



ENQUETE

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

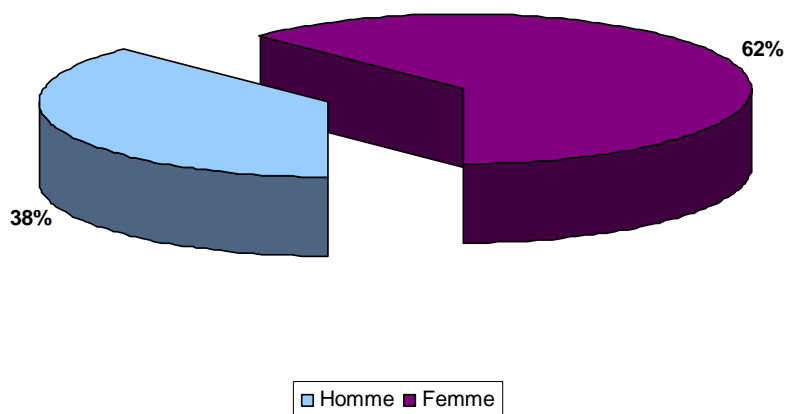
Enquête menée d'Octobre 2009 à Mars 2010 auprès de 1800 salariés. Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la Formation.



1. VOTRE PROFIL

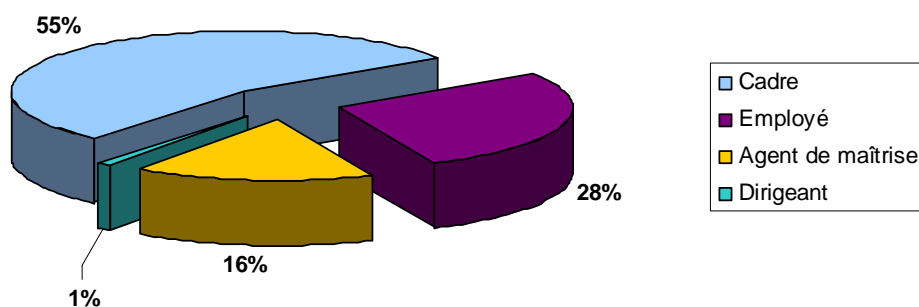
➤ Êtes-vous un homme ou une femme ?

Profil des répondants



➤ Quel est votre statut ?

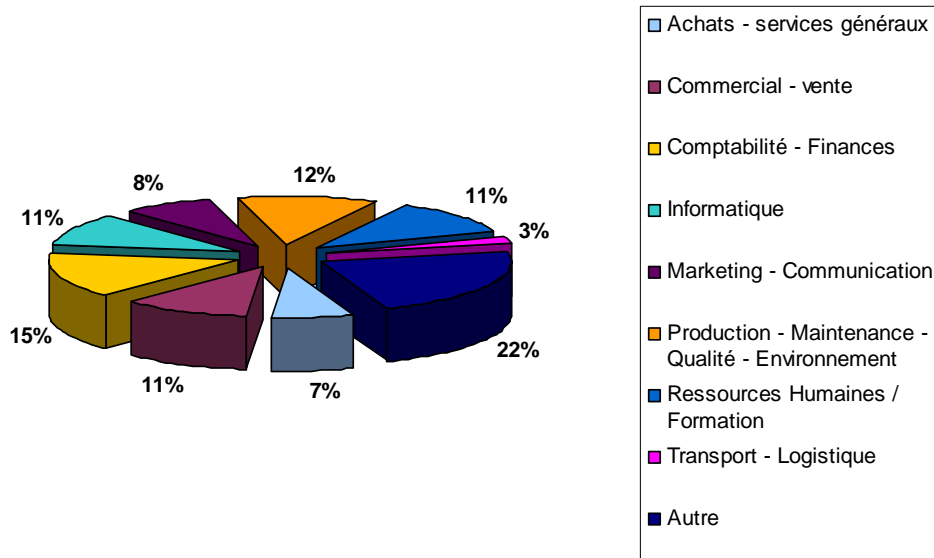
Statut des répondants



La catégorie des cadres est surreprésentée dans l'enquête. Cette population se formant en moyenne davantage que les autres catégories, les résultats de l'enquête sont donc à considérer comme reflétant la situation pour des salariés plutôt plus intéressés par la formation et plus informés que la moyenne.

➤ Vous travaillez dans un service :

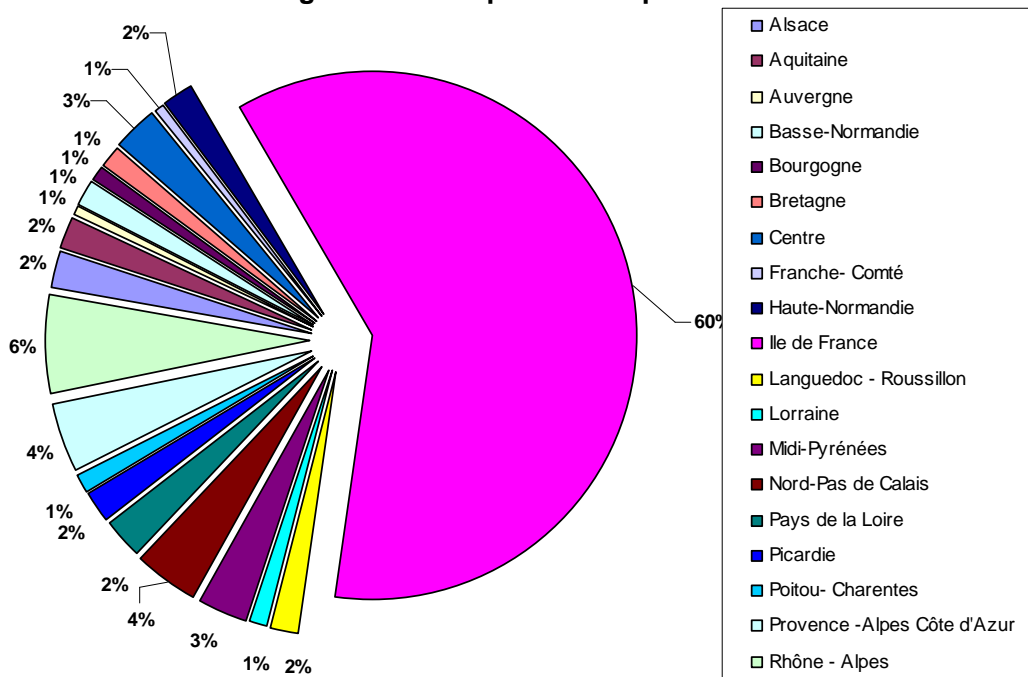
Service des répondants



2. LE PROFIL DE VOTRE ENTREPRISE

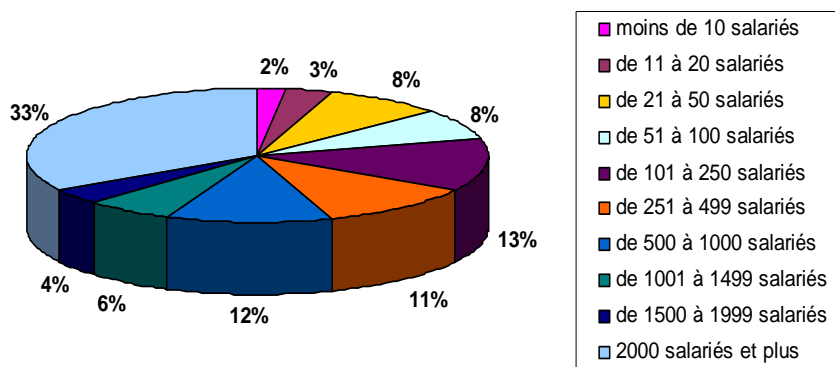
➤ Dans quelle région est située votre entreprise ?

Région de l'entreprise des répondants



➤ **Votre entreprise compte :**

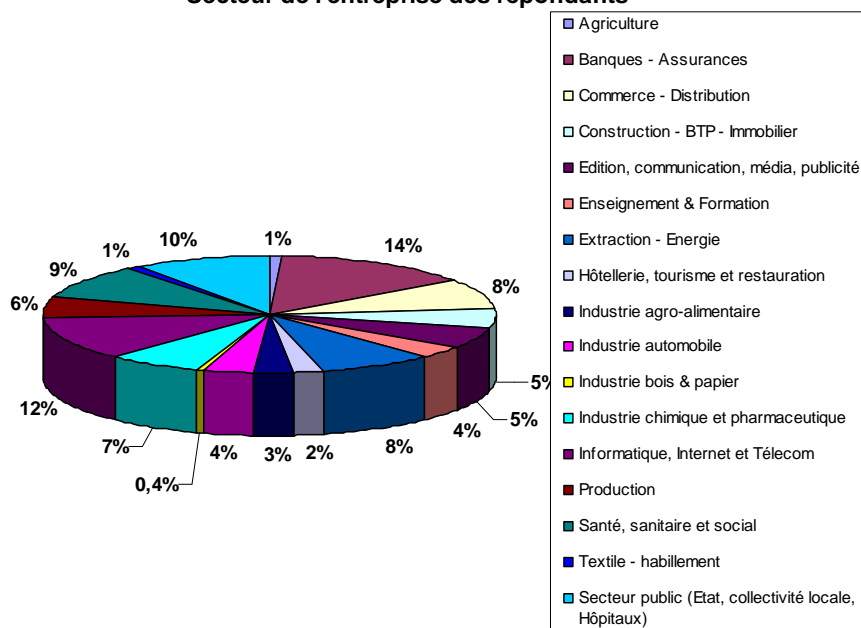
Nombre de salarié de l'entreprise des répondants



55 % des répondants travaillent dans une entreprise de plus de 1000 salariés. Ce qui a priori doit rendre compte de pratiques de formation mieux établies.

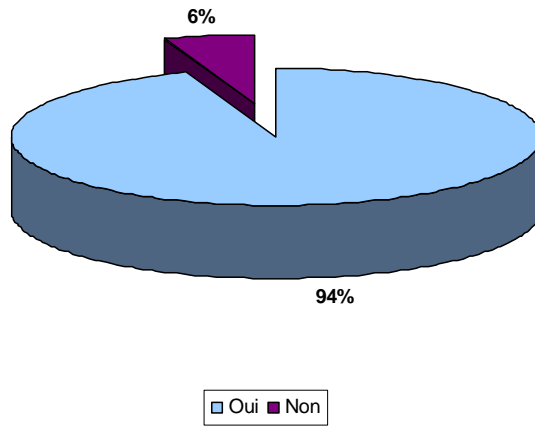
➤ **Dans quel secteur opère votre entreprise ?**

Secteur de l'entreprise des répondants

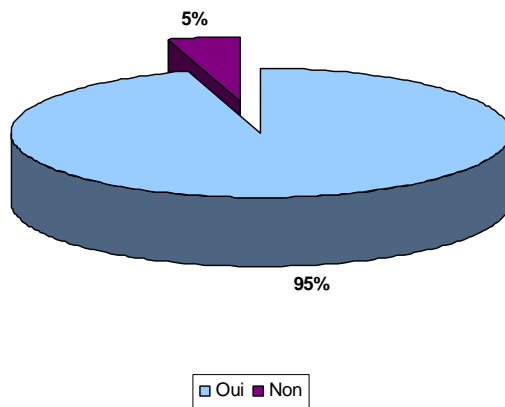


➤ **Savez-vous ce qu'est le DIF ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



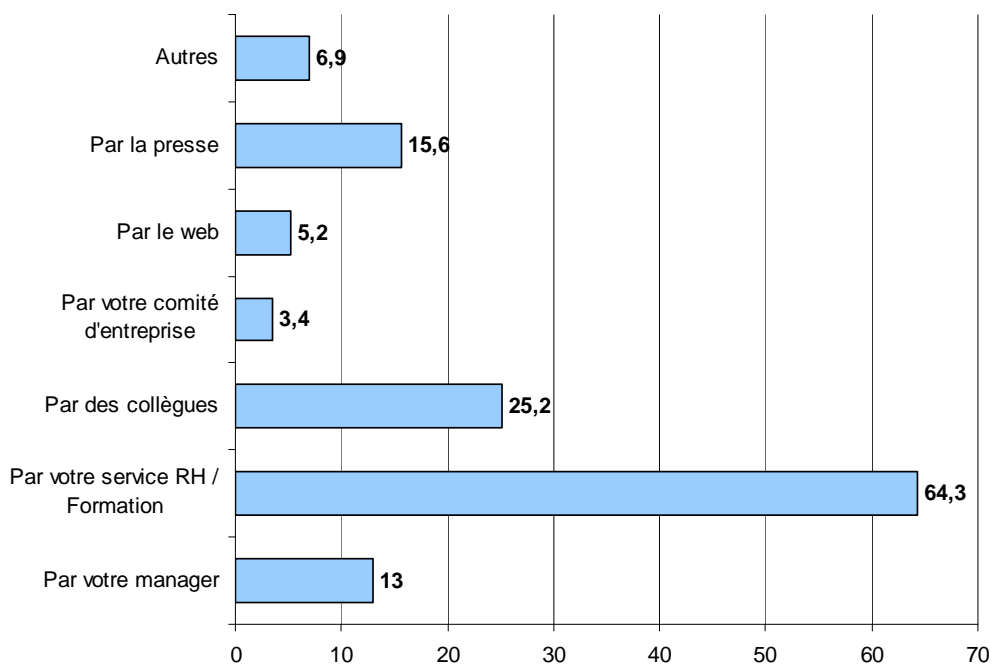
◆ **SECTEUR PRIVE**



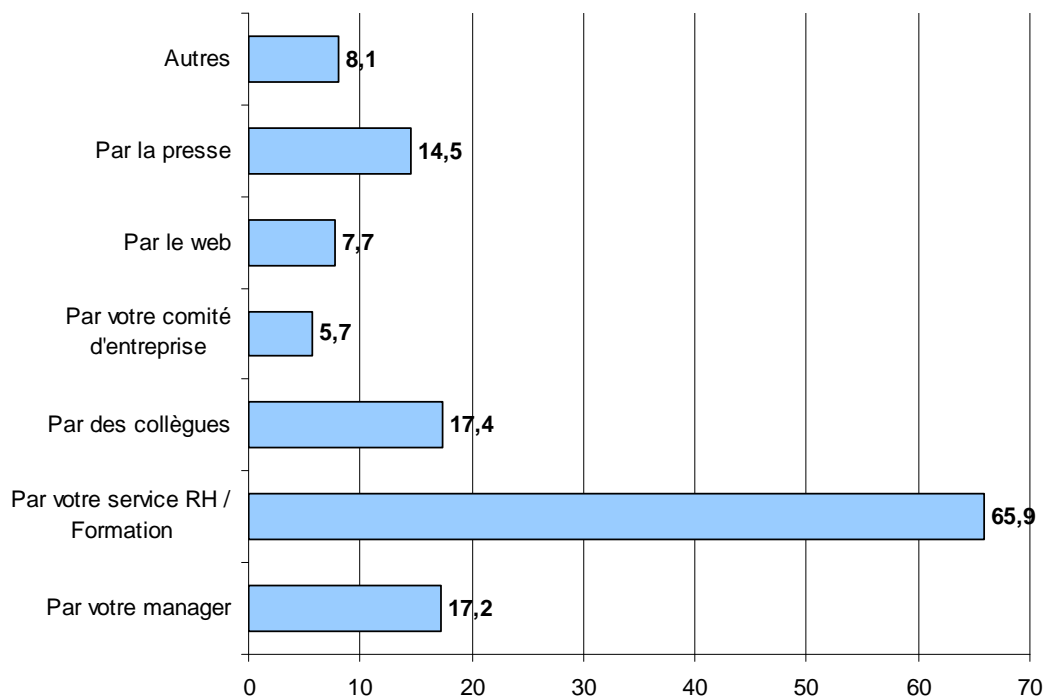
Le DIF est connu de quasiment tous les salariés...ou tout au moins identifié.

Comment avez-vous entendu parler du DIF ?

◆ SECTEUR PUBLIC



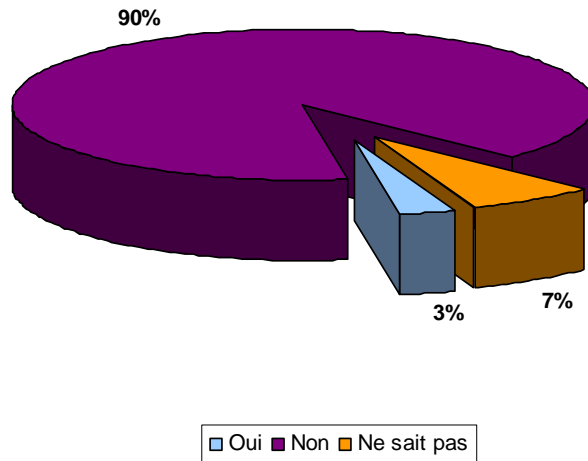
◆ SECTEUR PRIVE



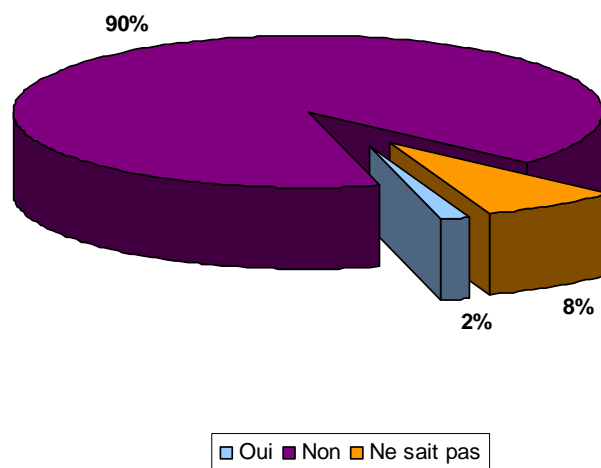
Les sources d'information sont très similaires dans le public et dans le privé. L'entreprise reste la première source d'information, et de loin. Le bouche à oreille et l'information officielle font le reste.

➤ **Le DIF est-il réservé aux cadres ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



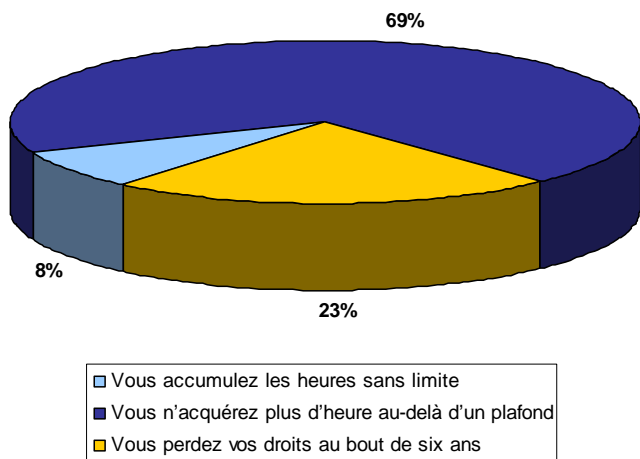
◆ **SECTEUR PRIVE**



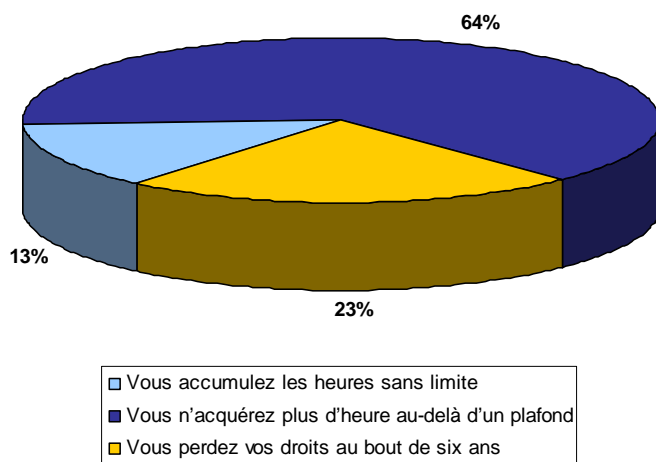
Le droit individuel à la formation pour tous est intégré par les salaires.

➤ **Que se passe-t-il si vous n'utilisez pas votre DIF ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



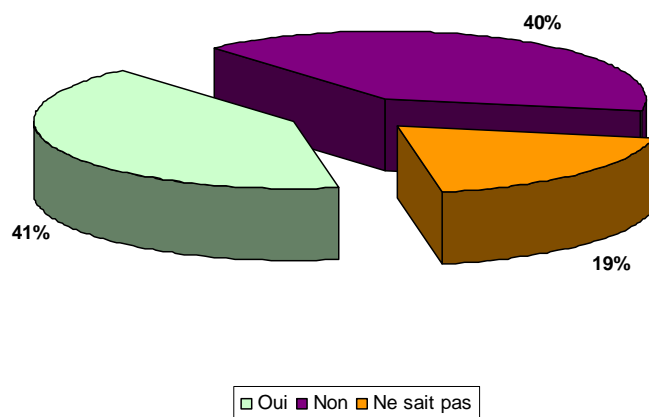
◆ **SECTEUR PRIVE**



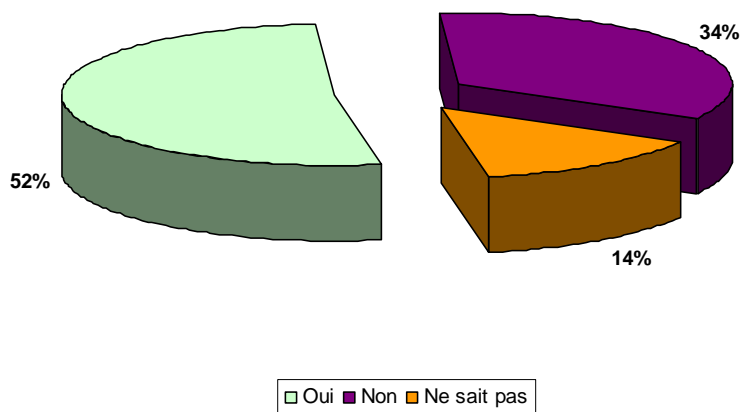
Un tiers des salariés (parmi un échantillon plutôt informé) ne maîtrise pas le mécanisme d'acquisition du DIF.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



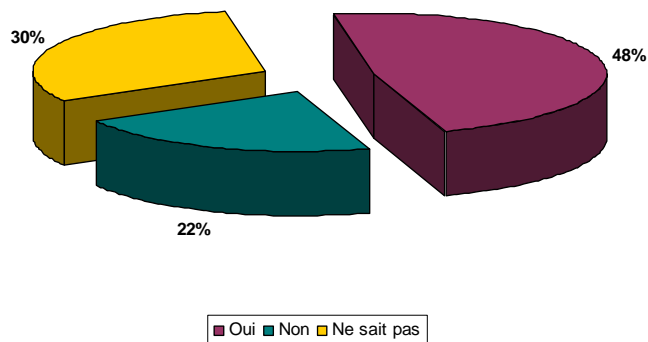
◆ SECTEUR PRIVE



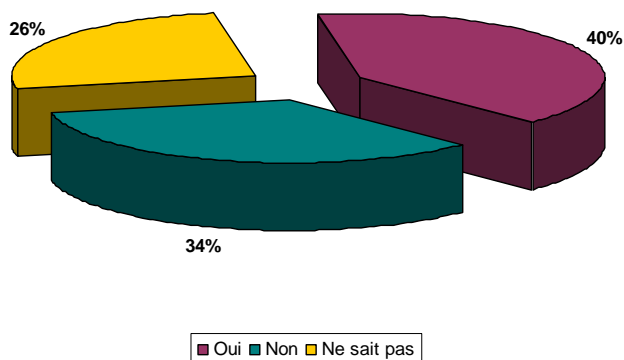
Le défaut de maîtrise technique est encore plus patent sur les possibilités de refus. L'information réalisée n'est souvent qu'une information formelle et non une explication sur le fonctionnement du DIF, son mécanisme et les objectifs qu'il permet d'atteindre.

Le DIF est-il financé intégralement par l'entreprise ?

◆ SECTEUR PUBLIC



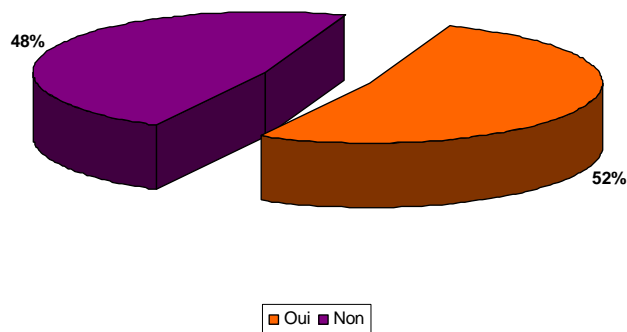
◆ SECTEUR PRIVE



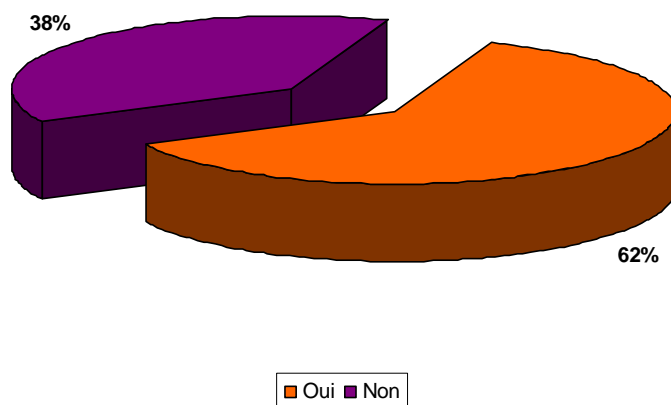
Il n'est pas exclu que certains salariés aient répondu « non » en pensant que l'OPCA finançait et non l'entreprise. Mais la proportion de salariés qui ne savent pas qui finance le DIF confirme que l'information qualitative sur le DIF est encore à parfaire et que les salariés ne sont pas majoritairement au fait du fonctionnement du dispositif.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



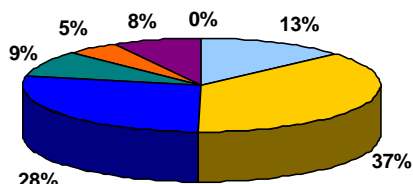
◆ SECTEUR PRIVE



Pour une population plutôt intéressée par la formation et davantage formée que la moyenne, les réponses sont un peu décevantes. Elles confirment que l'effort de communication sur le DIF demeure nécessaire.

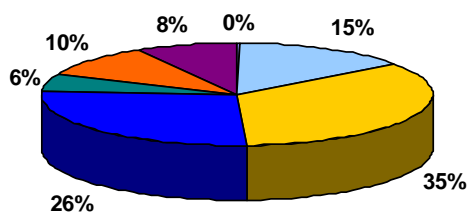
➤ **Que pensez-vous du DIF ?**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



- Ça ne sert à rien, je n'ai pas envie de me former
- C'est intéressant mais c'est compliqué. Je ne sais pas quoi faire pour en bénéficier
- Je souhaite en profiter dès que j'aurai trouvé la formation correspondant à mes besoins
- C'est super utile. Je me suis déjà formé en utilisant mes heures acquises au titre du DIF
- Je ne fais pas la différence entre le DIF et le plan
- Cela m'a permis de faire des propositions à l'entreprise pour ma formation
- Cela n'a rien changé en matière de formation

◆ **SECTEUR PRIVE**

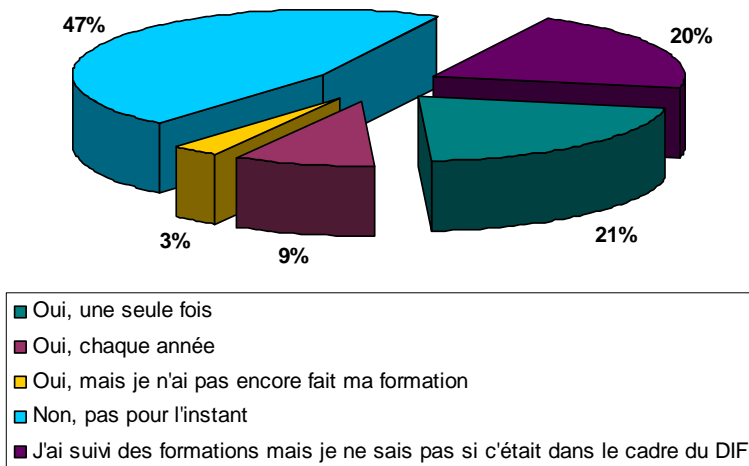


- Ça ne sert à rien, je n'ai pas envie de me former
- C'est intéressant mais c'est compliqué. Je ne sais pas quoi faire pour en bénéficier
- Je souhaite en profiter dès que j'aurai trouvé la formation correspondant à mes besoins
- C'est super utile. Je me suis déjà formé en utilisant mes heures acquises au titre du DIF
- Je ne fais pas la différence entre le DIF et le plan
- Cela m'a permis de faire des propositions à l'entreprise pour ma formation
- Cela n'a rien changé en matière de formation

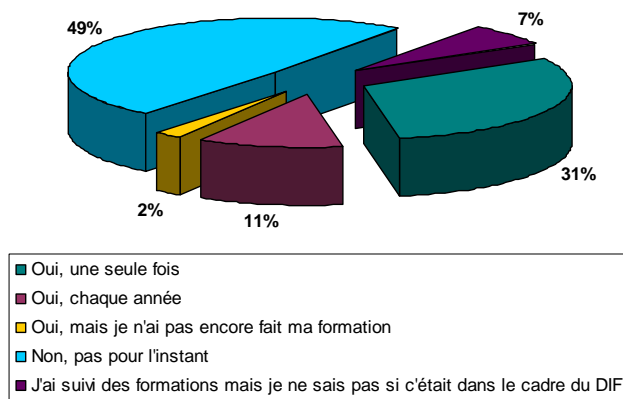
50 % des salariés, dans le secteur public et dans le secteur privé, ne savent pas comment ou pour quelle formation utiliser le DIF alors qu'ils en ont le souhait. Le mode d'emploi du dispositif demeure un obstacle pour la moitié des salariés.

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



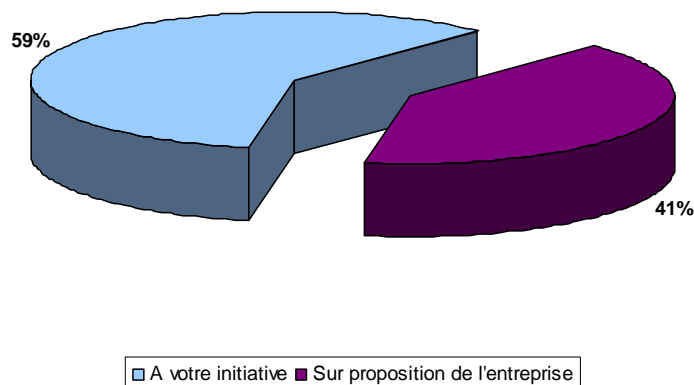
◆ **SECTEUR PRIVE**



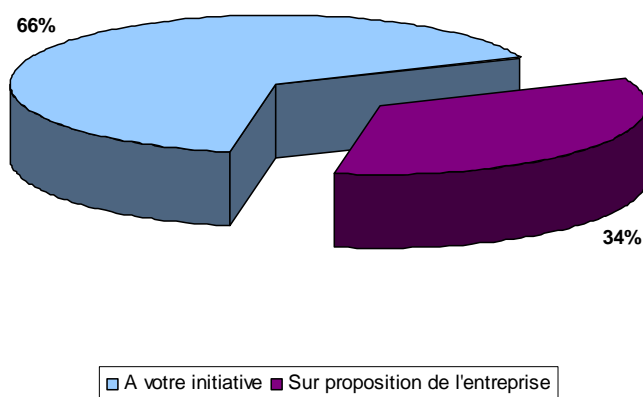
Le taux d'utilisation du DIF est de 33 % et 44 %, soit beaucoup plus que la moyenne nationale. Les approximations constatées dans la maîtrise du dispositif sont donc le fait de salariés qui utilisent davantage le DIF que les autres.

➤ Vous avez utilisé votre DIF :

◆ SECTEUR PUBLIC



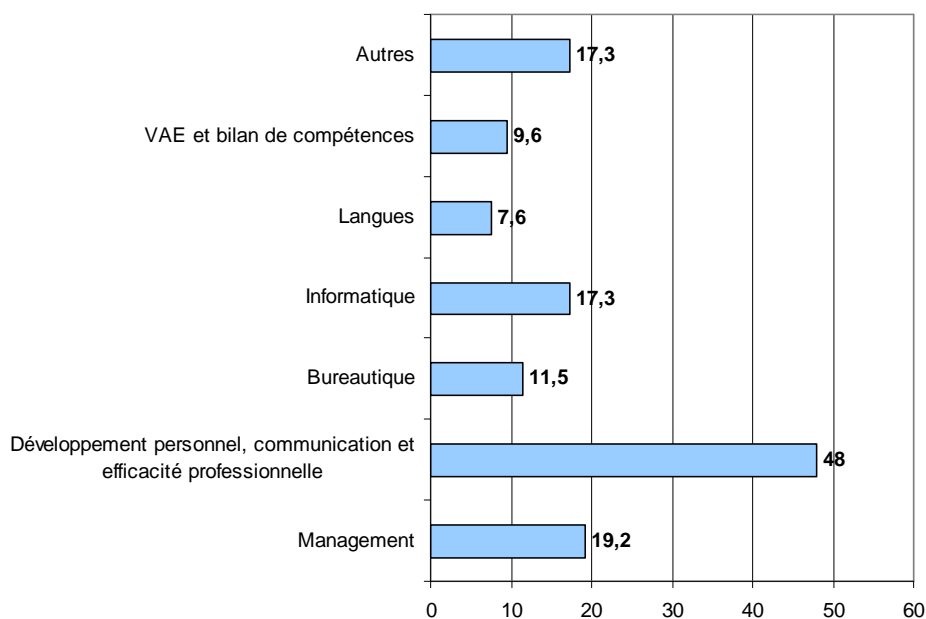
◆ SECTEUR PRIVE



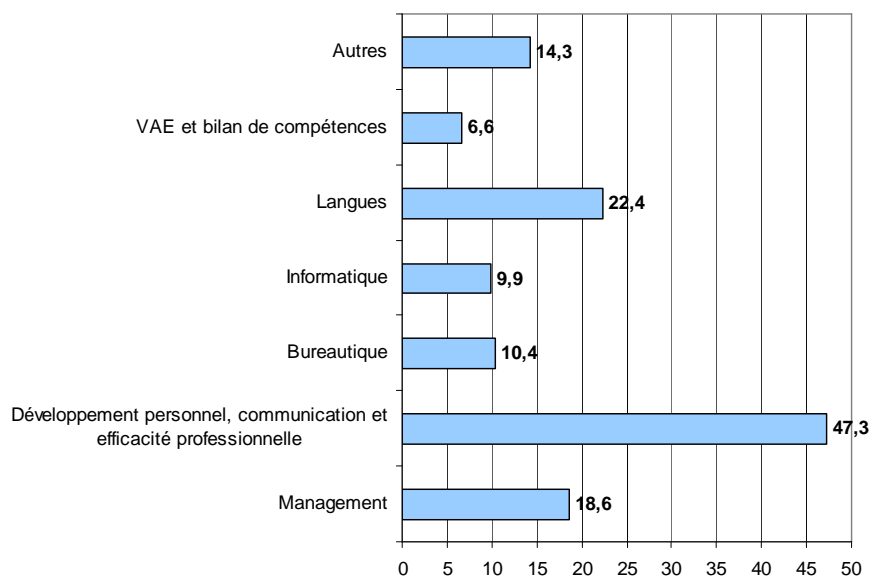
Le taux de proposition dans le secteur public est plus important que dans le secteur privé ce qui peut s'expliquer par le fait que les formations qui peuvent être suivies en DIF, dans le secteur public, sont celles du plan alors que beaucoup d'entreprises dans le secteur privé construisent le plan mais ne construisent pas d'offre DIF. Il s'agit pourtant d'un moyen de maîtriser son développement.

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

◆ **SECTEUR PUBLIC**



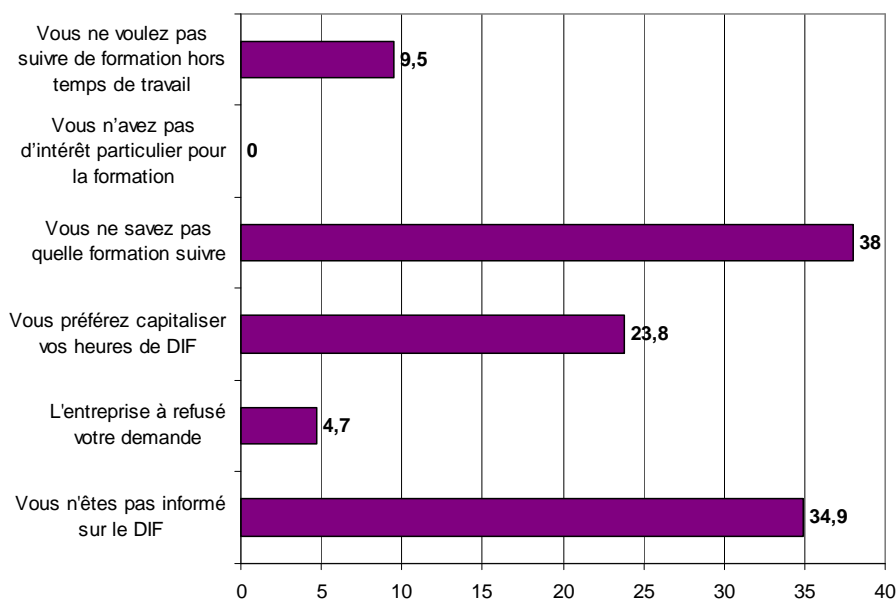
◆ **SECTEUR PRIVE**



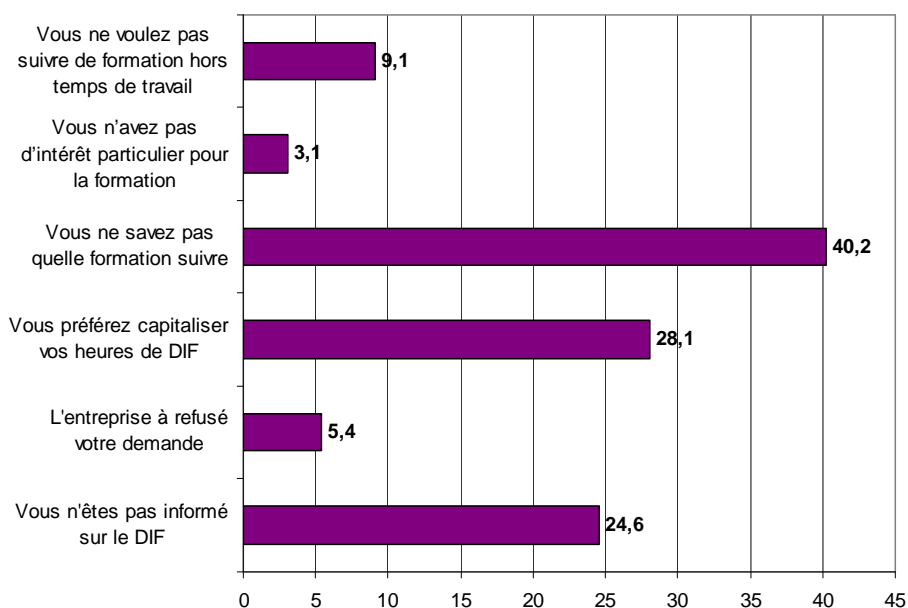
Près d'un salarié sur deux, tous secteurs confondus, souhaite utiliser le DIF pour une formation relevant du développement personnel. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, les formations du « socle de compétences » (langues, bureautique, informatique, apprendre à apprendre, travailler en groupe) sont bien représentées si l'on considère que les deux dernières peuvent entrer dans le champ du développement personnel. Le positionnement du DIF sur ce socle paraît donc le moyen de concilier un dispositif et un objectif au service de l'employabilité.

Vous n'avez pas encore utilisé votre DIF parce que :

◆ **SECTEUR PUBLIC**



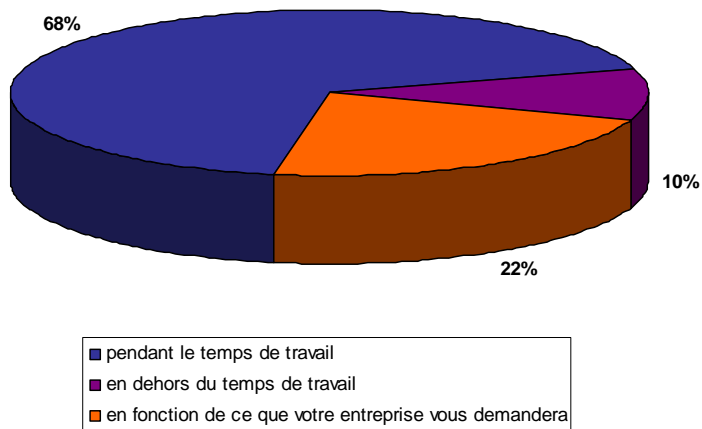
◆ **SECTEUR PRIVE**



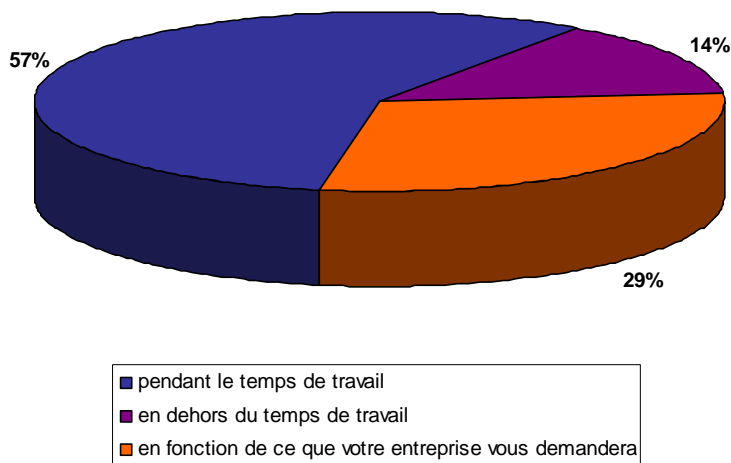
L'information sur les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du DIF et sur le fonctionnement du dispositif lui-même demeurent les principaux obstacles au développement du DIF. Remarquons tout de même que des salariés ont toujours le réflexe de la capitalisation. Cela peut se comprendre pour ceux qui n'ont pas atteint le plafond, mais pour les autres, capitaliser c'est le risque de perdre des droits.

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

◆ SECTEUR PUBLIC



◆ SECTEUR PRIVE

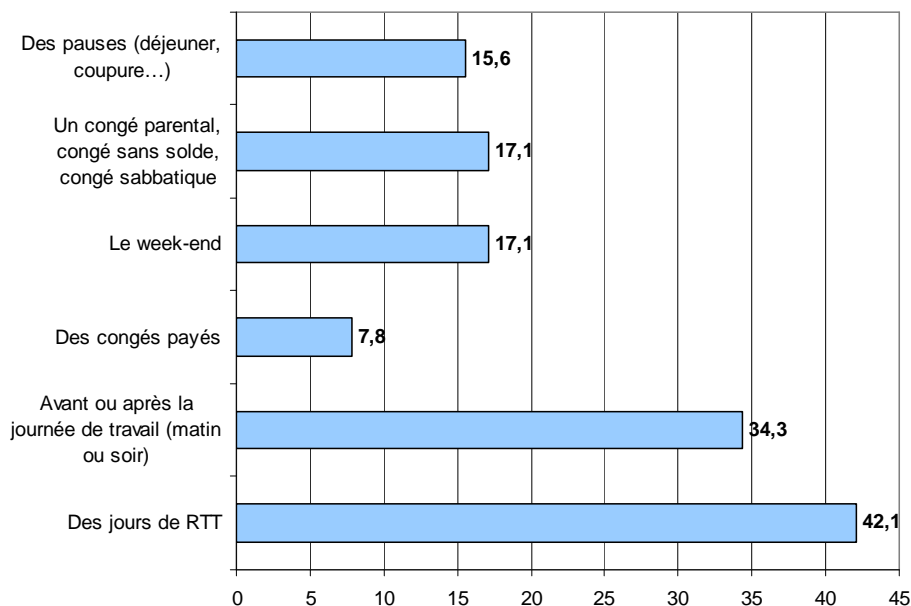


Le développement du DIF s'effectue à titre principal pendant le temps de travail. La place du hors temps de travail demeure minoritaire.

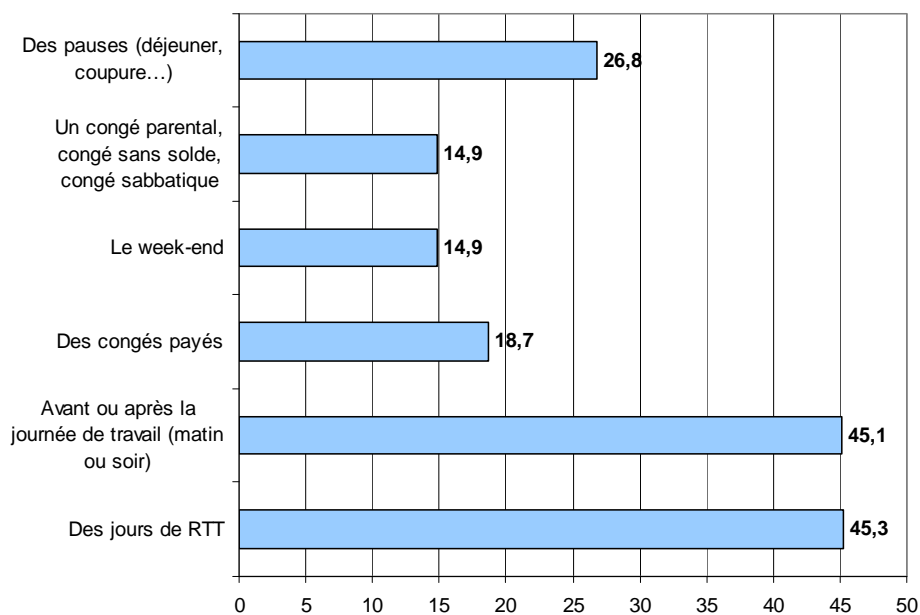
Même si les entreprises utilisent les deux formules, l'organisation de formations sur le temps de travail demeure donc la pratique de référence.

➤ **Avez-vous fait, ou feriez vous, une formation en DIF pendant les périodes suivantes :**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



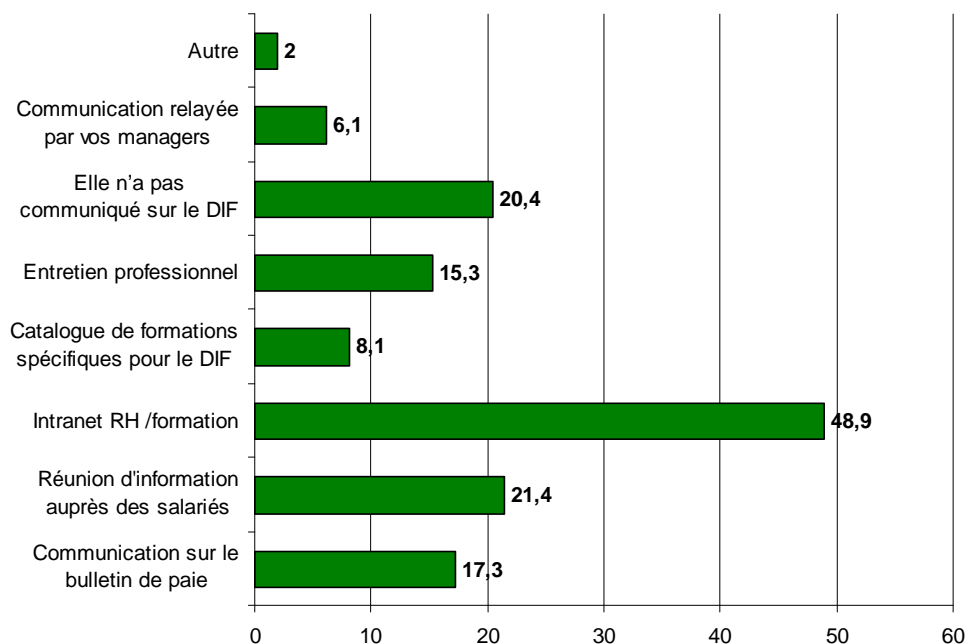
◆ **SECTEUR PRIVE**



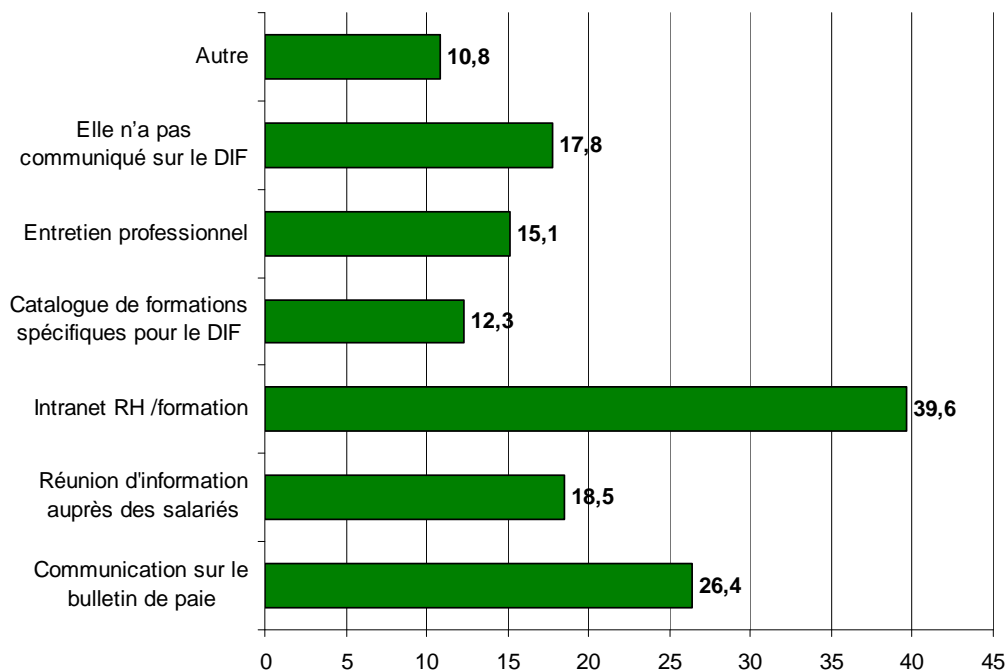
Les temps de présence dans l'entreprise sont globalement privilégiés pour réaliser les formations en dehors du temps de travail, avec les jours de RTT. Les autres solutions sont bien plus minoritaires. On notera que l'investissement de jours de congés payés paraît plus naturel dans les entreprises du secteur privé que dans le secteur public.

➤ De quelle manière votre entreprise a-t-elle communiqué sur le DIF ?

◆ SECTEUR PUBLIC



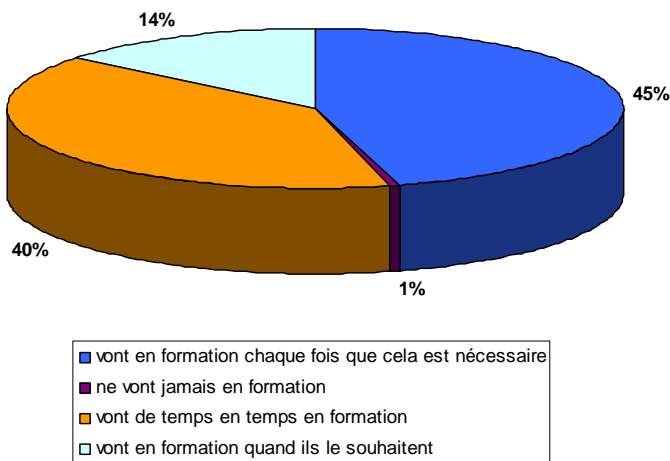
◆ SECTEUR PRIVE



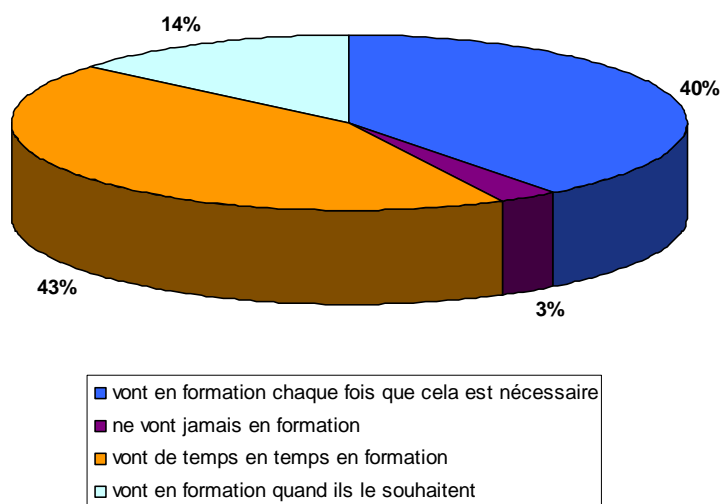
L'information DIF demeure majoritairement une information écrite liée à sa gestion ou à la gestion des obligations de l'entreprise. La place du DIF dans l'entretien professionnel demeure faible alors qu'il s'agit du rendez-vous managérial majeur et que le DIF doit y être abordé (obligation).

Dans votre entreprise, les salariés...

◆ SECTEUR PUBLIC



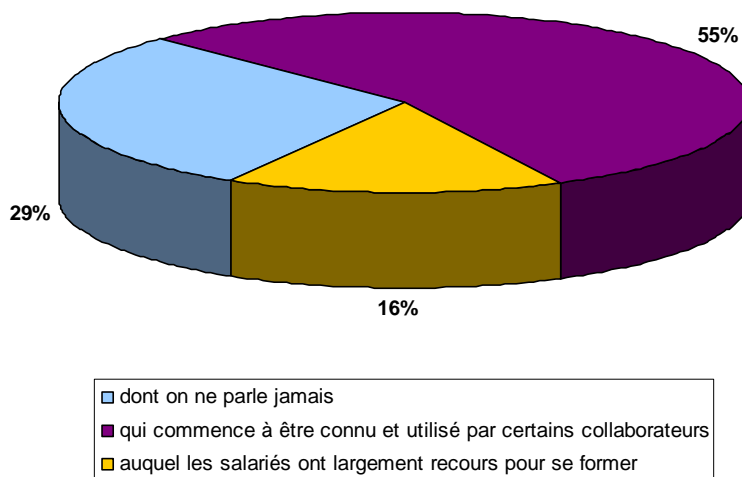
◆ SECTEUR PRIVE



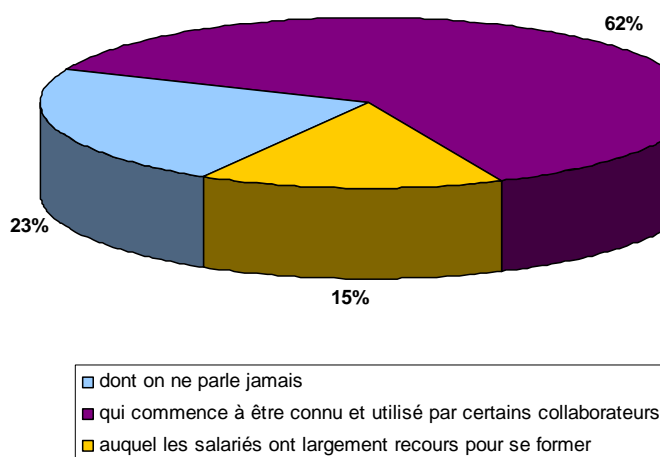
Les résultats confirment que les entreprises représentées dans l'enquête sont des entreprises qui ont des pratiques de formation régulières voire importantes. De ce fait, il faut considérer que les résultats relatifs à la connaissance et l'utilisation du DIF sont supérieurs à la moyenne des entreprises. Or, les résultats rendent compte d'une encore importante méconnaissance et appropriation du dispositif.

➤ Dans votre entreprise, le DIF est un dispositif...

◆ SECTEUR PUBLIC



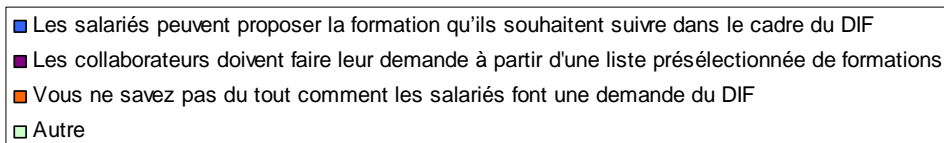
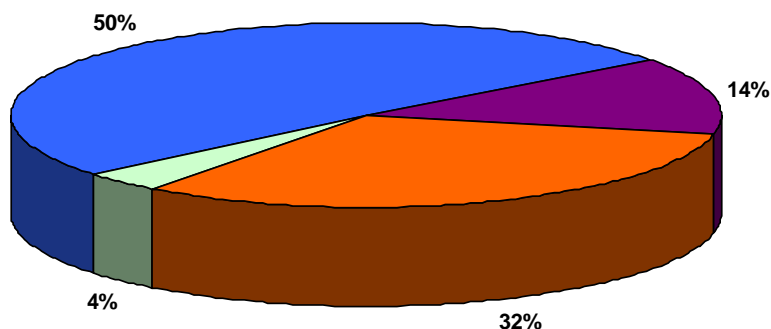
◆ SECTEUR PRIVE



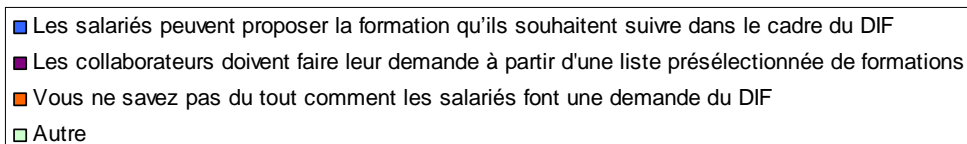
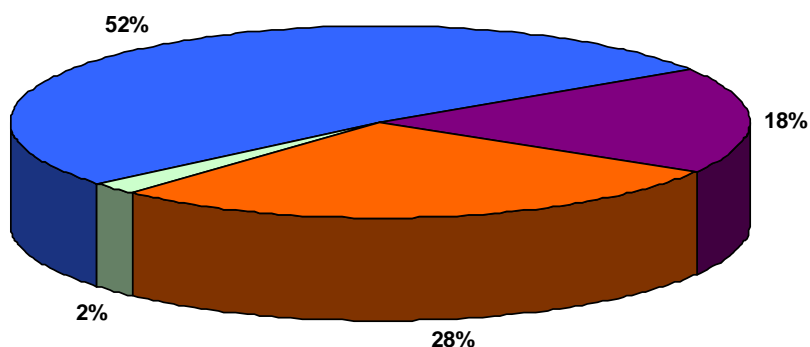
Confirmation d'une diffusion lente et progressive du DIF.

Dans votre entreprise

◆ SECTEUR PUBLIC



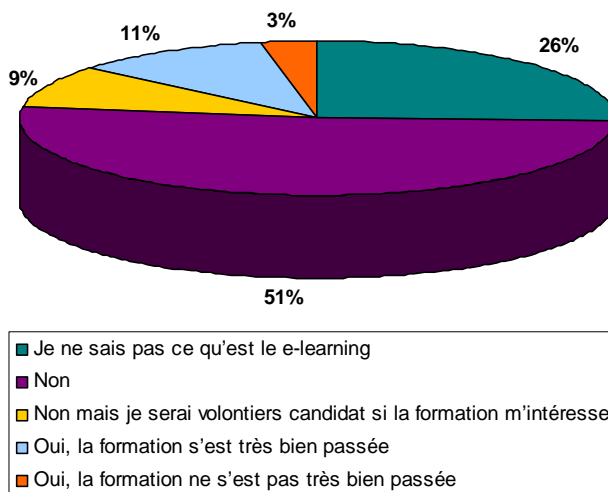
◆ SECTEUR PRIVE



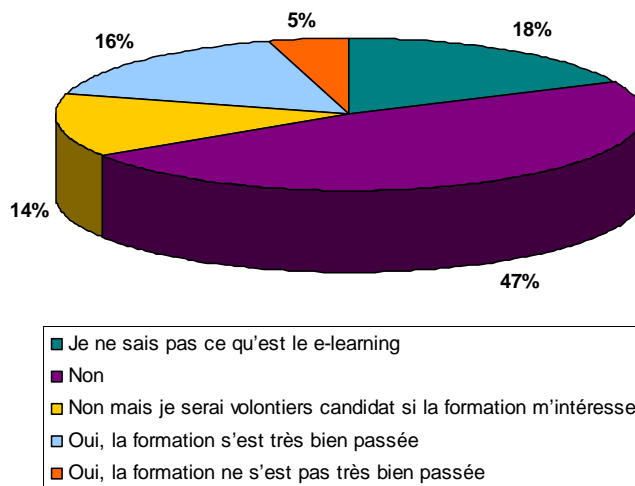
Les résultats sont comparables dans le secteur public et privé. Ils confirment que la gestion du DIF au coup par coup demeure prédominante et qu'une minorité d'entreprises structure une offre DIF.

➤ **Avez-vous déjà suivi une formation en e-learning :**

◆ **SECTEUR PUBLIC**



◆ **SECTEUR PRIVE**



Respectivement 14 % et 20 % des salariés ont suivi une formation en e-learning. La proportion d'insatisfaction demeure toutefois forte par rapport au taux de consommation. Compte tenu de la part de salariés qui ne connaissent pas le e-learning, la mise en place d'un dispositif de formation à distance suppose un travail préalable de communication et un accompagnement pendant la formation. Le potentiel de développement du e-learning apparaît ici comme important puisque le nombre de volontaires est quasiment aussi important que le nombre d'utilisateurs.

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 1.433.661 € - 722 030 277 RCS Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 8559A

Siret : 722 030 277 00031