

La Lettre de

Synerlis

FORMATION CONTINUE

La mise en application du Droit individuel à la formation au sein des entreprises

Etude

Une **enquête** récente a été réalisée par le Cabinet Global People Matters auprès d'une cinquantaine de responsables formation et RH sur la base de questionnaires suivis pour certains d'entretiens.

L'**objectif** de cette enquête est de **déterminer l'état d'avancement des entreprises face à la mise en application du DIF**. Au terme de cette enquête,

67% des entreprises déclare avoir **mis en place le DIF**.

66% des entreprises **ne s'appuient pas sur un accord d'entreprise** pour mettre en place le DIF pour les raisons suivantes :

- ✓ un accord est **en cours** de réalisation
- ✓ **l'accord de branche est complet** et ne nécessite pas d'accord d'entreprise
- ✓ il n'y a **pas de demandes** de la part des représentants syndicaux
- ✓ l'accord d'entreprise n'est **pas obligatoire**
- ✓ il y a une **méconnaissance du dispositif** par les représentants syndicaux

- **LA MISE EN ŒUVRE DU DIF** : chaque salarié titulaire d'un contrat à temps plein bénéficie de **20h par an**. Ce volume peut être **plus important** si la convention d'entreprise ou de branche le prévoit. Aucune des entreprises consultées n'a eu recours à cette possibilité.

Formation en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail :

44% concilient les **formations hors et pendant le temps de travail** pour les raisons suivantes :

- ✓ les formations ayant un **intérêt** pour l'entreprise se passent **sur le temps de travail**
- ✓ les formations **hors catalogue DIF** se déroulent **hors temps de travail**
- ✓ cela doit donner lieu à une **négociation au cas par cas**
- ✓ les formations prises sur le plan de formation sont réalisées pendant le temps de travail et les formations prises au titre du DIF prioritaire (sur le 0,5% professionnalisation)

37% privilégient les **formations pendant le travail** pour les raisons suivantes :

- ✓ les **horaires de travail** ne permettent pas de réaliser les formations hors temps de travail
- ✓ les salariés **ne souhaitent pas** suivre de formation hors temps de travail
- ✓ les entreprises ne souhaitent pas payer **l'allocation formation**
- ✓ cela ne correspond pas aux **traditions de l'entreprise**
- ✓ les formations prises sur le **plan de formation** se déroulent pendant le temps de travail



La Lettre de Synerlis

FORMATION CONTINUE

La mise en application du DIF au sein des entreprises (...suite...)

Etude

19% privilégient les **formations hors temps de travail** pour les raisons suivantes :

- ✓ l'entreprise travaille en **flux tendu**, elle ne peut se permettre d'envoyer ses salariés en formation pendant les heures de travail.
- ✓ Les **pertes occasionnées** lors de l'absence du salarié sont supérieures au coût de l'allocation
- ✓ cela permet de **limiter le volume** de demandes de formations
- ✓ cela permet de **vérifier la motivation** des salariés.

Éléments estimés les plus complexes dans la mise en œuvre du DIF : la **gestion des compteurs**, la sensibilisation des managers sur leur rôle dans la réforme, la communication, les lourdeurs administratives, l'appropriation du DIF par les salariés, le coût, la négociation des accords.

• LE MANAGEMENT ET LA COMMUNICATION :

Le rôle du manager : les entreprises font appel à lui pour :

- | | |
|---|------------|
| ✓ l' entretien professionnel | 88% |
| ✓ l' information et l'orientation des salariés | 41% |
| ✓ l' évaluation des demandes | 20% |
| ✓ jouer l' intermédiaire entre la DRH et le salarié | |
| ✓ l' accompagnement des salariés pendant et après les formations | |

La communication se situe :

- ✓ au niveau des **encadrants** → explication des **modalités du DIF**
- ✓ au niveau des **collaborateurs** → exposer le nouveau dispositif, la politique
- ✓ au niveau des **titulaires d'un CDD**

Les **différents supports** de communication utilisés : **communication auprès des salariés**, dépliant, CE, courrier personnel, intranet, journal interne, réunion spécifique, affichage.

La **communication auprès des CDD** est réalisée pour **46 %** des entreprises interrogées.



La Lettre de Synerlis

FORMATION CONTINUE

La mise en application du DIF au sein des entreprises (...suite...)

Etude

- L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : selon les entreprises, son rôle est de :

- | | |
|--|-----|
| ✓ le recensement des besoins en formation | 37% |
| ✓ la définition du projet de carrière professionnel | 22% |
| ✓ la détermination des formations à inscrire dans le plan et celles dans le DIF | 12% |
| ✓ déterminer le parcours de formation selon les compétences à acquérir | |
| ✓ remonter les informations à la GRH | |
| ✓ saisir les données dans les bases RH | |
| ✓ déterminer les envies des salariés en matière de formations. | |

17% des entreprises estiment que **son rôle pas encore n'est bien défini.**

- LES FORMATIONS : les actions **les plus acceptées** par les entreprises sont les suivantes :

- | | |
|---|-----|
| ✓ la validation des acquis de l'expérience | 46% |
| ✓ le bilan de compétences | 46% |
| ✓ une formation en relation avec le métier d'origine | 41% |
| ✓ les formations du plan catégorie I et II | |
| ✓ les langues | |
| ✓ la bureautique | |
| ✓ les formations proposées au catalogue de formation | |

54% des entreprises **manquent** encore de **visibilité** quant à la **gestion des compétences** acquises après la formation.

17% vont déclencher une **démarche de promotion** selon les opportunités.

- LES SALARIES : les entreprises incitent de différentes manières les salariés à utiliser leur DIF :

- | | |
|--|-----|
| ✓ la communication auprès des salariés : note explicative, affichage, intranet... | 41% |
| ✓ le catalogue de formation | 20% |
| ✓ la proposition d'actions de formations | 5% |
| ✓ la rencontre avec tous les délégués syndicaux | |
| ✓ la définition d'un projet professionnel avec les salariés | |

37 % des entreprises n'ont **rien mis en place.**

37% des demandes proviennent de la catégorie des **cadres**, 31% des ETAM, 12% des ouvriers.

- LE COUT : une grande partie des entreprises considère le **coût du dispositif trop élevé**, elle ne souhaitent pas que le DIF représente un coût supplémentaire. La principale **inquiétude** est **l'accumulation des compteurs** et **l'afflux des demandes**, auxquelles elles ne pourront pas faire face par manque de moyen.



La Lettre de Synerlis

FORMATION CONTINUE

La mise en application du DIF au sein des entreprises (...suite...)

Etude

• L'AVIS DES ENTREPRISES SUR CE NOUVEAU DISPOSITIF

61% estiment que le DIF n'est pas un tremplin pour la carrière des salariés :

- ✓ il ne permet pas d'améliorer les compétences de façon importante pour être révélateur
- ✓ le compteur est trop faible
- ✓ par un manque d'initiative des salariés, les entreprises devront les inciter à utiliser leur DIF
- ✓ dans certaines entreprises, le taux de formation est déjà élevé.

34% estiment que le DIF est un tremplin pour la carrière des salariés :

- ✓ il permet de développer les compétences et éventuellement d'atteindre un poste supérieur
- ✓ c'est une opportunité, un levier pour la formation et une avancée professionnelle
- ✓ le renforcement des compétences ne peut qu'apporter une valeur ajoutée profitable
- ✓ il permet l'employabilité des salariés dans une conjoncture qui bouge beaucoup

Les éléments positifs du DIF :

- ✓ un accès plus facile à la formation surtout pour les publics peu formés
- ✓ la possibilité de pouvoir l'utiliser en dehors du temps de travail
- ✓ il permet de motiver les salariés et améliorer leurs compétences
- ✓ il s'articule avec la logique de compétences
- ✓ les salariés sont chargés de se prendre en main
- ✓ les entretiens professionnels permettent de faire un réel point entre le manager et le salarié
- ✓ il augmente l'employabilité des salariés.

Les éléments négatifs du DIF :

- ✓ les conseillers des OPCA manquent de maîtrise du dispositif
- ✓ la réforme est floue, perplexe, prend du temps
- ✓ la gestion est difficile
- ✓ elle ne répond pas aux attentes des salariés
- ✓ la population française n'est pas prête à utiliser ce dispositif
- ✓ il est difficilement adaptable aux entreprises de services

La mise en œuvre du DIF dépend de la culture et de la stratégie d'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas une politique de formation développée, particulièrement les PME, souffrent de la réforme et la voit comme une contrainte supplémentaire et un coût considérable.

Les grandes entreprises ont un budget formation plus important et le développement de la formation entre dans la stratégie de l'entreprise.

Aujourd'hui, le nombre de demandes de DIF reste faible et suscite des interrogations sur l'appropriation du dispositif par les salariés.

