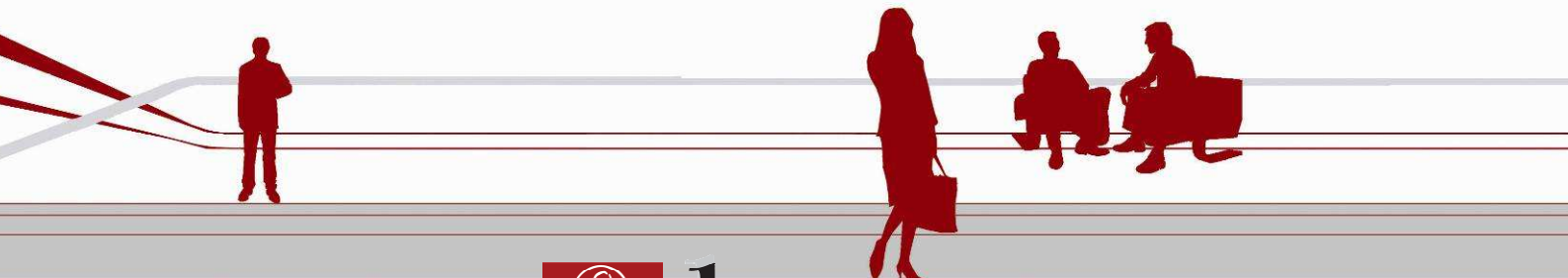


# ENQUETE

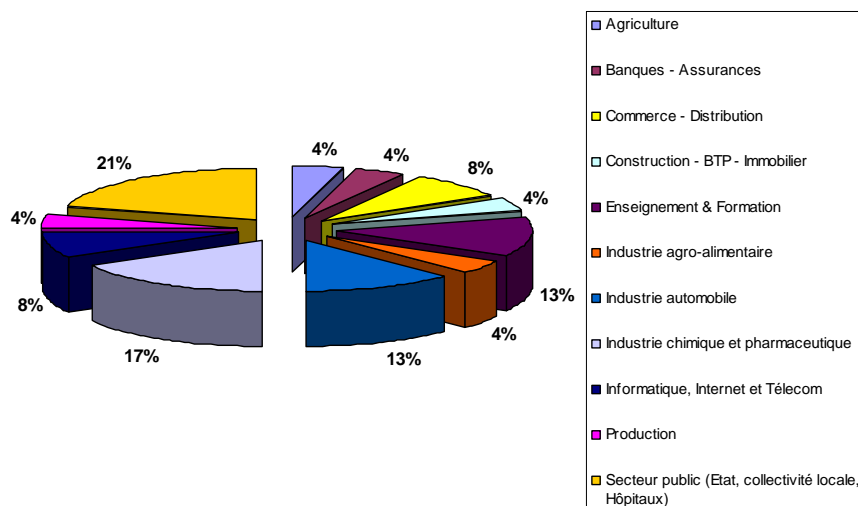
## Les pratiques d'Entreprise en matière de Droit Individuel à la Formation (DIF)

Enquête menée d'Octobre 2009 à Mars 2010 sur un panel de 300 sociétés.  
Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la Formation.



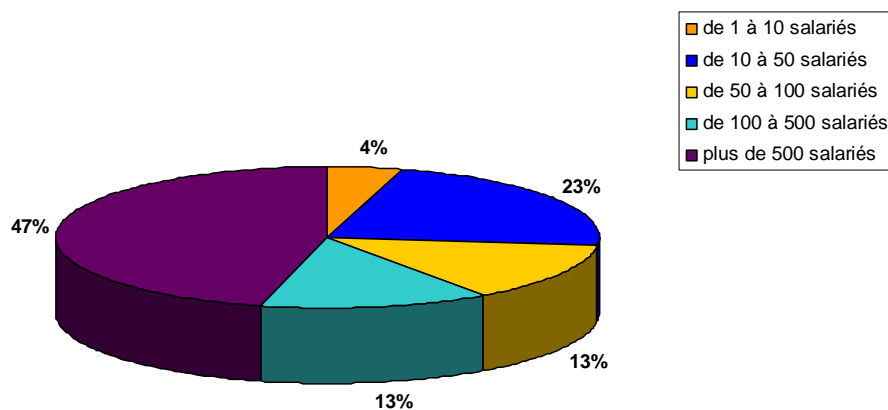
## 1. VOTRE ENTREPRISE

Dans quel secteur opère votre entreprise ?



Le DIF est opérationnel dans la fonction publique depuis 2007. Les employeurs publics représentent 20 % des entreprises ayant répondu à l'enquête.

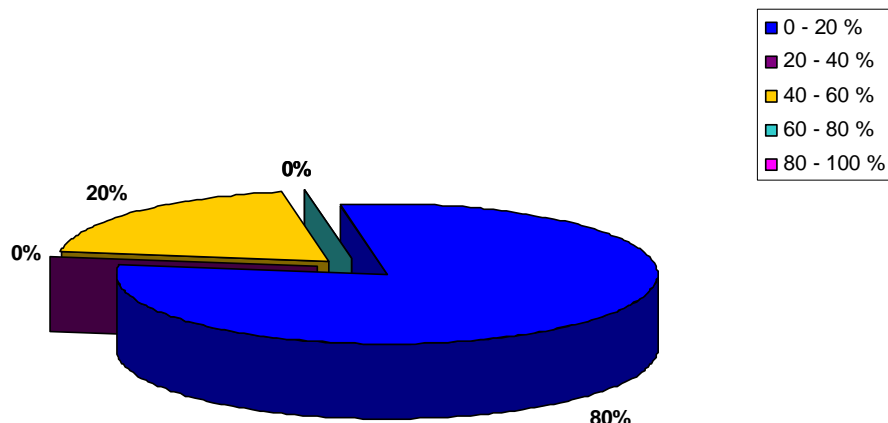
Effectif de votre entreprise



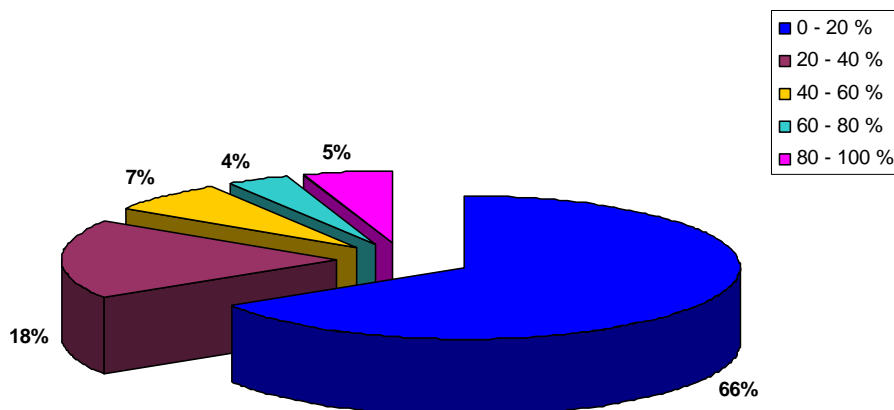
Les grandes entreprises sont surreprésentées dans l'enquête, mais cela permet d'avoir un regard sur des pratiques concernant un volume important de salariés.

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

**Utilisation DIF - secteur public**



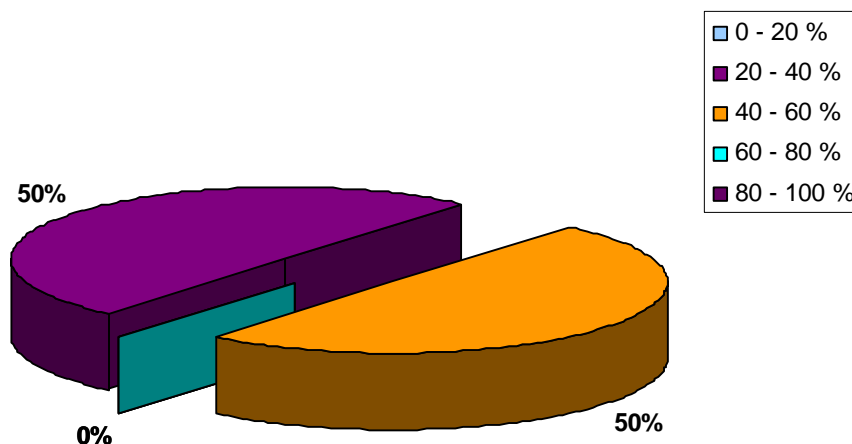
**Utilisation DIF - secteur privé**



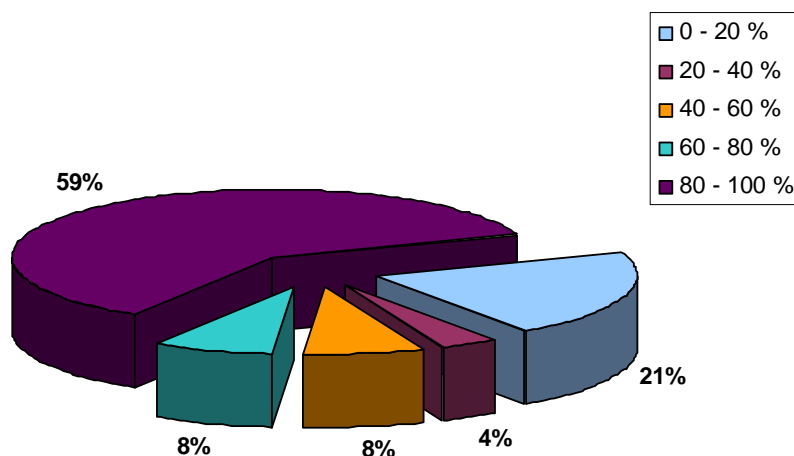
Le DIF est logiquement plus développé dans le secteur privé que dans le secteur public du fait de l'antériorité. Mais on constate que le dispositif n'a pas encore trouvé sa vitesse de croisière avec un taux majoritairement inférieur à 20 % de salariés utilisateurs. Il faut voir là trois catégories d'entreprise : celles qui n'assurent aucune promotion du DIF, celles qui gèrent un DIF « résiduel » à côté d'un plan de formation important et celles qui ont intégré le DIF à leurs pratiques de formation en l'articulant au plan de formation avec une répartition des formations entre les deux dispositifs.

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

### Taux d'acceptation - secteur public



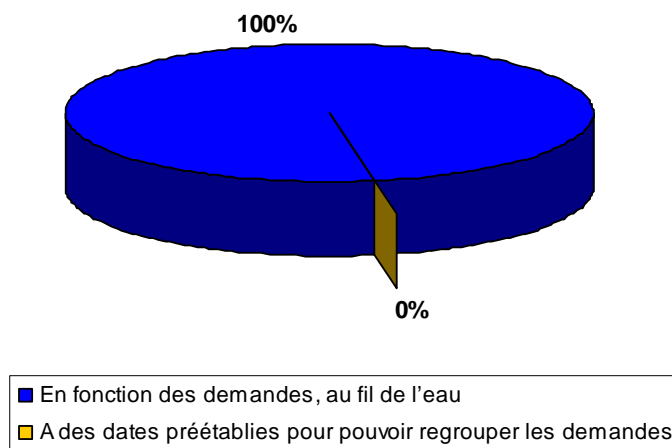
### Taux d'acceptation - secteur privé



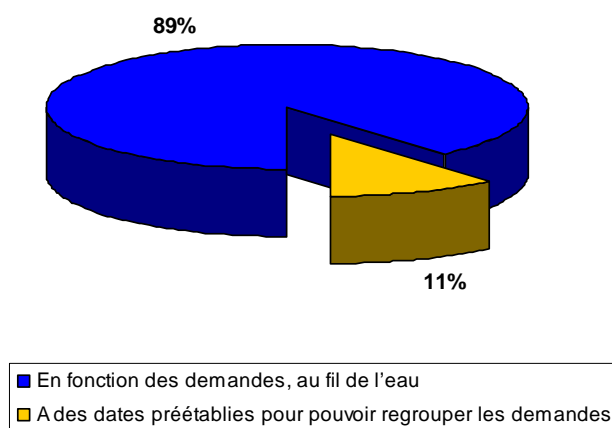
Les taux de refus de DIF sont plus importants que les années précédentes. Preuve sans doute que les demandes augmentent, mais également que les politiques et choix d'entreprises ne sont pas toujours identifiés par les salariés. Pour partie, le nombre de refus résulte également de refus de financements plus fréquents de la part des OPCA.

**Vous répondez aux demandes de DIF :**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



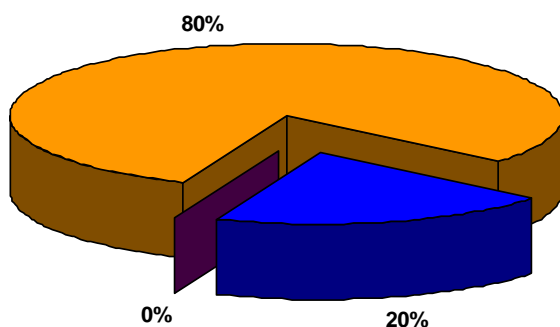
◆ **SECTEUR PRIVE**



La gestion au fil de l'eau, et non selon un calendrier structuré de gestion du DIF démontre que des marges de manœuvre subsistent pour l'optimisation du DIF et que l'articulation DIF/Plan demeure minoritaire. L'appropriation du DIF en tant qu'élément de la politique de formation de l'entreprise n'est pas arrivée à maturité.

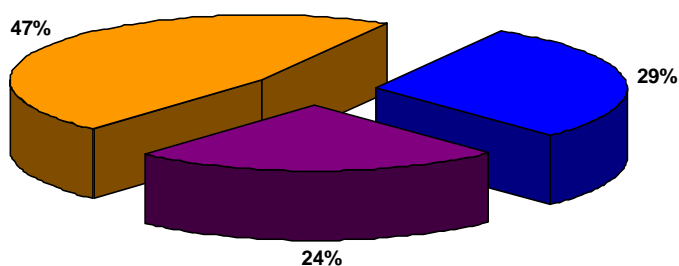
## En matière de DIF, votre entreprise ...

### ◆ 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

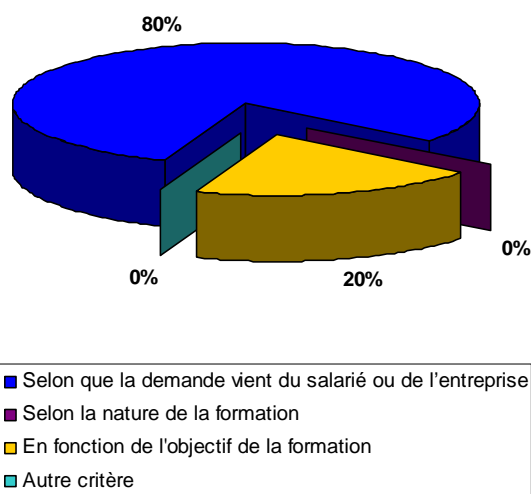


■ A défini des priorités précises concernant le DIF  
■ A repris les priorités de l'accord de branche  
■ N'a pas défini de priorité mais répond aux demandes

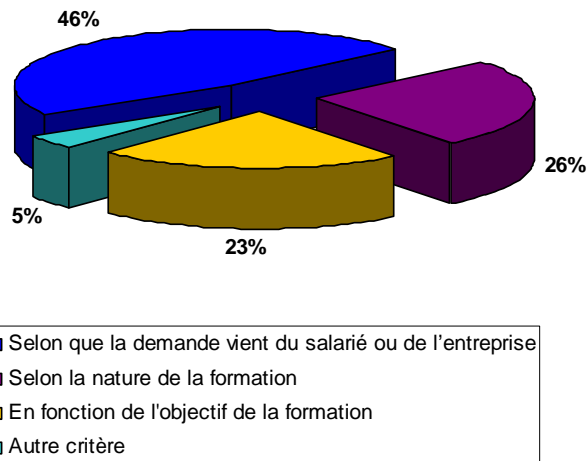
Confirmation de la gestion au coup par coup pour un grand nombre d'entreprises. On peut estimer à environ 30 % les entreprises qui ont défini une véritable politique propre en matière de DIF. Or, même s'il est un droit du salarié, le DIF entre dans la politique de formation de l'entreprise.

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

### ◆ SECTEUR PUBLIC



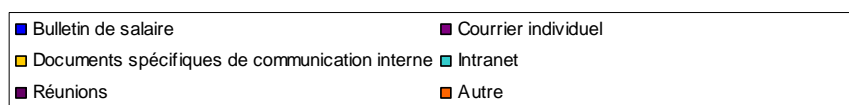
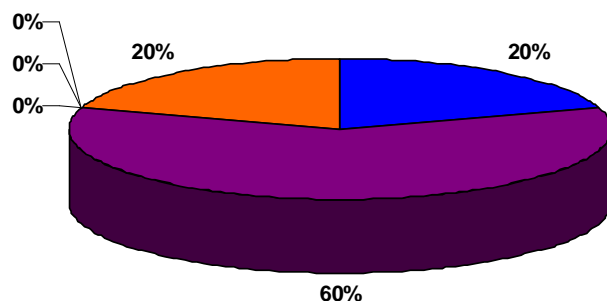
### ◆ SECTEUR PRIVE



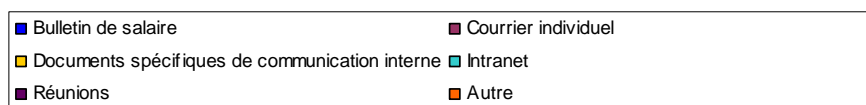
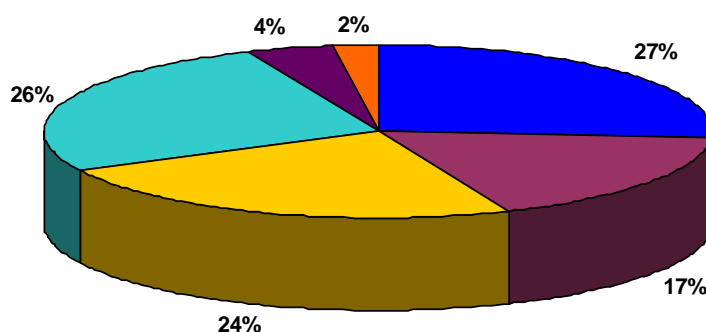
Le DIF apparaît comme déterminé majoritairement en fonction de la demande du salarié. Mais de plus en plus d'entreprises, moins dans le secteur public du fait d'une entrée en vigueur plus tardive, identifient des formations dont la nature ou l'objectif détermine si la formation relève du plan ou du DIF.

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



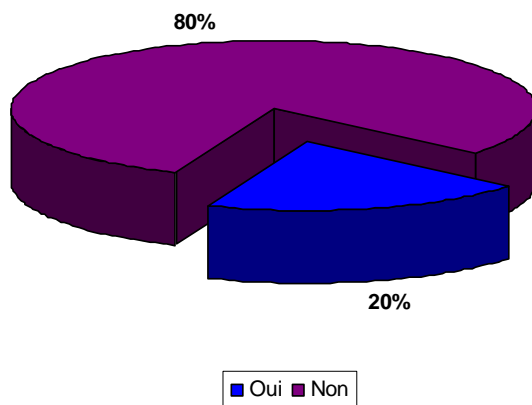
◆ **SECTEUR PRIVE**



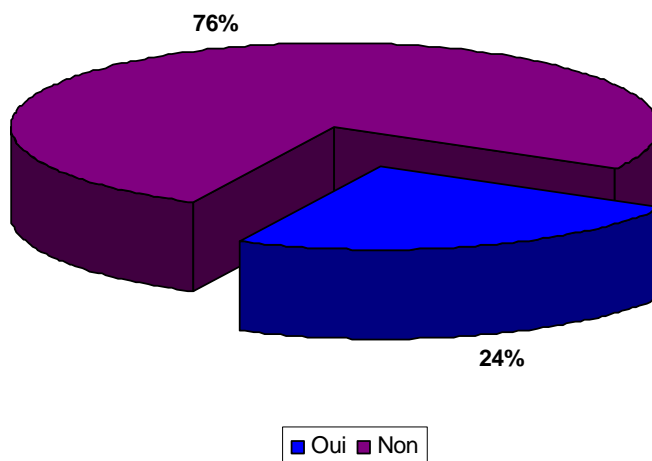
Les réunions d'information sur le DIF ne font plus recette. L'information individuelle prédomine sous des formes qui peuvent être variées selon les entreprises. Les résultats globaux de l'enquête montrent toutefois que le besoin d'information (pas seulement sur ce qu'est le DIF mais surtout sur ce qu'il permet de faire) subsiste.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



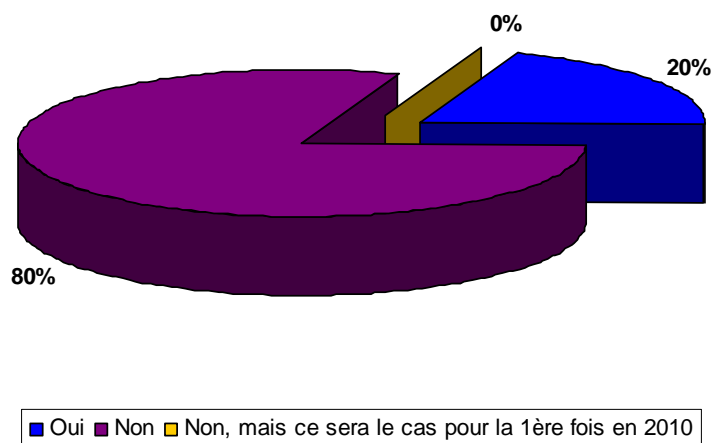
◆ SECTEUR PRIVE



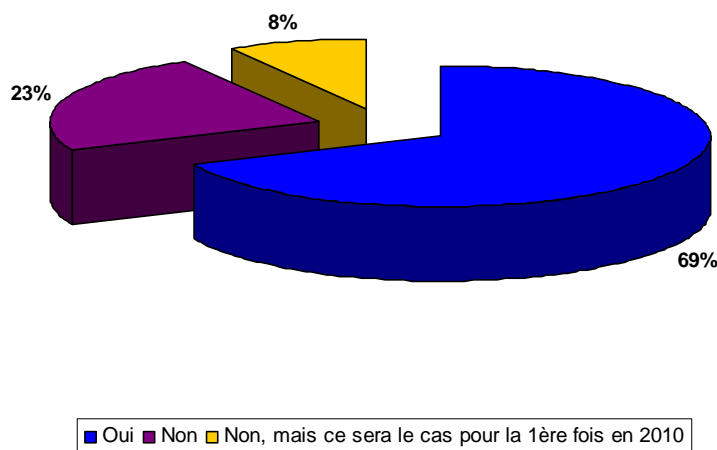
Le catalogue est un outil de promotion et de maîtrise du DIF. Il est minoritaire mais s'est rapidement développé dans le secteur public.

**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



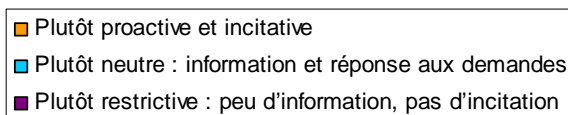
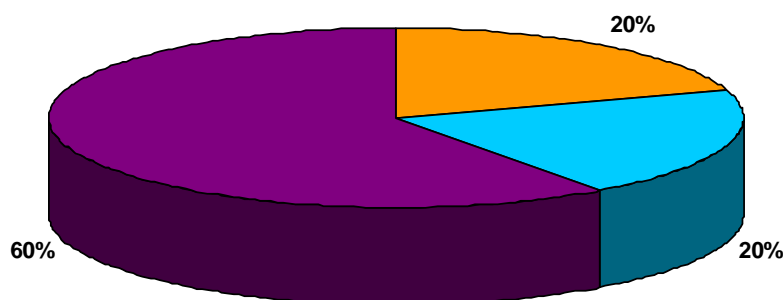
◆ SECTEUR PRIVE



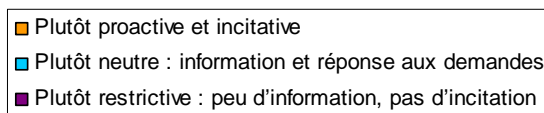
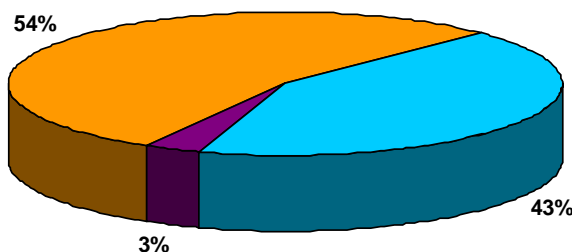
Dans le secteur privé, l'entretien individuel est l'outil privilégié de gestion du DIF. Ce processus est en voie de développement dans le secteur public. Il permet d'allier une initiative du salarié et une politique d'entreprise.

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

### ◆ SECTEUR PUBLIC



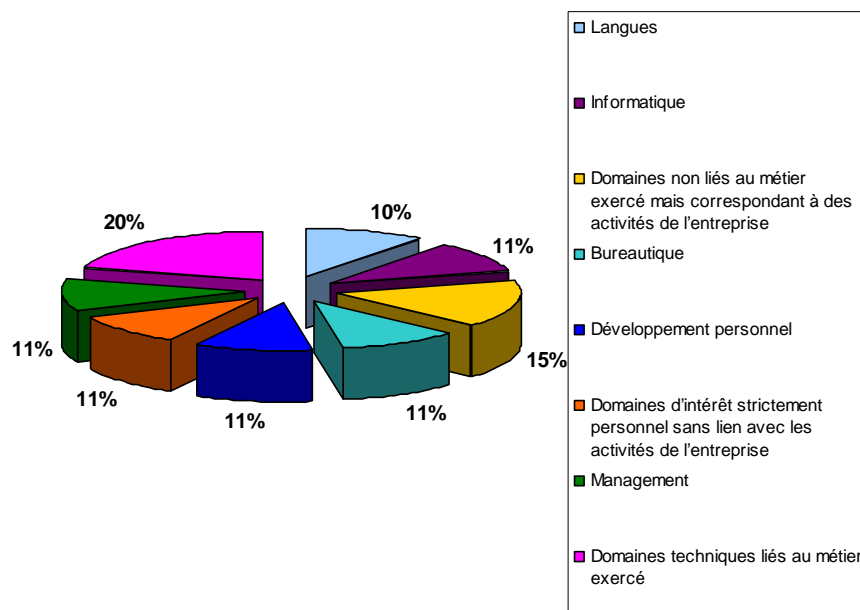
### ◆ SECTEUR PRIVE



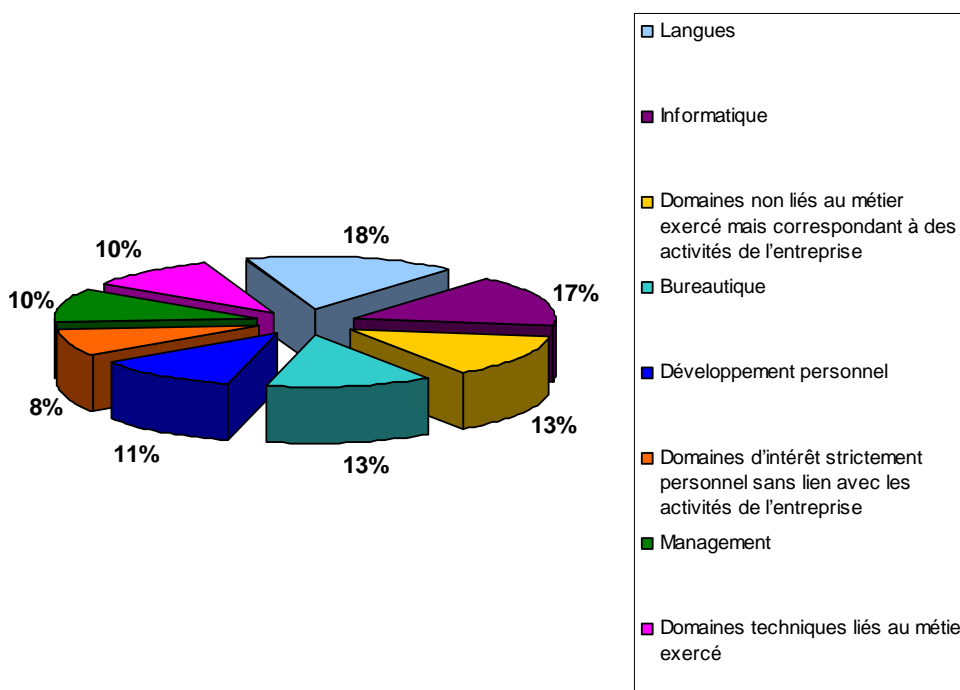
La prudence que pouvait susciter le DIF a peu à peu disparu dans le secteur privé, elle subsiste dans le secteur public qui ne s'est pas encore totalement approprié le dispositif. Ce positionnement de principe correspond au fait que le DIF n'est plus géré comme un risque, au moins, mais qu'au pire il est géré en fonction des possibilités et au mieux en fonction de valeurs ajoutées attendues.

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



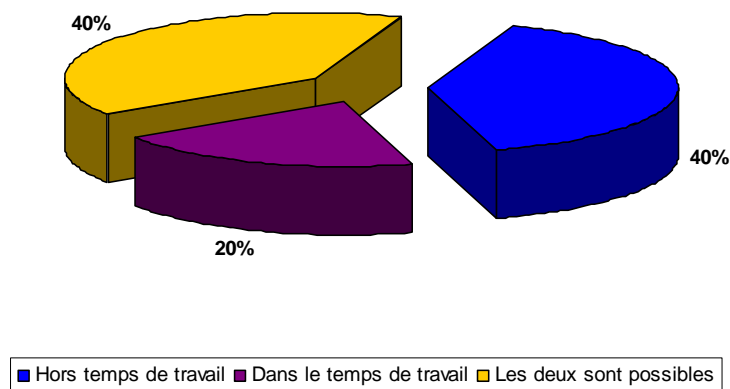
◆ **SECTEUR PRIVE**



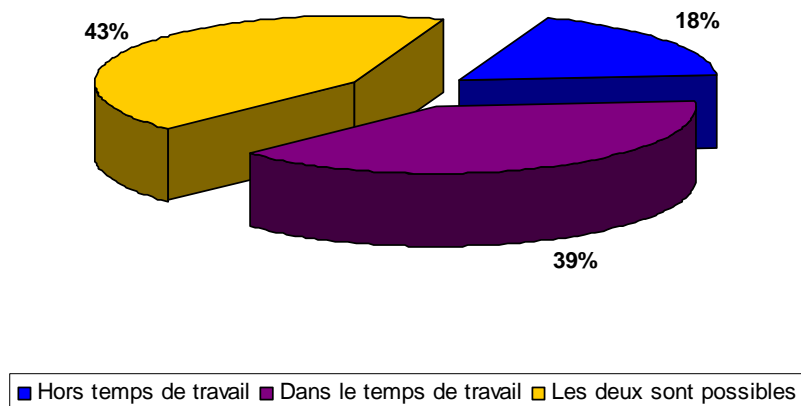
L'hétérogénéité des domaines de formation se confirme en fonction des politiques d'entreprises et souhaits des salariés. On note toutefois que les compétences transverses sont très majoritaires, ce qui fait du DIF un outil de développement de l'employabilité. A ce titre, le DIF trouve parfaitement sa place comme dispositif d'accès au socle de compétences défini par l'ANI du 7 janvier 2009 (bureautique et informatique, langue étrangère, capacité à apprendre, capacité à travailler en groupe).

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



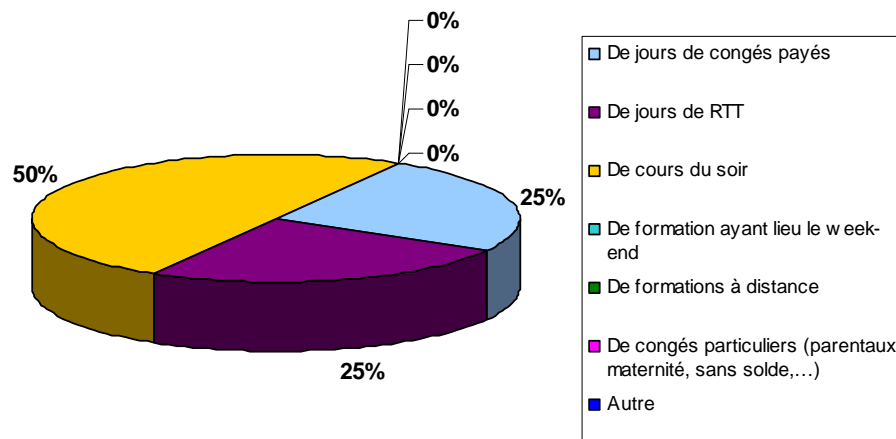
◆ **SECTEUR PRIVE**



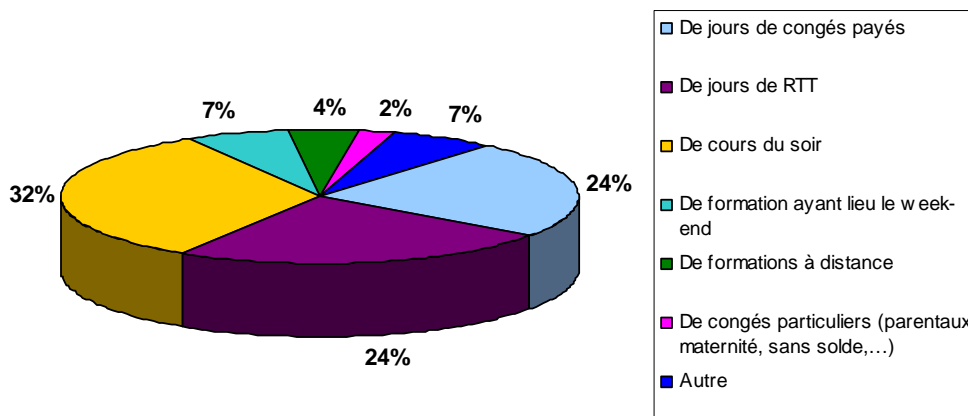
La réalisation du DIF dans le temps de travail progresse au fur et à mesure que le DIF se développe. Le Hors-temps de travail est parfois un moyen de régulation du DIF. A noter que beaucoup d'entreprises ont identifié des formations qui relèvent plutôt du temps de travail et des formations qui relèvent plutôt du hors-temps de travail, selon la proximité avec les métiers de l'entreprise.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



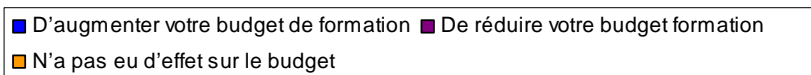
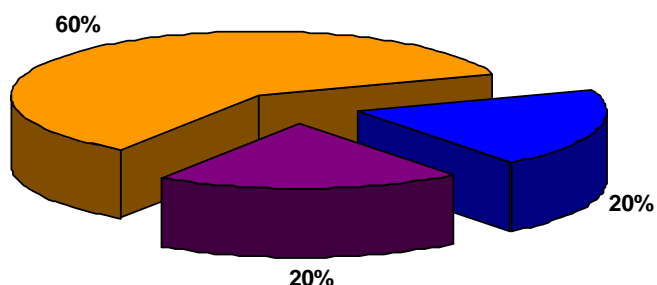
◆ SECTEUR PRIVE



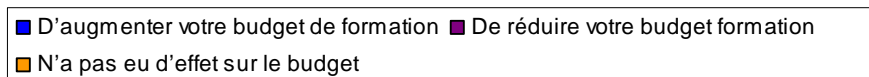
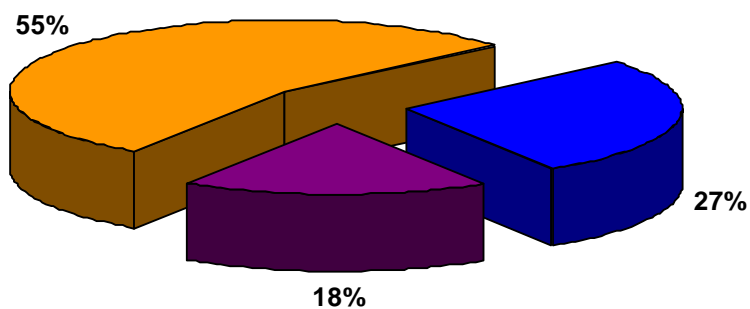
Les formations en dehors des horaires de travail et les jours de RTT constituent le support majoritaire du DIF. Dans le secteur privé, la diversité des situations est plus importante avec utilisation de multiples congés. La part de la formation à distance demeure pour l'instant faible mais en croissance.

➤ **A ce jour le DIF a eu pour effet :**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



◆ **SECTEUR PRIVE**

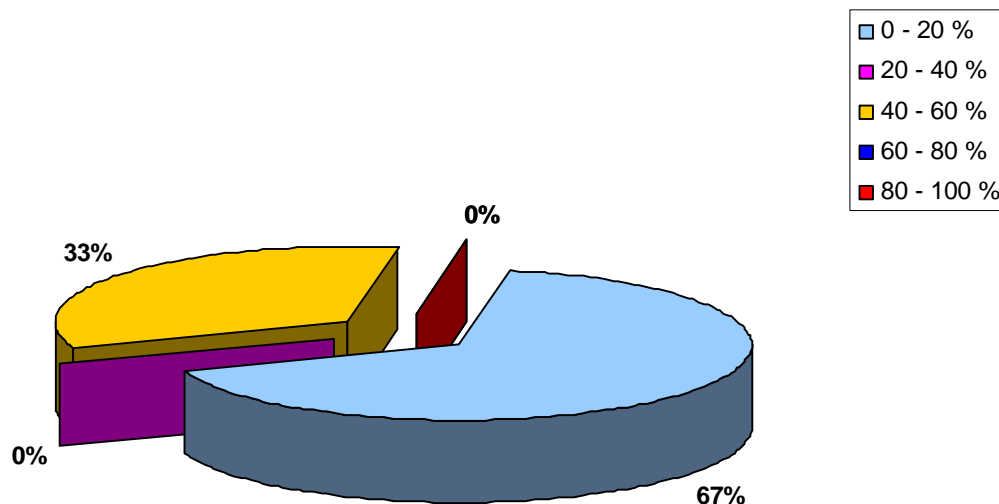


Le DIF s'effectue majoritairement à budget constant, même si un quart environ des entreprises a connu une croissance budgétaire. La réduction de budget peut être due au financement externe OPCA ou à une réduction du Plan de formation du fait de la part laissée au DIF.

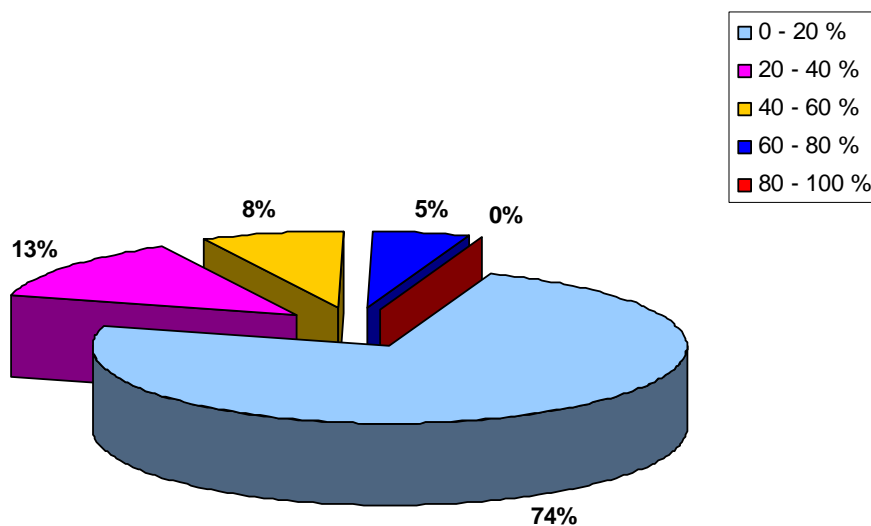
## 2. LE FINANCEMENT DU DIF

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

◆ SECTEUR PUBLIC



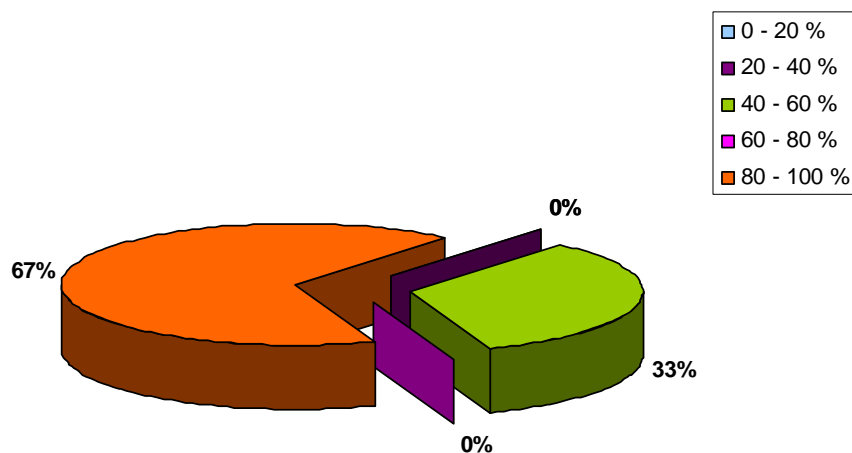
◆ SECTEUR PRIVE



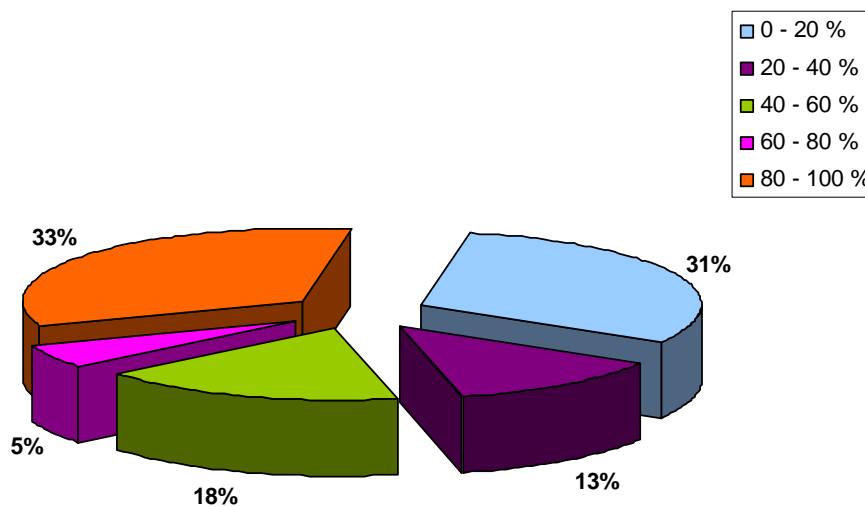
L'investissement est directement fonction du taux d'utilisation du DIF qui demeure très majoritairement inférieur à 20 %.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



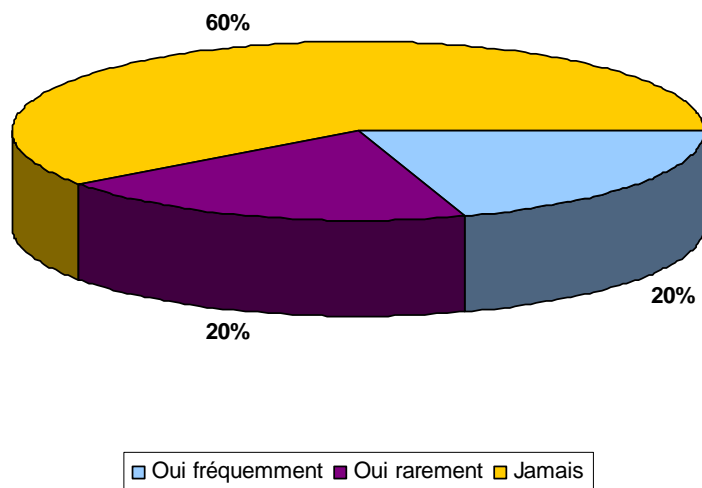
◆ SECTEUR PRIVE



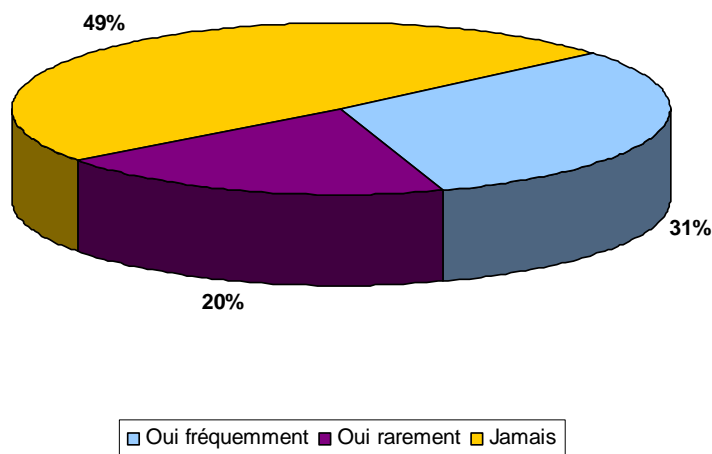
Lorsque le DIF se développe, il est financé par les OPCA. Mais avec l'arrivée à maturité il devient une dépense intégrée par l'entreprise. La part OPCA a donc vocation à diminuer avec la croissance de l'utilisation du DIF. La réforme en cours pourrait compliquer le financement du DIF pour les entreprises qui ont pris l'habitude d'un financement intégral ou quasi-intégral par l'OPCA.

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



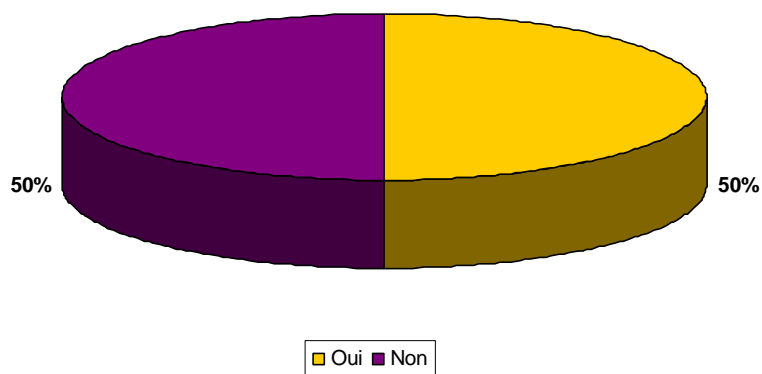
◆ **SECTEUR PRIVE**



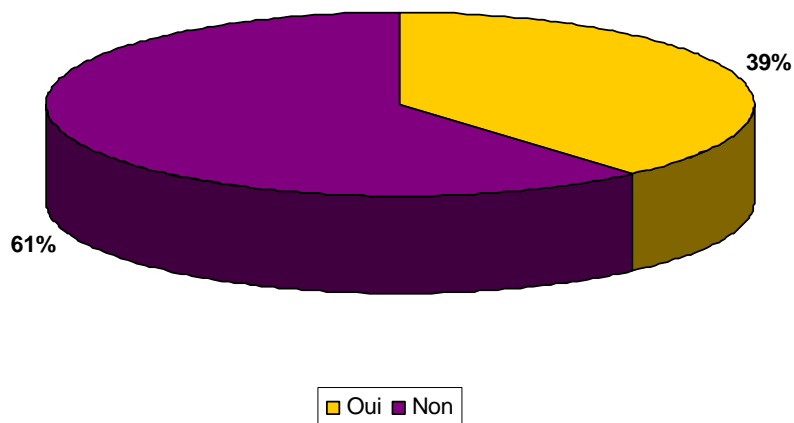
Le couplage DIF/Professionalisation est possible lorsque la formation suivie remplit les conditions pour entrer dans le cadre des périodes de professionnalisation. Il s'agit d'une manière d'optimiser le financement mais aussi de pouvoir faire financer le DIF lorsque les priorités de branche sur le DIF ne sont pas en cohérence avec celles de l'entreprise.

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

#### ◆ SECTEUR PUBLIC



#### ◆ SECTEUR PRIVE

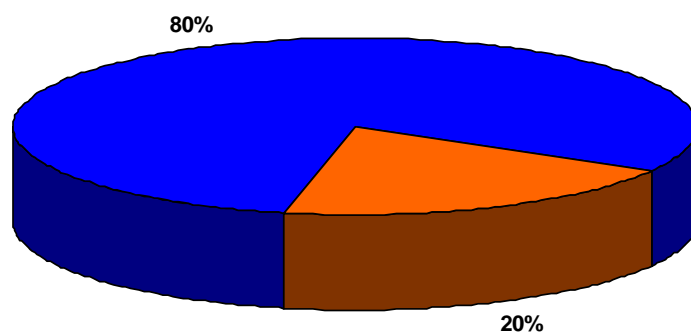


L'inconnue financière subsiste dans le secteur public, elle se réduit dans le secteur privé puisque l'enquête 2009 montrait que 50 % des entreprises pensaient avoir des difficultés financières sur le DIF. Pour beaucoup d'entreprises, les difficultés financières sont liées aux refus croissants des OPCA.

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

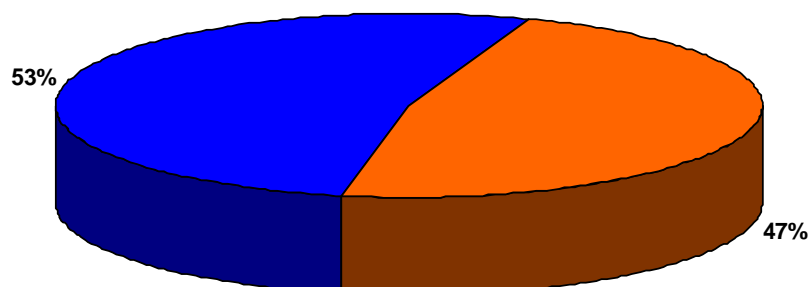
#### ➤ Le DIF a-t-il eu un impact sur l'accès à la formation des salariés ?

##### ◆ SECTEUR PUBLIC



■ Oui, plus de salariés vont en formation ■ Non, le taux d'accès est constant

##### ◆ SECTEUR PRIVE

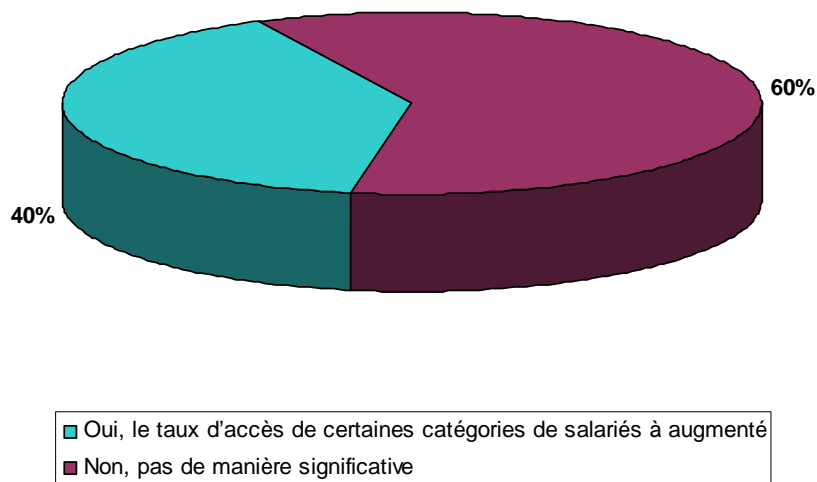


■ Oui, plus de salariés vont en formation ■ Non, le taux d'accès est constant

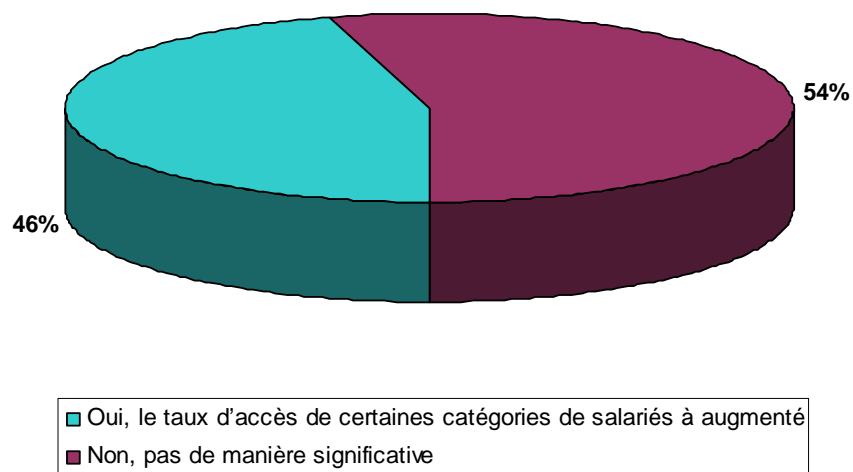
Sur le moyen terme, le DIF est un outil de développement de la formation comme l'ont souhaité les partenaires sociaux qui sont à l'origine de sa création.

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

### ◆ SECTEUR PUBLIC



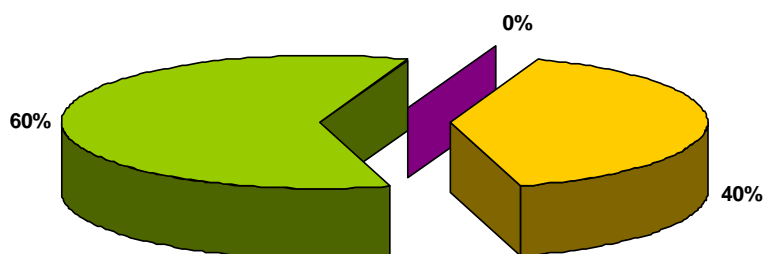
### ◆ SECTEUR PRIVE



Résultat intéressant : avec le DIF les salariés se forment plus mais également le taux d'accès des catégories qui se formaient peu augmente. Ce résultat avait déjà été mesuré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 créant le DIF. Il permet de constater que lorsque l'on substitue le DIF au plan, on ne forme pas les mêmes salariés dans les mêmes domaines.

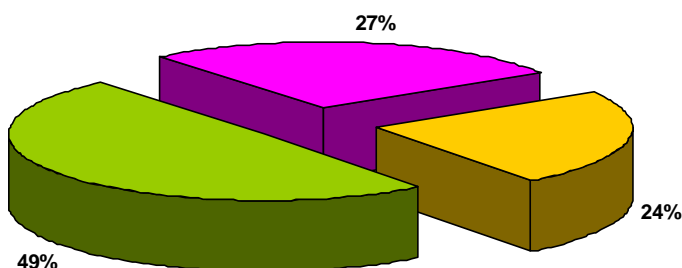
➤ **Le DIF a-t-il contribué à une implication plus forte des salariés dans la formation ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



■ Oui, de manière importante ■ Oui, à la marge ■ Non, pas de manière significative

◆ **SECTEUR PRIVE**

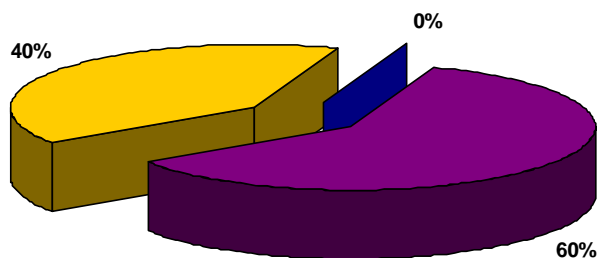


■ Oui, de manière importante ■ Oui, à la marge ■ Non, pas de manière significative

Il s'agissait également d'un objectif important et managérial : le DIF est un outil d'implication du salarié dans le choix de la formation et dans la gestion de ses compétences. Les résultats sont très contrastés car les pratiques en ce domaine, et les objectifs, le sont également. Lorsque le DIF demeure un dispositif marginal géré uniquement en dehors du temps de travail, le développement de l'implication demeure plus faible que lorsqu'il substitue un processus d'accès négocié à la formation sur le temps de travail.

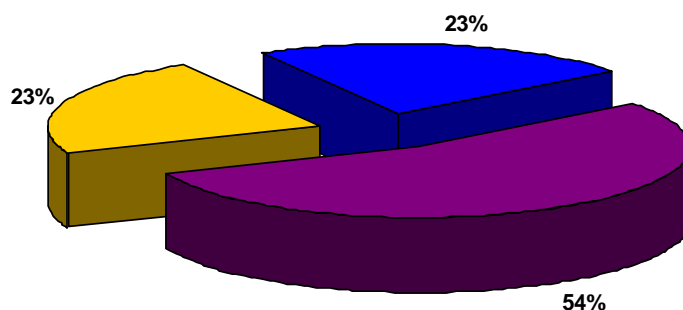
➤ **Prévoyez-vous un développement du DIF dans votre entreprise en 2010 ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



■ Oui, de manière importante ■ Oui, de manière régulière ■ Non, pas de manière significative

◆ **SECTEUR PRIVE**



■ Oui, de manière importante ■ Oui, de manière régulière ■ Non, pas de manière significative

Le DIF est appelé à progresser dans la majorité des organisations. Il est durablement installé dans le paysage de la formation et constitue le passage progressif d'une politique de formation décidée uniquement par l'entreprise à une politique de formation en partie codécidée.

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

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

SA au capital de 1.433.661 € - 722 030 277 RCS

Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 8559A

Siret : 722 030 277 00031