

Christophe PARMENTIER

# Le DIF en fiches

*Préface de Marc Dennery*

© Éditions d'Organisation, 2005

ISBN : 2-7081-3407-8

**Éditions**  
  
**d'Organisation**

## Le DIF dans la réforme de la formation

L'idée d'une réforme du dispositif de formation mis en place par la loi de 1971 n'est pas neuve. On la voit apparaître dans les premiers discours officiels dès le début de l'année 1998, comme dans celui que prononce, le 23 janvier 1998, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité en clôture de la V<sup>e</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle. Dans ce discours, Martine Aubry souligne que le dispositif de formation est devenu « *complexe, opaque, incompréhensible pour beaucoup* », et que le système de formation professionnelle « *ne réduit pas les inégalités sociales* ». La nécessité de conduire une réforme apparaît donc au regard de trois priorités :

- ▶ la création d'un droit effectif à la formation pour chacun, premier prémisses du DIF ;
- ▶ la validation des compétences et des qualifications acquises au cours de la vie professionnelle, ;
- ▶ l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et des publics vulnérables sur le marché du travail.

À l'issue du Conseil des ministres du 17 mars 1999 est diffusé un livre blanc, *La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux*. C'est le « bilan du système existant » dont souhaitait disposer Nicole Péry avant d'entamer toute réforme de la formation professionnelle. Le document, dans lequel sont évalués les atouts et les faiblesses du dispositif, a fait l'objet de rencontres régulières avec les partenaires sociaux, les acteurs et les experts concernés par le sujet. Ce diagnostic propose quatre axes pour mener à bien une modernisation du dispositif :

- ▶ développer un droit individuel, transférable et garanti collectivement. Dans le texte, cette proposition renvoie à l'instauration

d'un « *droit individuel transférable et garanti collectivement* » afin que chacun puisse « *à tout moment faire usage de ses droits acquis* » et construire son projet de formation de « *manière négociée* ». La garantie collective implique une « *mutualisation des fonds et que les droits ouverts à chacun soient plus ou moins importants selon les situations individuelles* ». La recherche d'un système de répartition doit être effectuée « *sans faire obstacle à la mise en place de dispositifs de capitalisation* » qui ne peuvent cependant constituer qu'un « *complément* ». Ce nouveau dispositif correspond à une « *politique intégrée d'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de formation* ».

- ▶ prendre en compte les acquis de l'expérience dans les parcours professionnels ;
- ▶ donner toute leur portée aux formations en alternance ;
- ▶ clarifier le rôle de tous les acteurs.

Le gouvernement s'attelle alors à la modernisation du système de formation professionnelle en faisant partager ce diagnostic aux acteurs du milieu. Il souhaite mettre les acteurs en mouvement par une mobilisation consensuelle autour des enjeux communs. Le 28 mars 2000, Nicole Péry ouvre une table ronde sur l'offre de formation. Le 12 octobre 2000, le séminaire de clôture permet de prendre connaissance des résultats du travail de ces groupes et de définir les éléments susceptibles d'être retenus dans le processus de réforme. Nicole Péry rend public le *Rapport sur la professionnalisation de l'offre de formation et des relations entre les utilisateurs et les organismes*.

Au terme d'une négociation initiée depuis, les confédérations syndicales ont conclu le 20 septembre 2003 un Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cet accord donne lieu à une nouvelle loi sur la formation professionnelle, dont les partenaires ont repris l'initiative quant aux modalités du droit de la formation par rapport au pouvoir législatif. L'ANI a pour objectif la refonte du dispositif de formation professionnelle vieux de plus de 30 ans.