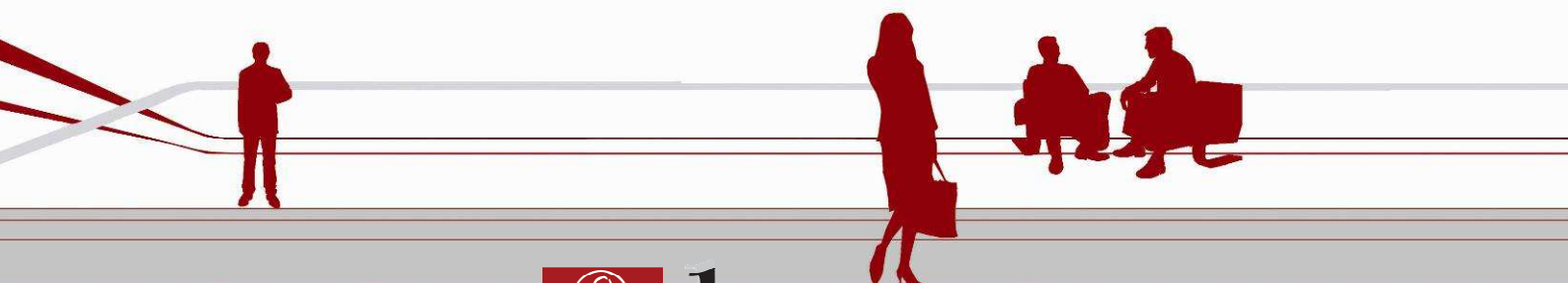




ENQUETE

Droit Individuel à la Formation : Quelle Réalité pour les Salariés ?

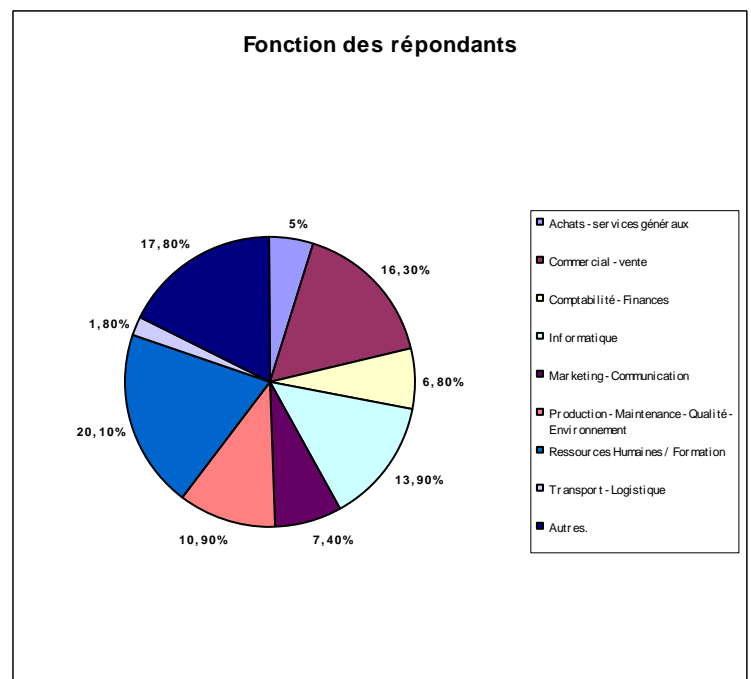
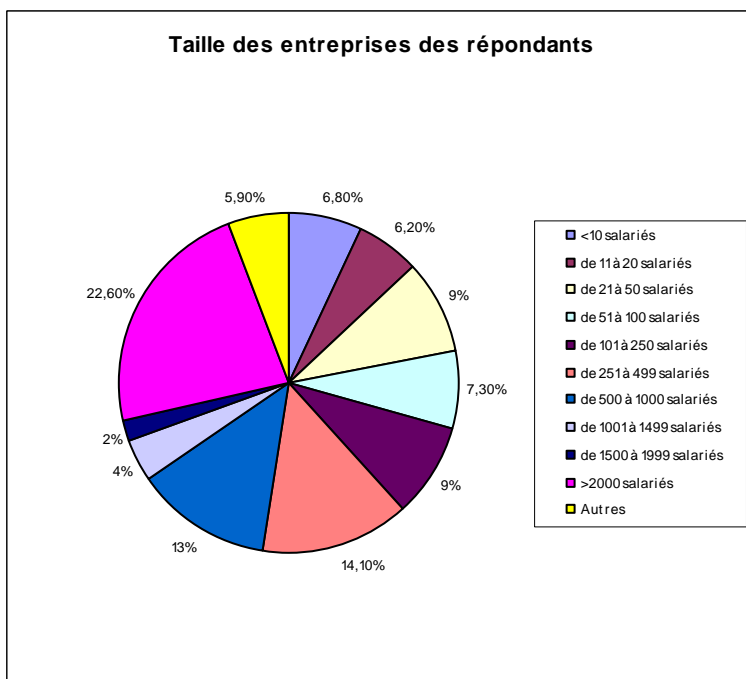
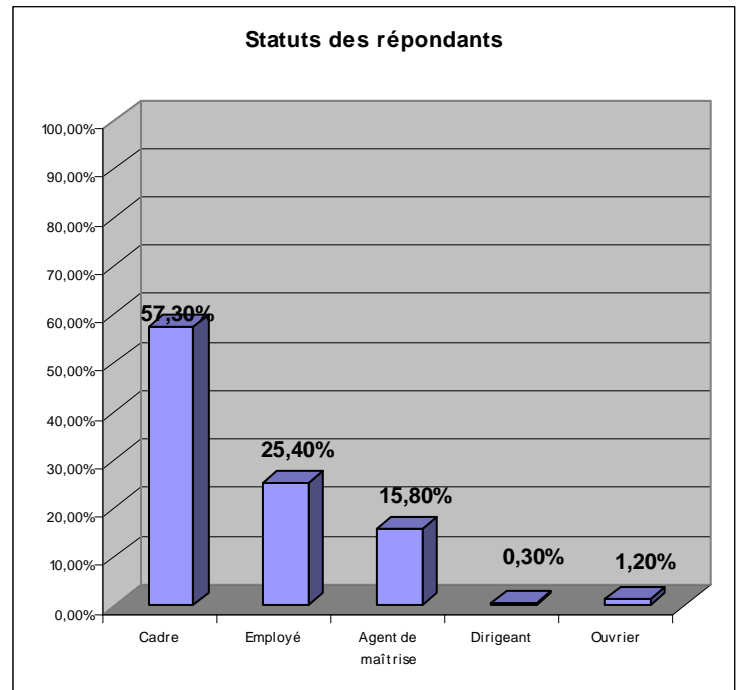
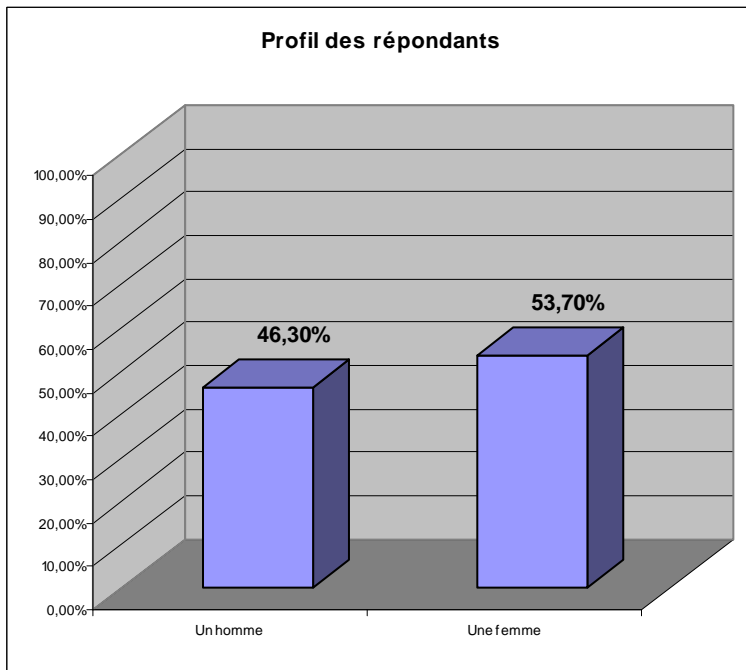
Enquête réalisée d'Octobre 2007 à mars 2008 auprès de plus de 300 salariés
Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la
Formation



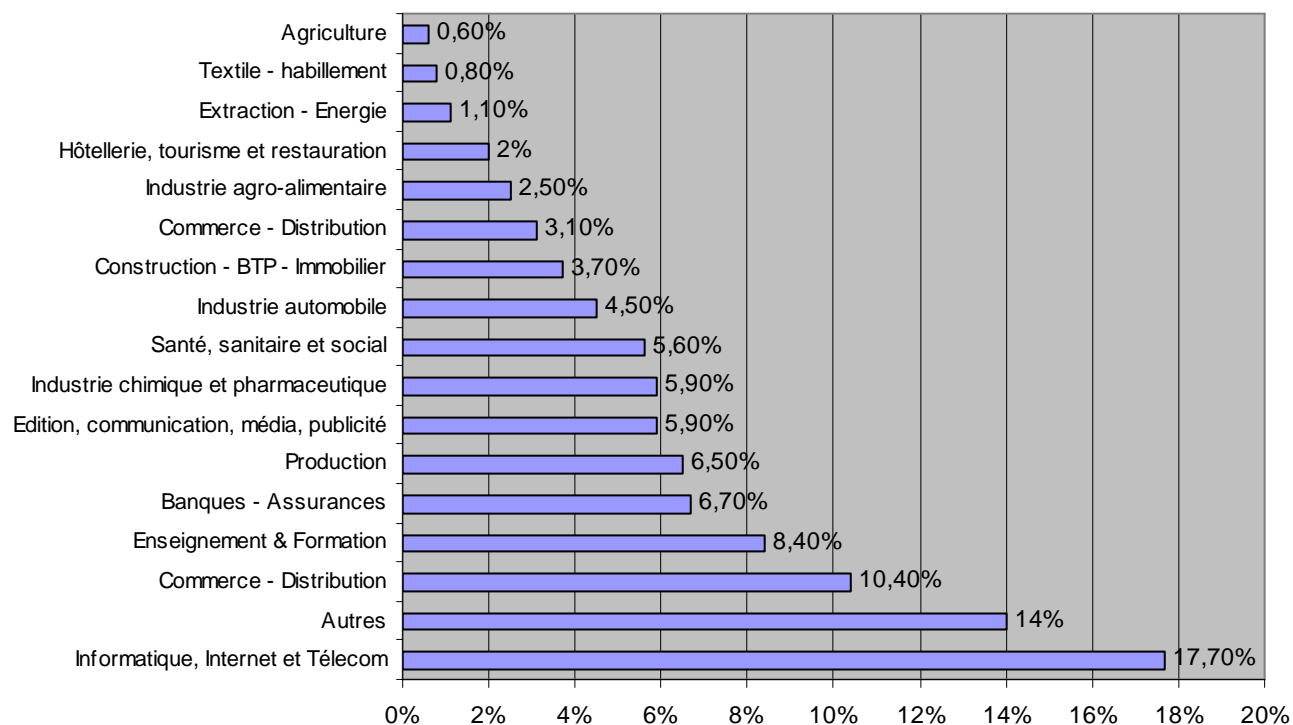
Enquête - Droit Individuel à la Formation : Quelle Réalité pour les Salariés ?

L'enquête a été réalisée d'octobre 2007 à mars 2008 auprès de 300 salariés avec quelques surreprésentations : des femmes, des cadres et des services RH.

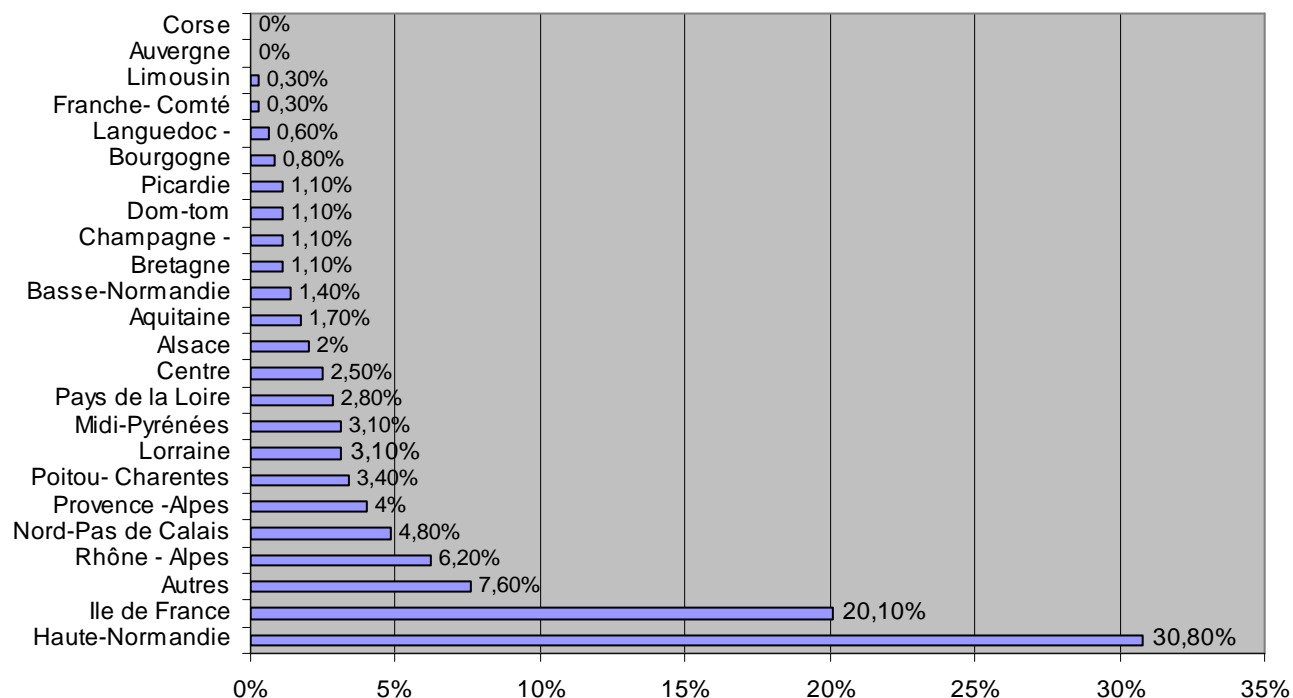
Néanmoins, la bonne dispersion des secteurs d'activité, la représentation de quasiment toutes les régions et de toutes les tailles d'entreprises confèrent une bonne valeur à l'enquête en termes de tendances et nous apporte une vision représentative de la réalité du DIF dans les entreprises.



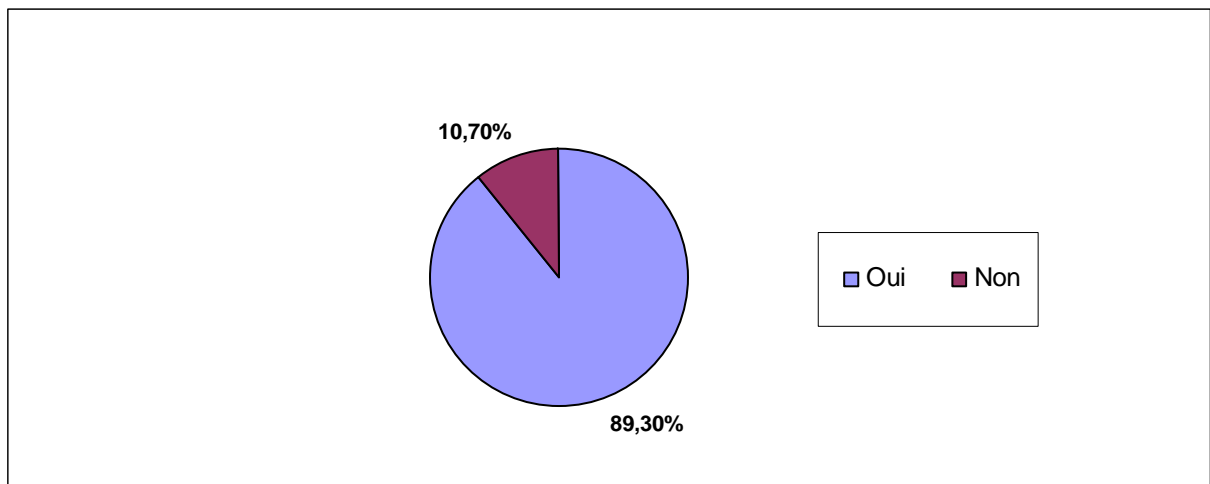
Répartition des répondants par secteur d'activité



Répartition des répondants par région



Savez-vous ce qu'est le DIF ?



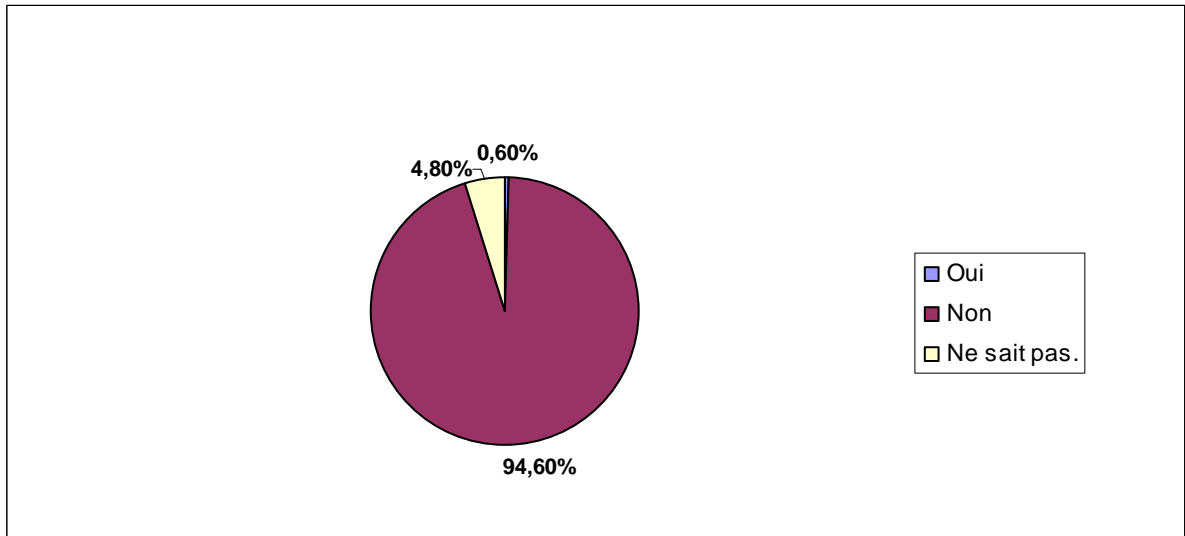
⇒ La montée en notoriété du DIF est confirmée par toutes les enquêtes. Cette notoriété ne peut que s'accroître dès lors que le DIF est mis en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique. Au total, ce sont 21 millions de personnes (16 Millions pour le secteur privé et 5 millions pour la fonction publique) qui sont concernées par le DIF.

Comment avez-vous entendu parler du DIF ?

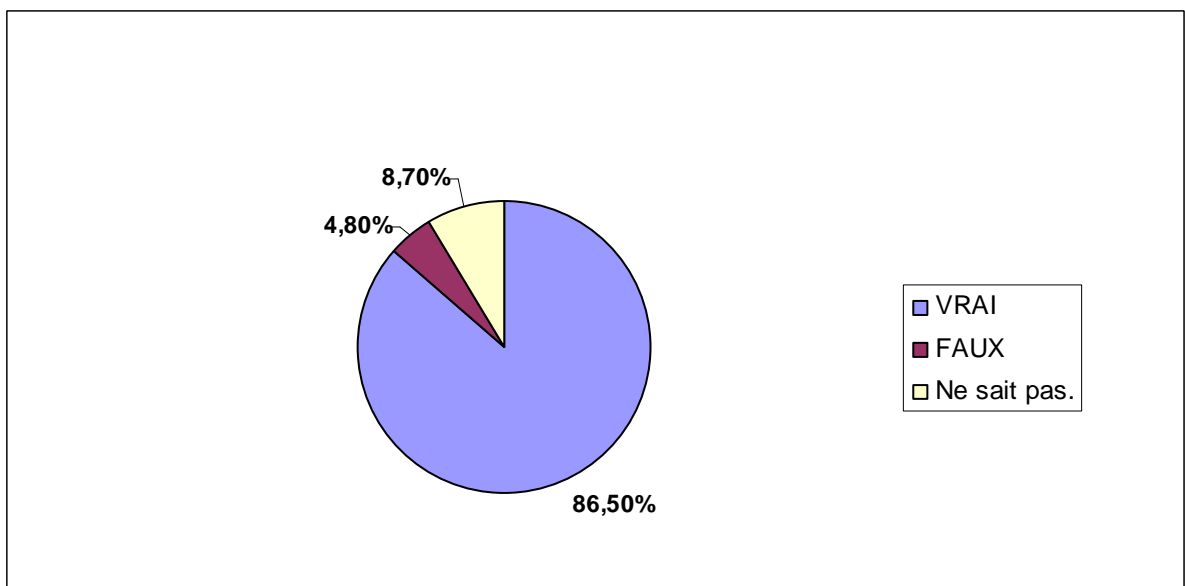


⇒ L'entreprise (service RH, manager, collègues, CE) demeure la première source d'information sur le DIF, ce qui est logique. On note toutefois que la presse joue son rôle, que ce soit la presse papier ou internet. L'information sur le DIF est aujourd'hui généralisée et facilement accessible. On peut considérer que la première phase de diffusion et de stricte information est quasiment achevée.

Le DIF est-il réservé aux cadres ?

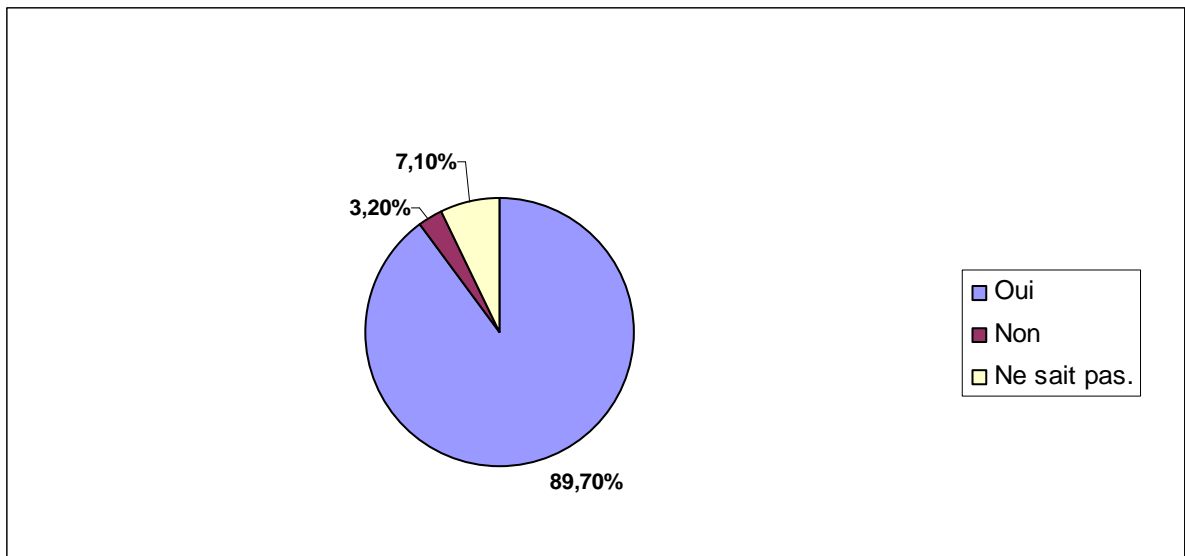


Le DIF est un crédit de 20 heures de formation par an pour les salariés



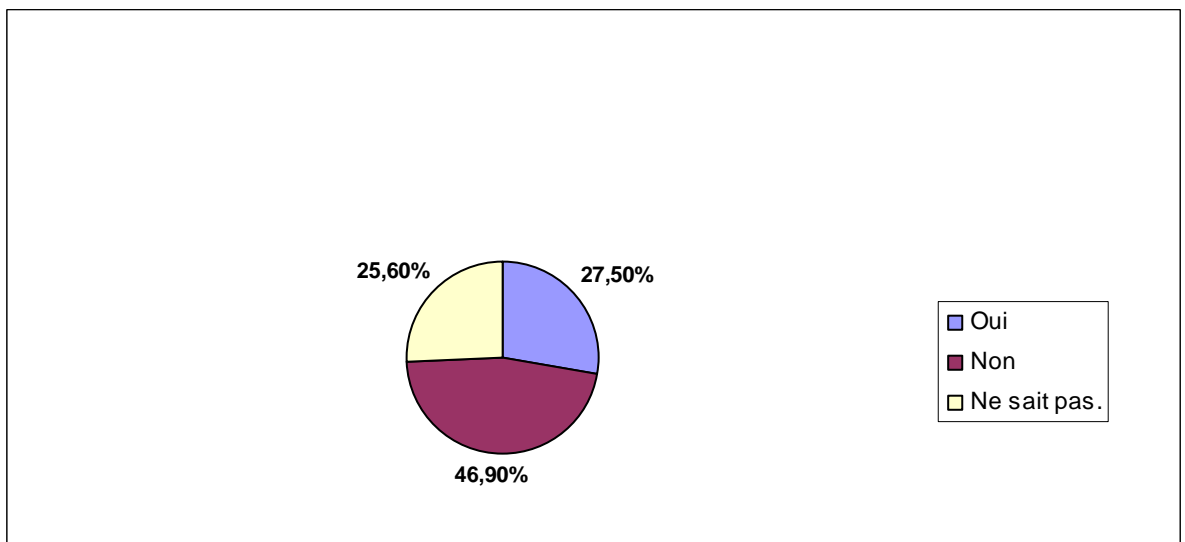
⇒ Il est très intéressant de noter que l'information sur le DIF est non seulement largement diffusée mais qu'elle est également d'une excellente fiabilité. La très grande majorité des salariés est capable d'indiquer sans erreur les principales caractéristiques du DIF : un droit à la formation ouvert à tous, de 20 heures par an, mise en œuvre par accord avec l'employeur.

Pouvez-vous cumuler vos heures de DIF sur plusieurs années ?



⇒ Le principe de **capitalisation** du DIF est intégré. Il conduit d'ailleurs nombre de salariés à gérer cette capitalisation et à faire le choix de ne pas consommer de manière trop rapide le DIF.

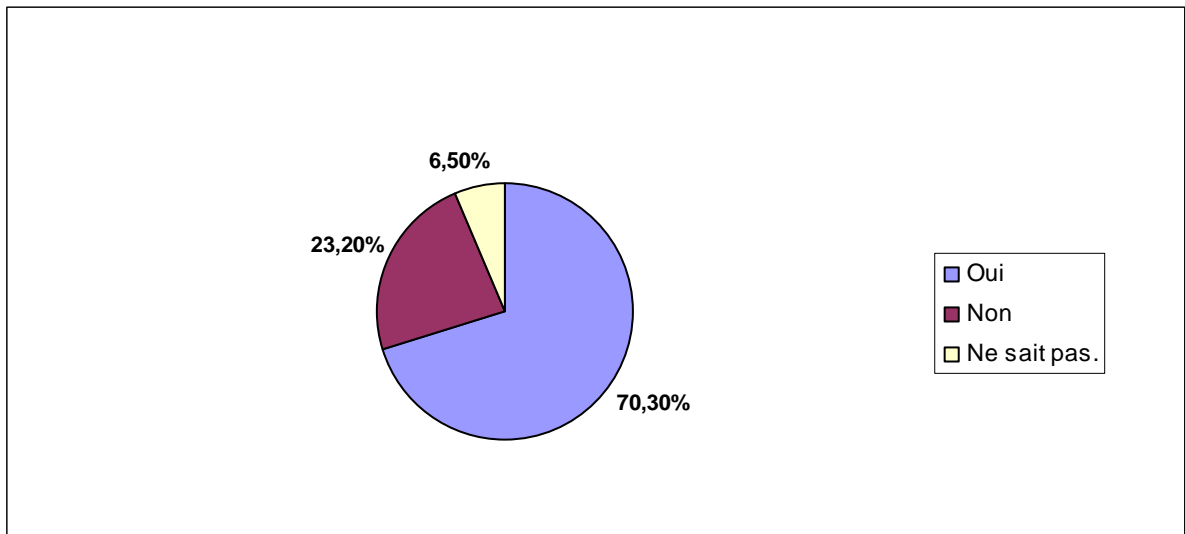
Lorsque vous quittez votre entreprise, conservez-vous systématiquement les heures que vous avez acquises ?



⇒ La dispersion des réponses s'explique tout simplement par la dispersion de la règle : la transférabilité est acquise dans certains secteurs d'activité (agriculture, BTP, assurances...), mais pas dans tous. Il est donc logique qu'une majorité de salarié ait répondu non et une importante minorité oui.

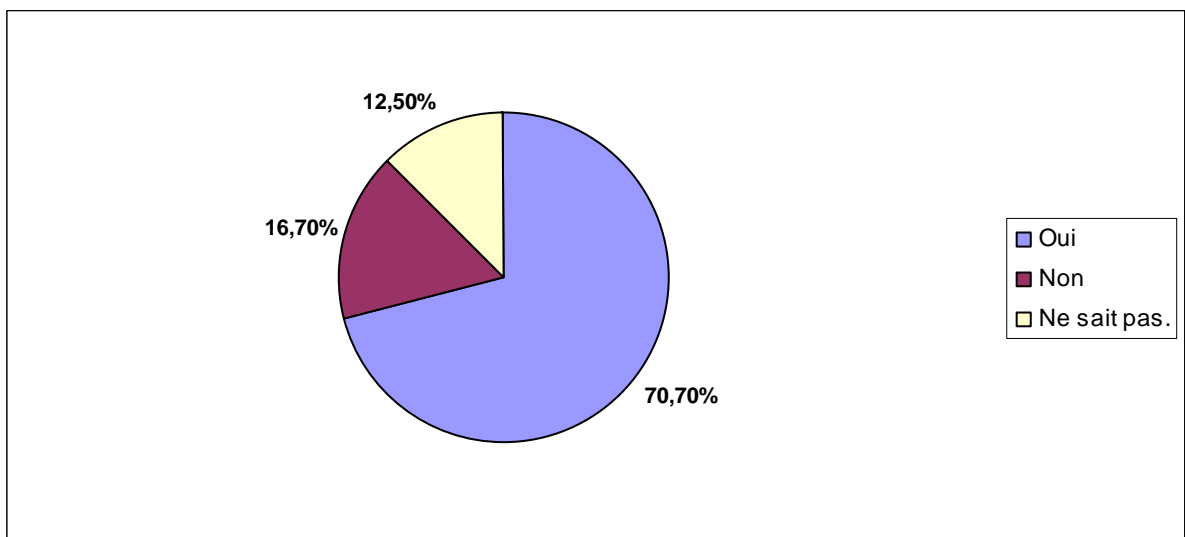
Le nouvel accord sur la modernisation du marché du travail en instaurant la portabilité va généraliser le bénéfice du DIF au-delà de la rupture du contrat de travail.

L'entreprise peut-elle refuser votre demande de DIF ?



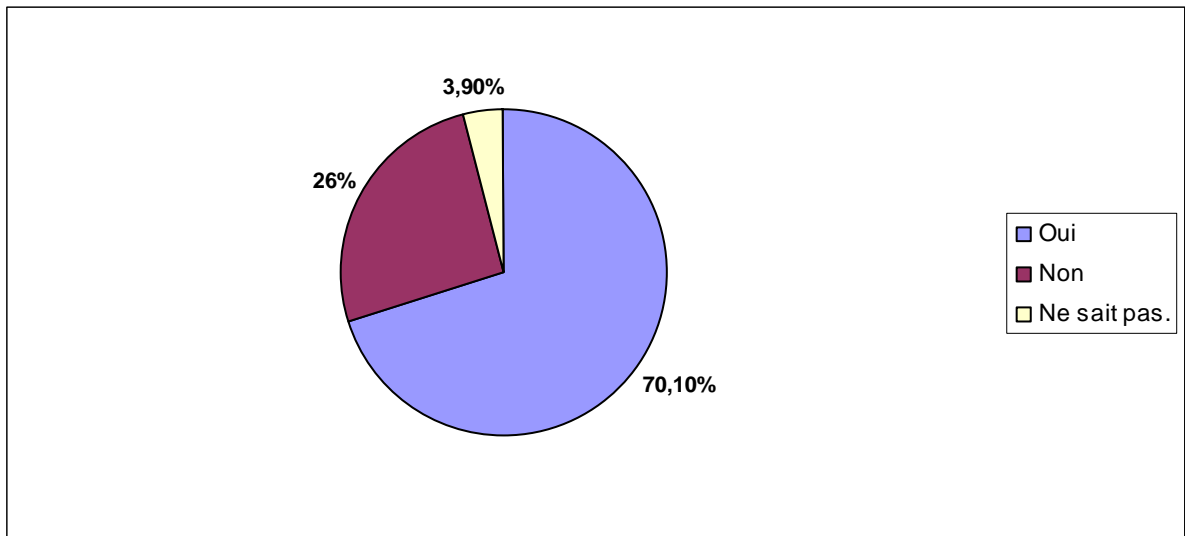
⇒ La progression par rapport à l'enquête 2007 est éclairante : alors que plus de la moitié des salariés estimaient que l'employeur ne pouvait refuser le DIF, cette proportion tombe à moins d'un quart, 70 % des salariés ayant intégré que le DIF est un dispositif qui se met en œuvre par accord.

Le DIF est-il financé par l'entreprise ?



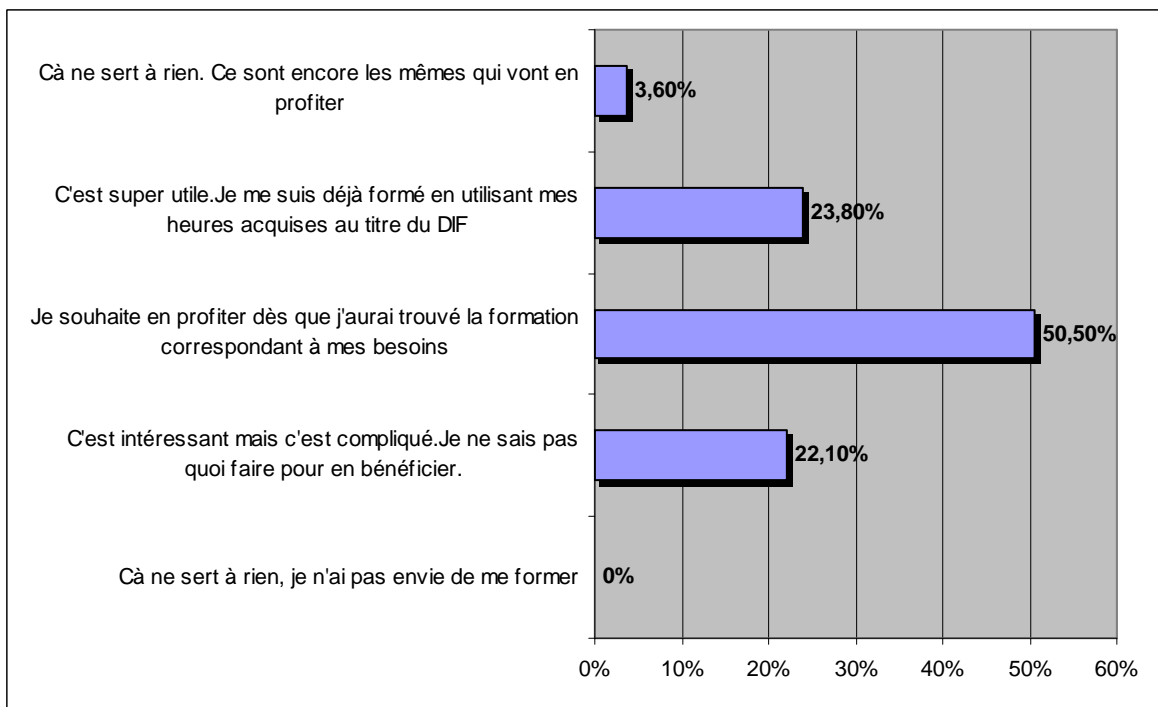
⇒ Ici aussi la réponse est fiable, avec deux remarques : dans le cadre du licenciement une partie du coût peut être à la charge du salarié et certaines entreprises limitent leur financement de la formation à hauteur du crédit DIF et laissent à la charge du salarié à titre personnel la partie de formation qui excède le crédit ouvert (toutes les entreprises ne pratiquant pas l'anticipation des droits ou l'abondement de l'entreprise, ce dernier étant d'ailleurs souvent réservé à des projets spécifiques).

Connaissez-vous le nombre d'heures acquises au titre du DIF à ce jour ?



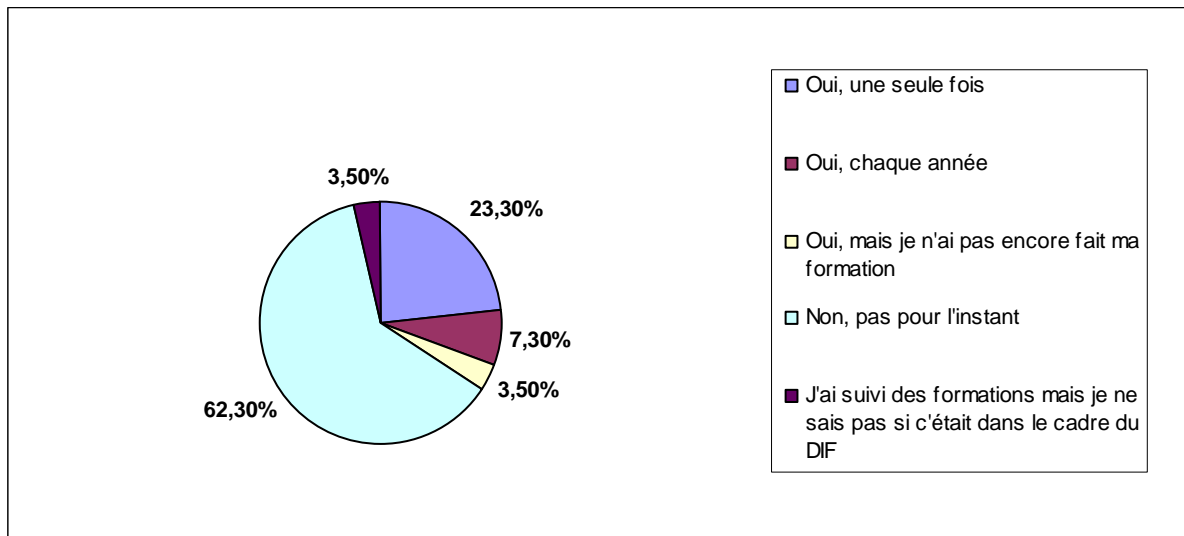
⇒ Il reste une part d'entreprises qui n'informent pas de manière régulière....et une part de salarié qui ne prête pas d'attention à l'information.

Que pensez-vous du DIF ?



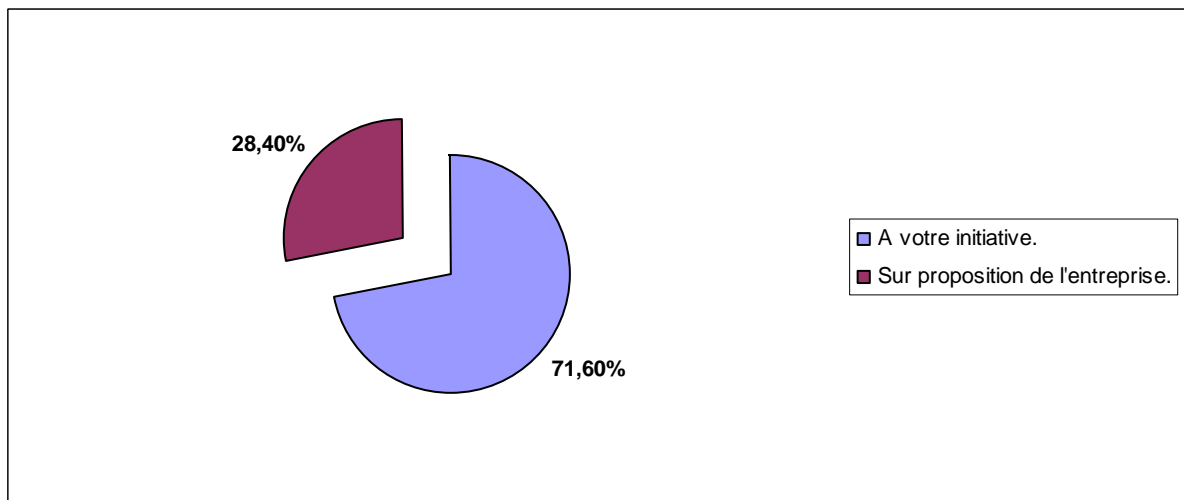
⇒ Le DIF pose principalement, pour les salariés, la question du choix de la formation. Les services formation ou ressources humaines ayant eux même du mal à se repérer parfois dans l'offre de formation, il n'est pas étonnant que cette étape de l'accès à l'information soit le premier obstacle à l'utilisation du DIF. Dans ce domaine, on constate que les entreprises qui structurent des offres de formation à travers des catalogues (soit spécifiques au DIF, soit mêlant plan de formation et DIF) ont des taux d'accès au DIF bien supérieur à celles qui attendent les demandes des salariés.

Avez-vous déjà utilisé des heures de formation acquises au titre du DIF ?



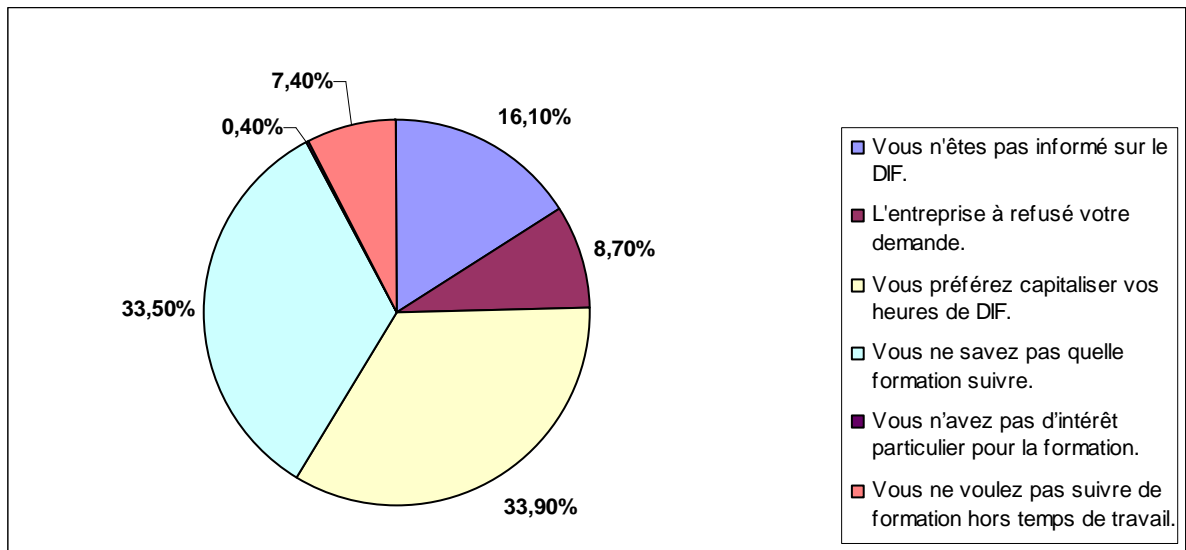
⇒ Selon les enquêtes, le taux d'utilisation du DIF varie de 15 à 25 %, ce qui nous donne une utilisation moyenne (au moins une fois depuis quatre ans) autour de 20 %, ce qui représenterait environ 3 millions de salariés sur quatre ans.

Vous avez utilisé votre DIF



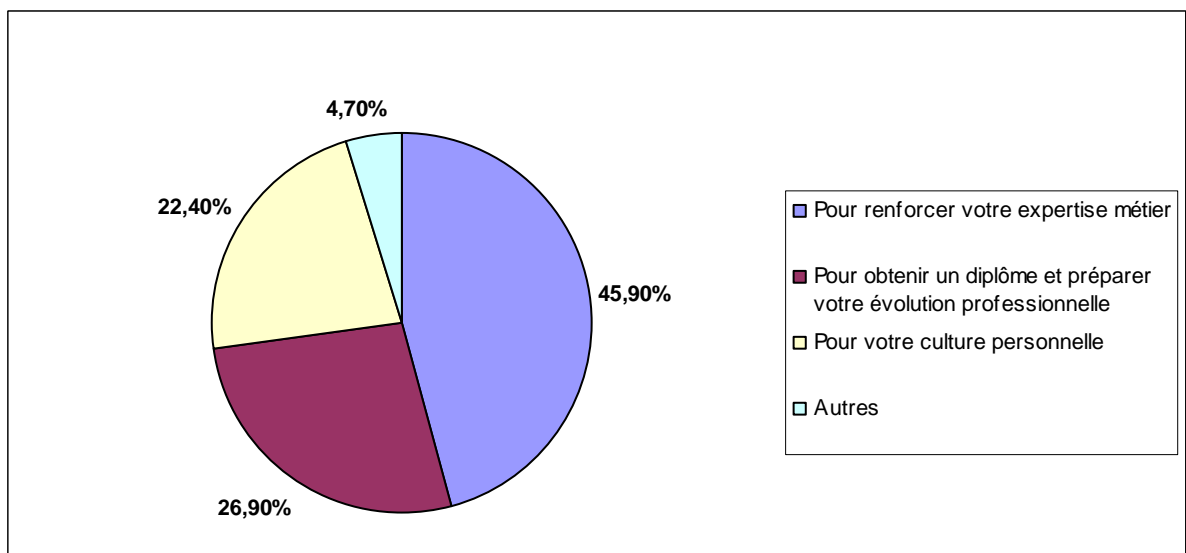
⇒ Le DIF n'est pas lié uniquement à l'initiative du salarié. C'est l'accord entre l'entreprise et le salarié qui est déterminant. Ceci explique la proportion importante d'entreprises qui ont fait des propositions aux salariés, que ceux-ci prennent l'initiative d'accepter ou non.

Vous n'avez pas encore utilisé votre DIF parce que



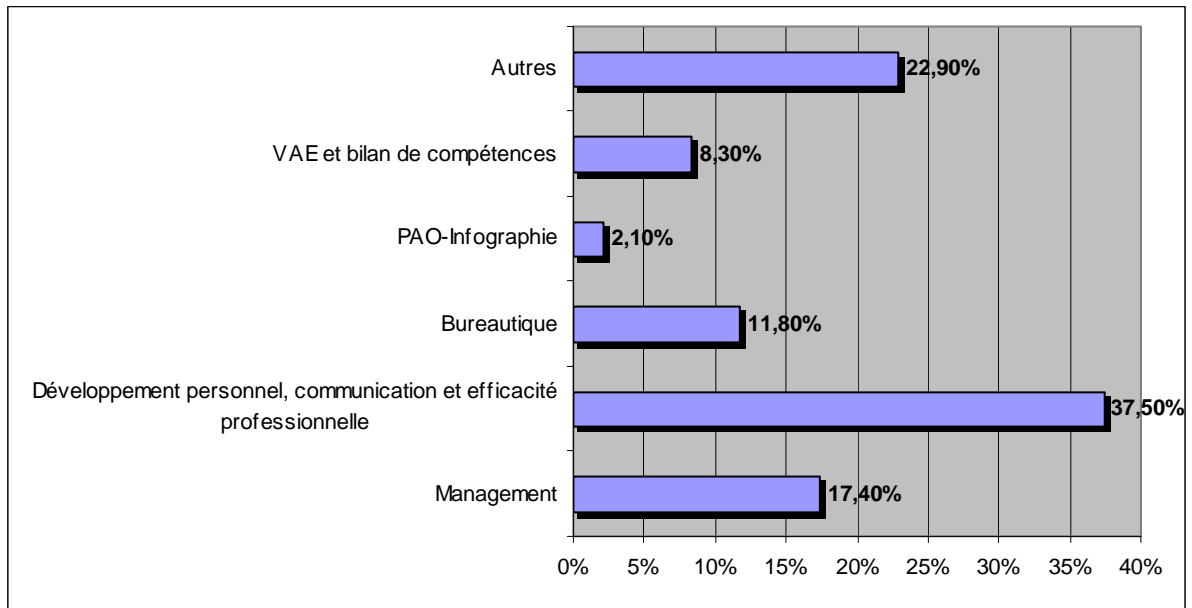
⇒ Si les réponses confirment que l'accès à l'information sur la formation est un frein à l'utilisation du DIF, elles démontrent également qu'il est impossible de s'en tenir au taux de consommation du DIF pour en mesurer la portée. En effet, nombre de salariés est dans une attitude de calcul, de capitalisation et d'utilisation à terme du DIF. Le DIF ne se résume donc pas aux heures consommées.

Dans quel but comptez-vous utiliser ces heures de formation ?



⇒ Tout est possible en DIF, il suffit de se mettre d'accord avec son employeur. Les réponses témoignent de la diversité des objectifs qui peuvent être atteints en DIF dont le grand mérite est de centrer la discussion relative à la formation sur la finalité et non sur le contenu.

Dans quel(s) domaine(s) avez-vous utilisé vos heures de formation acquises au titre du DIF ?

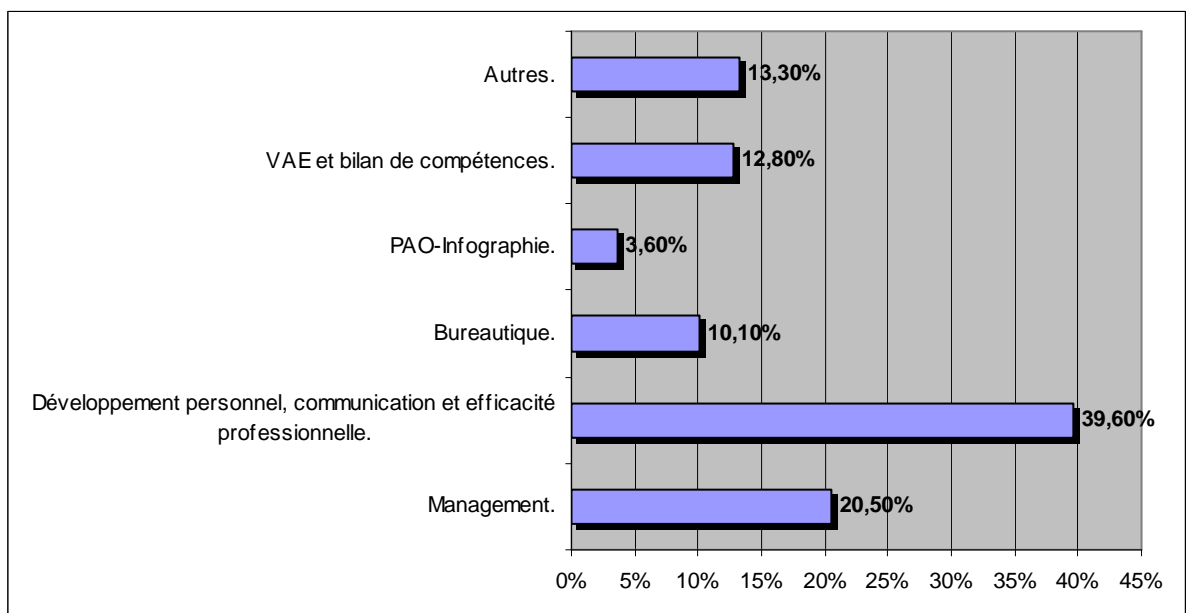


⇒ Deux constats récurrents : d'une part il n'y a quasiment pas de formations « exotiques » suivies en DIF. Ceux qui nourrissent des craintes à ce sujet peuvent être rassurés.

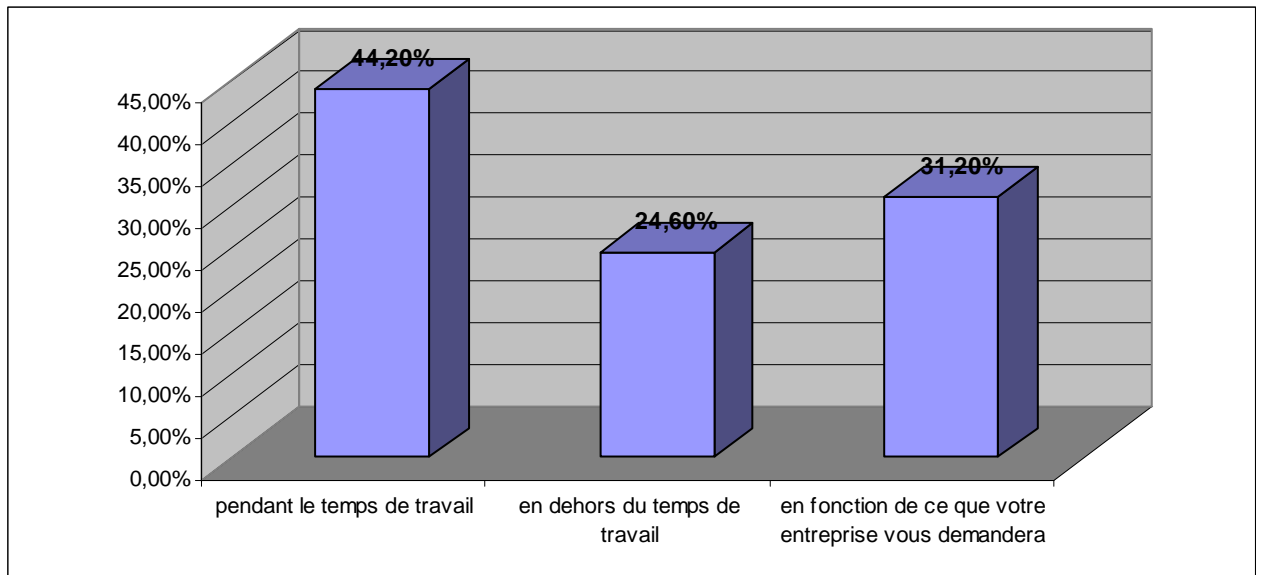
D'autre part, le DIF a évidemment privilégié les formations transverses plutôt que les formations techniques indispensables à l'activité.

De ce point de vue, le DIF correspond moins au comblement d'un manque (acquérir une compétence indispensable) qu'à l'introduction d'un plus (faire une formation utile qui favorise l'exercice de l'activité professionnelle). Il est donc de nature à générer une image positive de la formation : je ne me forme pas parce que je manque de compétences mais parce que si j'acquiers de nouvelles compétences je peux améliorer ma performance.

Dans quel(s) domaine(s) comptez-vous utiliser vos heures de formation acquises au titre du DIF ?

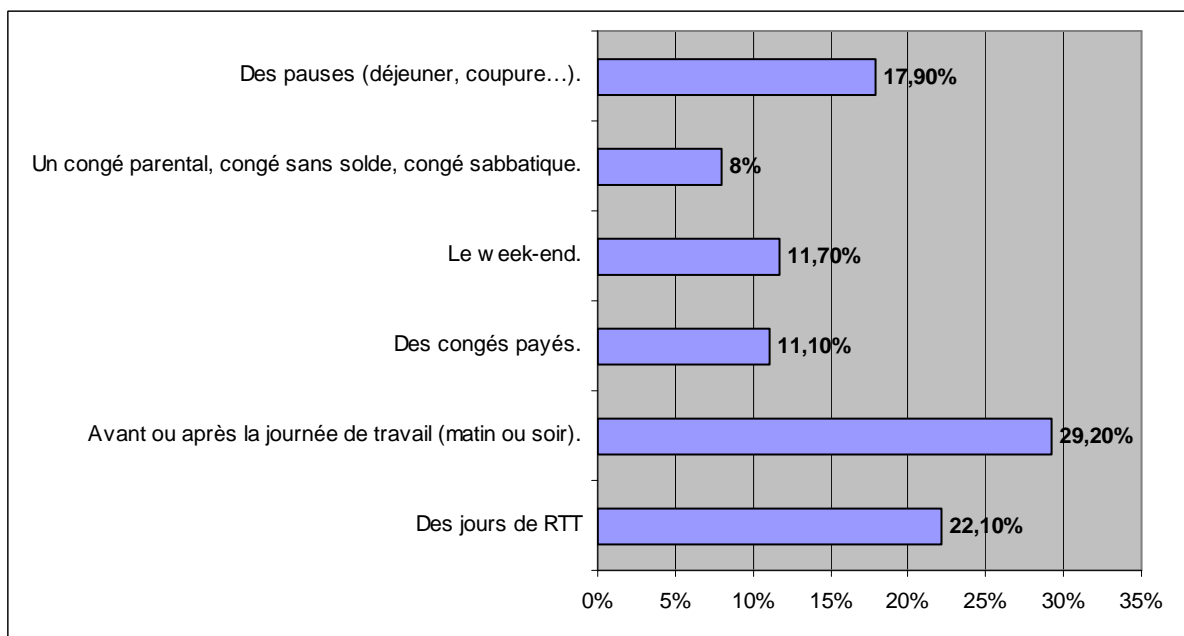


Avez-vous ou comptez-vous effectuer votre formation...



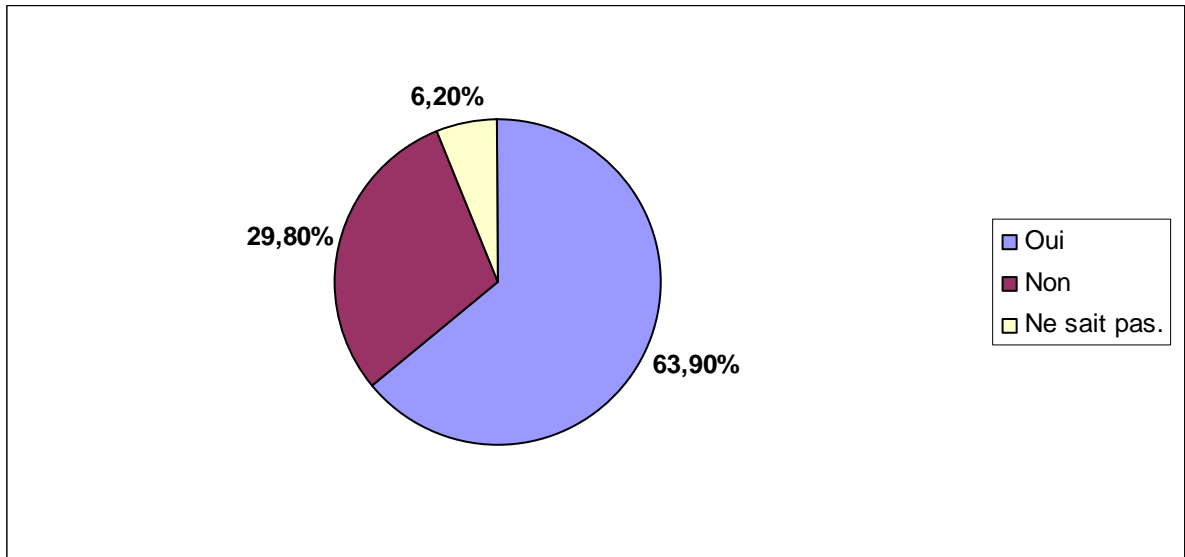
⇒ La demande majoritaire des salariés est d'effectuer le DIF pendant le temps de travail. En effet, l'allocation formation peut manquer d'attractivité pour les salaires les plus bas. D'autre part, le DIF demeurant très centré sur le métier et les activités professionnelles exercées dans l'entreprise, les salariés trouvent logique de réaliser la formation pendant le temps de travail.

Etes-vous prêt à utiliser les temps suivants pour suivre une formation choisie avec l'entreprise?



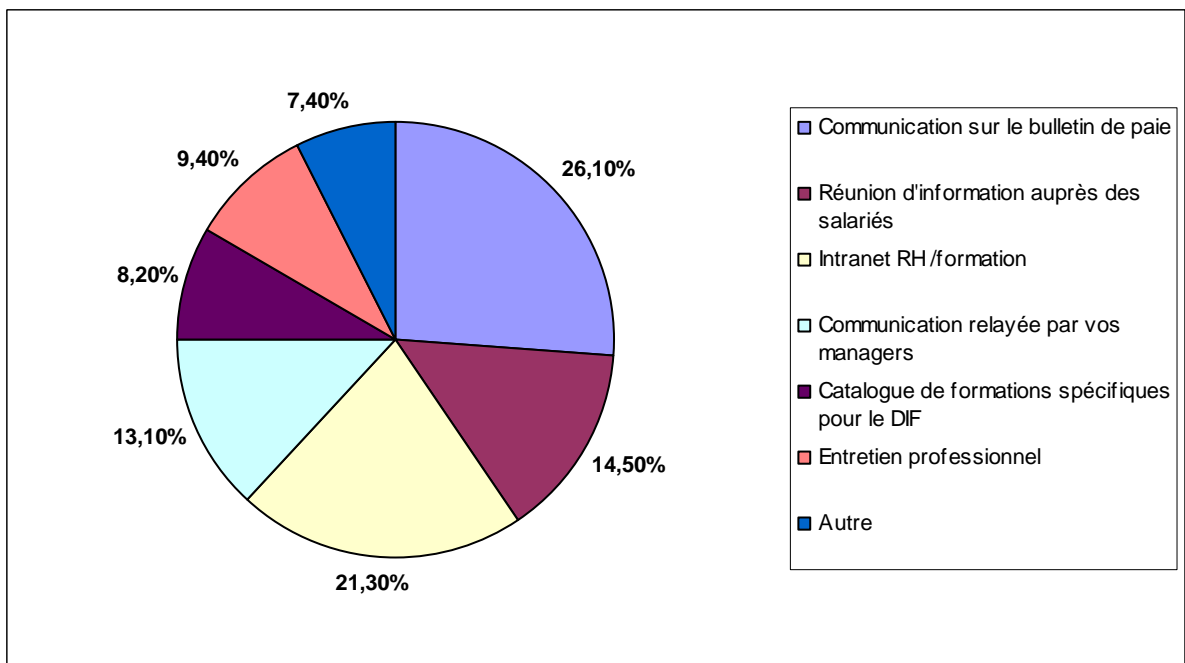
⇒ Le « hors-temps de travail » ayant une définition large (tout ce qui n'est pas du travail effectif) il est logique de trouver des pratiques très diversifiées quant à l'utilisation des temps. On peut remarquer que l'utilisation des temps quotidiens (avant, après, pauses...) constitue la première source de hors-temps de travail, mais que la nature des jours pouvant être consacrés à la formation est très hétéroclite.

Votre entreprise a-t-elle communiqué en interne sur le DIF



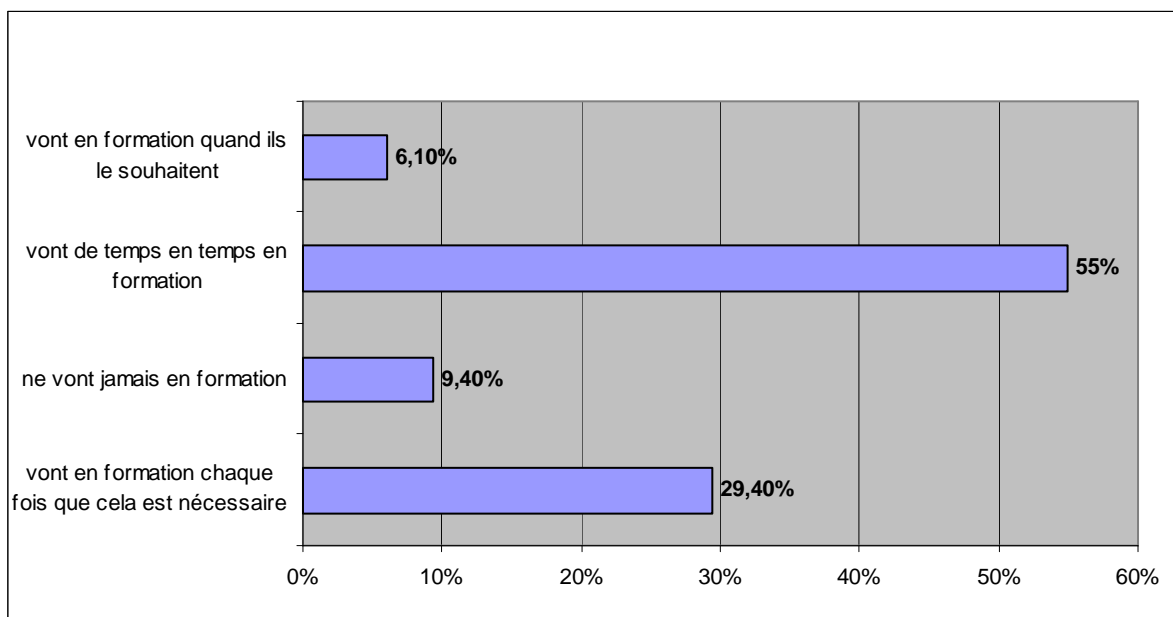
⇒ Ces chiffres nous confirment le fait que quelques entreprises sont encore passées à côté du DIF, sans trop de risque tant que les salariés ne sont pas demandeurs et tant que le provisionnement des heures de DIF n'est pas une obligation. Si l'un de ces deux paramètres venait à changer, il serait plus que temps pour les entreprises qui ont laissé les heures se capitaliser de se pencher sur la question de l'utilisation du DIF.

Si oui, de quelle manière ?



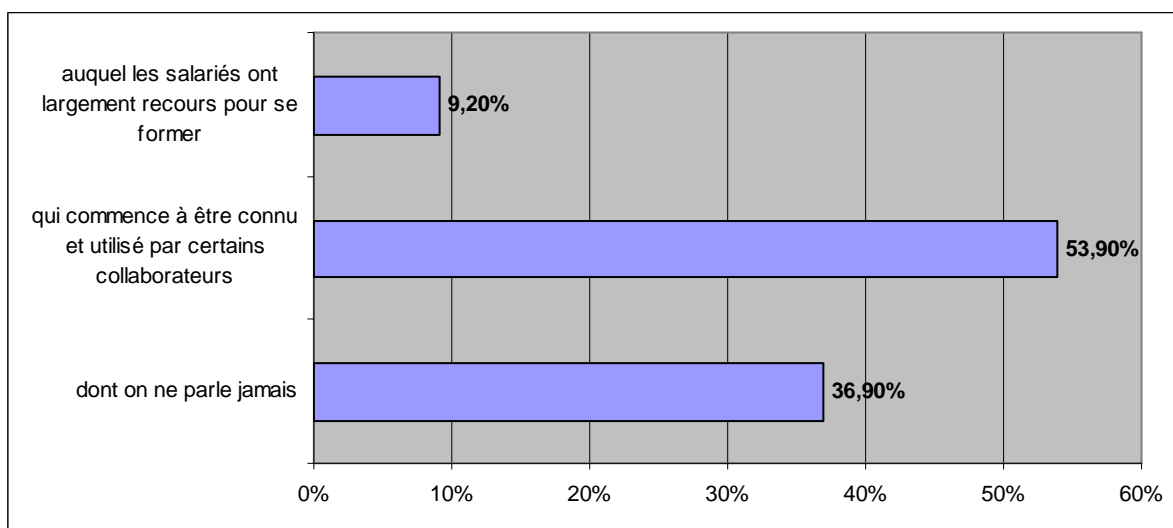
La réglementation impose une information écrite mais n'en donne pas la forme. Beaucoup d'entreprises ont fait des choix différents, qui tiennent également à la nature de l'information : simple information sur le crédit, information sur les modalités d'utilisation ou information en vue de la prise de décision comme par exemple dans les entretiens professionnels.

Dans votre entreprise les salariés :



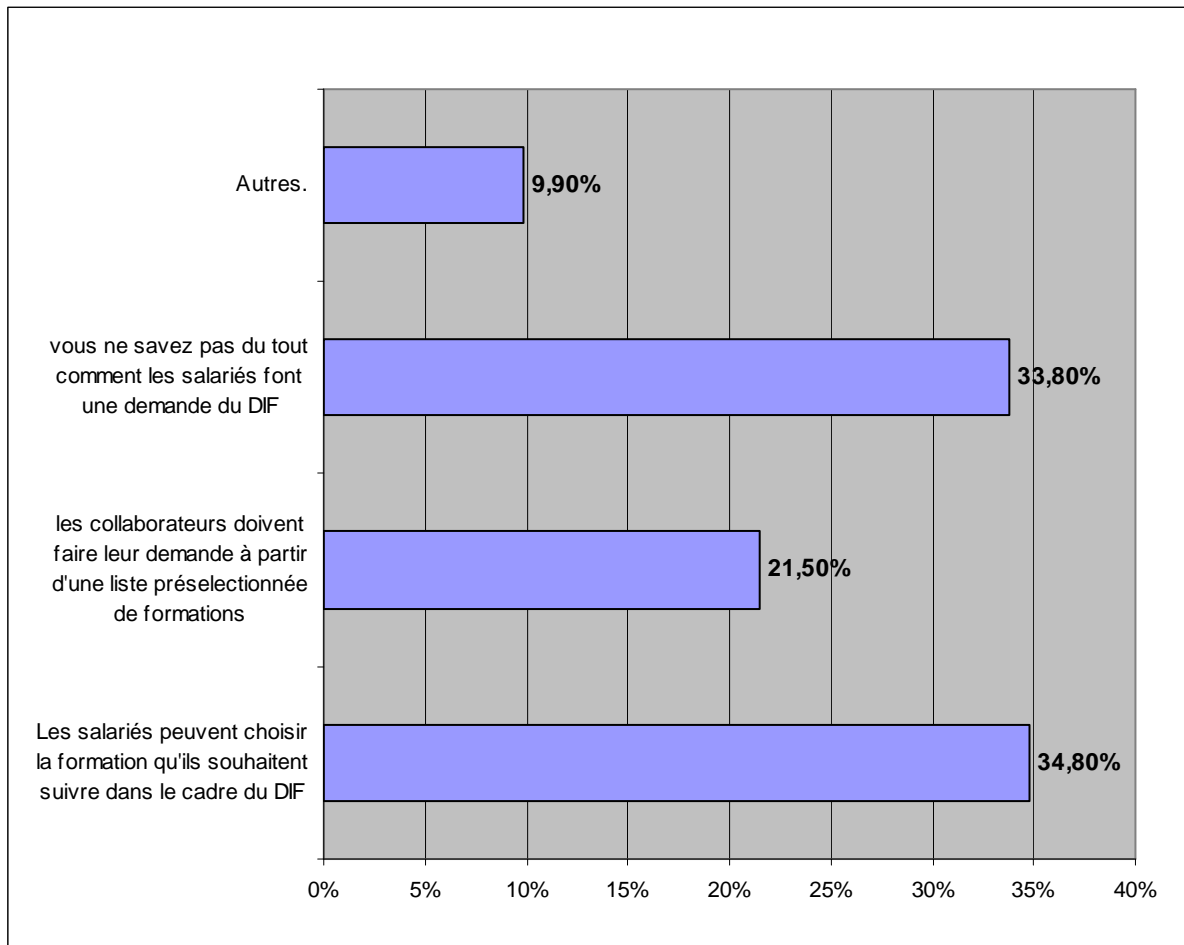
⇒ La réponse est conforme au taux d'accès officiel (du moins dans les statistiques) à la formation : un salarié sur trois est formé chaque année pour environ 35 heures de formation. Soit une moyenne de 12 heures par salarié/an, inférieure aux 20 h du DIF. La consommation de l'ensemble des heures de DIF porterait donc le volume total de formation 40 % au-delà du volume actuel.

Dans votre entreprise, le DIF est un dispositif :



⇒ La diffusion du DIF est confirmée même si, ce qui n'est pas une véritable surprise sur un dispositif de ce type, un tiers environ des entreprises et des salariés ne s'intéressent guère au DIF.

Dans votre entreprise :



Demos

20, rue de l'Arcade 75008 Paris

Tél : +33 (0) 1 44 94 16 16

Fax : +33 (0) 1 44 94 16 00

E-mail : contact@demoss.fr

www.demoss.fr

SA au capital de 1.404.118,50 € - 722 030 277 RCS

Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 804C

Siret : 722 030 277 00031