



ENQUETE

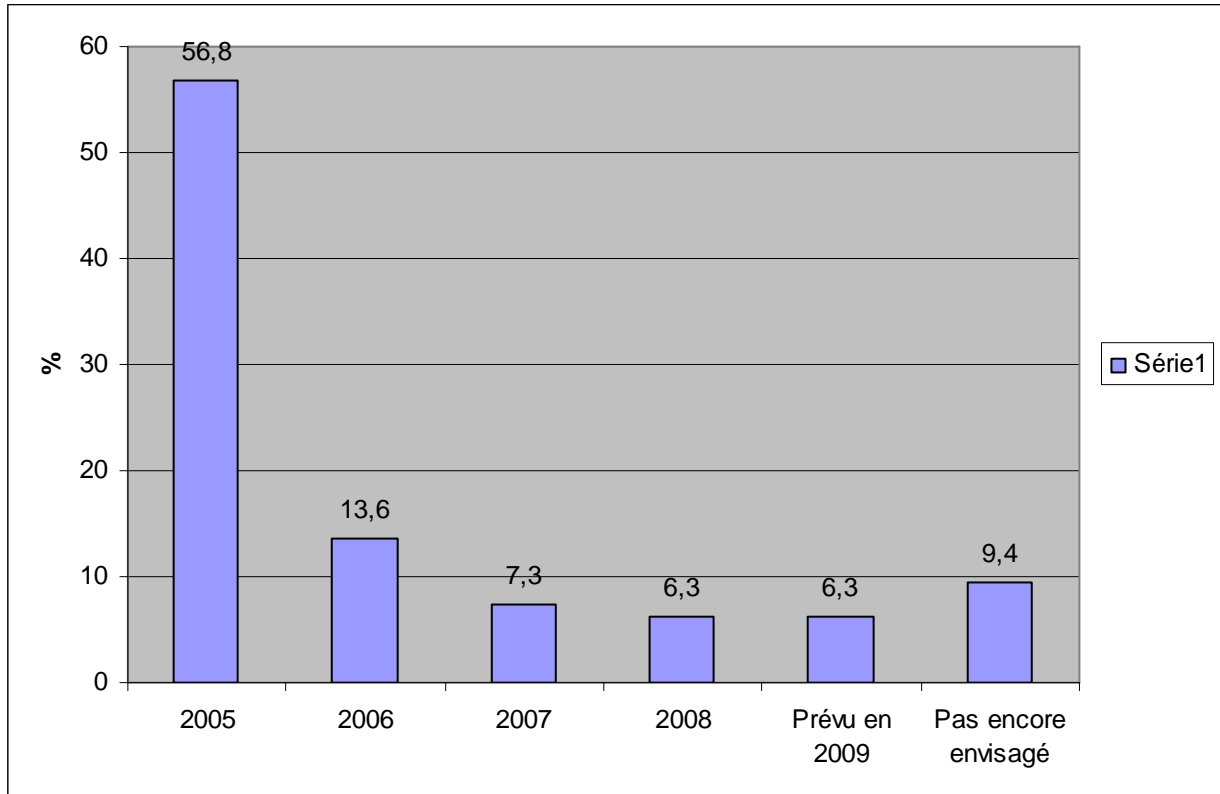
Les pratiques d'Entreprise en matière de Droit Individuel à la Formation (DIF)

Enquête réalisée d'Octobre 2008 à mars 2009 auprès de 214
Responsables Formation
Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la
Formation



1. LA MISE EN ŒUVRE DU DIF

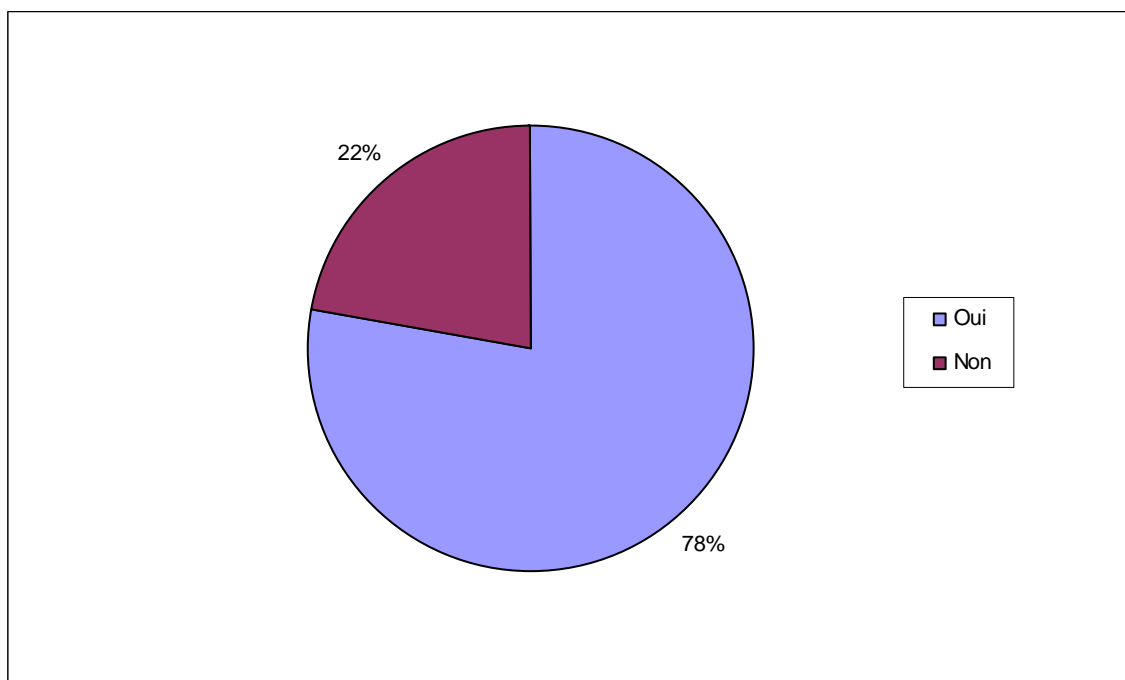
Le DIF est mis en œuvre dans votre entreprise depuis :



⇒ Si le DIF se généralise, on note une proportion d'entreprises (15 %) qui n'a rien fait, voire n'envisage pas de faire. Ceci provient d'une absence de contrainte impérative sur le DIF en l'absence de forte pression des salariés ou des représentants du personnel.

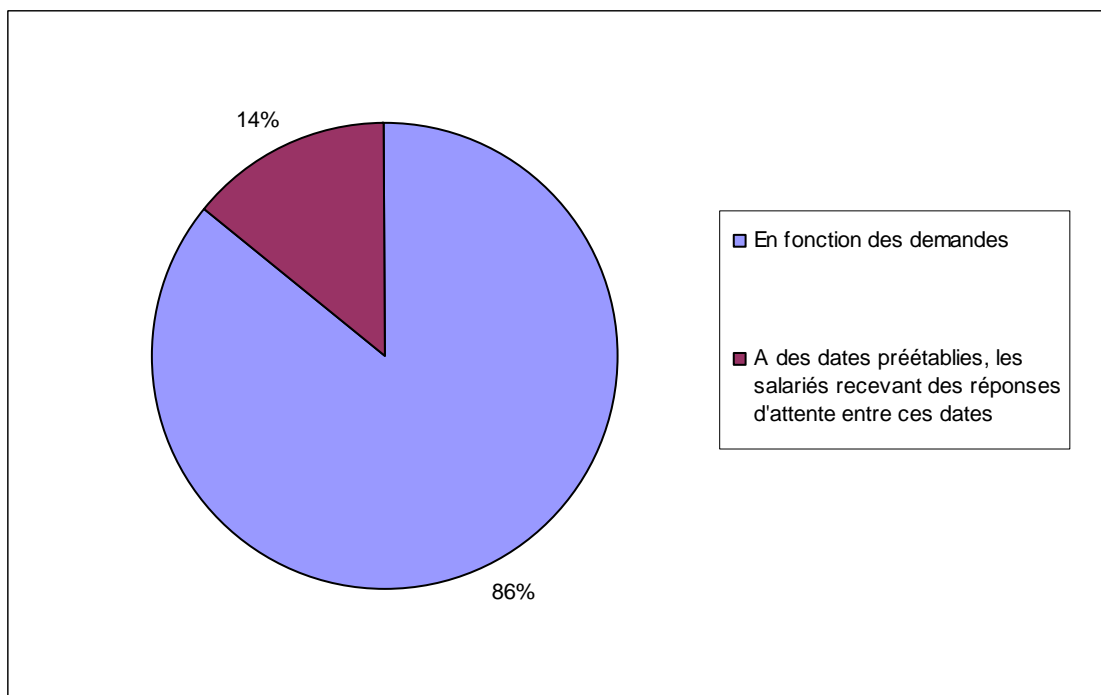
Cette faible proportion correspond aux entreprises qui n'ont pas identifié de valeur ajoutée possible par la mise en place du DIF.

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



⇒ L'amont du DIF est l'étape la mieux gérée par les entreprises. La part d'entreprises qui n'ont rien défini correspond à celles qui n'ont rien fait sur le DIF et à celles qui ont pour pratique d'attendre les demandes des salariés sans les inciter.

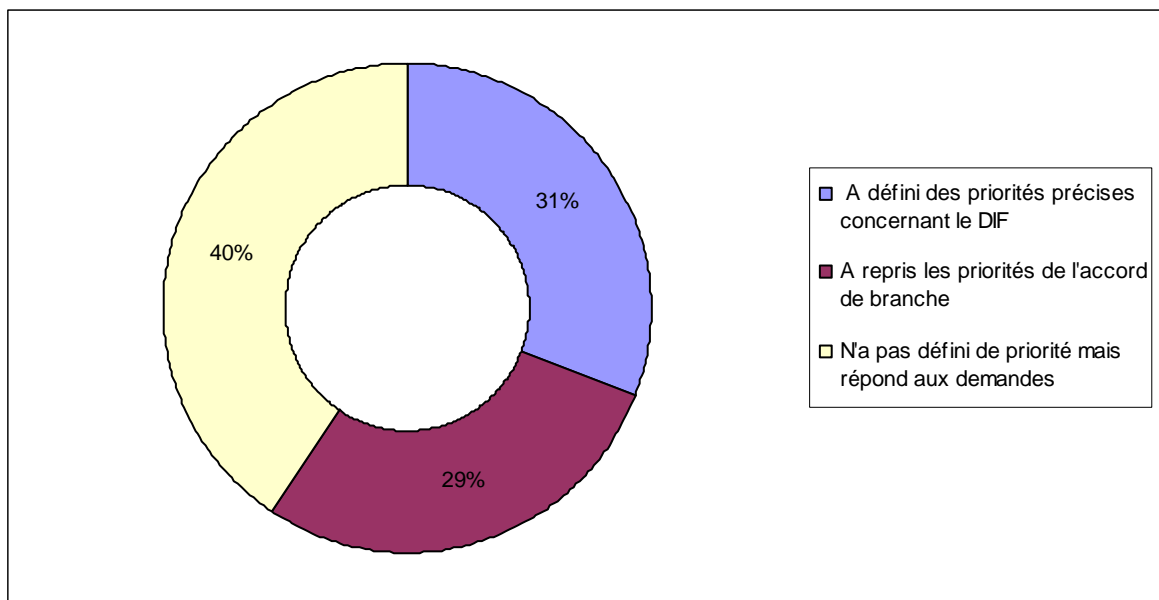
Vous répondez aux demandes de DIF :



⇒ Peu d'entreprises ont défini une procédure autre que la gestion des demandes en process permanent. Pourtant, seule une gestion des demandes individuelles avec des réponses à des dates fixes permet une optimisation tant de l'équité dans les réponses que de l'organisation des actions ou encore de leur financement.

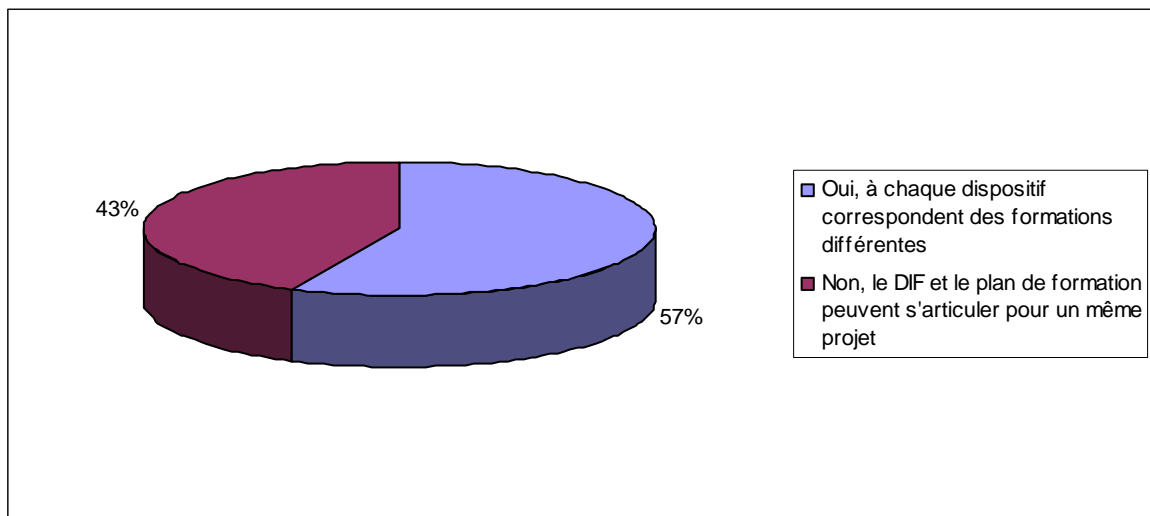
La réponse au coup par coup n'est, par ailleurs, gérable qu'avec un taux de demande relativement faible, ce qui correspond encore à la situation actuelle. La montée en charge du DIF impose quasiment de manière obligatoire le regroupement des demandes et un arbitrage sur la base de critères qui prennent en compte la dimension collective (nombre de demandes pour une même formation, possibilité d'organiser des périodes de professionnalisation, organisation de sessions collectives, etc.).

En matière de DIF, votre entreprise :



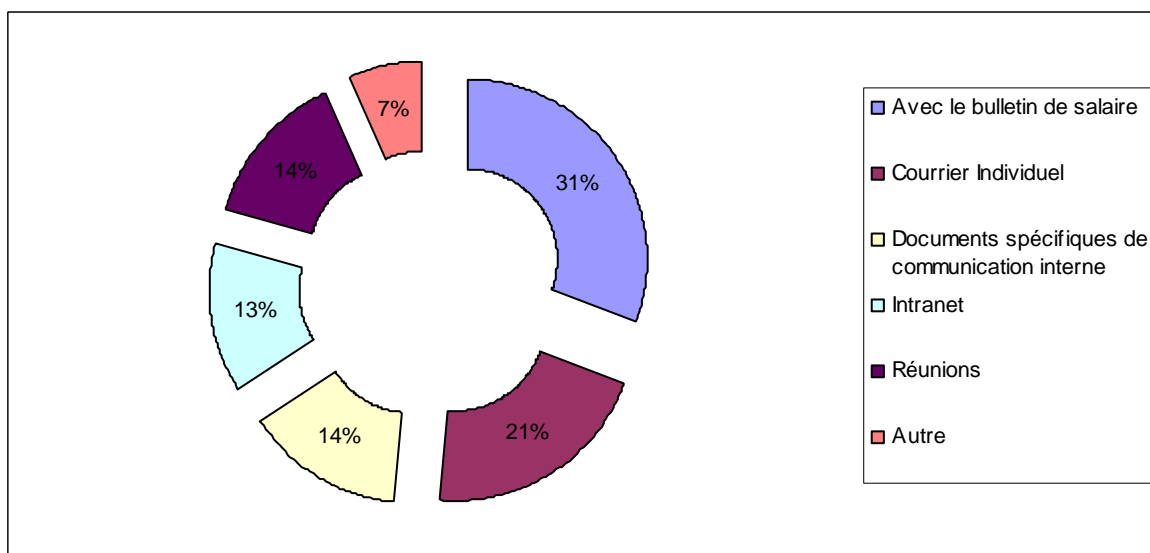
⇒ Les chiffres sont stables par rapport à l'enquête réalisée en 2008. Ils témoignent toujours d'une faible intégration du DIF dans les politiques de formation avec trois catégories d'entreprises : celles qui ont défini leurs priorités, celles qui ont repris les priorités de branche et celles qui n'ont pas de politique en matière de DIF, ce qui signifie que le DIF ne fait pas vraiment partie de la politique de formation même s'il est géré.

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



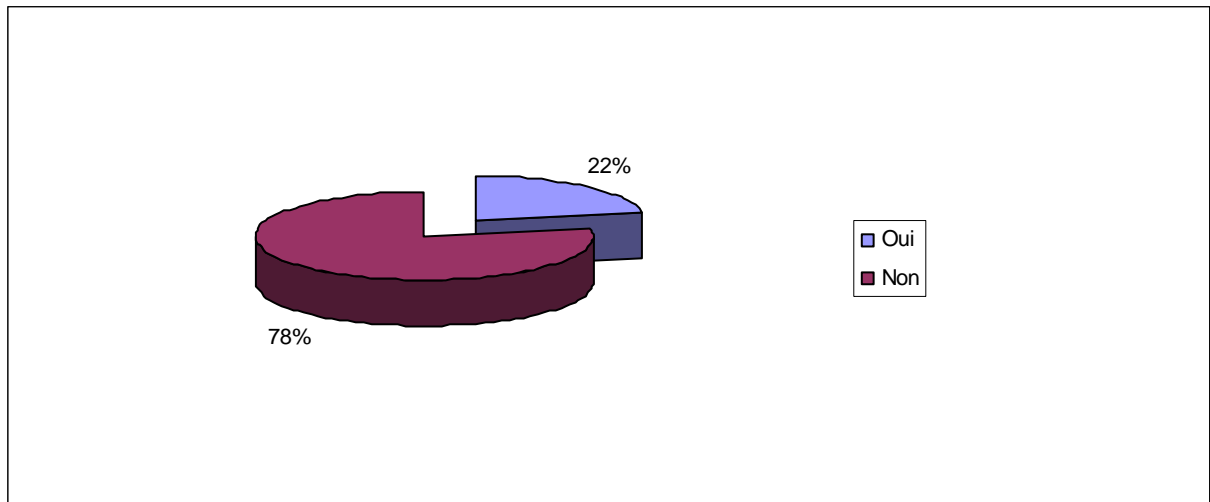
⇒ En 2008, seules un quart des entreprises articulaient le plan et le DIF. La proportion a considérablement augmenté ce qui démontre un transfert plan-DIF plus important et devrait conduire à une intégration véritable du DIF dans les politiques de formation.

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



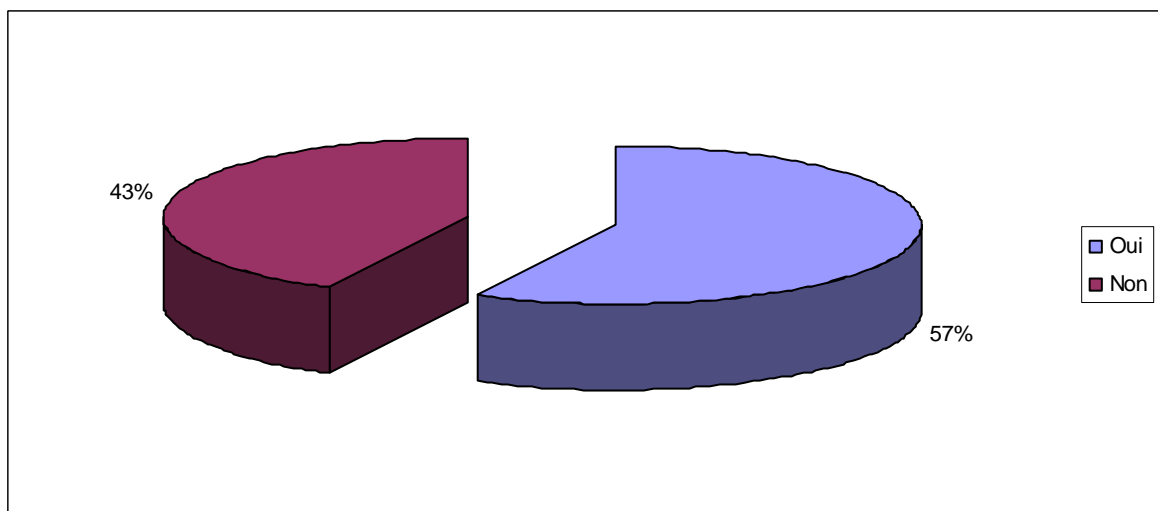
⇒ Le bulletin de salaire devient le premier outil d'information des salariés. Il peut toutefois diffuser des messages ambigus : le DIF n'a pas de traduction monétaire et il n'est pas un droit acquis pour le salarié. Pour les entreprises qui ont fait le choix d'un tel support, il est donc nécessaire d'avoir des explications complémentaires sur la nature exacte du DIF et sur son mode d'utilisation.

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



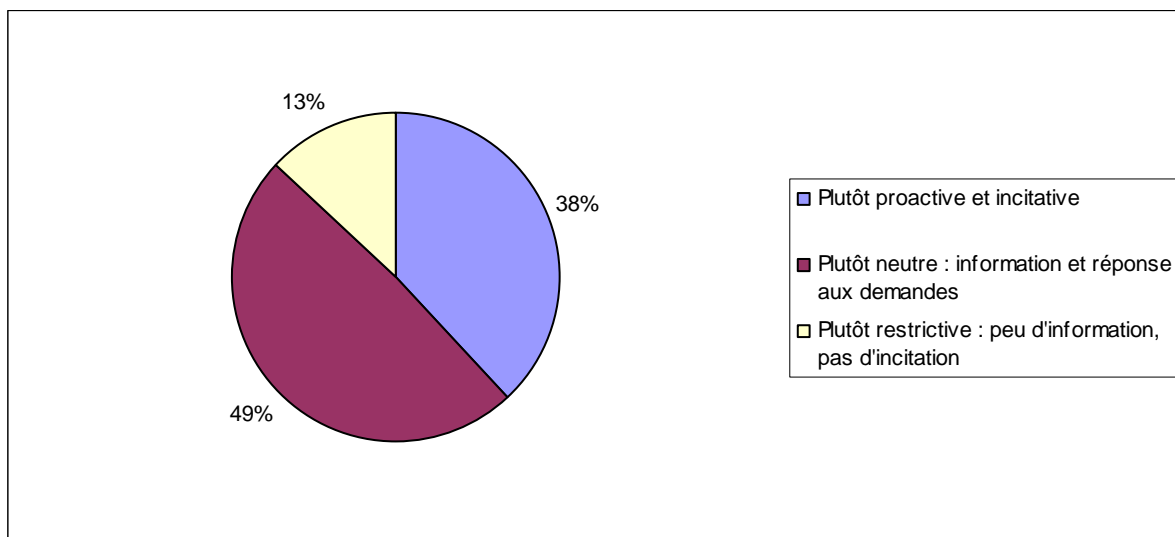
⇒ Les entreprises qui ont mis en place un catalogue ont un taux d'utilisation du DIF supérieur aux autres. Parmi les freins constatés au catalogue : la crainte d'un choix « de consommation » et non d'utilité. Par ailleurs, beaucoup d'entreprises passent par l'entretien individuel plutôt que le catalogue (les deux ne s'opposant pourtant pas).

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



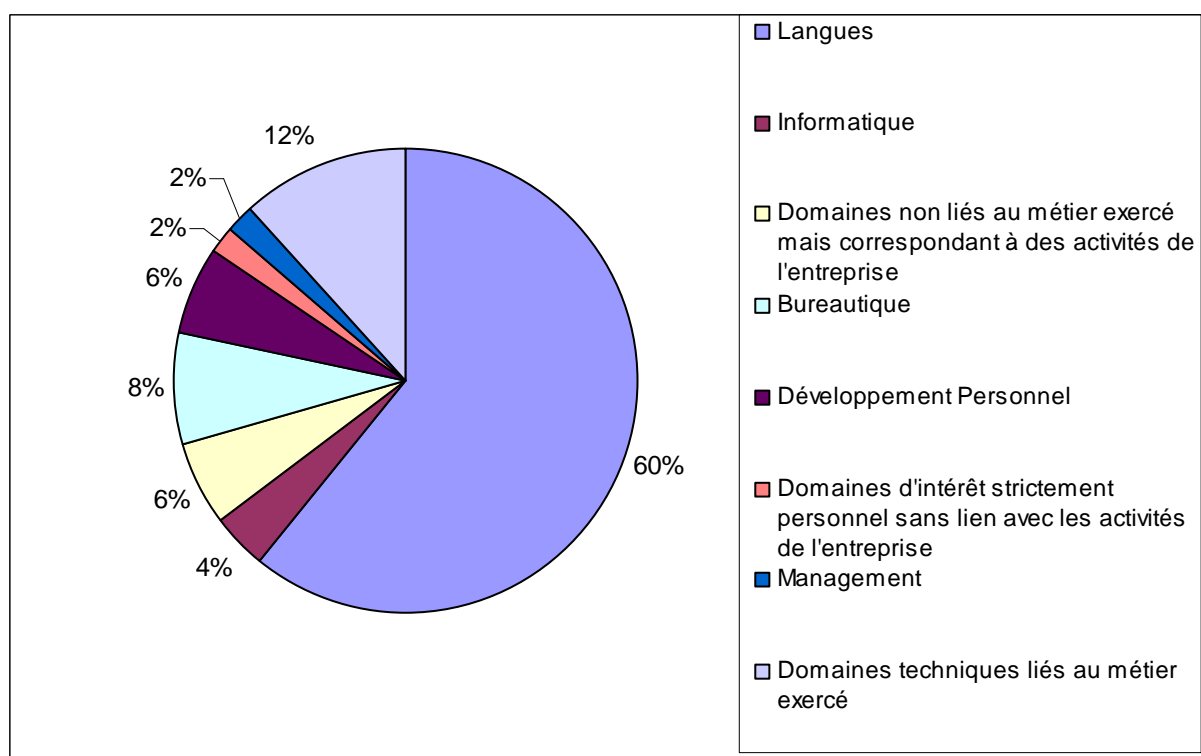
⇒ L'entretien individuel tend à devenir le passage obligé de la gestion des ressources humaines. Après la gestion de la performance (activités, objectifs, résultats...), il devient la base de la gestion des compétences avec la réalisation d'un diagnostic sur les compétences mais aussi sur les besoins et les moyens d'accompagnement. Il est donc logique que ce soit au cours de cet entretien que le DIF soit principalement géré.

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



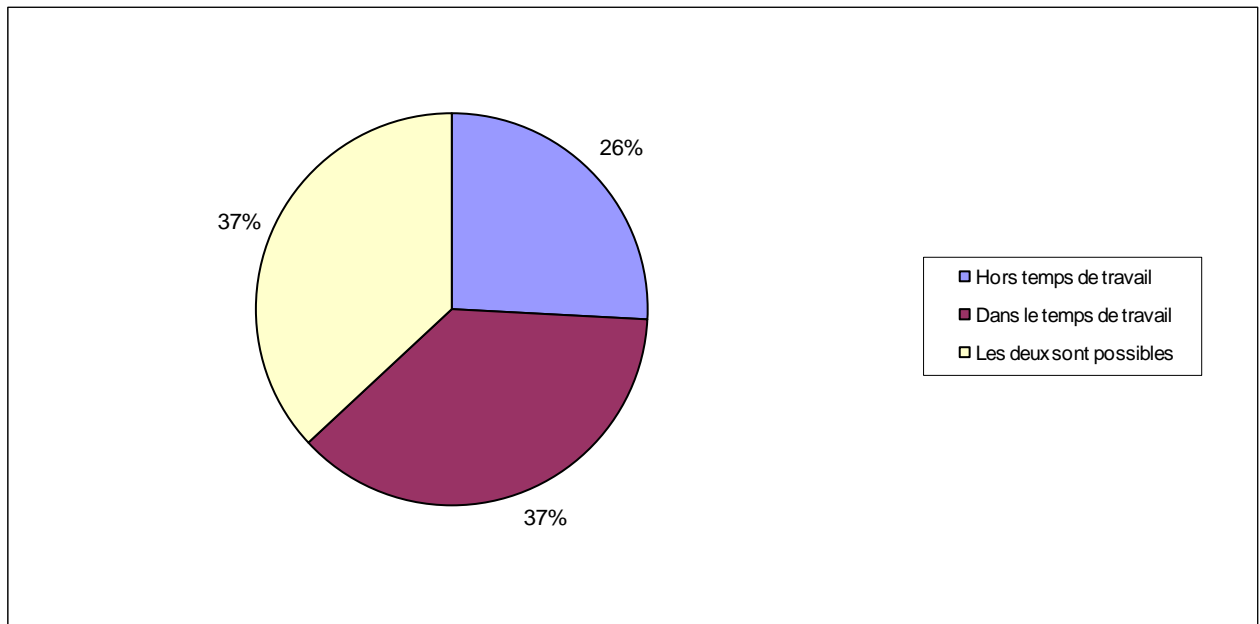
⇒ La part d'entreprises proactives diminue par rapport à 2008. Manifestement il existe une part d'entreprises qui ont tenté de développer le DIF sans succès et qui n'ont pas insisté, estimant que le risque n'était pas très important tant au plan social qu'au plan financier.

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



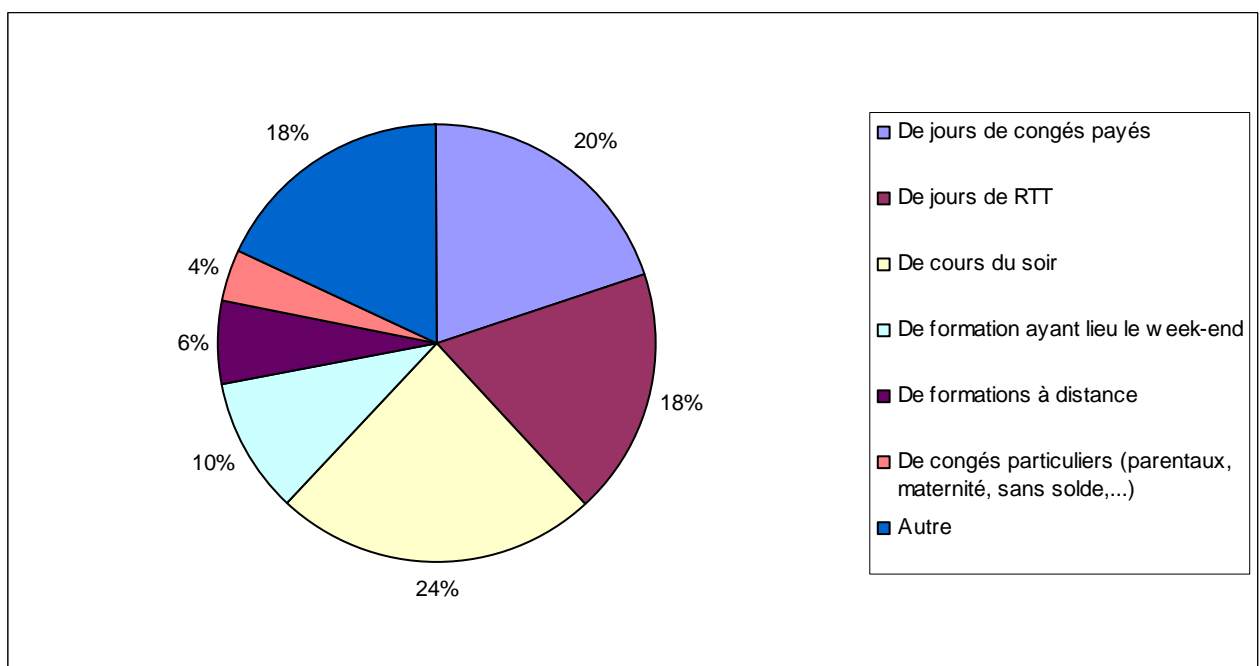
⇒ Les actions de formation en langues ont manifestement basculé dans le cadre du DIF de manière généralisée. Nombre d'entreprises font du DIF un passage obligé pour les formations linguistiques. Rappelons à ce sujet que la maîtrise d'une langue étrangère figure dans le socle de compétences créé par l'ANI du 7 janvier 2009 avec le travail en équipe et la maîtrise des outils informatiques et bureautiques. Sur ce dernier point, il existe un repli, mais moindre toutefois que pour le développement personnel qui a été utilisé pour le démarrage du DIF mais tend à voir sa place se réduire.

L'entreprise a opté pour la réalisation du DIF



⇒ Les entreprises qui cantonnent le DIF au hors-temps de travail sont relativement minoritaires. Très peu de ces entreprises ont d'ailleurs un taux significatif d'accès au DIF.

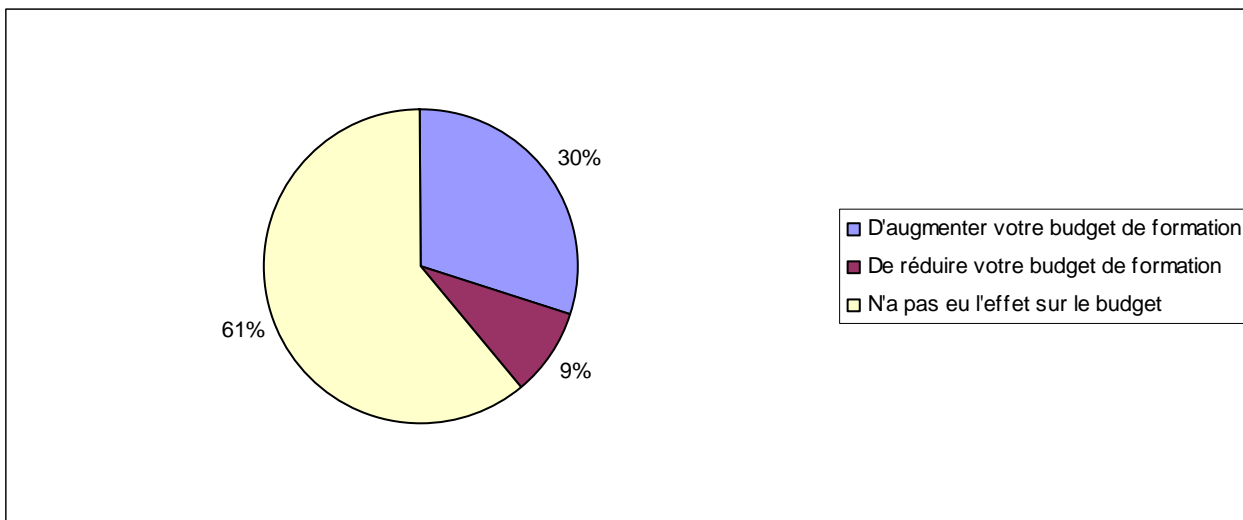
Lorsque le DIF est réalisé hors temps de travail, il s'agit le plus souvent



⇒ Le hors-temps de travail est toujours très diversifié et utilise différents temps, selon les entreprises. Le DIF a ainsi conduit les entreprises à développer une ingénierie de l'organisation du temps de formation. Le problème de cette ingénierie est qu'elle peut être chronophage dès lors qu'elle suppose que soit réglées des questions d'organisation individuelles. Le développement du DIF est ainsi parfois limité par le temps disponible pour sa gestion et la créativité et l'innovation sur l'organisation des parcours limitées par le manque de temps.

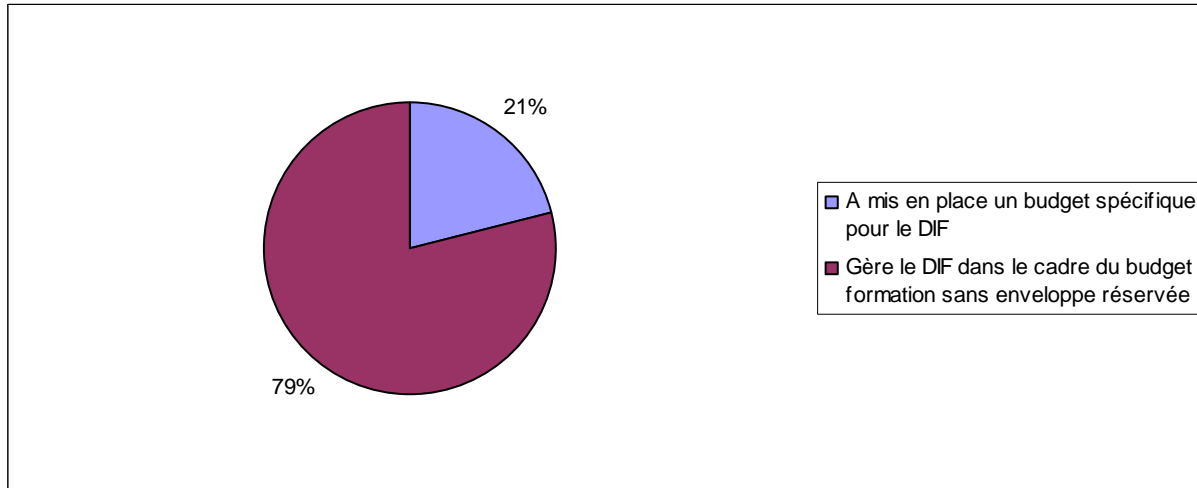
2. LE FINANCEMENT DU DIF

A ce jour le DIF a eu pour effet :



Quelle est la part de votre budget formation consacrée au DIF ? 19.58%

Budget DIF : Votre entreprise :

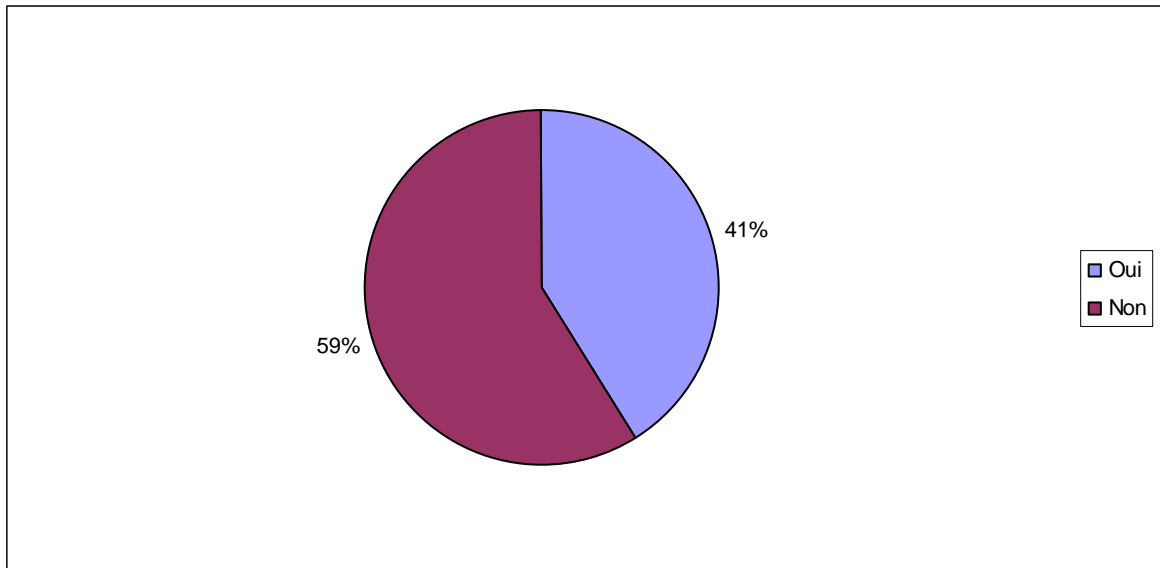


⇒ On constate que des entreprises qui ont fortement développé le DIF et optimisé les financements de l'OPCA ont vu leur budget formation diminuer.

Par contre, les entreprises qui n'ont pas optimisé les financements de l'OPCA ou qui gèrent le DIF au coup par coup avec une croissance des demandes voient leur budget augmenter.

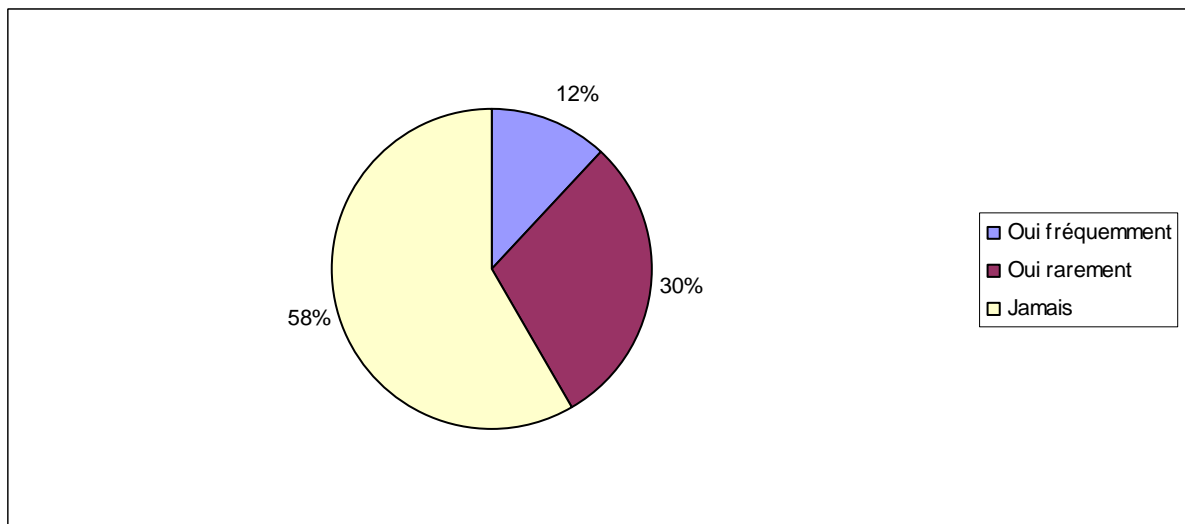
Le chiffre des dépenses consacrées au DIF dans les budgets (20 %) est supérieur au taux d'utilisation du DIF (15 %), ce qui laisserait penser que le coût moyen des formations suivies en DIF est supérieur au coût moyen des formations suivies dans le cadre du plan. Seule une gestion collective des actions de formation suivies dans le cadre du DIF peut permettre de revenir à un coût comparable à ceux du plan.

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



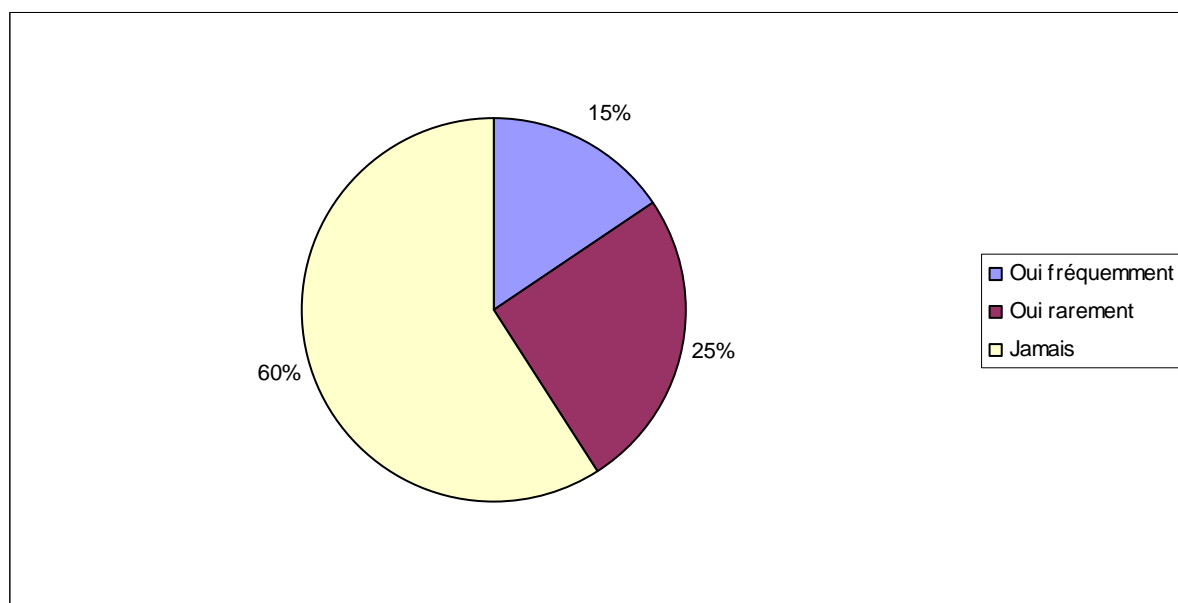
⇒ La crainte du financement du DIF est en recul par rapport à 2008 (50 %-50%). Ce résultat est sans doute le résultat du constat selon lequel il n'y a pas de véritable risque financier lié au DIF puisque l'entreprise maîtrise la décision finale et que le recours au FONGECIF en cas de désaccord demeure très théorique.

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



⇒ Les refus d'OPCA sont en croissance, les excédents au titre de la professionnalisation ayant diminué en 2008. La tendance devrait se confirmer en 2009 puisque la ponction pour le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel viendra encore diminuer les ressources disponibles pour le DIF et les périodes de professionnalisation.

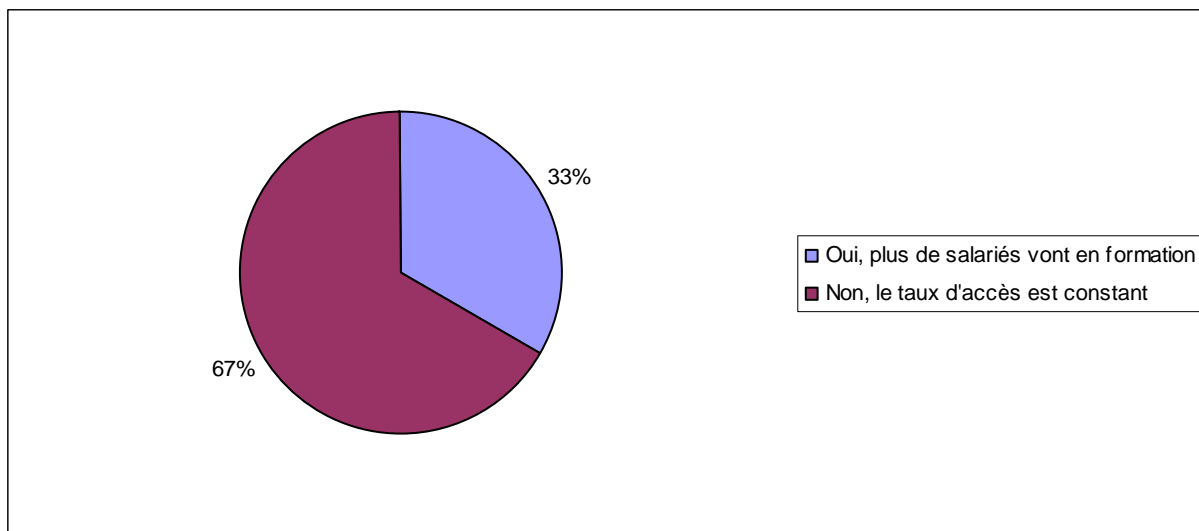
Faites-vous financer des DIF dans le cadre des périodes de professionnalisation ?



⇒ Si l'optimisation financière n'est pas majoritaire, elle est cependant largement pratiquée, souvent à l'initiative de l'OPCA lui-même dans le cadre du conseil qu'il apporte à l'entreprise.

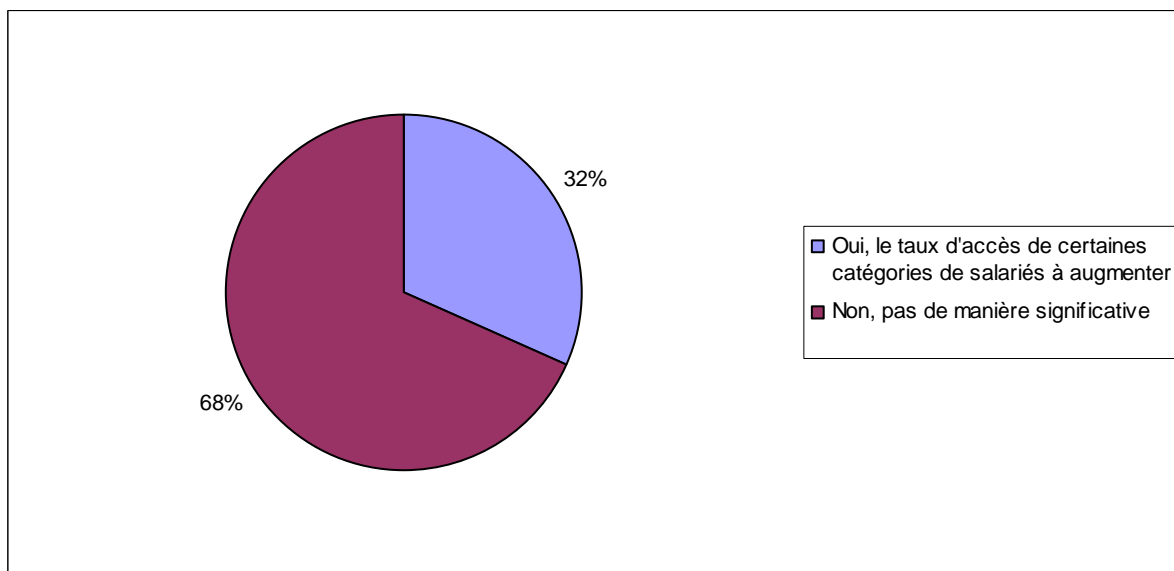
3. L'IMPACT DU DIF SUR LES PRATIQUES DE FORMATION

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



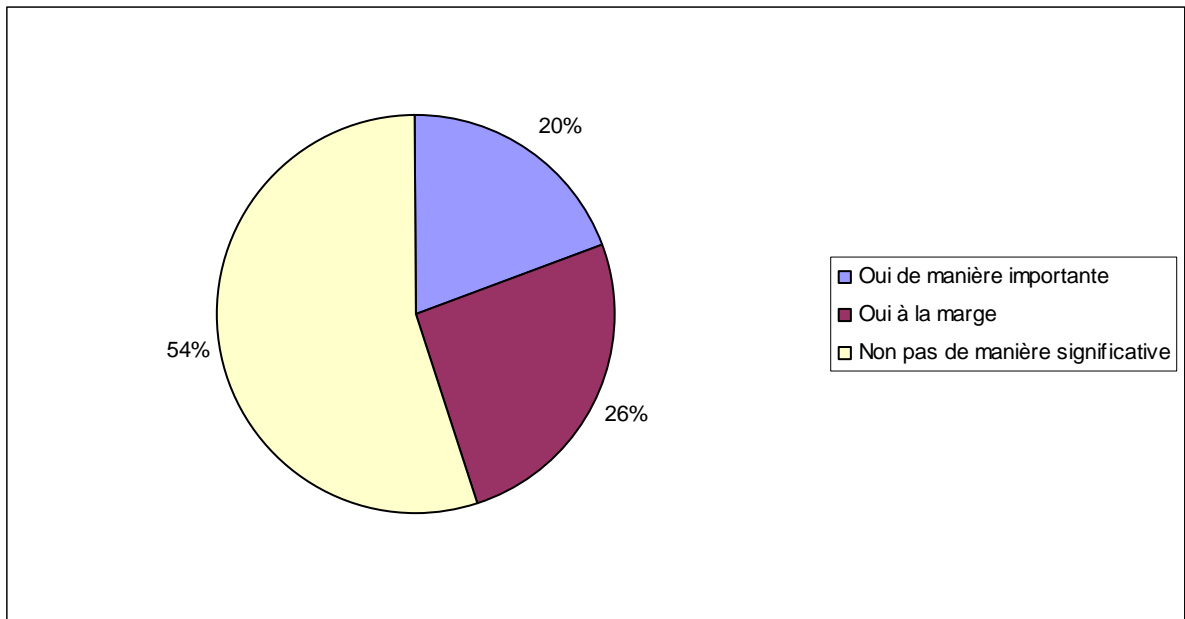
⇒ La proportion est stable par rapport à 2008 et correspond aux entreprises qui utilisent le DIF de manière significative. Le développement du DIF s'accompagne quasiment toujours d'un élargissement des bénéficiaires de la formation dans l'entreprise.

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



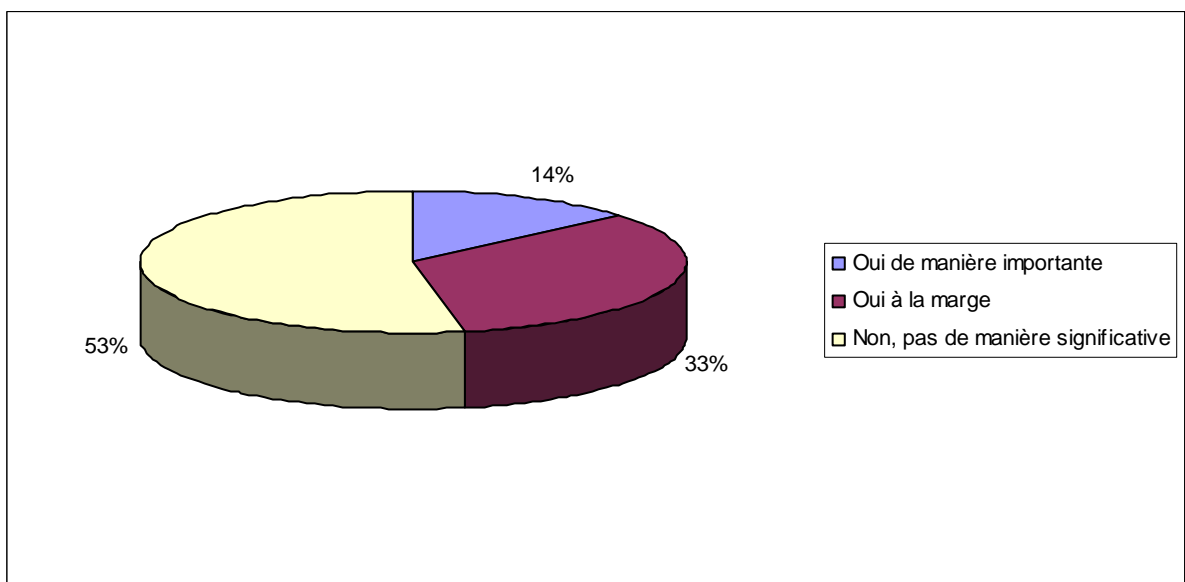
⇒ Le taux est en progression par rapport à 2008 (26 %). Il témoigne d'une réussite d'un des objectifs du DIF : améliorer l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés, qui fait partie de ceux qui se forment le moins.

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



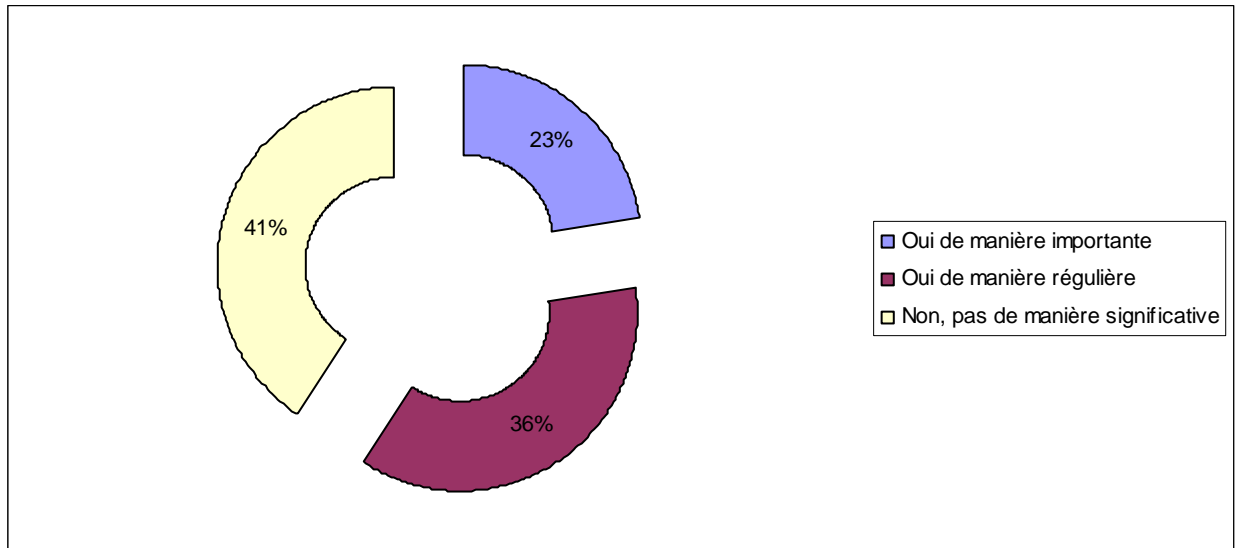
⇒ Si le DIF a souvent été intégré dans les processus habituels de gestion, notamment dans les entretiens individuels, près de la moitié des entreprises ont mis en place des processus particuliers : gestion des demandes, catalogues, processus de regroupement des demandes, etc. La question principale dans le processus est évidemment celle de l'articulation avec le plan de formation : si le plan est élaboré avant le DIF, il reste souvent peu d'espace pour le DIF. Pour que ce dernier se développe véritablement il faut que les décisions de DIF précèdent les décisions de plan de formation.

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



⇒ Développer l'implication des salariés, rendre les salariés « acteurs » était un objectif prioritaire du DIF. Le chiffre progresse par rapport à 2008 (58 % de salariés non impliqués davantage) dans une proportion relativement faible, mais il faut tenir compte du fait que le DIF n'est pas véritablement développé de manière significative dans les entreprises ayant répondu.

Prévoyez-vous un développement du DIF dans votre entreprise en 2009 ?



⇒ La croissance régulière, voire importante, du DIF demeure majoritaire. Le dispositif poursuit sa montée en charge ; l'ANI du 7 janvier 2009 officialise sa pérennisation et devrait effectivement se traduire dans les chiffres d'utilisation en 2009.

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

Si le chômage partiel a été un catalyseur du DIF dans certaines entreprises, on constate que beaucoup de responsables formation continuent à avoir une vision du DIF qui correspond davantage à un droit du salarié qu'à un dispositif de décision négociée pour l'accès à la formation. Le DIF est souvent conçu comme le dérivé du CIF alors que la question essentielle n'est pas de l'articuler au CIF... mais au plan.

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@demos.fr

www.demos.fr

SA au capital de 1.412 719 € - 722 030 277 RCS

Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 804C

Siret : 722 030 277 00031