

# Première Synthèses

## Informations

### LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : un droit national, des déclinaisons régionales

**Le congé individuel de formation (CIF) est un droit des salariés à suivre une formation de leur choix, tout au long de leur vie professionnelle, en bénéficiant d'une prise en charge totale ou partielle de leur rémunération et des coûts de formation. Dans le secteur privé, 34 000 salariés sous contrat à durée indéterminée ont bénéficié en 2005 du financement d'un CIF. Les Fongecif gèrent, dans chaque région, les fonds alloués au CIF par les entreprises et instruisent les dossiers des requérants. Ils disposent d'une large autonomie d'organisation et de gestion.**

**Au quotidien, les Fongecif interprètent localement les règles générales encadrant l'accès au CIF, notamment afin de gérer la contrainte budgétaire à laquelle ils sont soumis. Le droit des salariés au CIF s'exerce ainsi dans des conditions qui dépendent des pratiques et des stratégies développées par le Fongecif de leur région.**

Le congé individuel de formation, institué par la loi de juillet 1971, est un droit permettant sous certaines conditions à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, tout au long de sa vie professionnelle afin « d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale » selon le Livre IX du Code du travail (encadré 1). Dans le secteur privé, 34 000 salariés sous contrat à durée indéterminée ont bénéficié en 2005 du financement d'un CIF [1]. Au plan national, le CIF est conçu comme un droit à la fois personnel (chacun y a accès) et collectif (car négocié par et pour l'ensemble des salariés) selon un principe d'égalité pour tous. Le CIF est resté un droit peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle est instauré un système de financement spécifique.

Afin de promouvoir et assurer la gestion de ce CIF, un réseau national et interprofessionnel paritaire a été mis en place à partir de 1983. Ces Fonds de gestion du congé individuel (Fongecif)

sont des organismes agréés par l'État. Ils ont actuellement trois principales missions : « collecter, financer et conseiller ». Ils collectent et mutualisent les versements des entreprises privées qui représentent 0,2 % de la masse salariale totale, ainsi que les subventions accordées par le Conseil régional et le Fonds social européen. Ils informent les salariés et les conseillent sur les divers dispositifs : CIF, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience. Ils gèrent et financent les demandes de formation des salariés. Créés pour gérer et redistribuer les contributions financières des entreprises, les Fongecif s'attachent, depuis plusieurs années, à développer l'accueil, l'information, le conseil des salariés dans la construction de leur parcours professionnel et de formation.

## Des choix d'organisation et de gestion autonomes

Depuis leur création, les Fongecif bénéficient d'une autonomie locale de gestion et de décision avec un conseil d'administration souverain [2]. Chaque région dispose d'un Fongecif qui repose sur trois composantes : un conseil d'administration, une commission d'examen et le personnel salarié, parmi lequel les conseillers ou chargés de mission accompagnent le salarié pour élaborer son projet de formation. Placé sous l'autorité administrative d'un directeur ou secrétaire général, il est composé de différents services dont le regroupement peut être variable : accueil-secrétariat, comptabilité, information-conseil, instruction. Les Fongecif sont tous des organismes juridiquement constitués sous la forme d'une association Loi 1901, créés par un accord signé entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés.

Une étude de terrain réalisée auprès de trois Fongecif a permis d'observer comment ces organismes accompagnent un projet individuel, tout en mettant au service de priorités définies collectivement, au niveau national comme au niveau local (encadré 2). Bien qu'ils s'organisent selon des statuts assez proches, les réalités du terrain laissent en effet la place à une identité différenciée clairement affirmée par les trois directeurs interrogés : « *Les règles sont définies au plan national mais les pratiques sont fixées par le conseil d'administration qui a son histoire, sa culture, liées à un contexte économique.* » Dans les faits, un candidat à l'obtention d'un CIF dépose un dossier au Fongecif afin d'obtenir, non pas le droit au congé individuel qui est ouvert à tout salarié sous certaines conditions, mais les moyens financiers de ce congé : coût de la formation, remboursement du salaire à l'employeur. Si chacun est en droit de formuler une demande, le financement est, de fait, limité, si bien que le

Encadré 1

### LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION POUR LES SALARIÉS EN CDI

Le congé individuel de formation pour les salariés en contrat à durée indéterminée est un droit d'absence permettant à tout travailleur de suivre à son initiative et à titre individuel, au cours de sa vie professionnelle, une formation de son choix. Cette formation s'accomplit en totalité ou partie sur son temps de travail.

Tout salarié d'une entreprise privée peut en bénéficier sous condition de justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise (ou 36 mois pour les salariés d'entreprises de moins de dix salariés). Il doit obtenir une autorisation d'absence de son employeur. La prise en charge par le Fongecif des remboursements du salaire (à l'employeur) et autres frais (déplacement, coût du stage) ne peut excéder un an si le stage est à temps plein, 1 200 heures si le stage est à temps partiel ou discontinu.

Les dépenses liées au CIF sont financées par les contributions des entreprises, à hauteur de 0,2 % de la masse salariale. En 2005, les entreprises ont versé 640 millions d'euros au titre du CIF pour les salariés en CDI : près de 34 000 projets de formation ont été financés, 65 % des candidatures ont été acceptées (contre 57 % en 2004 et 31 000 projets financés avec un versement de 610 millions d'euros de la part des entreprises) [1].

financement diffère d'une région à l'autre. Comme l'indique clairement un site web : « *Attention ! Si le départ en congé individuel de formation est un droit, son financement n'est qu'une éventualité* ». Ce dossier est soumis alors aux instances décisionnelles du Fongecif qui effectuent un arbitrage des demandes individuelles de formation. La commission d'examen est le dispositif central dans le fonctionnement des Fongecif car c'est elle qui, après étude des dossiers et délibération, va attribuer ou non le financement du CIF au salarié. Au niveau national, parmi les 54 000 demandes, 57 % ont été acceptées pour l'année 2004. En cas de refus de prise en charge, un courrier est envoyé à chaque candidat qui peut par la suite obtenir des précisions verbales. La décision est formellement motivée par une insuffisance budgétaire.

Du fait de ressources financières inférieures aux demandes, les membres des Fongecif doivent sélectionner les candidatures individuelles de formation. La nécessité de classer les dossiers a conduit à faire émerger des

priorités, au moins implicites, dans la distribution des financements. Globalement, l'indépendance des Fongecif s'accompagne d'une recherche permanente de consensus entre partenaires sociaux régionaux. L'émergence et la persistance d'un chômage élevé ont conduit les représentants des salariés et des employeurs à unifier leurs positions au fil du temps : le changement d'activité ou de profession est devenu une priorité, au détriment de l'ouverture à la culture et la vie sociale.

### Des critères de priorité fondés sur l'équité

Concrètement, les dossiers déposés par les salariés sont instruits par le personnel du Fongecif, anonymisés ou synthétisés, voire cotés, avant d'être présentés en commission. Chaque Fongecif est libre dans l'approche de ses dossiers, d'où des différences entre procédures. Pour deux des trois Fongecif étudiés, dans les régions référencées A et B, le conseil d'administration est également la commis-

sion d'examen des demandes de formation. Par ailleurs, les conseillers du Fongecif A assurent les tâches d'accompagnement, de conseil et d'instruction des dossiers, *a contrario* des organismes des régions B et C, où instructeurs et conseillers sont deux catégories de personnel distinctes. Concernant les critères de sélection, les Fongecif A et B déterminent les publics prioritaires et ont mis en place un système de grille, alors que le Fongecif C refuse systématiquement d'établir *a priori* des priorités. Il n'existe pas de barème standard et stable dans cette région, pas de critères explicites. Les priorités définies par le conseil d'administration ou les principes de sélection de la commission sont plus ou moins transparents : les critères sont rendus publics de manière peu précise dans les Fongecif A et B ; dans le Fongecif C, les acteurs interrogés affirment que le choix s'effectue sur la « qualité des dossiers ».

Dans les régions A et B, l'objectivation des « critères de priorité » vise à garantir la neutralité

et l'impartialité des évaluateurs. Elle prend la forme de grilles qui permettent de comparer, de hiérarchiser, puis de sélectionner les candidats. Ces critères ont été discutés et agréés au sein du conseil d'administration, examinés à nouveau de temps à autre, jusqu'à trois fois dans un Fongecif.

Dans le Fongecif A, chaque candidature fait l'objet d'une instruction et d'une synthèse après concertation. Les conseillers attribuent une note à chacun des douze critères pour un total sur cent, et ils rédigent ensemble la synthèse en soulignant les aspects importants et originaux du dossier. La « grille des indices de priorité » comporte douze rubriques : expérience professionnelle, qualification, première demande de CIF, nature du stage (reconversion, qualification, ouverture sur la vie sociale et culturelle, perfectionnement), métiers porteurs ou promesse d'embauche, handicap, création ou reprise d'entreprise, situation personnelle ou familiale, effort du demandeur dans son parcours de formation

au cours de sa vie professionnelle, motivation (démarche effectuée par rapport au projet), précision du projet, participation financière. La collégialité de travail « *garantit une certaine neutralité* » aux yeux des conseillers, et fait parfois émerger d'autres indices que ceux mentionnés dans la grille.

Une telle « grille de cotation » existe également dans le Fongecif B. Les candidatures sont notées à partir d'une fiche synthétique avec douze critères, renseignés pour une partie par les chargés d'instruction qui peuvent donner soixante-cinq points maximum, et les conseillers pour l'autre partie comptant pour vingt points. La procédure s'effectue en deux temps. Les premières rubriques portent sur les caractéristiques du salarié : taille de l'entreprise d'origine, rémunération, niveau de formation, expérience professionnelle, situation professionnelle (précarité, temps partiel), contexte du projet (reconversion, mobilité), proposition de formation (positionnement, validation), cofinancement. Les secondes concernent les particularités du projet : efforts antérieurs consentis par le salarié, construction du projet professionnel, cohérence entre le projet et le parcours antérieur, adéquation entre la formation et le projet professionnel.

Un grand nombre de critères sont communs aux deux régions. Cette « grille de critères » demeure pourtant inconnue des candidats. Si les demandeurs sont informés de l'existence de certaines priorités, aucun d'entre eux ne sait, par exemple, qu'une expérience professionnelle de vingt ans vaut dix points dans une région et six points dans une autre, alors qu'une ancienneté de quatre ans apporte de zéro à deux points. De plus, le Fongecif accorde une attention particulière à l'effort individuel de participation financière, qui peut donner un bonus de dix points, dans une région, si le cofinancement du projet est à hauteur de 40 %.

Encadré 2

## DES ENQUÊTES DE TERRAIN QUANTITATIVES ET QUALITATIVES

Cette publication s'inscrit dans le prolongement d'une recherche réalisée dans le cadre d'un appel à projet lancé par la Dares portant sur « le droit et l'effectivité du droit de la formation professionnelle continue ». Dans ses lois fondatrices de 1966 et 1971, le droit de la formation professionnelle continue est pensé et bâti à partir d'un cadre juridique particulier : le droit du travail et l'existence ou non d'un contrat de travail.

Dans le cadre de cette recherche, les lois, la jurisprudence, les conventions et accords collectifs ont été recensés et analysés. L'étude a été complétée par un travail de terrain auprès d'entreprises et de trois Fongecif [6]. C'est sur ce dernier volet que porte cette synthèse centrée sur le congé individuel de formation pour les salariés en contrat à durée indéterminée. La démarche comparative a consisté à confronter les stratégies et les pratiques mises en œuvre dans trois Fongecif pour assurer la gestion de ce CIF.

Trois équipes universitaires, centres associés au Céreq, ont mené en 2005 des enquêtes de terrain quantitatives (analyse des populations des demandeurs, des bénéficiaires et de ceux qui ont vu leur demande de financement refusée), mais aussi qualitatives : monographies, interviews et observations de réunions collectives, de commissions d'examen, d'entretiens des conseillers (voir encadré 3).

À la suite de l'instruction des dossiers, le conseil d'administration de ces deux Fongecif se transforme en commission tous les mois pour délibérer sur l'attribution des financements. Auparavant, les membres de la commission ont reçu l'ensemble des fiches synthétiques anonymes des candidats, et ils prennent connaissance le jour de la réunion du listing des candidats classés par ordre selon la note obtenue à l'ensemble des critères. Un budget est attribué à chaque commission, qui conduit à fixer le seuil au-delà duquel les dossiers ne sont plus examinés, lorsque le budget est consommé. Seuls quelques dossiers au voisinage du seuil, ou certains qui ont retenu l'attention des membres, sont discutés.

La pratique des Fongecif A et B est donc standardisée à partir d'une grille de critères préétablis, définis et reconnus. Cette approche présente l'avantage d'une sélection identique pour chaque candidature : chaque dossier est évalué, classé par rapport à cette grille, qui permet finalement d'homogénéiser des singularités, autrement, difficilement comparables [3]. La cotation chiffrée va générer un préclassement servant au choix final des décideurs. Ce pré-classement offre une prise aux membres de la commission qui peuvent ainsi porter un premier jugement sur la demande [4]. Ce dispositif fournit non seulement un outillage technique d'instruction des candidatures, mais il participe aussi à la définition de critères de choix qui visent à pallier les inégalités préexistantes. Les démarches de ces deux Fongecif tendent ainsi à favoriser les candidatures des salariés les moins formés et les moins bien rémunérés (d'où les bonifications accordées). Si le principe de l'équité apparaît dominant dans ces institutions, celui de l'égalité prévaut pour le Fongecif C. Ce dernier refuse d'établir des critères classants ou des priorités explicites au nom du principe « *d'égalité des chances* ».

## L'importance accordée à l'égalité d'accès

La procédure d'instruction des demandes est très différente dans le Fongecif C : les dossiers sont ventilés en trois sous-commissions paritaires d'examen des candidatures, selon le niveau de la formation, le niveau de qualification et le nombre d'heures du stage. Viennent ensuite les cas particuliers dont les entreprises de moins de vingt salariés, le congé d'examen et la dimension culture et vie sociale. Cette répartition vise à générer non seulement des groupes d'examen plus réduits de dossiers (400 par mois), correspondant à des budgets distincts, mais aussi des ensembles homogènes qui rendent la comparaison plus légitime et l'allocation de moyens plus égalitaires.

Les dossiers sont résumés par les instructeurs sur une fiche synthétique en une quinzaine d'éléments sur les caractéristiques du candidat et de la formation visée, ces données étant les mêmes que dans les autres Fongecif : âge, sexe, niveau de formation, emploi, statut, entreprise, organisme de formation,

nature du stage, certification, coûts, résumé du projet, passé du salarié en termes de formation. Avant de siéger, chaque membre de la commission d'examen reçoit les dossiers anonymes constitués de cette synthèse et de la lettre de motivation du candidat et élabore son propre classement. Le jour de la commission, les membres des différentes organisations syndicales et patronales se réunissent avant la séance plénière pour harmoniser leurs résultats. Puis, vient la session en sous-commission où chaque personne donne ses classements qui sont saisis informatiquement. Sachant qu'un positionnement en rang 1 vaut un point, en rang 2, deux points, etc., celui qui obtient le moins de points est classé premier. Sont retenus alors les dossiers qui obtiennent les plus petits scores jusqu'à épuisement du budget.

Ainsi, pour les représentants institutionnels de ce Fongecif, le travail de sélection des dossiers est de la responsabilité des membres de la commission, et entièrement dépendant des projets des candidats et non des

### Encadré 3

#### LES SALARIÉS EN CDI BÉNÉFICIAIRES DES CIF

Le nombre de dossiers traités varie du simple au triple entre les trois Fongecif étudiés (tableau 1), les régions couvertes étant de taille inégale. Entre la moitié et les deux tiers des projets de financement sont acceptés en 2004 dans ces Fongecif, résultats proches de la moyenne nationale qui était cette année-là de 57 %. Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes, essentiellement des employés et des ouvriers qualifiés. Cependant, les techniciens et ingénieurs peuvent représenter jusqu'à 12 à 23 % des personnes financées selon les régions, et les ouvriers non qualifiés de 5 à 13 %. Les quatre cinquièmes des bénéficiaires ont entre 25 et 44 ans.

Au niveau national, plus de la moitié des bénéficiaires sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés. Dans les Fongecif A et B, à l'image du tissu économique régional, près de la moitié viennent d'entreprises de moins de 50 salariés. Les formations sont généralement de longue durée : près de 30 % sont supérieures à 1 200 heures, pour une moyenne nationale de 905 heures. Les plus nombreuses sont du domaine « santé et travail social » à dominante féminine et « transport, manutention et magasinage » à prédominance masculine. La plupart des formations débouchent sur un diplôme d'État ou un titre homologué. Le premier niveau visé est principalement le niveau V (CAP-BEP), mais sont également subventionnés des stages de niveaux I et II (au-delà de bac +2) pour plus de 10 % de la population.



caractéristiques « personnelles » de ceux-ci. Ils ne nient pas l'existence de critères, mais l'important selon eux, c'est qu'il n'y ait pas de rejet *a priori* de dossiers de candidature. C'est là que, pour le Fongecif C, réside l'égalité de traitement individuel entre les salariés. Si le droit à la formation professionnelle est un droit collectif, chaque personne doit pouvoir en faire état individuellement sans barrière ou discrimination relative à des critères objectifs tels que l'âge ou le statut d'emploi. L'égalité est pensée de manière formelle dans la mesure où tout le monde doit pouvoir entrer dans le dispositif. Le même principe conduit le Fongecif C à refuser le co-financement de stage par le salarié. Avec l'absence de critères explicites de hiérarchisation, certains membres de la commission revendiquent leur rôle exclusif dans la prise de décision. Cela ne les empêche pas toutefois d'élaborer un barème implicite et de construire leur propre outil d'objectivation en fonction de leurs expériences ou sensibilité.

### Des interprétations qui façonnent l'exercice du droit

Dans certaines régions, les Fongecif préétablissent donc des critères de priorités et réalisent un profilage, plus ou moins étroit, du « bon candidat » basé sur le principe d'équité. Dans ce cas, la responsabilité du processus est déléguée aux experts, *i-e* les conseillers et instructeurs qui

réalisent le travail de codage et de cotation des dossiers. La commission d'examen valide leur travail et n'intervient qu'à la marge sur les quelques dossiers difficiles à interclasser. Dans d'autres régions, la responsabilité des membres de la commission est plus importante. Il n'existe pas de profil type du « bon candidat », et c'est à chaque personne de s'en construire un, puis de le confronter à celui de ses collègues. Ce n'est qu'au moment de la mise en commun des classements individuels que va se trouver le compromis. Ainsi l'usage des critères de sélection n'intervient-il pas au même moment selon les Fongecif.

En fait, les enveloppes budgétaires dont disposent les Fongecif sont insuffisantes pour satisfaire toutes les demandes. Aussi sont-ils amenés à définir un ensemble de priorités et de barèmes, pouvant différer entre les régions, dont l'application permettra directement ou indirectement, explicitement ou tacitement, de classer et sélectionner les candidatures. Ils vont alors développer leur propre conception du bon projet, qui structure la formalisation des demandes ; en amont du dépôt de dossier, les salariés qui pensent ne pas correspondre à cette norme risquent éventuellement de s'auto-

exclure du dispositif. De plus, certains critères pouvant être exogènes à l'initiative et à la volonté individuelle, influencent les décisions : plusieurs Fongecif valorisent une candidature par le seul fait d'un co-investissement rendu possible lorsque la personne ou son employeur déclarent être prêts à financer une partie de la formation.

Les différentes stratégies et pratiques des Fongecif reflètent des représentations différenciées de l'égalité devant le droit et du rapport entre individuel et collectif. Or, l'essence même du Droit est contenue dans « *l'idée de relation* » qui doit permettre de « *concilier à la fois les droits de l'individu et ceux de la communauté* » [5]. Du côté du Fongecif C, si le droit à la formation professionnelle est un droit collectif, au sens sociologique du terme, l'égalité est pensée de manière individuelle en ce sens que chaque personne doit pouvoir *a priori* bénéficier du dispositif. À l'inverse, les Fongecif A et B, plus soucieux d'un droit visant à atténuer les inégalités préexistantes, procèdent à des réajustements. Chaque Fongecif, ancré dans un territoire, est donc amené, à travers le choix de ses modalités de financement, à interpréter les règles et modifier les usages du droit.

---

Sarah GHAFFARI (EMN/CENS/Centre associé au Céreq de Nantes),  
André GIFFARD, Christine GUÉGNARD (Iredu/CNRS/Centre  
associé au Céreq de Dijon),  
Anne MOYSAN-LOUAZEL, Gérard PODEVIN (CREM/CNRS/Centre  
associé au Céreq de Rennes).

---

### Bibliographie

- [1] *Projet de loi de finances pour 2007*, Annexe « Formation professionnelle », octobre 2006.
- [2] Chapus R. (1997), *Droit administratif général*, 11<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, tome 1, 1283 p.
- [3] Karpik L. (2000), « Le guide rouge Michelin », *Sociologie du Travail*, 42, 369-389.
- [4] Bessy C., Chateauraynaud F. (1995), *Experts et Faussaires. Pour une sociologie de la perception*. Paris, Éditions Métailié.
- [5] Saleilles R. (1919), *De la personnalité juridique*, Édition La mémoire du droit, réimpression de 1910 (Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence), 2003, 678 p.
- [6] Maggi-Germain N., Caillaud P. (dir.) (2006), « Les évolutions du cadre juridique du droit de la formation professionnelle continue : un changement de paradigme », *Rapport Dares*, Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin de Nantes, novembre, 448 p.

Tableau 1 Caractéristiques des trois FONGECIF pour l'année 2004

	FONGECIF A	FONGECIF B	FONGECIF C
Organisation institutionnelle	Conseil d'administration 10 titulaires (10 suppléants) Conseil d'administration = commission d'examen	Conseil d'administration 20 titulaires (10 suppléants) Conseil d'administration = commission d'examen	Conseil d'administration 20 titulaires (10 suppléants) Commission d'examen = 30 membres <i>dont : 18 membres du conseil d'administration</i>
Nombre d'entreprises cotisantes	7 610	6 949	19 284
Nombre de dossiers traités par mois pour un CIF	140	200	400
Nombre de demandes en 2004 pour un CIF-CDI	Dossiers enregistrés 876 Dossiers acceptés (66 %) 578 <i>dont : hommes 60 % femmes 40 %</i>	Dossiers enregistrés 1 731 Dossiers acceptés (59 %) 1 023 <i>dont : hommes 60 % femmes 40 %</i>	Dossiers enregistrés 2 476 Dossiers acceptés (53 %) 1 323 <i>dont : hommes 56 % femmes 44 %</i>
Éléments relatifs à la prise en charge des bénéficiaires (par stagiaire)	Coût moyen : 20 088 € Durée moyenne : 807 heures Coût heure/stagiaire : 25 €	Coût moyen : 19 022 € Durée moyenne : 870 heures Coût heure/stagiaire : 22 €	Coût moyen : 22 900 € Durée moyenne : 1 011 heures Coût heure/stagiaire : 23 €
Les deux spécialités de formation les plus financées (nombre de stagiaires en 2004)	Santé et travail social : 130 Transport et manutention : 120	Transport et manutention : 236 Santé et travail social : 172	Santé et travail social : 267 Autres spécialités des échanges et de la gestion : 210
Profession des bénéficiaires du CIF-CDI (en %)	Ouvriers non qualifiés 13 Ouvriers qualifiés 29 Employés 39 Agents de maîtrise 12 Ingénieurs, cadres 6	Ouvriers non qualifiés 8 Ouvriers qualifiés 30 Employés 50 Agents de maîtrise 10 Ingénieurs, cadres 2	Ouvriers non qualifiés 5 Ouvriers qualifiés 29 Employés 43 Agents de maîtrise 16 Ingénieurs, cadres 7
Classe d'âge des bénéficiaires du CIF-CDI (en %)	Moins de 25 ans 7 25 à 34 ans 40 35 à 44 ans 42 45 ans et plus 11	Moins de 25 ans 6 25 à 34 ans 43 35 à 44 ans 41 45 ans et plus 10	Moins de 25 ans 5 25 à 34 ans 46 35 à 44 ans 37 45 ans et plus 12
Niveaux de formation visés des bénéficiaires du CIF-CDI (en %)	Niveaux I et II 14 Niveau III 15 Niveau IV 21 Niveau V 50	Niveaux I et II 10 Niveau III 13 Niveau IV 17 Niveau V 58 Autres 2	Niveaux I et II 19 Niveau III 15 Niveau IV 19 Niveau V 38 Autres 9
Nombre de salariés de l'entreprise des bénéficiaires du CIF-CDI (en %)	Moins de 10 salariés 15 De 10 à 49 salariés 29 De 50 à 199 salariés 28 De 200 à 499 salariés 16 Plus de 500 salariés 12	Moins de 10 salariés 23 De 10 à 49 salariés 30 De 50 à 199 salariés 25 De 200 à 499 salariés 14 Plus de 500 salariés 7	Moins de 10 salariés 7 De 10 à 49 salariés 22 De 50 à 199 salariés 26 De 200 à 499 salariés 21 Plus de 500 salariés 24

Lecture : au Fongecif B, parmi les 1 023 salariés en CDI bénéficiaires d'un CIF en 2004, 8 % sont des ouvriers non qualifiés, 30 % des ouvriers qualifiés.

Sources : statistiques du ministère de l'Emploi, Rapport de recherche [6].

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le**

Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.