

MARCHÉ D'ÉTUDE

Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Créé par la loi du 4 mai 2004 qui reprend les principes définis par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel de 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de vingt heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Afin de mieux sécuriser les parcours professionnels, la loi du 24 novembre 2009 introduit la possibilité de mobiliser le DIF entre deux contrats de travail : c'est ce que l'on appelle la portabilité du DIF.

L'objet du marché est de documenter les différents usages du DIF et d'apprécier la façon dont les entreprises, les salariés, les demandeurs d'emploi et les conseillers de Pôle emploi s'approprient et mettent en œuvre ce dispositif.

Le cahier des clauses particulières est disponible sur le site Internet du ministère :
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CCP_MonographiesDIF_05-12.pdf

Durée de l'étude : entre avril 2012 et avril 2013.

Unité responsable du suivi du marché à la Dares
Département formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes ; contact :
berengere.mesqui@travail.gouv.fr ; patrick.pommier@travail.gouv.fr

Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Organisme de recherche ou d'étude :	Geste
Coordination scientifique :	Philippe Passemard et Manon Meunier

Objectif et déroulement de l'étude

Objectif

L'objectif central de l'étude est d'analyser si, malgré le faible recours au DIF, celui-ci a bien trouvé sa place entre le congé individuel de formation (CIF) et le plan de formation de l'entreprise et s'il joue bien son rôle d'outil de négociation et d'intérêt partagé entre l'employeur et le salarié. Les enquêtes monographiques devront éclairer les différents usages du DIF en apportant des éléments d'analyse, de diagnostic et de préconisation sur trois questions principales :

1. comment le dispositif est-il mobilisé par les entreprises et par les salariés ?
2. comment le dispositif est-il mobilisé entre deux emplois ?
3. quel diagnostic porter sur l'ingénierie du dispositif ?

Méthodologie

La méthodologie attendue est celle d'une enquête de terrain, menée par une équipe de recherche en sociologie/économie, combinant étude de documents (accords de branche sur la formation, études sur le DIF [Céreq, FPSPP¹], jaune budgétaire...) et une centaine d'entretiens semi-directifs auprès des principaux acteurs concernés.

L'étude s'effectuera dans plusieurs régions et auprès d'entreprises de tailles variées et appartenant à différentes branches professionnelles. Des entretiens seront conduits auprès des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) principaux des branches considérées, de responsables formation des entreprises, de salariés ayant ou non utilisé leur DIF, ainsi qu'auprès des directions régionales de Pôle emploi, des agences locales et de demandeurs d'emploi ayant utilisé leur DIF dans le cadre de sa portabilité.

¹ FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.