



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

développement

Question écrite n° 43908

Texte de la question

M. Dino Cinieri interroge M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les dispositifs de formation professionnelle à l'initiative des salariés. Les créations successives du congé individuel de formation (CIF) puis du droit individuel à la formation (DIF) ont gommé quelques inégalités en la matière mais, face au nombre limité de personnes bénéficiant de ces dispositifs par rapport à la population active, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les dispositions qu'il entend prendre afin d'améliorer l'accès à la formation.

Texte de la réponse

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des formations lui permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession. En 2007 (derniers chiffres connus), plus de 70 % des demandes de financement du CIF ont reçu une réponse positive, soit 46 347 congés. Par ailleurs, la quasi-totalité des demandes de financement de congés de bilans de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été acceptées (30 298 congés de bilans de compétences et 8 029 congés de VAE). Les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, ont toutefois indiqué que le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF devait être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et à la situation de l'emploi. Dans ce cadre pourront notamment être prises en charge par les organismes paritaires agréés au titre du CIF le coût de formations qui seront réalisées en dehors du temps de travail. Le droit individuel à la formation (DIF) a été prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le dispositif est encore récent et il doit encore faire l'objet d'une appropriation plus approfondie par les entreprises et les salariés concernés. Il apparaît toutefois une montée en charge du dispositif puisque, entre 2005 et 2007, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF a plus que doublé (plus de 300 000 salariés) et que le nombre d'entreprises ayant eu recours au DIF a plus que triplé. Par ailleurs, les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ont précisé les modalités de portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail et ont convenu de mettre en place un groupe de travail chargé de formuler des propositions pour optimiser le DIF.

Données clés

Auteur : [M. Dino Cinieri](#)

Circonscription : Loire (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 43908

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 10 mars 2009, page 2265

Réponse publiée le : 23 juin 2009, page 6177