis 12 heures les années suivantes. Des heures complémentaires peuvent être financées par l'employeur ou d'autres organismes liés à la formation.

Deuxième avantage : les heures stockées sur le CPF ne se perdent pas, même si le salarié change d'entreprise ou perd son travail. Les demandeurs d'emploi, qui sont souvent ceux qui ont le plus besoin de se former, ne seront donc plus pénalisés avec ce compte, qui les suivra tout au long de leur vie professionnelle.

Mais, désormais, malgré ces assouplissements et ces rajouts de 30h pour cumuler 150 heures au total, le CPF, réclamé particulièrement par le MEDEF et les syndicats co-gestionnaires, limite grandement les choix de formations. La palette de formations disponibles devra être en lien avec le « socle de connaissances et de compétences ». Ce qui signifie approfondir les notions de notre métier ou de métiers porteurs de performance économique. Vous vouliez vous former à faire des galettes ou des crêpes pour ouvrir un stand l'été pour les familles appauvries ? Non m'sieur dame, on vous propose une formation certifiante ou qualifiante.

Encore un peu de liberté qui fout le camp au passage...

ATTENTION ! Nous avons jusqu'à 2020 pour transférer nos heures du DIF sur le CPF. Après, les heures seront radiées. On ne peut activer son compteur et consulter les formations éligibles que par internet - le tout numérique exclut les personnes non 'connectées' – sur moncompteformation.gouv.fr



Formations éligibles

Le CPF se concentre sur les actions de formation permettant l'obtention d'une certification reconnue sur le marché du travail. Vous avez compris hein ; les machins farfelus, circulez y'a rien à voir, ici on forme les soldats du travail de demain !

Formations qualifiantes ou certifiantes (titre, diplôme...) inscrite sur une liste accessible

Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences

Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience

Comparaison :

DIF

CPF

<i>PLAFOND</i>	<i>120 H</i>	<i>150 H</i>
<i>FORMATIONS ELIGIBLES</i>	<i>Formations sans reconnaissance systématique</i>	<i>Formations qualifiantes ou certifiantes sur le marché du travail</i>
<i>SUIVI</i>	<i>Portabilités en cas de rupture de contrat de travail durant 2 ans Droit attaché au contrat de travail</i>	<i>Transférabilité tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite Droit attaché à l'individu</i>
<i>MOBILISATION</i>	<i>A l'initiative du salarié avec l'acceptation de l'employeur</i>	<i>A l'initiative du salarié sans accord de l'employeur si la formation porte sur le socle de compétence ou la validation de l'expérience</i>
<i>ABONDEMENT</i>	<i>NON</i>	<i>Possible par l'employeur, le salarié, l'OCPA, AGEFIPH, FONGECIF</i>