

Novembre 2007

# Les études

## Le DIF droit individuel à la formation en Midi-Pyrénées

2004 - 2007 : point d'étape



## Editorial

Le Droit individuel à la formation est une des mesures phares de la réforme de la formation professionnelle des salariés, initiée par l'ensemble des partenaires sociaux dès 2003 puis reprise par la loi du 4 mai 2004.

Dès la création du DIF, le CarifOref Midi-Pyrénées, outil d'information et d'aide à la décision de la Région et de l'Etat dans le champ de l'emploi-formation, a mobilisé ses forces et développé ses services pour informer au mieux, tant par ses publications que par ses animations, les acteurs de ce secteur (salariés, entreprises, représentants syndicaux, organismes de formation...) sur ce nouveau dispositif de formation.

Aujourd'hui, le CarifOref Midi-Pyrénées vous propose, par le biais de cette étude prospective et territorialisée, de faire le point sur la mise en œuvre du DIF en Midi-Pyrénées au terme de ses trois premières années d'existence.

Cet état des lieux vise ainsi à donner une photographie fiable et régionalisée de la naissance de ce dispositif, au-delà des mythes qu'il a pu susciter, afin d'envisager sereinement son évolution potentielle et d'optimiser sa mise en œuvre, pour le plus grand bénéfice des salariés et des entreprises de Midi-Pyrénées.



**Janine Loïdi**  
**Présidente du CarifOref Midi-Pyrénées**  
**Présidente de la commission Emploi-Formation de la Région**  
**Midi-Pyrénées**

## Remerciements

Le CarifOref Midi-Pyrénées remercie vivement les organismes et institutions qui ont collaboré à l'élaboration de cette étude : Agefos-PME ; Andrh ; Chambre régionale d'agriculture ; Chambre régionale de commerce et d'industrie ; Chambre régionale de métiers et de l'artisanat ; Cfdt ; Cftc ; Cgpme ; Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; FFP ; Fongécif ; Lirhe-UT1 (Philippe Jean-Amans) ; Medef ; Opcalia ; Région Midi-Pyrénées ainsi que l'ensemble des personnes et structures ayant répondu aux rubriques Témoignages d'acteurs et Grandes tendances régionales.

## Cette étude a été réalisée en partenariat avec :



### Le DIF droit individuel à la formation en Midi-Pyrénées

Edité par le CarifOref Midi-Pyrénées  
Immeuble Buroplus - rue de Sienne - BP 325  
31313 LABEGE Cedex

**Novembre 2007**

**Directeur de publication :** Jean-Bernard Ruggieri

**Responsable éditoriale :** Chantal Limare

**Responsable de la publication :** Cécile Bazerque

**Rédaction :** Cécile Bazerque, Nadia Courtaban, Véronique Roucau.

**Mise en page :** Stéphane Henry

**Impression :** Indika

**ISBN :** 978-2-916543-13-0

**Diffusion :** 300 exemplaires

# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>07</b>
<b>Témoignages d'acteurs</b>	<b>08</b>
<b>Partenaires sociaux</b>	<b>08</b>
<b>Pouvoirs publics</b>	<b>13</b>
> Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	13
> Région Midi-Pyrénées	14
<b>Organismes paritaires collecteurs agréés</b>	<b>15</b>
<b>Organismes de formation</b>	<b>18</b>
<b>Entreprises</b>	<b>21</b>
<b>Salariés</b>	<b>24</b>
<b>Grandes tendances nationales</b>	<b>27</b>
Les chiffres du ministère chargé de la formation professionnelle	27
Les principales enquêtes	28
<b>Grandes tendances régionales</b>	<b>31</b>
<b>Les chiffres de la direction régionale chargée de la formation professionnelle</b>	<b>31</b>
<b>Les DIF financés en Midi-Pyrénées par les Opca</b>	<b>32</b>
> Adefim	33
> Afdas	34
> Agefaforia	38
> Ageformat	41
> Agefos PME	42
> Aref BTP	42
> Forcemat	43
> Forthac sud	44
> Habitat formation	47
> Opca2	48
> Opcalia (ex-opcareg)	51
> Opcams	54
> Opca PL	57
> Plastifaf	60
> Unifaf	62
<b>10 opca : 10 données clés 2006</b>	<b>63</b>
<b>Etude sectorielle sur le DIF en Midi-Pyrénées</b>	<b>64</b>
<b>Et demain ?</b>	<b>65</b>
<b>Boite à outils</b>	<b>67</b>
<b>Publications et services du CarifOref Midi-Pyrénées</b>	<b>67</b>
<b>Foire aux questions</b>	<b>68</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>71</b>

## Introduction

Emblème des limites du système de formation professionnelle continue<sup>1</sup> ou clé de la sécurisation des parcours professionnels appelé à muer en véritable « assurance formation »<sup>2</sup>, le DIF est sans conteste le dispositif de la réforme de la formation professionnelle des salariés qui suscite le plus d'interrogations, de craintes, d'espoirs...

Cette réforme, lancée en 2003 par l'ensemble des partenaires sociaux puis inscrite dans la loi du 4 mai 2004, a pour ambition de rénover un système de formation professionnelle jugé inégalitaire car bénéficiant essentiellement à ceux dont le besoin était le moins criant (grandes entreprises ; cadres urbains, masculins, déjà diplômés).

L'objectif principal de la réforme était donc de **développer l'accès à la formation** à tous les salariés, en leur permettant de devenir acteurs de leur parcours de formation et donc professionnel, et à toutes les entreprises, notamment les TPE/PME avec la formation réalisable hors temps de travail. En outre, les partenaires sociaux souhaitaient pouvoir **adapter les dispositifs aux enjeux des branches professionnelles**, en permettant à ces dernières de moduler, par accord collectif, certains pans des dispositifs nouvellement créés (dont le DIF), notamment sur la base des travaux des Observatoires des métiers et qualifications instaurés par cette même réforme.

### En référence à ces multiples ambitions, quels sont les points clés du DIF<sup>3</sup> ?

#### > Le DIF : réservoir d'heures de formation

Le DIF octroie à l'ensemble des salariés en CDI ayant un an d'ancienneté dans leur entreprise, au minimum 20 heures de formation annuelle (pour un salarié à temps plein), cumulables dans la limite de 120 heures (sauf accord collectif plus favorable)<sup>4</sup>.

Ici, une des innovations fortes associée au DIF est l'obligation légale faite aux entreprises d'informer annuellement par écrit chaque salarié de ses droits à DIF.

#### > Le DIF : objet de consensus

Le DIF ne peut être mis en œuvre que dans la rencontre des intérêts employeur-salarié.

En effet, il renvoie bien plus à une potentialité de formation qu'à un « droit individuel à la formation » dans la mesure où il ne peut se réaliser qu'à l'initiative du salarié mais uniquement avec l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.

Ainsi, si le plan de formation est l'outil de formation aux mains de l'employeur tandis que le congé individuel de formation (CIF) est celui aux mains du salarié, le DIF est hybride.

Ici, l'entretien professionnel, rendu obligatoire par la réforme, s'avère un moment privilégié de discussion du DIF.

#### > Le DIF : hors temps de travail

Le DIF est réalisé, en principe, hors temps de travail (sauf accord de branche ou interprofessionnel prévoyant qu'il soit réalisé en partie durant le temps de travail). Les heures réalisées en dehors du temps de travail effectif (notion au périmètre encore flou, aucune précision n'ayant été apportée par les textes ou la jurisprudence) donnent droit au versement de l'allocation de formation.

Cette allocation, égale à 50 % de la rémunération nette du salarié (en moyenne sur l'année précédente), n'est pas chargée pour l'entreprise (ce n'est pas une rémunération) mais imposable pour le salarié (au titre de revenu).

Ici encore, le co-investissement est de mise, le salarié donnant de son temps pour réaliser la formation demandée, l'employeur finançant l'allocation de formation et l'ensemble des frais engendrés pour le suivi de cette formation acceptée (dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue).

Cette possibilité de réaliser la formation hors temps de travail (prévue également par le plan de formation et la période professionnalisation) interroge notamment les prestataires de formation sur l'organisation de leur offre.

## > Le DIF : transférable

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) ou démission, le DIF est, sous certaines conditions, liquidable sans avoir à rechercher l'accord de l'employeur.

La transférabilité d'une entreprise à l'autre n'est actuellement prévue que par certains accords de branche selon des modalités spécifiques.

Dans cette lignée, certains appellent à une transférabilité légale plus large, faisant du DIF un « compte formation » attaché au salarié et non plus à son contrat de travail.

<sup>1</sup> Rapport « La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive », P. Cabuc, A. Zylberberg, Cf. bibliographie.

<sup>2</sup> Rapport d'information du Sénat sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle. Cf. bibliographie.

<sup>3</sup> Pour en savoir plus sur le cadre législatif du DIF, consultez la Fiche technique du CarifOref Midi-Pyrénées Répertoire « Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées » D10.

[www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr) > espace professionnel > dispositif formation-emploi.

<sup>4</sup> Le DIF est également ouvert aux salariés en CDD selon des modalités spécifiques. Dispositif différent du DIF-CDI, le DIF-CDD est exclu du champ de cette étude.

<sup>5</sup> Seul est actuellement paru un dépliant d'information sur les 1<sup>ers</sup> éléments d'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 : « La formation professionnelle, ça marche ! », septembre 2007. Cf. bibliographie.

### Le DIF remplit-il ses objectifs ?

Contribue-t-il à faire du salarié un acteur de sa formation tout au long de la vie ?

Quel est son impact, actuel ou envisagé, sur la pratique des divers acteurs qui lui donnent vie ?

Les partenaires sociaux avaient prévu, en 2003, de procéder à un bilan de la mise en œuvre du DIF avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels de ce dispositif.

Dans l'attente de ce bilan national (en cours de réalisation<sup>5</sup>) et en cette période particulière où le dispositif commence à s'ancrer dans les pratiques des divers acteurs et bénéficiaires (entreprises, salariés, organismes de formation, Opca...) pour s'ouvrir à un essor croissant dans les années à venir, cette étude prospective et territorialisée se propose d'éclairer la mise en œuvre du DIF en Midi-Pyrénées.

Les **témoignages d'acteurs** régionaux et l'analyse des **grandes tendances, nationales et régionales**, relatives au DIF permettent de cerner la réalité du DIF en Midi-Pyrénées et d'envisager ce qu'il sera demain (**Et demain ?**).

Enfin, la **Boîte à outils** regroupe diverses annexes pour en savoir plus sur ce dispositif.

## Temoignages d'acteurs

Afin de cerner les divers enjeux de la mise en œuvre du DIF en Midi-Pyrénées, ont été interrogées les six familles d'acteurs régionaux donnant corps et vie à ce dispositif :

- > partenaires sociaux,
- > pouvoirs publics,
- > organismes paritaires collecteurs agréés (Opca),
- > organismes de formation,
- > entreprises,
- > salariés.

Retrouvez les points clés de ces divers témoignages en fin de présentation de chacun d'eux.

### Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont à la source de la réforme de la formation professionnelle des salariés du secteur privé, et notamment à la genèse du DIF par l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2003.

Afin de favoriser la qualification et l'employabilité des salariés mais aussi la compétitivité des entreprises, ils promeuvent les dispositifs de formation professionnelle, notamment le DIF, en informent leurs adhérents (entreprises, salariés) et les accompagnent dans leur mise en œuvre.

Les représentants en Midi-Pyrénées des organisations patronales et des syndicats de salariés signataires de l'ANI ont été interviewés afin de témoigner de leur positionnement par rapport à ce dispositif.

Cet entretien croisé est issu des réponses que ceux-ci ont bien voulu nous confier.

**Ces questionnaires ont été renseignés par :**

#### Les organisations patronales :

- Cgpm (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) : Brigitte Poitevineau, Secrétaire générale de la Cgpm 31.
- UPA (Union professionnelle artisanale) : Fanny Potagnik, Secrétaire générale.

#### Les organisations syndicales :

- Cfdt (Confédération française démocratique du travail) : Sophie Cazard, chargée de mission emploi formation professionnelle.
- CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) : Carole Lancry-Touati, responsable de la formation syndicale à l'Union régionale Midi-Pyrénées.
- Cftc (Confédération française des travailleurs chrétiens) : Jean-Claude Cadeddu, référent formateur en formation professionnelle continue.
- CGT (Confédération générale du travail) : José Rodriguez, animateur du secteur emploi formation.
- FO (Force ouvrière) : Joseph Bellanca, secrétaire général de FO 31.

## > Pour vous, quel est le principal objectif du DIF ?

### Pour les organisations patronales

- **Ggpme** : permettre au salarié de se former tout au long de sa carrière professionnelle dans la limite d'une adéquation de sa demande avec les besoins du chef d'entreprise.
- **UPA** : la fidélisation des salariés et l'amélioration de leurs compétences techniques.

### Pour les organisations syndicales

- **Cfdt** : individualiser les dispositifs de formation de façon à rendre le salarié acteur de la construction de son parcours de formation, notamment en permettant au salarié et à l'entreprise d'articuler divers dispositifs de formation (DIF, plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...).

Ceci permettra de participer à la sécurisation des parcours professionnels (notamment dans la relation emploi-formation) et au développement de l'accès à la qualification professionnelle.

- **CFE-CGC** : l'amélioration des compétences et de l'employabilité des salariés mais aussi la possibilité de projets plus personnels, en leur proposant une formule nouvelle et complémentaire d'organisation et de financement de la formation.

- **Cftc** : accroître les possibilités de formation dans le cadre de la formation tout au long de la vie ainsi que l'accès à la formation pour ceux qui ont peu de temps et/ou de moyens.

- **CGT** : le développement des compétences du salarié dans le cadre de la promotion sociale et professionnelle.

- **FO** : la formation tout au long de la vie et une possible reconversion des salariés.

## > Quels moyens avez-vous mis en œuvre pour informer vos adhérents sur le DIF ?

### Pour les organisations patronales

- **Ggpme** : nous leur proposons de les renseigner sur le DIF par téléphone et par mail et nous organisons également des réunions d'information.

Le DIF suscitant un intérêt croissant et des demandes d'information complémentaires, nous souhaitons renforcer nos services en mettant également en place une documentation spécifiquement dédiée au DIF, tout en poursuivant nos réunions d'information.

- **UPA** : nous avons mis à leur disposition un service de réponse à la demande d'information, de la documentation spécifique et nous avons organisé des réunions d'information.

### Pour les organisations syndicales

- **Cfdt** : nous avons projeté de mettre en place un service de réponse à la demande d'information, une personne ressource dédiée au DIF, une documentation spécifique et des réunions d'information.

Toutefois, ces actions ont été peu mises en œuvre, en raison de l'absence de notre responsable formation durant plus d'un an. Nous souhaitons donc reprendre l'ensemble de ces actions, en les innovant quelque peu, pour répondre au besoin d'information et à l'attrait croissant des salariés pour le DIF.

- **CFE-CGC** : nous avons fait paraître des articles informatifs dans les revues de la CFE-CGC et sur notre site Internet. Nous souhaitons également mettre en place, au regard de l'intérêt suscité par ce dispositif, des réunions d'information sur le DIF et réaliser une documentation spécifique.

- **Cftc** : nos actions d'information sont variées : personne ressource dédiée au DIF ; service de réponse à la demande d'information ; dépliant de présentation du DIF ; réunions d'information et forums.

Ce dispositif attire de plus en plus de salariés et nous souhaitons donc maintenir et renforcer nos services en la matière.

- **CGT** : nous avons organisé des journées d'études pour les mandatés ainsi que des réunions d'information sur le DIF. Nous envisageons également de mettre en place un service de réponse à la demande d'information et de renforcer nos réunions d'information.

- **FO** : si nous avons déjà mis en place un service de réponse à la demande d'information et réalisé une plaquette présentant le DIF, nous souhaitons également, au vu de l'attrait croissant des salariés pour ce dispositif, leur proposer des réunions d'information sur ce thème.

## > D'après vous, la majorité de vos adhérents souhaite-t-elle utiliser davantage le DIF ? Pourquoi ?

### Pour les organisations patronales

- **Ggpme** : je ne sais pas s'ils souhaitent développer la mise en œuvre de ce dispositif dans la mesure où, globalement, la formation des salariés n'est pas la priorité des TPE et PME.

D'après nos informations, le DIF est très peu utilisé aujourd'hui.

Il n'est pas encore perçu comme une obligation et la demande des salariés peut être très éloignée des besoins en matière de formation de l'entreprise.

- **UPA** : oui car le DIF, à l'initiative du salarié, améliore le dialogue dans l'entreprise.

Toutefois, la formation hors temps de travail peut freiner le développement du DIF.

### Pour les organisations syndicales

- **Cfdt** : ce dispositif suscite plus d'appétence du fait qu'il est mieux connu et que la capitalisation du nombre d'heures est plus conséquente. Il existe également un début de prise de conscience des liens possibles entre les divers outils de formation (DIF, plan de formation, période de professionnalisation...). Toutefois, il n'existe encore concrètement que peu de liens entre ces derniers, ce qui donne le sentiment de « DIF catalogue » qui n'apportera pas grand-chose de plus à l'existant. Le DIF connaît également des difficultés de mise en œuvre dans les TPE/PME et subsiste le problème de la transférabilité de branche à branche.

- **CFE-CGC** : je ne sais pas si les salariés souhaitent utiliser davantage le DIF dans la mesure où ils ne connaissent pas bien ce dispositif et donc ne le demandent pas. De plus, les employeurs subissent une superposition de dispositifs difficiles à gérer, avec un coût financier supplémentaire. Le risque est la dérive d'actions prévues initialement dans le cadre du plan de formation et passées en DIF, hors temps de travail.

- **Cftc** : il me semble que les salariés souhaitent mettre davantage en œuvre leur DIF car il peut répondre à leurs attentes, notamment pour des formations qu'ils n'avaient pas pu mener à bien auparavant.

Toutefois, il n'y a pas encore assez d'information pour convaincre les employeurs.

- **CGT** : oui car le DIF permet de développer les compétences individuelles et la promotion sociale mais il manque de garde-fou pour éviter les dérives de formation adaptées au poste de travail, hors projet du salarié.

- **FO** : je ne sais pas car les salariés sont plus à la recherche d'un emploi que d'une formation.

> Pour la majorité d'entre eux, le DIF est-il réfléchi en articulation avec d'autres dispositifs de formation (plan de formation ; période de professionnalisation ...) ?

### Pour les organisations patronales

- **Ggpme** : nous préconisons aux employeurs d'articuler le DIF avec le plan de formation.

En effet, pour les TPE/PME, la mise en place d'un plan de formation n'est pas chose aisée car la Gpec (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ne fait pas partie de leur culture.

En outre, cette articulation permet d'éviter toute demande de DIF qui ne serait pas concordante avec le développement de l'entreprise.

- **UPA** : oui car les employeurs saisissent bien que tous ces dispositifs sont complémentaires (le plan de formation pour l'adaptation au poste de travail et le DIF en complément de formation).

### Pour les organisations syndicales

- **Cfdt** : la réponse tend à être affirmative dans les grandes entreprises et pour des publics plutôt qualifiés (conscience de l'importance de la formation dans la relation à l'emploi ; habitude à partir en formation ; bonne maîtrise du sujet par les directions...).

La réponse est plutôt négative dans les petites entreprises : soit le dispositif n'est pas connu, soit les salariés n'ont pas conscience qu'il s'agit d'un droit individuel pouvant être articulé avec d'autres dispositifs.

- **CFE-CGC** : non car le DIF est davantage une solution de remplacement, notamment quand la formation est refusée dans le plan de formation. Il faut que le salarié ait vraiment la volonté et le besoin de cette formation pour choisir le DIF et le faire hors temps de travail (surtout pour les cadres qui ont déjà une surcharge conséquente).

- **Cftc** : oui car la plupart semble vouloir ne pas s'arrêter au DIF. Leur objectif est de finaliser leur projet de formation (par le biais de la VAE par exemple).

- **CGT** : je ne sais pas si le DIF est déjà envisagé ainsi par les salariés.

- **FO** : je ne sais pas mais le DIF semble être largement réfléchi en articulation avec le plan de formation.

> Considérez-vous que le DIF remplisse, dès aujourd'hui ou à court terme, le principal objectif que vous citiez en début d'entretien ?

### Pour les organisations patronales

- **Ggpme** : sans doute le DIF sera-t-il un des éléments clés de la formation tout au long de la vie mais ceci est tout de même difficile à mettre en œuvre dans les petites structures.

Le risque est que la demande du salarié soit trop éloignée des besoins de l'entreprise et devienne alors impossible à prendre en charge par l'employeur.

- **UPA** : oui, le DIF me semble bien être un élément de fidélisation des salariés et d'amélioration de leur compétences techniques. Par contre la mise en œuvre n'est pas facile pour les TPE.

### Pour les organisations syndicales

- **Cfdt** : le dispositif est aujourd'hui trop jeune pour réellement rendre le salarié acteur de la construction de son parcours de formation mais aussi participer à la sécurisation des parcours professionnels et au développement de l'accès à la qualification professionnelle.

A court terme, c'est une mesure que nous souhaitons voir monter en puissance, précisément de façon à remplir les objectifs poursuivis par l'Accord national

interprofessionnel de 2003 (salarié acteur de sa formation ; sécurisation des parcours professionnels, développement de la qualification professionnelle...). Nous souhaitons également l'étendre pleinement à d'autres types de salariés, notamment dans le cadre des négociations en cours sur le DIF-CDD.

- **CFE-CGC** : pour l'instant, le DIF n'est pas encore l'élément moteur du développement des compétences et de l'employabilité des salariés.

A court terme, il faut améliorer la communication sur le mécanisme et présenter les avantages pour les deux parties, s'il y en a. Ce n'est pas en évidence actuellement.

- **Cftc** : oui, le DIF peut accroître l'accès à la formation à condition de poursuivre le travail d'information et d'apporter des éclairages nécessaires aux possibilités de formation par le DIF.

- **CGT** : au regard du développement des compétences du salarié, j'émettrai encore des réserves en raison du danger de dérives sur des actions de formation d'adaptation liées strictement au plan de formation de l'entreprise.

- **FO** : à court terme, le DIF ne favorise pas encore fortement la formation tout au long de la vie et une possible reconversion des salariés, mais peut-être plus tard...

## Les points clés

- > Les partenaires sociaux ont créé le DIF afin d'améliorer les compétences et l'employabilité des salariés, en leur proposant un nouveau dispositif de formation tout au long de la vie les positionnant en tant qu'acteur de leur parcours, sous réserve de l'adhésion de l'employeur.
- > Ils promeuvent ce dispositif sur la base de divers services et actions (réponse à la demande d'information, documents de présentation, réunions informatives...) qu'ils souhaitent maintenir et/ou renforcer et élargir.
- > Le DIF intéresse de plus en plus leurs adhérents mais subsistent quelques éléments de blocage au développement de sa mise en œuvre, notamment en articulation avec d'autres dispositifs de formation : manque d'information ; risque de dérives du DIF vers le plan de formation ; faible culture de la formation, notamment dans les TPE/PME ...
- > Si le DIF est encore trop récent pour remplir les objectifs assignés par les partenaires sociaux, ces derniers insistent néanmoins sur la nécessité de communiquer sur ce dispositif afin qu'il puisse monter en puissance.

## Pouvoirs publics

Si les partenaires sociaux sont les acteurs principaux du dispositif de formation professionnelle continue, les pouvoirs publics, essentiellement l'Etat et la Région, jouent également un rôle en la matière (information, contrôle, impulsion de politiques et de partenariats spécifiques ...).

### Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

La Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Drtefp), service déconcentré du Ministère chargé de l'économie, des finances et de l'emploi, élabore, sous l'autorité du Préfet de région et avec ses différents partenaires locaux, une stratégie d'actions concernant les politiques d'emploi, de formation professionnelle et de lutte contre les exclusions lancées par l'Etat ; en assure, avec les Ddtefp (Directions départementales), la mise en œuvre et en évalue les résultats.

A ce titre, Alain Bonan, en tant que responsable du service de contrôle de la formation professionnelle (habilité à procéder notamment au contrôle administratif et financier des entreprises, organismes de formation et organismes collecteurs dans le domaine de la formation professionnelle), a bien voulu nous préciser le positionnement de la Drtefp par rapport au DIF.

#### > Comment se positionne la Drtefp Midi-Pyrénées, notamment en charge de la promotion de la formation, de l'emploi et du respect de la législation, par rapport au DIF ?

Le Ministère a notamment élaboré et diffusé une plaquette intitulée « DIF – Droit Individuel à la Formation » qu'elle a largement diffusée. Les services déconcentrés du ministère (Drtefp, Ddtefp) renseignent les assujettis (entreprises, organismes collecteurs et organismes de formation) et les bénéficiaires (salariés) sur ce dispositif afin d'en assurer la promotion.

Par ailleurs, dans le cadre de ses missions, le service régional de contrôle procède aux contrôles sur place ou sur pièces du respect par les entreprises du versement obligatoire de 0,5 % de la masse salariale à des organismes paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du DIF.

#### > Quels sont les principaux chiffres à retenir sur le DIF en Midi-Pyrénées ?

L'annexe au projet de loi de finances pour 2007 traitant du financement de la formation professionnelle par les entreprises évoque que « ...moins d'entreprises sont concernées par le droit individuel à la formation (moins de 6 %). Le nombre d'entreprises concernées et le taux d'accès à ce dispositif croissent avec la taille ; 1,30 % des salariés ont fait usage du DIF au cours de l'année 2005, ce taux allant de 0,4 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,1 % pour celles de 2 000 salariés et plus... ».

Durant cette année 2005, 1,34 % des salariés des entreprises de Midi-Pyrénées ont bénéficié d'un DIF. Ce taux varie de la manière suivante selon la taille

des entreprises : 0,13 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus à 2,45 % pour les entreprises de 50 à 249 salariés.

Ce sont majoritairement les ouvriers et les employés qui ont bénéficié de cette mesure (28,89 et 31,65 %). Les agents de maîtrise et cadres représentent quant à eux 18,39 et 19,96 % des bénéficiaires d'un DIF.

#### > Quelles sont les actions relatives à ce dispositif mises en œuvre par la Drtefp en Midi-Pyrénées ?

Nous avons mis en place une information des entreprises et des salariés sur le DIF : les services de renseignement des Ddtefp sont à la disposition du public pour répondre à toute question relative au droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et plus particulièrement après la promulgation de la loi du 4 mai 2004, ce sont les questions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF.

D'autre part, le service « Pôle emploi et plan de cohésion sociale » a été largement sollicité par les organisations professionnelles et les Opca (Uimm ; Fafih...) pour intervenir lors de réunions organisées en 2004 et 2005.

Nous procédons également au contrôle des entreprises et des Opca sur le financement du DIF.

#### > Pensez-vous que le rôle de la Drtefp par rapport au DIF évoluera dans les prochaines années ?

Non, la Drtefp conservera ce rôle informatif et de contrôle.

## Région Midi-Pyrénées

Les Régions ont désormais une compétence de principe en matière de formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, la Région Midi-Pyrénées est en charge de la politique de formation professionnelle des personnes en recherche d'une nouvelle orientation.

A ce titre, Pierre Simon, Directeur général adjoint des services du Conseil régional Midi-Pyrénées, nous présente le positionnement de la Région Midi-Pyrénées par rapport au DIF.

### > Comment se positionne la Région Midi-Pyrénées par rapport au DIF ?

La Région n'est nullement engagée dans la mise en oeuvre du DIF, qu'il s'agisse de la participation à l'information, à la promotion du dispositif ou en complément de financement d'heures de formation. C'était pourtant là, lors des travaux du Programme régional de développement des formations dans son chantier 8, une demande des partenaires mais la Région a estimé que ce droit nouveau relève des seules négociations entre partenaires sociaux et des relations internes aux entreprises.

En revanche, elle reste très attentive à sa mise en oeuvre car elle est bien consciente des liens avec la politique de formation des personnes en recherche d'emploi.

De plus, dans le cadre de la convention triennale Région/Opcareg, récemment votée par la Commission Permanente, l'objectif affiché de développement des compétences de salariés en précarité issus de très petites entreprises (275 par an ...) passe par l'adossement des heures acquises au titre du DIF à une période de professionnalisation.

### > Quelles sont les actions mises en oeuvre par les Mcef (Maisons communes emploi formation), initiées par la Région Midi-Pyrénées et regroupant divers partenaires emploi-formation ?

Les Mcef ont mis en place des actions d'information des entreprises et des salariés sur le DIF... souvent en lien avec le CarifOref Midi-Pyrénées !

### > Pensez-vous que le positionnement de la Région Midi-Pyrénées par rapport au DIF évoluera dans les prochaines années ?

Non, au nom du partage de la responsabilité de chacun : à la Région la formation des demandeurs d'emploi et aux partenaires sociaux celles des salariés.

Il y a bien des liens évidents et des actions communes, par les Assedic, le Fongecif et des Opcas mais elles touchent et toucheront peu le DIF.

## Les points clés

> S'ils ne sont pas directement impliqués dans la mise en oeuvre du DIF (la responsabilité de la formation des salariés relevant essentiellement des partenaires sociaux), les pouvoirs publics sont attentifs à l'évolution de ce dispositif.

> Les services de l'Etat chargés de la formation et de l'emploi, ainsi que les Mcef, initiées par la Région Midi-Pyrénées, contribuent à l'information des acteurs (entreprises, salariés, organismes de formation...) sur le DIF. En outre, la Drtefp procède au contrôle des entreprises et des Opcas en matière de financement du DIF.

## Organismes paritaires collecteurs agréés

Les Opcas (Organismes paritaires collecteurs agréés) collectent et gèrent les contributions versées par les entreprises au titre du développement de la formation professionnelle continue (DIF et dispositifs de professionnalisation ; plan de formation).

Ils informent et accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets de formation, dont le DIF.

Ils prennent en charge ces actions dans le cadre de leurs critères prioritaires de financement (notamment au regard de l'accord interprofessionnel ou de branche dont dépend l'entreprise).

Les Opcas les plus représentatifs en Midi-Pyrénées ont été interviewés afin de témoigner de leur positionnement par rapport au DIF.

Cet entretien croisé est issu des réponses que ceux-ci ont bien voulu nous confier.

### Ces questionnaires ont été renseignés par :

#### Les Opcas interprofessionnels et interbranches :

- Agefos PME : Danielle Fourment, Directrice et Olivier Gérard, nouveau Directeur depuis septembre 2007.
- Opcalia (ex-Opcareg) : Pascal Belusca, Directeur.

#### Les Opcas de branche :

- Adefim (métallurgie) : Nadine Hernandez, Directrice.
- Aref BTP (bâtiment et travaux public) : Eliane Larribe-Branger, Secrétaire général.
- Unifaf (sanitaire et social à but non lucratif) : Montserrat Muniente, Secrétaire général.

### > Quels sont les principaux critères de mise en œuvre et financement du DIF dans votre secteur ?

#### Pour les Opcas interprofessionnels et interbranches

- **Agefos PME** : selon les critères de l'Accord national interprofessionnel PME du 21 mars 2005, le DIF permet notamment de réaliser des actions d'acquisition de compétences, des parcours personnalisés et qualifiants ainsi que des bilans de compétences et des VAE (validation des acquis de l'expérience).

En outre, nous gérons 37 branches ayant des critères spécifiques à chaque branche.

- **Opcalia** : selon les critères de l'Accord national interprofessionnel PME du 21 mars 2005 dont nous relevons également, le DIF permet notamment de réaliser des actions d'acquisition de compétences, des parcours personnalisés et qualifiants ainsi que des bilans de compétences et des VAE (validation des acquis de l'expérience).

En outre, nous gérons 18 branches ayant des critères spécifiques.

#### Pour les Opcas de branche

- **Adefim** : notre accord de branche du 20 juillet 2004 précise que les « compteurs DIF » sont mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier et indique les formations éligibles au DIF. En outre, le DIF est réalisé exclusivement hors temps de travail (sauf accord d'entreprise contraire).

Il peut être couplé avec la période de professionnalisation ou le plan de formation pour une même action.

Les coûts pédagogiques sont pris en charge à hauteur de 80 %, dans la limite de 32 € de l'heure et l'allocation de formation est prise en charge à 100 %. Les entreprises de plus de 10 salariés nous versent une contribution de 0,1 % au titre du DIF (fraction du 0,9 % au titre du plan).

- **Aref BTP** : sont prioritaires les actions « métiers ». Dans le bâtiment, sont prises en charge les formations réalisées hors temps de travail.

- **Unifaf** : le DIF est centré sur les formations correspondant aux priorités de la branche (qualification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles ou certification listée par la Commission paritaire nationale de l'emploi ; acquisition de techniques et compétences utilisables dans l'activité professionnelle ; alphabétisation ; perfectionnement d'une langue étrangère).

### > Par quels moyens conseillez-vous vos adhérents sur le DIF ?

#### Pour les Opcas interprofessionnels et interbranches

- **Agefos PME** : nous conseillons les entreprises via notre service de proximité, assuré par les 15 conseillers de la région, qui répond à toute demande d'information. Des mailings ou documentations spécifiques et des réunions d'information ont également été mis en œuvre.

Tous nos conseillers sont personnes ressources sur le DIF. Nos adhérents témoignant d'un intérêt croissant pour le DIF, avec une montée en puissance des demandes complémentaires, nous allons également mettre en place un nouveau service de gestion de la contribution DIF, doté d'outils spécifiques.

- **Opcalia** : en sus de notre service de réponse à la demande d'information, des mailings ou documentations spécifiques et de nos réunions d'information, nous avons mis en place un n° Azur « Info Opcalia ». Ces actions suscitent un intérêt croissant.

### Pour les Opca de branche

- **Adefim** : nous les conseillons via notre service de réponse à la demande d'information et des mailings ou documentations spécifiques. Une réunion d'information « la mise en œuvre du DIF dans la métallurgie » a réuni plus de 100 entreprises participantes. Nous avons également réalisé un Guide pratique sur le DIF, mis en ligne des informations relatives à ce dispositif sur notre site Internet et nos conseillers font de régulières visites en entreprise. La réaction de nos adhérents est un intérêt immédiat et/ou croissant.

- **Aref BTP** : notre information sur le DIF passe par un service de réponse à la demande d'information ; des mailing ou documentations spécifiques et des réunions d'information. Ces actions n'ont pas suscité d'intérêt particulier pour certains mais, pour d'autres, un intérêt croissant.

- **Unifaf** : nos adhérents bénéficient d'un service de réponse à la demande d'information ; de mailing ou documentations spécifiques et de réunions d'information. Ces actions suscitent de plus en plus d'intérêt. Ainsi, nous étudions la création d'une nouvelle plaquette d'information sur le DIF.

### > Comment a évolué leur besoin d'information et de conseil depuis la création du DIF ?

#### Pour les Opca interprofessionnels et interbranches

- **Agefos PME** : en 2005-début 2006, la demande d'information était centrée sur l'existence du dispositif (obligation, calcul, coût) tandis que, depuis le 2<sup>ème</sup> semestre 2006, elle est davantage axée sur la méthode et l'articulation avec les autres dispositifs (VAE, entretien professionnel, période de professionnalisation) et les financements.

- **Opcalia** : les entreprises cernent mieux les contours du DIF.

Après une phase juridique, le questionnement s'est donc orienté vers des aspects plus opérationnels (repérage d'organismes de formation, organisation financière...).

### Pour les Opca de branche

- **Adefim** : le nombre de questions augmente et des questions ciblées émergent (DIF et rupture de contrat, DIF pour les salariés en CDD...).

Les entreprises sont intéressées par des échanges de pratiques sur la mise en œuvre du DIF.

- **Aref BTP** : les entreprises sont davantage curieuses et veulent voir si des actions du plan peuvent s'inscrire dans le cadre du DIF.

- **Unifaf** : les questions des employeurs et salariés sont de plus en plus nombreuses et pointues.

### > Quels éléments avez-vous pu recueillir sur la mise en œuvre du DIF par vos adhérents ?

#### Pour les Opca interprofessionnels et interbranches

- **Agefos PME** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, 2 000 départs en DIF ont eu lieu dans des entreprises de toutes tailles. Le profil majoritaire est la réalisation, durant le temps de travail, de formations transverses (langues, bureautique...) ou spécifiques au métier par des femmes ou hommes, employés et cadres.

- **Opcalia** : sur environ 150 départs en DIF en 2006, réalisés essentiellement dans les entreprises de moins de 20 salariés, les employés et cadres, tant hommes que femmes, sont majoritaires et ont suivi principalement des formations transverses (langues, bureautique...) ou à vocation purement personnelle durant le temps de travail.

#### Pour les Opca de branche

- **Adefim** : de 58 en 2005, le nombre de stages en DIF est passé à 550 en 2006, essentiellement centrés sur les langues et la bureautique. En 2006, 6 % des entreprises (90 % d'entre elles ont un effectif de moins de 500 salariés et 65 % sont situées en Haute-Garonne) et 1 % des salariés (essentiellement des hommes de 35 à 44 ans, ingénieurs, cadres et techniciens) ont utilisé le DIF.

- **Aref BTP** : le DIF est plutôt mis en œuvre dans les entreprises de moins de 100 salariés, au bénéfice d'ouvriers pour des formations spécifiques au métier.

- **Unifaf** : nous n'avons pas pu recueillir d'éléments suffisamment représentatifs pour l'instant.

## > Pensez-vous que vos adhérents souhaitent utiliser davantage le DIF ?

### Pour les Opcas interprofessionnels et interbranchés

- **Agefos PME** : oui car son financement est complet ou partiel sur le budget DIF- professionnalisation et qu'il existe des passerelles avec le plan de formation. Toutefois, la transférabilité du DIF, sa gestion selon les contrats et leurs modes de rupture pose encore problème.

Il est important de souligner ici que la clé du développement du DIF dans les entreprises est la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

En effet, le DIF étant un outil de la convergence du projet de l'entreprise et de celui du salarié, il ne peut se développer qu'à la condition d'un échange structuré entre salarié et employeur.

- **Opcalia** : en la matière, la question est plus de savoir si les salariés souhaitent utiliser le DIF ; après tout, celui-ci est à leur initiative !

### Pour les Opcas de branche

- **Adefim** : oui car il permet de développer la formation et l'employabilité des salariés en optimisant la mutualisation des fonds de financement du DIF (0,1 % DIF dans notre branche professionnelle).

Toutefois, la formation hors temps de travail peut être un frein pour certains salariés.

- **Aref BTP** : je ne sais pas.

- **Unifaf** : oui afin, pour les employeurs, de faire baisser les compteurs et, pour les salariés, de percevoir l'allocation de formation pour les heures réalisées hors temps de travail.

Toutefois, aucun financement particulier n'est prévu et la formation hors temps de travail (sauf accord) peut rebuter.

## > Les DIF de vos adhérents semblent-ils réfléchis en articulation avec d'autres dispositifs (plan de formation ; période de professionnalisation ...) ?

### Pour les Opcas interprofessionnels et interbranchés

- **Agefos PME** : oui, par souci d'optimiser la formation et son financement. Elle est également impulsée par nos conseillers.

- **Opcalia** : non, pour le moment, l'articulation n'est pas naturelle.

Toutefois, une part non négligeable de nos interventions va dans ce sens.

### Pour les Opcas de branche

- **Adefim** : oui car l'entretien professionnel permet d'échanger sur la mise en œuvre de parcours de formation individualisés pouvant mobiliser plusieurs dispositifs de financement.

Il permet aussi de sensibiliser le salarié sur le fait d'être l'acteur de son propre cursus et de son évolution professionnelle par le biais de la formation.

- **Aref BTP** : oui, cette articulation semble bien envisagée par les bénéficiaires du DIF.

- **Unifaf** : en fait, il existe trois types d'établissements : ceux qui maîtrisent le dispositif et proposent aux salariés des articulations afin de faire baisser les compteurs ; ceux qui répondent au cas par cas aux demandes individuelles et, enfin, ceux qui, par méconnaissance tant des employeurs que des salariés, n'utilisent pas le DIF.

## Les points clés

- > L'intérêt pour le DIF augmente : les demandes d'information des bénéficiaires sont de plus en plus nombreuses et pointues.
- > L'ensemble des Opcas mène une politique d'information basée sur des outils variés (réponse à la demande d'information, guides, réunions et visites en entreprise...).
- > Les projets et les réalisations de DIF sont en progression et semblent de plus en plus réfléchis en articulation avec d'autres dispositifs de formation.
- > Toutefois, le dispositif n'est pas encore totalement maîtrisé par ses bénéficiaires ; la formation hors temps de travail et la transférabilité du DIF posent encore question voire problème.

## Organismes de formation

Les organismes de formation, acteurs phares du développement des compétences, sont appelés à être largement mobilisés dans le cadre de la mise en oeuvre du DIF.

Par le plafonnement à 120 heures des droits à la formation et l'avènement de la formation hors temps de travail, le DIF peut impacter leurs pratiques et interroger leur offre de formation.

Cet entretien croisé, issu de l'interview de divers organismes de formation implantés en Midi-Pyrénées, témoigne du positionnement de ces derniers par rapport au DIF.

### Ces questionnaires ont été renseignés par :

- Afpa (Association pour la formation professionnelle des adultes) – formation tous publics : Maria De Mendonça, Directrice technique régionale.
- Crci et CCI (Chambre régionale et Chambres de commerce et d'industrie) de Midi-Pyrénées – formation entreprises, salariés, jeunes : Eric Goi, chargé de mission Emploi-Formation.
- Education nationale - Dapfic (Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – formation tous publics : Jean-Paul Gauthié, Conseiller en formation continue en charge de l'animation et de la coordination des 11 Greta (groupements d'établissements) de Midi-Pyrénées.
- IFG (Institut français de gestion) – formation cadres et dirigeants : Stéphane Sannier, Responsable région sud-ouest.
- PME Performance – formation dirigeants (entreprises de moins de 20 salariés) : Sébastien Hurstel, Responsable pédagogique et co-gérant.
- Princeton Consulting – formation publics TPE-PME : Gérald Doro, Directeur.

### > Estimez-vous votre niveau d'information désormais suffisant pour bénéficier, en tant qu'organismes de formation, de toutes les potentialités du DIF ?

- **Afpa** : nous avons été suffisamment informés par divers biais (presse grand public et spécialisée ; documentation d'organismes représentatifs ; information interne).

Il serait toutefois intéressant de connaître plus finement les « projets des Branches professionnelles » destinés à orienter les salariés désireux d'être accompagnés dans le choix et la recherche de formation DIF.

- **Crci-CCI** : nous sommes informés sur le DIF via la presse spécialisée et les Opcas mais nous avons encore des difficultés à maîtriser les modalités précises d'application du DIF dans toutes les branches professionnelles, en raison des accords spécifiques et des priorités fixées par les branches.

- **Dapfic (Greta)** : informés par la presse spécialisée, nous avons cependant besoin de voir les accords de branche dont l'entreprise contactée dépend (spécificités du DIF par branche en termes de durée, modalités de mise en oeuvre, actions prioritaires...) ainsi que les conditions de prise en charge de l'Opcas concerné.

- **IFG** : ayant bénéficié d'information en interne, nous nous estimons suffisamment informés sur les questions de durée et obtention du DIF mais il nous manque les montants de prise en charge des Opcas.

- **PME Performance** : nous avons été suffisamment

informés par divers biais (presse spécialisée et documentation d'organismes représentatifs).

- **Princeton Consulting** : informé sur le DIF par Internet, nous ne maîtrisons pas assez ce dispositif pour en tirer le meilleur parti.

En effet, les modalités sont parfois différentes d'une branche professionnelle à l'autre et certains Opcas manquent de transparence, notamment sur le financement dans certaines branches. Les éléments qui nous seraient le plus utiles à connaître sont ceux relatifs aux formations éligibles au DIF et au financement de celui-ci.

### > Par quels moyens informez-vous vos clients (entreprises ; salariés) sur le DIF ?

- **Afpa** : nous avons informé entreprises et salariés, par le biais de personnes ressources dédiées au DIF au sein de notre structure et de mailing ou documentation spécifique.

Nous avons également diffusé auprès des entreprises un catalogue DIF, qui sert d'outil de communication pour nos chargés de clientèle, pour les métiers de l'assistance administrative, de la gestion et le secteur de l'aide à la personne. Nous allons l'élargir aux secteurs du BTP et de l'industrie.

Au vu de l'intérêt croissant de nos clients pour le DIF, nous pensons également mettre, à terme, en place un service de réponse à la demande d'information des entreprises et salariés ainsi que, pour les employeurs,

des réunions d'information.

Nous souhaitons également intégrer nos offres de formation sur notre site Internet.

- **Crci-CCI** : nous avons mis en place plusieurs services en direction des entreprises : personne ressource dédiée au DIF, service de réponse à la demande d'information, réunions d'information, marquage spécifique « DIF » de certaines de nos formations.

Au vu de l'intérêt et du besoin croissant d'information des entreprises, nous souhaitons également leur proposer un accompagnement spécifique en faisant l'interface avec leur OPCA.

- **Dafpic (Greta)** : au sein de notre structure, nous avons désigné, pour les entreprises et les salariés, une personne ressource dédiée au DIF. Plus spécifiquement pour les entreprises, nous avons mis en place une documentation spécifique, des réunions d'information et catalogues de formations modulaires.

Pour les salariés, l'information sur le DIF est donnée lors de l'accueil individuel réalisé dans le cadre de nos dispositifs de formation et au sein de nos Sarapp (Site antenne rurale de l'atelier de pédagogie personnalisée).

Toutefois, nous estimons que nos clients ne sont pas suffisamment informés sur le DIF pour en bénéficier au mieux. Nous pensons donc, au bénéfice des entreprises, réaliser une campagne de prospection sur le thème de la mise en œuvre du DIF et des autres outils de la réforme.

- **IFG** : un de nos services répond aux demandes d'information des employeurs et des salariés.

Nous avons également élaboré un catalogue de formations « Spécial DIF » pour les entreprises.

Le DIF suscite un intérêt croissant et nous pensons donc réaliser un mailing ou une documentation spécifique en direction des employeurs mais aussi élaborer un catalogue DIF pour les salariés.

- **PME Performance** : nous répondons aux besoins d'information des entreprises et salariés via une personne ressource dédiée au DIF au sein de notre structure et un service de réponse à la demande d'information.

Une campagne d'information téléphonique a été, en outre, mise en œuvre en direction des entreprises.

Ceci a engendré un intérêt immédiat pour les entreprises et croissant pour les salariés.

Nous envisageons donc de mettre en place, tant pour les entreprises que pour les salariés, des réunions d'information et des mailings ou documentations spécifiques ainsi qu'un catalogue de formations « Spécial DIF » pour les salariés.

- **Princeton Consulting** : nous avons mis en place, en direction des entreprises et des salariés, des réunions d'information, un catalogue de formation DIF et un Guide de gestion du DIF.

Au vu de la montée en puissance des demandes d'information complémentaires, nous pensons que les

bénéficiaires du DIF ne sont pas encore suffisamment informés sur ce dispositif pour optimiser son utilisation. Nous allons donc réaliser une opération de mailing ou de documentation spécifique sur le DIF.

### > Dans quelle mesure le DIF influence-t-il, déjà ou à court terme, vos pratiques ?

- **Afpa** : le DIF nous a conduit à construire un catalogue d'offres formations courtes (en contenu et durée) ainsi qu'une programmation et des organisations pédagogiques spécifiques au DIF.

- **Crci-CCI** : le DIF n'a pas modifié nos pratiques dans la mesure où nous disposions déjà d'une offre adaptée et où le DIF ne constitue qu'une modalité de financement spécifique pouvant être cumulée avec d'autres dispositifs.

- **Dafpic (Greta)** : le DIF a renforcé la nécessité de modulariser la formation et de s'inscrire plus nettement dans une logique de parcours. Par ailleurs, nous sommes en réflexion sur l'intérêt d'ouvrir des plages de formation en présentiel sur des horaires différents (reprise des cours du soir ?) mais aussi sur des combinaisons avec la formation ouverte et à distance.

- **IFG** : oui dans la mesure où le DIF intervient en complément de financement de nos formations longues ou mi-longues.

- **PME Performance** : le DIF n'a pas d'influence sur nos pratiques car nous proposons des modules de formation de courte durée, à la carte et sur mesure par rapport aux besoins de nos clients.

Nos parcours de formations « dirigeant » ont été adaptés pour répondre à une demande plus large.

- **Princeton Consulting** : le DIF n'a pas impacté nos pratiques.

### > Quelles sont les principales caractéristiques de la majorité des actions de formation que vous avez réalisées dans le cadre du DIF ?

- **Afpa** : nous n'avons pas, pour l'instant, l'analyse de la production DIF cumulée.

- **Crci-CCI** : de façon principale, notre interlocuteur est une entreprise de moins de 100 salariés, pour une action de formation transverse (langues, bureautique, management, développement personnel...), réalisée durant le temps de travail, au bénéfice d'employé ou cadre, tant homme que femme.

- **Dafpic (Greta)** : nous n'avons pas encore de statistiques sur le sujet. Toutefois, nous avons plutôt le sentiment de travailler avec des grandes entreprises, à l'initiative de la Direction, ou bien avec des salariés isolés de petites entreprises, qui ont eu connaissance du DIF lors de leur licenciement.

- **IFG** : nous avons réalisé, durant le temps de travail, deux formations à la gestion et au management en DIF, à l'initiative d'entreprises de moins de 20 et moins de 50 salariés et au bénéfice d'hommes cadres.

- **PME Performance** : des DIF sont en cours auprès d'une dizaine d'entreprises, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour permettre à des employés de suivre des formations transverses (langues, bureautique...) durant le temps de travail.

- **Princeton Consulting** : nous réalisons des formations dans le cadre de DIF à l'initiative de salariés et d'employeurs de moins de 20 salariés, pour permettre à des employés et cadres de suivre des formations transverses (langues, bureautique...), spécifiques au métier ou de reconversion, durant ou hors temps de travail.

### > Le DIF constitue-t-il une part importante de votre chiffre d'affaires ?

Pensez-vous que celle-ci évoluera fortement à court ou moyen terme ?

- **Afpa** : pour l'instant non, mais nous nous préparons pour faire face à une demande qui ne peut que s'accroître compte tenu de la 1<sup>ère</sup> vague cumulative en 3<sup>ème</sup> année.

Le pari est fait qu'à partir de cette année, notre offre trouvera un écho favorable auprès du grand public.

Nous prévoyons un fort développement de nos actions relatives au DIF dans les prochaines années.

- **Crci-CCI** : non mais la situation pourrait être amenée à évoluer à moyen terme. Pour l'instant, les stages de formation suivis par nos clients dans le cadre du DIF sont essentiellement des actions qui étaient auparavant prises en charge dans le plan de formation. Cela a pour conséquence de purger les droits à DIF sans pour autant accroître le volume global et les montants consacrés à la formation par les entreprises.

Toutefois, depuis quelques mois, il semble que les entreprises prennent une meilleure conscience de cet outil et sont de plus en plus enclines à l'utiliser, accroissant par la même le volume de formation. On peut donc espérer un accroissement du marché de la formation à moyen terme, même s'il semble que cela ne sera pas dans des proportions très importantes (peu d'appétence de certains salariés, certaines PME n'utilisaient déjà pas leurs fonds formation).

- **Dafpic (Greta)** : pour l'instant non mais la situation devrait évoluer car si le DIF, dans l'esprit de l'Accord national interprofessionnel et de la loi, concrétise des projets partagés, il devrait de plus en plus être articulé avec d'autres dispositifs (validation des acquis de l'expérience, plan de formation, période de professionnalisation...).

Nous suggérons ces articulations aux employeurs, pour optimiser les ressources finançant la formation, et aux salariés, pour coinvestissement dans un projet auquel ils sont attachés.

- **IFG** : non et je ne prévois qu'une faible évolution.

- **PME Performance** : non mais il rencontre un intérêt croissant auprès de nos clients et de leurs salariés. Nous constatons actuellement une croissance des demandes de formation directement de la part des salariés. La part du DIF dans notre chiffre d'affaires devrait évoluer fortement à court ou moyen terme.

- **Princeton Consulting** : non mais je pense qu'elle évoluera fortement à moyen terme car les entreprises vont devoir faire face à leurs responsabilités et faire du DIF une réalité ; c'est une question de temps.

## Les points clés

> Les organismes de formation maîtrisent les règles générales de mise en œuvre du DIF mais manquent d'informations sur les spécificités de mise en œuvre et de financement par branche professionnelle.

> Ils ont largement contribué à l'information des bénéficiaires du DIF par la mise en place (et, à court ou moyen terme, le renforcement) de divers services d'appui aux entreprises et salariés.

> Le DIF impacte ou conforte certaines de leurs pratiques en les amenant à proposer une offre de service dédiée au DIF ou encore à mettre en valeur leur offre de formation existante dans ce qu'elle a de plus adapté à ce dispositif.

> Si tous réalisent d'ores et déjà des actions de formation dans le cadre du DIF, ce dispositif ne constitue pas encore une part importante de leur chiffre d'affaires mais celle-ci serait appelée à croître à court ou moyen terme.

## Entreprises

Les entreprises sont parmi les acteurs principaux de la mise en œuvre du DIF : elles en sont les financeurs (via leur contribution au titre de la formation professionnelle continue) et les bénéficiaires directs, au même titre que les salariés.

En effet, la mise en œuvre du DIF ne peut se faire sans l'accord de l'employeur, qui a donc le choix des actions qu'il finance dans ce cadre. En outre, la formation hors temps de travail peut leur permettre, notamment pour les TPE/PME, de développer la formation des salariés, et donc leur propre compétitivité, sans obérer leurs capacités productives.

Six entreprises de Midi-Pyrénées ont bien voulu nous faire partager leur expérience en matière de DIF.

A ce titre, ces témoignages n'ont aucunement valeur représentative ni statistique.

La synthèse de ceux-ci s'articule autour de quatre axes clés : l'information sur le DIF ; la gestion du DIF ; le profil type des DIF réalisés ; l'impact du DIF sur leur politique de formation.

### Les questionnaires dont est issue cette synthèse ont été renseignés par :

- Coopérative agricole polyvalente, 200 salariés, Haute-Garonne : Directeur des ressources humaines.
- Défi 12, bureau d'études techniques mécaniques, 31 salariés, Aveyron : Bernard Dalmon, Président.
- Ikea, magasin d'ameublement - décoration, 450 salariés, Haute-Garonne : Isabelle Sanchez, Responsable ressources humaines.
- Pierre Passion, promoteur, 17 salariés, Haute-Garonne : Sylvie Labessan, Directrice administrative et financier.
- S.I.E.R, bureau d'études mécaniques, 37 salariés, Haute-Garonne : Véronique Marivoët, Responsable administratif.
- Techniques et fromages, chaudronnerie technique, 45 salariés, Lot : Isabelle Labaigt-Benne, Direction.

### > L'information sur le DIF

- **Information des entreprises** : l'ensemble des entreprises interviewées a été informé, dès 2004 ou au plus tard en 2005, sur le DIF, notamment via, par ordre d'importance, leurs organismes représentatifs (partenaires sociaux, chambres consulaires...), leur Opcv, la presse grand public et spécialisée et, enfin, l'information interne (service juridique, ressources humaines...).

- **Information des salariés** : maîtrisant suffisamment ce dispositif, elles ont donc pu à leur tour en informer leurs salariés (tant les équipes d'encadrement que les employés), depuis 2005 pour la plupart, en répondant à leurs demandes d'information mais aussi en mettant en place des actions particulièrement dédiées au DIF : documentation spécifique (S.I.E.R.), réunions d'information (Techniques et fromages ; Pierre Passion), affichage (Techniques et fromages) et catalogue de formations « spécial DIF » (Défi 12).

Toutefois, ces actions n'ont pas suscité d'intérêt particulier, hormis au sein de deux entreprises où l'intérêt a été immédiat (Défi 12) ou croissant (Coopérative agricole polyvalente).

Seul une entreprise (Ikea) estime que ses salariés ne maîtrisent pas suffisamment le DIF et pense renforcer leur information par le biais d'une personne ressource dédiée au DIF au sein de l'entreprise, de réunions d'information et d'un catalogue de formations « spécial DIF ».

### > La gestion du DIF

- **Accord collectif relatif au DIF** : la Coopérative agricole polyvalente dépend d'un accord de branche de 2006 précisant notamment que les actions prioritaires en DIF sont les actions diplômantes, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences et les actions du plan de formation (catégories 2 et 3 c'est-à-dire actions de maintien ou évolution des emplois et actions de développement des compétences).

Pierre Passion relève d'un accord interprofessionnel de 2005, portant notamment la durée du DIF à 21 heures.

- **Information légale** : l'ensemble des entreprises satisfait à son obligation légale d'information écrite, individuelle et annuelle des salariés sur leurs droits acquis au titre du DIF.

Ces droits sont mentionnés sur le bulletin de salaire et/ou sur un feuillet spécifique, majoritairement au 1<sup>er</sup> janvier (S.I.E.R. ; Pierre Passion ; Défi 12) mais aussi en mai, date d'entrée en vigueur de la loi (Ikea), en mars (Coopérative agricole polyvalente) ou mensuellement (Techniques et fromages).

- **Demandes de DIF** : majoritairement gérées par le service ressources humaines - formation (Ikea ; S.I.E.R. ; Coopérative agricole polyvalente ; Pierre Passion), elles le sont également par l'encadrement (Défi 12) ou la Direction (Techniques et fromages).

Même si la plupart des entreprises ne cantonne pas ces demandes à un moment précis, l'entretien individuel est un moment clé, notamment pour Pierre Passion et Techniques et fromages.

Les principales étapes de traitement de la demande sont sensiblement identiques, quelle que soit l'entreprise considérée : le besoin de formation du salarié est vérifié et notamment examiné par rapport aux besoins et priorités de l'entreprise puis le dossier est transmis à l'Opcva pour demande de prise en charge. La demande du salarié est ensuite acceptée ou non par l'employeur.

Pour Défi 12, un devis de la formation doit être joint par le salarié à sa demande écrite de DIF.

Chez Pierre Passion, le service ressources humaines accompagne le salarié dans le choix de la formation la mieux adaptée à son projet.

- **Réponse de l'employeur** : toutes les entreprises interviewées ont reçu des demandes ayant entraîné la réalisation de DIF, sauf Ikea où la seule demande de DIF émanait d'un salarié en CDD et n'a pas été acceptée par le Fongecif.

Pour ces DIF, les entreprises ont bénéficié de la prise en charge, totale ou partielle, de leur Opcva.

### > Le profil type des DIF réalisés

- **Pierre Passion** : toutes les demandes de DIF ont été acceptées, étant incitées par l'entreprise en articulation avec le plan de formation. Les bénéficiaires sont tant des hommes que des femmes, employés ou cadres, qui ont ainsi suivi une formation transverse (langues, bureautique...), réalisée sur une durée moyenne de 8 heures pendant le temps de travail.

- **S.I.E.R.** : trois demandes de DIF, sur incitation de l'entreprise en articulation avec le plan de formation, ont été acceptées, dans la mesure où la formation se déroulait hors temps de travail.

Les bénéficiaires sont des hommes cadres, pour une formation transverse (langues, bureautique...) ou spécifique à leur métier, réalisée sur une durée moyenne de 39 heures.

- **Techniques et fromages** : les six à huit demandes de DIF présentées par leurs salariés ont été acceptées, étant en accord avec le plan de formation. Leur durée moyenne est de 10 heures, réalisée durant ou hors temps de travail.

- **Coopérative agricole polyvalente** : sur cinq demandes de DIF, une seule a été acceptée dans la mesure où l'action de formation correspondait à une action prioritaire selon l'accord de branche. Réalisée à l'initiative du salarié, elle a permis à un employé de suivre une action spécifique au métier de 50 heures, durant le temps de travail.

Quant aux quatre refus, ils sont liés soit aux droits à DIF insuffisants du salarié, soit aux actions à finalité non professionnelles visées.

- **Défi 12** : seul un salarié a utilisé son compte d'heures DIF pour l'apprentissage de l'anglais, de plus en plus utile à l'activité de cette société.

### > L'impact du DIF sur la politique de formation

- **Articulation avec d'autres dispositifs** : les entreprises sont partagées sur la part du DIF dans leur politique de formation. Au contraire des trois autres entreprises interviewées, Défi 12, Pierre Passion et la Coopérative agricole polyvalente estiment que le DIF tient d'ores et déjà une place importante dans celle-ci.

Toutefois, la majorité des entreprises souhaite que leurs salariés utilisent davantage le DIF, afin de développer leurs compétences et donc la compétitivité de l'entreprise. Pour l'ensemble des entreprises, l'utilisation du DIF est réfléchie en articulation avec le plan de formation, par souci de simplicité et pour accroître les possibilités de formation des salariés (notamment pour les formations linguistiques selon Pierre Passion et Ikéa).

- **Perception de l'impact du DIF** : les entreprises sont partagées sur les points positifs et négatifs du DIF.

Si la Coopérative agricole polyvalente et S.I.E.R. insistent sur le fait que le DIF implique positivement le salarié dans son parcours de formation et donc professionnel, S.I.E.R. estime que le DIF est plus adapté aux cadres, qui bénéficient d'une RTT plus souple que les employés (ce qui peut freiner la formation hors temps de travail de ces derniers).

La Coopérative agricole polyvalente dénonce également la lourdeur de la gestion administrative qu'implique le DIF.

A l'inverse, Défi 12 apprécie la simplicité du montage de dossier auprès de son Opcva mais appelle les organismes de formation à proposer des cours du soir et à délocaliser leur offre hors Toulouse. En outre, il indique que les salariés sont réticents à se former hors temps de travail.

## Les points clés

- > L'information sur le DIF est bien maîtrisée par les entreprises interviewées, qui ont ainsi répercuté celle-ci à leurs salariés par divers biais (réponse à la demande d'information, documentation, réunions, catalogue de formations « spécial DIF »...). Toutefois, ces derniers n'ont majoritairement pas encore témoigné d'intérêt particulier pour le DIF.
- > La gestion du DIF est très largement du ressort des services ressources humaines – formation et peu soumise à procédures strictes.  
Toutes les entreprises satisfont à leur obligation légale de communication annuelle des droits acquis de leurs salariés au titre du DIF, selon diverses modalités et temporalités.
- > La plupart des DIF demandés par les salariés est acceptée, d'autant que leur mise en œuvre relève fréquemment de l'incitation de l'entreprise. Les DIF réalisés sont donc fortement liés aux caractéristiques et besoins de l'entreprise.
- > Le DIF est essentiellement réfléchi en articulation avec le plan de formation.  
Toutefois, selon ses propres spécificités, chaque entreprise a une vision particulière des attraits et limites du DIF. Elles sont donc partagées sur la part de ce dernier dans leur politique de formation.  
Néanmoins, la majorité des entreprises interviewées souhaite que le DIF se développe.

## Salariés

Les salariés sont les acteurs principaux de la mise en œuvre du DIF et les bénéficiaires directs de ce dispositif. En effet, la mise en œuvre du DIF relève de leur initiative, pour suivre la formation de leur choix, durant ou hors temps de travail, en bénéficiant de la prise en charge financière de l'entreprise. Toutefois, leur départ en DIF est soumis à accord de leur employeur, ce qui fait du DIF non pas un droit à la formation mais un droit à demander à partir en formation. Ce droit potentiel les rend acteurs de leurs parcours de formation, mais dans le cadre d'un dialogue social avec l'entreprise.

Sept salariés de Midi-Pyrénées ont bien voulu nous faire partager leurs ressentis et expériences en matière de DIF. A ce titre, ces témoignages n'ont aucunement valeur représentative ni statistique. La synthèse de ceux-ci est scindée en trois temps : l'information sur le DIF ; la mise en œuvre du DIF ; l'appétence pour le DIF.

### Les questionnaires dont est issue cette synthèse ont été renseignés par :

- Assistante commerciale export (anonyme) : Tridem Pharma, répartition pharmaceutique, moins de 10 salariés.
- Assistante de direction (Aurore Ladebesse) : Pierre Passion, promoteur, 17 salariés.
- Chargé d'affaires (Christophe Delagne) ; dessinateur (Pierre Baldet) ; dessinateur projeteur (Pascal Moulin) : Défi 12, bureau d'études techniques mécaniques, 37 salariés.
- Responsable administratif (Véronique Marivoët) : S.I.E.R, bureau d'études techniques, 37 salariés.
- Secrétaire commercial (anonyme) : LAM'S, administration d'entreprises, moins de 10 salariés.

### > L'information sur le DIF

- **Modalités d'information** : l'ensemble des salariés interviewés a été informé sur le DIF, dès 2005 pour la plupart et ou au plus tard en 2006 pour les autres (voire certains sur les deux années).

Cette information a été diffusée, par ordre d'importance, par l'entreprise elle-même (service juridique, ressources humaines – formation...), l'Opcv de celle-ci et, enfin, pour un seul salarié, par les organismes représentatifs de salariés (délégués du personnel, comité d'entreprise, organisation syndicale...).

Désormais, ils estiment leur niveau d'information suffisant pour bénéficier de toutes les potentialités du DIF, mis à part l'un d'entre eux qui manque d'information sur ses modalités de mise en œuvre dans l'entreprise (quota d'heures capitalisé, plafond...) et sur les conditions de sa transférabilité quand le salarié quitte l'entreprise.

- **Information par l'entreprise** : tous les salariés bénéficient de l'information annuelle obligatoire de leur entreprise sur leurs droits acquis au titre du DIF (sur feuillet spécifique et/ou bulletin de salaire en décembre-janvier).

L'ensemble des salariés juge leur entreprise capable de répondre à leur besoin d'information en la matière et tous citent diverses actions déjà mises en place (essentiellement réponse à la demande d'information mais aussi sensibilisation lors de l'entretien de fin d'année ; catalogue de formations « spécial DIF » ; réunions d'information).

D'ailleurs, seul un salarié souhaite que son entreprise renforce l'information sur le DIF, les autres ne jugeant pas cela nécessaire.

- **Intérêt suscité** : l'information reçue sur le DIF a suscité, pour quatre des sept salariés interviewés, un intérêt immédiat ou croissant tandis qu'elle n'a pas éveillé d'intérêt particulier pour les trois autres.

Toutefois, parmi ces quatre salariés intéressés, seul l'un d'entre eux a réalisé une formation dans le cadre du DIF, les trois autres n'ayant pas encore fait de demande de DIF.

A contrario, sur les trois salariés pour lesquels l'information reçue sur le DIF n'a pas suscité d'intérêt particulier, deux sont toutefois partis en formation dans le cadre du DIF.

### > La mise en œuvre du DIF

- **Incitation salarié-employeur** : sur ces sept salariés, quatre ont bénéficié d'une formation dans le cadre du DIF. Quant aux trois salariés n'ayant pas fait de demande de DIF, deux l'expliquent par le fait qu'ils n'ont pas actuellement de projet de formation tandis que le dernier ne s'estime pas encore suffisamment maître du DIF pour le solliciter.

Deux des quatre salariés bénéficiaires ont réalisé un projet de formation personnel, de leur propre initiative :

. pour l'un, 40 heures d'immersion en Angleterre, hors temps de travail, pour apprendre la langue, demandées

à la direction en fin d'année (période de faible charge de travail),

- pour l'autre, 21 heures de formation informatique, également hors temps de travail, négociées avec l'encadrement durant l'entretien individuel.

Deux autres salariés ont bénéficié du DIF, sur incitation de l'employeur lors de l'entretien individuel :

- pour l'un, 21 heures de formation à l'accueil téléphonique, durant le temps de travail,

- pour l'autre, 20 heures de formation à l'anglais, également pendant le temps de travail.

- **Réalisation aisée** : ces quatre salariés ont estimé la mise en œuvre du DIF simple, « n'ayant pas vu de différence entre les projets de formation mis en œuvre dans le cadre du DIF ou dans le cadre du plan de formation » dans la mesure où « l'employeur a pris en charge toutes les modalités particulières de mise en œuvre du DIF ».

- **Impact du DIF** : ces salariés bénéficiaires sont partagés sur l'impact de ce DIF sur leur parcours professionnel. Deux estiment qu'il n'y a aucune conséquence mais les deux autres jugent que celle-ci leur a conféré une meilleure maîtrise de leur poste. En revanche, tous s'accordent à saluer l'enrichissement personnel que cela leur a procuré.

## > L'appétence pour le DIF

- **Projet de DIF** : une large majorité souhaite avoir recours, à court ou moyen terme (notamment dans l'attente d'une plus forte capitalisation des droits acquis), à ce dispositif dans la mesure où il permet de choisir la formation de son choix ; d'« apporter une valeur ajoutée aux compétences professionnelles déjà acquises et donc de pouvoir accéder plus rapidement à certaines promotions » ; de « s'organiser hors du planning de travail » et/ou d'« accéder à un plus

grand nombre de formations, à moindre coût pour l'employeur ».

En revanche, un salarié souligne la difficulté de trouver des formations le soir, le samedi matin et de s'organiser au niveau de la vie personnelle. Un autre souligne également qu'il n'a pas de temps suffisant pour l'instant.

- **Formation hors temps de travail** : les avis sont partagés mais celle-ci intéresse la majorité des salariés. En effet, tandis que deux d'entre eux ne sont pas intéressés par cette organisation (notamment par manque de temps personnel) et qu'un est prêt à se former hors temps de travail mais préférerait le faire durant le temps de travail, quatre salariés sont favorables à la formation hors temps de travail.

L'un de ces derniers estime que « la formation hors temps de travail nous libère du fait que, en cas de personne seule à son poste, le travail ne se ferait pas en notre absence ».

Ainsi, un des salariés interviewés a utilisé une semaine de congés pour réaliser son DIF hors temps de travail.

- **Articulation avec d'autres dispositifs** : pour optimiser son parcours de formation, seul un salarié songe à une utilisation combinée de diverses mesures (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...), les autres ne sachant pas s'ils l'envisageront.

## Les points clés

> La grande majorité des salariés interviewés s'estime suffisamment informée sur le DIF, notamment par le biais de l'information annuelle obligatoire mais aussi par diverses actions plus volontaristes mises en place par leurs entreprises.

Il est intéressant de noter qu'il n'y a pas de corrélation directe entre intérêt suscité par l'information reçue sur le DIF et mise en œuvre du DIF par les salariés.

> Sur sept salariés, quatre ont suivi une formation dans le cadre du DIF, selon des configurations hétérogènes (deux sur incitation de leur employeur ; deux hors temps de travail ; un à l'étranger...), mais toujours avec une mise en œuvre aisée et largement prise en charge par l'entreprise.

Tous saluent l'apport de cette mise en œuvre du DIF, éventuellement au niveau professionnel et, dans tous les cas, personnel.

> L'ensemble des salariés pense utiliser, à court ou moyen terme, le DIF. La formation hors temps de travail ne rebute qu'une minorité d'entre eux mais certains insistent sur le manque de temps et l'inadaptation de l'offre de formation. En revanche, l'écrasante majorité des salariés n'envisage pas encore le DIF en articulation avec d'autres dispositifs de formation.

## GRANDES TENDANCES NATIONALES

Au niveau national, le DIF est analysé sous deux angles :

- les chiffres de mise en œuvre du DIF pour 2005 et 2006, tels que recueillis par le ministère chargé de la formation professionnelle<sup>6</sup>,
  - les six enquêtes les plus représentatives réalisées en 2006-2007 sur la réforme de la formation professionnelle ou spécifiquement le DIF : Agefos-PME ; Cégos ; Démos ; Dgefp ; Garf-FFP ; Kelformation.com.
- En fin de présentation de chacun des ces axes d'analyse, retrouvez les points clés afférents.

### Les chiffres du ministère chargé de la formation professionnelle

Les chiffres de mise en œuvre du DIF pour 2005 et 2006, issus des données transmises par les entreprises (formulaire n° 2483) à l'Etat au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2006 et 2007, sont présentés dans l'annexe Formation professionnelle de la Loi de finances pour 2007 et du projet de Loi de finances pour 2008<sup>7</sup>.

A noter qu'en égard à leur caractère déclaratif, les constats et commentaires tirés de l'exploitation de ces chiffres ne sauraient avoir valeur de résultats statistiques.

- **2005-2006 progression du DIF** : en 2005, 49 Opcas ont identifié 29 024 salariés bénéficiaires d'un DIF, travaillant dans 6 000 entreprises de 10 salariés et plus (moins de 6 % des entreprises).

En 2006, sont dénombrés 166 054 stagiaires bénéficiaires (soit près de 4 % du nombre total de salariés au lieu de 1,3 % en 2005), et près de 14 % d'entreprises utilisatrices.

- **Entreprises utilisatrices** : la taille de l'entreprise apparaît comme un facteur discriminant d'accès au DIF tant en 2005 qu'en 2006.

En 2005, 0,4 % des salariés bénéficiaires de DIF travaillaient dans des entreprises de 10 à 19 salariés tandis que 2,1 % étaient issus d'entreprises de 2 000 salariés et plus.

En 2006, 6,5 % des salariés bénéficiaires ressortent d'entreprises de 2 000 salariés et plus contre 1,1 % pour ceux relevant d'entreprises de 10 à 19 salariés.

De même, en 2006, 84,8 % des entreprises utilisatrices ont 2 000 salariés et plus contre 4,9 % ayant 10 à 19 salariés.

- **Salariés bénéficiaires** : tant en 2005 qu'en 2006, la majorité sont des hommes, âgés de 25 à 44 ans (65 %), employés (25 % en 2005 ; 32 % en 2006) ou ingénieurs - cadres (31 % en 2005 ; 23 % en 2006).

- **Formation hors temps de travail** : bien qu'en développement, celle-ci reste minoritaire en 2006, concernant 4,4 % des entreprises et 0,4 % des salariés bénéficiaires (contre, en 2005, 2 % des entreprises et 0,2 % des salariés).

- **Cadre du DIF** : le DIF est essentiellement mobilisé pour suivre une action prioritaire selon l'accord de branche (66 % en 2005 ; 60 % en 2006), issue du plan de formation (28 % en 2005 ; 37 % en 2006) ou encore réalisée dans le cadre de la période de professionnalisation (5 % en 2005 ; 1 % en 2006).

<sup>6</sup> Le Cnfpf (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) a également réalisé, en septembre 2007, une présentation synthétique des 1<sup>ers</sup> éléments d'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 (Cf. bibliographie). Concernant le DIF, il y est seulement indiqué qu'en 2006, 240 000 salariés l'ont mis en œuvre, contre 190 000 en 2005.

<sup>7</sup> Annexe Formation professionnelle de la Loi de finances pour 2007 et du projet de loi de finances pour 2008. [www.performance-publique.gouv.fr](http://www.performance-publique.gouv.fr) > Accès aux documents budgétaires > Les jaunes budgétaires annexés au PLF.

### Les points clés

- > Le DIF est faiblement utilisé, notamment dans sa dimension « hors temps de travail », mais apparaît en forte croissance dès 2006.
- > La taille de l'entreprise est un facteur fort de mise en œuvre du DIF : les salariés des grandes entreprises partent davantage en DIF que ceux des TPE/PME.
- > Les DIF réalisés sont centrés sur des formations en lien avec l'entreprise.
- > Le profil type du salarié bénéficiaire de DIF est identique à celui du salarié accédant le plus à la formation professionnelle (homme ; 25-44 ans ; employé-ingénieur-cadre).

## Les principales enquêtes

Les principales enquêtes réalisées en 2006-2007 sur la réforme de la formation professionnelle, ou plus particulièrement le DIF, se complètent, du fait de panels différents<sup>8</sup>, pour offrir une vision d'ensemble de l'appropriation du DIF par ses principaux acteurs : entreprises (toutes tailles et secteurs) ; salariés ; organismes de formation.

Cette synthèse s'articule autour de trois axes clés : connaissance et perception du DIF ; mise en œuvre du DIF ; impacts du DIF.

### > Connaissance et perception du DIF

- **Connaissance de l'existence du DIF** : elle est en très forte progression, tant pour les entreprises que pour les salariés qui savent très majoritairement que ce dispositif existe. Toutefois, de nombreux salariés ont une connaissance imparfaite de ce dernier (durée des droits acquis ; conditions de mise œuvre du DIF...), ce qui peut fausser leur perception quant au DIF.

- **Perception du DIF par les entreprises** : si le DIF a été, à l'origine, l'objet de vives craintes (surcharge administrative ; manque de financement ; formation hors temps de travail...), celles-ci s'estompent désormais, notamment du fait d'une meilleure connaissance du dispositif.

Les entreprises inscrivent de plus en plus le DIF dans leur politique formation, notamment en corrélation avec le plan de formation.

Toutefois, en matière de vision de l'évolution du DIF, les responsables ressources humaines-formation sont très partagés : une petite majorité estime que ce dispositif connaîtra une forte croissance en 2007 mais les craintes liées à des difficultés de financement restent toutefois minoritaires.

- **Perception du DIF par les salariés** : même si leur demande d'information ou de réalisation du DIF reste faible, ceux-ci en ont une vision positive et souhaitent l'utiliser à court ou moyen terme, notamment après meilleure définition de leur projet de formation et/ou capitalisation de leurs droits à DIF.

Dans ce cadre, ils sont particulièrement attirés par des formations professionnelles, leur permettant d'accroître leurs compétences dans leur métier actuel ou futur.

De plus, la formation hors temps de travail ne les rebute majoritairement pas.

Au regard des estimations de chacun, il est intéressant de noter que nombre de responsables ressources humaines-formation pensent qu'une minorité de salariés souhaitent utiliser leur DIF et, que, si demandes il y a, celles-ci ne porteront pas sur des formations liées au métier.

### > Mise en œuvre du DIF

- **Information sur le DIF** : une forte majorité de grandes entreprises l'a réalisé tandis que les TPE/PME sont moins nombreuses à avoir satisfait à cette obligation légale.

Les supports d'information sont essentiellement le bulletin de salaire ou un courrier individuel.

La communication plus volontariste sur le DIF (réunions d'information, catalogue de formations DIF...) reste minoritaire et essentiellement l'apanage des grandes entreprises.

- **Réalisation du DIF** : si les entreprises et les salariés s'approprient peu à peu cette mesure, 2005 n'a pas été l'année de sa 1<sup>ère</sup> mise en œuvre effective. Toutefois, les demandes de DIF sont en forte progression tant dans les grandes entreprises (où elles sont les plus nombreuses) que dans les TPE/PME.

Dans ce cadre, l'entretien individuel annuel est d'ores et déjà considéré comme le moment privilégié pour envisager la mise en œuvre du DIF et de nombreuses entreprises, notamment les plus grosses, appliquent des procédures de gestion du DIF (encadrement des demandes et/ou réponses).

Ces demandes portent majoritairement sur des formations transverses (langues, informatiques), liées au métier ou à l'évolution professionnelle du salarié, ce qui correspond à la volonté des entreprises en terme de mise en œuvre du DIF. Ici, en réalité, l'initiative du salarié est majoritairement peu dissociable de l'incitation de l'employeur et emporte donc fréquemment l'accord de l'entreprise.

Pour ce qui est de la formation hors temps de travail, encore minoritaire, ses modalités de réalisation sont diverses (RTT, cours du soir, congés...).

- **Financement du DIF** : géré dans le cadre du budget formation, le DIF n'a pas occasionné d'inflation de ce dernier, d'autant que les Opca ont largement participé au financement du DIF.

Toutefois leur prise en charge pourrait décroître au fil du temps, en cas d'une demande trop importante.

## > Impacts du DIF

- **Pour les salariés** : le DIF n'apparaît pas encore ni comme un levier pour l'accès à la formation, ni comme un facteur de réduction des inégalités en la matière.

En outre, les avis sont partagés sur le fait qu'il rende, en l'état actuel des choses, les salariés acteurs de leur formation.

- **Pour la fonction ressources humaines-formation** : il apparaît que les responsables ressources humaines-formation sont plus attentifs au recueil des besoins des salariés, au conseil des managers et à la réalisation des entretiens professionnels (même si ces derniers restent peu développés dans les TPE/PME).

En revanche, bon nombre d'entre eux estiment que le DIF complique la gestion de la formation.

- **Pour les organismes de formation** : la majorité des prestataires a mis en place une communication et/ou une offre de services spécifiques au DIF (nouvelles formations ; extension de plages horaires). D'ailleurs, de nombreux responsables ressources humaines-formation ont sollicité leur accompagnement sur le DIF (ingénierie de formation, financière ; communication) et ont été très majoritairement satisfaits.

Les organismes de formation ayant réalisé les plus fortes hausses de chiffre d'affaires grâce au DIF (plus de 5 %) sont majoritairement ceux qui sont spécialisés en langues, bureautique et formations métier.

Ils estiment que le DIF complique la planification de formation, accroît leur charge de travail administratif mais a contribué à améliorer leurs relations avec leurs clients.

<sup>8</sup> **Agefos PME** : 500 directeurs et DRH de TPE/PME.

**Cégos** : 350 responsables ressources humaines formation (entreprises de toutes tailles et secteurs) et 800 salariés représentatifs.

**Démos** : 250 sociétés dont environ 2/3 de plus de 250 salariés.

**Dgefp** : une dizaine d'entreprises ayant communiqué dans la presse sur leur politique de formation.

**Garf-FFP** : 200 entreprises adhérentes Garf (banque, finance, assurance, commerce, services, industrie) et 100 organismes de formation adhérents FFP (informatique, langues, métiers, transversal), représentatifs d'entreprises de plus de 100 salariés.

**Kelformation.com** : 750 internautes (sites emploi/formation).

Retrouvez les chemins d'accès vers ces enquêtes dans la Boîte à outils ; Bibliographie.

### Les points clés

- > Les bénéficiaires du DIF connaissent largement son existence, de façon toutefois imparfaite pour les salariés. Ce dispositif bénéficie désormais d'une image plus positive, tant pour les salariés que pour les entreprises.
- > Entreprises et salariés s'emparent de plus en plus du DIF, sans effet budgétaire inflationniste, du fait notamment d'une forte contribution des OPCA.
- > Si le DIF semble pour l'instant n'avoir que peu d'impact sur l'accès à la formation des salariés, il a influencé la pratique des responsables ressources humaines-formation et des organismes de formation.

## Grandes tendances régionales

Au niveau régional, le DIF est analysé sous deux angles :

- les chiffres de mise en œuvre du DIF en 2005, tels que recueillis par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Drtefp),
- les DIF financés en Midi-Pyrénées par certains Opca pour les années 2005, 2006 et/ou 1<sup>er</sup> semestre 2007.

En fin de présentation de chacun des ces axes d'analyse, retrouvez les points ou données clés de ceux-ci.

En complément, est présentée une synthèse de l'étude réalisée en 2006 par Philippe Jean-Amans sur le DIF dans le secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées<sup>9</sup>.

### Les chiffres de la Direction régionale chargée de la formation professionnelle

Les chiffres de mise en œuvre régionale du DIF pour l'année 2005 sont issus des données transmises par les entreprises Midi-Pyrénéennes (formulaire n° 2483).

Comme au niveau national, ces chiffres représentent le volume régional lors du démarrage de ce dispositif, qui connaît une forte montée en puissance sur 2006-2007.

A noter que, comme au niveau national, eu égard à leur caractère déclaratif, les constats et commentaires tirés de leur exploitation ne peuvent avoir la valeur de résultats statistiques.

Sur la base des 4 072 déclarations analysées par la Drtefp Midi-Pyrénées pour l'année 2005, 3 703 salariés sur les 275 841 que dénombre la Dretfp ont bénéficié d'un DIF (soit 1,34 %), pour un total de 62 261 heures de DIF.

La majorité de ces salariés bénéficiaires d'un DIF sont employés (44,88 %) ou ouvriers (23,68 %) puis ingénieurs-cadres (20,12 %) et agents de maîtrise (11,23 %).

Les employés sont également au 1<sup>er</sup> rang des consommateurs d'heures de DIF en Midi-Pyrénées (53,19 % du total des heures de stage DIF), devant les agents de maîtrise (15,70 %), les ouvriers (14,88 %) et les ingénieurs-cadres (13,62 %).

En Midi-Pyrénées, le DIF a été essentiellement mis en œuvre dans les entreprises de 50 à 249 puis de 20 à 49 salariés.

Au vu des écarts enregistrés en terme de répartition des bénéficiaires de DIF par taille d'entreprise, ce critère semble discriminant (0,13 % dans les entreprises de 2 000 salariés et plus ou encore 0,54 % dans celles de 250 à 499 salariés contre 2,45 % dans les entreprises de 50 à 249 salariés et 1,81 % dans celles de 20 à 49 salariés).

<sup>9</sup> Thèse de doctorat : « Contribution à la connaissance de l'élaboration du programme individuel de formation dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées », Lirbe (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi).

### Les points clés

- > Tout comme au niveau national pour 2005, le DIF est, en cette 1<sup>ère</sup> année de mise œuvre, faiblement utilisé (1,34 % des salariés de la région, taux similaire au national).
- > La taille de l'entreprise est, comme au niveau national, un facteur discriminant de mise en œuvre du DIF. Toutefois, en Midi-Pyrénées, le DIF n'est pas principalement mis en œuvre dans les entreprises de 2 000 salariés et plus mais dans celles de 20 à 249 salariés, en corrélation avec le tissu économique de la région.
- > Enfin, contrairement au niveau national pour 2005, les ingénieurs-cadres ne sont pas les 1<sup>ers</sup> bénéficiaires du DIF. En Midi-Pyrénées, ce sont les employés qui consomment le plus de formation au titre du DIF, tant en termes d'accès que d'heures (comme tel est devenu le cas, au niveau national, en 2006).

## Les DIF financés en Midi-Pyrénées par les Opcas

Afin de bénéficier d'une vision plus fine et actualisée de la mise en oeuvre du DIF en Midi-Pyrénées, nous avons sollicité l'ensemble des Opcas pour transmission de leurs statistiques en la matière, sur la base d'une matrice de recueil des données construite spécialement par le CarifOref Midi-Pyrénées.

Cette matrice retrace, pour les années 2005, 2006 et 1<sup>er</sup> semestre 2007, l'évolution de **10 données clés** :

- nombre total de DIF financés,
- nombre total de stagiaires bénéficiaires d'un DIF,
- nombre total d'entreprises utilisatrices d'un DIF,
- durée totale des DIF financés,
- durée moyenne des DIF financés,
- coût global (financement Opcas et entreprise) de l'ensemble des DIF,
- coût moyen (financement Opcas et entreprise) d'un DIF,
- engagement financier de l'Opcas pour l'ensemble des DIF,
- prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opcas,
- taux horaire moyen de prise en charge par l'Opcas.

Elle permet également de faire émerger **6 données croisées** :

- nombre de DIF par département,
- nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille,
- stagiaires par sexe et âge,
- stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle,
- nombre de DIF par domaine de formation,
- répartition des heures de DIF par réalisation pendant hors temps de travail effectif.

Tous les Opcas sollicités n'ont pas été en mesure de nous transmettre l'ensemble de ces données, notamment du fait d'outils de suivi n'isolant pas le DIF du plan de formation ou encore dépourvus de critère régionalisé.

Certains d'entre eux ont alors bien voulu remplir partiellement cette matrice ou, pour d'autres, nous fournir divers éléments, issus de leurs rapports d'activité ou documents internes, permettant d'éclairer la mise en oeuvre du DIF en Midi-Pyrénées pour les années 2005, 2006 et/ou 1<sup>er</sup> semestre 2007.

Ainsi, les données recueillies ne sont que partiellement superposables et ne permettent pas une analyse croisée des DIF financés en Midi-Pyrénées par l'ensemble des Opcas ayant collaboré à notre étude.

Toutefois, un **panorama des 10 données clés 2006** a pu être élaboré sur la base des informations transmises par les Opcas ayant renseigné notre matrice de recueil des données ; ce dernier clôt la présentation spécifique à chaque Opcas.

**>>> Adefim**

> **Secteur d'activité** : industries de la métallurgie.

> **Web** : www.edefim-uimp.com

> **En Midi-Pyrénées** : 1 600 entreprises adhérentes pour 70 000 salariés.

> **Source** : rapport d'activité 2006 de l'Adefim Midi-Pyrénées.

> **A noter** : le département des Hautes-Pyrénées relève d'Adefim Adour, d'où l'absence de données sur la mise en œuvre du DIF dans celui-ci.

**2006 : Chiffres clés**

Nombre de salariés bénéficiaires	764
Nombre de stagiaires	870
Nombre de stages	550
Nombre d'entreprises utilisatrices	111
Durée totale des formations	13 259 h
Nombre d'heures stagiaires	19 647 h
Engagements financiers	513 957 €
Durée moyenne des stages	24 h
Taux horaire moyen de prise en charge	26 €
Coût moyen / stage	934 €
Prise en charge moyenne / entreprise	4 630 €

- **Forte progression du DIF en 2006** : de 2005 à 2006, le DIF a connu un essor fulgurant, passant de 58 à 550 stages, de 83 à 870 stagiaires et, en terme d'engagements financiers, de 41 003 à 513 957 €.

- **Entreprises utilisatrices** : 111 entreprises ont utilisé le DIF (soit un taux approchant 7 % des entreprises adhérentes). Parmi celles-ci, 90 % ont un effectif inférieur à 500 salariés (32 % de 10 à 49 salariés ; 27 % de 50 à 199 ; 18 % de 200 à 499 ; 13 % de moins de 10 salariés).

- **Salariés bénéficiaires** : 1 % des salariés ont utilisé le DIF (73 % relèvent d'entreprises de moins de 500 salariés). La majorité d'entre eux sont des hommes (68 %) mais le taux d'implication du DIF des femmes est plus important (1,6 % des femmes salariées ont utilisé le DIF contre 0,9 % des hommes).

Les bénéficiaires sont essentiellement des ingénieurs-cadres (36 %), techniciens (19 %) ou employés (17 %) et majoritairement âgés de 35 à 44 ans (38 %).

- **Formations réalisées** : ont été essentiellement suivies des formations aux langues étrangères (47 %), d'informatique-bureautique (20 %), liées aux techniques métiers (11 %) ou de développement personnel (11 %).

2006 : DIF en département	Entreprises utilisatrices		Stagiaires bénéficiaires	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ariège	4	3,6 %	6	0,7 %
Aveyron	10	9 %	78	9 %
Haute-Garonne	68	61,3 %	568	65,3 %
Gers	7	6,3 %	93	10,7 %
Lot	5	4,5 %	48	5,5 %
Tarn	11	9,9 %	55	6,3 %
Tarn et Garonne	4	3,6 %	16	1,8 %
Autre	2	1,8 %	6	0,7 %

## >>> Afdas

> **Secteur d'activité** : culture, communication et loisirs.

> **Web** : www.afdas.com

> **En Midi-Pyrénées** : 2 173 entreprises adhérentes pour 4 850 salariés et 4 596 intermittents du spectacle.

> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : pour les salariés permanents, les légers écarts entre DIF financés et stagiaires bénéficiaires (salariés permanents : 2006, 1<sup>er</sup> semestre 2007) sont dus au fait qu'un seul et même bénéficiaire a pu mettre en œuvre plusieurs DIF.

Pour les intermittents du spectacle, le DIF relève d'un dispositif dérogatoire instauré en 2006 donc l'année 2005 n'est pas renseignée ainsi que, au vu de la spécificité de ce public, les données relatives aux entreprises utilisatrices.

### Afdas : salariés permanents

Les 10 données clés	2005	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	15	116	76
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	15	115	74
Nombre total d'entreprises utilisatrices	11	51	47
Durée totale des DIF financés	233 h	2 715 h	2 003 h
Durée moyenne des DIF financés	16 h	23 h	26 h
Coût global (Opcas et entreprise) de l'ensemble des DIF	4 992 €	65 794 €	99 375 €
Coût moyen (financement Opcas et entreprise) d'un DIF	333 €	567 €	1 308 €
Engagement financier de l'Opcas pour l'ensemble des DIF	4 992 €	65 794 €	99 375 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opcas	333 €	567 €	1 308 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opcas	21 €	24 €	50 €

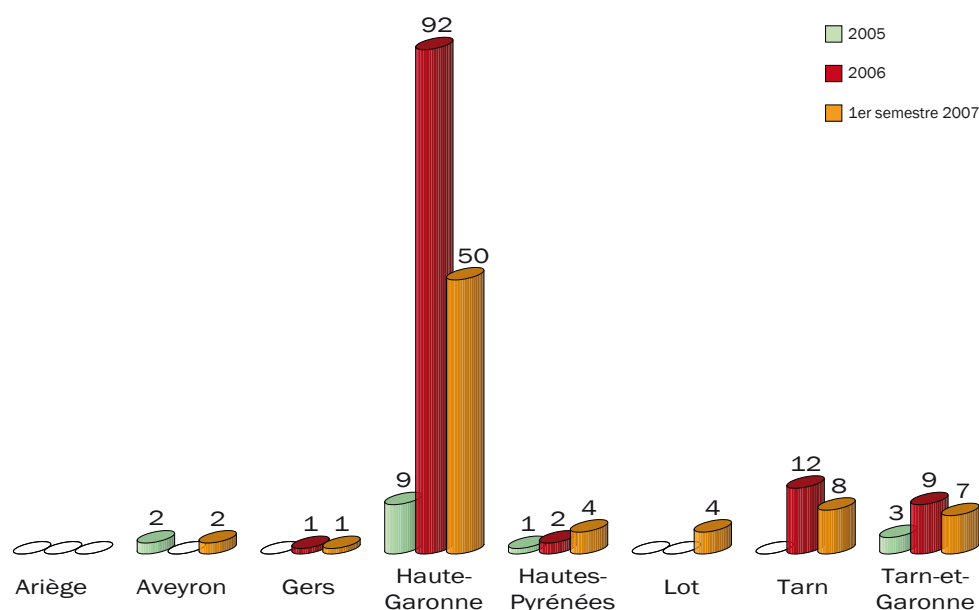
### Salariés permanents : les 6 données croisées 2005 - 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

#### > Nombre de DIF par département

L'écrasante majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne ; à l'extrême inverse, l'Ariège ne compte aucun DIF de 2005 au 1<sup>er</sup> semestre 2007.

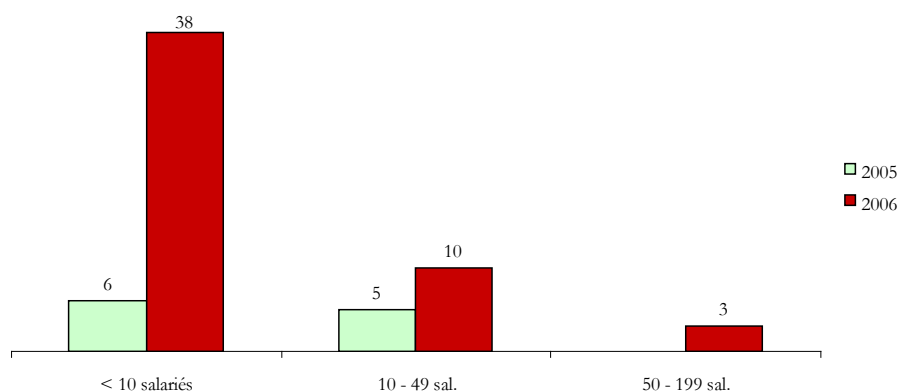
Mis à part ce département, le nombre de DIF est en hausse sur l'ensemble de la région.



### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

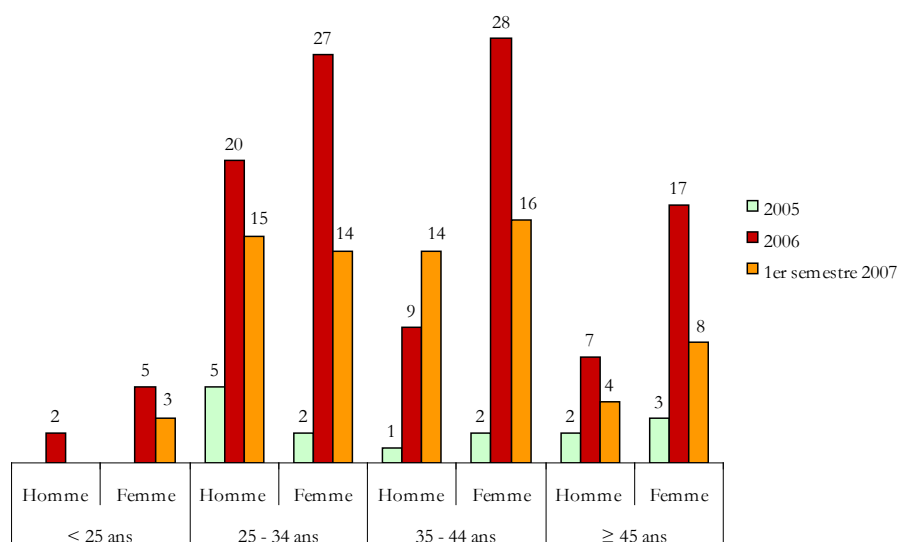
**A noter :** pour des raisons de suivi statistique interne, 2007 n'est pas renseigné pour ces données.

Les entreprises utilisatrices comptent, pour l'essentiel, moins de 10 salariés puis de 10 à 49 salariés. En 2006, seules trois entreprises utilisatrices sur 51 comptent de 50 à 199 salariés.



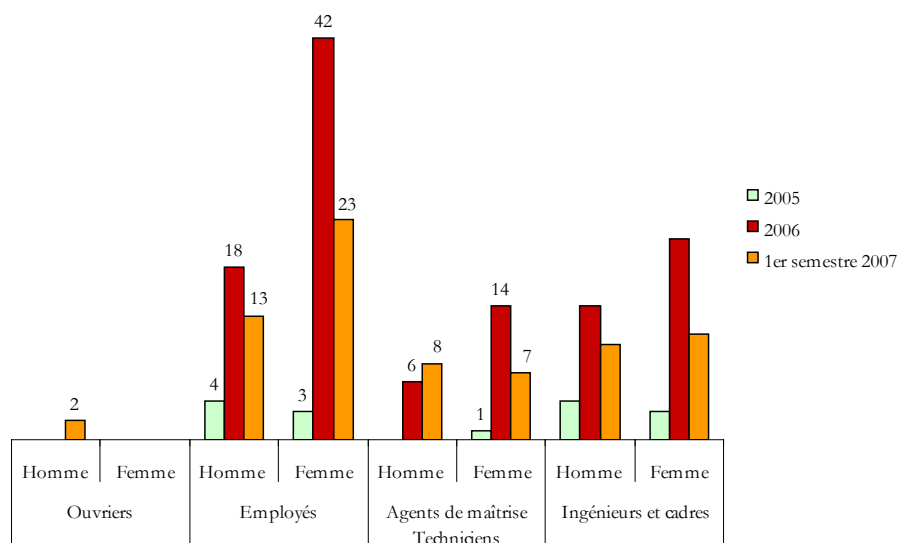
### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

La majorité des salariés bénéficiaires de DIF a entre 25 et 44 ans, avec une légère majorité de femmes. Les bénéficiaires seniors (45 ans et plus) sont bien plus nombreux que les juniors (moins de 25 ans).



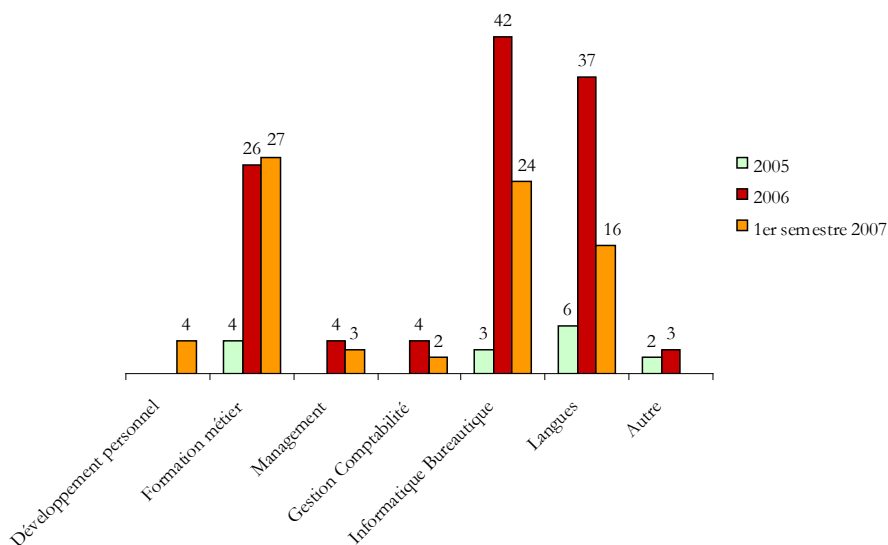
### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Les salariés bénéficiaires ont essentiellement un statut d'employé puis d'ingénieur-cadre. Tous statuts confondus, les bénéficiaires du DIF sont principalement des femmes.



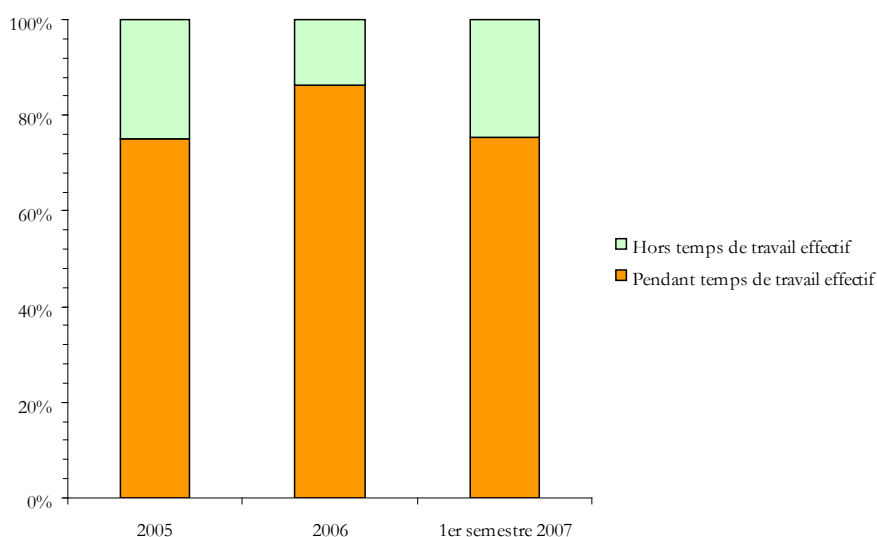
### > Nombre de DIF par domaine de formation

Les formations visent essentiellement l'informatique-bureautique, les langues et les formations de type métier.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est très majoritairement réalisé durant le temps de travail.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

**Afdas : intermittents du spectacle**

Les 10 données clés	2005	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	6	7
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	6	7
Nombre total d'entreprises utilisatrices	Non concerné	
Durée totale des DIF financés	95 h	149 h
Durée moyenne des DIF financés	16 h	21 h
Coût global (Opcas et entreprise) de l'ensemble des DIF	1 730 €	3 899 €
Coût moyen (financement Opcas et entreprise) d'un DIF	288 €	557 €
Engagement financier de l'Opcas pour l'ensemble des DIF	1 730 €	3 899 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opcas	288 €	557 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opcas	18 €	26 €

**Intermittents du spectacle : les 5 données croisées 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007**

**A noter :** les données relatives aux entreprises n'ayant pas lieu d'être pour ces bénéficiaires, les DIF ne sont pas répartis par entreprise.

**> Nombre de DIF par département**

- **2006** : sur six intermittents bénéficiaires de DIF, trois résident en Haute-Garonne, deux dans le Gers et un en Ariège.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : sur sept intermittents bénéficiaires de DIF, trois résident dans le Lot, deux en Haute-Garonne, un en Ariège et un dans l'Aveyron.
- **Sur ces deux périodes**, aucun intermittent résidant en Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne n'a bénéficié de DIF financé par l'Afdas.

**> Nombre de stagiaires par sexe et âge**

- **2006** : la moitié des bénéficiaires de DIF sont des hommes de 45 ans et plus. Les trois autres bénéficiaires sont deux hommes de 25 à 44 ans et une femme de 35 à 44 ans.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : parmi les sept bénéficiaires, cinq sont des hommes (deux âgés de 25 à 34 ans ; deux de 35 à 44 ans et un de 45 ans et plus). Les deux femmes bénéficiaires sont âgées de 35 ans et plus.
- **Sur ces deux périodes**, les intermittents bénéficiaires sont donc essentiellement des hommes, notamment de 45 ans et plus en 2006. En revanche, aucun intermittent junior (moins de 25 ans) n'a bénéficié de DIF financé par l'Afdas.

**> Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle**

- **2006** : cinq bénéficiaires sont des hommes agents de maîtrise ou techniciens et un bénéficiaire est une femme relevant d'autres professions intermédiaires.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : six bénéficiaires sont agents de maîtrise ou techniciens (dont quatre hommes et deux femmes) et un bénéficiaire est un homme relevant d'autres professions intermédiaires.

**> Nombre de DIF par domaine de formation**

Les formations principalement mises en œuvre dans le cadre du DIF (cinq en 2006 et six au 1<sup>er</sup> semestre 2007) relèvent d'**autres domaines** que ceux prédéfinis (autre : non renseigné par l'Afdas).  
Viennent ensuite une formation en **langues** (2006) et une formation de type **métier** (1<sup>er</sup> semestre 2007).

**> Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif**

Du fait de l'accord dérogatoire relatif au DIF des intermittents du spectacle, le DIF est intégralement mis en œuvre **hors temps de travail**.

## >>> Agefatoria

> **Secteur d'activité** : industries agro-alimentaires.

> **Web** : [www.agefatoria.com](http://www.agefatoria.com)

> **En Midi-Pyrénées** : 590 entreprises adhérentes pour 11 800 salariés.

> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : le nombre de salariés bénéficiaires est supérieur au nombre de DIF financés dans la mesure où certaines actions sont collectives ; elles bénéficient donc à plusieurs stagiaires mais sont traitées par l'Opca comme un seul et même dossier formation.

Les 10 données clés	2005	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	2	59	26
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	8	118	41
Nombre total d'entreprises utilisatrices	2	26	18
Durée totale des DIF financés	45 h	4 208 h	887 h
Durée moyenne des DIF financés	22 h 30	71 h	34 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	4 172 €	133 076 €	63 948 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	2 086 €	2 255 €	2 459 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	4 172 €	133 076 €	63 948 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	2 086 €	2 255 €	2 459 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	93 €	32 €	72 €

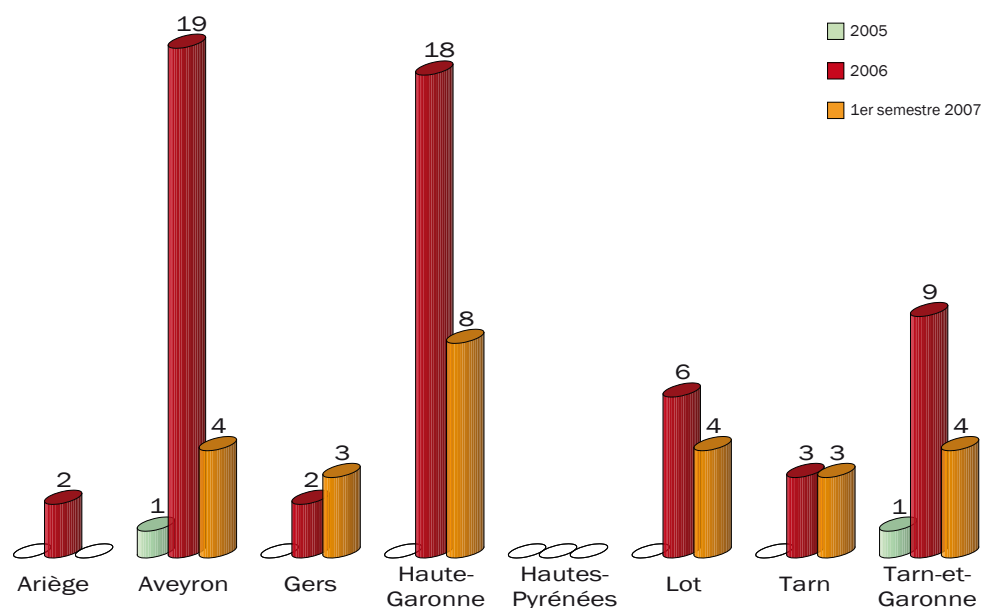
## Les 6 données croisées 2005 - 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

### > Nombre de DIF par département

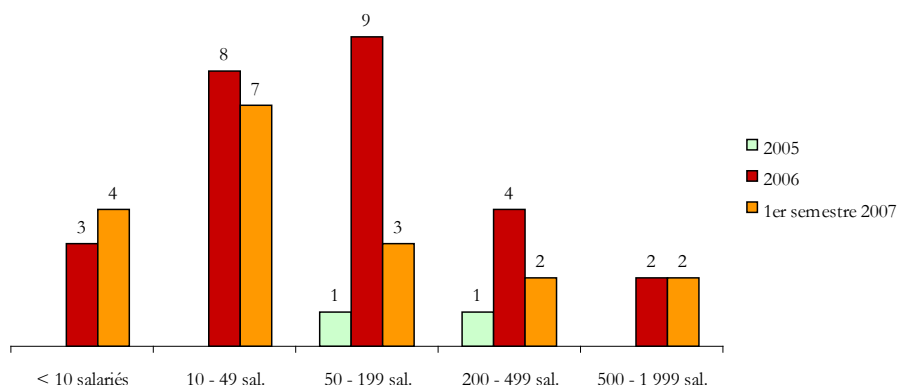
La majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne mais aussi de l'Aveyron ; à l'extrême inverse, les Hautes-Pyrénées ne comptent aucun DIF de 2005 au 1<sup>er</sup> semestre 2007.

Ceci est en corrélation avec l'implantation des entreprises adhérentes à l'Agefatoria.



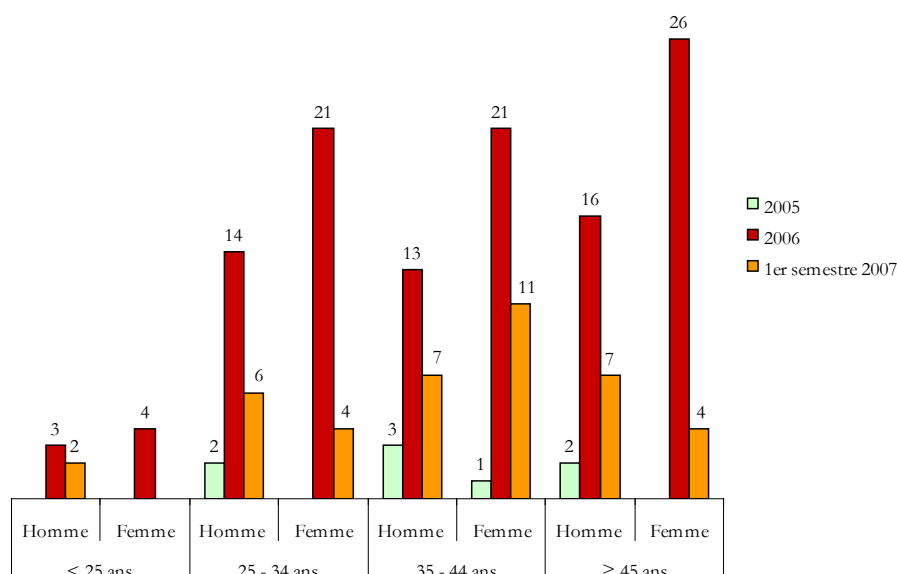
### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

Les entreprises utilisatrices comptent, pour l'essentiel, de 10 à 199 salariés. Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2007, les entreprises de 10 à 49 salariés sont largement majoritaires, ceci s'expliquant par le fait que le secteur compte plus de 80 % de PME de moins de 50 salariés.



### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

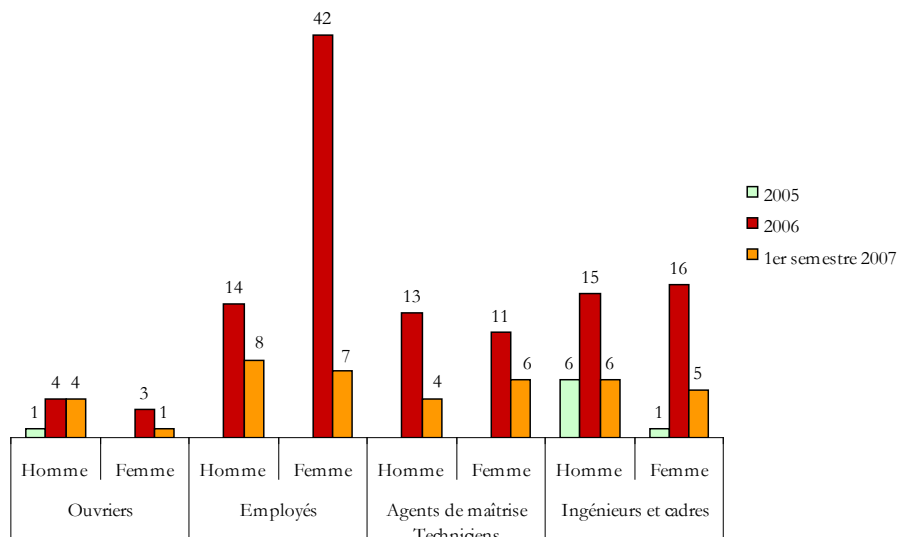
La majorité des salariés bénéficiaires de DIF a 45 ans et plus, avec une majorité de femmes. Hormis les juniors (moins de 25 ans), la répartition des stagiaires bénéficiaires par âge est relativement homogène.



### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

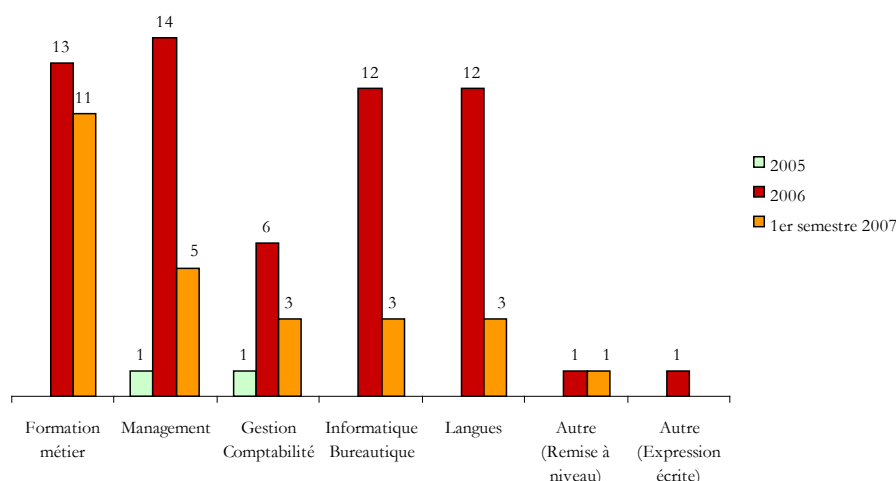
Les salariés bénéficiaires ont, pour la grande majorité, un statut d'employé puis d'ingénieur-cadre et d'agent de maîtrise-technicien.

Les femmes sont les principales bénéficiaires du DIF en tant qu'employées pour 2006 mais un tel écart ne se reproduit pas pour les autres catégories socio-professionnelles et, en 2005 et au 1<sup>er</sup> semestre 2007, le DIF bénéficie majoritairement aux hommes.



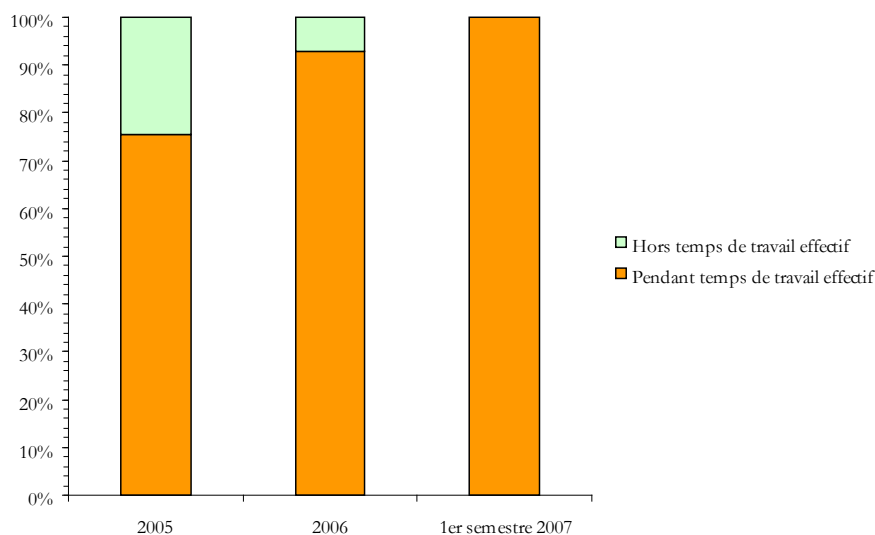
### > Nombre de DIF par domaine de formation

Sont majoritairement suivies en DIF des formations de type métier puis management, informatique-bureautique et langues.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est très majoritairement réalisé durant le temps de travail. Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2007, aucune heure de DIF financé n'a été réalisée hors temps de travail.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

**>>> Agefomat**

- > **Secteur d'activité** : machinisme agricole, matériels de BTP, manutention et motoculture.
- > **Web** : www.agefomat.com
- > **En Midi-Pyrénées** : 94 entreprises adhérentes pour 2 091 salariés.
- > **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.
- > **A noter** : en l'absence de demande de financement de DIF pour 2005, cette année n'est pas renseignée.

Les 10 données clés	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	11	1
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	11	1
Nombre total d'entreprises utilisatrices	4	1
Durée totale des DIF financés	209 h	25 h
Durée moyenne des DIF financés	19 h	25 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	5 036 €	1 000 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	458 €	1 000 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	5 036 €	1 000 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	458 €	1 000 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	24 €	40 €

**Les 6 données croisées 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007****> Nombre de DIF par département**

- **2006** : sur onze DIF financés par Agefomat, six relèvent du Tarn-et-Garonne ; trois du Tarn ; un de Haute-Garonne et un du Gers.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : le seul DIF financé relève du Gers.
- **Sur ces deux périodes**, les Hautes-Pyrénées, le Lot, l'Aveyron et l'Ariège ne comptent aucun DIF financé par Agefomat.

**> Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille**

De 2006 au 1<sup>er</sup> semestre 2007, la totalité des cinq entreprises utilisatrices a un effectif de 10 à 49 salariés.

**> Nombre de stagiaires par sexe et âge**

- **2006** : l'écrasante majorité des salariés bénéficiaires de DIF sont des hommes (dix stagiaires sur onze), de 45 ans et plus (huit stagiaires, deux hommes étant âgés de 25 à 34 ans).  
La seule femme bénéficiaire est âgée de 25 à 34 ans.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : le seul bénéficiaire est un homme âgé de 25 à 34 ans.
- Sur ces deux périodes, aucun stagiaire n'est junior (moins de 25 ans), ni âgé de 35 à 44 ans.

**> Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle**

Les salariés bénéficiaires sont **ouvriers** (cinq stagiaires hommes en 2006) ou **employés** (six stagiaires, dont une femme, en 2006 ; un homme au 1<sup>er</sup> semestre 2007).

**> Nombre de DIF par domaine de formation**

Ont été quasi exclusivement suivies en DIF des **formations de type métier** (dix en 2006) puis **transverses** (une formation en gestion comptabilité en 2006 ; une formation en langues au 1<sup>er</sup> semestre 2007).

**> Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif**

En 2006 et au 1<sup>er</sup> semestre 2007, le DIF est exclusivement réalisé **durant le temps de travail**.

### >>> Agefos PME

- > **Secteur d'activité** : interprofessionnel et interbranches (en particulier TPE/PME).
- > **Web** : [www.agefos-pme-midipyrenees.com](http://www.agefos-pme-midipyrenees.com)
- > **En Midi-Pyrénées** : 9 503 entreprises adhérentes (dont 8 000 de moins de 10 salariés) pour 77 934 salariés.
- > **Source** : rapport d'activité 2006 de l'Agefos PME Midi-Pyrénées.

2006 : DIF en département	Entreprises - de 10 salariés	Entreprises 10 salariés et +	Total DIF par département
Ariège	55	52	107
Aveyron	57	315	372
Gers	16	29	45
<b>Haute-Garonne</b>	<b>120</b>	<b>440</b>	<b>560</b>
Hautes-Pyrénées	16	65	81
Lot	9	18	27
Tarn	85	38	123
Tarn-et-Garonne	22	16	38
<b>Total Région Midi-Pyrénées</b>	<b>380</b>	<b>973</b>	<b>1 353</b>
<b>dont DIF prioritaires</b>	<b>289</b>	<b>687</b>	<b>976</b>

- **Evolution 2006-2007** : en 2006, 1 353 DIF ont été enregistrés, dont 976 DIF prioritaires.

A noter qu'au 31 août 2007, 962 DIF prioritaires ont déjà été enregistrés.

- **Entreprises utilisatrices** : 296 entreprises ont financé de la formation pour leurs salariés dans le cadre du DIF, dont majoritairement des TPE (50 %) puis des PME de moins de 50 salariés (36 %).

- **Salariés bénéficiaires** : le profil majoritaire du salarié bénéficiaire de DIF est féminin (63 % des bénéficiaires sont des femmes), employé (53 %) puis agent de maîtrise-technicien (20 %) et, enfin, ingénieur-cadre (18 %).

La tranche d'âge des 25-34 ans est prépondérante (36 %), suivie des 35-44 ans (31 %) et 45 ans et plus (27 %).

- **Formations réalisées** : une part importante des formations réalisées dans le cadre du DIF est transverse : informatique-bureautique (16 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 9 % pour celles de 10 salariés et plus), langues étrangères et prévention-sécurité (environ 6 % chacune dans les TPE comme dans les PME).

En outre, de nombreuses formations liées au métier ont été réalisées : droit et gestion, dont notamment l'aspect fiscal et immobilier pour les entreprises d'expertise comptable ou d'immobilier.

### >>> Aref BTP

- > **Secteur d'activité** : bâtiment et travaux publics.
- > **Web** : [www.eref-mp.com](http://www.eref-mp.com)
- > **En Midi-Pyrénées** : 929 entreprises adhérentes pour 33 880 salariés.
- > **Source** : suivi Aref BTP des DIF financés en Midi-Pyrénées.

- **2006** : 6 DIF financés ; durée moyenne : 21 heures ; coût total : 3 277 € (soit 546 € par stagiaire).

- **au 31 août 2007** : 21 DIF financés ; durée moyenne : 27 heures ; coût total : 6 569 € (soit 313 € par stagiaire).

## >>> Forcemat

> **Secteur d'activité** : carrières et matériaux de construction ; céramique ; ciments ; tuiles et briques ; chaux.

> **Web** : [www.forcemat.fr](http://www.forcemat.fr)

> **En Midi-Pyrénées** : 460 entreprises adhérentes pour 5 200 salariés.

> **Source** : suivi Forcemat des DIF financés en Midi-Pyrénées pour 2006.

- **2006** : 62 DIF financés ; durée moyenne : 20 à 59 heures (40 %), moins de 10 heures (34 %), 10 à 19 heures (26 %). Ils ont été principalement réalisés durant le temps de travail (1 006 heures contre 11 heures hors temps de travail). 54 DIF (soit 87 %) relevaient du plan de formation, les autres de la période de professionnalisation.
- **Entreprises utilisatrices** : ce sont, en majorité, des entreprises de 50 à 199 salariés (39 %) et des TPE/PME (24 % de 20 à 49 salariés ; 21 % de moins de 20 salariés).
- **Salariés bénéficiaires** : les hommes sont très largement majoritaires (80 %), ce qui est sans doute à relativiser dans la mesure où les secteurs professionnels des entreprises adhérentes à Forcemat sont principalement masculins.

### >>> Forthac Sud

- > **Secteur d'activité** : chaussure, couture, cuirs et peaux, entretien textile, habillement, maroquinerie et textile.
- > **Web** : [www.forthac.fr](http://www.forthac.fr)
- > **En Midi-Pyrénées** : 372 entreprises adhérentes pour 6 972 salariés.
- > **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.
- > **A noter** : pour des raisons de suivi statistique interne, l'année 2005 n'est pas renseignée.

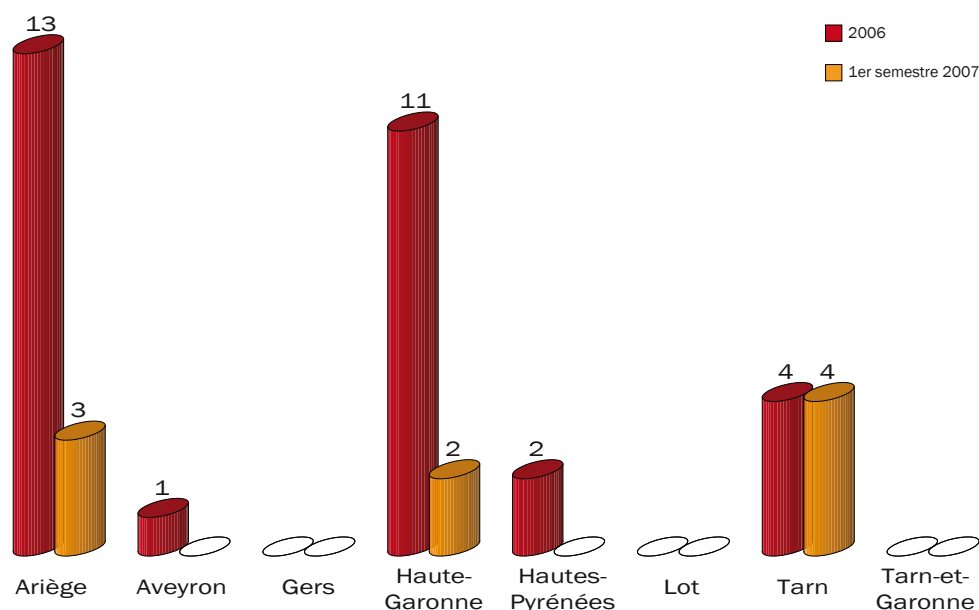
Les 10 données clés	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	31	9
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	31	9
Nombre total d'entreprises utilisatrices	11	7
Durée totale des DIF financés	809 h	302 h
Durée moyenne des DIF financés	26 h	33 h 30
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	30 577 €	22 935 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	986 €	2 548 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	29 046 €	22 935 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	937 €	2 548 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	36 €	76 €

### Les 6 données croisées 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

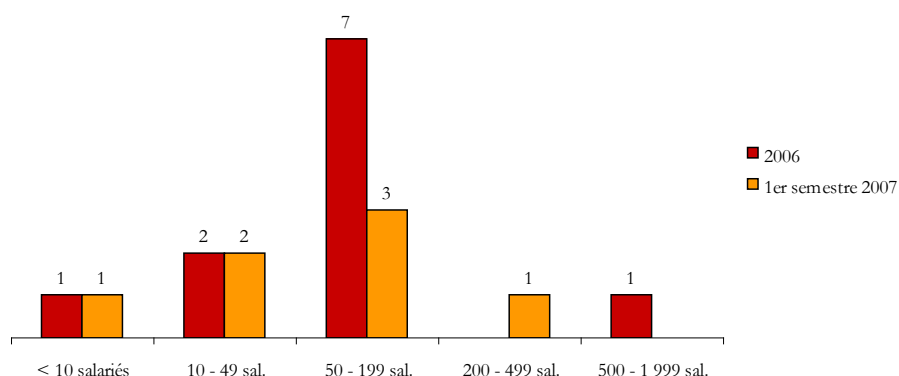
#### > Nombre de DIF par département

La majorité des DIF financés relève de l'Ariège puis de la Haute-Garonne ; à l'extrême inverse, le Lot, le Gers et le Tarn-et-Garonne ne comptent aucun DIF en 2006 et 1<sup>er</sup> semestre 2007.



### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

Les entreprises utilisatrices comptent, pour la majorité, de 50 à 199 salariés.

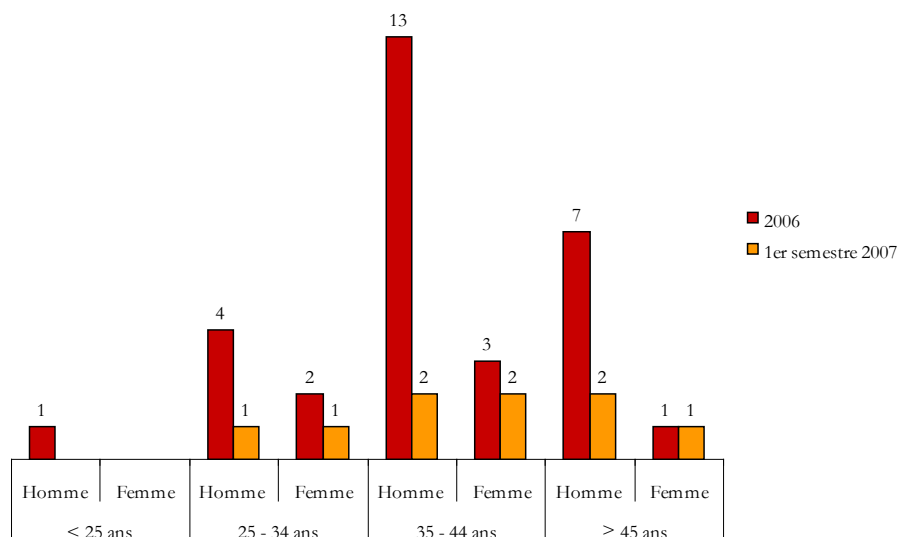


### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

La majorité des salariés bénéficiaires de DIF sont, en 2006, des hommes, notamment de 35 ans et plus.

Toutefois, pour le 1<sup>er</sup> semestre 2007, les écarts en terme d'âge et sexe sont moins criants.

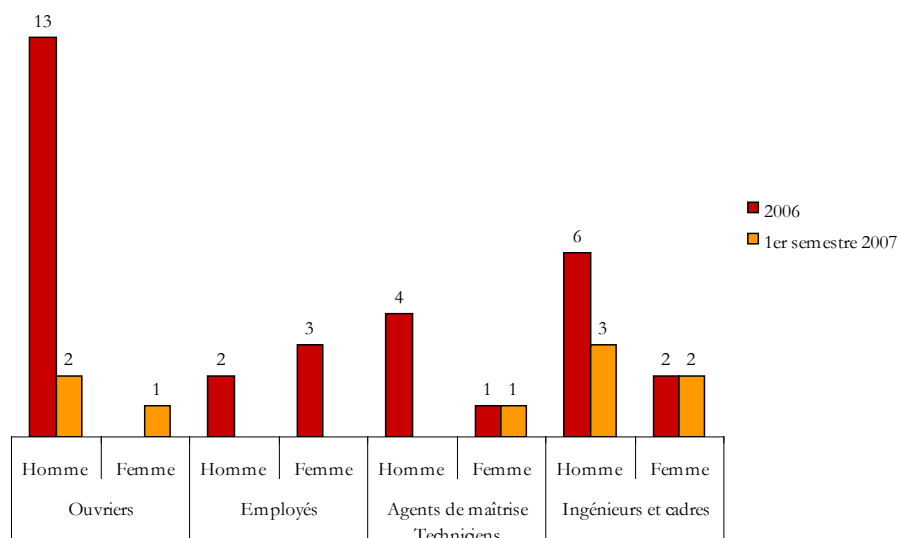
Les bénéficiaires seniors (45 ans et plus) sont bien plus nombreux que les juniors (moins de 25 ans).



### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Les salariés bénéficiaires ont, pour la grande majorité, un statut d'ouvrier puis d'ingénieur-cadre.

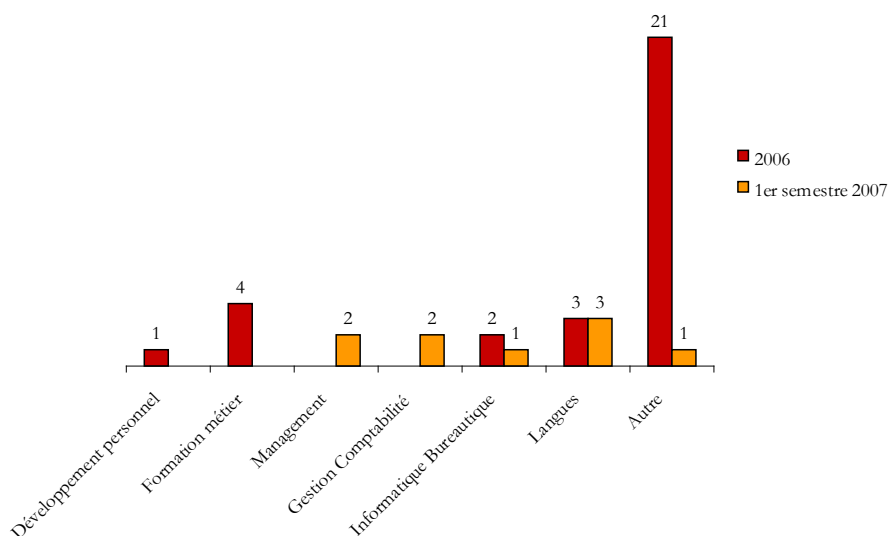
Les hommes sont les principaux bénéficiaires du DIF sur ces catégories (notamment ouvrier) pour 2006 ; un tel écart ne se reproduisant pas pour le 1<sup>er</sup> semestre 2007.



### > Nombre de DIF par domaine de formation

Les formations principalement mises en œuvre dans le cadre du DIF relèvent d'autres domaines que ceux prédéfinis (autre : non renseigné par Forthac Sud).

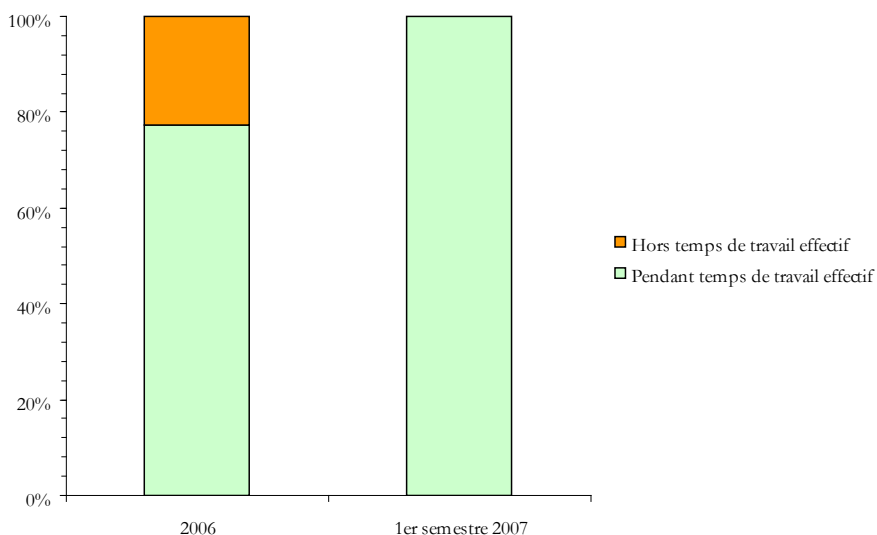
Viennent ensuite les langues et les formations de type métier.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est très majoritairement réalisé durant le temps de travail.

Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2007, aucune heure de DIF financé n'a été réalisée hors temps de travail.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

## >>> Habitat formation

- > **Secteur d'activité** : acteurs de la ville (entreprises des secteurs habitat, aménagement, urbanisme et cadre de vie ...).
- > **Web** : www.habitat-formation.fr
- > **En Midi-Pyrénées** : 162 entreprises adhérentes pour 2 233 salariés.
- > **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.
- > **A noter** : en l'absence de demande de financement de DIF pour 2005, cette année n'est pas renseignée.

Les 10 données clés	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	6	5
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	6	5
Nombre total d'entreprises utilisatrices	3	3
Durée totale des DIF financés	132 h	99 h 30
Durée moyenne des DIF financés	22 h	20 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	2 420 €	3 774 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	403 €	755 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	2 420 €	3 774 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	403 €	755 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	18 €	38 €

## Les 6 données croisées 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007

### > Nombre de DIF par département

- **2006** : sur six DIF financés, quatre relèvent de l'Aveyron et deux de la Haute-Garonne.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : sur cinq DIF, trois relèvent de la Haute-Garonne, un du Tarn et un du Gers.
- **Sur ces deux périodes**, Ariège, Hautes-Pyrénées, Lot et Tarn-et-Garonne ne comptent aucun DIF financé.

### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

- **2006 et 1<sup>er</sup> semestre 2007** : pour chacune de ces périodes, deux des trois entreprises utilisatrices comptent de 10 à 49 salariés.
- En 2006, la 3<sup>ème</sup> entreprise utilisatrice a un effectif de 50 à 199 salariés, celle de 2007 ayant un effectif non répertorié.

### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

- **2006** : quatre des six salariés bénéficiaires ont 45 ans et plus (avec une égale répartition des hommes et des femmes). Les deux autres stagiaires sont un homme de 25 à 34 ans et une femme de 35 à 44 ans.
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : trois des cinq bénéficiaires sont des hommes de 45 ans et plus, les deux autres stagiaires étant des femmes de 35 à 44 ans.
- **Sur ces deux périodes**, les bénéficiaires sont majoritairement seniors (45 ans et plus), seul un stagiaire ayant moins de 35 ans. La représentation des hommes et des femmes est équilibrée.

### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

- **2006 et 1<sup>er</sup> semestre 2007** : la répartition par catégorie socioprofessionnelle est relativement homogène, avec une légère majorité d'employés.
- Sur ces deux périodes, quatre des onze stagiaires sont employés (essentiellement des femmes), trois sont agents de maîtrise ou techniciens et trois sont ingénieurs ou cadres (uniquement des hommes). Un seul bénéficiaire est ouvrier.

### > Nombre de DIF par domaine de formation

- **2006** : sont suivies en DIF des formations transverses (deux formations en secrétariat bureautique, deux en informatique et une en ressources humaines-formation).
- **1<sup>er</sup> semestre 2007** : les formations de type métier sont majoritaires (deux en animation globale-travail social, une en maîtrise d'ouvrage et une en 2<sup>nd</sup> œuvre-finitions), une seule formation étant transverse (comptabilité-gestion).

### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

- En 2006 et au 1<sup>er</sup> semestre 2007, le DIF est intégralement réalisé **durant le temps de travail**.

## >>> Opca2

> **Secteur d'activité** : organismes professionnels et coopératives agricoles.

> **Web** : www.opca2.com

> **En Midi-Pyrénées** : 398 entreprises adhérentes pour 10 867 salariés.

> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : pour des raisons de suivi statistique interne et dans la mesure où l'accord de branche relatif au DIF a été signé en 2006, seule est renseignée cette année-là et certains éléments ne sont pas mentionnés (financement, domaines de formation).

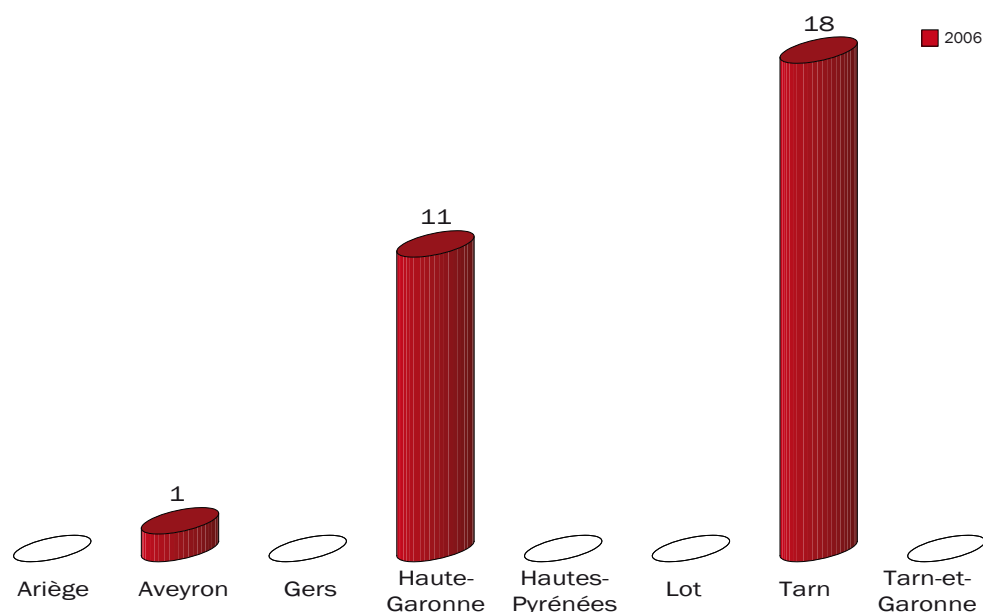
Les 10 données clés	2006
Nombre total de DIF financés	30
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	30
Nombre total d'entreprises utilisatrices	8
Durée totale des DIF financés	560 h
Durée moyenne des DIF financés	19 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	Non renseigné
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	Non renseigné
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	8 400 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	280 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	15 €

## Les 5 données croisées 2006

**A noter** : les données relatives aux domaines de formation n'ayant pas été renseignées par Opca2, les DIF ne sont pas répartis par domaine de formation.

### > Nombre de DIF par département

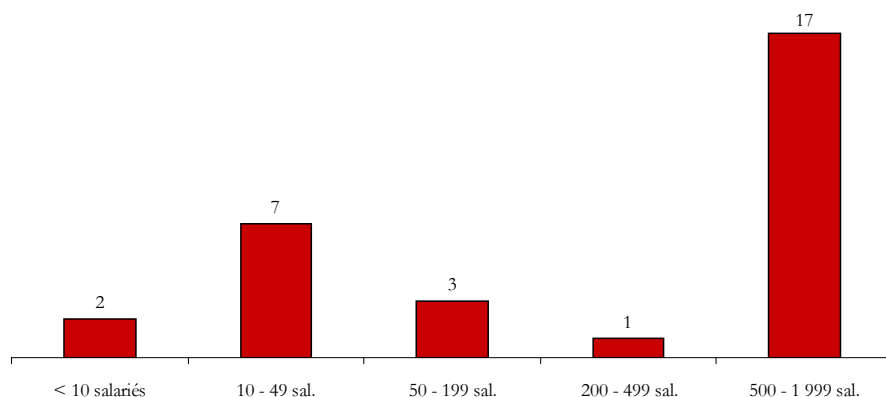
Les DIF financés relèvent, en 1<sup>er</sup> lieu, du Tarn puis de la Haute-Garonne et, enfin, de l'Aveyron.



### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

**A noter :** l'Opca2 nous a transmis non pas le nombre d'entreprises utilisatrices selon la taille mais le nombre de DIF financés selon la taille des 8 entreprises utilisatrices de DIF en 2006.

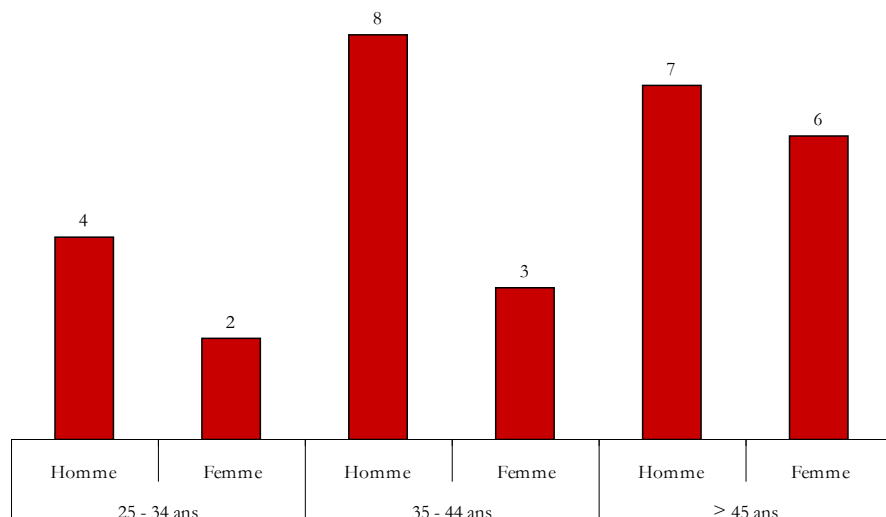
En 2006, sur les 30 DIF financés par l'Opca2, 17 l'ont été au sein d'entreprises de 500 à 1 999 salariés puis 7 dans celles de 10 à 49 salariés.



### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

L'essentiel des salariés bénéficiaires de DIF a entre 35 et plus, avec une majorité d'hommes.

Les juniors (moins de 25 ans) n'ont pas mis en œuvre de DIF financés en 2006.

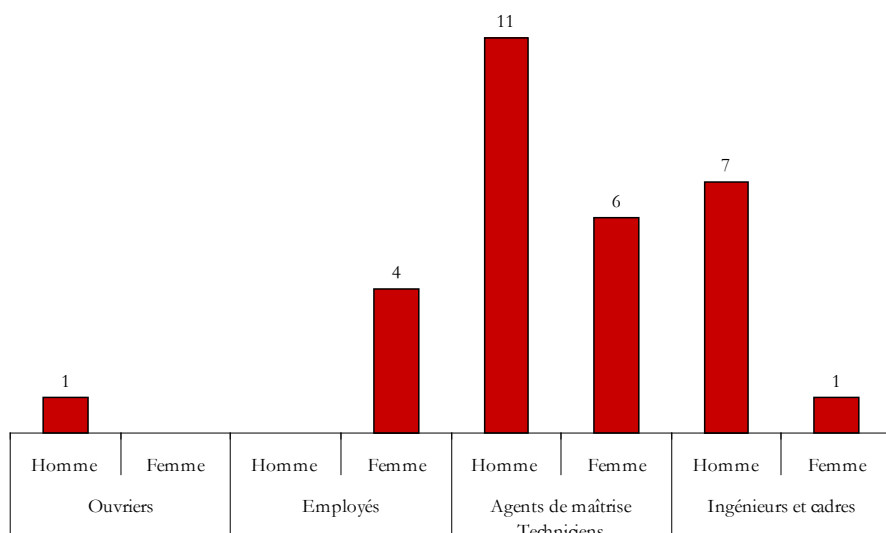


### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Les salariés bénéficiaires ont, pour la grande majorité, un statut d'agent de maîtrise-technicien puis d'ingénieur-cadre.

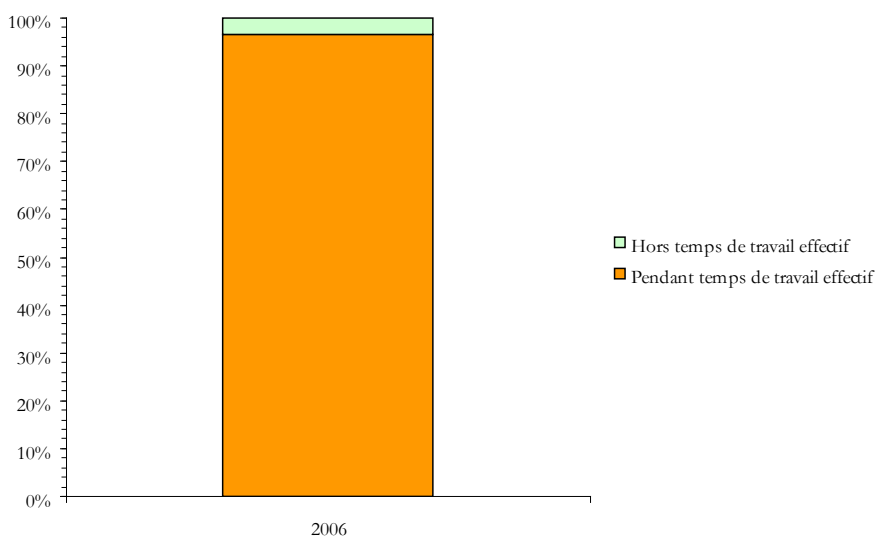
Les femmes sont les principales bénéficiaires du DIF en tant qu'employées pour 2006.

En revanche, un tel écart ne se reproduit pas pour les autres catégories socio-professionnelles, qui comptent une majorité d'hommes.



> Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

En 2006, le DIF est essentiellement réalisé durant le temps de travail.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

**>>> Opcalia (ex-Opcareg)**

- > **Secteur d'activité** : interprofessionnel.
- > **Web** : [www.opcalia-mp.org](http://www.opcalia-mp.org)
- > **En Midi-Pyrénées** : 874 entreprises adhérentes pour 16 517 salariés.
- > **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.
- > **A noter** : pour des raisons de suivi statistique interne, l'année 2005 n'est pas renseignée.

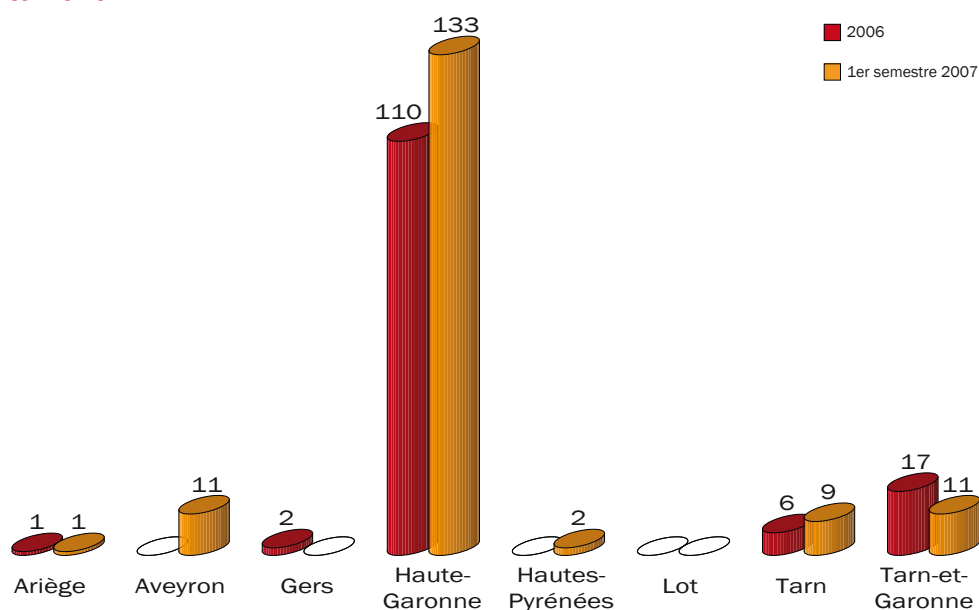
Les 10 données clés	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	136	167
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	136	167
Nombre total d'entreprises utilisatrices	26	27
Durée totale des DIF financés	1 768 h	1 770 h
Durée moyenne des DIF financés	13 h	10 h 30
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	47 731 €	53 035 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	351 €	317 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	47 731 €	53 035 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	351 €	317 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	27 €	30 €

**Les 6 données croisées 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007**

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

**> Nombre de DIF par département**

La majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne. Toutefois, dans l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées mis à part le Lot, ont été financés divers DIF en 2006 et 1<sup>er</sup> semestre 2007.

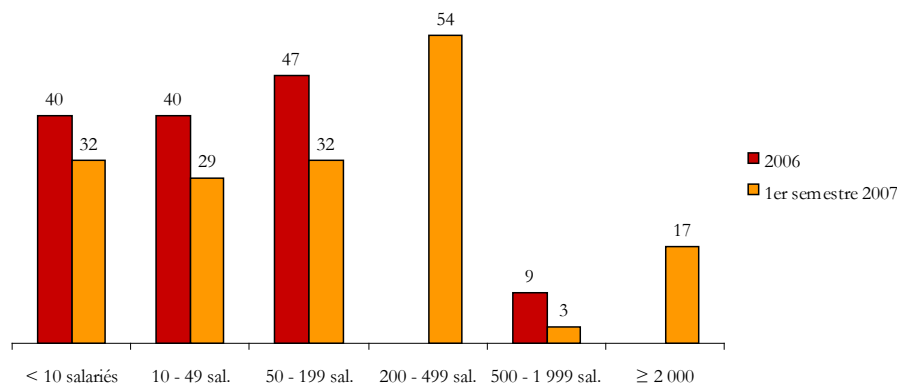


### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

**A noter :** Opcalia nous a transmis non pas le nombre d'entreprises utilisatrices selon la taille mais le nombre de DIF financés selon la taille des entreprises utilisatrices de DIF (26 en 2006 ; 27 au 1<sup>er</sup> semestre 2007).

Le nombre de DIF financés par Opcalia selon la taille de l'entreprise utilisatrice est relativement homogène, notamment au sein des entreprises de moins de 10 à 199 salariés.

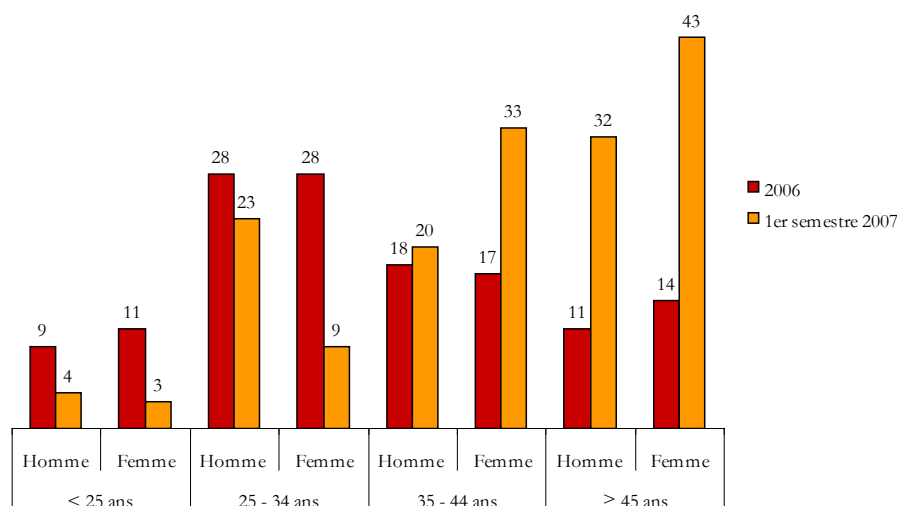
Au 1<sup>er</sup> semestre 2007, on note une percée des DIF au sein des entreprises de 200 à 499 salariés et de celles de 2 000 salariés et plus.



### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

La répartition des stagiaires bénéficiaires par âge est relativement homogène, avec une très légère majorité de femmes.

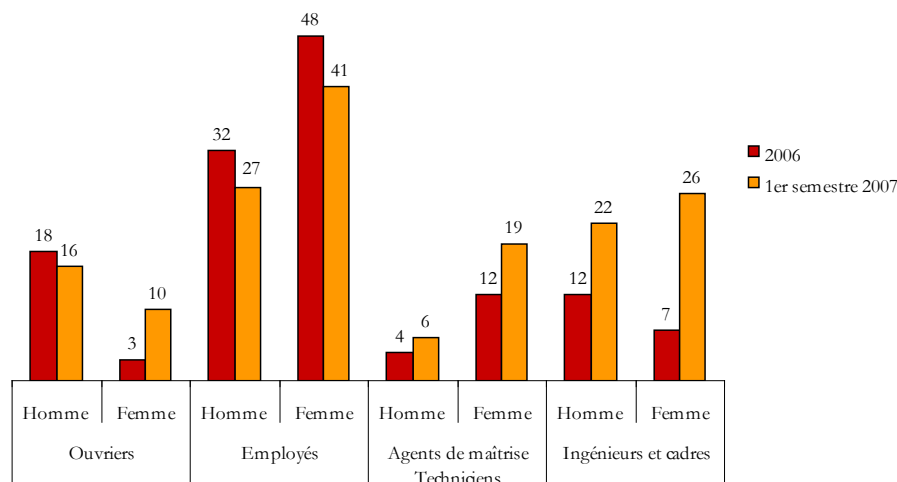
Les bénéficiaires seniors (45 ans et plus) sont bien plus nombreux que les juniors (moins de 25 ans).



### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

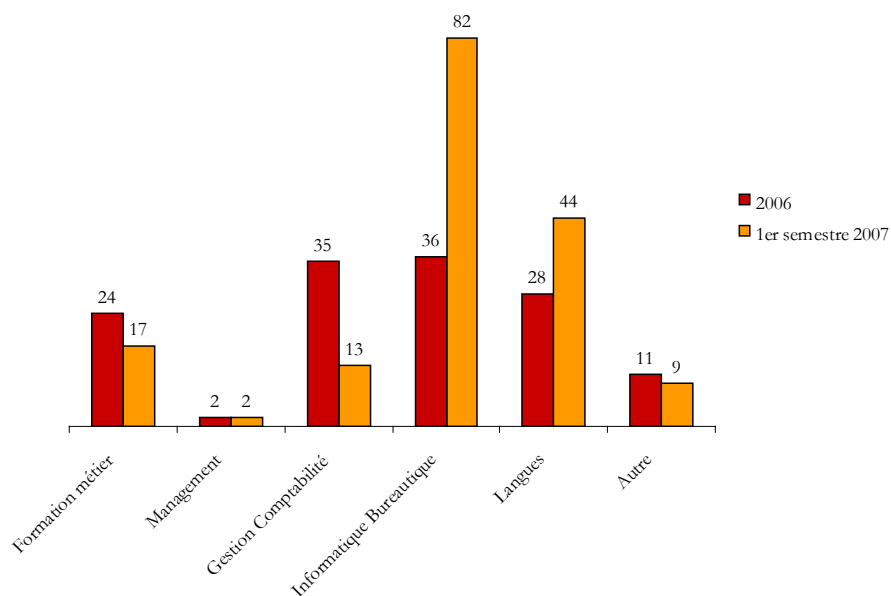
Les salariés bénéficiaires relèvent, pour la majorité, du statut d'employé puis d'ingénieur-cadre, d'ouvrier et d'agent de maîtrise-technicien.

Les femmes sont les principales bénéficiaires du DIF en tant qu'employées et agent de maîtrise-technicien ; le rapport des sexes étant équilibré pour les ingénieurs-cadres et inversé, avec une majorité d'hommes, pour les ouvriers.



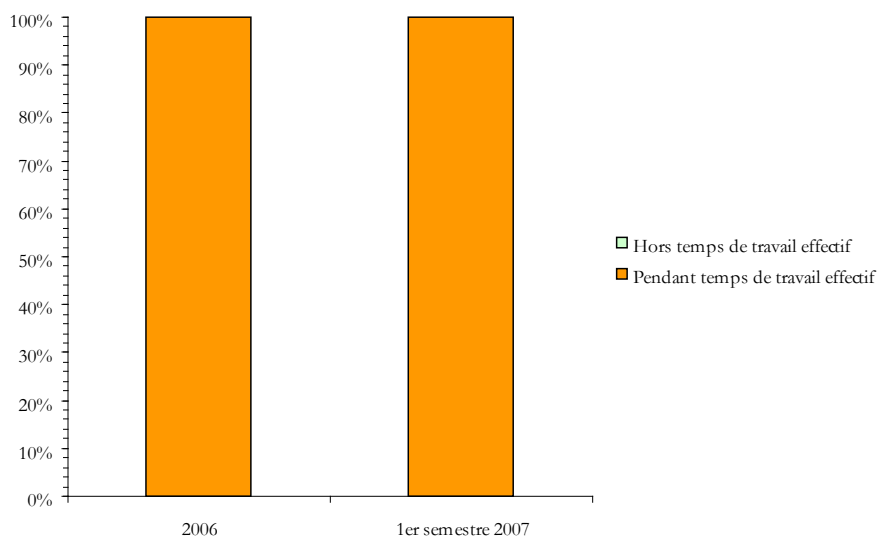
### > Nombre de DIF par domaine de formation

Sont majoritairement suivies en DIF des formations transverses (informatique-bureautique, langues, gestion-comptabilité) ainsi que des formations de type métier.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

En 2006 et au 1<sup>er</sup> semestre 2007, le DIF a été exclusivement réalisé durant le temps de travail.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

## >>> Opcams

> **Secteur d'activité** : entreprises de l'artisanat des métiers et des services.

> **Web** : [www.opcams.fr](http://www.opcams.fr)

> **En Midi-Pyrénées** : 3 142 entreprises adhérentes pour 7 355 salariés.

> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : les légers écarts entre DIF financés et stagiaires bénéficiaires sont dus au fait qu'un seul et même bénéficiaire a pu mettre en œuvre plusieurs DIF pour une même année.

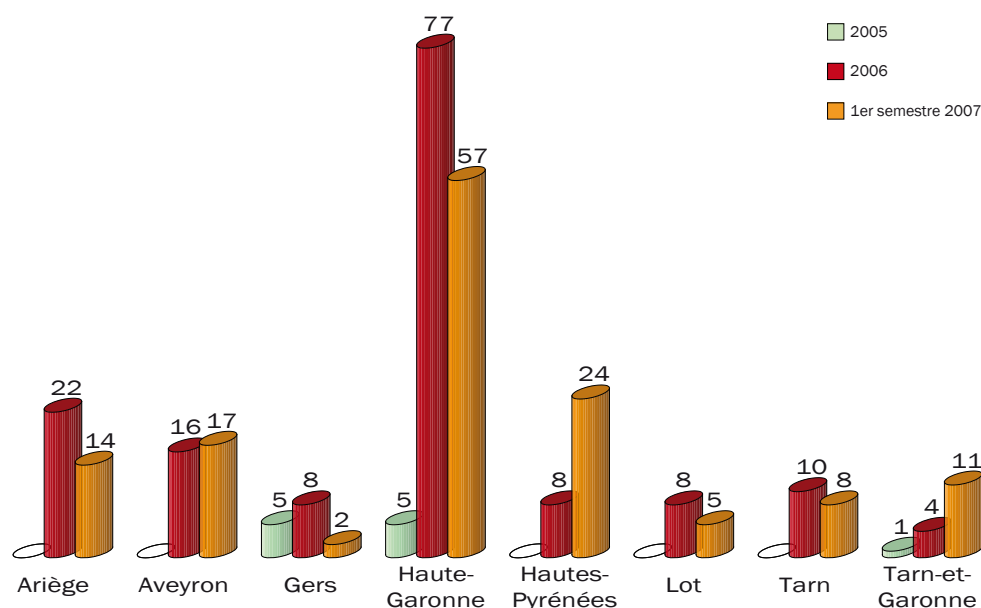
Les 10 données clés	2005	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	11	153	138
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	10	133	107
Nombre total d'entreprises utilisatrices	5	79	63
Durée totale des DIF financés	84 h	1 312 h	1 287 h
Durée moyenne des DIF financés	8 h	9 h	9 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	2 206 €	37 929 €	33 745 €
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	201 €	248 €	245 €
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	2 206 €	37 929 €	33 745 €
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	201 €	248 €	245 €
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	26 €	29 €	26 €

## Les 6 données croisées 2005 - 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

### > Nombre de DIF par département

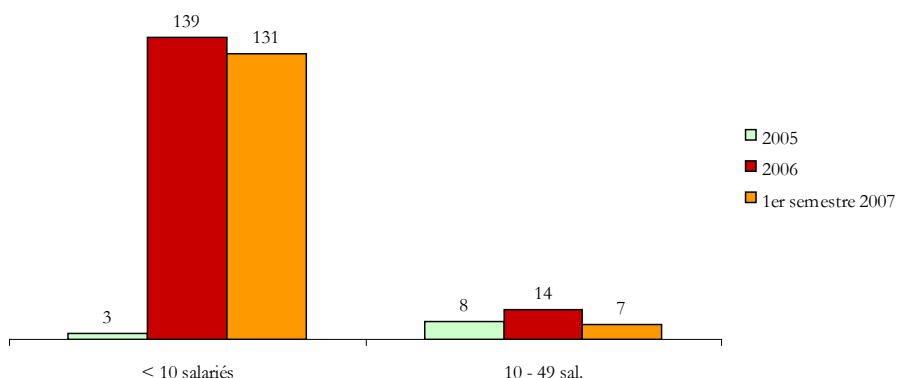
La majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne. Toutefois, dans l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées, ont été financés divers DIF de 2005 au 30 juin 2007.



### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

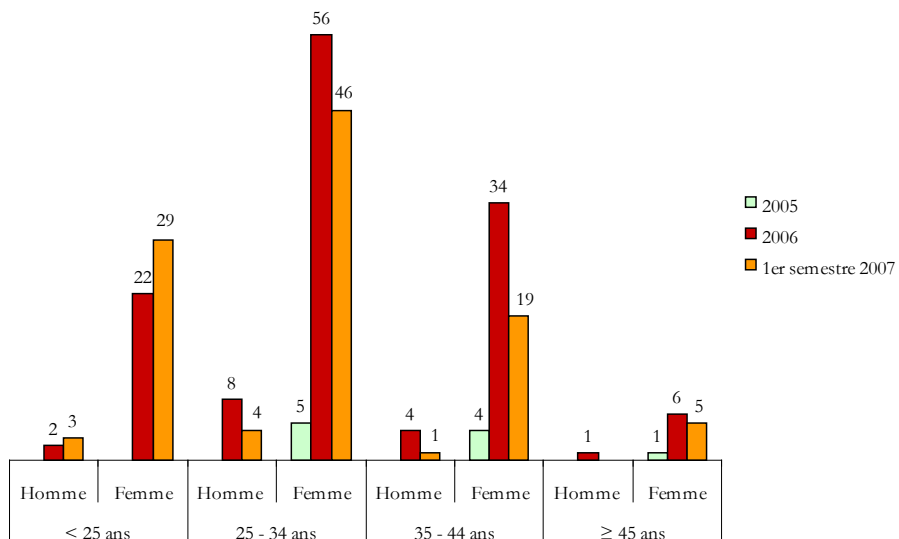
**A noter :** l'Opcams nous a transmis non pas le nombre d'entreprises utilisatrices selon la taille mais le nombre de DIF financés selon la taille des entreprises utilisatrices de DIF (5 en 2005 ; 79 en 2006 ; 63 au 1<sup>er</sup> semestre 2007).

L'écrasante majorité des DIF financés par l'Opcams l'a été au sein d'entreprises de moins de 10 salariés, le reliquat étant financé dans celles de 10 à 49 salariés. Ceci est en totale corrélation avec la taille des entreprises de ce secteur.



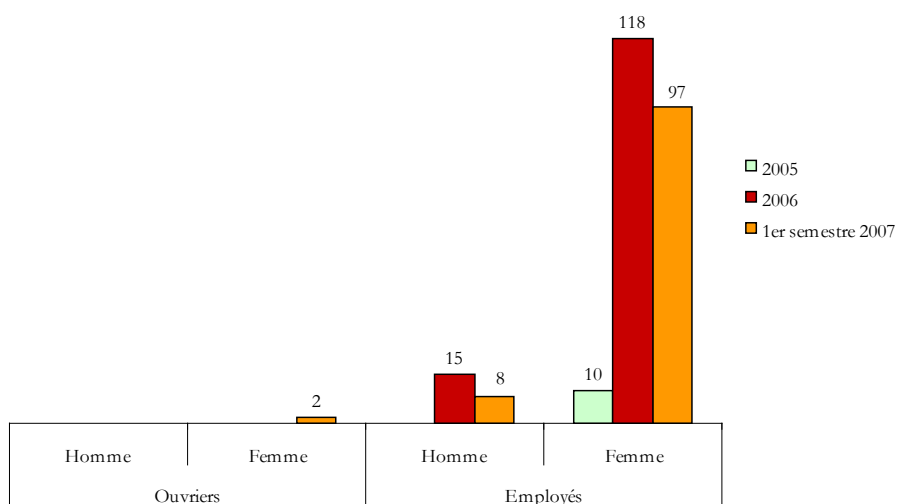
### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

La majorité des salariés bénéficiaires de DIF a entre 25 et 44 ans, avec une forte majorité de femmes. Les bénéficiaires juniors (moins de 25 ans) sont bien plus nombreux que les seniors (45 ans et plus).



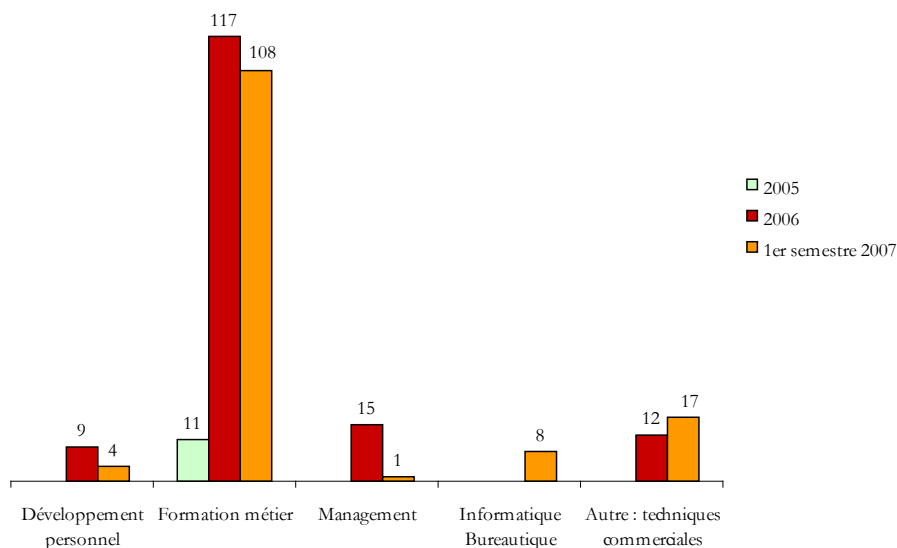
### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Les salariés bénéficiaires ont, pour la quasi-totalité, un statut d'employé, dont essentiellement des femmes.



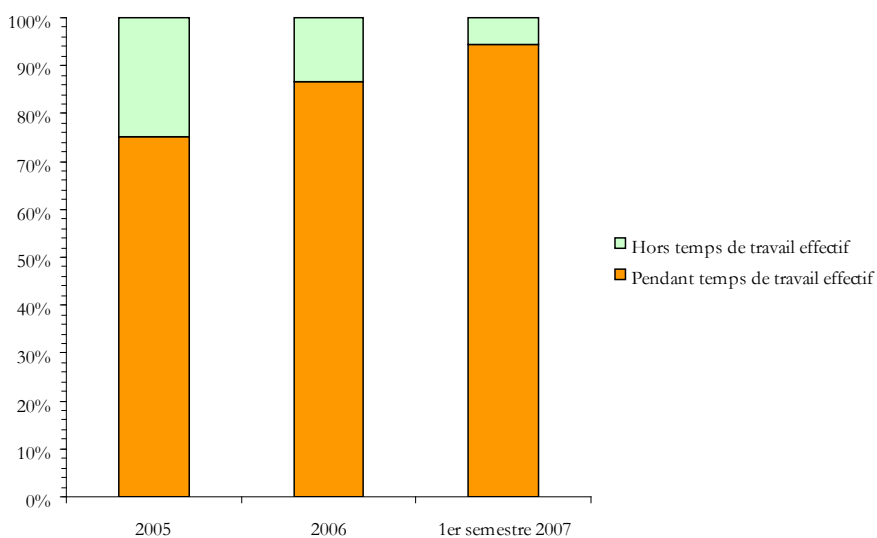
### > Nombre de DIF par domaine de formation

Sont majoritairement suivies en DIF des formations de type métier mais aussi techniques commerciales, management et développement personnel.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est majoritairement réalisé durant le temps de travail. Toutefois, dès 2005 et jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2007, l'Opcams comptabilise quelques heures de formation hors temps de travail au titre du DIF.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

**>>> Opca PL**

> **Secteur d'activité** : professions libérales.

> **Web** : www.opcapl.com

> **En Midi-Pyrénées** : 5 500 adhérents pour 18 000 salariés.

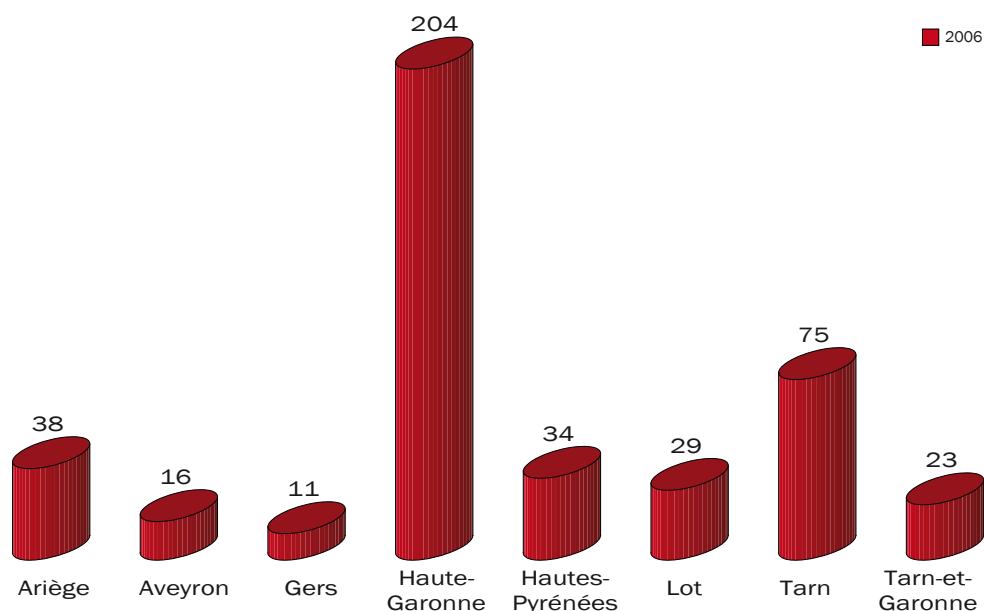
> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : pour des raisons de suivi statistique interne, seule l'année 2006 est renseignée et certains éléments ne sont pas mentionnés (financement).

Les 10 données clés	2006
Nombre total de DIF financés	430
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	430
Nombre total d'entreprises utilisatrices	430
Durée totale des DIF financés	11 869 h
Durée moyenne des DIF financés	28 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF	Non renseigné
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF	Non renseigné
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF	Non renseigné
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca	Non renseigné
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca	Non renseigné

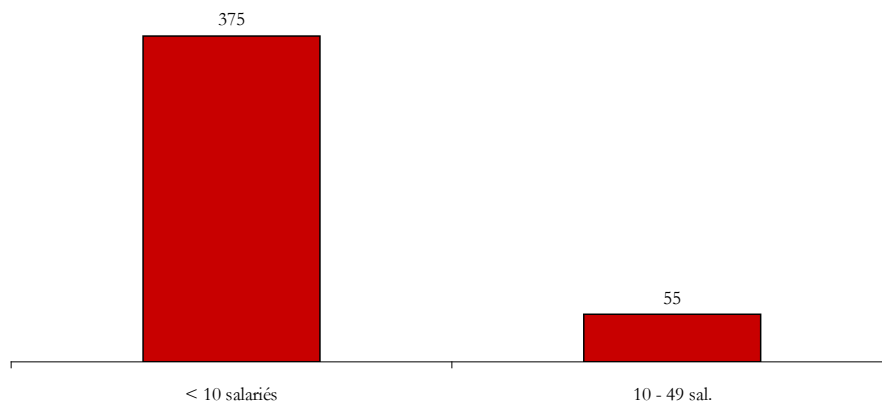
**Les 6 données croisées 2006****> Nombre de DIF par département**

La majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne mais aussi du Tarn. Toutefois, dans l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées, ont été financés divers DIF en 2006, de façon relativement homogène.



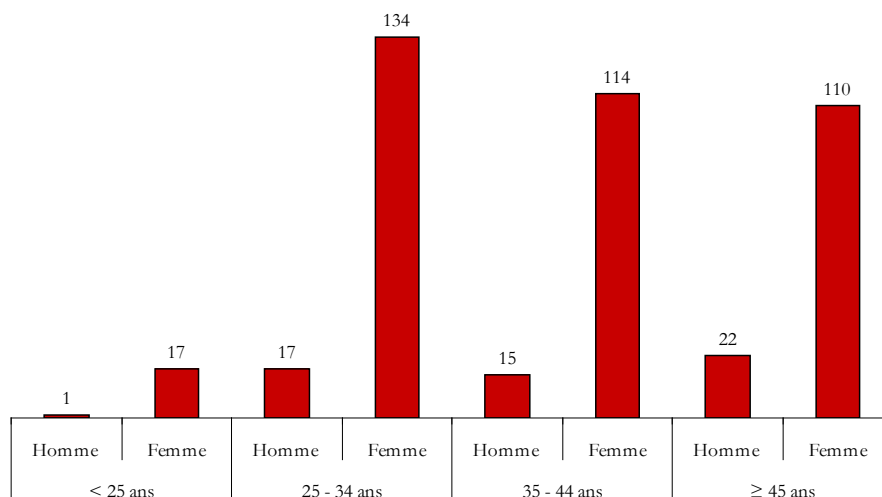
### > Nombre d'entreprises utilisatrices selon leur taille

Les entreprises utilisatrices comptent, pour l'écrasante majorité, moins de 10 salariés et, dans tous les cas, moins de 49 salariés, en corrélation avec le type d'entreprises adhérentes à l'Opca PL.



### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

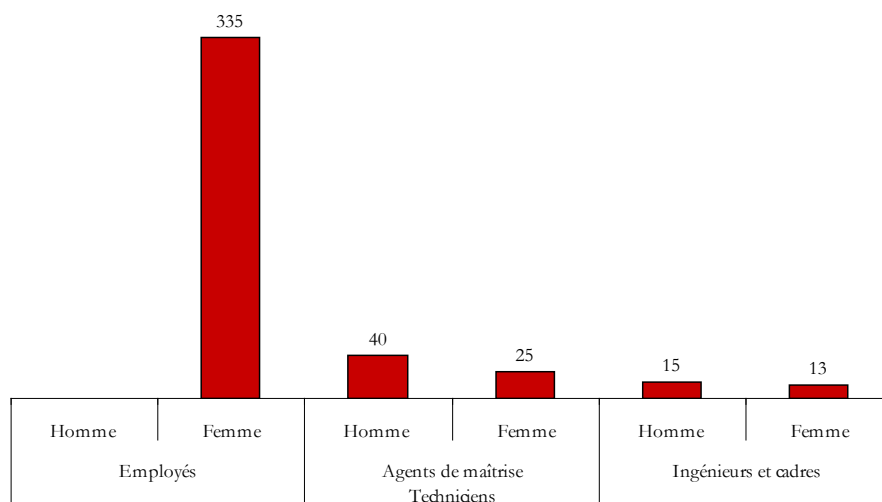
La majorité des salariés bénéficiaires de DIF a entre 25 et plus de 45 ans, avec une grande majorité de femmes. Les bénéficiaires seniors (45 ans et plus) sont bien plus nombreux que les juniors (moins de 25 ans).



### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

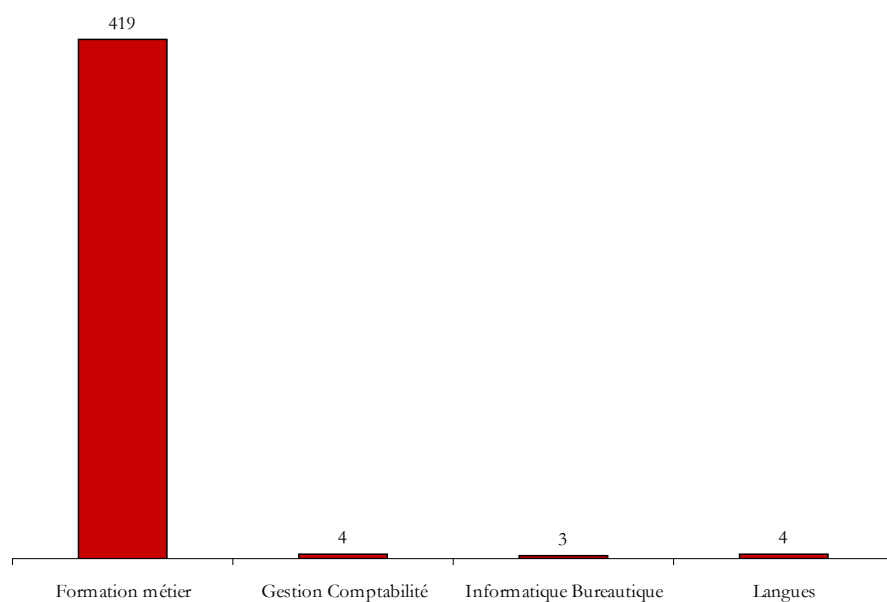
Les salariés bénéficiaires ont, pour la grande majorité, un statut d'employé puis d'agent de maîtrise-technicien et d'ingénieur-cadre.

Les femmes sont les uniques bénéficiaires du DIF en tant qu'employées pour 2006 mais un tel écart ne se reproduit pas pour les autres catégories socio-professionnelles bénéficiaires.



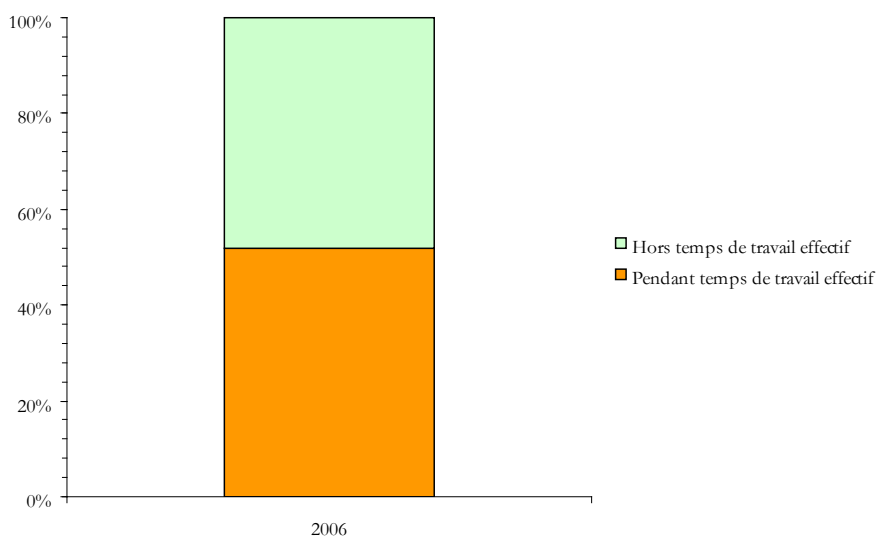
### > Nombre de DIF par domaine de formation

Sont quasi exclusivement suivies en DIF des formations de type métier puis quelques formations transverses (gestion-comptabilité, langues, informatique-bureautique).



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est tant réalisé hors temps de travail que durant celui-ci, la prédominance de la formation pendant le temps de travail étant faible.



Les zones non renseignées n'apparaissent pas dans les graphiques

**>>> Plastifaf**

> **Secteur d'activité** : plasturgie.

> **Web** : www.plastifaf.com

> **En Midi-Pyrénées** : 131 entreprises adhérentes pour 2 720 salariés.

> **Source** : matrice de recueil des données élaborée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

> **A noter** : pour des raisons de suivi statistique interne, certains éléments ne sont pas renseignés (financement, durée, domaines de formation, entreprises utilisatrices). Les légers écarts entre DIF financés et stagiaires bénéficiaires (2006) sont dus au fait qu'un seul et même bénéficiaire a pu mettre en œuvre plusieurs DIF pour une même année.

Les 10 données clés	2005	2006	1 <sup>er</sup> sem. 2007
Nombre total de DIF financés	56	83	24
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	56	80	24
Nombre total d'entreprises utilisatrices		Non renseigné	
Durée totale des DIF financés	1 117 h	1 501 h	2 418 h
Durée moyenne des DIF financés	20 h	18 h	101 h
Coût global (Opca et entreprise) de l'ensemble des DIF		Non renseigné	
Coût moyen (financement Opca et entreprise) d'un DIF		Non renseigné	
Engagement financier de l'Opca pour l'ensemble des DIF		Non renseigné	
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opca		Non renseigné	
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opca		Non renseigné	

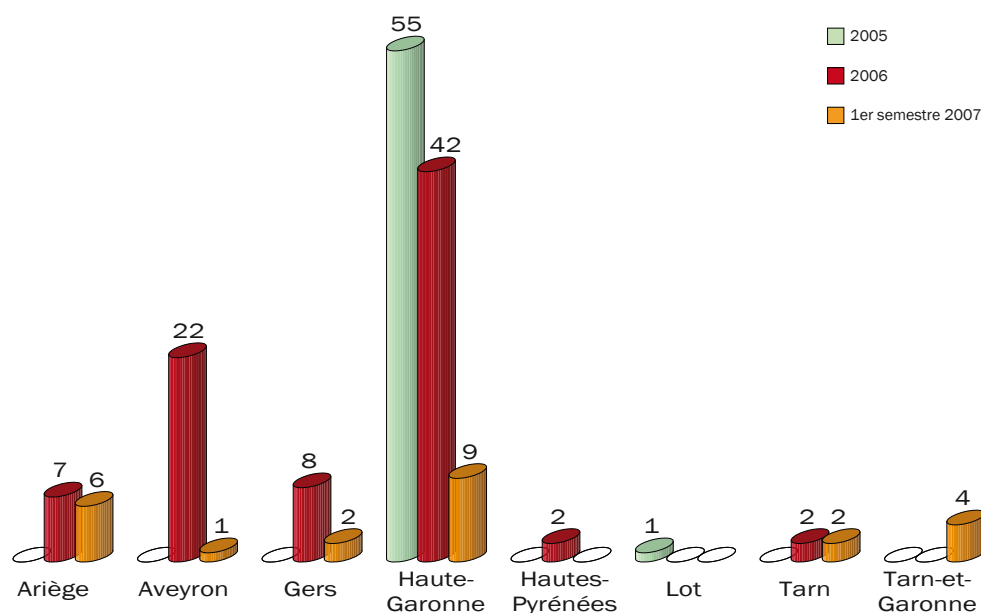
**Les 4 données croisées 2005 - 2006 - 1<sup>er</sup> semestre 2007**

**A noter** : les données relatives aux domaines de formation et aux entreprises utilisatrices du DIF n'ayant pas été renseignées par Plastifaf, les DIF ne sont répartis ni par domaine de formation, ni par entreprises utilisatrices.

**Attention** : pour 2007, les graphiques présentent l'état des données arrêtées en fin de 1<sup>er</sup> semestre, contrairement à 2005 et/ou 2006 qui représentent une année complète.

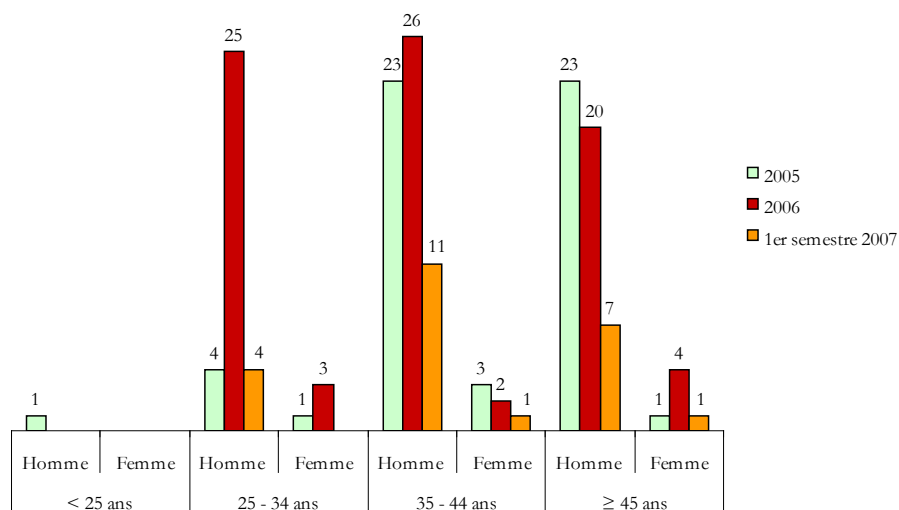
**> Nombre de DIF par département**

La majorité des DIF financés relève de la Haute-Garonne mais aussi de l'Aveyron. Toutefois, dans l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées, ont été financés divers DIF de 2005 au 1<sup>er</sup> semestre 2007.



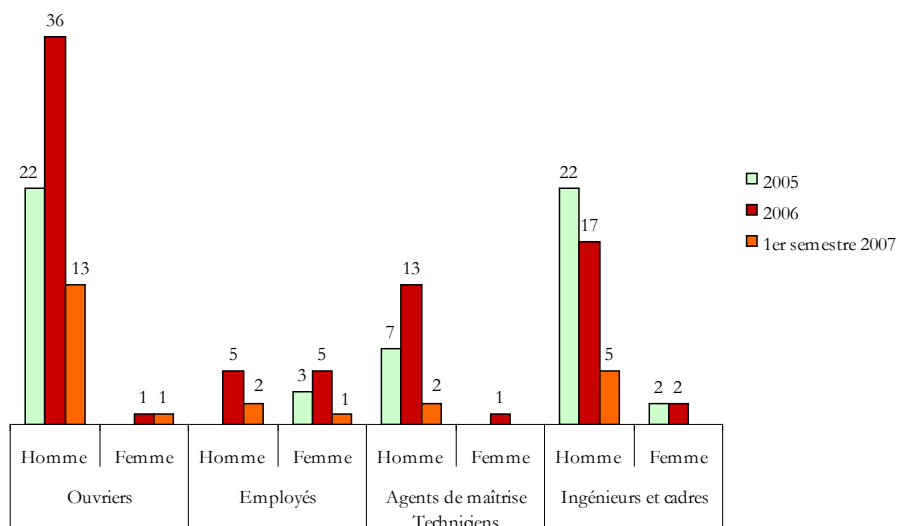
### > Nombre de stagiaires par sexe et âge

La majorité des salariés bénéficiaires de DIF a entre 35 et plus de 45 ans, avec une très forte majorité d'hommes. Hormis les juniors (un seul bénéficiaire de moins de 25 ans), la répartition des stagiaires par âge est relativement homogène.



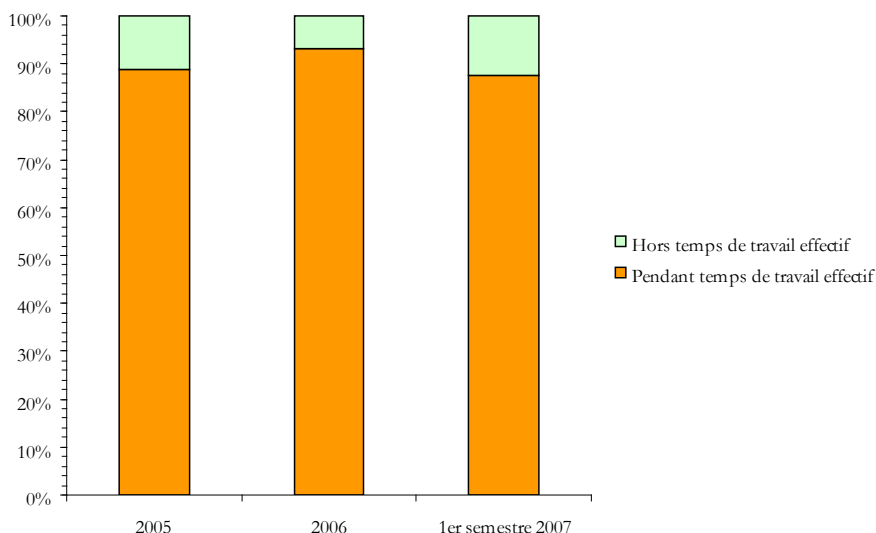
### > Nombre de stagiaires par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Les stagiaires ont, pour la grande majorité, un statut ouvrier et ingénieur-cadre, dont une forte proportion d'hommes. Seul le statut d'employé connaît une répartition équilibrée d'hommes et de femmes.



### > Répartition des heures de DIF par réalisation pendant/hors temps de travail effectif

Le DIF est très majoritairement réalisé durant le temps de travail. Toutefois, dès 2005 et jusqu'au 1er semestre 2007, Plastifaf comptabilise un certain volume d'heures de formation hors temps de travail au titre du DIF.



## >>> Unifaf

> **Secteur d'activité** : sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif.

> **Web** : [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr)

> **En Midi-Pyrénées** : 887 entreprises adhérentes pour 35 742 salariés.

> **Source** : rapport d'activité 2006 de l'Unifaf Midi-Pyrénées.

- **2006** : 100 stagiaires en DIF, pour une durée totale des DIF de 2 405 heures et un coût total de 73 368 €.

**10 Opcas : 10 données clés 2006**

Ce panorama compile les données 2006 (seule année de référence commune) des DIF financés en Midi-Pyrénées par les 10 Opcas ayant renseigné la matrice réalisée par le CarifOref Midi-Pyrénées.

**A noter :** dans la mesure où chaque Opcas fixe ses propres critères prioritaires de financement (notamment au regard des priorités de l'accord de branche ou interprofessionnel), ce tableau ne saurait être lu comme comparatif entre Opcas mais bien comme un panorama des principales caractéristiques d'une partie des DIF financés en Midi-Pyrénées.

2006	Afdas		Agefaforia	Agefomat	Forthac Sud	Habitat Formation	Opcas2	Opcalia	Opcams	Opcas PL	Plastifaf
	Salariés	Intermittents									
Nombre total de DIF financés	116	6	59	11	31	6	30	136	153	430	83
Nombre total de stagiaires bénéficiaires	115	6	118	11	31	6	30	136	133	430	80
Nombre total d'entreprises utilisatrices	51	n.r.	26	4	11	3	8	26	79	430	n.r.
Durée totale des DIF financés	2 715 h	95 h	4 208 h	209 h	809 h	132 h	560 h	1 768 h	1 312 h	11 869 h	1 501 h
Durée moyenne des DIF financés	23 h	16 h	71 h	19 h	26 h	22 h	19 h	13 h	9 h	28 h	18 h
Coût global (Opcas et entreprise) de l'ensemble des DIF	65 794 €	1 730 €	133 076 €	5 036 €	30 577 €	2 420 €	n.r.	47 731 €	37 929 €	n.r.	n.r.
Coût moyen (financement Opcas et entreprise) d'un DIF	567 €	288 €	2 255 €	458 €	986 €	403 €	n.r.	351 €	248 €	n.r.	n.r.
Engagement financier de l'Opcas pour l'ensemble des DIF	65 794 €	1 730 €	133 076 €	5 036 €	29 046 €	2 420 €	8 400 €	47 731 €	37 929 €	n.r.	n.r.
Prise en charge moyenne d'un DIF par l'Opcas	567 €	288 €	2 255 €	458 €	937 €	403 €	280 €	351 €	248 €	n.r.	n.r.
Taux horaire moyen de prise en charge par l'Opcas	24 €	18 €	32 €	24 €	36 €	18 €	15 €	27 €	29 €	n.r.	n.r.

n.r. = non renseigné

## Etude sectorielle sur le DIF en Midi-Pyrénées

### Contribution à la connaissance de l'élaboration du programme individuel de formation dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées.

Synthèse des travaux de recherche menés en 2006 par Philippe Jean-Amans<sup>10</sup> dans le cadre de sa Thèse de doctorat.

Ces travaux de recherches portent sur l'approfondissement des connaissances en matière d'élaboration des programmes individuels de formation depuis la loi de 1971, fondatrice du système moderne de formation professionnelle continue des salariés, jusqu'à la loi du 4 mai 2004 instaurant le DIF.

Dans ce cadre, cette thèse traite plus particulièrement de l'appropriation du DIF par les entreprises du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées.

Elle se base sur l'analyse du positionnement de 25 entreprises appartenant au pôle de compétitivité Aese (Aéronautique et Espace – Systèmes Embarqués en Midi-Pyrénées) et représentant plus de 25 000 salariés de ce secteur dans notre région.

Cette étude confronte sept hypothèses, formulées à partir de diverses enquêtes nationales, aux réponses apportées par les responsables ressources humaines ou formation des entreprises midi-pyrénéennes, interrogés par l'auteur.

Les sept hypothèses sont les suivantes :

- la signature d'accords d'entreprise est un facteur déterminant de mobilisation du DIF,
- la mise en œuvre du DIF est majoritairement à l'initiative de l'employeur,
- les entreprises qui recourent au dialogue social développent l'initiative du salarié et la mise en œuvre du DIF,
- les entreprises qui ont une fonction ressources humaines développée mettent davantage en œuvre le DIF,
- la proportion de femmes chez les salariés est en relation positive avec l'utilisation du DIF, quel que soit leur statut,
- les entreprises qui ont une population salariée de cadres majoritaires mobilisent davantage le DIF,
- les entreprises ayant un responsable formation communiquent davantage sur le DIF et utilisent plus fréquemment ce dispositif.

La majorité de ces hypothèses est validée par les entretiens ; en revanche, les deux dernières sont réfutées.

En effet, il apparaît notamment que les entreprises qui ont une population salariée composée majoritairement de cadres ne mobilisent pas davantage le DIF que celles à dominante non cadre. Pour ces dernières, la mise en œuvre du DIF est essentiellement associée à des formations linguistiques et bureautiques.

En outre, il ressort que la présence d'un responsable formation dans l'entreprise favorise la communication sur le DIF mais non son utilisation. Ceci peut alors susciter des interrogations quant à l'efficacité de cette communication.

---

<sup>10</sup> Docteur en Sciences de gestion, rattaché au Lirhe (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi – Université Toulouse 1) et Maître de conférences à l'Université Toulouse 2.  
Pour le téléchargement de l'intégralité de la thèse, cf. bibliographie.

## Et demain ?

A l'origine, objet d'espoirs mais aussi de doutes, craintes, mythes..., le DIF trouve peu à peu sa place au sein du dispositif de formation professionnelle continue.

Par leurs témoignages, l'ensemble des acteurs de la formation en Midi-Pyrénées souligne qu'ils intègrent de plus en plus le DIF dans leurs actions d'information, de promotion et de mise en œuvre de la formation.

Tout en pointant certaines limites (nécessaire adaptation de l'offre de formation, meilleure connaissance des priorités de financement...), la majorité estime que ce dispositif est à l'orée de sa phase de montée en puissance. En effet, s'il est encore peu utilisé, le nombre de DIF est croissant, tant au niveau national qu'en Midi-Pyrénées, comme l'indiquent les données transmises par divers Opcas sur les DIF financés en 2005, 2006 et/ou 1<sup>er</sup> semestre 2007.

En outre, il apparaît, avec des variations selon les secteurs concernés, que ce dispositif a été mis en œuvre au sein d'entreprises de toutes tailles, au bénéfice de stagiaires de sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle divers, ceci dans l'ensemble de la région (avec une prédominance globale mais logique de la Haute-Garonne).

La montée en puissance du DIF est sans doute notamment en corrélation avec une de ses originalités : l'obligation légale faite aux employeurs d'informer annuellement chacun des salariés de ses droits à DIF.

Par son caractère consensuel, dépendant de l'initiative du salarié mais aussi de l'accord de l'employeur, il est également le dispositif de formation qui trouve tout son sens à être discuté dans le cadre de l'entretien professionnel, devant désormais être conduit dans toute entreprise.

Divers jalons sont donc d'ores et déjà posés pour garantir le développement tant quantitatif que qualitatif (notamment en terme d'égal accès à la formation de toute entreprise et tout salarié) du DIF.

Reste sans doute essentiellement à consolider une information plus fine de l'ensemble des acteurs sur ce dispositif et sur ses possibilités d'articulation avec d'autres modalités de départ en formation financée (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...) ainsi qu'une meilleure adaptation de l'offre de formation, au regard de la possibilité de réaliser celle-ci hors du temps de travail et du caractère plafonné du DIF (favorisant les formations modulaires).

En cette période de multiples réformes entamées ou annoncées, il serait présomptueux d'afficher la certitude d'un avenir tout tracé du DIF.

Toutefois, malgré l'appel à sa disparition pure et simple par quelques détracteurs, son extension à la fonction publique dans des conditions très spécifiques (réforme en cours) ainsi que la volonté de nombreuses personnalités et institutions de voir sa transférabilité légale élargie (ce que prévoient déjà certains accords de branche) permettent d'envisager que le DIF devienne à court terme un dispositif dynamique, remplissant les objectifs que lui avaient assignés ses créateurs.

Encore faut-il laisser le temps au temps, afin de permettre une maîtrise du DIF de plus en plus aboutie par les divers acteurs qui lui donnent vie (tant les entreprises et salariés que les organismes de formation et les financeurs), sans que ne plane constamment sur ces derniers la menace d'une insécurité juridique chronique...

## Boite à outils

### Publications et services du CarifOref Midi-Pyrénées

#### > Publications

L'ensemble de nos publications relatives au DIF est téléchargeable gratuitement sur ntre site Web :

**[www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)**

#### - Le DIF « spécial employeur » « spécial salarié »

Ces dépliants, élaborés en octobre 2007, présentent les points clés du DIF, pour l'un en direction du salarié, pour l'autre en direction de l'employeur.

Espace public > Se former en Midi-Pyrénées > Financer sa formation > Salarié ou Employeur

#### - Fiche technique DIF

Le répertoire « Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées » est composé de diverses Fiches techniques, dont chacune décrit le cadre réglementaire d'un dispositif de formation professionnelle continue.

Ces fiches, actualisées au rythme de l'évolution juridique des dispositifs, sont téléchargeables individuellement. Une des Fiches de ce répertoire est consacrée au DIF.

Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi > Entreprises et salariés

#### - Guide de la formation des salariés

Ce Guide réalisé en 2005, au lendemain de la réforme de la formation professionnelle des salariés, présente l'ensemble des dispositifs de formation dont peuvent bénéficier ces derniers (dont le DIF).

Espace public > Se former en Midi-Pyrénées > Financer sa formation > Salarié

#### > Services

Ces services sont ouverts à tout usager, hormis les actions d'animation, accessibles sous conditions.

#### - Réponse à vos questions sur le DIF

Le CarifOref Midi-Pyrénées répond à vos questions relatives au DIF (ou à tout autre dispositif de formation), soit par téléphone (tous les jeudis au 05.62.24.05.83), soit par contact web (formulaire de demande d'information, en ligne sur notre site Internet).

#### - Animations

Le CarifOref Midi-Pyrénées peut vous proposer, sous certaines conditions, des animations sur la formation professionnelle des salariés, dont notamment le DIF.

#### - Recherche d'actions de formation

Le CarifOref Midi-Pyrénées met à votre disposition sur son site Internet (**[www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)**) un moteur de recherche des actions et organismes de formation en Midi-Pyrénées (Espace public > Les formations accessibles en un clic) ainsi qu'un service d'accompagnement de votre recherche (tous les jeudis au 05.62.24.05.80).

## Foire aux questions

Cette Foire aux questions sur le DIF recense quelques questions parmi les plus fréquemment posées aux services d'information juridique du CarifOref Midi-Pyrénées et de l'Agefos PME.

Les 20 principales questions retenues sont articulées autour de quatre thèmes : accès ; mise en œuvre ; financement ; transférabilité du DIF.

### > Accès au DIF

#### 1. Qui peut bénéficier du DIF ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés en :

- CDI, à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

- CDD pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés intérimaires et les agents publics bénéficient du DIF dans des conditions spécifiques.

#### 2. Quelles sont les modalités d'acquisition du DIF pour les salariés en CDI ?

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise acquièrent chaque année (à terme échu) 20 heures de DIF, dans la limite de 120 heures sur 6 ans (sauf disposition plus favorable d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise).

La période d'acquisition des droits à DIF n'est pas obligatoirement l'année civile.

Selon son accord de branche ou d'entreprise, l'employeur peut calculer la période de référence à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (soit le 7 mai 2004), adopter l'année civile ou une période de référence autre.

#### 3. Comment se calcule le DIF pour les salariés à temps partiel ?

Tout salarié en CDI à temps partiel, justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans son entreprise, bénéficie du DIF calculé au prorata temporis, dans la limite de 120 heures (sauf disposition plus favorable d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise).

Par exemple, si je travaille à mi-temps, je capitalise au minimum 10 heures de DIF par an dans la limite de 120 heures.

#### 4. Les titulaires d'un contrat aidé ou d'un contrat en alternance ont-ils droit au DIF ?

Les salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat d'avenir et contrat d'insertion revenu minimum d'activité (Ci-rma) ont accès au DIF-CDD.

Les salariés en contrat initiative emploi (CIE) ont accès au DIF, selon les règles applicables à leur contrat de travail (CDD ou CDI).

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation n'ont pas droit au DIF.

#### 5. Le salarié en congé parental capitalise-t-il des droits au DIF ?

La durée d'un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

### > Mise en œuvre du DIF

#### 6. Comment l'employeur doit-il informer ses salariés sur le DIF ?

Chaque année, l'employeur doit informer par écrit chaque salarié de ses droits acquis au titre du DIF.

La loi n'indique ni les modalités, ni le support de cette information mais certains accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser ces points.

#### 7. Comment faire une demande de DIF ?

La loi ne précise ni les modalités, ni le contenu de la demande de DIF mais certains accords de branche ou d'entreprise prévoient une procédure spécifique en la matière (demande écrite avec accusé de réception, indication de l'intitulé de formation, de la date de réalisation...).

De plus, la demande de DIF fait courir le délai de réponse de l'employeur (sans réponse sous un mois, la demande est considérée acceptée) donc, même si ce n'est pas obligatoire, mieux vaut faire une demande rédigée et datée.

**A noter** : avant de faire une demande de DIF, il est important d'analyser avec précision son besoin de formation afin de vérifier que le DIF est le dispositif le plus adapté à son projet.

Pour les salariés qui ont au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans et peut être un moment privilégié pour envisager la mise en œuvre du DIF.

#### 8. Quel est le délai de réponse de l'employeur à la suite de la demande de DIF ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier la réponse, à compter de la demande de DIF.

Au-delà d'un mois, la non-réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande du salarié.

### **9. L'employeur est-il obligé d'accepter la demande de DIF du salarié ?**

Non, l'employeur peut refuser une demande de DIF autant de fois qu'il le souhaite.

Cependant, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'Opacif (Organisme paritaire agréé au titre de la gestion du congé individuel de formation) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que cette action corresponde à ses critères prioritaires de financement.

Si l'Opacif accepte la demande du salarié, son employeur devra contribuer au financement du CIF.

### **10. L'employeur peut-il obliger le salarié à partir en formation dans le cadre du DIF ?**

Non, le DIF est un dispositif de formation à l'initiative du salarié : l'employeur ne peut pas l'obliger à partir en DIF.

### **11. Quelles sont les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre du DIF ?**

Les actions de formation accessibles dans le cadre du DIF sont les actions de :

- promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- qualification, soit sanctionnées par un diplôme ou un titre répertorié dans le Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp), soit reconnues par une convention collective de branche ou par une Commission paritaire nationale pour l'emploi (Cpne).

**A noter :** un accord collectif de branche ou d'entreprise peut définir des priorités pour les actions de formation à mettre en œuvre dans le cadre du DIF.

Il peut également permettre de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou un bilan de compétences dans le cadre du DIF.

### **12. Le DIF se déroule-t-il pendant ou hors temps de travail ?**

Le DIF se déroule en principe hors temps de travail effectif ; pour ces heures de formation réalisées hors temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation (voir Financement du DIF).

Toutefois, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF se déroule en partie durant le temps de travail.

### **13. Qu'est-ce que le hors temps de travail ?**

Il n'existe pas de définition légale du « hors temps de travail effectif » dans le cadre du DIF.

On peut y inclure les congés payés, les RTT, les heures du soir...

En l'absence de décret et de jurisprudence, un doute subsiste sur les temps personnels déjà dédiés à un objet particulier (congé maternité, pour création d'entreprise...).

### **14. Le salarié est-il protégé en cas d'accident durant la formation hors temps de travail ?**

Oui, pendant la durée de la formation réalisée hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle.

### **15. S'ils n'ont pas été utilisés, que deviennent les droits acquis au titre du DIF au bout de 120 heures ?**

Au terme des 120 heures, le DIF non utilisé par le salarié n'est pas perdu mais reste plafonné à 120 heures (sauf accord collectif plus favorable). Le salarié recommence à capitaliser les heures acquises au titre du DIF dès lors qu'il utilise tout ou partie de son capital.

### **16. Peut-on combiner, pour une même action de formation ou dans le cadre d'un parcours de formation, l'exercice du DIF avec celui d'un autre dispositif de formation ?**

Afin de favoriser la formation des salariés, il est effectivement possible, pour un même projet de formation, de combiner le DIF avec différents dispositifs (sous réserve de remplir les conditions d'accès à ces derniers) : congé pour bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), plan de formation, période de professionnalisation....

## **> Financement du DIF**

### **17. Que doit financer l'employeur dans le cadre d'une formation au titre du DIF ?**

L'employeur doit financer le maintien de salaire du salarié et/ou, pour les heures de formation réalisées hors temps de travail, l'allocation de formation.

Les frais de formation (frais pédagogiques et frais annexes : transport, restauration et hébergement) sont également à la charge de l'employeur.

L'ensemble de cette prise en charge est imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle.

### **18. Qu'est-ce que l'allocation de formation ?**

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation. Elle correspond à 50 % du salaire net moyen horaire perçu par le salarié dans les 12 derniers mois qui ont précédé le départ en formation.

Versée par l'employeur au salarié au plus tard avec la paie du mois suivant la réalisation des heures de formation afférentes, elle fait l'objet d'un document récapitulatif annuel.

Elle n'est pas soumise à charges pour l'entreprise mais est imposable pour le salarié.

Pour l'employeur, cette allocation est une dépense imputable au titre de la formation professionnelle continue.

Pour les salariés soumis au forfait jour ou les travailleurs intérimaires, des modalités particulières de calcul s'appliquent.

## > Transférabilité du DIF

### **19. Que se passe-t-il lorsque le salarié quitte l'entreprise ?**

Il faut ici distinguer les causes de départ de l'entreprise :

- en cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits acquis au titre du DIF

- en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde) ou de démission, le DIF est « transférable » c'est-à-dire que les droits à DIF du salarié sont, sous certaines conditions, automatiquement valorisables en allocation de formation.

Dans le cas d'un licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde), l'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement, du montant des droits utilisables et de la possibilité pour le salarié de demander à bénéficier d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Le salarié doit faire sa demande de DIF avant la fin du préavis.

En cas de démission, le salarié doit faire sa demande de DIF et commencer son action avant la fin du préavis.

**A noter :** un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités de transférabilité du DIF plus favorables (DIF maintenu, sous certaines conditions, d'une entreprise à une autre).

### **20. En cas de fusion de l'entreprise, le salarié conserve-t-il les droits acquis au titre du DIF chez le précédent employeur ?**

En cas de fusion, tous les contrats de travail en cours au jour de la fusion se poursuivent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Ainsi, les droits à DIF, étant liés au contrat de travail du salarié, sont maintenus et continuent à être capitalisés dans l'entreprise sur la base de ceux précédemment acquis.

## Bibliographie

### > Spécial Midi-Pyrénées

#### - Contribution à la connaissance de l'élaboration du programme individuel de formation dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées

Ces travaux de recherche portent sur l'approfondissement des connaissances quant à l'élaboration des programmes individuels de formation depuis la loi de 1971 jusqu'à la loi du 4 mai 2004. Par rapport au DIF, de nombreux questionnements ont émergé quant à sa mise en œuvre et à son utilisation par les entreprises et les salariés.

Un modèle d'analyse teste plusieurs hypothèses relatives à la mise en œuvre du DIF au sein des entreprises du Pôle de Compétitivité Aese (Aéronautique et Espace – Systèmes Embarqués) en Midi-Pyrénées.

Philippe Jean-Amans, Thèse de doctorat, Université des sciences sociales - Toulouse I, Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, Ecole doctorale sciences de gestion, 11 décembre 2006, 409 p.  
<http://lirhe.univ-tlse1.fr> > Ressources / publications > Thèses

#### - Midi-Pyrénées : le DIF dans les entreprises de la métallurgie

Ces articles relatent les propos et les témoignages de quatre entreprises tenus lors d'une conférence organisée par la Commission formation de l'Uimm Midi-Pyrénées et l'Adefim Midi-Pyrénées.

Entreprises Midi-Pyrénées, mai 2007, 2 p.

#### - La réglementation de la formation professionnelle des salariés

Ce CD-ROM interactif (2<sup>ème</sup> version), réalisé par Id3 association, le Cridf, l'Université Toulouse 1, le Fongecif et six Opca, s'adresse aux acteurs de la formation professionnelle et aux salariés ou à leurs représentants.

Il permet de rechercher une information précise sur les dispositifs issus de la réforme, dont le DIF, en tenant compte de tous les textes afférents (loi, décrets et circulaires) et des spécificités de plus de 60 branches ou secteurs.

Il propose également une utilisation individualisée en permettant d'analyser une situation professionnelle et de définir quels sont les dispositifs d'accès à la formation auxquels le salarié a droit.

CD-ROM, 2<sup>ème</sup> version, 2007, Id3 association - Cridf / UT1. Informations complémentaires et tarif au 05.61.12.88.51.

### > Enquêtes nationales

#### - Enquête sur la réforme de la formation professionnelle

Téléchargement gratuit de la synthèse et du bon de commande de l'enquête.

Cégos, Enquête sur la réforme de la formation professionnelle, 4<sup>ème</sup> édition, 2007  
[www.cegos.fr](http://www.cegos.fr) > Nous connaître > Rapports-Etudes

#### - Le DIF : 3 ans après

Enquête sur le DIF réalisée d'août à novembre 2006 auprès de plus de 250 sociétés. Analyse et commentaire par Jean-Pierre Willems, expert en droit de la formation.

Etude Demos, 2007, 12 p. Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems.  
[www.demos.fr](http://www.demos.fr) > Presse

#### - DIF : quelle réalité pour les salariés ?

Cette étude réalisée en février 2007 auprès de 750 participants, internautes de différents sites emploi (Cadremploi, Keljob) et des sites de formation (Keldif, Kelformation...) avait trois objectifs majeurs : mesurer le degré de connaissance du DIF par les salariés ; analyser et comprendre la position des salariés par rapport au DIF et donner un aperçu concret de l'application du DIF dans les entreprises.

Kelformation.com, 2007, 9 p.  
[www.kelformation.com](http://www.kelformation.com) > Les actualités

#### - Perspectives 2007 : emploi et formation dans les PME, la confiance prédomine

Cette quatorzième édition du baromètre Perspective a été réalisée en collaboration avec l'institut Ipsos. Elle a été menée auprès de 500 dirigeants ou directeurs des ressources humaines de TPE et de PME.

Agefos PME, Perspectives, 14<sup>ème</sup> édition, 2006, 35 p.  
[www.agefos-pme.fr](http://www.agefos-pme.fr) > Etudes et enquêtes

#### - Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle

Ce document dresse un bilan d'étape de la réforme du système de formation professionnelle. Ce rapport se compose d'une note de synthèse présentant les éléments de dynamique de la réforme et les questionnements qui restent à ce jour en suspens, et de différentes fiches détaillant l'analyse sur chacun des points clés de la réforme : bilan de la négociation collective, DIF, contrats de professionnalisation, VAE et décentralisation.

Dumont Jean-François, Le Douaron Pierre, Dgefp, Paris 2006, 64 p.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) > Publications > Rapports

### - Baromètre DIF

Le Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation) et la FFP (Fédération de la formation professionnelle) ont mis en place un "baromètre DIF" destiné à apprécier périodiquement l'évolution et les perspectives du DIF.

Garf-FFP, Baromètre DIF, 1<sup>ère</sup> édition, 2006, 23 p.  
[www.ffp.org](http://www.ffp.org) > Actualités

## > Rapports / Ouvrages

### - La formation professionnelle, ça marche ! Premiers éléments d'évaluation de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003

Ce document présente les premiers éléments quantitatifs d'évaluation de l'accord national interprofessionnel sur l'accès des salariés à la formation professionnelle. Cette première évaluation sera complétée par une étude qualitative du dispositif de formation professionnelle dans les prochaines semaines.

Comité paritaire national pour la formation professionnelle, septembre 2007, 4 p.  
[www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr) > Espace professionnel > Politiques publiques > Réforme de la formation

### - Rapport d'information du Sénat sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle

La mission sénatoriale d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle dresse un tableau relativement pessimiste d'un système marqué par la "complexité, les cloisonnements et les corporatismes".

La mission propose cinq axes de progression : sécuriser l'accès à l'emploi par la qualification, élargir l'accès à la formation par l'individualisation et la responsabilisation, optimiser l'appareil de formation par l'innovation et l'évaluation, rationaliser et optimiser les circuits de financement en s'appuyant sur la négociation, construire la gouvernance par la territorialisation et la contractualisation.

Rapport d'information n° 365 (2006-2007) du 4 juillet 2007 par Monsieur Bernard Seiller, fait au nom de la Mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, Paris 2007, 345 p.  
[www.senat.fr](http://www.senat.fr) > Rapports

### - La sécurisation des parcours professionnels

Le Conseil économique et social s'est saisi de la problématique de la sécurisation des parcours professionnels en retenant une approche ambitieuse, centrée sur la personne, et prenant en compte la globalité des situations professionnelles, inscrites dans une trajectoire de vie.

Il propose des pistes pour bâtir un nouveau système visant à promouvoir des parcours professionnels maîtrisés et favorisant, pour les salariés, les entreprises et le service public, une nouvelle relation de confiance.

Edith Arnoult-Brill Edith, Conseil Economique et Social, Paris 2007, 111 p.  
[www.ces.fr](http://www.ces.fr) > Travaux et publications > La base documentaire des avis, rapports et études

### - Droit individuel à la formation : mode d'emploi

Ce guide présente le DIF (définition, utilisation, gestion dans l'entreprise, financement, DIF et rupture du contrat de travail, DIF CDD) et les priorités et critères de prise en charge du réseau Opcareg.

Opcareg, Paris 2006, 36 p.  
[www.opcareg.org](http://www.opcareg.org)

### - La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive

Un grand nombre d'observateurs jugent que le système de formation professionnelle français est opaque, éclaté, complexe et trop peu transparent pour assurer efficacement l'adaptation de la main-d'oeuvre et la promotion sociale. Cette étude ne déroge pas à cette opinion générale, mais elle ajoute que les réformes récentes de la formation professionnelle, pourtant largement consensuelles, ont accru son inefficacité et son inéquité.

Les auteurs proposent notamment de supprimer le dispositif du DIF.

Cahuc Pierre et Zylberberg André, Centre d'observation économique de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2006, 73 p.

### - La formation professionnelle continue

Le système français de formation professionnelle continue a été remodelé par la loi de 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette réforme, souhaitée par l'ensemble des partenaires sociaux, a notamment pour caractéristique d'inscrire dans la loi un "droit individuel à la formation" pour chaque salarié. Son objectif affiché est de remédier aux dysfonctionnements constatés dans l'application de la législation précédente, datant de 1971 : au-delà des intentions affichées, le système de formation continue a souvent eu tendance à profiter prioritairement aux personnes déjà les plus formées.

Le système de formation doit se réformer profondément pour remplir les tâches qui lui sont assignées.

Santelmann Paul, La documentation française, Paris 2006, 175 p.  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

### **- Le DIF : comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle**

Cet ouvrage permet de lister les avantages et les inconvénients de chaque point clé de la réforme (DIF, passeport de formation, entretien professionnel...). Cette deuxième édition mise à jour est enrichie de retours d'expériences ; d'une foire aux questions les plus fréquemment posées par les DRH ; d'un quiz ; d'un rappel des principaux accords signés en matière de formation.

Alain-Frédéric Fernandez, Paris, Dunod, 2006, Formation pro, 250 p.  
www.dunod.com

### **- A quoi sert la formation professionnelle continue ?**

Cet article propose divers axes pour réformer le système actuel de formation professionnelle à l'intention des salariés et des personnes sans emploi. Il préconise notamment de "promouvoir des parcours qualifiants pour les actifs les moins dotés en formation initiale, selon une logique de rattrapage assise sur un droit individuel".

Centre d'analyse stratégique, Dayon Jean-Louis et Eksl Jenny, La note de veille, n° 62, juin 2007, 4 p.  
www.strategie.gouv.fr > Publications > Notes de veille

## **> Articles**

### **- Réforme de la formation : DIF, Opca, plan, qui financera ?**

La transférabilité du Droit individuel à la formation entre entreprises est au centre des débats. Christine Lagarde, ministre de l'Economie consulte actuellement les partenaires sociaux ; un rapport sénatorial fait des propositions «osées» et la Dgefp dispose d'un projet prêt à l'emploi. Qui va payer et comment ?

Entreprise et carrières, n° 873 du 25 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2007, 9 p.

### **- Formation professionnelle : une réforme inachevée**

Trois articles illustrent ce dossier sur la mise en œuvre de la réforme de la formation initiée par la loi de 2004 et les doutes qui en résultent : vers une énième remise à plat du système ; DIF et contrat de professionnalisation font leur percée ; les habits neufs de la fonction formation.

Liaisons sociales magazine, septembre 2007, n° 84, pp. 77-88

### **- Faut-il réformer la réforme ?**

Dans ce dossier, la revue Entreprise et carrières a interrogé plusieurs directeurs de ressources humaines et responsables de formation qui, depuis trois ans, mettent en place la réforme. Schématiquement, trois cas de figure ressortent du dossier : les entreprises qui ont réussi à bien gérer la réforme, celles qui l'ont géré bon an mal an mais la juge négative, et enfin, les entreprises qui ne l'apprécient guère.

Entreprise et carrières, n° 863/864 du 26 juin au 2 juillet 2007, 17 p.

# Retrouvez toute l'information actualisée sur [www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)

**carif**  
MIDI-PYRÉNÉES  
**oref**

Recherche par profil  
Votre profil

**Les Formations accessibles en un clic**

- Contactez-nous
- Les éditions du CarifOref
- Se documenter
- Où s'informer
- Liens utiles
- Lettre d'information

Accéder à l'Espace Professionnel

Recherche par mots-clés

**Bâtir** son projet  
**Se former** en région  
**Découvrir** l'économie régionale  
**Valider** son expérience  
**Aller** vers l'emploi  
Plan du site

**Vous informer sur l'emploi et la formation en Midi-Pyrénées**

**Actualités**

- Un projet de pré-apprentissage pour début 2008**  
Suite à l'abrogation des dispositifs Apprentissage junior, CPA et Clipa, l'Education nationale, le ministère chargé de l'emploi, les Régions et les Ch...  
[Lire la suite](#)
- Lancement du Grenelle de l'insertion**  
Lancé pour une durée de six mois ce "grenelle" vise plusieurs objectifs dont celui "d'engager les réformes de fond qui s'imposent, qu'ils s'agissent d...  
[Lire la suite](#)
- Le Salon de l'auto : une vocation pédagogique pour l'académie de Toulouse**  
Pour l'académie de Toulouse, le 22ème Salon des véhicules qui se déroule du 17 au 25 novembre 2007 au Parc des expositions à Toulouse a aussi une v...  
[Lire la suite](#)

[Recevoir l'actualité par mail](#)    [Toute l'actualité](#)

**Nouveaux sur le site**

- Une nouvelle rubrique "Les éditions du CarifOref"**  
Consultez, dès la page d'accueil, l'ensemble des éditions du CarifOref et téléchargez les éditions électroniques...  
[Lire la suite](#)

[Toutes les nouveautés](#)

**Agenda**

- 10 décembre 2007 : demi-journée thématique sur la VAE à Saint-lary Soulan**  
Destinée aux employeurs et salariés des Vallées d'Aure et de Louron ; secteurs concernés : commerce, hôtellerie-restauration et métiers de la montagne...  
[Lire la suite](#)

[Tout l'agenda](#)

Qui sommes-nous ? - Adhérer au CarifOref Midi-Pyrénées - Mentions légales - Crédits

## > « Les formations accessibles en un clic »

La base de données sur les organismes et actions de formation en Midi-Pyrénées

## > « Se documenter »

- Deux dépliants DIF « spécial employeur » « spécial salarié »  
*Se documenter > Par publication du CarifOref > Autres publications*
- Guide de la formation des salariés du secteur privé en Midi-Pyrénées, 52 p.  
*Se documenter > Par publication du CarifOref > Petits guides*

## > « Où s'informer »

Les coordonnées des structures chargées de l'information et de l'orientation en Midi-Pyrénées

## ... Et sur l'espace professionnel

Fiches techniques « Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées » présentant l'ensemble des mesures et dispositifs applicables aux employeurs et salariés du secteur privé.

*Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi > Entreprises et Salariés*

**CarifOref** *Midi-Pyrénées*  
Immeuble Buroplus rue de Sienne  
BP 325 - 31313 Labège cedex  
Tél. : 05 62 24 05 99 - Fax : 05 62 24 05 98  
Courriel : [info@cariforef-mp.asso.fr](mailto:info@cariforef-mp.asso.fr)

