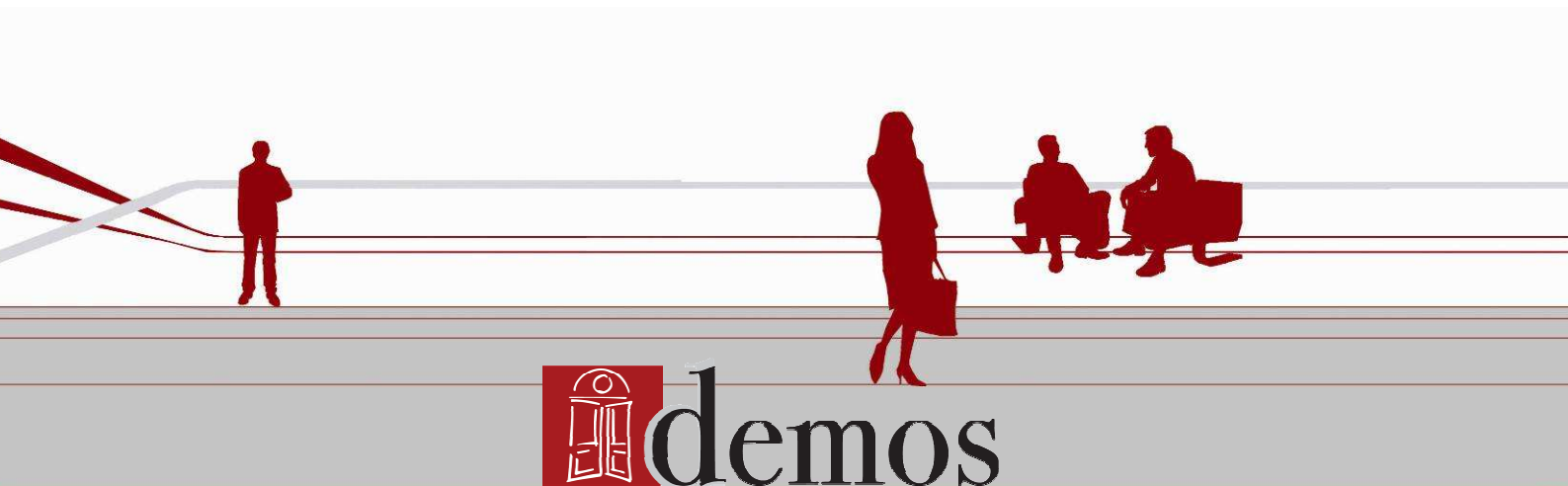


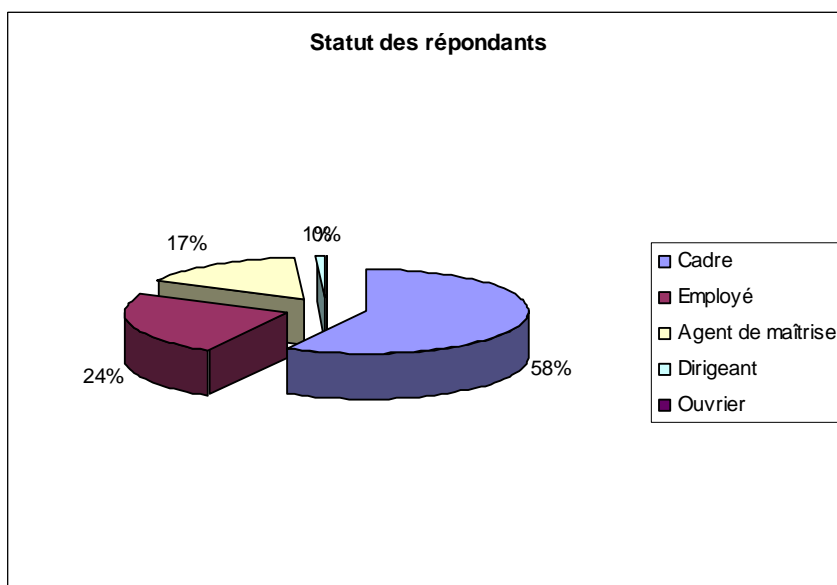
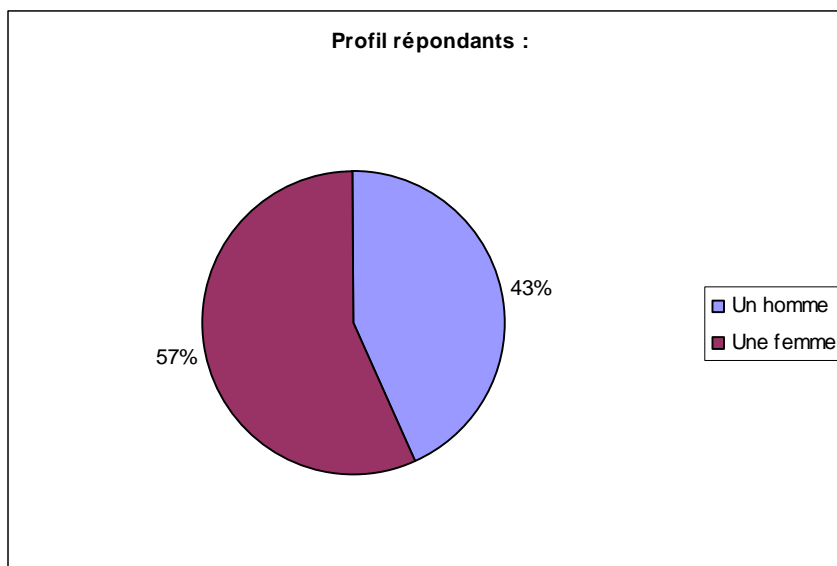


ENQUETE

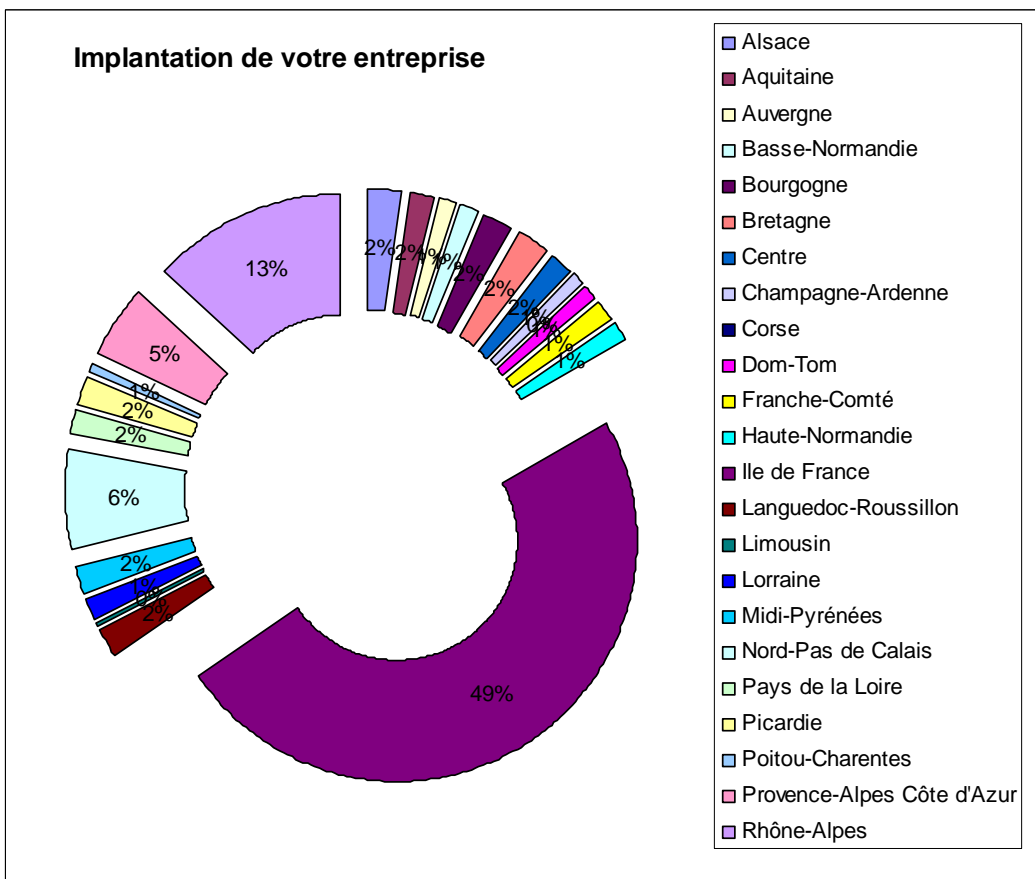
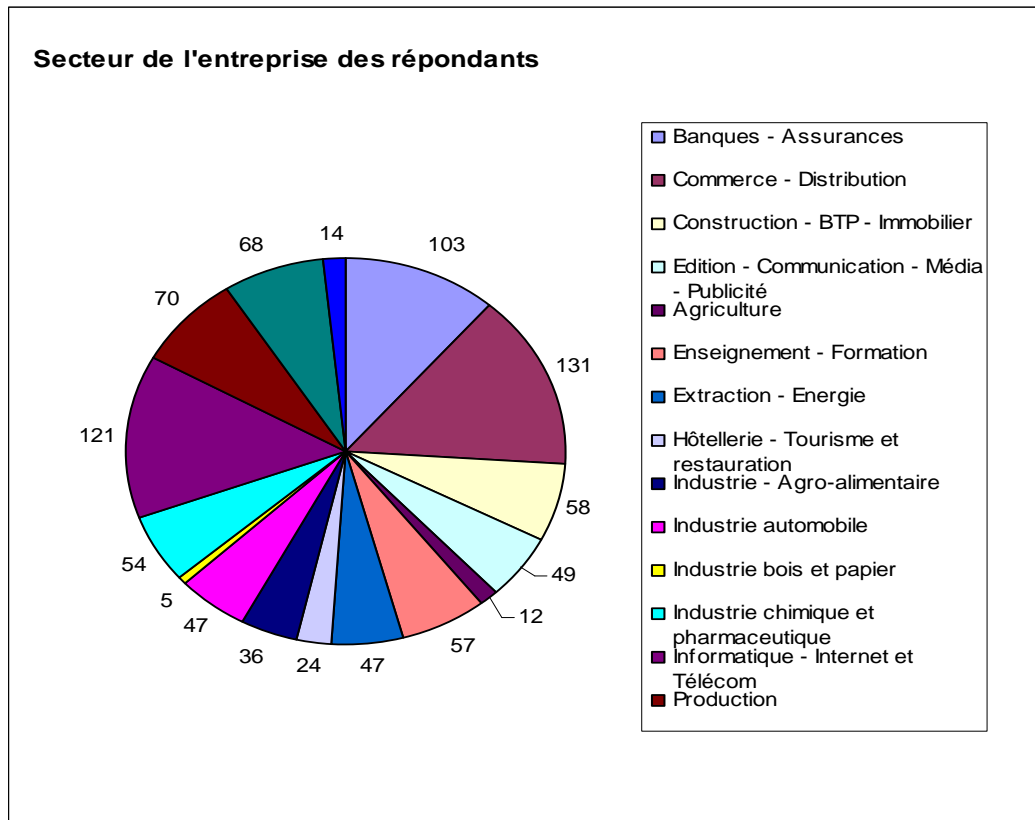
Droit Individuel à la Formation : Quelle Réalité pour les Salariés ?

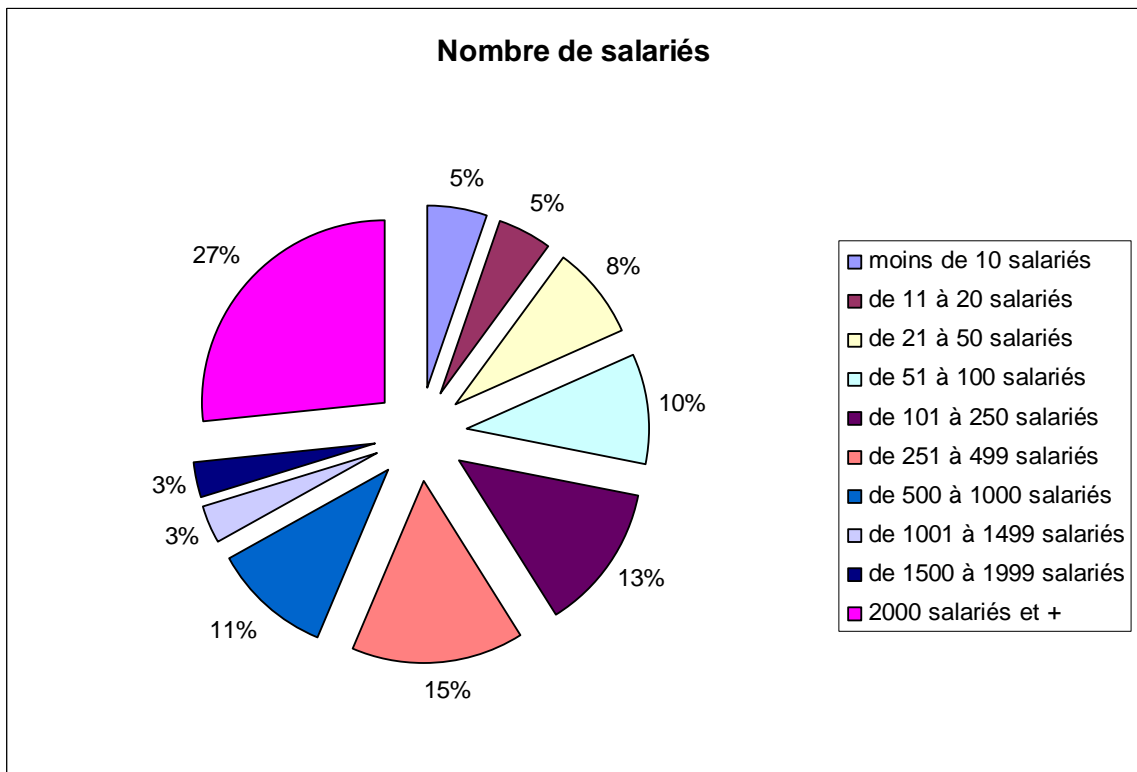
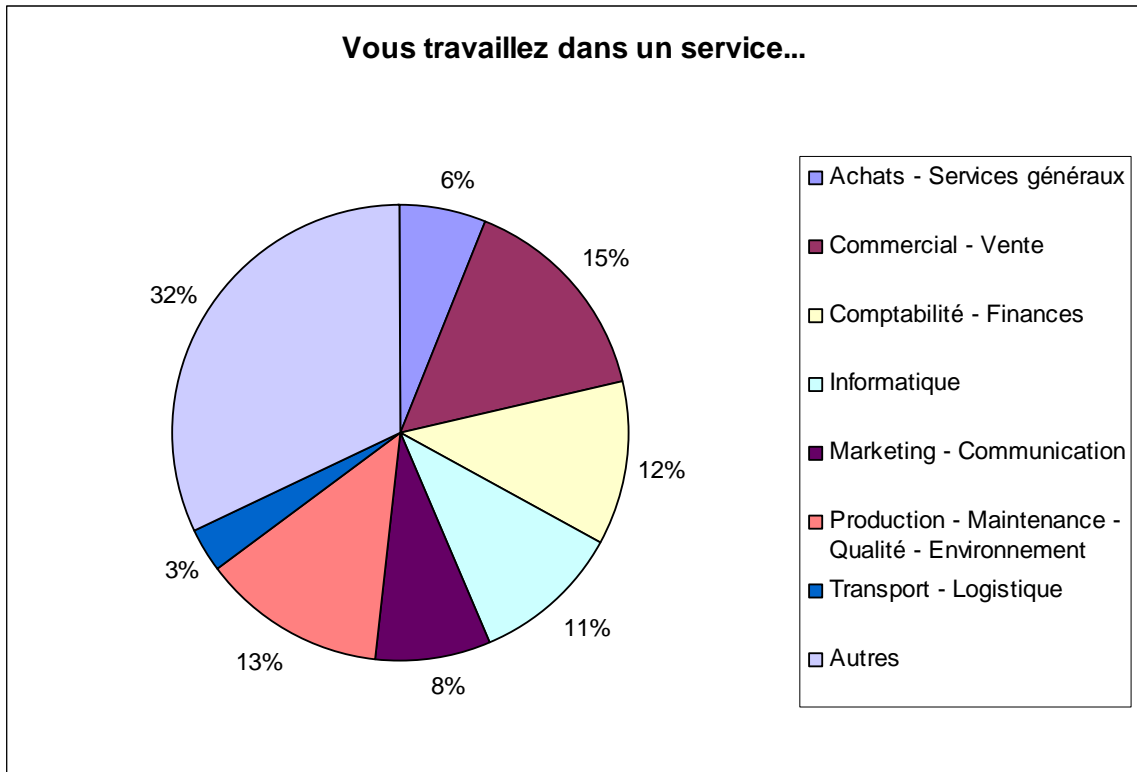
Enquête menée d'Octobre 2008 à Mars 2009 auprès de 1100 salariés. Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la Formation



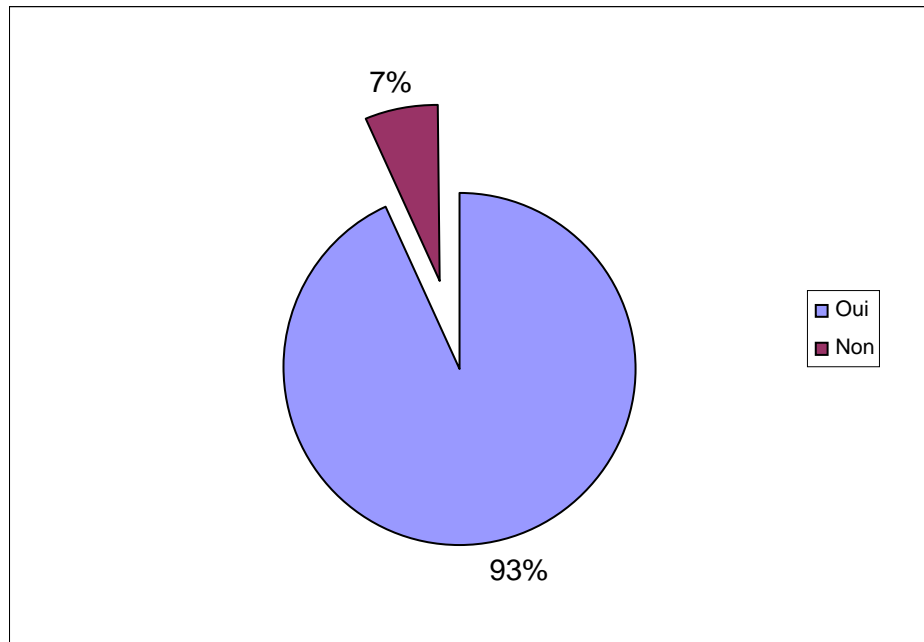


⇒ Par rapport à la population active, les cadres sont surreprésentés dans l'enquête DEMOS qui a été conduite auprès de personnes suivant des formations ou intéressées par elle, ce qui est le plus souvent le cas des cadres.



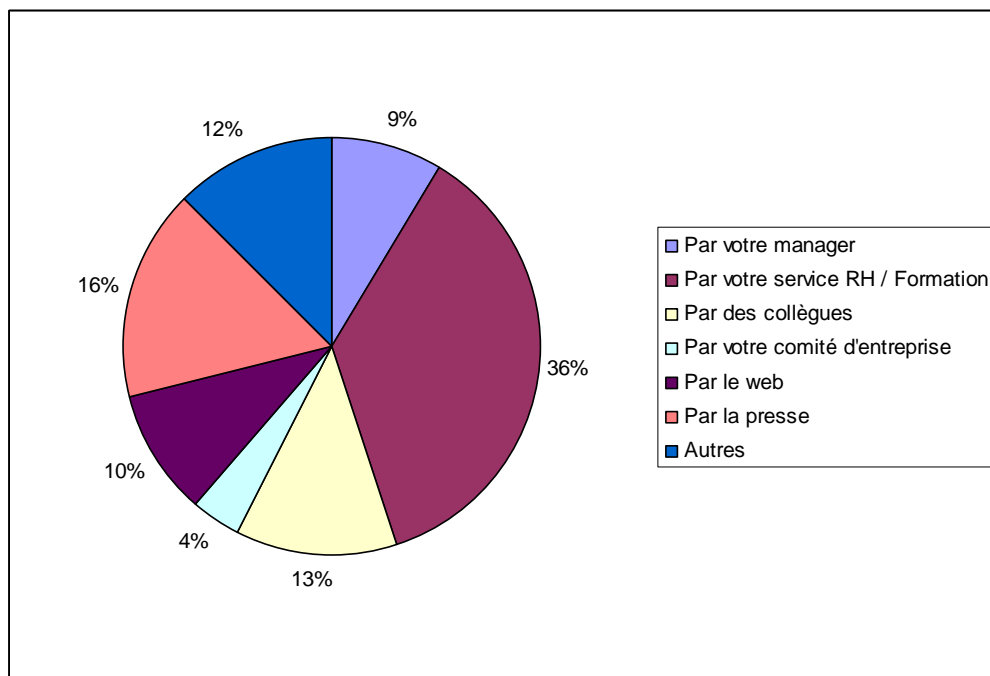


Savez-vous ce qu'est le DIF ?



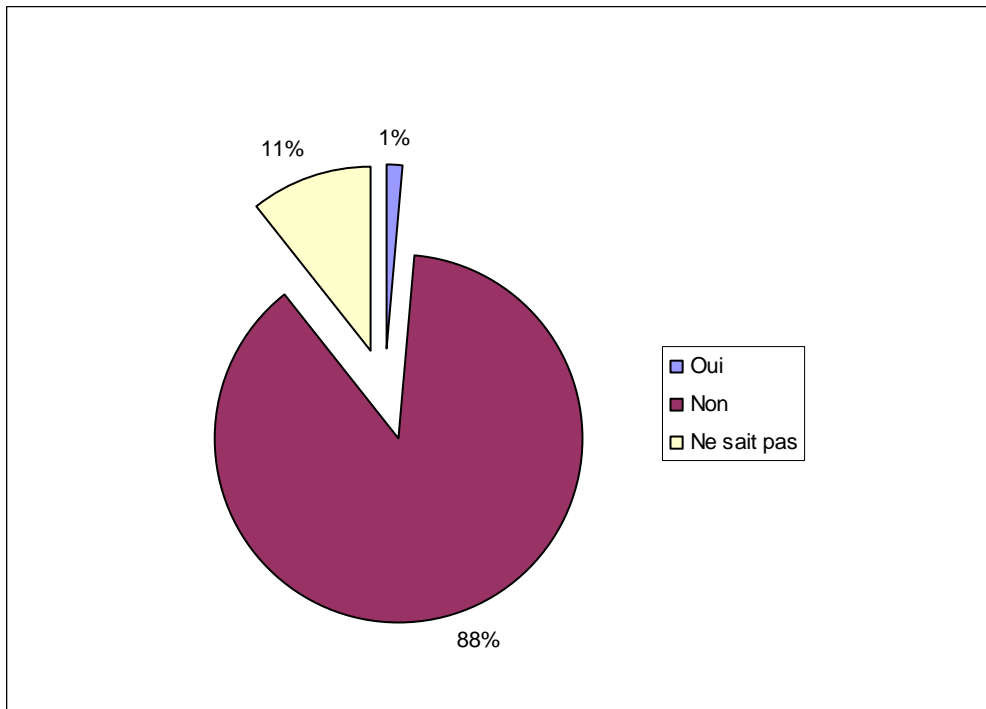
⇒ L'information sur le DIF est largement diffusée. Le chiffre est en hausse par rapport à 2008 (87 %).

Comment avez-vous entendu parler du DIF ?

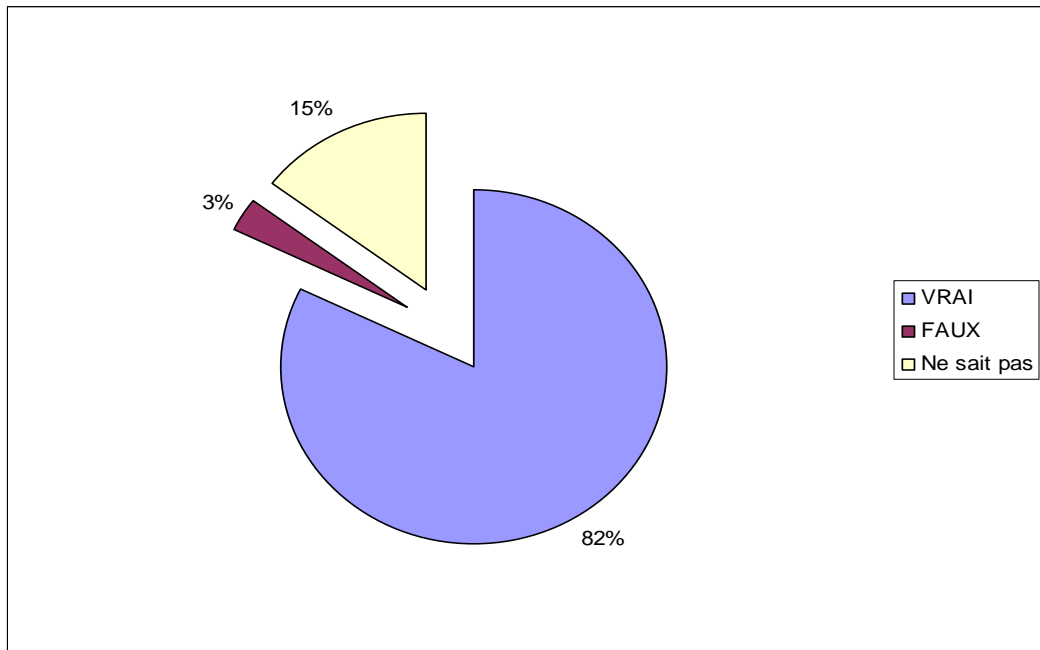


⇒ L'information sur le DIF est majoritairement interne, les services RH ou formation ayant manifestement fait un effort d'information sur le dispositif en 2008.

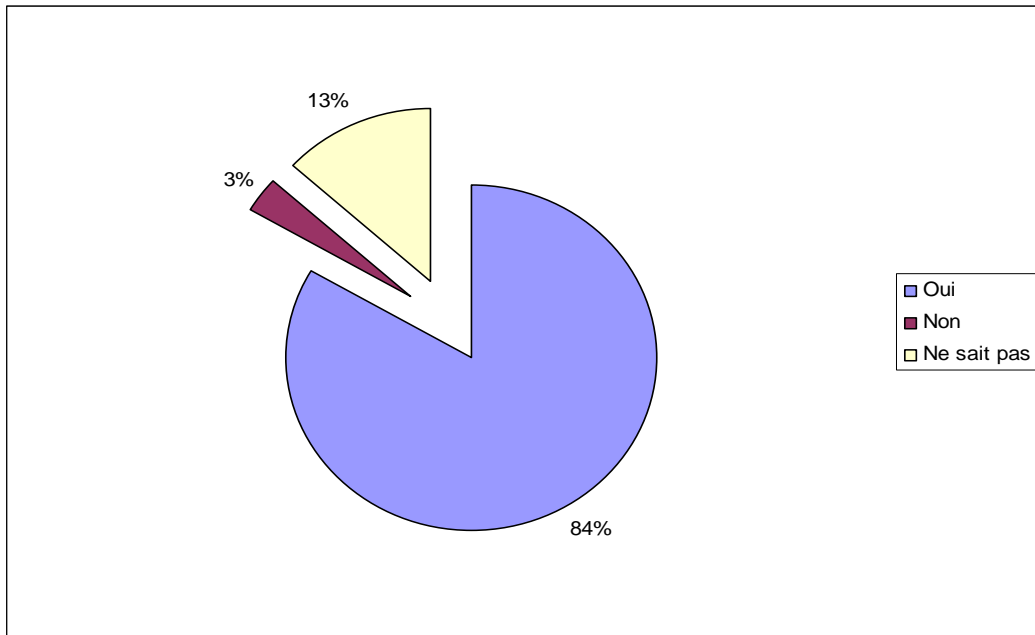
Le DIF est-il réservé aux cadres ?



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

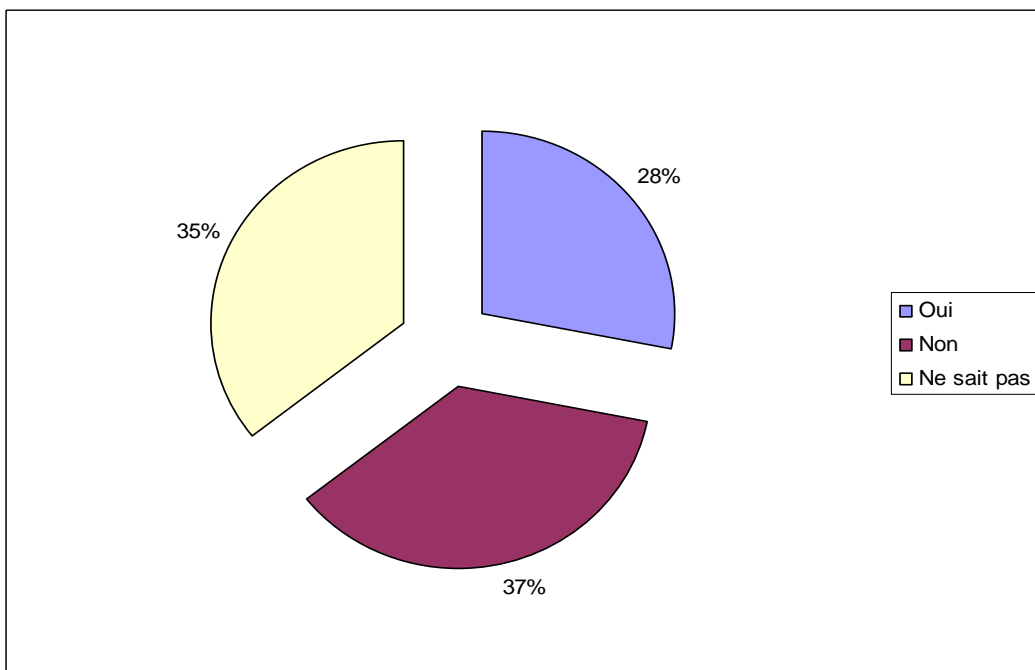


Pouvez-vous cumuler vos heures de DIF sur plusieurs années ?



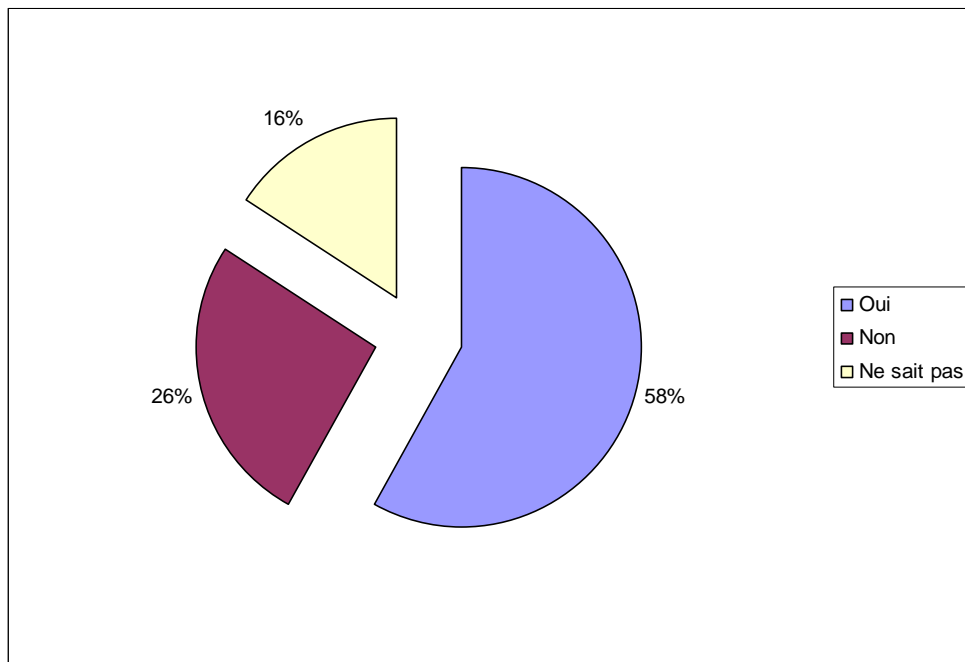
⇒ Les fondamentaux du DIF sont correctement maîtrisés : le DIF est connu, l'acquisition du crédit plutôt maîtrisée et le fonctionnement du compteur également.

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



⇒ Les réponses sont plus approximatives sur le sort du DIF en cas de départ de l'entreprise. Les entreprises devront faire preuve de pédagogie sur la transférabilité et la portabilité.

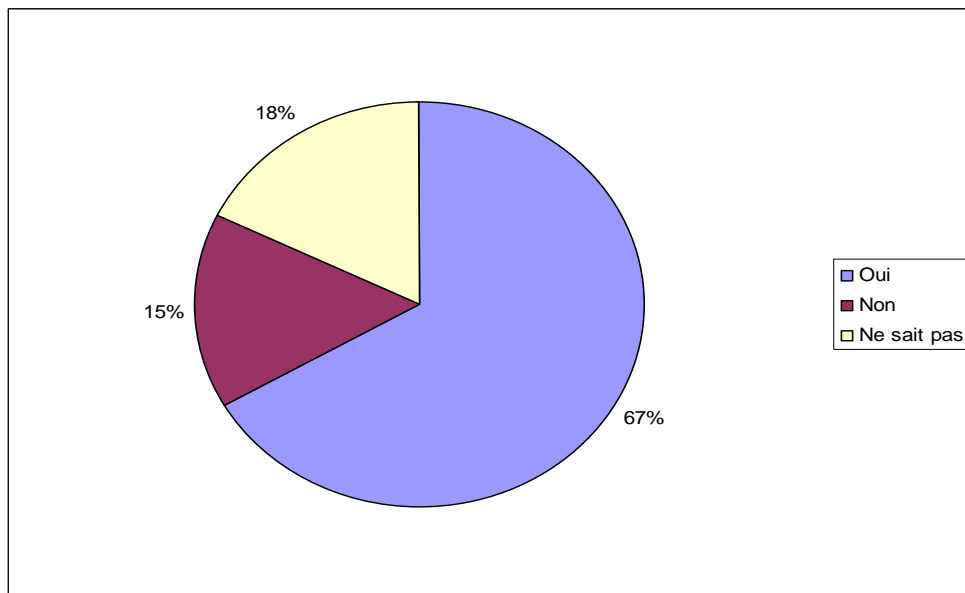
L'entreprise peut-elle refuser votre demande de DIF ?



⇒ Il subsiste encore une part importante de salariés et de managers qui ne savent pas que le DIF peut être refusé autant de fois que l'entreprise le souhaite et que le droit au DIF n'est pas un droit d'utilisation mais le droit à un crédit et le droit de prendre l'initiative de la formation.

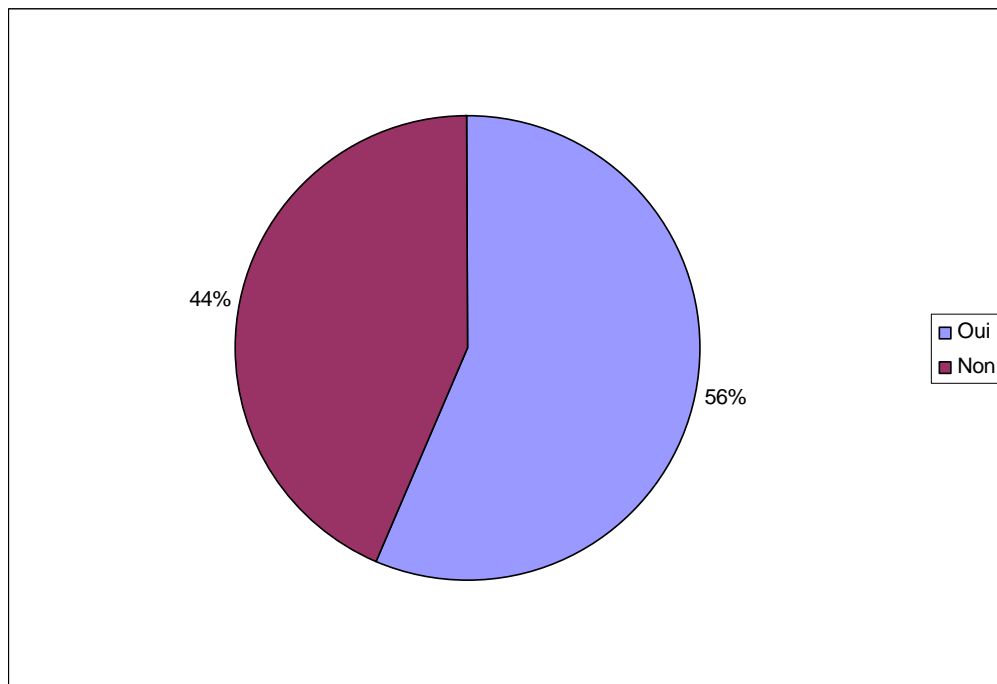
Le nom même de DIF constitue un faux-ami qui a la vie dure...

Le DIF est-il financé par l'entreprise ?



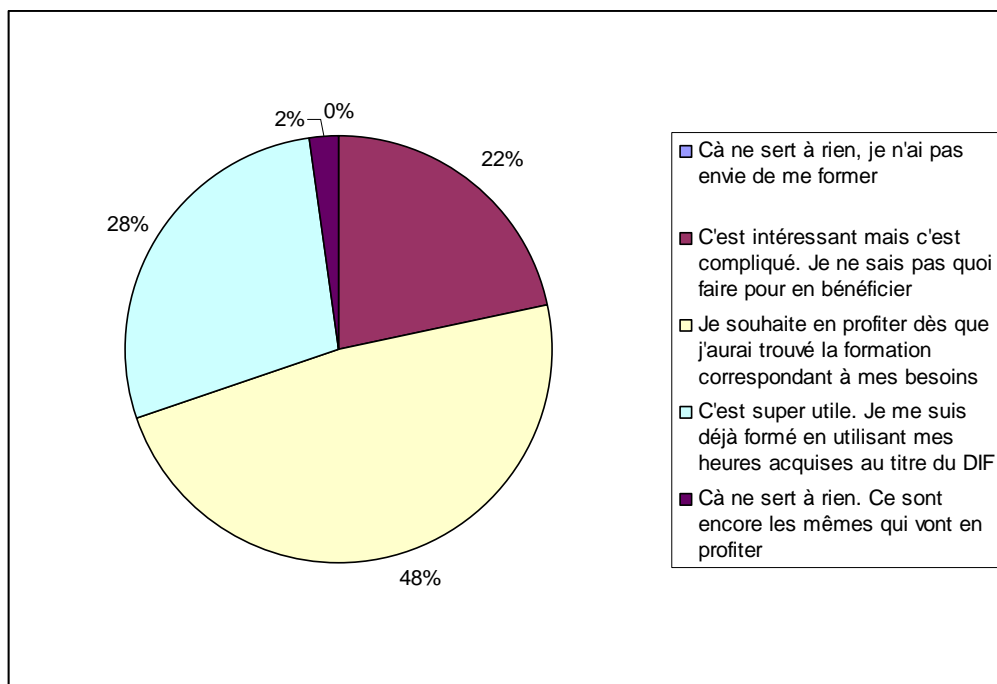
⇒ Pour les salariés il n'est pas totalement évident que l'intégralité du DIF demeure à la charge de l'entreprise. Le fait que l'entreprise ne soit pas obligée de financer toutes les heures de la formation si elle n'accepte qu'une partie de la formation en DIF et le fait que l'allocation de formation soit égale à 50 % du salaire net peuvent également expliquer les réponses.

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



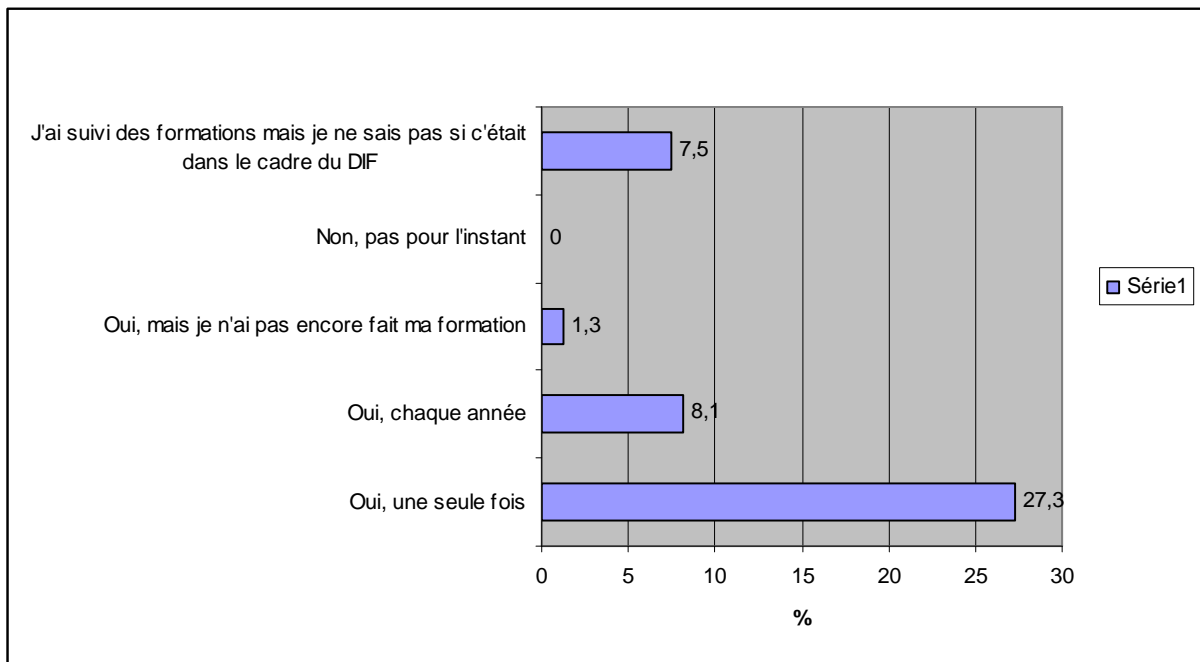
⇒ Si l'information est réalisée par les entreprises, cela signifie que les salariés n'accordent pas une importance particulière à leur compteur puisqu'ils sont une forte minorité à ne pas connaître le montant de leurs droits.

Que pensez-vous du DIF ?



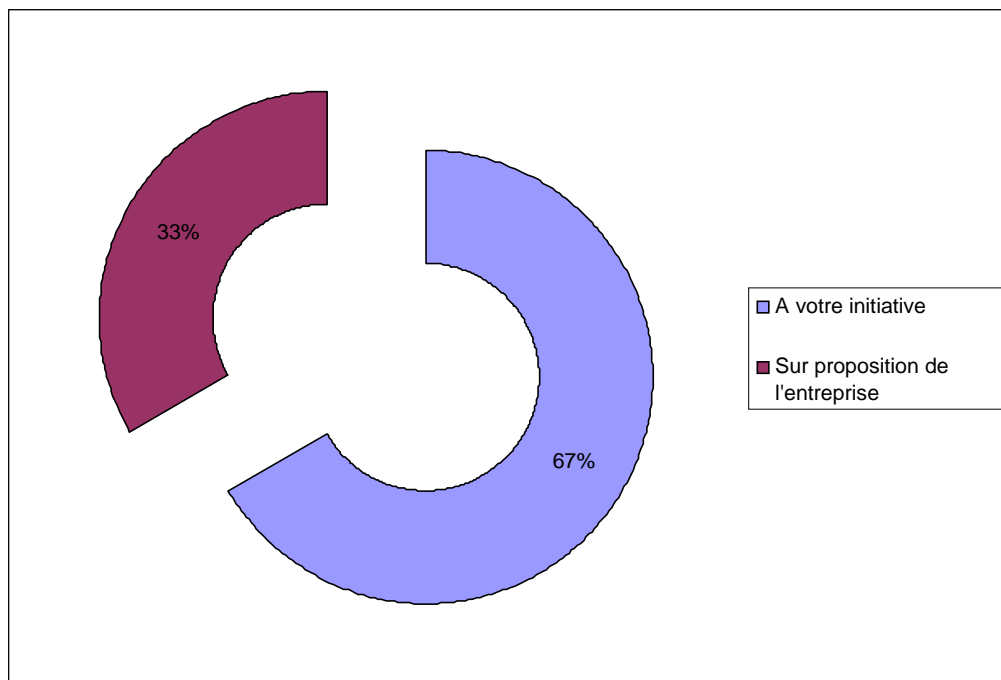
⇒ Le pourcentage de salariés ayant utilisé le DIF progresse de 5 points entre 2007 et 2008. Il exprime plutôt un taux de satisfaction de la part des salariés qui y ont eu recours.

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



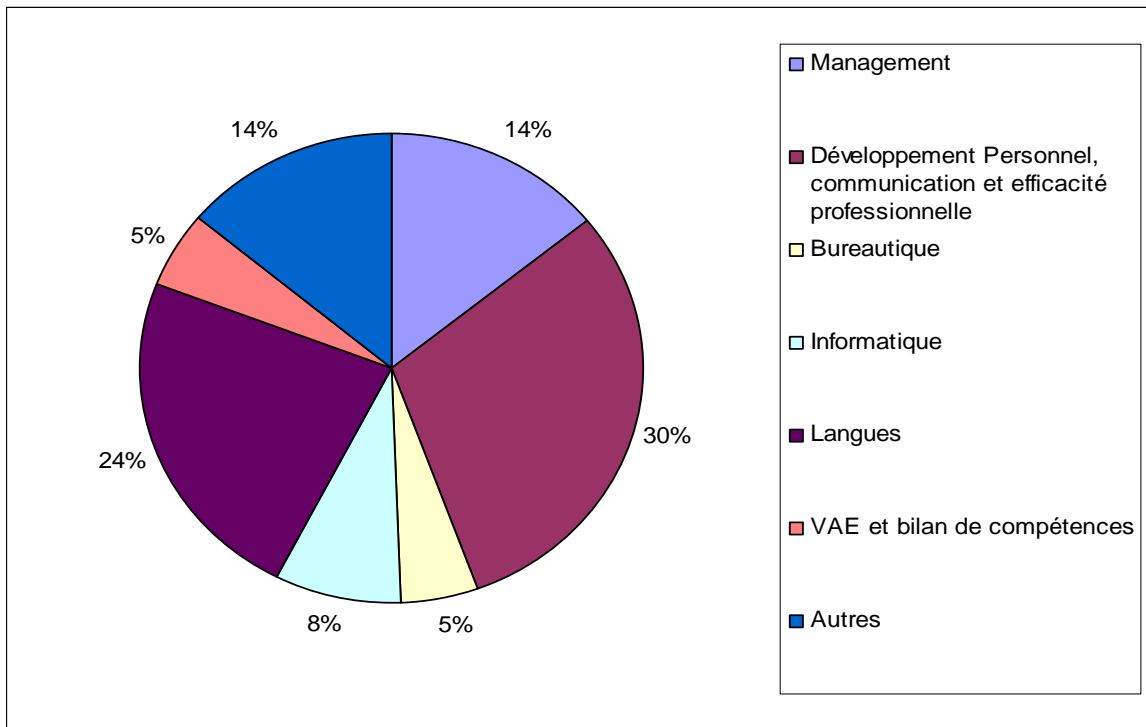
⇒ Le taux de salariés répondant à l'enquête est quasiment le double du taux d'accès à la formation dans le cadre du DIF au plan national. Il est nécessaire de tenir compte de ce ratio pour prendre l'exacte portée des réponses aux autres questions.

Vous avez utilisé votre DIF...



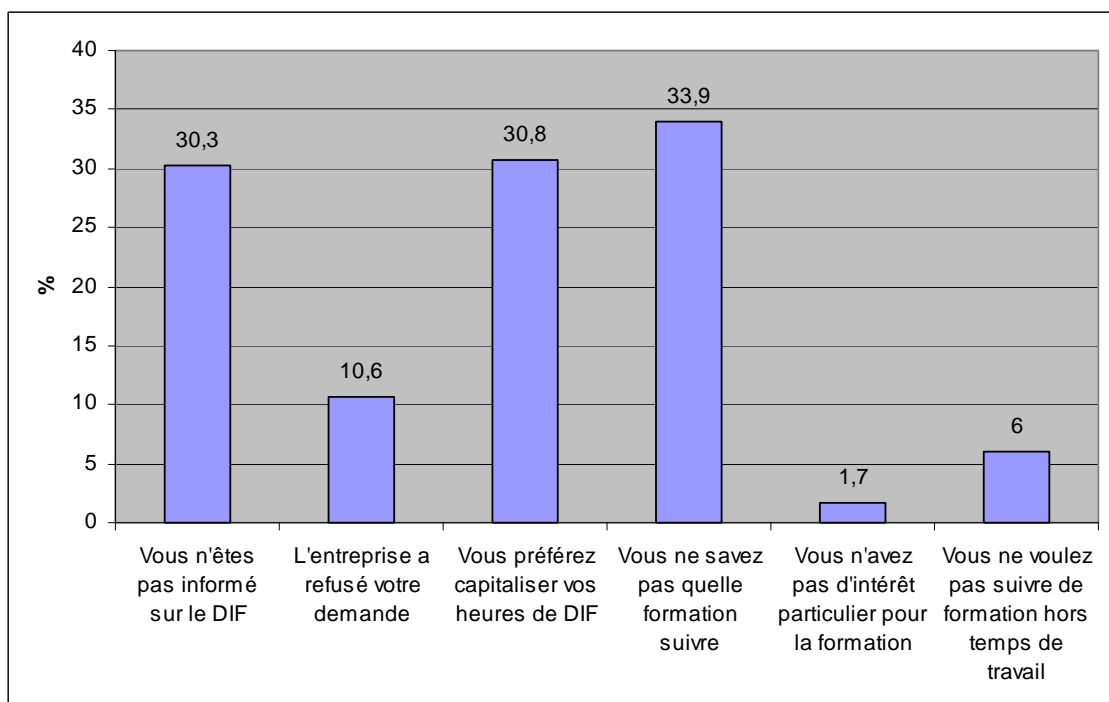
⇒ Il n'est pas inutile de rappeler que si le DIF est à l'initiative du salarié, rien n'empêche l'entreprise de faire des propositions. C'est d'ailleurs souvent dans ce cadre que le DIF prend véritablement son envol.

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



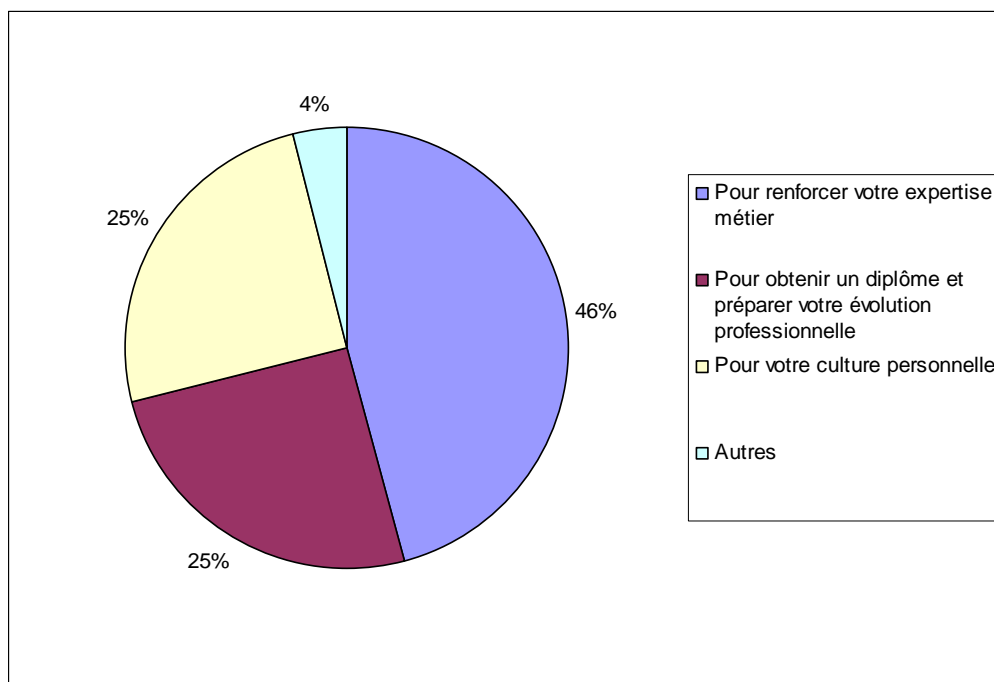
⇒ Les salariés classent plus souvent que les Responsables formation le DIF dans les formations en développement personnel. On relève que la part des langues est effectivement très important mais qu'au final les utilisations du DIF sont très diversifiées, ce qui correspond bien à la nature individuelle de la mesure et à l'absence de finalité préétablie : le DIF est fait pour faire ce sur quoi l'on se met d'accord.

Vous n'avez pas encore utilisé votre DIF parce que



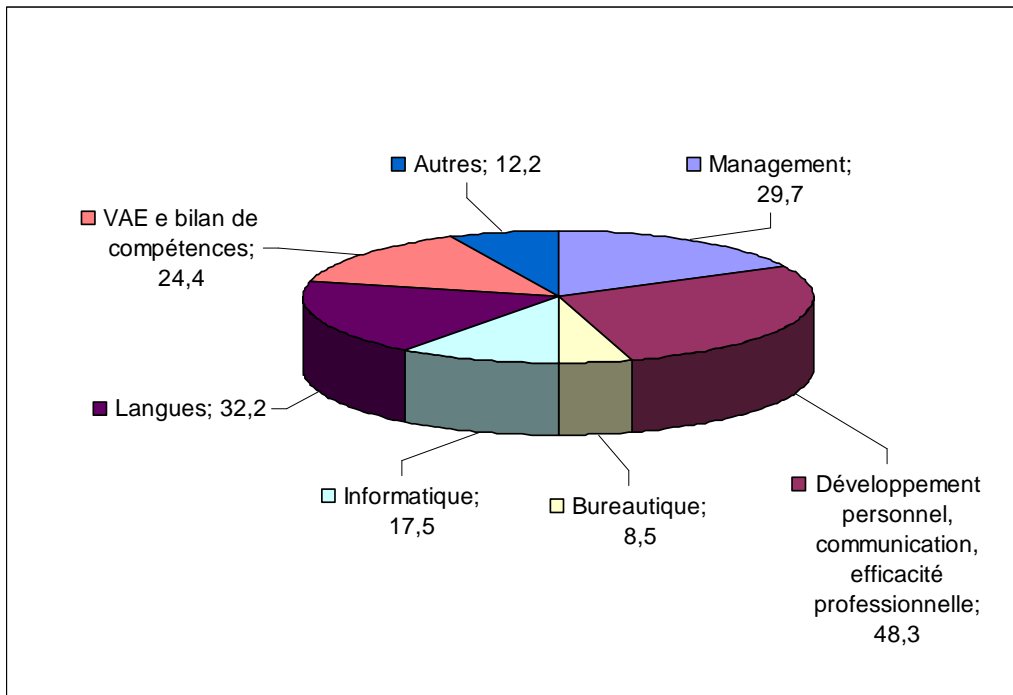
⇒ Si l'on excepte les salariés non informés, les deux motifs de non-utilisation du DIF sont la capitalisation (et la crainte de ne plus suivre de formation si les droits sont épuisés) et la difficulté à se positionner sur une formation. Dans le cadre de l'ANI du 7 janvier 2009 il est prévu que les FONGECIF assurent des plateformes d'accueil, d'information et d'orientation à destination des salariés. Cette initiative pourrait permettre de répondre en partie au besoin d'orientation professionnelle.

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



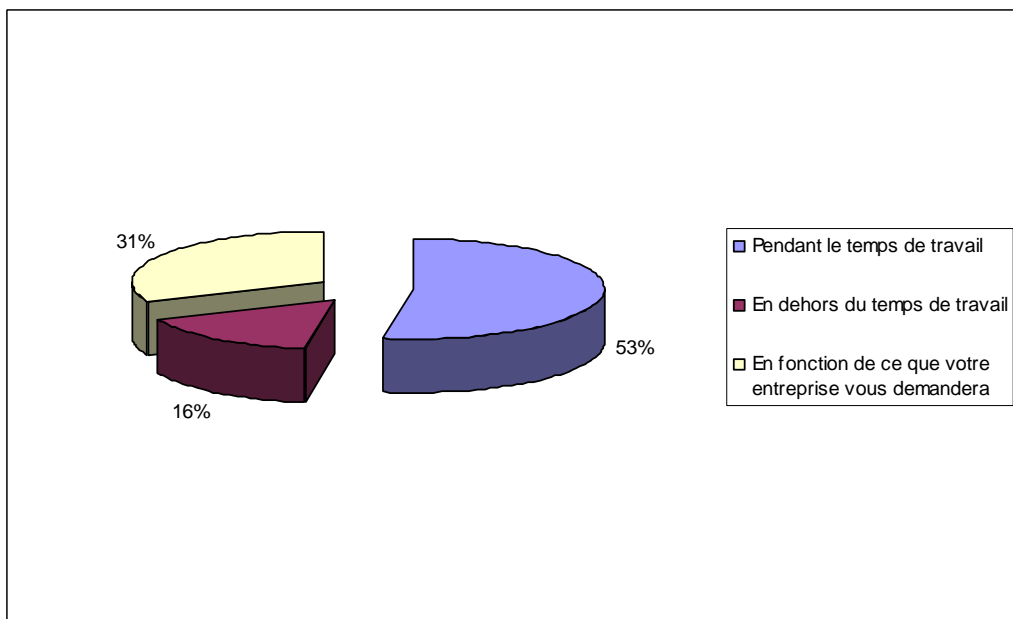
⇒ Les pourcentages sont totalement stables par rapport à l'enquête 2008. Le DIF est caractérisé par une grande diversité d'objectifs, ce qui est logique étant donné que la loi ne lui en assigne aucun et qu'il est possible de poursuivre des objectifs très diversifiés dès lors que l'on se met d'accord.

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



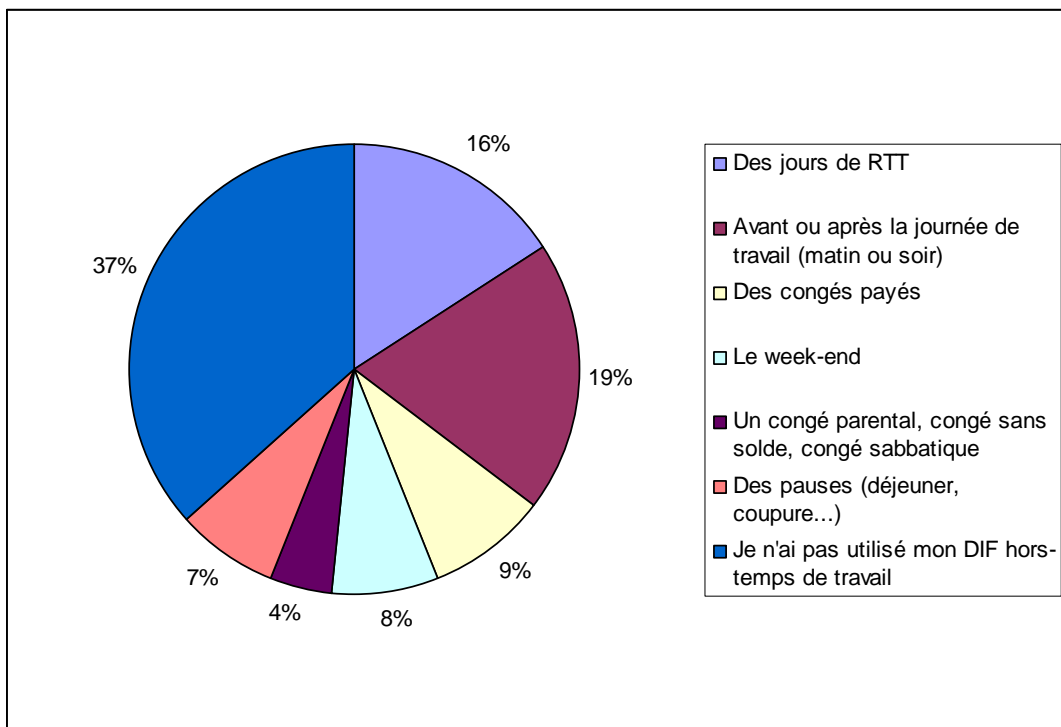
⇒ Pour les salariés, le développement personnel et les langues demeurent les deux pôles majeurs d'utilisation du DIF, même si la diversification est importante. On relèvera la part significative de VAE et de bilan de compétences. Le besoin d'orientation et le besoin de reconnaissance demeurent à l'évidence très présents chez les salariés.

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



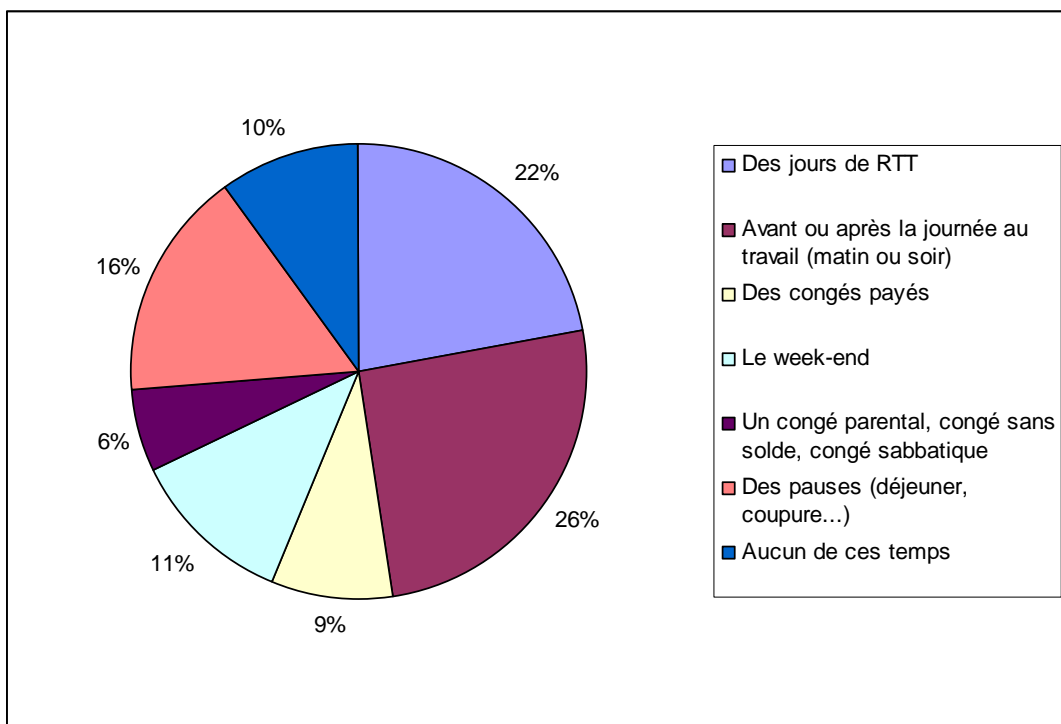
⇒ La demande des salariés pour le hors-temps de travail reste toujours faible. Les freins habituels (charge de travail notamment) ne jouent manifestement pas ici.

Si vous avez utilisé le DIF hors-temps de travail c'était pendant :



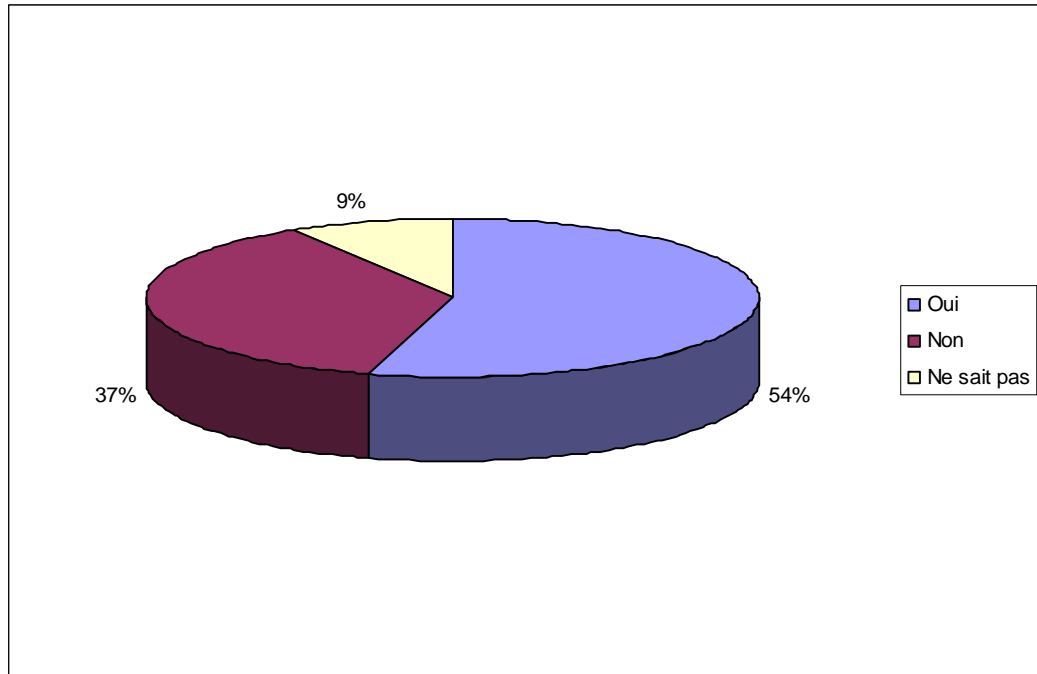
⇒ Le hors-temps de travail recouvre des hypothèses très différentes. Ces résultats sont en totale cohérence avec ceux de l'enquête « Entreprises » conduite auprès de responsables formation.

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



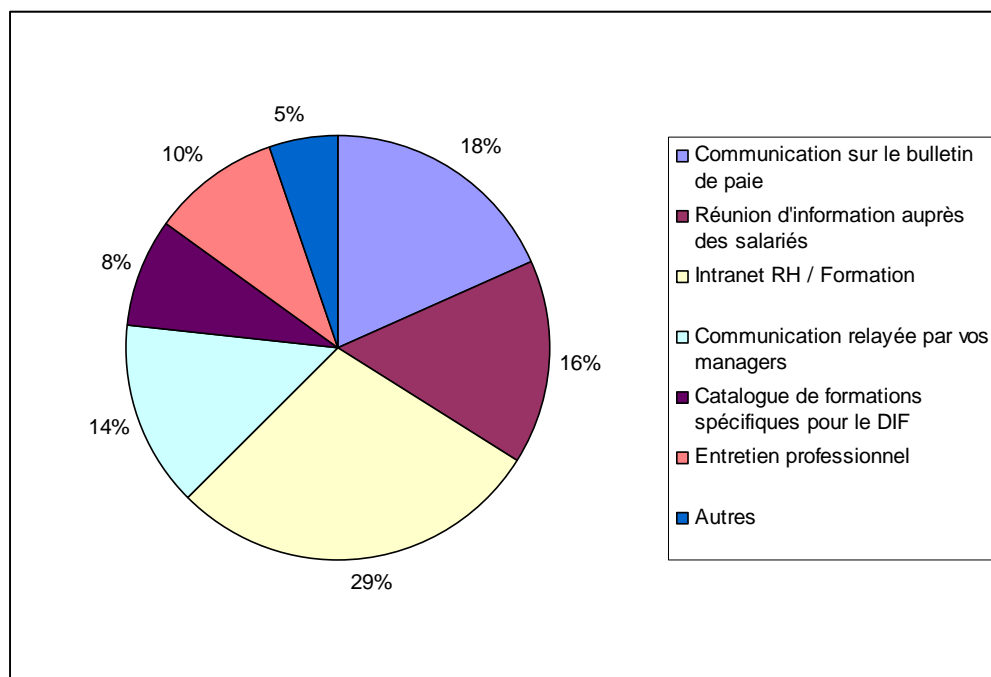
⇒ Les formules d'aménagement d'horaires (avant ou après le travail, pendant les pauses...) ont la préférence des salariés par rapport à l'abandon de jours de congés payés ou de RTT, même si des pourcentages significatifs existent sur ces formules.

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



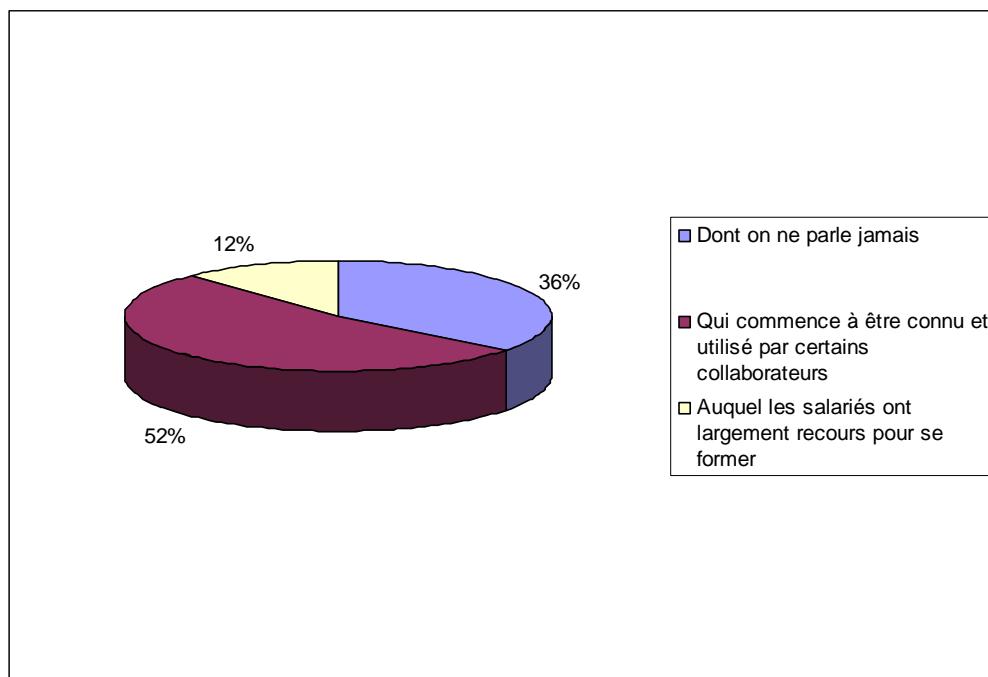
⇒ La communication perçue est nettement moindre que la communication annoncée par les entreprises...et que la communication réalisée. De toute évidence soit cette communication ne porte pas, soit elle ne parvient pas à ses destinataires. Les entreprises trouveraient un intérêt à vérifier les messages diffusés sur le DIF.

Si oui, de quelle manière ?



⇒ L'entretien professionnel est moins cité par les salariés que par les responsables formation. On peut en conclure que dans de nombreux cas, le sujet devrait être abordé et ne l'est pas, ou pas de telle manière que le salarié s'approprie le dispositif. Sur ce point, l'accompagnement des managers demeure sans doute à faire.

Dans votre entreprise, le DIF est un dispositif :



⇒ Le DIF est un dispositif connu dans deux tiers des entreprises. Sa diffusion est à la fois lente et continue.

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@demos.fr

www.demos.fr

SA au capital de 1.412.719 € - 722 030 277 RCS

Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 804C

Siret : 722 030 277 00031