

# 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.

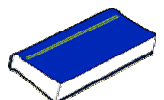
#### Formation en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail :

**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 :

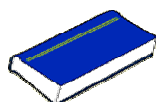
- |   |     |
|---|-----|
| ✓ l' <b>entretien professionnel</b>                                     | 88% |
| ✓ l' <b>information</b> et l'orientation des salariés                   | 41% |
| ✓ l' <b>évaluation</b> des demandes                                     | 20% |
| ✓ jouer l' <b>intermédiaire</b> entre la DRH et le salarié              |     |
| ✓ l' <b>accompagnement</b> 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.

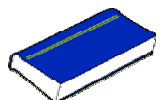
- LES SALARIES : les entreprises incitent de différentes manières les salariés à utiliser leur DIF :

- ✓ **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.

