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

	Taux d'accès des salariés à la formation en 2006			
	Dans l'ensemble des entreprises	dans les entreprises		
		ayant eu recours au DIF *(a)*	n'ayant pas eu recours au DIF *(b)*	*(a)/(b)*
	(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

	En 2006, **taux d'accès** des salariés...		
	À la formation	**Au DIF**	**Au DIF dans les entreprises**
	dans l'ensemble des entreprises		**ayant eu recours à ce dispositif**
Entreprises de...	(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 hiérarchie 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 plus grandes.

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.

■ DIF, accès à la formation et catégorie socioprofessionnelle

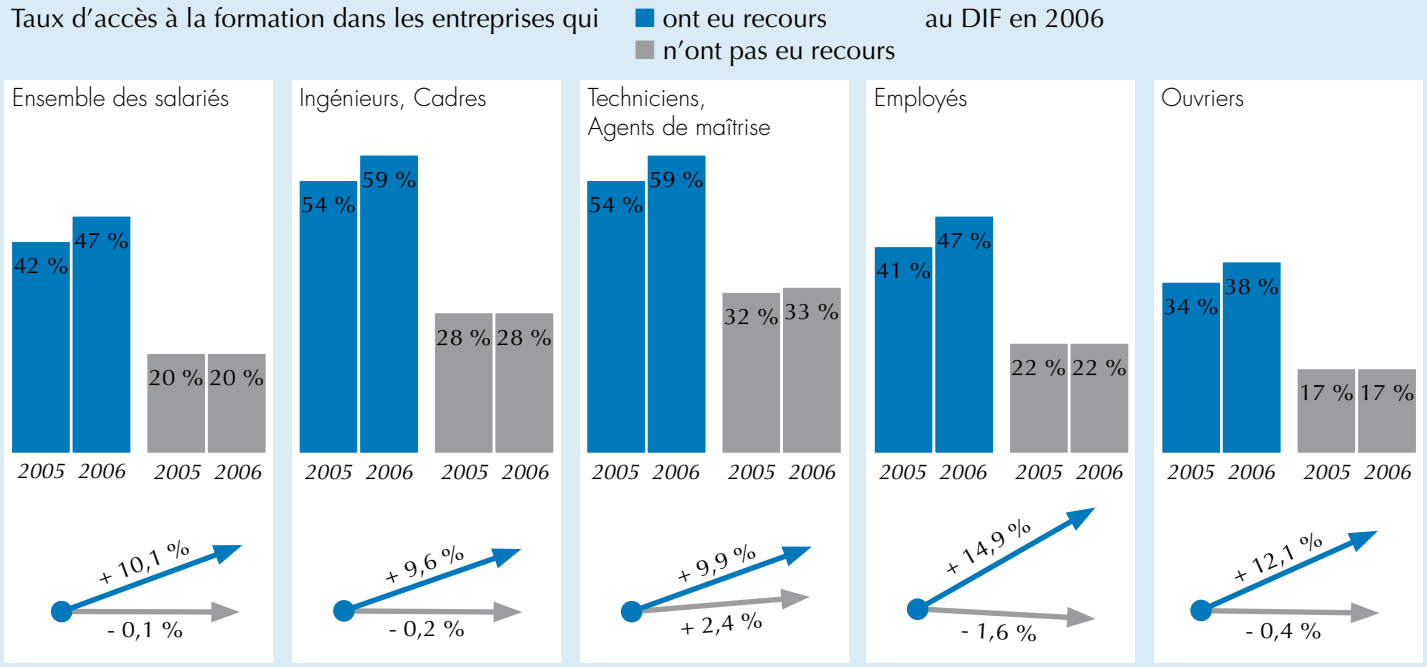
	En 2006, **taux d'accès** des salariés...		
	À la formation dans l'ensemble des entreprises	**Au DIF dans l'ensemble des entreprises**	**Au DIF dans les entreprises ayant eu recours à ce dispositif**
Catégories socioprofessionnelles	(en %)	(en %)	(en %)
Ingénieurs, Cadres	56	5	10
Techniciens, Agents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

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

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).
- *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.

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



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**, *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

Imprimé par le Céreq

Publication gratuite