

L'application du DIF dans les entreprises

Réalisée en Juin 2007 *, cette étude propose **une photographie concrète de l'application du DIF dans les entreprises** :

- Degré de connaissance du DIF
- Fonctionnement actuel
- Difficultés rencontrées
- Solutions attendues par les entreprises

* Étude effectuée par téléphone, les 24, 25, 26 et 27 Juin 2007, auprès d'un échantillon de 268 personnes. Décideurs du secteur de la formation professionnelle (DRH et Responsables de Formation) dans les petites, moyennes et grandes entreprises privées ou publiques, à Paris et en Île de France.

Quelle est la réalité du DIF dans votre société ?

- Il est partiellement pris en compte : 54%
- Il est très utilisé et complètement intégré : 27%
- Il n'est pas utilisé : 19%

Dans quel objectif les salariés ont-ils recours au DIF?

- Pour renforcer leur expertise de leur métier : 51%
- Pour préparer une évolution professionnelle : 43%
- Pour leur culture personnelle : 33%

Quelles sont les formations les plus demandées au titre du DIF ?

- Anglais : 39%
- Développement personnel : 18%
- Informatique : 9%
- Développement des compétences liées au travail : 9%
- Bureautique : 7,5%
- Management des hommes : 6%
- Communication : 6%
- Formation très technique : 4,5%



- Nouvelles technologies : 3%

Quel est votre fonctionnement actuel (de quelle manière le DIF est-il appliqué) ?

- Ce sont surtout les salariés qui en font la demande : 31%
- La DRH conseille et propose le DIF aux salariés : 9%

Propos les plus souvent cités :

- La décision se fait en fonction des besoins de l'entreprise et du métier du collaborateur.
- Nous réservons une enveloppe sur le budget formation pour le budget DIF et selon l'ancienneté le budget est attribué.
- Les formations dans le cadre du DIF sont proposées aux salariés dont les formations ne rentrent pas dans le Plan annuel.

Aucune application particulière du DIF (propos les plus souvent cités) :

- Les salariés ne manifestent pas de besoins de formation et nous n'avons rien mis en place de particulier.
- Pas de communication en interne, les salariés ne le connaissent pas et ne l'utilisent pas.
- Pas utilisé car les formations proposées dans le plan de formation répondent parfaitement aux attentes des salariés.
- Aucune demande de DIF.

Comment les entreprises communiquent-elles autour du DIF ? (propos les plus souvent cités)

- Les salariés sont informés par les employeurs pour qu'ils connaissent leur nombre d'heure : par note de service, par courrier, par intranet.
- Le DIF est abordé lors des entretiens annuels.
- Les employeurs informent, en début d'année, leurs salariés sur le nombre d'heures.
- Communication sur les formations qui n'ont pas encore été prises et qui peuvent être proposées dans le cadre du DIF.

Quelles sont les difficultés rencontrées ?



- Aucune difficulté ni attente particulière : 29%

Les difficultés le plus souvent citées (réponses libres) :

- Peu de motivation de la part des salariés : 10,5%
- Le DIF est lourd à gérer administrativement : 7%
- Application difficile du DIF hors temps de travail.
- Les plans de formations correspondent parfaitement aux attentes des salariés qui n'ont donc pas besoins d'utiliser le DIF : 4,5%
- Les salariés ont tendance à épargner les heures DIF plutôt que de les utiliser : 4,5%
- Difficile de faire concilier les besoins des salariés et des entreprises : 3%
- Un manque de communication : < 3%
- Un manque de temps à consacrer au DIF : < 3%
- Certaines formations métier nécessitent une longue durée alors que le DIF ne propose que quelques heures. : < 3%
- Les actions dans le cadre d'un DIF ne sont pas considérées comme prioritaires et souvent refusées par les OPCA : < 3%
- Pas encore d'outil informatique adapté : < 3%

Quelle serait selon vous la(les) solution(s) idéale(s) ?

Un catalogue de formations réservé au DIF pourrait-il vous intéresser ?

- Oui : 60%
- Non : 24%
- Ne se prononcent pas : 16%

Autres solutions le plus souvent citées :

- Plus de communication, de conseils et d'informations sur l'application du DIF.
- Le DIF doit faire l'objet d'une plus grande intégration dans les PME car les grandes entreprises ont déjà des plans de formation efficaces.
- Les organismes de formation devraient offrir des formations aux coûts plus attractifs.
- Permettre aux entreprises, dont les formations métiers ne s'effectuent que par longues période, d'avoir un nombre d'heure DIF supplémentaire.
- Un plus grand soutien financier pour l'entreprise.
- Un cadre juridique plus explicite.