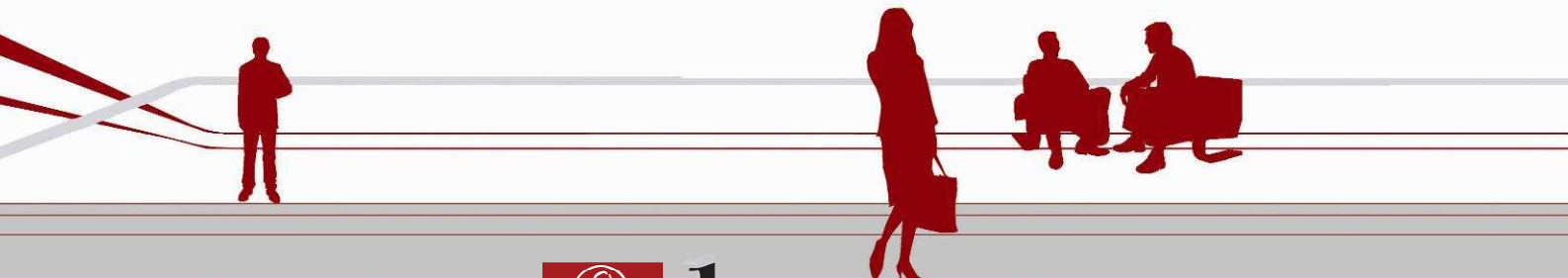




# ENQUETE

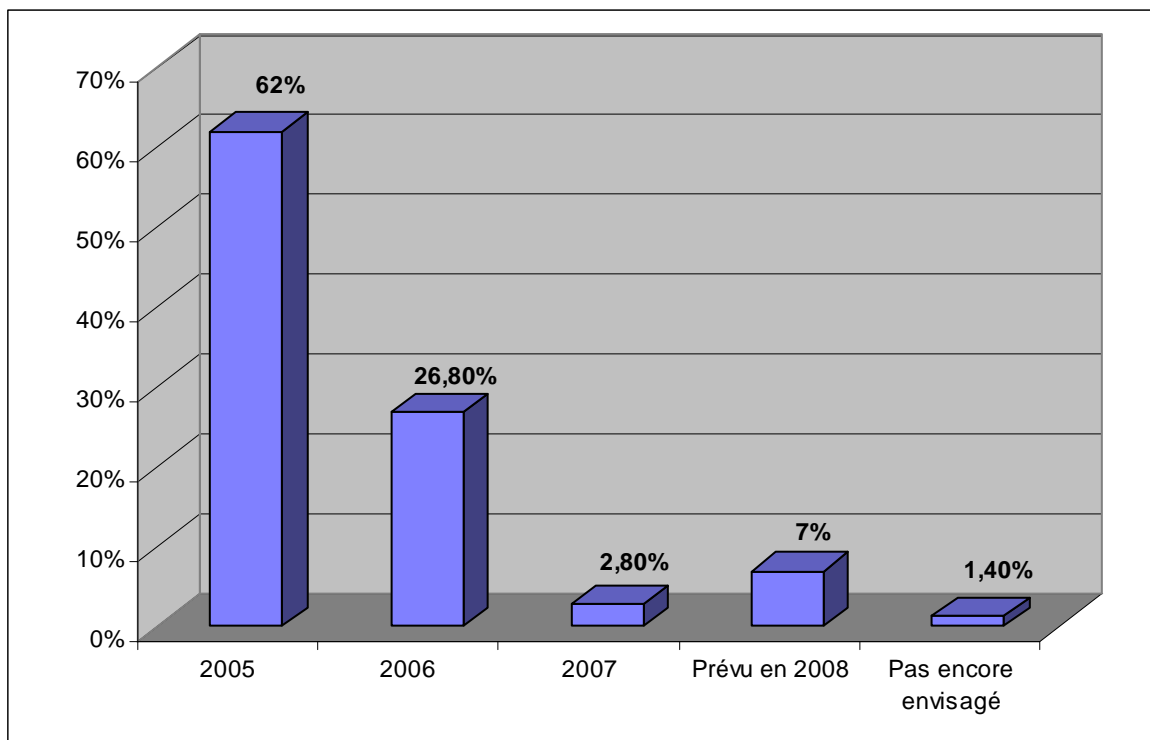
## Les pratiques d'Entreprise en matière de Droit Individuel à la Formation (DIF)

Enquête réalisée d'Octobre 2007 à mars 2008 sur un panel de 100 sociétés  
Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la Formation



## 1. LA MISE EN ŒUVRE DU DIF

Le DIF est mis en œuvre dans votre entreprise depuis :



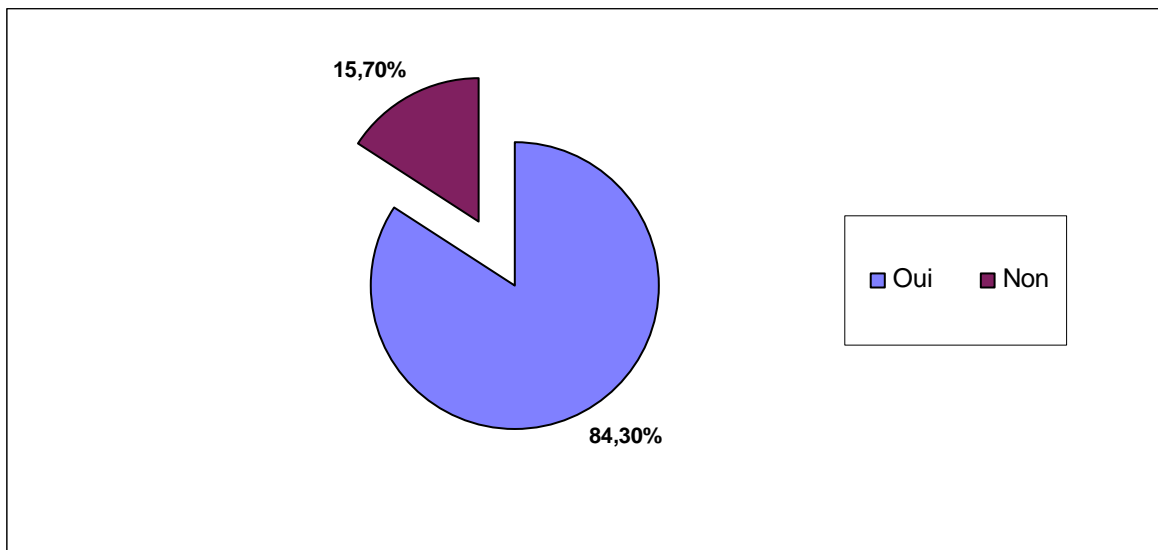
Taux d'utilisation du DIF par les salariés : 16,3 %

Taux d'acceptation des demandes des salariés en DIF : 72 %

⇒ La mise en œuvre du DIF est aujourd'hui généralisée. En effet, il est acquis que non seulement ce dispositif ne sera pas remis en cause mais qu'il a vocation à devenir le **pivot des dispositifs de formation**.

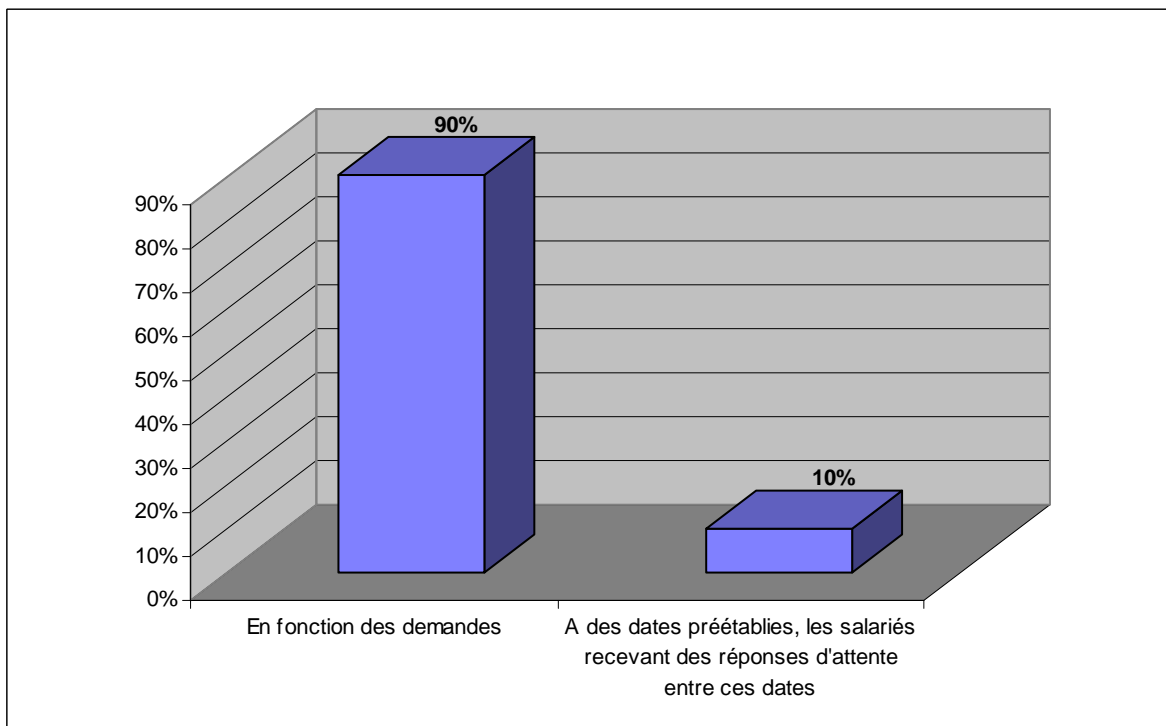
Le taux d'utilisation est dans la fourchette basse des enquêtes de ce type (la fourchette haute étant proche de 25 % en moyenne). Quant au taux d'acceptation il est en recul, ce qui traduit d'une part les tensions financières notamment dans les OPCA et d'autre part que les entreprises ont de plus en plus souvent des **priorités** en matière de DIF, ne serait-ce que celles de la branche.

**Avez-vous défini une procédure de demandes des salariés en DIF ?**



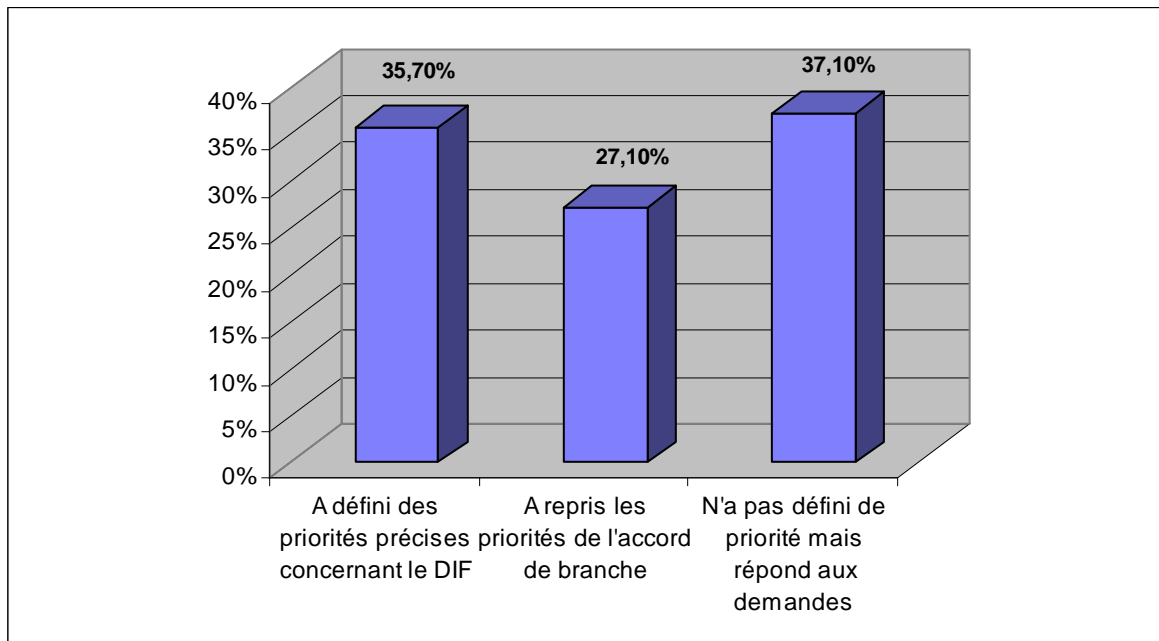
⇒ L'amont du DIF (information, procédure de demande, ...) est géré par les entreprises d'une manière généralisée.

**Vous répondez aux demandes de DIF :**



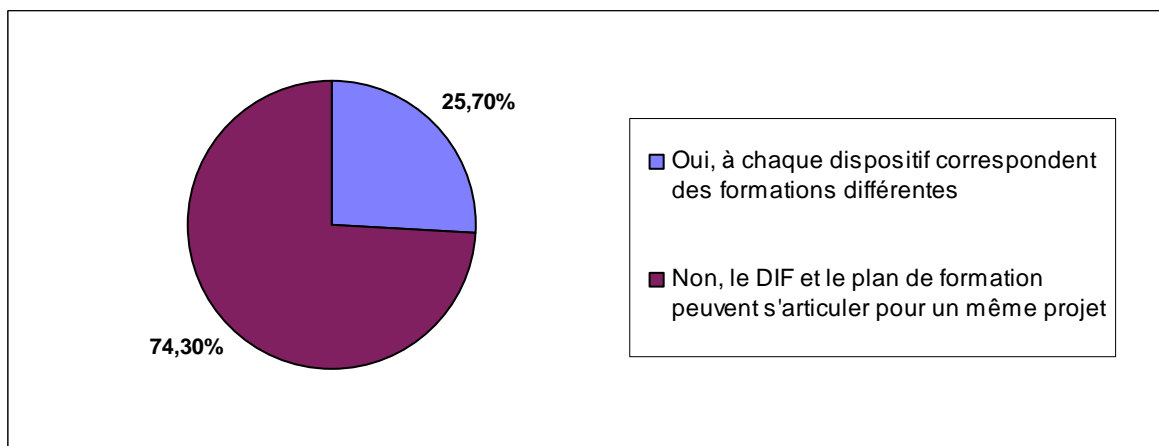
⇒ Par contre, la **politique DIF** n'est pas toujours élaborée et nombre d'entreprises répondent au fil de l'eau aux demandes des salariés, ce qui ne permet pas d'avoir des effets quantitatifs importants sur le DIF (notamment dans la répartition entre DIF et plan qui supposerait que les décisions soient majoritairement prises de manière concomitante).

**En matière de DIF, votre entreprise :**



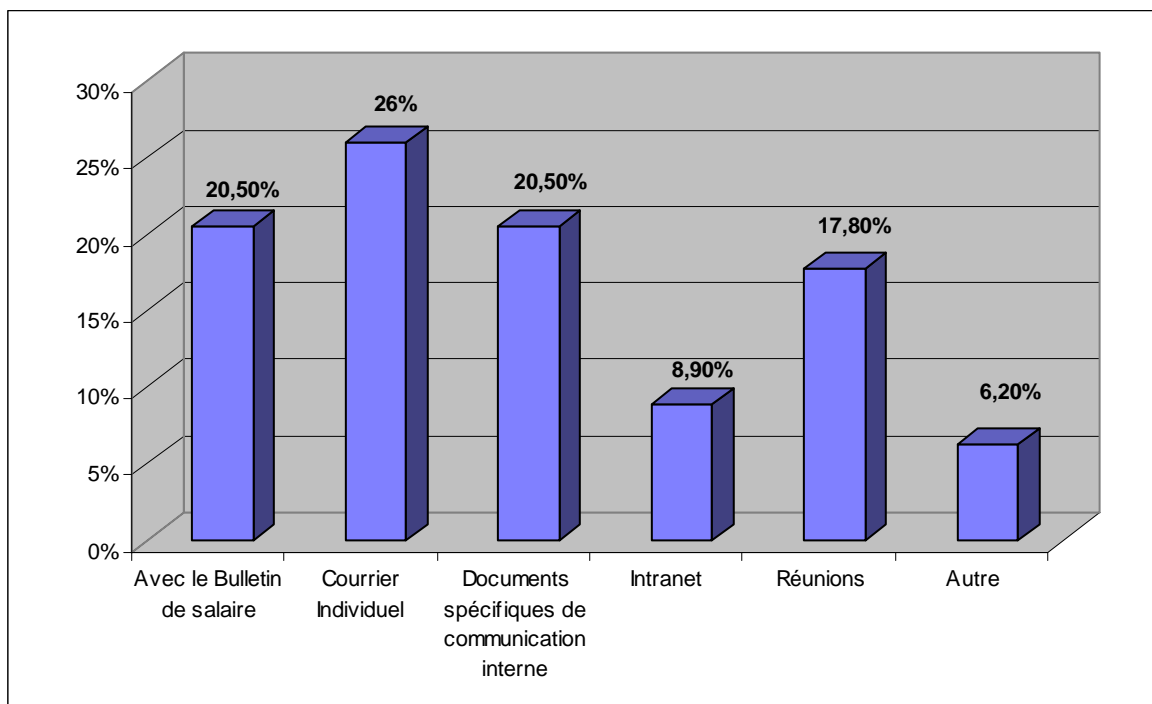
⇒ Ces chiffres nous confirment l'absence de véritable politique de DIF dans une proportion importante d'entreprises. Après la phase de diffusion du DIF et d'utilisation au coup par coup, la prochaine étape pour les entreprises sera de **structurer une véritable politique de formation** incluant l'utilisation du DIF. Nous observons que ceci n'est fait que de manière minoritaire ou par défaut, la reprise des priorités de branche rendant possible le financement des formations réalisées dans le cadre du DIF.

**Faites-vous une distinction absolue entre les formations relevant du plan et celles qui relèvent du DIF ?**



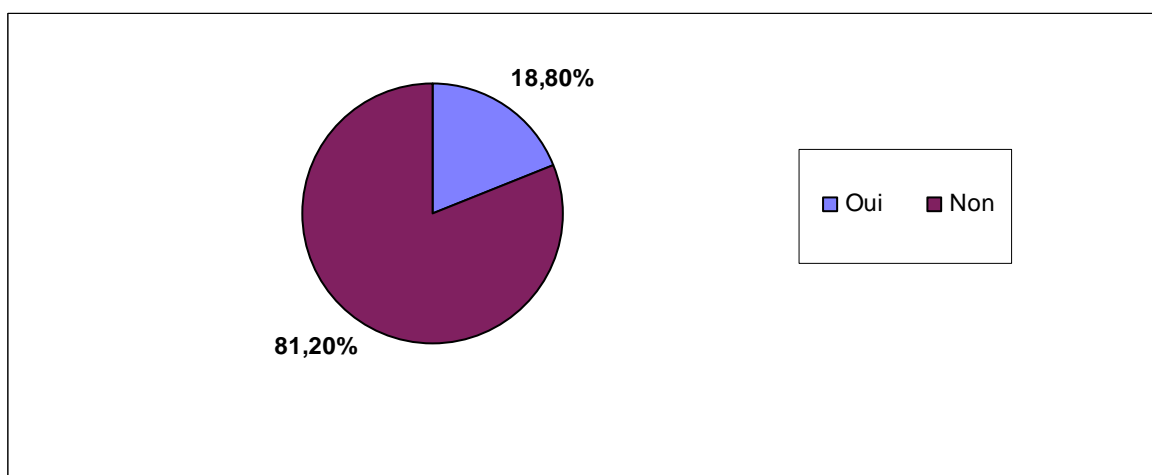
⇒ Nous observons un premier signe de maturité des entreprises en ce qui concerne le DIF. Celui-ci n'est pas un « mini-CIF » sur laquelle l'entreprise dirait oui ou non, mais une manière de **construire des projets de formation** qui peuvent utiliser d'autres supports pour leur réalisation. **L'articulation entre le plan de formation et le DIF** montre également que le pari des partenaires sociaux d'introduire de la négociation à travers le DIF sur le plan de formation est en passe d'être gagné.

**Par quels supports de communication l'entreprise a-t-elle informé les salariés sur le DIF ?**



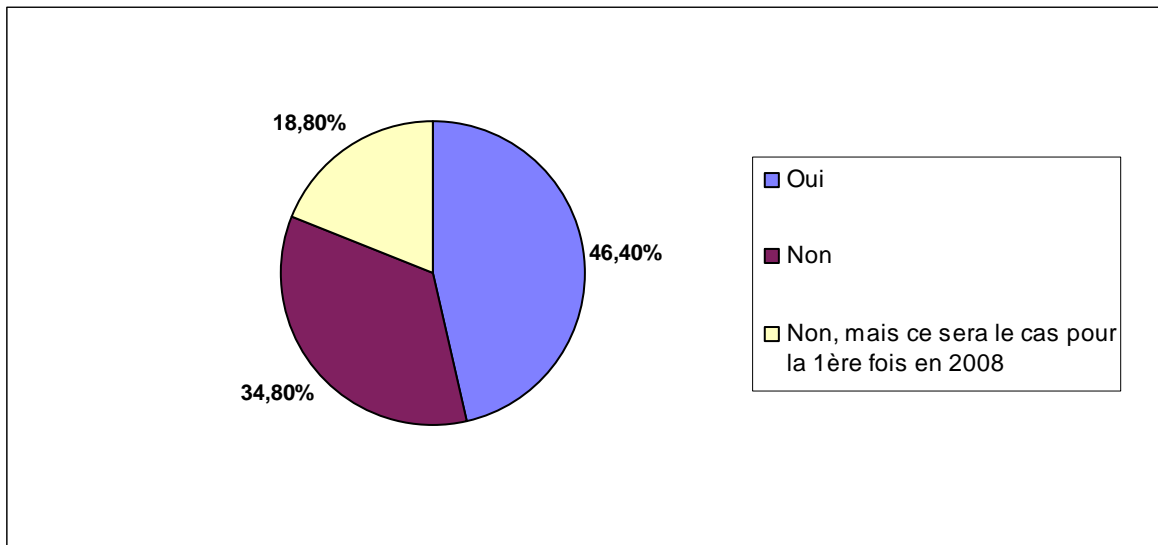
⇒ La loi n'imposant que l'information écrite et laissant l'entreprise libre des moyens à utiliser, il est logique qu'une **grande disparité de supports** apparaisse.

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



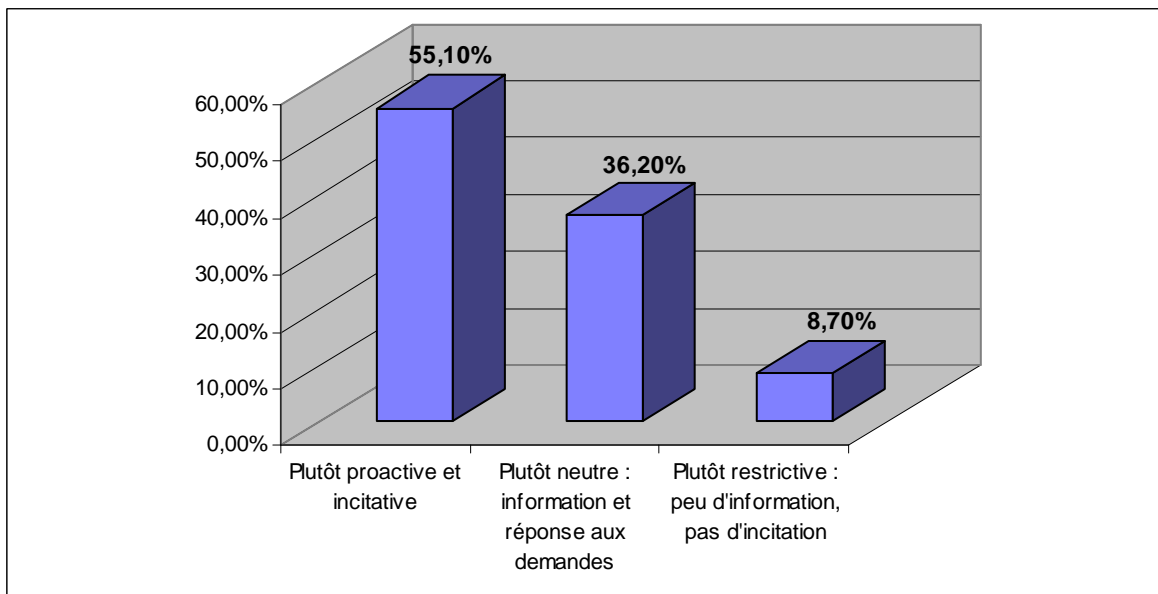
⇒ Les entreprises qui ont mis en place un catalogue de formation ont, en moyenne, un **taux d'utilisation du DIF bien supérieur** aux autres entreprises. En effet, la question du choix de la formation est un des principaux obstacles à l'utilisation du DIF par les salariés. Cependant, certaines entreprises sont réticentes à ce choix, craignant que le catalogue n'induisse une consommation trop importante du DIF ou une simple consommation de « plaisir ». Cet écueil est facilement évitable dès lors que le catalogue insiste sur les objectifs des formations plutôt que sur leur contenu.

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



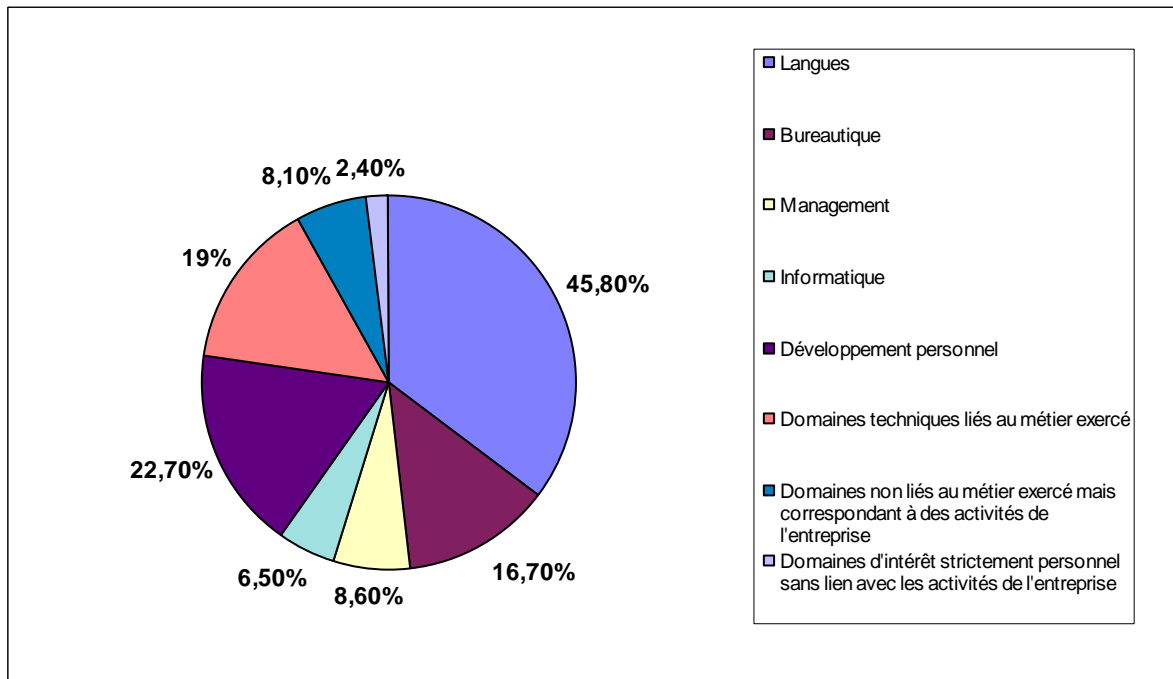
⇒ Les entretiens individuels se généralisent, notamment par l'obligation de mettre en place un entretien professionnel. Ce process individualisé correspond bien à la **négociation** individuelle sur le DIF, ce qui conduit deux tiers des entreprises à en faire le **moment privilégié de la discussion sur le dispositif**.

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



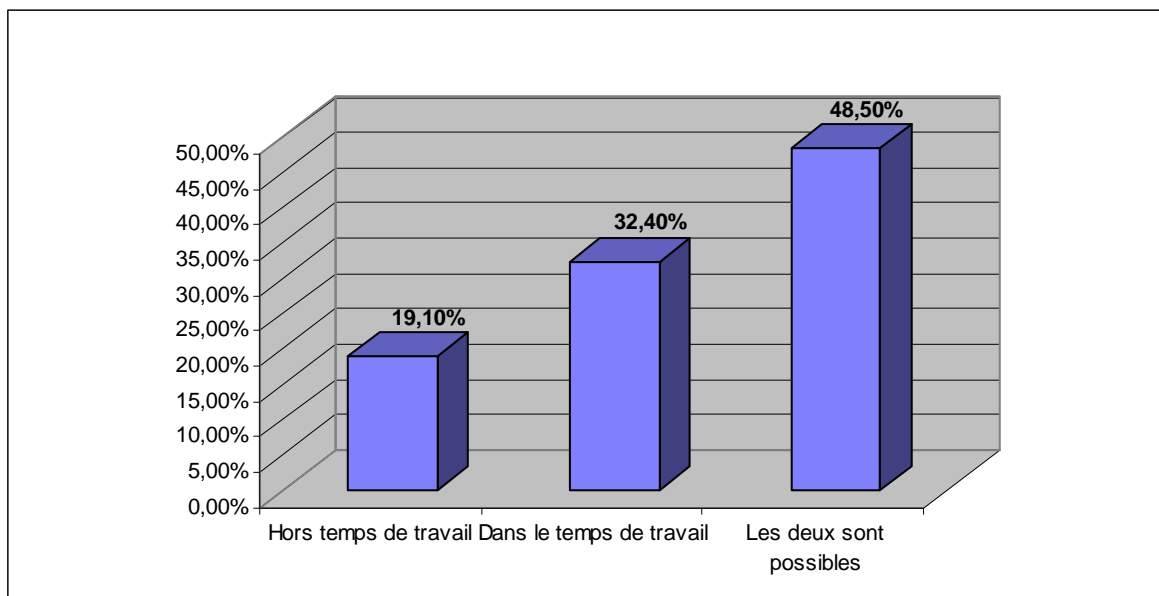
⇒ En 2007, les entreprises se répartissaient en trois tiers. La progression du nombre d'entreprises proactives et du nombre d'entreprises qui gèrent le dispositif, même à minima, conduit à une réduction très sensible des entreprises qui freinent encore à la mise en œuvre du DIF. Ces entreprises prennent deux risques : celui d'un mécontentement social et celui également d'avoir un jour à provisionner les heures de DIF non consommées si la réglementation comptable l'exige (ce qui n'est pas le cas à ce jour).

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



⇒ Dès l'origine le DIF a connu des **utilisations diversifiées** et n'a quasiment jamais servi à des formations d'intérêt strictement personnel. L'enquête 2008 confirme cet état de fait. Elle confirme également que le DIF est plutôt utilisé pour des formations d'élargissement de compétence et non de simple adaptation.

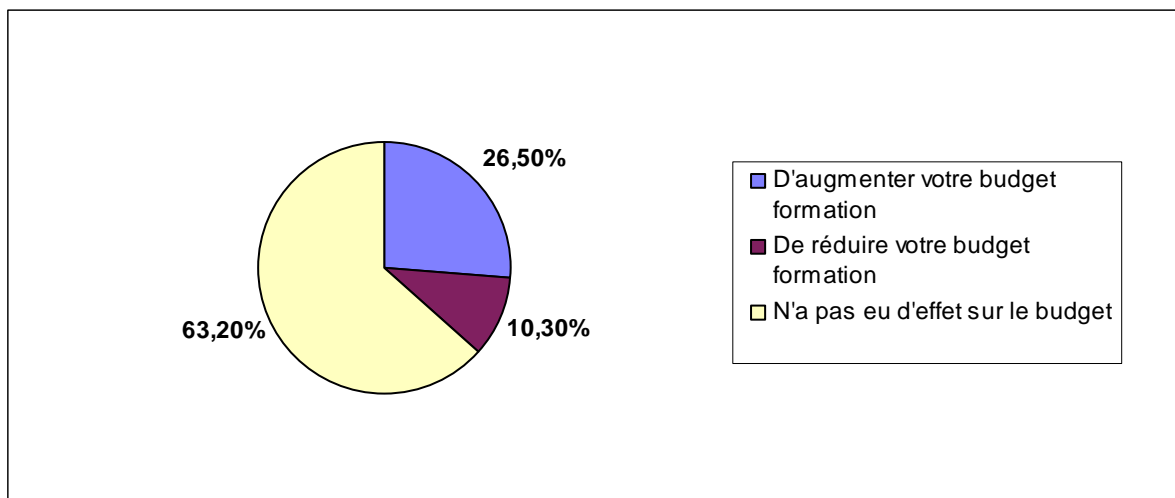
**L'entreprise a opté pour la réalisation du DIF :**



⇒ Les entreprises sont pragmatiques : c'est **sur le temps de travail** que le DIF se développe, même si la réglementation privilégie le hors-temps de travail. Par ailleurs, pour substituer le DIF à une partie du plan de formation, il est indispensable d'organiser les formations pendant le temps de travail

## 2. LE FINANCEMENT DU DIF

A ce jour le DIF a eu pour effet :



⇒ Si la commande passée aux responsables formation est majoritairement d'intégrer le DIF à coût constant, il devient difficile avec les progressions de volume de contenir les dépenses de formation. On peut noter d'ailleurs que le DIF s'avère aujourd'hui bien plus efficace que l'obligation légale pour pousser à la hausse l'effort de formation des entreprises.

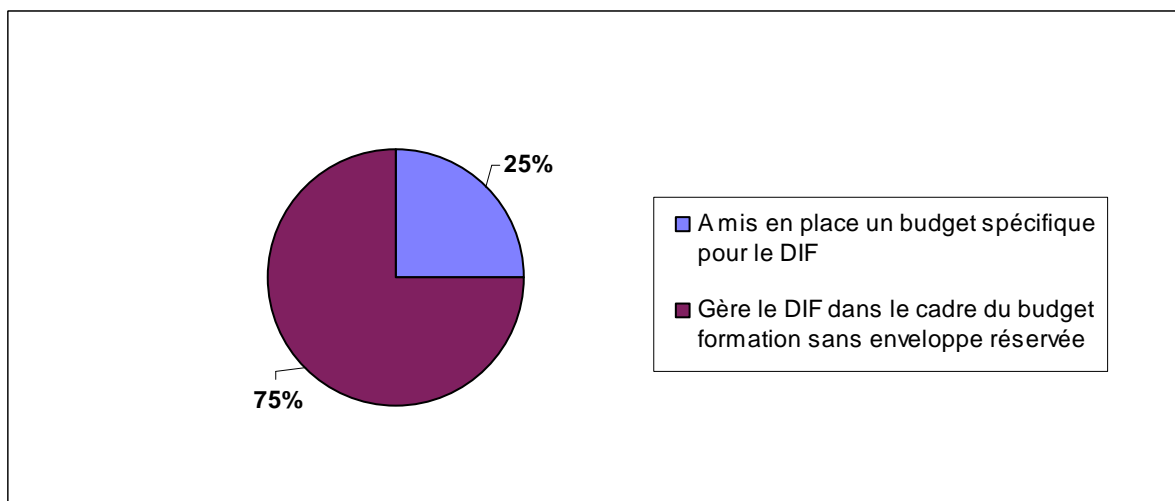
Pour les entreprises qui ont une réduction budgétaire, cela peut tenir soit à la prise en charge des dépenses par l'OPCA, soit à la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, ce qui en diminue le coût fiscal (substitution de l'allocation formation au salaire chargé).

**Quelle est la part de votre budget formation consacrée au DIF ? 7,5 %**

**Quelle est la part des dépenses de DIF qui sont prises en charge par l'OPCA ? 26,80 %**

⇒ Ce résultat confirme que pour certaines entreprises, les financements de l'OPCA permettent de faire du DIF à coût constant, voire en diminution de coûts.

**Budget DIF : Votre entreprise :**



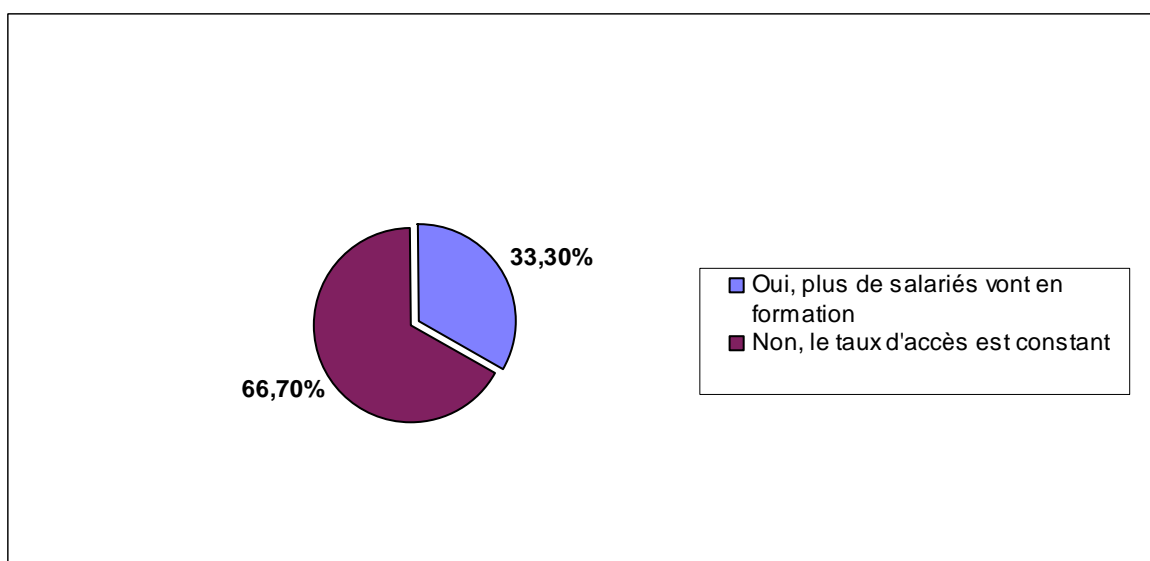
⇒ Le DIF a sans doute vocation à **s'intégrer** de plus en plus **dans le plan de formation**, jusqu'à se confondre avec lui. Ce qui vérifiera le principe selon lequel le DIF est avant tout une **modalité négociée d'accès à la formation**, déjà pratiquée dans le cadre de plans de formation dans les entreprises qui basaient la décision de formation sur la concertation avec le salarié.

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

⇒ Les réponses sont contrastées mais traduisent manifestement des craintes liées d'une part à la montée en puissance du DIF et d'autre part à la diminution corrélative, mais logique, des financements disponibles dans les OPCA.

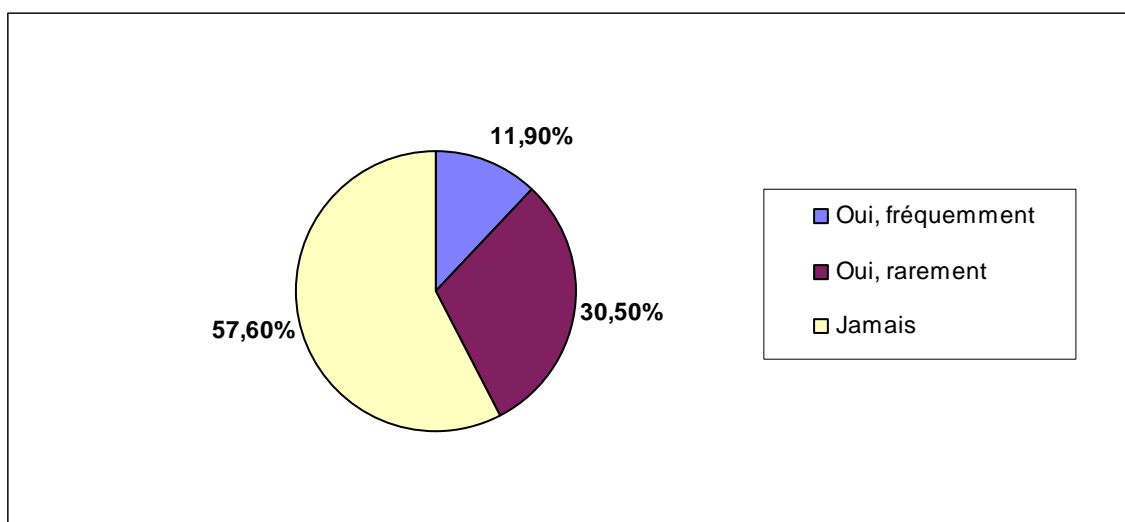
### 3. L'IMPACT DU DIF SUR LES PRATIQUES DE FORMATION

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



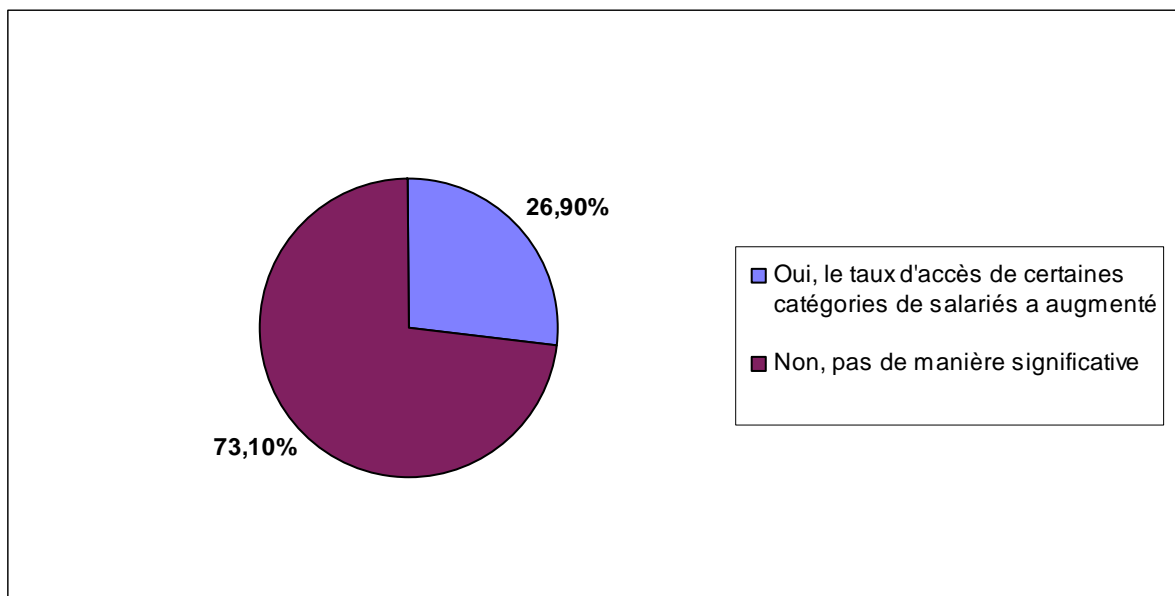
⇒ La part d'entreprises dans lesquelles le DIF a un impact sur l'accès à la formation devient important (un tiers). Il s'agissait d'un objectif explicite des partenaires sociaux lors de la création du DIF.

#### Avez-vous des refus de financement du DIF par l'OPCA ?



⇒ Même si les financements des OPCA sont encore largement accessibles, la part des refus progresse. Il est logique que la montée en charge des dispositifs (DIF mais également professionnalisation) s'accompagne de tensions sur l'accès aux financements. Il n'est d'ailleurs pas dans les moyens des OPCA de financer l'intégralité des DIF réalisées dans les entreprises.

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

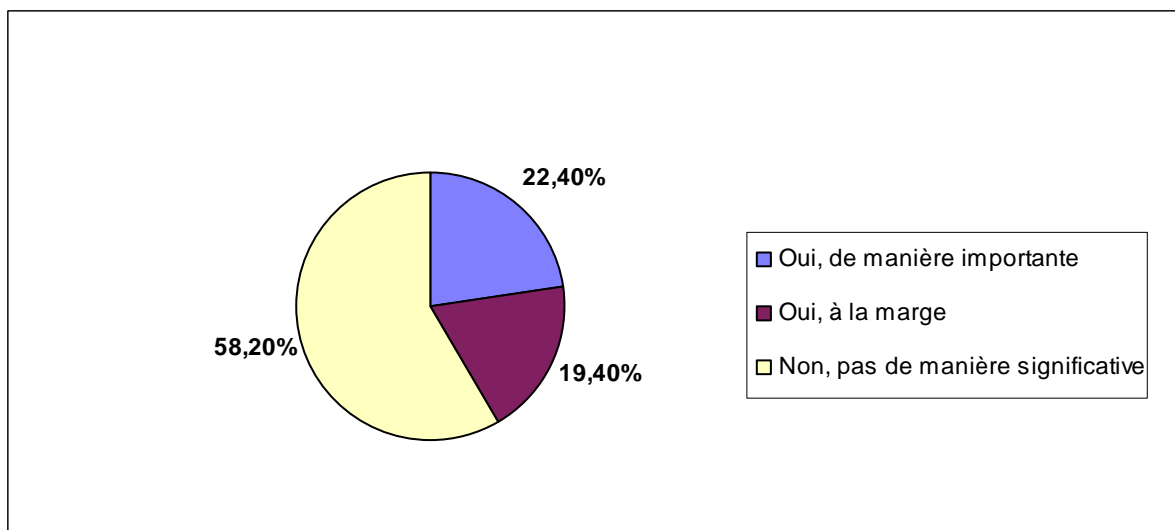


⇒ Que le taux d'accès de catégories de salariés qui se formaient peu ait progressé représente également un succès pour les partenaires sociaux. Même s'il ne s'agit que d'un quart des entreprises, on peut noter que le DIF progresse rapidement dans son objectif **d'élargir l'accès à la formation des salariés**.

On notera dans les précisions que ce sont surtout les ouvriers et les employés qui bénéficient de la création du DIF.

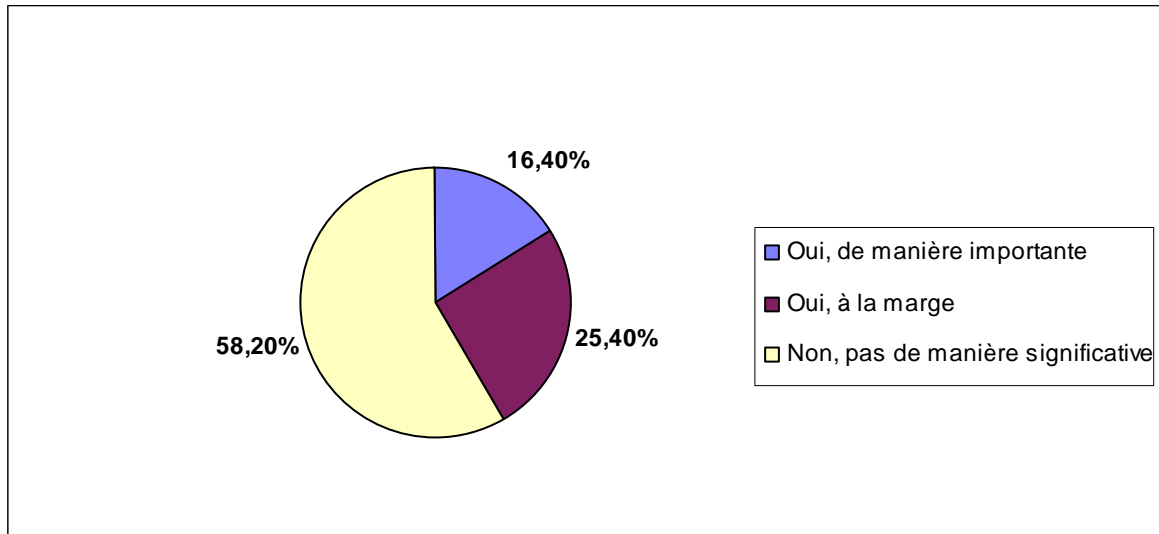
Il est également significatif que le DIF ait permis à certains salariés d'élargir leur accès à la formation par le **suivi de formations transverses** qui peuvent également avoir une dimension personnelle (informatique, bureautique, développement personnel).

#### Le DIF vous a-t-il conduit à modifier vos processus de gestion de la formation ?



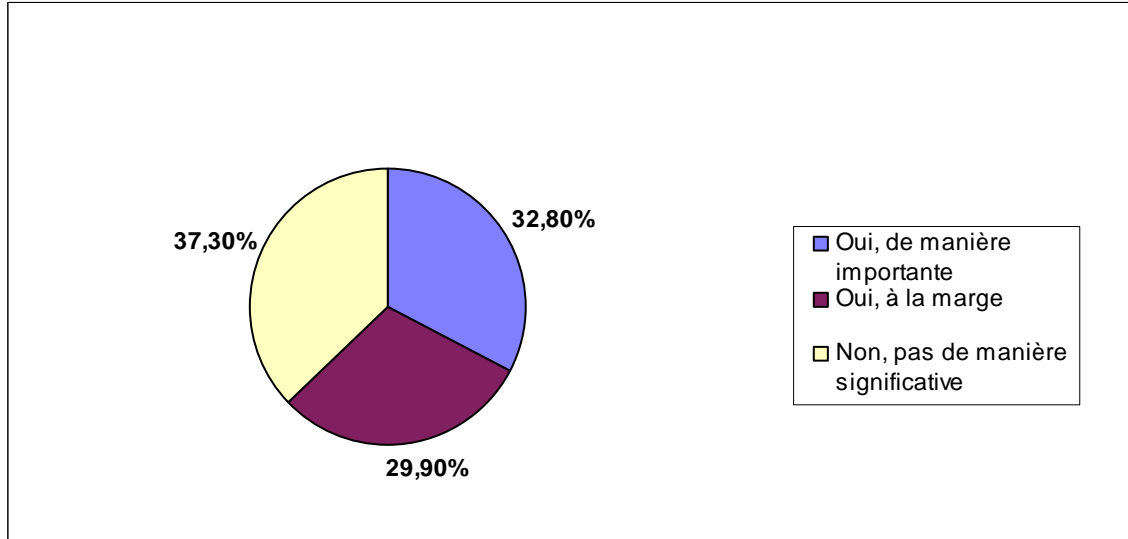
⇒ Si une majorité d'entreprises n'a pas modifié ses pratiques de gestion, c'est notamment parce que beaucoup d'entre elles avaient déjà des processus de gestion correspondant à ceux qui ont été mis en place pour le DIF (entretien individuel notamment).

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



⇒ Le DIF rend le salarié acteur : si cette idée progresse elle ne constitue pas une révolution dans les pratiques, soit parce que tel était déjà le cas, soit parce qu'être acteur ne se décrète pas et a dû mal à s'exercer si cela ne concerne que la formation.

#### Prévoyez-vous un développement du DIF dans votre entreprise en 2008 ?



⇒ Si l'année 2008 est celle de la généralisation du DIF, elle sera aussi celle de sa progression. On retrouve le tiers d'entreprise dans lesquelles le DIF ne progressera pas fortement parce que la formation elle-même n'y occupe pas une place centrale.

#### Autre remarque sur la mise en œuvre du DIF dans votre entreprise

⇒ On peut relever dans les commentaires la part **d'innovation** générée par le DIF (DIF day, formations ludiques, etc.) et l'**orientation** plus **qualitative** que quantitative **des actions conduites**. Il est intéressant de noter que si les entreprises cherchent à développer, à travers le DIF, l'appétence pour la formation, c'est qu'un des freins à l'accès à la formation est parfois...le salarié lui-même.

**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@demoss.fr](mailto:contact@demoss.fr)

[www.demoss.fr](http://www.demoss.fr)

SA au capital de 1.404.118,50 € - 722 030 277 RCS

Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 804C

Siret : 722 030 277 00031