

BENCHMARK des pratiques DIF

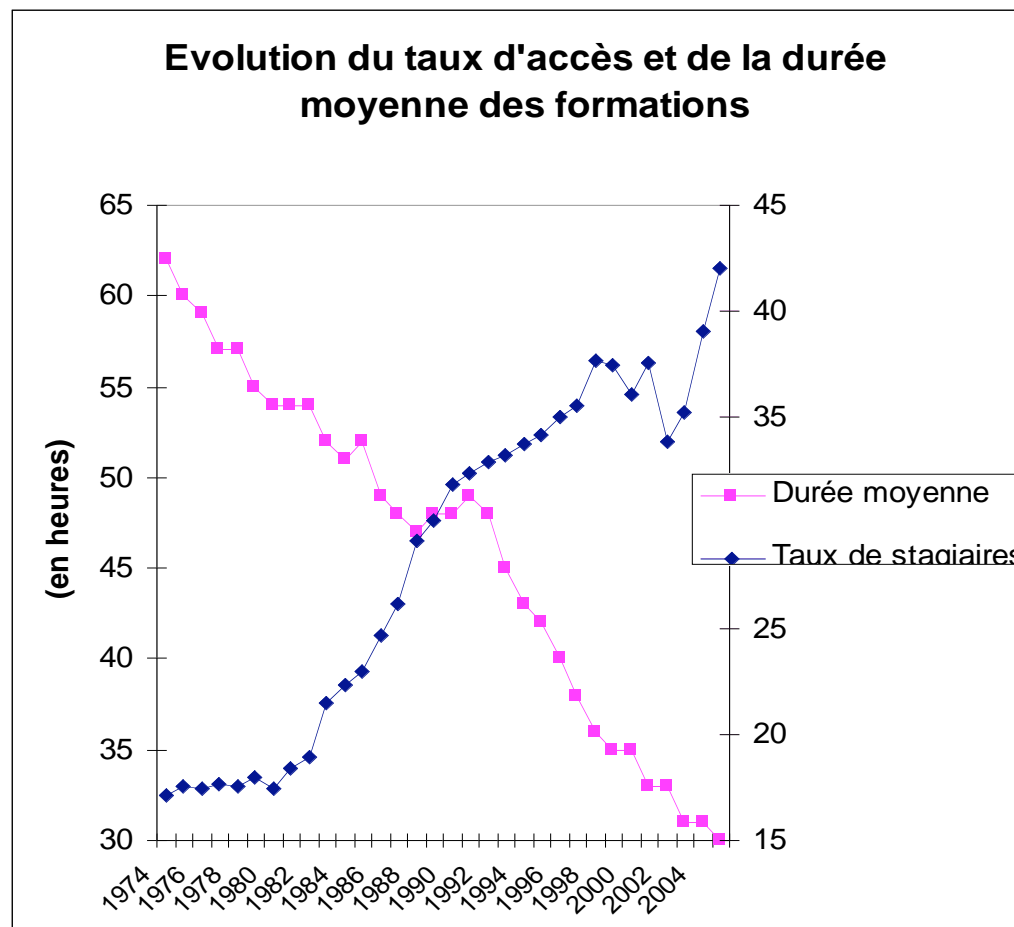
Par Christophe Parmentier



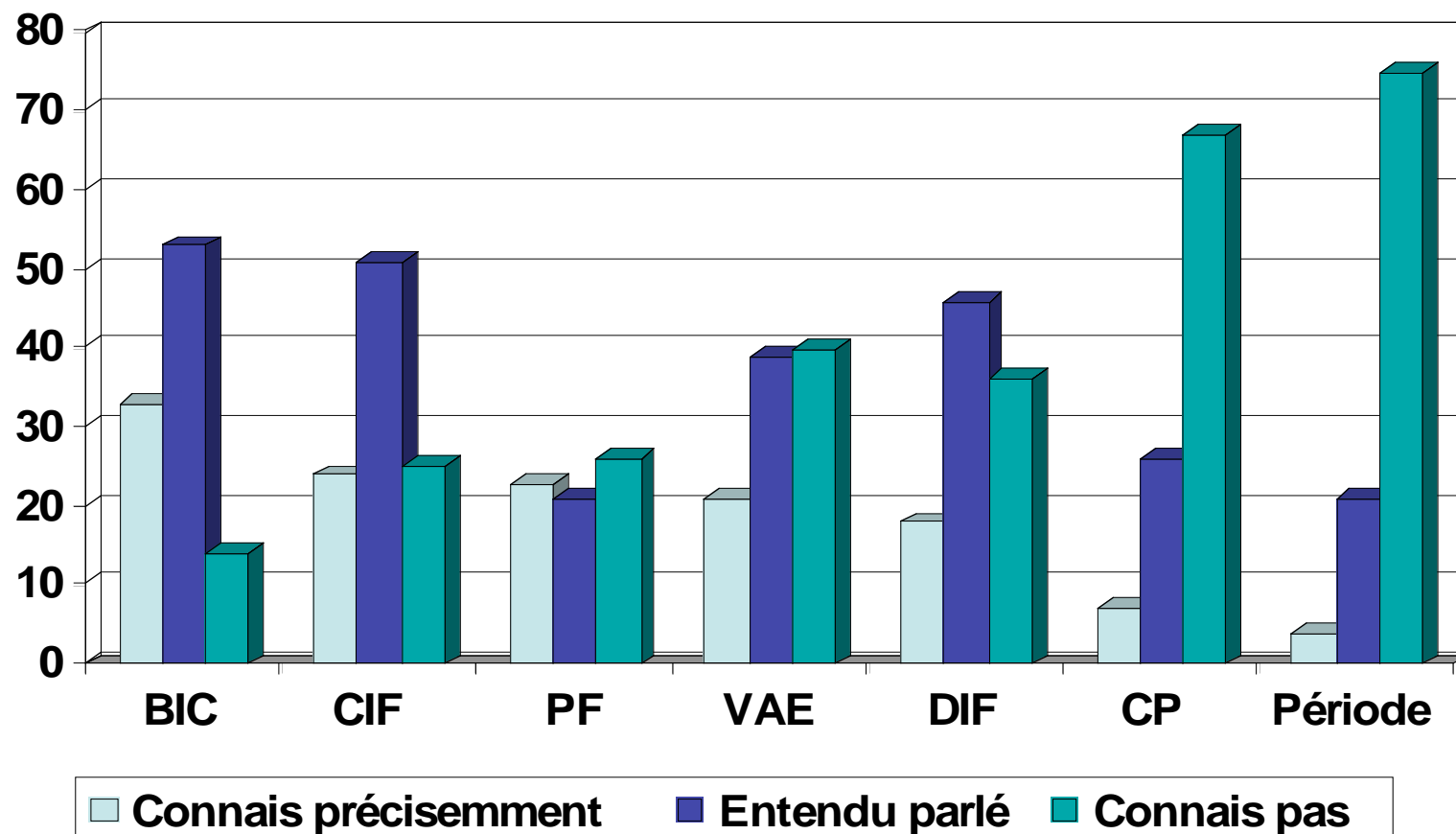
Accès aux nouveaux dispositifs période & DIF

| | 10 – 19 salariés | 20 – 49 salariés | 50 – 249 salariés | 250 – 499 salariés | 500 – 1999 salariés | 2000 salariés et plus | ensembl e |
|---|------------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| % de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisatio | 0,6 | 0,8 | 1,3 | 1,3 | 1,6 | 1,6 | 1,3 |
| % d'entreprises concernées | 3,0 | 5,7 | 14,5 | 27,3 | 36,8 | 51,3 | 8,6 |
| % de salariés ayant bénéficié DIF | 0,4 | 0,7 | 0,9 | 0,9 | 1,5 | 2,1 | 1,3 |
| % d'entreprises concernées | 1,7 | 3,6 | 9,4 | 23,1 | 34,4 | 49,5 | 5,9 |
| % de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| % d'entreprises concernées | 0,7 | 1,2 | 3,3 | 8,9 | 16,8 | 27,8 | 2,2 |

Évolution de la durée des formations



Dispositifs connus des salariés



En 2006 les entreprises déclarent :

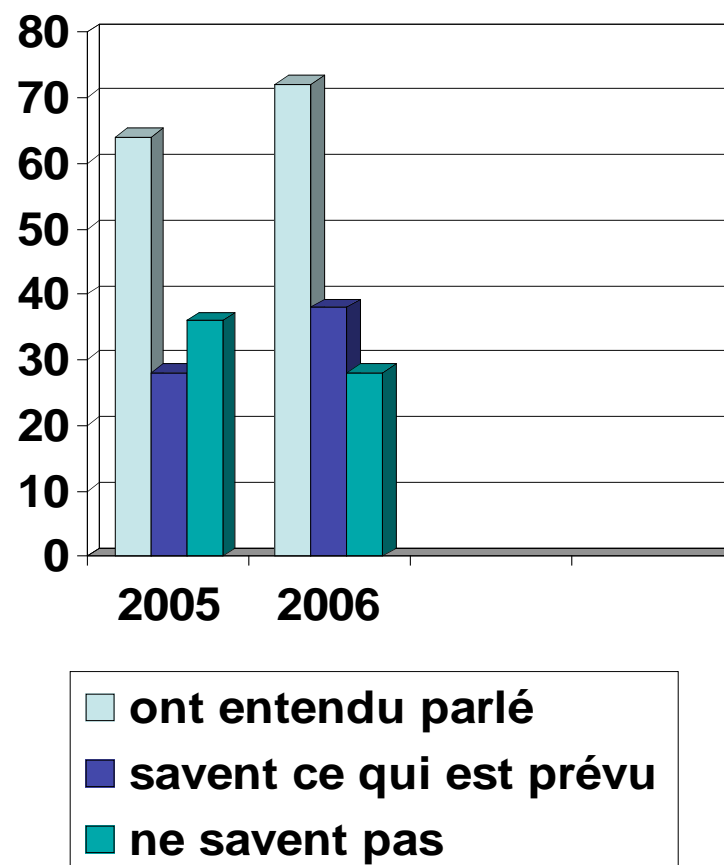
- ❖ 58,55% avoir signé un accord d'entreprise
- ❖ 82,90% maîtriser la réforme
- ❖ 74% trouver le système plus complexe
- ❖ 59,07% estimer que le DIF est couplé à un projet professionnel
- ❖ 40,93 % souhaiter négocier le DIF lors de l'entretien professionnel
- ❖ toutes que le DIF est un processus, qu'il se met en place progressivement et qu'il n'est pas encore totalement finalisé
- ❖ que leurs principales inquiétudes sont la gestion budgétaire et suites des refus

Typologie 2006 face au DIF

| Stratégies d'entreprises | 2005 | 2006 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| 1. Ignorance | 36% | 4,5% |
| 2. Évitement | 25% | 32% |
| 3. DIF = Plan + actions spécifiques | 26% | 40% |
| 4. DIF = plan + pro | 8% | 14,5% |
| 5. DIF = outil de GPEC | 5% | 9% |

1. Ignorance

- ❖ Surtout des PME TPE
- ❖ Pas d'information salariés
- ❖ Pas de DIF
- ❖ Sont en infraction



2. Évitement

- ❖ Information minimale sur les droits acquis
- ❖ Pas de négociation avec les partenaires
- ❖ Pas de communication aux salariés
- ❖ Refus systématique des demandes

Arguments :

Turn over

Faible consommation de FP

Dispositif expérimental

Budgets

3. DIF = Plan ou action spécifiques

- ❖ Incitation à consommer entretenue par les managers
- ❖ Plutôt mis hors temps de travail
- ❖ Session de formation à l'action commerciale de 20h ouverte sur le DIF (mixte présentiel - distanciel)
- ❖ Coursus modulable sur base de 20 h

Arguments :

- Dégonfler la baudruche DIF
- Transferts budgétaires du plan sur le DIF

3. DIF = plan ou catalogue

- ❖ Catalogue plan et DIF
- ❖ Action PF 2 et 3 presque toutes « diffables » à la demande du salarié
- ❖ Périodes de demande des droits
- ❖ DIF plutôt Hors temps
- ❖ Respect des priorités de branche et priorité BC
- ❖ Information des salariés en Push
- ❖ Flux et gestion DIF totalement informatisé

Arguments :

- Dégonfler la baudruche DIF
- Transferts budgétaires du plan sur le DIF
- Respecter, suivre et gérer le droit d'initiative

4 DIF = Plan + prof

Orientations prioritaires DIF sur le 0.5%

❖ orienter les contenus : les formations liées au **développement personnel** (conduite de réunion, prise de parole en public, gestion du temps, expression, langues...), les remises à niveau en **connaissances générales ou techniques** (maths, français, électricité, mécanique...), les formations complémentaires de l'enseignement supérieur, ... les formations **préparatoires à l'entrée dans un dispositif** visant une qualification supérieure (Préparation à la validation des pré requis pour l'entrée dans le cycle de formation d'accès à la maîtrise, d'accès à cadre voie rapide...). BIC, VAE...

❖ Orienter les publics

❖ Arguments :

Privilégier les formations visant une promotion

Respecter le droit d'initiative

5. DIF intégré à la GPEC

- ❖ GPEC et mobilité orientent le DIF
- ❖ Communication à destination des salariés
- ❖ Négociation systématique lors de l'entretien pro
- ❖ Respect des priorités de branche
- ❖ Formation de tous les managers

Arguments :

Restructuration et PSE

Plan construit sur les demandes individuelles

Premiers constats issus de la pratique

- ❖ Le nombre de demandes de DIF est actuellement fortement corrélé à la communication engagée par les entreprises
- ❖ Premières demandes DIF émanent des cadres
- ❖ Contenus recherchés : Langue, développement personnel, management, bureautique, préparer son projet professionnel, remise à niveau
- ❖ Laissés pour compte par le DIF :
 - Salariés haut et bas de l'échelle
 - Salariés relevant du code du travail et expatriés
- ❖ Le DIF reflète le dialogue social de l'entreprise

Perspectives du DIF

Supprimer le DIF : Rapport Cahuc Zylberberg

Pérenniser le DIF : Intégrer le DIF dans la Fonction
Territoriale et Hospitalière
Déclarations publiques sur le

Modifier le DIF : DUF
ANI de 2003

Évaluer le DIF :
Mise en œuvre de la
« portabilité » du DIF

Sécurisation des
parcours
professionnels :