

## Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Janvier 2010

Cycle 2009 – 2010

- **CIF / DIF : nouvelle approche juridique, impacts pour les individus, les entreprises et les OPCA-OPACIF**

**Contact :**

Muriel LARUE  
Directrice  
[muriel.larue@circeconsultants.com](mailto:muriel.larue@circeconsultants.com)



# Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
Fiche 1. Usages du DIF et du CIF en 2008 .....	5
Fiche 2. Illustration : les usages du DIF au sein d'Uniformalion .....	13
<b>I – La mise en œuvre du CIF et du DIF avant la loi du 24 novembre 2009 .....</b>	<b>17</b>
Fiche 3. Qualification et régime juridique du temps de formation du DIF et du CIF .....	17
Fiche 4. Gestion de la contractualisation sur le DIF et gestion des désaccords.....	21
Fiche 5. Les règles issues de la négociation collective de branche sur le DIF, après la loi du 4 mai 2004 .....	29
Fiche 6. Analyse de la jurisprudence relatives au DIF et au CIF.....	39
<b>II – L'impact de la réforme de la formation sur le CIF et le DIF .....</b>	<b>49</b>
Fiche 7. Le groupe de travail CIF-DIF .....	49
Fiche 8. Le nouveau droit positif du DIF et du CIF après la réforme.....	53
Fiche 9. Les décrets d'application de la Loi .....	61
Fiche 10. La négociation de branche sur le DIF après la loi du 24 novembre 2009 .....	63
<b>III – Questions posées par la portabilité et la transférabilité de droits .....</b>	<b>71</b>
Fiche 11. L'organisation de la transférabilité du DIF à travers les accords collectifs de branche	71
Fiche 12. La portabilité des garanties de prévoyance, article de Jacques BARTHELEMY	75
Fiche 13. Les notions de portabilité et de transférabilité : 1 <sup>ère</sup> approche .....	91



# Introduction

## Fiche 1. Usages du DIF et du CIF en 2008

### 1. Jaune budgétaire 2010 « formation professionnelle »

Les informations sur la formation professionnelle rassemblées dans l'annexe au projet de loi de Finances pour 2010 sur la formation professionnelle (jaune budgétaire) proviennent de différentes sources administratives ou statistiques qui interrogent :

- les gestionnaires de la formation (déclarations n° 2483 déposées par les entreprises, états statistiques et financiers des OPCA, suivi spécifique des différents dispositifs Etat, UNEDIC, CNASEA, enquête auprès des conseils régionaux...),
- les organismes de formation (bilans pédagogiques et financiers, enquêtes spécifiques auprès d'un panel, déclaration d'activité),
- les individus (enquête FQP, enquête FC 2000).

Cet ensemble constitue un système d'informations riche mais dispersé. Les informations sont saisies par un grand nombre d'acteurs (départements ministériels, établissements publics, collectivités territoriales, partenaires sociaux...), utilisant leurs propres méthodologies. Les mécanismes de traitement primaires et secondaires de l'information amènent à des délais dans la publication des données. Chaque fois que possible, les données les plus récentes sont fournies mais les références calendaires sont différentes selon le sujet traité.

#### 1.1 Droit individuel à la formation des salariés titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (DIF-CDI)

En 2008, 376 833 stagiaires ont bénéficié d'un DIF. Parmi ces stagiaires, 63 % sont âgés de 25 à 44 ans, plus de la moitié sont des femmes, 38% sont des employés et 24 % sont des ingénieurs ou cadres.

Le DIF a été mobilisé en majorité dans le cadre d'un DIF prioritaire (60 %) ou du plan de formation des entreprises (25 %)

DIF - Nombre de stagiaires ayant mobilisé leur DIF

Dispositifs	Nombre de stagiaires en 2006	%	Nombre de stagiaires en 2007	%	Nombre de stagiaires en 2008	%
DIF prioritaires	99 231	60%	181 960	60%	227 322	60%
Périodes de professionnalisation	2 055	1%	19 442	7%	21 302	6%
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	56 877	34%	60 386	20%	70 923	19%
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	4 127	2%	15 445	5%	23 072	6%
Non répartis	3 764	2%	25 824	8%	34 214	9%
<b>TOTAL</b>	<b>166 054</b>		<b>303 057</b>		<b>376 833</b>	

Données provisoires 2008 – Source DGEFP-SDPFC

## 1.2 Congé individuel à la formation des salariés titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CIF-CDI)

Le nombre de prises en charge de CIF-CDI continue de croître en 2008 (+6,5%) pour atteindre 40 907 demandes acceptées.

Parmi les 69 905 demandes de financement de CIF enregistrées en 2008, 59 965 ont donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, dont 68% de demandes acceptées.

La prise en charge des congés de bilan de compétences progresse encore en 2008 (+2%). 30 267 demandes de financement sont acceptées par les OPACIF et 2% des demandes sont refusées. Le nombre de prise en charge par les OPACIF des congés de validation des acquis de l'expérience continue également à augmenter avec 8571 demandes acceptées en 2008 contre 7 675 en 2007. Ce développement a été encouragé par une subvention du FUP dans le cadre de la convention signée en 2006 entre l'Etat et le FUP.

### CIF-CDI et bilans de compétences : analyse des demandes traitées dans l'année

Demandes	Acceptées	Refusées	Transférées ou abandonnées
CIF-CDI %	40 907 68,22%	19 058 31,78%	3 571
Dont CIF-DIF (L6323-12 du code du travail)	1	0	0
Bilans de compétences %	30 267 97,77%	691 2,23%	664
Validation des acquis de l'expérience %	8 571 97,33%	235 2,67%	277
TOTAL %	79 746 79,96%	19 984 20,04%	4512

Données provisoires 2008- Source DGEFP-SDPFC

En 2008, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDI s'élève à 22 377 € (rémunération comprise) pour une durée moyenne de 757 heures. La prise en charge moyenne d'un bilan de compétences est de 1 639 € et celle d'une VAE de 1 128 €.

Les formations en CIF sont généralement de longue durée (25% ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 66 % à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à presque 8 % à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

### CIF-CDI : durée de la formation

Durée	moins de 40 h	de 40 à 199 h	de 200 à 499h	de 500 à 799 h	de 800 à 1 199 h	1 200 h et plus	non répartis	TOTAL
Nombre de CIF %	1 304 3,19%	5 235 12,8%	8 672 12,9%	5 278 21,2%	10 164 24,85%	10 223 24,99%	31 0,08%	40 907 100%

Données provisoires 2008 - Source DGEFP-SDPFC

**CIF-CDI : modalités de certification**

Certification	Diplôme d'Etat (ou national)	Titre ou diplôme homologué	Liste CPNE (1) ou CQP (2)	Qualification reconnue dans les classifications d'une CC (3) de branche	Pas de certification	Non répartis	TOTAL
Nombre de CIF	16 980	9 950	4 745	3 172	5 160	900	<b>40 907</b>

Données provisoires 2008 – Source DGEFP-SDPFC

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi

(2) Certificat de qualification professionnelle

(3) Convention collective

Majoritairement, les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont des employés (à 50 %) ; ils sont âgés de 25 à 44 ans pour 80 % d'entre eux et de plus de 45 ans pour 15 %. 49 % d'entre eux sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés et 19% d'entreprises de plus de 2000 salariés. Ce sont des hommes dans 56 % des cas.

Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences sont principalement des employés (à plus de 52 %) et sont âgés de 25 à 44 ans (à 79 %). Ce sont des femmes dans 65 % des cas. Près de 69 % des congés de bilan de compétences sont réalisés en dehors du temps de travail. Quant aux salariés bénéficiaires d'un congé de validation des acquis de l'expérience, ce sont des employés (à 58 %), âgés de 25 à 44 ans (à 67 %). Ce congé bénéficie majoritairement aux femmes (70 %). La qualification visée dans le cadre de ce congé conduit, dans la plupart des cas, à un diplôme d'Etat ou un diplôme ou titre homologué (95 %).

### 1.3 Le congé individuel des titulaires de contrat à durée déterminée (CIF-CDD)

Sur les 10 532 demandes de financement de CIF CDD ayant donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, 87 % (soit 9189 dossiers) ont été acceptées. Les différents dispositifs financés au profit d'anciens titulaires de CDD continuent de progresser en nombre de demandes acceptées par rapport à 2007 : +15,7% pour le CIF, +10,4% pour le bilan de compétences, et +5,9% pour la validation des acquis de l'expérience.

Les OPACIF ont accepté également de prendre en charge, en 2008, 462 actions de formation au titre du droit individuel à la formation (230 en 2008). Et, 315 demandeurs d'emploi (+493% par rapport à 2007) ont pu se former au titre du CIF CDD dérogatoire (article 39 du règlement annexé à la convention relative à l'aide à l'emploi et à l'indemnisation du chômage du 18 janvier 2006).

#### CIF-CDD et bilans de compétences : analyse des demandes traitées dans l'année

Demandes	Acceptées	Refusées	Transférées ou abandonnées
CIF-CDD	9 189	1 343	659
%	87,25%	12,75%	
Bilans de compétences	707	22	36
%	96,98%	3,02%	
Validation des acquis de l'expérience	375	12	23
%	96,90%	3,10%	
DIF	462	49	15
%	90,41%	9,59%	
CIF dérogatoire (article 39 du règlement annexé à la convention du 18/01/06)	315	24	19
%	92,92%	7,08%	
TOTAL	11 048	1 450	752
%	88,40%	11,6%	

Données provisoires 2008- Source DGEFP-SDPFC

En 2008, la prise en charge moyenne d'un CIF-CDD s'élève à 22 271 € (rémunération comprise), celle d'un bilan de compétences à 1 535 € et celle d'une VAE à 1 172 €. La durée moyenne d'un CIF est de 799 heures.

Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 24 % ont une durée supérieure à 1 200 heures et 52% une durée de plus de 800h) et conduisent à 67 % à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué.

## 2. Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue (publication CEREQ, BREF N°255, août 2008)

# Bref

## Le **DIF**, un outil pour réduire les **inégalités** d'accès à la **formation continue**

Créé en 2004, le « droit individuel à la formation » (DIF) permet aux salariés de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans. Il est utilisable, sauf accord spécifique, pour des formations visant le développement des compétences, réalisées en dehors du temps de travail. Il s'agit d'un droit égal pour tous qui, de fait, est susceptible de réduire les inégalités habituellement constatées en matière de formation continue. Là où il est pratiqué, et cela reste encore modeste, il semble en effet favoriser l'accès à la formation des salariés qui jusque-là en étaient le plus éloignés, à savoir ceux des petites entreprises et ceux qui occupent les postes les moins qualifiés.

La loi de 1971 sur la formation professionnelle continue a permis à un plus grand nombre de salariés de se former. Mais dès 1993, le système mis en place perd de son dynamisme : les entreprises consacrent une part de moins en moins grande de leur masse salariale au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés ; selon le secteur d'activité, la taille de leur entreprise ou leur catégorie socioprofessionnelle, les salariés continuent d'accéder très inégalement à la formation. Ainsi, à la veille de la mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue de 2004, seuls 13 % des personnels des entreprises de 10 à 19 salariés accédaient à la formation, alors qu'ils étaient plus de 50 % dans les grandes entreprises d'au moins 500 salariés. De même, 9 % des ouvriers des entreprises de petite taille se sont formés contre près de 65 % des cadres des grandes entreprises.

Dans l'ANI, l'accord national interprofessionnel de 2003 dont les principes ont été repris dans la loi de 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les partenaires sociaux soulignaient cet état de fait : « *L'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail...* » Pour y remédier, ils ont souhaité que soit mis en place un droit individuel à la formation, le DIF. Il s'agit là en effet d'un droit égal pour tous qui, de fait, peut être regardé comme un instrument destiné à résorber les inégalités habituellement constatées. Mais il s'agit aussi d'un droit individuel susceptible de permettre « à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle » dans la mesure où il lui ouvre un droit à la parole sur les formations qui pourraient être organisées en sa faveur.

Comme l'évoque le préambule de l'ANI et le confirment nombre d'études sur le sujet, les inégalités face à la formation continue dépendent de nombreux paramètres parmi lesquels le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé par le salarié. Mais sur ces trois facteurs au moins, le DIF semble jouer favorablement, avec comme premier effet d'augmenter l'accès à la formation continue dans les entreprises qui en font usage.

### **Le secteur d'activité, un facteur d'inégalité que le recours au DIF amoindrit**

Les politiques de formation des différents secteurs d'activité semblent relativement stables. La hiérarchie des secteurs selon le taux d'accès des salariés à la formation, et les durées moyennes des stages ou du taux de participation financière des entreprises à la formation ne varient en effet que très faiblement d'une année sur l'autre. Et le nombre encore modeste de DIF réalisés jusqu'à présent (cf. encadré page 3) ne suffit pas à faire significativement évoluer cet état de fait. En revanche, le fait que les entreprises aient recours au DIF semble stimuler leur investissement dans la formation. ...

## ■ Accès à la formation et secteurs d'activité

Dans l'ensemble des entreprises	Taux d'accès des salariés à la formation en 2006			(a)/ (b)
	dans les entreprises		(a)/ (b)	
	ayant eu recours au DIF (a)	n'ayant pas eu recours au DIF (b)		
(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	
Raffinage, Industrie nucléaire	69	69	69	1,0
Recherche	53	54	52	1,0
Administration publique	60	61	57	1,1
Banque	74	76	70	1,1
Fabrication de matériels de transport	61	64	53	1,2
Industrie chimique	55	58	46	1,3
Manutention, Entreposage	41	47	35	1,3
Sylviculture, Exploitation forestière	63	83	62	1,3
Métallurgie	43	48	36	1,3
Auxiliaires financiers et d'assurance	46	55	39	1,4
Industrie du caoutchouc et des plastiques	39	46	33	1,4
Production et distribution d'électricité, de gaz	70	70	50	1,4
Santé et action sociale	36	45	32	1,4
Captage, traitement et distribution d'eau	56	60	43	1,4
Industrie du papier et du carton	34	40	28	1,5
...	...	...	...	...
Ensemble des secteurs d'activité	41	54	29	1,9
...	...	...	...	...
Travail des métaux	28	44	21	2,1
Fabrication de matériel de bureau et informatique	49	54	26	2,1
Postes et télécommunications	53	54	26	2,1
Commerce de détail	31	43	20	2,2
Construction	30	53	24	2,2
Fabrication de meubles, Industries diverses	27	40	19	2,2
Transports terrestres	44	61	26	2,4
Travail du bois	21	41	17	2,4
Édition, Imprimerie	27	40	17	2,4
Éducation	29	47	19	2,4
Transports aériens	87	90	36	2,5
Industrie de l'habillement	22	38	15	2,5
Activités culturelles et sportives	42	57	22	2,6
Services personnels	35	78	18	4,3
Pêche, Aquaculture	31	85	14	6,0

Source : déclarations fiscales 2483 pour l'année 2006. Traitement : Céreq, 2008.

ANI • Accord national interprofessionnel de 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

DIF • Droit individuel à la formation

Taux d'accès à la formation • Nombre de salariés formés, y compris via le DIF, rapporté au nombre total de salariés

Taux d'accès au DIF • Nombre de salariés formés dans le cadre du DIF rapporté au nombre total de salariés

... En 2006, 41 % des salariés ont accédé à la formation, tous secteurs confondus. Cette même année, le taux moyen d'accès au DIF était de 3,4 %. Il n'était toutefois que de 2,5 % si on exclut le secteur de l'automobile dont le

recours au DIF est sans commune mesure avec les autres secteurs. L'automobile a en effet servi de creuset à la réforme de 2004 dont elle avait anticipé certains éléments à travers notamment l'instauration de comptes épargne formation

## ■ DIF, accès à la formation et taille des entreprises

Entreprises de...	En 2006, taux d'accès des salariés...		
	À la formation dans l'ensemble des entreprises	Au DIF	Au DIF dans les entreprises ayant eu recours à ce dispositif
	(en %)	(en %)	(en %)
10 à 19 salariés	13	1	21
20 à 49 salariés	21	1	14
50 à 249 salariés	35	2	7
250 à 499 salariés	44	3	6
500 à 1 999 salariés	51	4	5
Au moins 2 000 salariés	58	4	5
Ensemble	41	3	6

Source : déclarations fiscales 2483 pour l'année 2006. Traitement : Céreq, 2008.

mis en place à l'occasion du passage aux trente cinq heures.

Globalement, le DIF ne semble guère se distinguer dans le système de formation continue. Les secteurs dont le taux d'accès à la formation est le plus important sont aussi le plus souvent ceux où le taux d'accès au DIF est le plus élevé. À l'inverse, les secteurs où le taux d'accès à la formation est parmi les plus faibles sont généralement ceux où le taux d'accès au DIF est inférieur à la moyenne nationale.

Pourtant, lorsque les entreprises d'un secteur très peu formateur ont recours au DIF, le taux d'accès de leurs salariés à la formation est nettement en hausse. Ainsi, même si dans un secteur le recours au DIF reste limité, tant en termes d'entreprises utilisatrices que de salariés bénéficiaires, dans les entreprises où il est utilisé, les salariés voient leur chance d'accéder à la formation augmenter fortement. Dans le secteur de l'habillement, par exemple, lorsque les entreprises ont recours au DIF, la part des salariés formés est 2,5 fois plus importante que dans les entreprises de ce même secteur qui ne font pas usage de ce dispositif (cf. tableau ci-contre).

### Un dispositif qui stimule la formation dans les petites entreprises qui l'utilisent

Au même titre que le secteur d'activité, la taille des entreprises pèse fortement sur l'accès à la formation : les salariés se forment d'autant plus que leur entreprise est grande. En 2006, les petites entreprises, de 10 à 19 salariés, ont un taux d'accès à la formation quatre fois moindre que les très grandes, de plus de 2 000 salariés. Il en va de même si l'on considère plus spécifiquement le taux d'accès au DIF, mais avec des écarts plus importants encore. En 2006, les salariés des petites entreprises étaient, en proportion, quatre fois moins nombreux à avoir utilisé leur DIF que ceux des grandes. Les entreprises ont d'autant moins recours au DIF qu'elles sont de petite taille.

Cependant, lorsque ces petites entreprises utilisent le DIF, cela modifie nettement leur comportement en matière de formation, et la hié-

### Le droit individuel à la formation

Créé par l'accord national interprofessionnel de 2003 (ANI) et la loi de 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le « droit individuel à la formation » (DIF) permet aux salariés en contrat à durée indéterminée, à temps complet et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans. Les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée disposent d'un droit individuel à la formation *prorata temporis*.

Le DIF est utilisable pour des formations visant le développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail sauf accord spécifique au sein de la branche professionnelle, de l'entreprise ou entre le salarié et son employeur.

De plus en plus d'entreprises ont recours au DIF. Elles étaient moins de 6 % en 2005, mais 14 % en 2006. De même, le nombre de salariés utilisant leur DIF progresse : 1 % en 2004, près de 2 % en 2005, et 3 % en 2006 soit un peu plus de 300 000 salariés. Si cette évolution est forte, le taux d'accès au DIF n'en reste pas moins relativement faible. En outre, les droits ouverts progressent beaucoup plus rapidement que les droits consommés. Moins de 3 % des droits ouverts ont été consommés en 2006. Les salariés qui se sont formés via le DIF en 2006 ont utilisé en moyenne vingt heures environ de leur crédit. Seul un sur cinq s'est formé en dehors du temps de travail.

archie s'inverse alors. En effet, dans les petites entreprises qui ont eu recours au DIF en 2006, un salarié sur cinq a bénéficié de ce dispositif, contre seulement un sur vingt dans les grandes entreprises utilisatrices du DIF (cf. tableau en bas de page 2).

42 % des entreprises qui ont fait usage du DIF en 2006 ont des taux d'accès à la formation supérieurs de plus de 20 % par rapport à l'année précédente, contre 27 % pour celles qui n'y ont pas eu recours. Cela témoigne de l'effet positif du DIF si l'on considère que ce dernier a pour vocation d'accroître le nombre de salariés formés. Et, fait plus notable encore, plus les entreprises sont petites, plus cet effet positif est important : 65 % des entreprises de 10 à 19 salariés qui ont fait du DIF ont vu leur taux d'accès croître plus vite que la moyenne pour les entreprises de même taille ; les entreprises d'au moins 250 salariés sont moins de 45 % dans ce cas. L'usage du DIF vient donc atténuer la tendance qui veut que les salariés des petites entreprises aient moins de chances d'accéder à la formation que ceux des grandes.

### À lire également...

- *Vers une ouverture des frontières de la formation continue*, I. Marion, M. Möbus et M. Théry, *Bref*, n° 235, novembre 2006.
- *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle*, rapport coordonné par J.-F. Dumont, sous la direction de P. Le Douaron, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, octobre 2006 (disponible sur le site internet de La Documentation française : [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)).
- *Apprendre et travailler. Vers de nouvelles complémentarités ?*, M. Théry, J.-M. Luttringer et C. Seiler, *Bref*, n° 225, décembre 2005.
- *Le DIF en fiches. Guide d'application du droit individuel à la formation*, Ch. Parmentier, Les Éditions d'organisation, 2005.

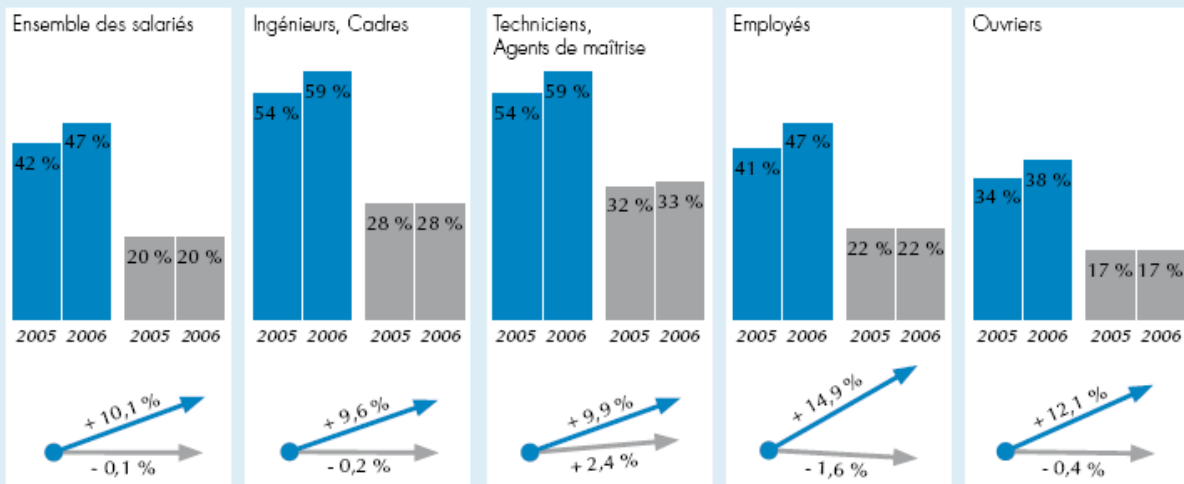
### ■ DIF, accès à la formation et catégorie socioprofessionnelle

Catégories socioprofessionnelles	En 2006, taux d'accès des salariés...		
	À la formation dans l'ensemble des entreprises (en %)	Au DIF (en %)	Au DIF dans les entreprises ayant eu recours à ce dispositif (en %)
<b>Ingénieurs, Cadres</b>	56	5	10
<b>Techniciens, Agents de maîtrise</b>	58	4	8
<b>Employés</b>	33	2	5
<b>Ouvriers</b>	30	1	5
<b>Ensemble</b>	41	3	6

Source : déclarations fiscales 2483 pour l'année 2006. Traitement : Céreq, 2008.

## ■ Accès à la formation dans les entreprises qui utilisent le DIF

Taux d'accès à la formation dans les entreprises qui ■ ont eu recours au DIF en 2006 ■ n'ont pas eu recours



Évolution du taux d'accès à la formation entre 2005 et 2006 dans les entreprises qui → ont eu recours au DIF en 2006 → n'ont pas eu recours

Source : déclarations fiscales 2483 pour l'année 2006. Traitement : Céreq, 2008.

### Moins d'inégalités entre cadres et ouvriers

En matière d'accès à la formation, à l'effet de la taille de l'entreprise à laquelle le salarié appartient, s'ajoute celui de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé. En 2006, dans les petites entreprises, le taux d'accès à la formation des ouvriers est 2,3 fois moins important que celui des cadres. Dans les très grandes entreprises, ce rapport n'est que 1,2. L'écart est plus grand encore, si l'on s'attache uniquement au taux d'accès au DIF : dans les petites entreprises, les ouvriers accèdent 4 fois moins souvent au DIF que les cadres ; 2,1 fois moins souvent dans les très grandes.

Mais, là encore, cela ne signifie pas pour autant que le DIF ne soit pas à même de réduire les inégalités d'accès à la formation entre catégories socioprofessionnelles, bien au contraire. En effet, dans les entreprises qui ont pratiqué le DIF, non seulement la disparité d'accès à ce dispositif entre ouvriers et cadres est moindre mais, qui plus est, c'est dans les petites entreprises qu'elle est la plus faible.

Plus généralement, les écarts de taux d'accès à la formation entre catégories socioprofessionnelles ont tendance à se réduire dans les entreprises qui font usage du DIF. D'une part, en 2006, les salariés de ces entreprises étaient plus nombreux à se former que les autres. Par ailleurs, entre 2005 et 2006, le taux d'accès à la formation s'est accru nettement plus fortement dans les entreprises qui ont fait usage du DIF. De plus cet accroissement a été plus important pour les catégories d'emploi les moins qualifiées, +15 % pour les employés et

+12 % pour les ouvriers, que pour les ingénieurs et cadres (+10 %) (cf. graphique ci-dessus)

Il semble donc bien qu'une plus grande diffusion du DIF dans les entreprises tende à réduire les inégalités d'accès à la formation continue. L'utilisation relativement faible du DIF, jusqu'en 2006 du moins, interroge toutefois sur la capacité ou la volonté des entreprises, des salariés et de leurs représentants à s'approprier ce dispositif pourtant élaboré par les partenaires sociaux et approuvé par le législateur.

L'ensemble de ces constats semble confirmer les termes d'un bilan intermédiaire réalisé à la demande du gouvernement en 2006 : l'essor de l'usage du DIF est lié au développement de politiques d'entreprises. Pour ce faire, ces dernières doivent être à même de construire une offre de formation accessible à tous les salariés, d'informer les personnels sous de multiples formes, d'organiser le relais de cette information via la hiérarchie intermédiaire préalablement formée à la conduite d'entretiens professionnels. Cette montée des exigences du débat entre employeur et salarié dans l'entreprise, autour de la formation, accompagne des transformations des relations de travail où la simple subordination des salariés viendrait progressivement à disparaître au profit d'une plus grande « autonomie contrôlée ». En effet, la formation continue, en entreprise tout particulièrement, ne peut se construire indépendamment du travail et de son évolution.

*Isabelle Marion-Vernoux, Michel Théry, avec la collaboration de Christèle Gauthier et de Jean-Claude Sigot (Céreq)*

### À consulter également...

Les résultats des enquêtes réalisées par le Céreq sur le financement de la formation continue par les entreprises (exploitation des déclarations fiscales 2483), dont sont issus les résultats présentés dans ce Bref, sont disponibles sur le site internet du Céreq, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr), rubriques « Bases de données », « Enquêtes sur la formation continue ».

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80. [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

Imprimé par le Céreq  
Publication gratuite

## Fiche 2. Illustration : les usages du DIF au sein d'Uniformation

### ENQUETE D'ÉVALUATION DE L'UTILISATION DU DIF DANS LES ENTREPRISES ADHERENTES A UNIFORMATION

#### SYNTHESE

Etude réalisée par :  
Rémi DEBEAUVAIS  
Philippe DEBRUYNE

Avec la collaboration de :  
Sarah BENSIMON

Pour le Comité de Pilotage  
« Enquête DIF »  
d'UNIFORMATION

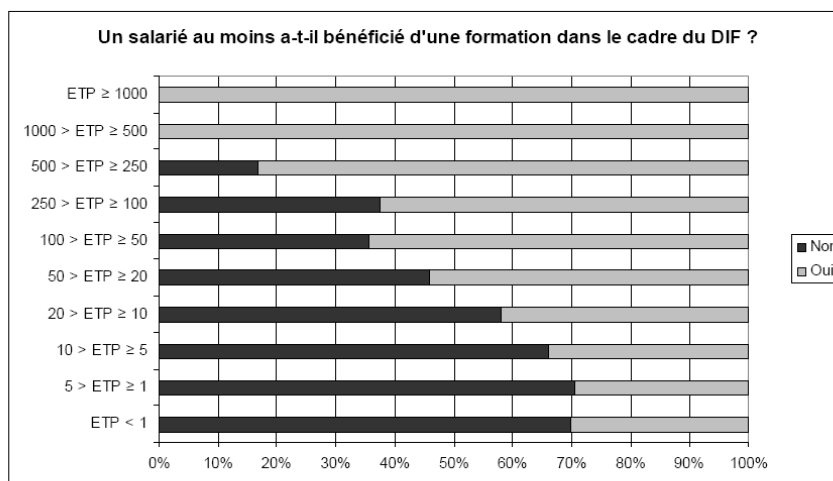
Mai 2009

#### Un tiers des entreprises a « enclenché » le DIF

36% des entreprises interrogées ont indiqué avoir mis en œuvre le DIF pour au moins un de leurs salariés. En d'autres termes, dans près des deux tiers des entreprises, aucun salarié n'a bénéficié d'une formation dans le cadre du DIF.

Ce taux de mise en œuvre du DIF dépend de la taille de l'entreprise :

- Toutes les entreprises de plus de 500 salariés ont « enclenché » le DIF ;
- Plus de la moitié des entreprises de 20 salariés et plus ;
- 30% des entreprises de moins de 5 salariés.



Relativement à leur taille, il apparaît :

- Que les entreprises d'Aide à domicile sont plus faiblement engagées dans la mise en œuvre du DIF ;
- Alors que celles de l'Animation et surtout les Foyers de jeunes travailleurs (FSJT) y sont plus fortement engagés.

#### Un doublement entre 2007 et 2008

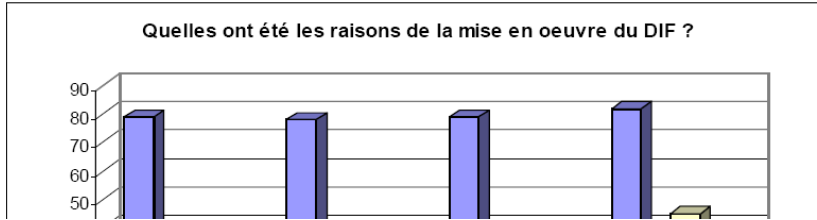
Le nombre de DIF prioritaires a doublé entre 2007 et 2008, alors que le nombre d'entreprises qui ont enclenché le DIF a progressé de 40% : le développement du DIF se fait aussi par l'augmentation du nombre de DIF par entreprises.

Ce nombre dépend de la taille des entreprises. Il est néanmoins important dans l'Aide à domicile et faible dans les Missions locales, qui n'ont enclenché le DIF prioritaire qu'en 2008.

### La demande individuelle des salariés au centre du DIF

La mise en œuvre du DIF dépend très majoritairement de l'initiative des salariés :

- « L'absence de demande » des salariés est la raison invoquée par 70% des entreprises qui n'ont pas mis en œuvre le DIF.



ERROR: ioerror  
OFFENDING COMMAND: image

STACK: