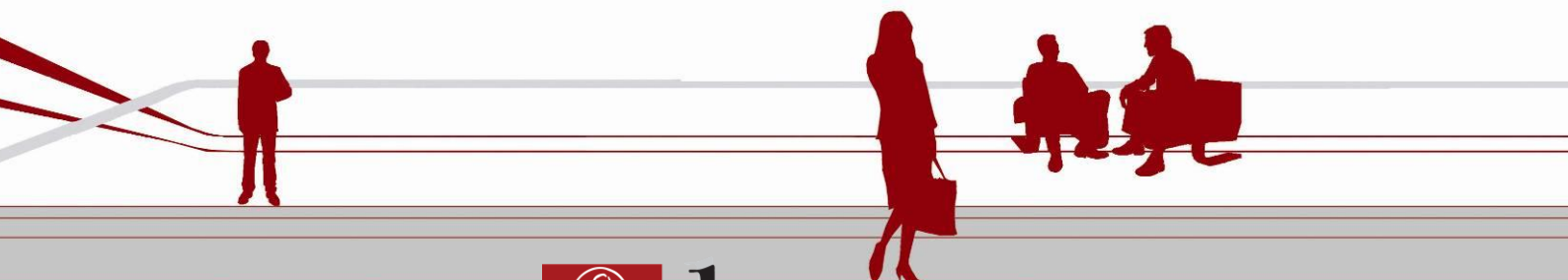




ENQUETE

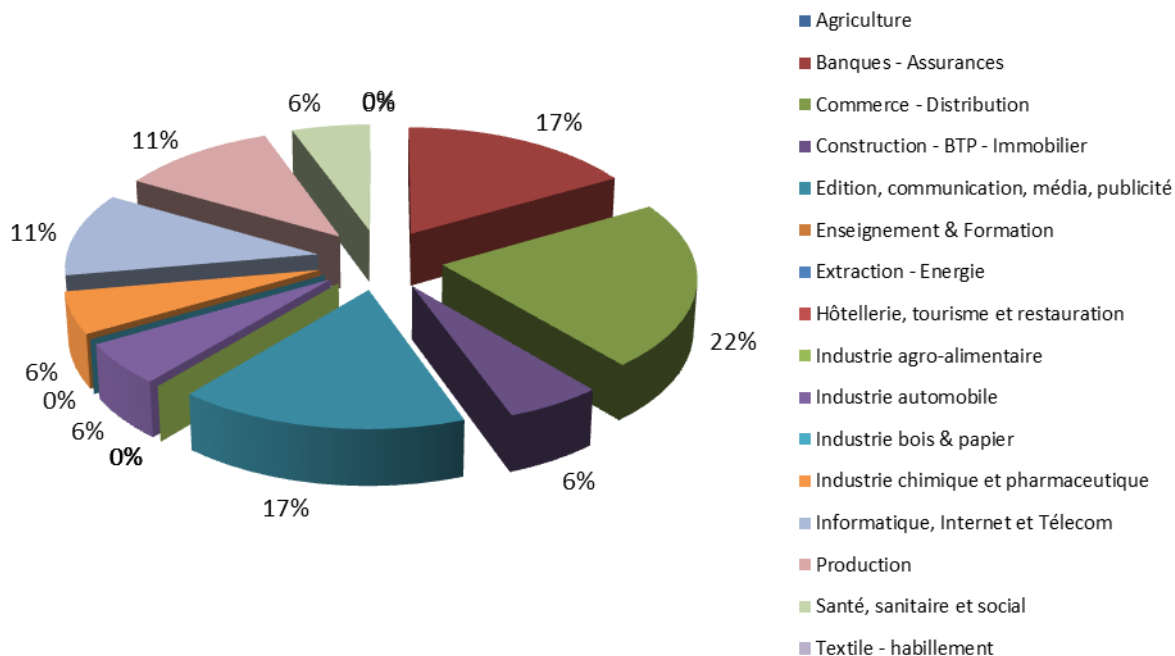
Les pratiques d'Entreprises en matière de Droit Individuel à la Formation (DIF)

Enquête menée d'Octobre 2010 à Mars 2011 sur un panel de 300 sociétés.
Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la
Formation.

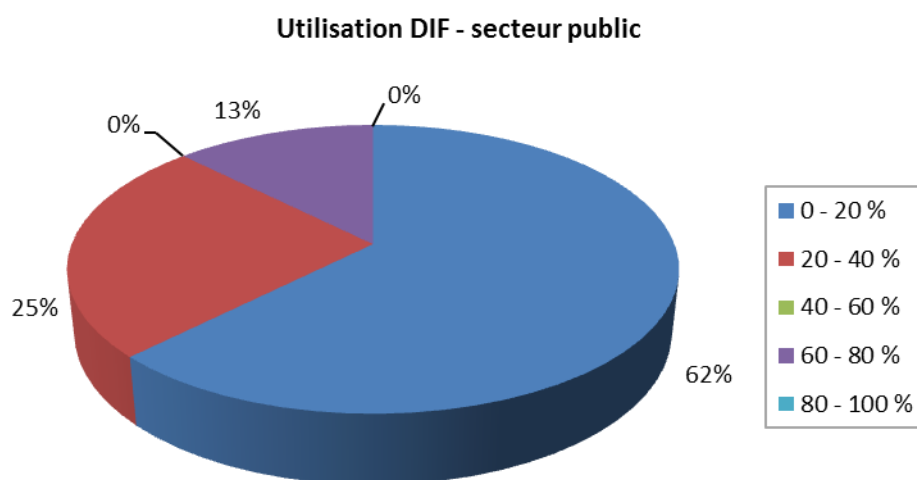


1. VOTRE ENTREPRISE

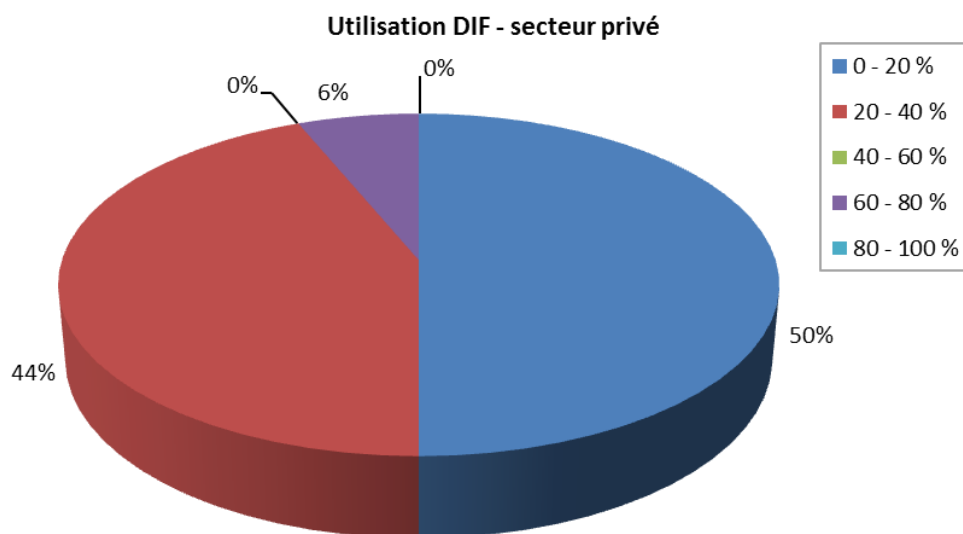
Dans quel secteur opère votre entreprise ?



➤ Quel est le pourcentage moyen de salariés qui utilisent leur DIF chaque année ?

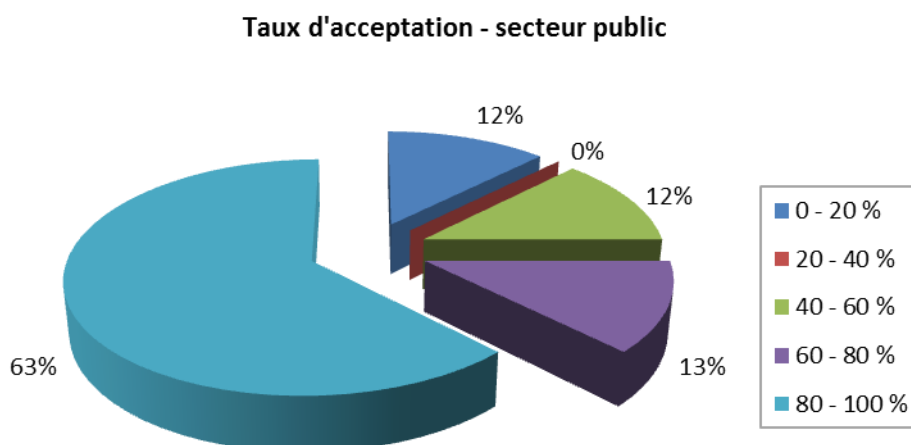


Précision sur l'échantillon : le secteur public est constitué d'entreprises publiques, d'hôpitaux et de quelques collectivités locales à l'exclusion de l'Etat.

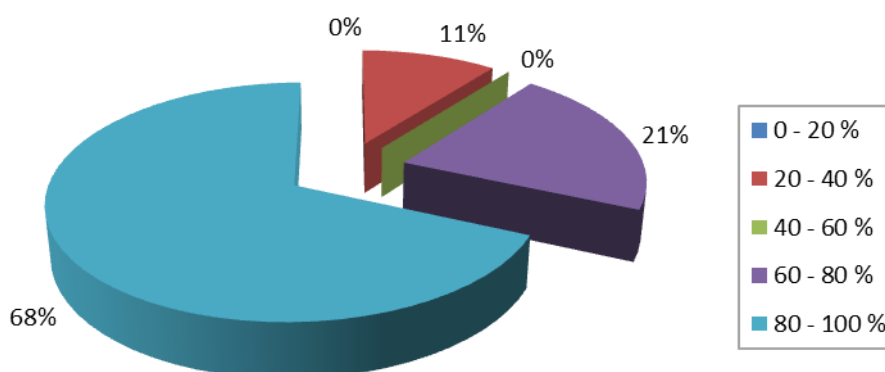


Il était constaté depuis 2005 une répartition en trois tiers : entreprises n'utilisant pas le DIF, entreprises utilisant le DIF de manière résiduelle et entreprises proactives. La part des entreprises dans lesquelles le DIF s'est établi de manière significative (30 % de la formation en moyenne) est aujourd'hui égale à 50 %. Par contre, la part d'entreprises dans laquelle le DIF touche quasiment tous les salariés demeure très faible. D'un point de vue quantitatif, le DIF n'a donc pas modifié les taux d'accès en formation.

➤ **Quel est votre taux d'acceptation des demandes des salariés en DIF ?**



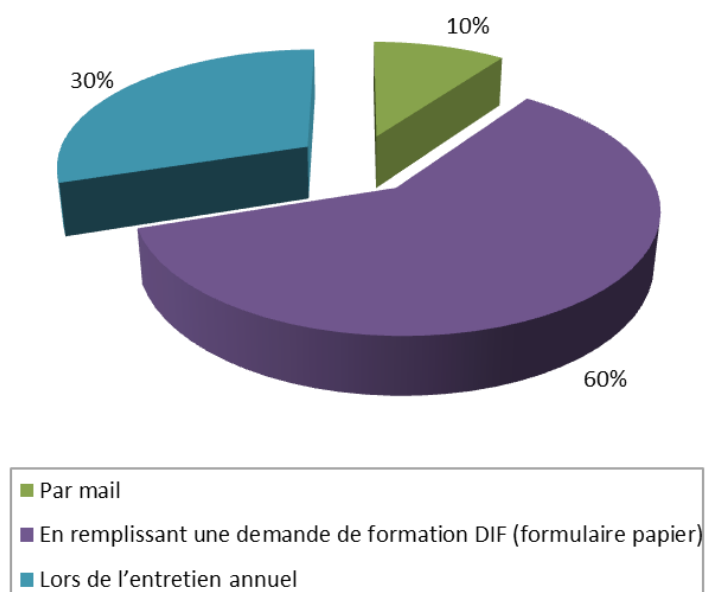
Taux d'acceptation - secteur privé



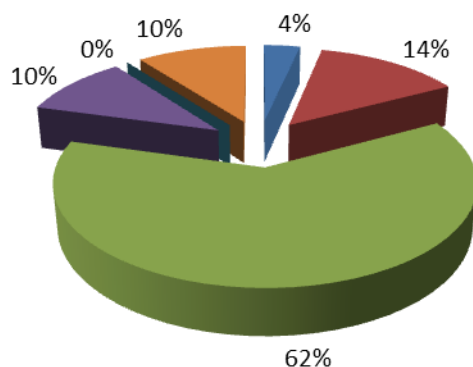
Les taux d'acceptation étaient fréquemment de 80 % voire plus. Le recul de ce taux est la traduction d'une augmentation du nombre de demandes qui conduit mécaniquement à une augmentation du nombre de refus. Cette augmentation traduit aussi le fait que le DIF est peu cadré en amont, laissant souvent penser qu'il s'agit d'un crédit consommable et non d'un accord à trouver sur l'utilisation du crédit.

➤ Comment se demande le DIF dans votre entreprise ?

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE



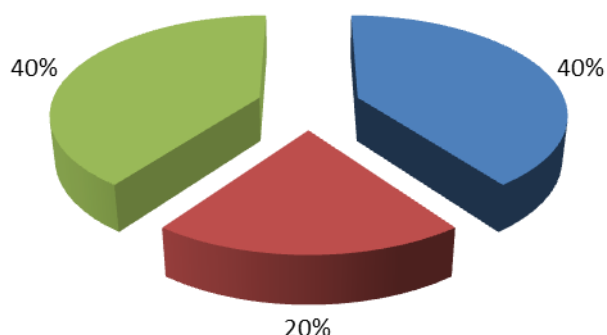
- Par courrier recommandé sinon la demande n'est pas traitée
- Par mail
- En remplissant une demande de formation DIF (formulaire papier)
- Lors de l'entretien annuel
- vous ne savez pas du tout comment les salariés font une demande du DIF
- Autre

Le formalisme lourd recule (LRAR) au profit de processus plus souples. Si la demande papier correspond à la culture de la formation, la place du mail apparaît pour la première fois significativement.

Par contre, l'entretien annuel ne joue pas un rôle majeur, ce qui traduit souvent une centralisation du dispositif par les services formation et des procédures spécifiques par rapport au processus de gestion du plan.

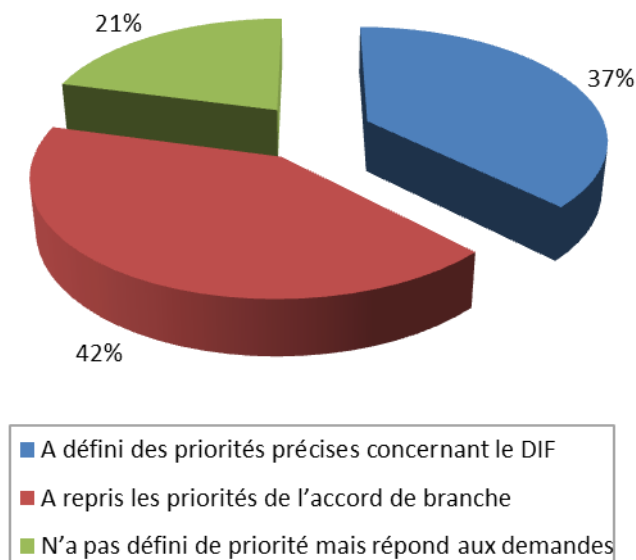
➤ **En matière de DIF, votre entreprise ...**

◆ SECTEUR PUBLIC



- A défini des priorités précises concernant le DIF
- A repris les priorités de l'accord de branche
- N'a pas défini de priorité mais répond aux demandes

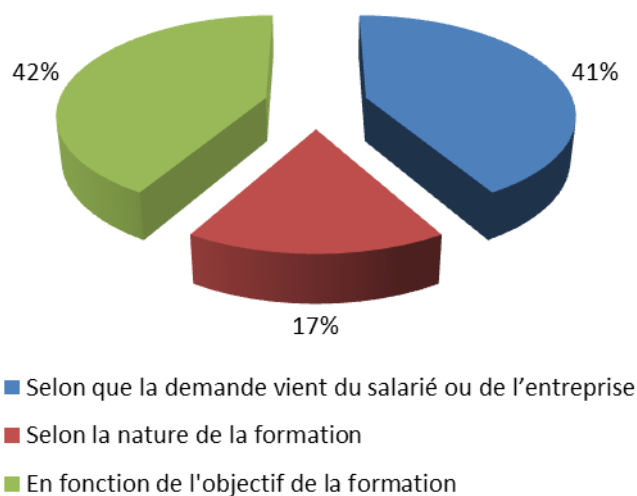
◆ SECTEUR PRIVE



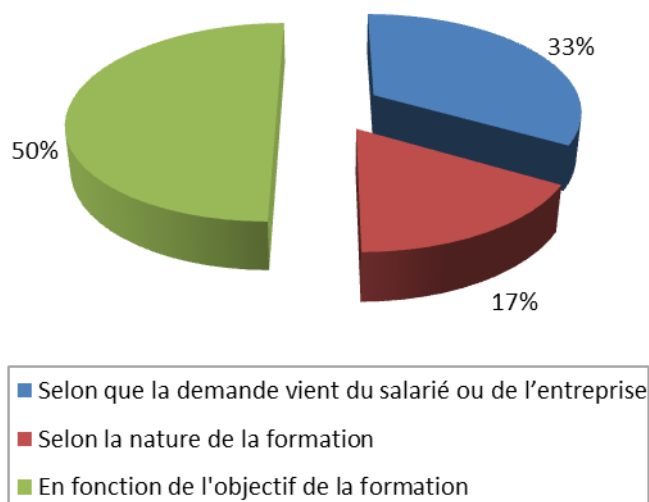
L'appropriation du DIF dépasse le tiers des entreprises si l'on ajoute celles qui ont une politique propre et une partie au moins de celles qui ont une politique centrée sur celle de la branche (en supposant que toutes n'ont pas fait ce choix par défaut). Une majorité d'entreprises travaille encore avec le DIF au coup par coup ou sans avoir elle-même défini une politique contextualisée.

➤ **Comment faites-vous la distinction entre le plan et le DIF ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



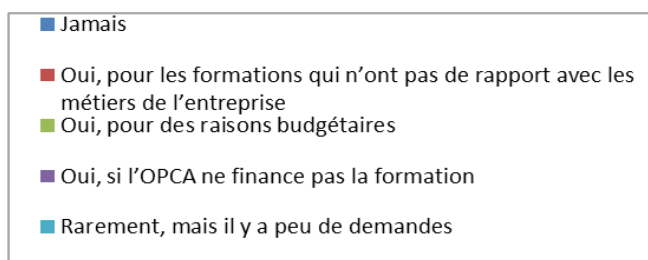
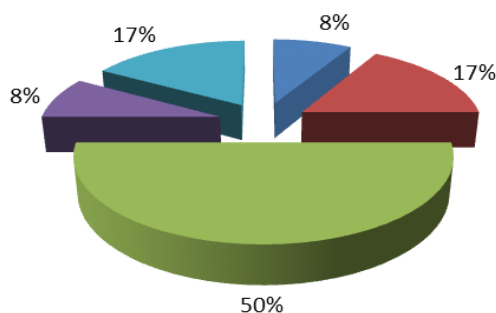
◆ SECTEUR PRIVE



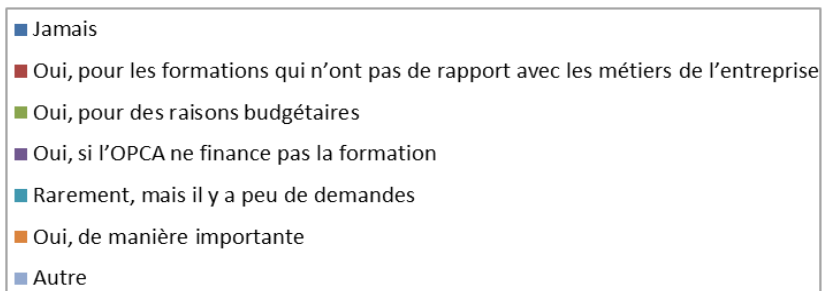
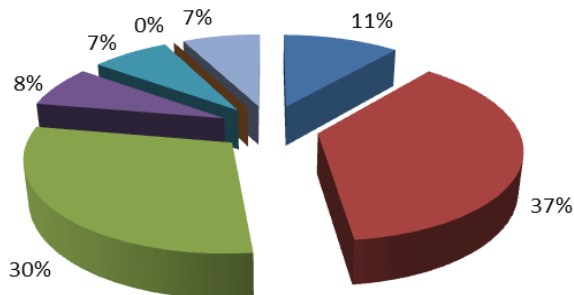
Ce n'est pas l'initiative qui fait le DIF. Ce qui est vrai au plan juridique l'est également en termes de gestion : ce sont les finalités des formations suivies qui déterminent si la formation relève du DIF ou du Plan de Formation et non le demandeur. Sont ainsi posées les bases d'une véritable politique DIF qu'il est nécessaire d'approfondir au vu des réponses aux autres questions de l'enquête.

➤ **L'entreprise refuse-t-elle des demandes de DIF présentées par les salariés ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



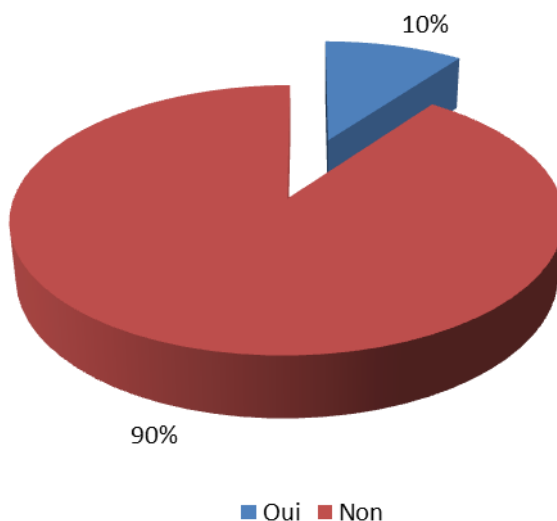
◆ SECTEUR PRIVE



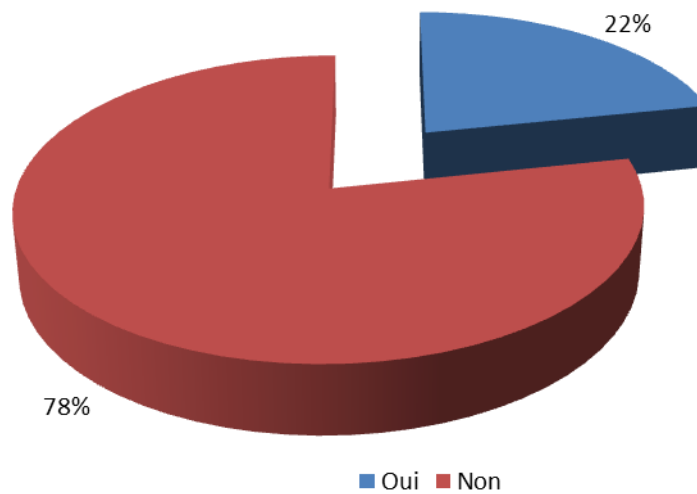
Les motifs de refus confirment qu'un nombre croissant de salariés a souhaité utiliser le DIF pour des formations n'ayant pas de rapport avec l'entreprise. D'où un taux de refus en hausse. On remarquera également que la question budgétaire fournit le motif de refus principal. Au plan juridique, la validité de ce motif est douteux, notamment tant que l'entreprise ne consomme pas au moins l'acquis de l'année (20 heures par an et par salarié).

➤ **Avez-vous mis en place un catalogue de formation spécifique aux formations pouvant être suivies en DIF ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



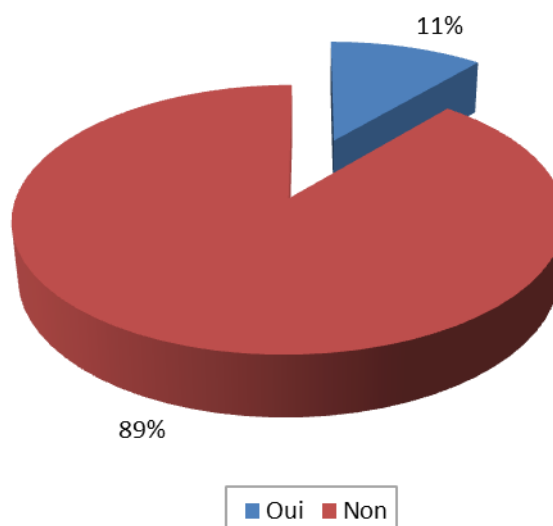
◆ SECTEUR PRIVE



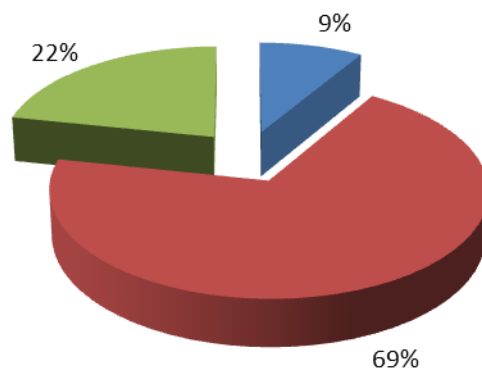
Le secteur public a moins développé les catalogues car le principe est que le plan de formation constitue la base de l'offre DIF, celui-ci étant un moyen pour des salariés non prévus au plan d'y participer. L'expérience montre que le catalogue est utilisé par toutes les entreprises qui ont un taux de DIF significatif et qu'il permet également de structurer les demandes.

➤ **Avez-vous inclus la question de l'utilisation du DIF dans les entretiens individuels (d'appréciation, d'évaluation, de performance, d'objectifs, ...) managers-salariés ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE

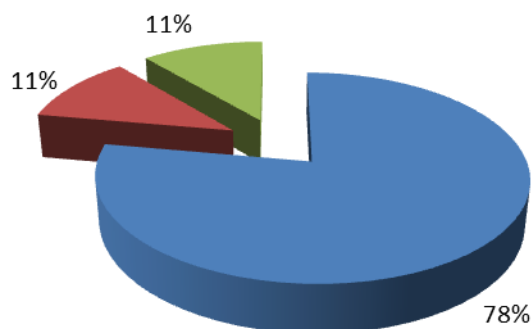


■ Oui ■ Non ■ Non, mais ce sera le cas pour la 1ère fois en 2010

Le positionnement du manager recule par rapport aux enquêtes précédentes. Il faut sans doute y voir la difficulté de transformer les managers en premier correspondant RH de son équipe voire RF, la technicité du dispositif, la gestion centralisée pour des raisons budgétaires et le fait que le DIF est souvent mis en œuvre sur des formations transverses et/ou périphériques à la fonction et non à titre principal sur le cœur de métier. La gestion RH, dans ce contexte, est plus cohérente que la gestion managériale.

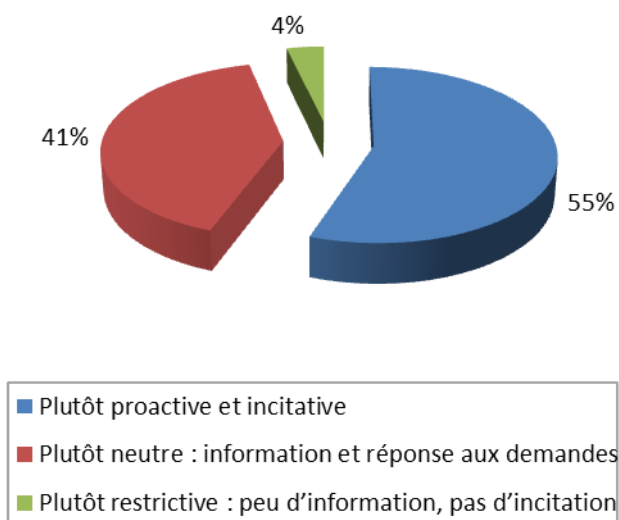
➤ **Quelle est la position de l'entreprise sur le DIF ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



■ Plutôt proactive et incitative
 ■ Plutôt neutre : information et réponse aux demandes
 ■ Plutôt restrictive : peu d'information, pas d'incitation

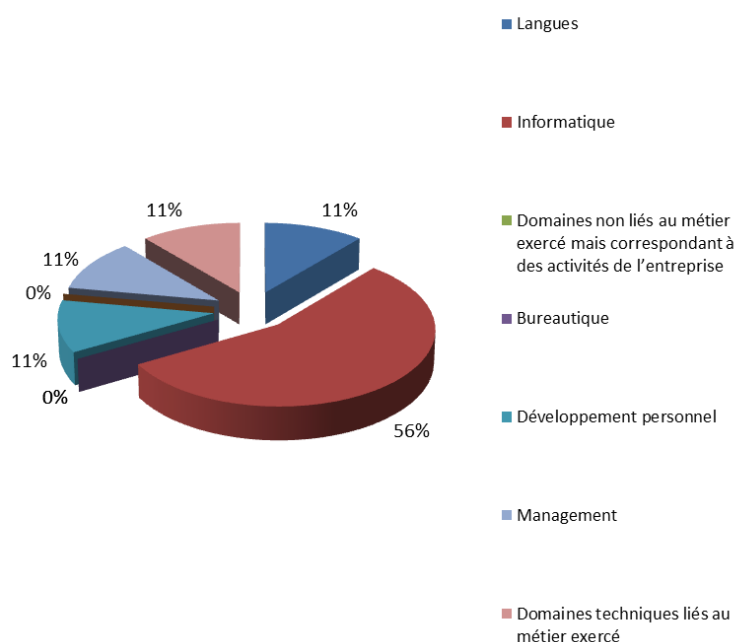
◆ SECTEUR PRIVE



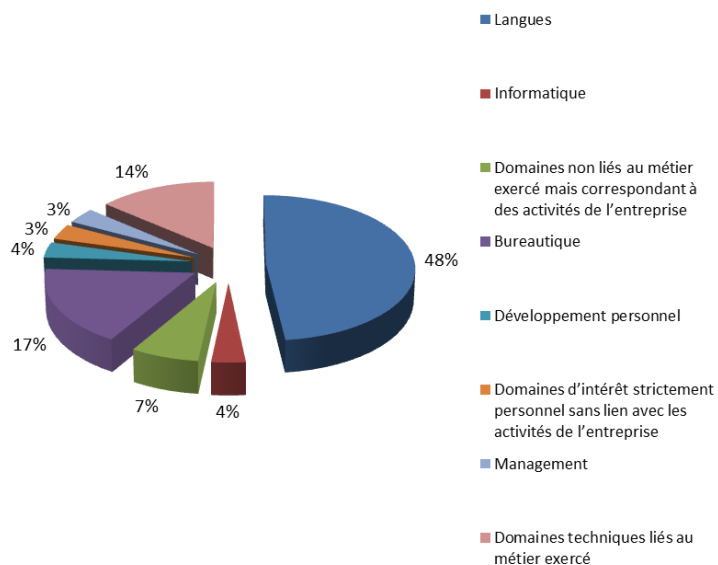
La part d'entreprises déclarées proactives est en hausse, mais au vu des résultats soit la politique de communication n'a pas encore porté ses fruits, soit elle est inefficace. La diffusion du DIF s'effectue de manière continue, progressive et... lente.

➤ **Quelles sont les domaines de formation les plus demandés par les salariés en DIF ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE

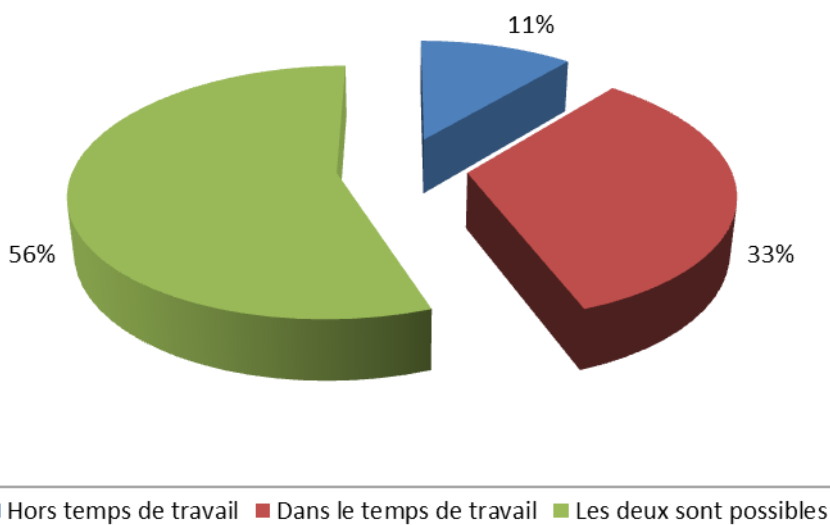


Le DIF est massivement positionné sur des formations transverses, c'est-à-dire non spécifiques à la fonction exercée. Le trio de tête ne change pas : langues, informatique, bureautique. Les formations métiers sont en recul par rapport aux enquêtes précédentes.

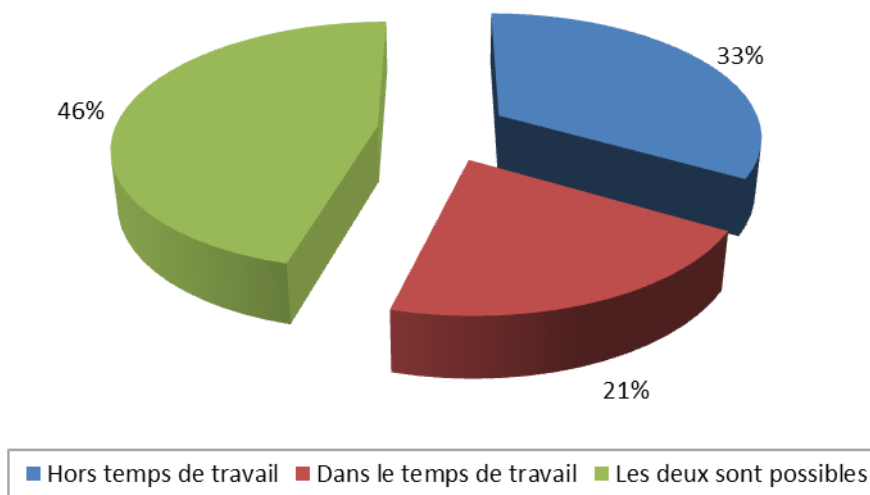
Les entreprises semblent avoir très majoritairement retenu une distinction DIF/PLAN DE FORMATION en fonction de la nature des formations : PLAN DE FORMATION pour les formations métiers, DIF pour les formations transverses.

➤ L'entreprise a opté pour la réalisation du DIF :

◆ SECTEUR PUBLIC



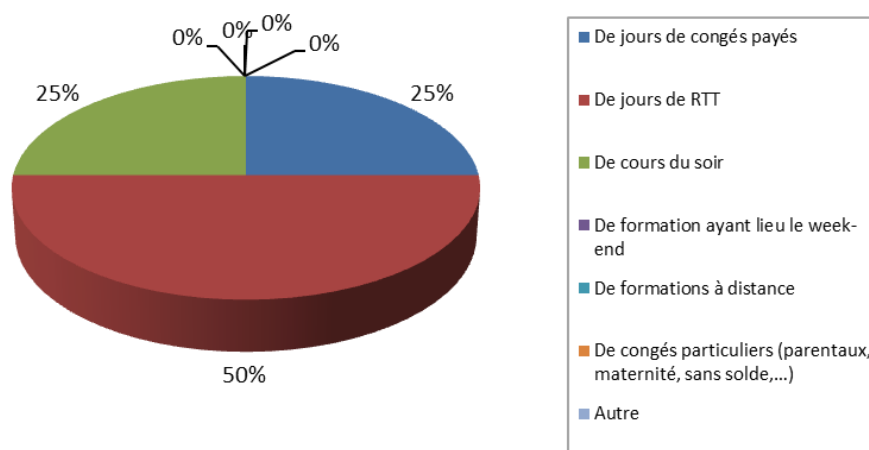
◆ SECTEUR PRIVE



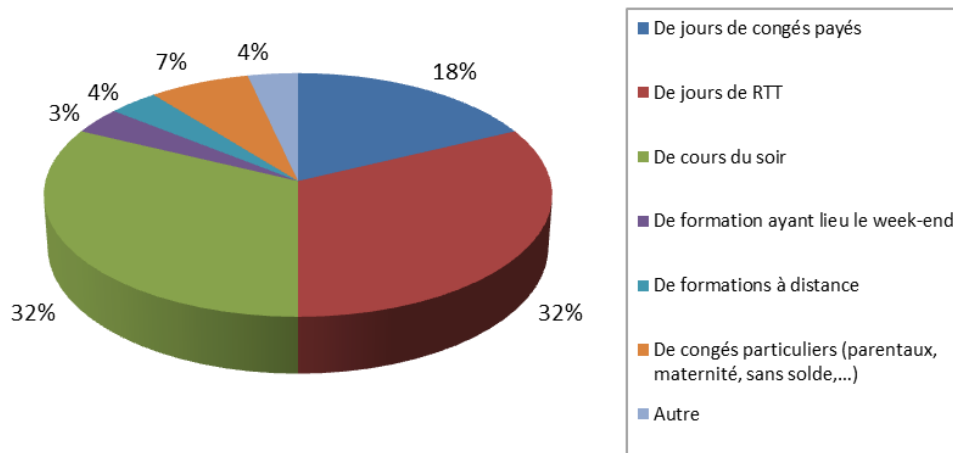
La part de HTT est plus importante dans le secteur privé, des secteurs entiers et importants (métallurgie par exemple) ayant fait le choix du HTT. Toutefois, la solution dominante est quand même la possibilité de choix entre les deux formules d'organisation.

➤ Lorsque le DIF est réalisé hors-temps de travail, il s'agit le plus souvent :

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE

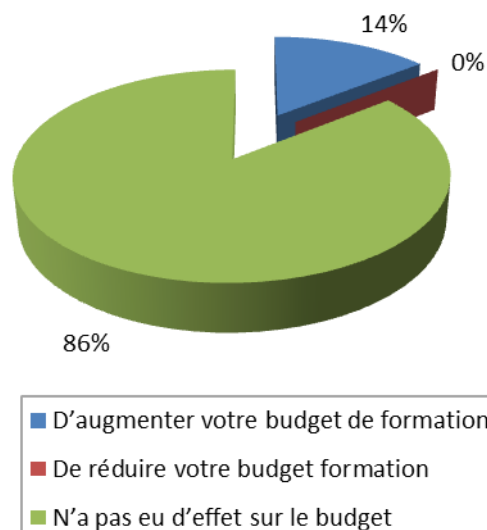


Les trois formules privilégiées sont les jours de RTT, les cours du soir et les congés payés. La grande diversité des modes d'organisation est surtout sensible dans le secteur privé. La FOAD, pourtant particulièrement adaptée au DIF du fait de l'implication requise de la part du participant, n'a qu'une faible part des modalités de formation.

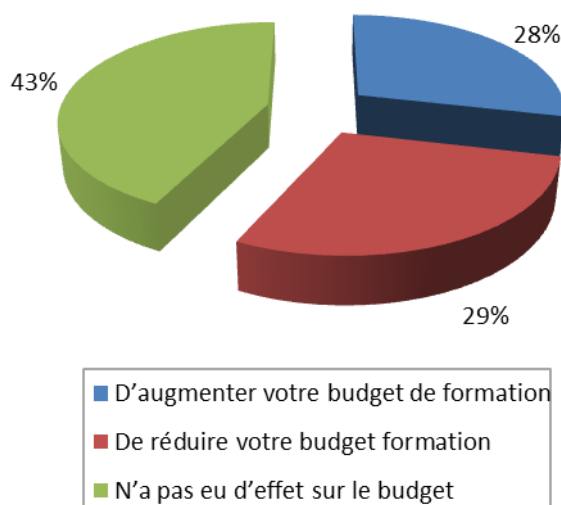
2. LE FINANCEMENT DU DIF

➤ A ce jour le DIF a eu pour effet :

◆ SECTEUR PUBLIC



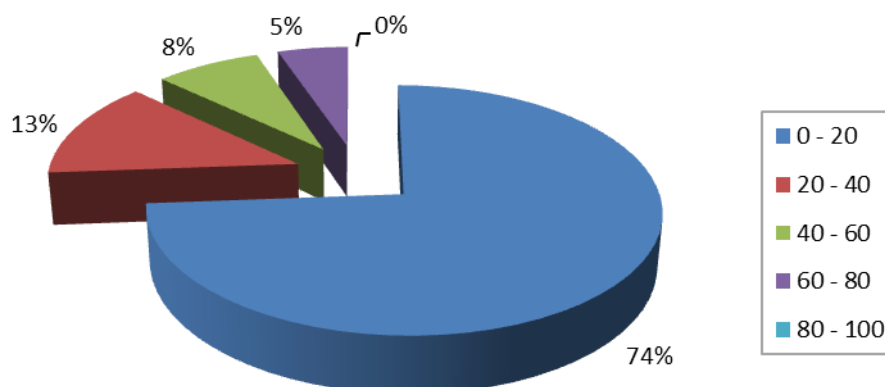
◆ SECTEUR PRIVE



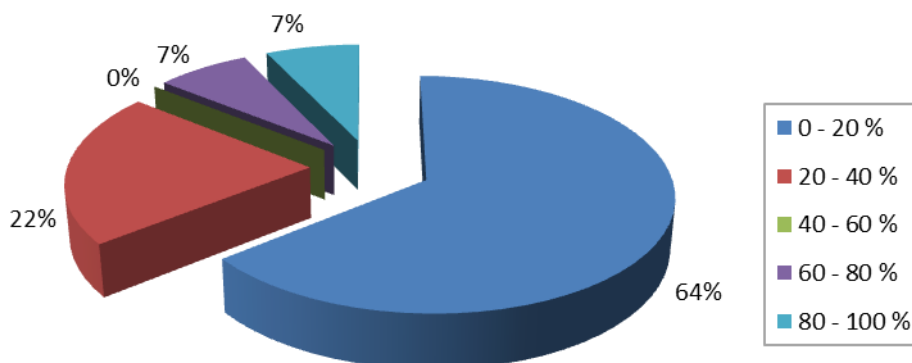
Situations contrastées : alors que le secteur public gère le DIF à budget constant, le secteur privé voit des situations très différenciées. La réduction du budget formation est la conséquence du financement du DIF par l'OPCA. Dans cette hypothèse, le développement du DIF est une opportunité financière. Mais une part importante d'entreprises ont vu leur budget augmenter tandis qu'une grosse minorité tente de gérer le DIF à budget constant... ou d'éviter que le DIF ne démarre.

➤ **Quelle est la part de votre budget formation consacrée au DIF ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



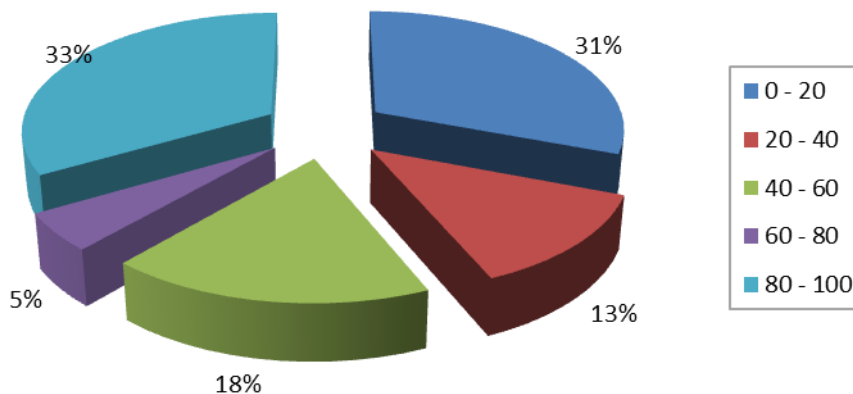
◆ SECTEUR PRIVE



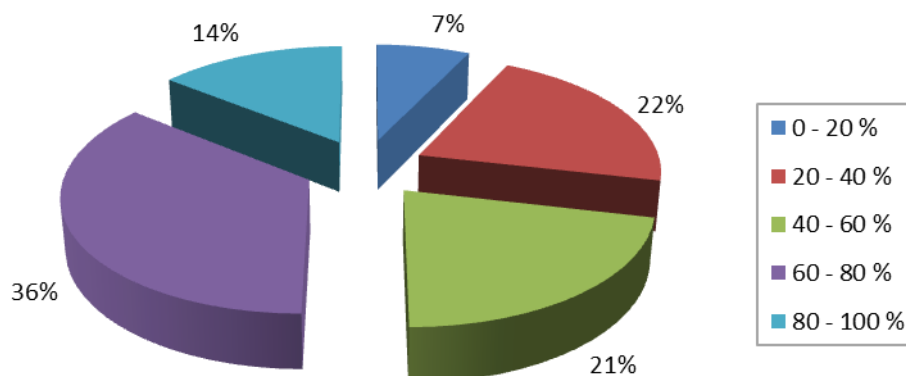
La part du budget consacrée au DIF est légèrement supérieure au taux d'utilisation du DIF, ce qui laisse penser que les formations DIF sont, en moyenne, plus onéreuses que les formations du PLAN DE FORMATION, malgré les financements obtenus des OPCA.

➤ **Quelle est la part des dépenses de DIF qui sont prises en charge par l'OPCA?**

◆ SECTEUR PUBLIC



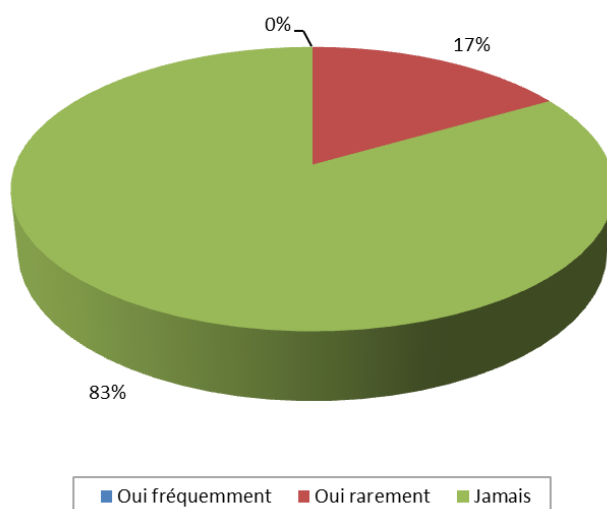
◆ SECTEUR PRIVE



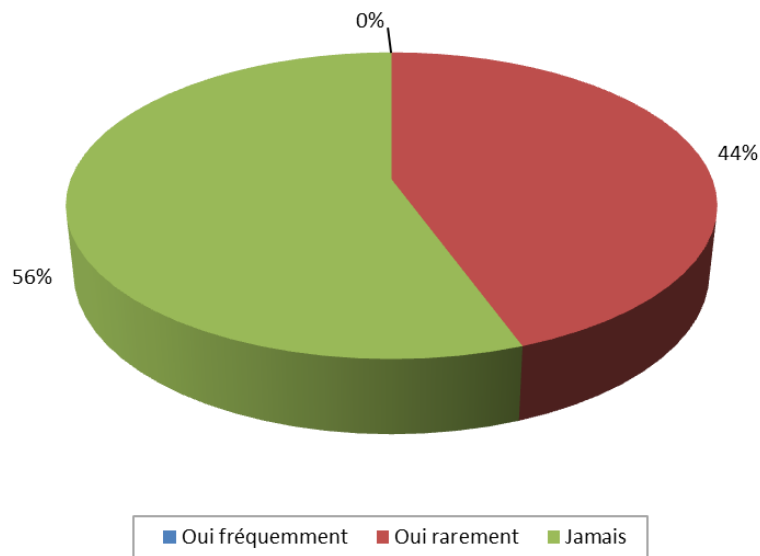
Le DIF est-il sous perfusion ? Les taux de financement sont très importants et financent la majorité des DIF réalisés. Il ne sera sans doute pas possible aux OPCA d'augmenter ces taux de financement, voire de les maintenir. Il sera alors nécessaire de revoir la frontière DIF/PLAN DE FORMATION, sauf improbable croissance forte des budgets formation, pour maintenir l'existant et surtout le développer.

➤ **Faites-vous financer des DIF dans le cadre des périodes de professionnalisation ?**

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE

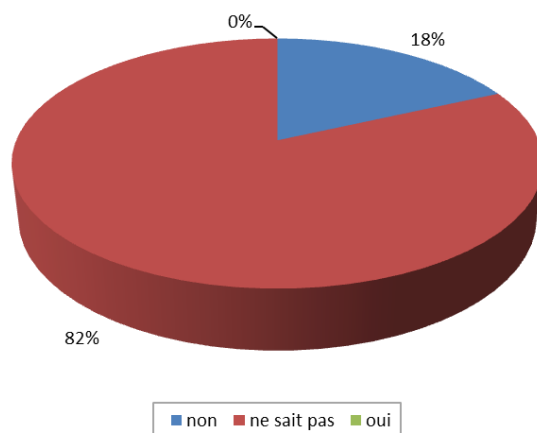


La bascule du DIF sur les périodes de professionnalisation peut traduire trois tendances :

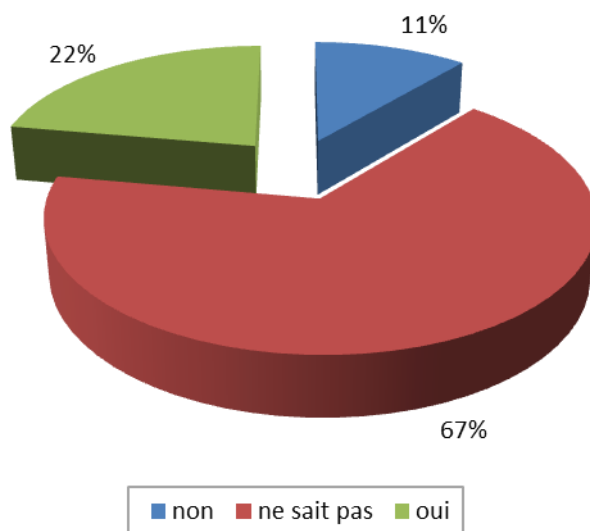
- La mise en place de parcours dans le cadre du DIF
- La recherche d'un financement de substitution à la réduction des crédits spécifiques DIF
- Le développement d'une ingénierie financière qui ne distingue pas DIF/PLAN DE FORMATION mais les projets mis en œuvre dans ce cadre.

➤ **Pensez-vous avoir des difficultés pour financer le DIF à l'avenir ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



◆ **SECTEUR PRIVE**

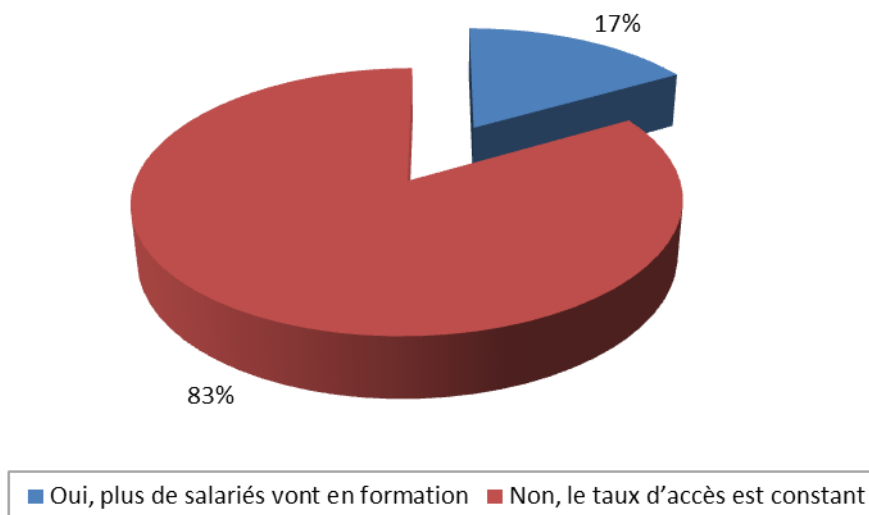


L'incertitude financière atteint des sommets. La réduction de la visibilité est sans doute générale : pour les OPCA et pour les entreprises (suites de la crise, restrictions budgétaires...).

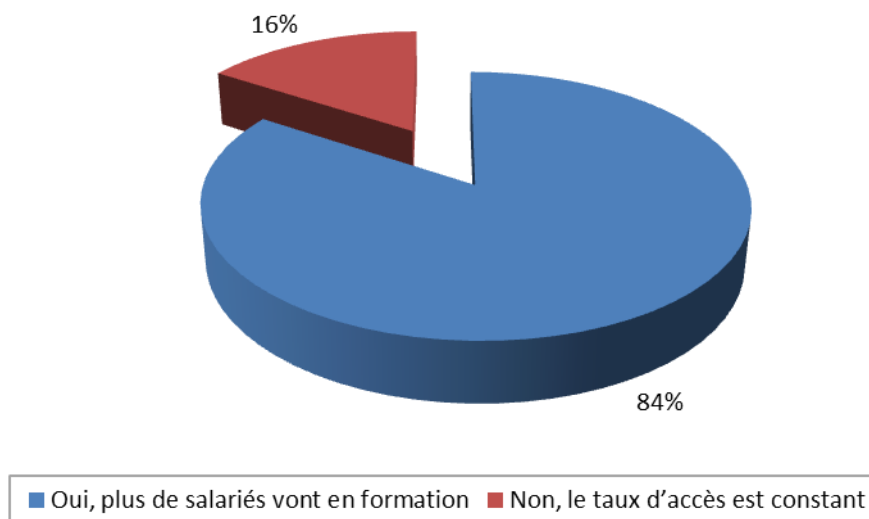
3. L'IMPACT DU DIF SUR LES PRATIQUES DE FORMATION

➤ Le DIF a-t-il eu un impact sur l'accès à la formation des salariés ?

◆ SECTEUR PUBLIC



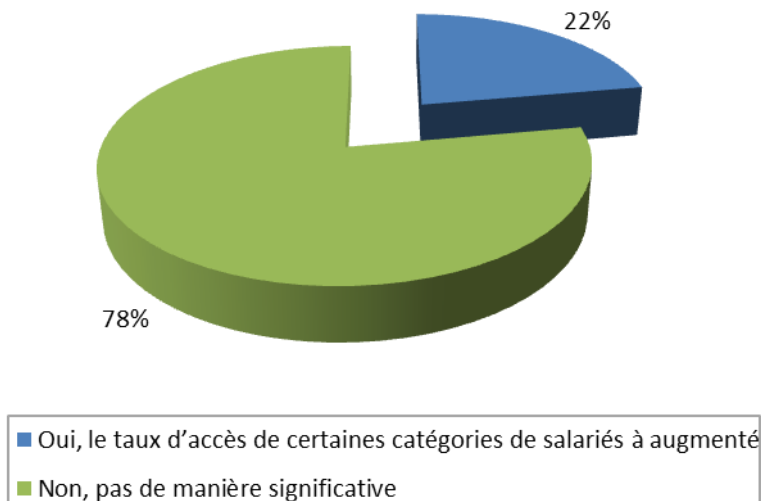
◆ SECTEUR PRIVE



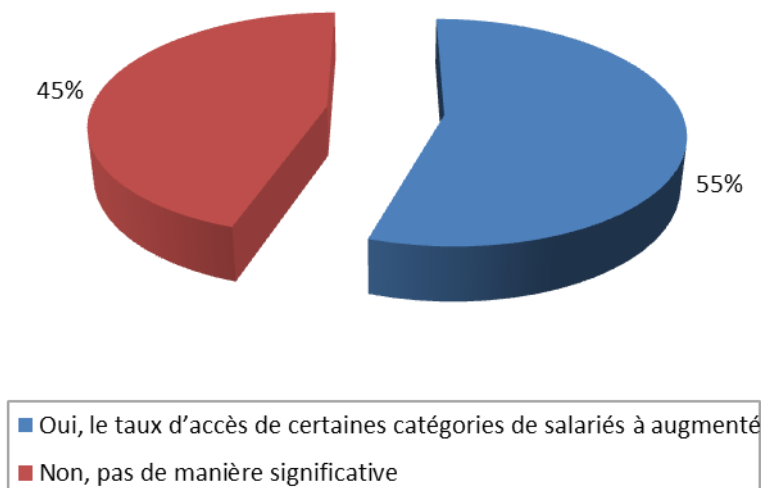
L'augmentation du nombre de salariés allant en formation ne trouve pas nécessairement de traduction dans l'augmentation des volumes de formation. En effet, il peut s'agir d'une distribution différente de la formation et d'un accès à la formation pour des salariés qui se formaient peu. A ce titre, le DIF pourrait avoir en partie atteint un de ses objectifs relatifs à l'accès à la formation de salariés qui se formaient peu.

➤ **Le DIF a-t-il incité des salariés qui se formaient peu à se former?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



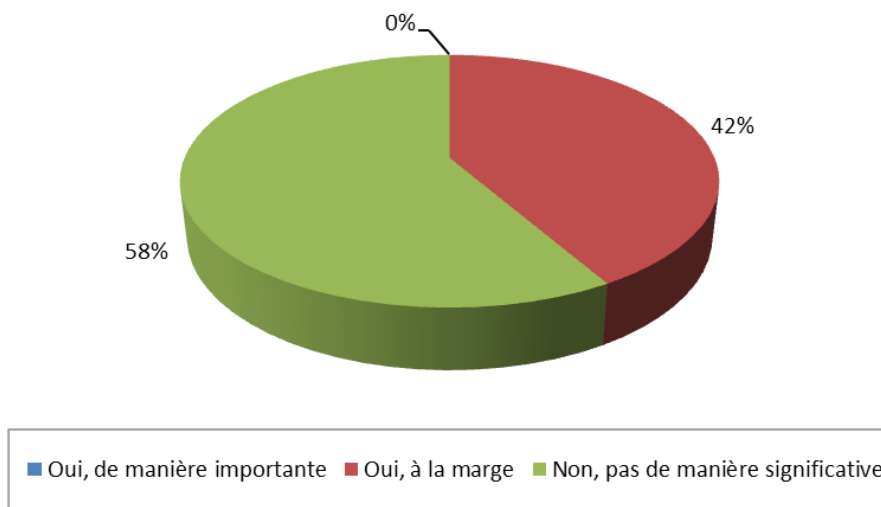
◆ **SECTEUR PRIVE**



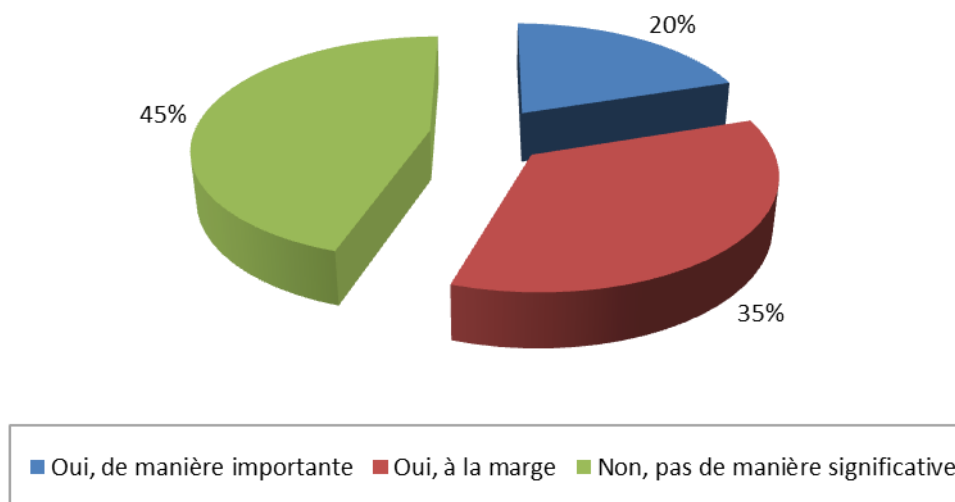
Confirmation du résultat précédent. Le DIF a permis à des salariés se formant peu d'avoir accès à la formation. Le DIF peut être considéré comme ayant contribué à une meilleure répartition de l'effort de formation et comme une incitation des entreprises à impliquer l'ensemble des salariés dans les processus de formation.

➤ **Le DIF a-t-il contribué à une implication plus forte des salariés dans la formation ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



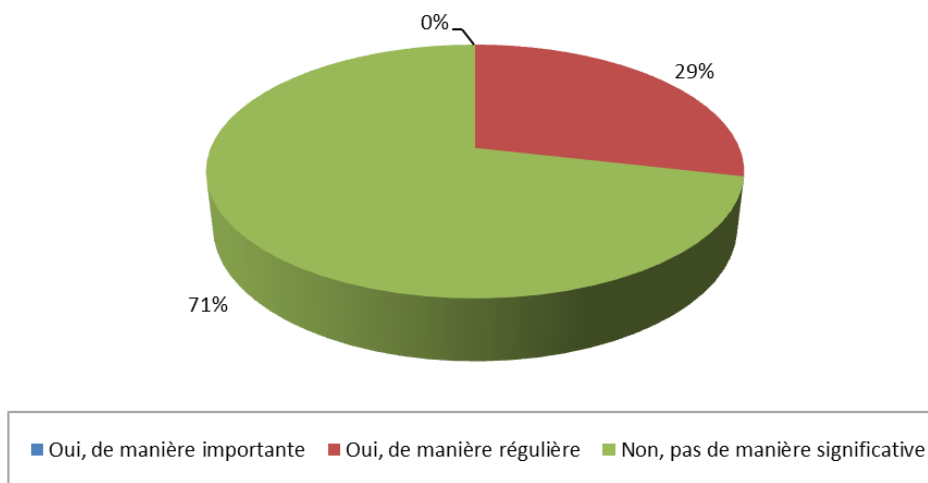
◆ **SECTEUR PRIVE**



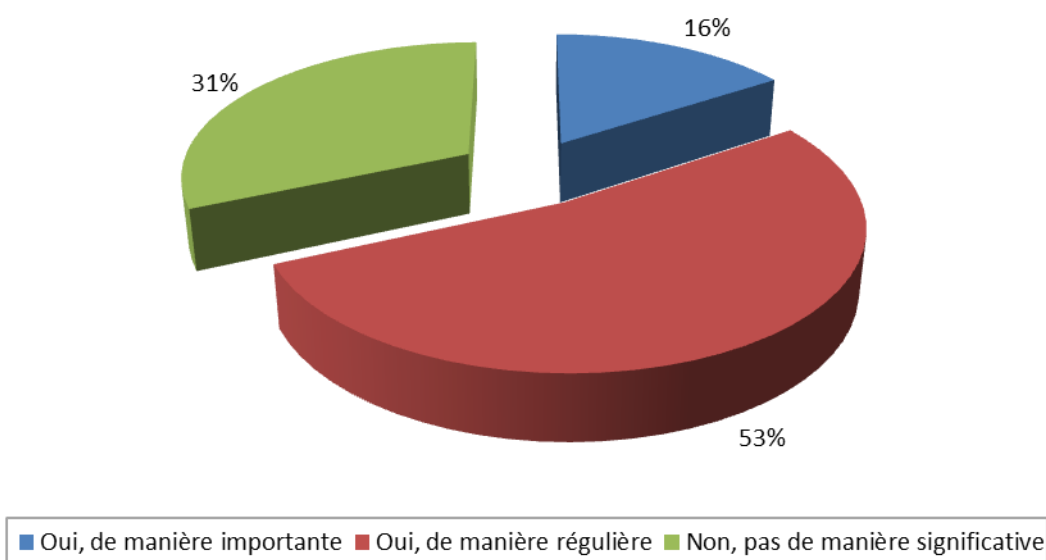
Les résultats du DIF sont davantage l'effet de politiques d'entreprise qui prennent des initiatives pour déployer le dispositif, qu'une somme d'initiatives individuelles et encore moins d'une responsabilité massive des salariés par rapport à leur employabilité.

➤ **Prévoyez-vous un développement du DIF dans votre entreprise en 2010 ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



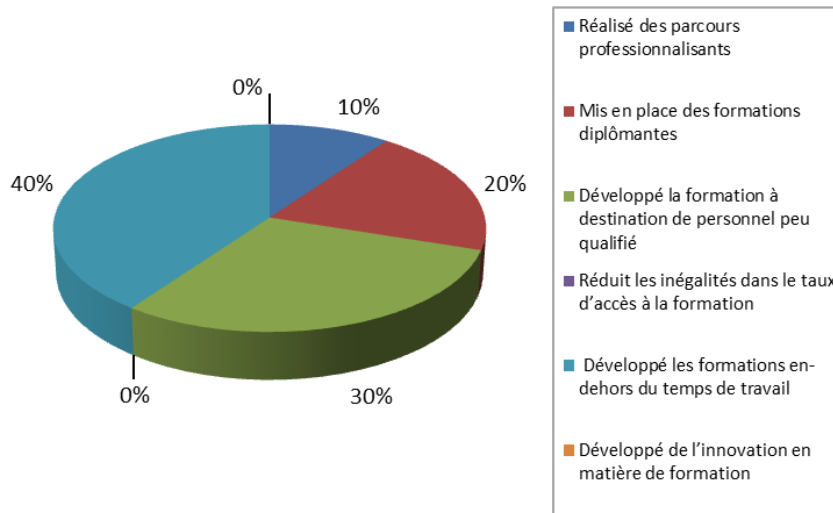
◆ **SECTEUR PRIVE**



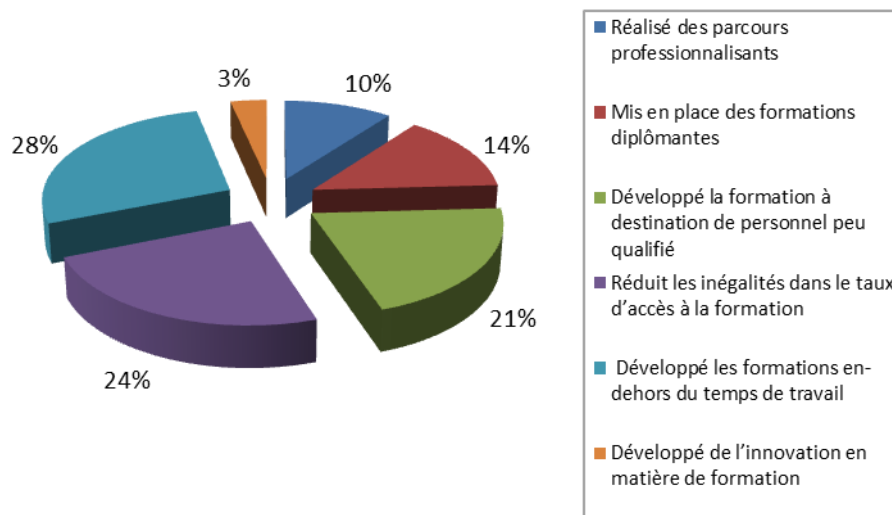
Le développement du DIF devrait se poursuivre, sans doute sur le rythme actuel voire de manière un peu plus rapide. Comme tous les dispositifs sociaux généralisés, le DIF est un dispositif à déploiement lent. Mais il est dorénavant ancré dans les pratiques de formation d'une grosse majorité d'entreprises.

➤ **Est-ce qu'avec le DIF vous avez :**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



◆ **SECTEUR PRIVE**



Le bilan qualitatif du DIF est plutôt bon, notamment dans le secteur privé.

Demos

20, rue de l'Arcade 75008 Paris

Tél : +33 (0) 1 44 94 16 16

Fax : +33 (0) 1 44 94 16 00

E-mail : contact@demofr

www.demofr

SA au capital de 1 461 849,75 € - 722 030 277 RCS
Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 8559A

Siret : 722 030 277 00031