



LES PETITS PROGRÈS DU DIF

Stimuler un dispositif qui réduit les inégalités

Le rapport parlementaire sur la mise en application de la loi orientation/formation vient réactiver le débat sur le sens des évolutions de la formation professionnelle des adultes.

Cette loi contribue à parachever les transformations du système français de formation professionnelle engagées depuis 2003, et articuler les accords des partenaires sociaux avec les actions de l'Etat.

Les parlementaires pointent l'existence de dispositifs trop cloisonnés et trop complexes qui freinent l'accès des salariés à la formation. Le principe de sécurisation des parcours, qui constitue le fil directeur de la transformation attendue du système, ne semble pas au rendez-vous. Ce constat général se retrouve notamment dans les questions liées à la mise en œuvre du Droit individuel à la formation (DIF), principale novation de l'accord national interprofessionnel de 2003 et de la loi de 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, qui peine encore à prendre son essor.

Le DIF augmente les chances d'accès à la formation

Le Céreq avance un résultat encourageant : le DIF est un dispositif qui stimule la formation. Dans les entreprises qui utilisent ce dispositif, les salariés ont deux fois plus de chance d'accéder à la formation que dans celles qui n'en font pas usage. C'est particulièrement vrai pour des secteurs considérés comme peu formateurs – habillement, construction, hôtellerie-restauration – ou les petites entreprises. Ces dernières sont traditionnellement peu formatrices. Lorsqu'elles le sont, les inégalités d'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles sont plus fortes que dans les grandes entreprises.

Dans les petites entreprises de moins de 20 salariés qui recourent au DIF, une personne formée sur deux l'a été grâce à ce dispositif ; moins d'un salarié sur cinq formé par cette voie l'a été dans les très grandes entreprises de plus de 2 000 salariés. Une plus grande diffusion du DIF, notamment dans les PME, réduirait donc probablement les inégalités d'accès à la formation tout au long de la vie active.

Pourtant, ce dispositif n'est pas assez utilisé

Mais c'est là que le bât blesse. En 2009, seulement un quart des entreprises a recours au DIF pour former un peu plus de 600 000 salariés – soit 6 % des salariés – alors que tous ont un droit ouvert. Lorsque les personnes utilisent leur droit individuel à la formation, sa durée reste limitée – à 20 heures en moyenne – et stable d'une année sur l'autre alors que les droits ouverts augmentent de 20 heures chaque année pour l'ensemble des salariés. La règle devient l'exception puisque seul un salarié sur cinq se forme par le DIF en dehors de son temps de travail.

Sans parler d'échec, on ne peut que s'interroger sur la portée encore limitée d'un tel dispositif. Son objectif initial était pourtant de faire accéder à la formation ceux qui en étaient le plus éloignés ou exclus. Où se situent les blocages et les difficultés ?

L'information des salariés, indispensable pour l'utilisation du DIF

Principal constat : les informations sur le DIF font défaut auprès d'une grande partie des salariés et des entreprises elles-mêmes. Celles-ci ne sont pas souvent en mesure de diffuser à leur personnel l'information minimale, par exemple le nombre d'heures acquises en DIF en application des dispositions légales.

Encore plus rares sont les entreprises qui organisent des entretiens professionnels où l'on discute des formations utiles à la construction des parcours et à la mobilisation des droits individuels à la formation.

L'information du salarié dépend largement de la façon dont l'entreprise s'empare du dispositif et l'articule, dans sa politique de formation, à d'autres outils, notamment la gestion de la mobilité professionnelle.

Même dans les entreprises qui déclarent avoir mené une campagne d'information sur le DIF, le message n'est pas toujours entendu. Cela est d'autant plus vrai qu'il s'agit des salariés occupant les postes les moins qualifiés.

L'information et l'accompagnement des entreprises : des missions à fortifier

Pour bien diffuser une information sur le DIF encore faut-il la posséder. Si les grandes entreprises se sont massivement engagées dans cette voie, les petites et moyennes sont plus en repli, et ce quel que soit le secteur d'activité. Dépourvues de service de formation interne, les PME doivent solliciter des ressources extérieures.

De par leur mission, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent jouer ce rôle. Au-delà de leur fonction de mutualisation des fonds, ce sont des intermédiaires utiles pour informer et accompagner les entreprises sur la formation de leurs salariés. Sur ce registre, les résultats du Céreq montrent que l'intervention d'un organisme extérieur tel qu'un OPCA est déterminante dans le fait de recourir au DIF. Cet aspect se révèle plus important que la prise en charge pour tout ou partie des coûts de formation.

Pourtant, les OPCA eux-mêmes, dont l'Agefos-Pme, mettent en avant les limites du système actuel. Renforcer leur rôle dans le domaine de l'aide apportée aux petites et moyennes entreprises occasionnent des frais de fonctionnement trop importants, au regard des sommes collectées auprès des entreprises et aux fonctions de gestion administrative et financière qui occupent la majeure partie de leur temps.

Le faible usage actuel du DIF interroge sur la capacité des règles élaborées par les partenaires sociaux et approuvées par le législateur à rencontrer l'assentiment des opérateurs concernés : entreprises et salariés. L'essor de ce dispositif apparaît finalement lié à un enjeu plus large pour les entreprises : celui de définir une stratégie de gestion sécurisée des parcours professionnels à partir d'une politique de formation articulée autour de cet objectif prioritaire.

Les entreprises soucieuses de sécuriser les parcours professionnels se donnent les moyens de construire une offre de formation accessible et une information large des salariés, passant par le relais de la hiérarchie intermédiaire, formée à la conduite d'entretiens professionnels.

Si le réglage des conditions de transférabilité ou de portabilité du DIF par l'individu d'une entreprise à une autre est nécessaire, dans l'optique de lui assurer le maintien de ses droits antérieurs, il ne peut pas servir de point d'appui central à son développement. Pour que les individus fassent réellement usage de ce nouveau droit, il ne s'agit pas simplement de créer les bases d'un compte formation, dont ces derniers risqueraient de ne pas faire usage.

L'enjeu majeur est avant tout celui de la capacité des acteurs à se saisir du DIF comme d'un levier pour renouveler profondément les modalités de mise en œuvre concertée de leur politique de formation.

● ● ● **Pour en savoir plus :**

Bref-Céreq N° 279 Novembre 2010, [*Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question*](#), M. Lambert et J. Vero.

[*Les Obstacles à la formation dans les PME en France et en Europe*](#), Education permanente dossier n°182, mars 2010, A. Checcaglini, I. Marion-Vernoux.

[*Quand la formation continue*](#), Céreq 2009 : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, M.Lambert, I.Marion-Vernoux, J-C. Sigot.

Bref-Céreq N° 260, janvier 2009, [*Démocratiser la formation en entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs*](#), JC. Sigot et J. Vero.

Bref-Céreq N° 255, août 2008, [*Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue*](#), I. Marion-Vernoux et M. Theyry.

• CONTACT PRESSE
Marie-Christine ANTONUCCI
Tél. 04 91 13 28 94
antonucci@cereq.fr

