

La société de la connaissance et l'apprentissage tout au long de la vie :

2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Luxembourg doit s'engager plus concrètement dans la voie ouverte par l'Union Européenne qui vise à créer un continuum de l'éducation et de la formation tout au long de la vie afin de renforcer la cohésion sociale et de préparer la future société de la connaissance.

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est d'abord la résultante du constat établi mettant en avant le rôle de la formation continue, qui doit jouer à la fois la carte de l'égalité des chances, de la promotion sociale et de l'excellence économique.
- A l'étranger les évaluations empiriques montrent que seules des formations longues et onéreuses ont un impact significatif sur les parcours professionnels. Il s'agit donc de privilégier ce type de formation! En général on attend d'une année de formation à plein temps un accroissement de revenu qui se situe dans une fourchette de 5 à 15%. Pour les adultes, cet accroissement est d'autant plus réduit que le niveau de formation initial est faible. Les dispositifs qui saupoudrent les moyens ne permettent donc pas de jouer leur rôle d'ascenseur social et permettent généralement aux personnes les mieux dotées de tirer le plus d'avantages.
- Comme les « rendements » de la formation continue augmentent avec le niveau d'éducation initiale, les personnes les moins formées au départ sont à la fois celles qui retirent le moins de bénéfice d'un système trop indifférencié et qui, par conséquent, ressentent le moins le besoin de se former. La formation continue ne peut donc jouer un véritable rôle de promotion sociale qu'en proposant des formations longues (donc coûteuses) à des publics ciblés de façon restreinte. Il faut absolument éviter de faire payer majoritairement par des fonds publics la formation continue des salariés déjà les plus qualifiés qui peuvent ainsi accroître leurs revenus ou améliorer la stabilité de leur emploi. Dans nos pays limitrophes cette forme de dérive du système a été observée.
- Afin d'éviter les errements de certaines réformes entreprises à l'étranger, deux objectifs prioritaires doivent être visés:

- réorganiser le service public de l'éducation et de la formation tout au long de la vie autour de la création d'une agence qui offre des parcours différenciés aux demandeurs d'emploi en s'appuyant sur des opérateurs externes, mis en concurrence et rémunérés en fonction de leurs résultats,
- réorienter la dépense publique en offrant à des publics en difficulté des formations longues et intensives.

- déficits du système luxembourgeois

- La proportion d'adultes de 25 ans et plus participant à une mesure de formation continue atteint un taux de 9% à 10%. Ce taux reste en dessous du benchmark de 12,5% et se situe toujours dans la partie inférieure de la moyenne européenne.)
- Le pourcentage de la population des 18-24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire inférieur et ne poursuivant pas des études ou une formation continue oscille entre 15% et 20%, un taux supérieur à celui de nos pays voisins.
- Avec un taux d'investissement public dans l'enseignement d'un peu plus de 4% du PIB le Luxembourg se place au 24^e rang parmi les 27 pays de l'UE.

- cadre réglementaire, législatif et constitutionnel

- Il faut relever d'abord les dispositions de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation (CIF), qui, globalement, prévoit un congé de formation d'une durée de 80 jours pour l'ensemble de la carrière d'un salarié sous diverses conditions,
- il faut citer la nouvelle loi sur la réforme de la formation professionnelle avec un accent sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- il faut citer également la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui fait partie du projet de la loi sur la réforme de la formation professionnelle et qui est inscrite dans la loi portant création de l'Université du Luxembourg.
- en ce qui concerne le futur Droit Individuel à la Formation (DIF), celui-ci devrait être ancré dans l'article 23 de la Constitution. Actuellement ce dernier est libellé comme suit : »L'Etat veille à l'organisation de l'instruction primaire, qui sera obligatoire et gratuite et dont l'accès doit être garanti à toute personne habitant le Grand-Duché ». Cette disposition constitutionnelle devrait être complétée par l'ajout suivant : « L'Etat veille également à l'organisation et à la promotion de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie qui seront gratuits pour les personnes concernées et dont l'accès est un droit individuel opposable ».

Des dispositions analogues devraient figurer dans les prochains traités européens ou autres textes à caractère contraignant pour ainsi donner un cadre légal à un Droit Individuel à la Formation (DIF) qui trouve son application dans l'ensemble des mesures déjà appliquées ou à introduire et qui visent à faciliter l'accès de tous à la formation continue.

- contenu du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Bien que la mise en œuvre du DIF ne demande pas nécessairement un accord à la suite d'une négociation collective, il se trouve tout de même souvent au cœur de la négociation de branche ou du secteur d'activité économique. Le DIF se propose de faire du salarié l'acteur de la construction de ses compétences, à côté, notamment, de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et du bilan de compétences. Afin de bien remplir ce rôle, il importe qu'il soit doté de deux caractéristiques :

- d'une part, être attaché à chaque salarié, et, de ce fait, vise à attirer vers la formation un public qui a priori ne se sent pas concerné
- d'autre part, être négocié entre l'employeur et le salarié et, par conséquent, chercher à expliciter dès la construction du projet de formation l'intérêt des deux parties concernées dans son déroulement. Ainsi on peut s'attendre à une meilleure efficacité des dépenses de la formation.

- définition

Le DIF constitue pour le salarié un droit à exprimer sa demande de formation sur la base d'une capitalisation d'heures de formation. Le deuxième pilier du DIF se rapporte au droit du salarié à faire valoir en matière d'indemnité ou de rémunération en relation avec ou en dehors d'un congé accordé pour motif de formation.

La mise en œuvre du DIF repose sur un principe de négociation entre le salarié et l'employeur quant à la nature de la formation et aux bénéfices réciproques attendus.

L'employeur se prononce alors sur l'intérêt qu'il accorde au projet de son employé; il peut le refuser ou bien faire des contre-propositions que ce dernier peut accepter ou refuser. L'exercice du DIF est lié à la procédure selon laquelle peuvent s'exprimer et se confronter les positions des uns et des autres, procédure si possible précisée dans l'accord collectif ou la convention collective.

- modalités

- Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise peut bénéficier du DIF. Les salariés sous contrat d'apprentissage sont exclus.
- Le DIF est matérialisé par un crédit d'heures à la formation de 40 heures par an (à proratiser pour les salariés à temps partiel), ce qui équivaut à une semaine de 5 jours à 8 heures de formation. Les droits acquis peuvent être cumulés sur six ans au maximum (durée identique pour les salariés à temps partiel), dans une limite absolue de 160 heures équivalent à 20 jours de formation ou 4 semaines de travail.

Remarques :

1. La somme totale des 240 heures accumulées après 6 ans n'est pas mise en compte en totalité car il est préférable de voir les salariés se former avant l'expiration d'un délai de 6 ans.
2. La possibilité de pouvoir se constituer un capital de temps de formation s'élevant à 160 heures ou 4 semaines de formation, correspond à une des exigences formulées à l'égard d'une nouvelle politique efficace de l'apprentissage tout au long de la vie, à savoir : seule une formation de type long peut avoir un impact sur le parcours professionnel.
3. Le crédit d'heures revenant à chaque salarié dans le cadre du DIF est indépendant ou complémentaire aux nombre de jours de congé accordés dans le cadre du CIF (congé individuel de formation) qui eux sont payés. Reprenons notre exemple en admettant que le candidat poursuit une formation de 160 heures. Selon les dispositions du DIF il aura droit à 160 : 8 : 3 = 6 jours de congé. On peut très bien s'imaginer que ces 6 jours lui servent de préparation à un examen ou de rédaction d'un mémoire par exemple.
 - Ces droits sont transférables en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave.

- le DIF un droit opposable

Le droit opposable se propose de créer une obligation de résultat juridiquement opposable. L'adjectif opposable, dans son sens juridique, veut dire «que l'on peut faire valoir contre un tiers».

Le droit opposable est donc un droit qui permet à tout citoyen de faire condamner par la justice toute autorité publique qui ne respecte pas la loi. Par exemple, si le droit au logement est opposable, tout citoyen sans domicile fixe peut faire condamner l'autorité publique responsable qui ne lui procure pas un logement social selon des critères à définir. Cette pression incitera donc les autorités publiques à engager des politiques plus conformes aux besoins. Il en est de même dans le domaine de la formation continue.

L'introduction par la loi d'un droit crée ce qu'on appelle en droit des obligations. Une obligation est un lien de droit qui permet à une personne, le créancier, d'exiger d'une autre, le débiteur, quelque chose de précis, ce qu'on appelle l'objet de l'obligation. Dans le cas présent les obligations naissent de deux sources : de l'autorité publique, c'est ce qu'on appelle au sens large la loi, et de l'accord des parties, c'est ce qu'on appelle une convention ou un contrat.

La loi s'applique à tous ceux et toutes celles qu'elle concerne, de manière générale et surtout égale. Nul n'est censé l'ignorer, p.ex. pour être délivré de ses obligations.

- le Revenu Individuel de Formation (RIF)

Il est institué un Revenu Individuel de Formation qui est géré par ou bien un Fonds spécial, alimenté en partie par des dotations budgétaires et en partie par une

contribution formation des entreprises intégrée dans l'impôt de solidarité qu'elles paient ou par une taxe spéciale pesant sur la valeur ajoutée des entreprises. La gestion incombe à une Agence ad hoc à créer qui est responsable de l'ensemble des dossiers dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

- Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le RIF est égal à 70% du salaire touché au moment de l'introduction de la demande, sauf si le salaire est inférieur à deux fois le Salaire Social Minimum (SSM); dans ce cas le RIF est égal à 100% du salaire touché.
- Le RIF est versé par l'employeur qui se fait rembourser par l'Etat par l'intermédiaire de la future agence citée plus haut.
- Les dispositions du RIF s'appliquent en complément de celles réglant l'indemnisation et le paiement des jours de congé dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

- le capital-temps-formation

- Pour favoriser les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale, un capital-temps-formation est fixé en fonction de la qualification visée.
- Les personnes diplômées ayant quitté le système scolaire et universitaire avant le temps normal de formation plus une année, ont droit à un capital-temps-formation de deux années.
- Chaque salarié et fonctionnaire peut accumuler un capital-temps-formation allant de un mois à une année par le cumul des heures supplémentaires au cours de sa vie professionnelle.

- le passeport-temps-formation

Le passeport-formation est un document qui reste la propriété personnelle de l'apprenant, du salarié, de la personne à la recherche d'un emploi. Le passeport fait en premier lieu office d'aide mémoire au détenteur même du document. Il permet d'avoir une vue d'ensemble des cours suivis, des modules, des stages, des expériences pratiques, des certificats, des diplômes qui ont été suivis voire obtenus. Y figurent également les éventuelles activités bénévoles du détenteur dans le cadre de la vie associative ou syndicale, des ONG etc. Font par ailleurs partie de ce document tous les efforts que le détenteur a produit dans le cadre de la formation continue à la fois au sein de l'entreprise, pendant ses loisirs, donc tant au sein qu'en dehors de ses activités professionnelles.

Pour chaque cours ou autre suivi, pour chaque module ou stage, sont inscrits les intitulés précis, les lieux de formation, la durée précise, le nom de l'organisateur et le nom des enseignants. Après chaque cours ou autre suivi, l'autorité responsable, vraisemblablement un département ad hoc au sein du Ministère de l'Education

nationale, inscrit les données précises cités plus haut, tampons et signatures officiels à l'appui. Si jugés nécessaire, d'autres détails concernant les cours ou autres, pourront figurer dans ce document, par exemple les notes obtenues, les examens réussis.

Dorénavant en Europe et au Luxembourg les compétences ne traduiront plus exclusivement les résultats ou les notes universitaires, scolaires ou autres obtenues, c'est-à-dire tout ce qui se réduit à l'apprentissage formel. Dans la société de demain voire déjà dans celle d'aujourd'hui on considère au même titre les compétences obtenues dans le cadre de l'apprentissage non formel ou informel, celui qui n'est dispensé par une structure d'enseignement traditionnel ou celui qui découle de certaines activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille et aux loisirs.