

# Quelles perspectives pour le Droit Individuel à la Formation ?



# Trois scénarii pour les prochaines années

- Scénario A : Vers une dégradation du DIF pour cause d'impréparation française ?
- Scénario B : Une conversion soudaine et non anticipée à la FTLV ?
- Scénario C : Une entrée difficile mais maîtrisée à compter de 2008 dans le dispositif ?

# Scénario A : un abandon ou une dégradation du dispositif ?

En l'an 2000 lors du sommet de Lisbonne, la France et ses partenaires européens se sont engagés à :

- préparer la transition vers une économie et une société fondées sur la connaissance
- promouvoir les réformes économiques propices au renforcement de la compétitivité et à l'innovation
- moderniser le modèle social européen par l'investissement dans les ressources humaines et dans la lutte contre l'exclusion sociale

# Scénario A : un abandon ou une dégradation du dispositif

Le droit du travail impose désormais un maintien de l'employabilité des salariés : Le Droit à la qualification professionnelle

- *Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme (Art. L. 6314-1. )*

**La France peut-elle jeter l'éponge et abandonner ses principaux engagements européens ?**

- Intégration dans l'espace économique et social européen
- Limitation des déficits publics
- Développement des compétences des salariés dans une société européenne de la connaissance

# Scénario A : un abandon ou une dégradation du dispositif

**Les probabilités de réalisation de ce scénario sont très faibles :**

- La France ne peut guère abandonner l'€uro et s'isoler de ses partenaires
- Tous les partenaires sociaux ont signé l'ANI de septembre 2004 et souhaitent moderniser le marché du travail
- Plus de 600 accords de branche organisent la formation tout au long de la vie
- L'Etat n'a plus les moyens de tenir son ancien rôle d'Etat providence

# Scénario B : Une conversion soudaine et non anticipée à la FTLV en 2010

Ce scénario est possible, il est même très probable dans certains secteurs fragilisés :

- industrie de main d'œuvre, services à bas niveau de qualification (nettoyage, sécurité, grandes surfaces..) ou encore
- entreprise soumises à la concurrence internationale et maintenant une organisation taylorienne de leur activité

# Quelles conséquences pour le scénario B ?

- Désorganisation des services formation soumis à des tensions croissantes et laissés sans moyens
- Nécessité de déployer dans l'urgence des équipes de gestionnaires de la formation DIF
- Perte de maîtrise de l'entreprise sur les apprentissages professionnels (le service formation devenant la fonction support de l'employabilité des salariés)
- Pénuries de compétences et perte de liens entre l'entreprise et ses salariés qui développeront le nomadisme et l'infidélité professionnelle
- Inflation des coûts et des budgets formation (un DIF non anticipé = 4 % annuel de la MS au minimum)
- Risques marginaux mais réels de dérives sectaires ou de détournement des fonds de la formation

# Le scénario C

## Un déploiement progressif et maîtrisé à compter de l'année 2008

- Limitation du risque DIF avec une montée en puissance progressive du dispositif (20 % en 2008, 40 % en 2009 de 60 à 70 % en année de croisière)
- Des coûts maîtrisés en formation : 2 % de la masse salariale (contre 4 à 6 % pour un DIF non anticipé)
- Les personnels prennent progressivement possession de leur DIF et apprennent à déployer leur droit en fonction des besoins de l'entreprise (co-construction)
- L'entreprise devient apprenante avec toutes les conséquences positives prévisibles (meilleure compétitivité, créativité, ambiance de travail améliorée, rôle social de l'entreprise ré-affirmé..)

# Scénario C

## Vers un déploiement progressif

- Une entrée dans la société de la connaissance et de l'intelligence
- Des apprentissages reconstruits et un contrat social renouvelé
- Un objectif employabilité pour tous
- Une responsabilité sociale d'entreprise valorisée

# Le DIF est un challenge pour les grandes organisations

- Reconstruire la formation en s'appuyant sur la responsabilisation de tous les acteurs
- Sortir d'une culture du conflit et de la confrontation au travail
- Dialoguer et coopérer avec les partenaires sociaux
- Déployer la compétitivité en gagnant le pari de l'intelligence et des compétences

# Les publications



- « Reflex DIF » : Un dépliant de 16 pages sur la formation tout au long de la vie et le DIF
- « Reflex entretiens professionnels » : Un dépliant de 16 pages pour organiser et déployer les entretiens professionnels
- « Réflex Eco-citoyenneté » ; Un dépliant de 16 pages pour un développement durable au travail
- « Histoire de DIF » Un livre outil de 150 pages sur le DIF dans les grandes sociétés

# Extraits du livre « Reflex DIF »

## 6 Le DIF est un PIF (Plan Individuel de Formation)

La formation tout au long de la vie, une fusée à trois étages.

- La formation professionnelle : III
- L'orientation professionnelle : II
- L'information professionnelle : I

- Un Plan individuel de formation permet de s'orienter professionnellement, de préparer des changements : métiers, secteur professionnel ou région (c'est la mobilité) ;
- Il est préférable de se former **tous les ans** (20 heures ou plus) plutôt que d'attendre 6 ans pour utiliser son DIF ;
- Se former sur une **longue durée** (120 heures par exemple) permettra parfois de valider un projet professionnel négocié avec l'entreprise (diplôme ou nouvelle qualification) : DIF de 120 heures = mini - CIF ;
- Le DIF suffira rarement pour obtenir un diplôme ou une qualification, par contre il permet de se professionnaliser (améliorer ses compétences au travail).

### Bon à savoir

- Une journée de formation = 7 heures de cours.
- 80 heures de formation (dès 2008) représentent de 11 à 12 jours de formation, soit encore 2 semaines complètes de stage (à utiliser sur les congés ou les RTT).
- A 120 heures, en 2010, les compteurs DIF resteront bloqués, mais se former ainsi durant 18 jours la même année nécessitera d'y consacrer plus de 4 semaines.
- Les heures non « consommées » au-delà de 120 heures seront perdues, c'est pour cela qu'il est important de se former tous les ans, tout au long de sa vie professionnelle.

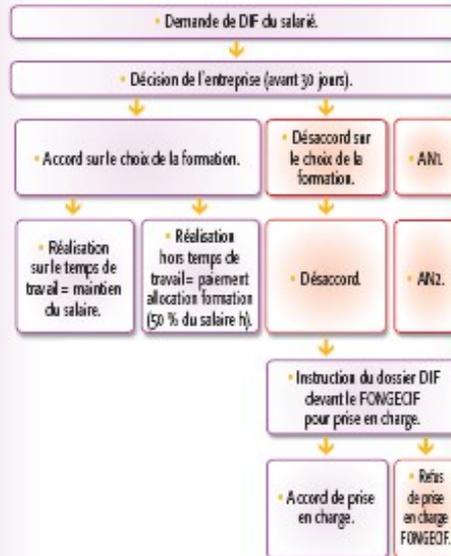


### Dernière minute :

- Le 11 janvier 2008, les partenaires sociaux ont négocié un accord qui recadre le Droit Individuel à la Formation. Désormais les salariés quitteront leur entreprise en emportant 100 % des heures DIF qu'ils ont capitalisé

## 7 Demander son DIF Accorder votre DIF

### Le circuit d'une demande de DIF



### Le DIF en 3 étapes

#### La demande DIF

- Elle peut être déposée à tout moment de l'année sauf si l'entreprise a communiqué des périodes de dépôt des demandes (1 fois par trimestre par exemple).
- La demande doit être déposée par écrit contre un reçu daté et signé ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### La réponse DIF

- La réponse de l'employeur doit être notifiée par lettre recommandée ou par courrier contre un reçu signé et daté.
- L'absence de réponse sous un mois à la demande DIF du salarié vaut accord de l'entreprise.
- En cas d'accord l'entreprise peut proposer une formation équivalente avec son propre organisme de formation.

#### Les formations DIF

- Elles doivent viser le développement des compétences

## 8 Aller plus loin

### Quelques idées de formation

- L'informatique et l'internet ;
- Le développement personnel ;
- La culture générale (français, maths, économie, droit au quotidien, sciences...) ;
- Les langues étrangères (surtout l'anglais) ;
- Les formations santé (T.M.S, Arrêt du tabac, diététique, gérer son stress...) ;
- Des formations sécurité ou hygiène (premiers secours, sécurité routière...) ;
- Des formations qualité, management, écologie...

### Quelques ouvrages

- Apprendre à apprendre, Ed. Libro : Un petit livre outil pour apprendre tout seul ;
- Faire soi-même son bilan professionnel, Ed. Flammarion : Réaliser seul son bilan de compétences ;
- ID-Reflex formation, Ed. Anaud Franel : Un dépliant sur toute la formation professionnelle ;
- La VAE quand l'expérience se fait savoir, AlexLainé, Ed. Erès : Tout sur la VAE ;
- Demandez votre DIF, A.F. Fernandez. Ed. Dunod : Tout ou presque sur le DIF ;
- Le guide de votre parcours professionnel, de Serge Panczuk, Ed. Eyrolles : S'orienter au travail ;
- Quinquas : Votre carrière après 50 ans, Gérard Lelarge, Ed. Dunod : Des pistes pour trouver un travail après 50 ans.

### Des adresses Internet

- <http://www.centre-info.fr>  
Informations sur la formation tout au long de la vie ;
- <http://www.droit-individuel-formation.fr/>  
Un portail sur le DIF et la formation ;
- <http://www.service-public.fr/>  
Le droit à la formation sur le site service public ;

# INFORMATIONS

## Agence pour la Formation Tout au Long de la Vie

220 Parc de Cassan- 95290 L'Isle Adam  
**Numéro d'organisme de formation professionnelle** : 11 95 04445 95  
enregistré auprès de la préfecture d'Ile de France.  
[www.aftlv.com](http://www.aftlv.com) mail: [contact@aftlv.com](mailto:contact@aftlv.com)  
Tél : 08 75 82 49 49/ Fax: 01 34 69 48 01

**Forme juridique** : SARL à capital variable –  
**Siège Social** : 220 Parc de Cassan,  
95290 l'Isle Adam  
**Gérant** : M. Didier Cozin  
La Sarl AFTLV est inscrite au registre du Commerce de Pontoise sous les numéros :  
**SIRET** : 492 364 401 00017 **Code APE** 804 C  
  
**Numéro TVA Intracommunautaire** : FR10492364401

## Collaborateurs et correspondants AFTLV

- **Didier Cozin** : gérant AFTLV
- **Laurent Dureau** : Directeur du développement
- **Régine Lépicier** : Correspondante Alpes
- **Patrice Falk** : Correspondant Lyon
- **Lionel Cozin** ; Correspondant PACA
- **Alain Faivre Dupaigne** : Correspondant Midi pyrénées
- **Stéphanie Bruder** : correspondant Alsace et Est
- **Maurice Duval** ; Correspondant façade atlantique
- **Ian Esslemont** : Coordinateur Anglais
- **Kertin Teixido** ; Coordinatrice Espagnol et Allemand
- **Maurice Moulay** : Coordinateur Informatique
- **NadJa Mootooreeven**; Coordinatrice Développement personnel