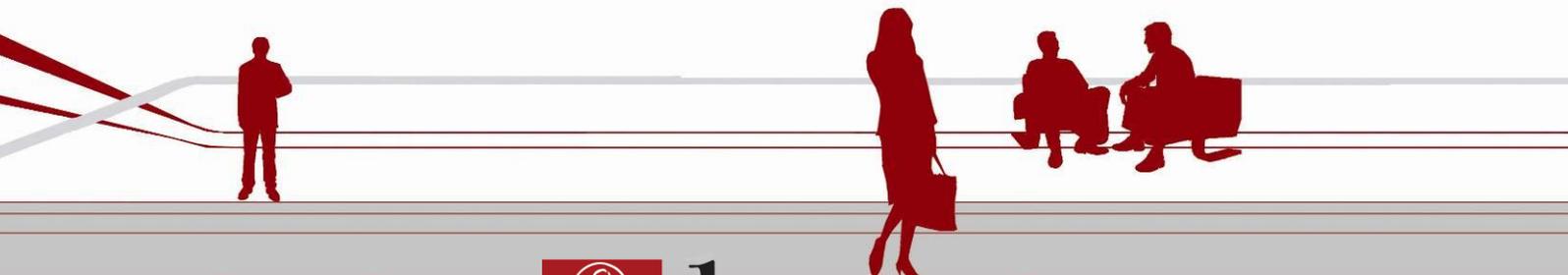




## ENQUETE

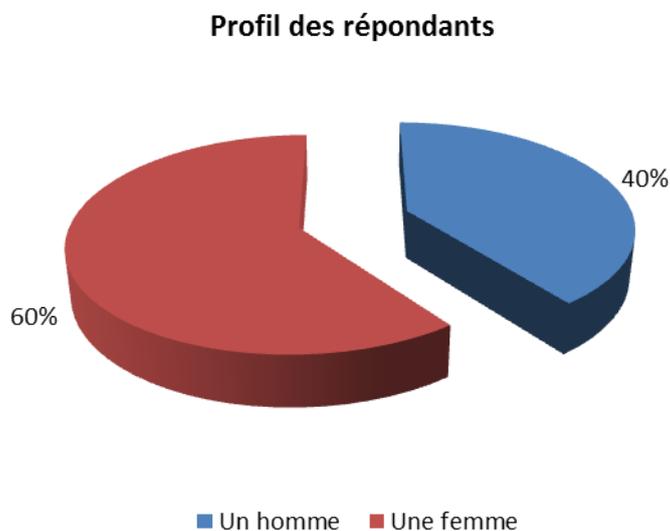
### Droit Individuel à la Formation : Quelle Réalité pour les Salariés ?

Enquête menée d'Octobre 2010 à Mars 2011 auprès de 1400 salariés. Extrait de l'analyse réalisée par Jean-Pierre Willems, expert en Droit de la Formation.

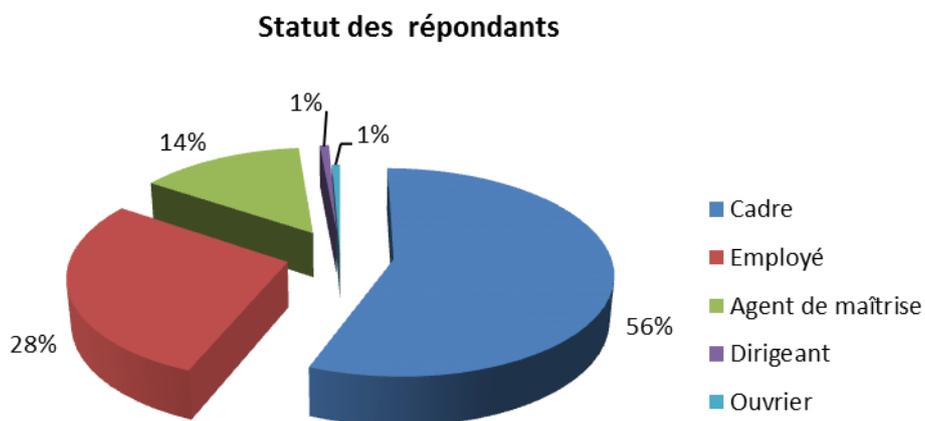


## 1. VOTRE PROFIL

### ➤ Êtes-vous un homme ou une femme ?



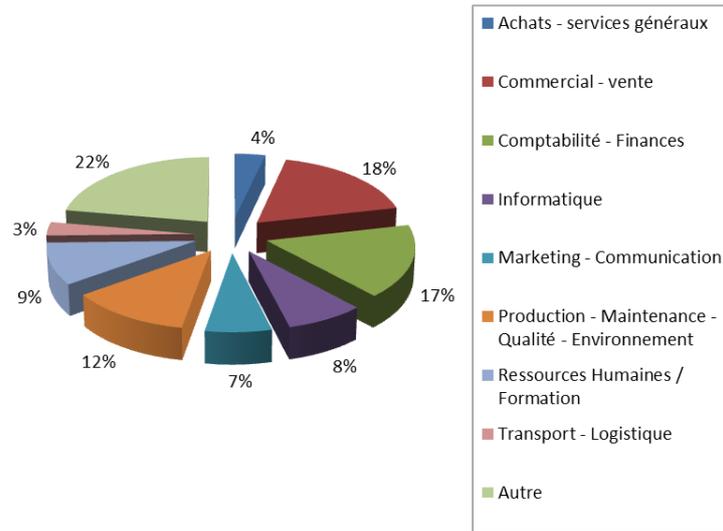
### ➤ Quel est votre statut ?



Par rapport à la population active, les cadres sont surreprésentés dans l'enquête. Il convient d'en tenir compte pour lire les résultats.

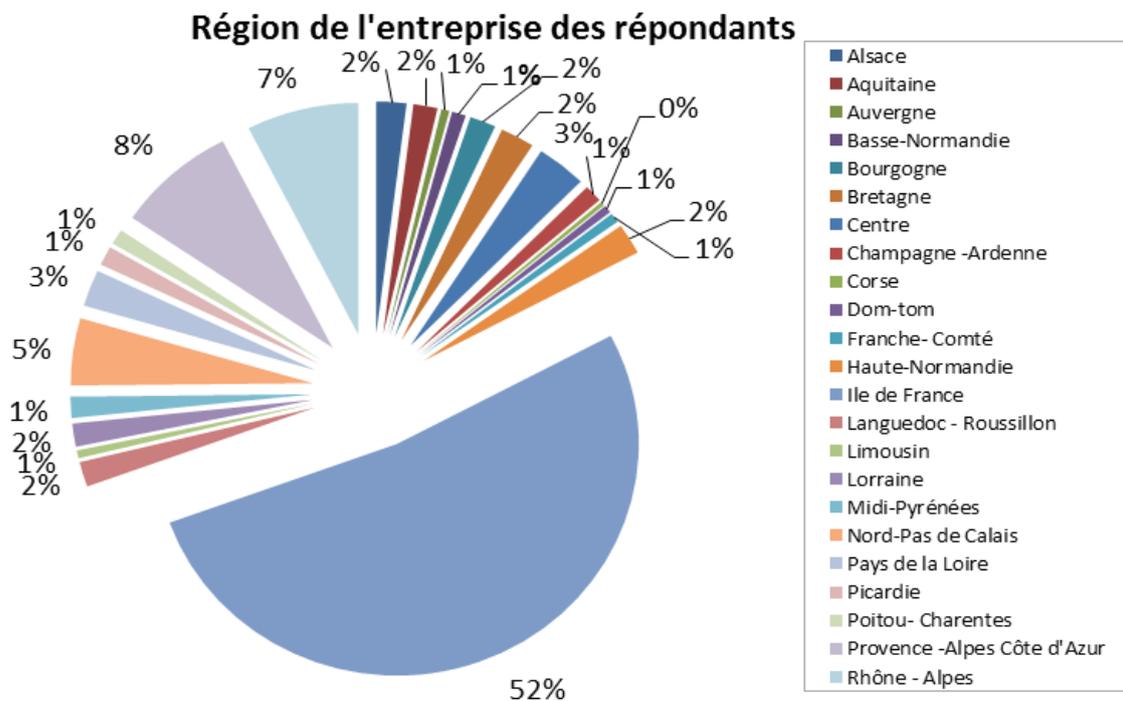
➤ Vous travaillez dans un service :

Service des répondants



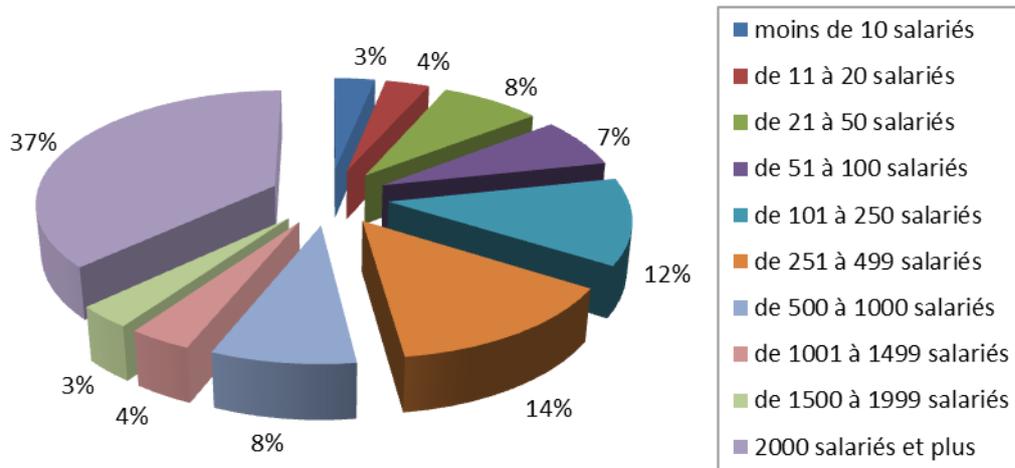
## 2. LE PROFIL DE VOTRE ENTREPRISE

➤ Dans quelle région est située votre entreprise ?



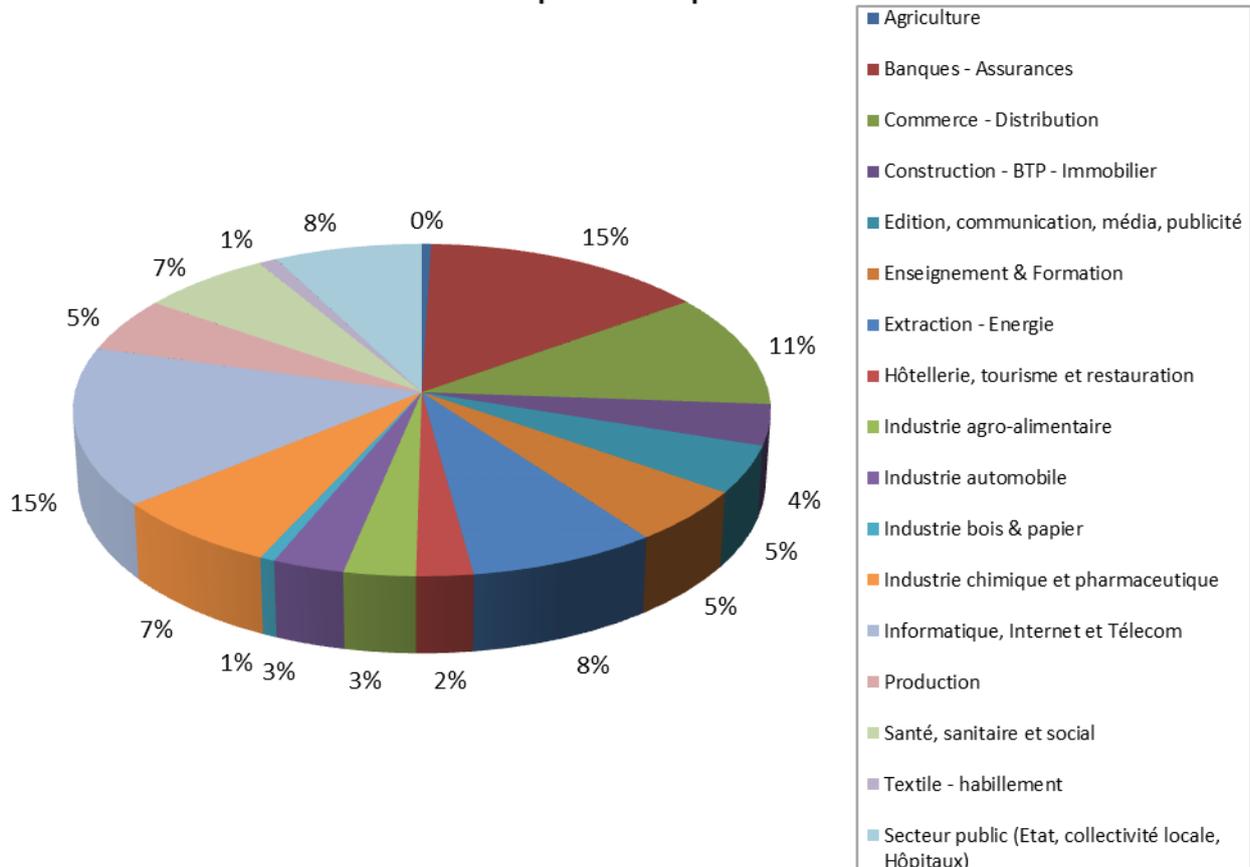
➤ **Votre entreprise compte :**

**Nombre de salariés de l'entreprise des répondants**



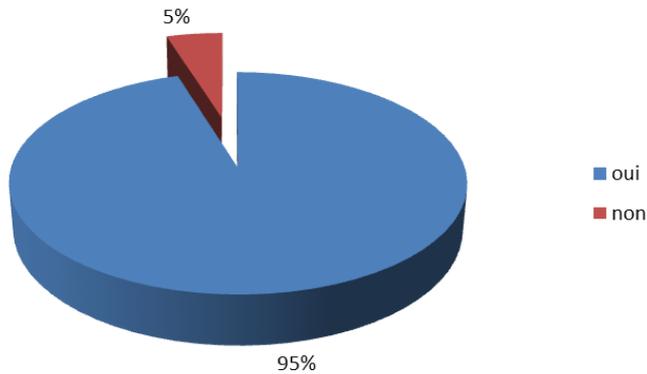
➤ **Dans quel secteur opère votre entreprise ?**

**Secteur de l'entreprise des répondants**



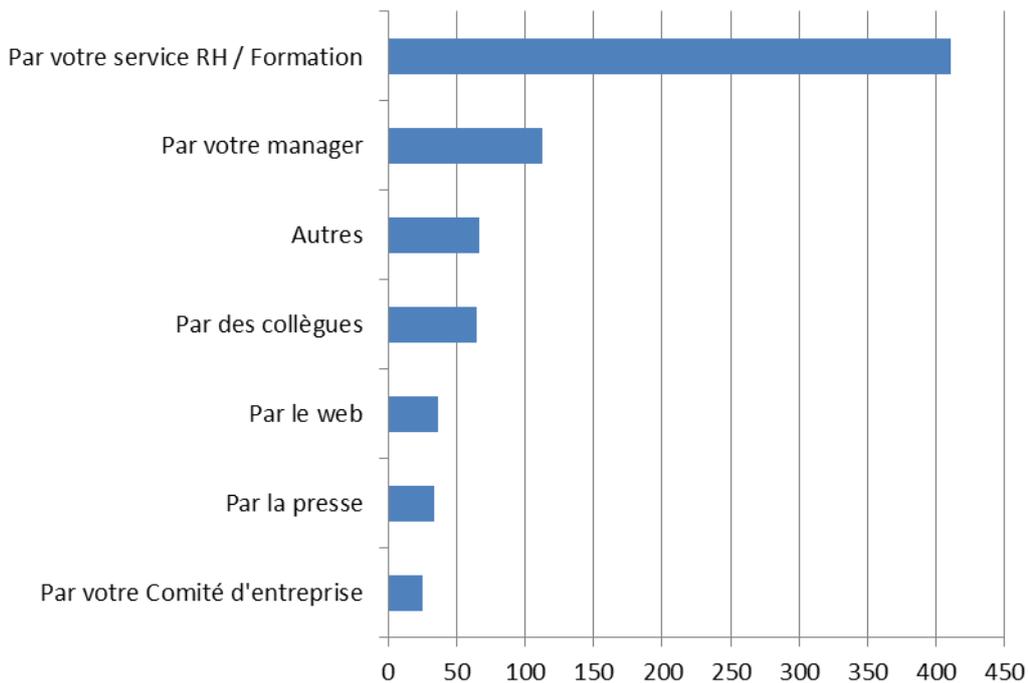
L'échantillonnage et le nombre de répondants confèrent une bonne représentativité à l'enquête DEMOS.

➤ **Savez-vous ce qu'est le DIF ?**



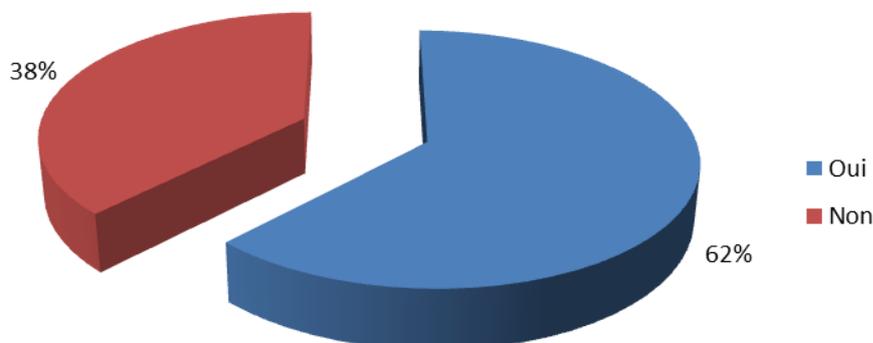
Résultat encore en hausse par rapport à l'enquête 2010. La notoriété du DIF est très bonne 7 ans après sa création.

➤ **Comment avez-vous entendu parler du DIF ?**

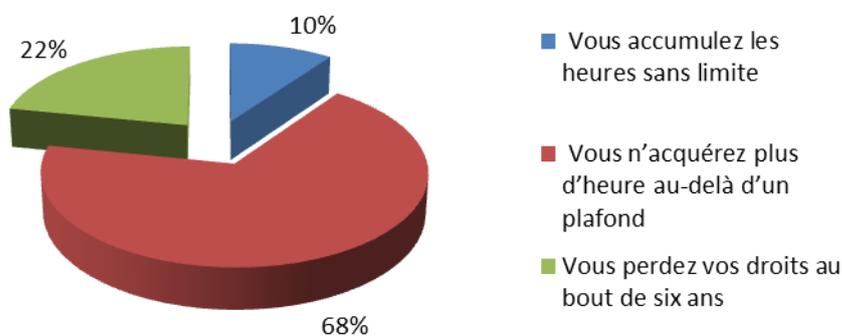


Le DIF est un dispositif promu par les RH, pas par les managers. Ce résultat est cohérent avec celui de l'enquête entreprise qui montre un faible rôle de l'entretien individuel dans la mise en œuvre du DIF.

➤ **Connaissez-vous le montant de votre crédit DIF ?**

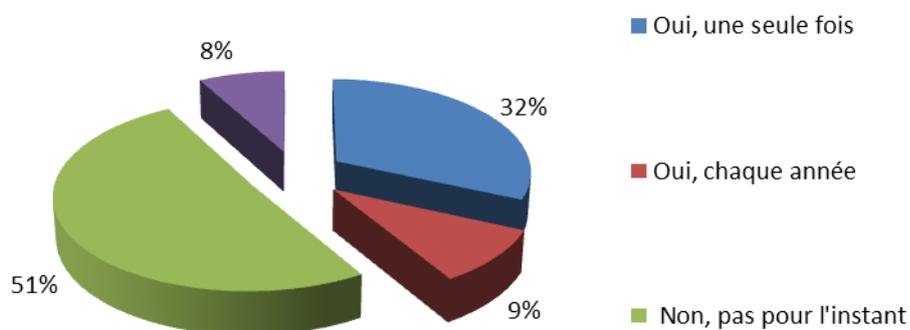


➤ **Savez-vous ce que devient votre crédit DIF si vous ne l'utilisez pas ?**



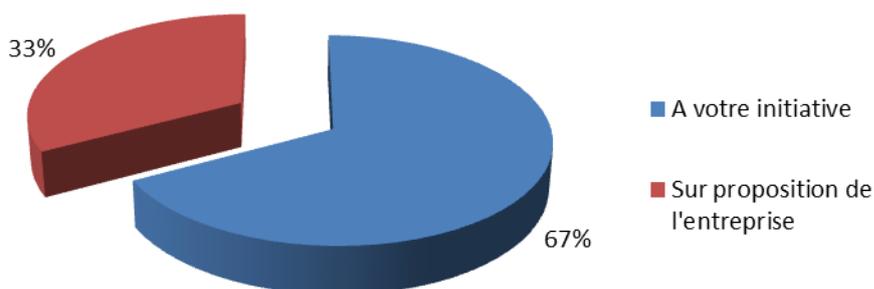
Dès lors que l'on passe de la connaissance générale du DIF à sa mise en œuvre pratique, le niveau d'approximation augmente. On note tout de même que les deux tiers des salariés savent où ils en sont et maîtrisent la gestion du crédit DIF.

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



Légère surreprésentation des salariés ayant utilisé le DIF dans l'enquête, même si le % de ceux qui l'utilisent régulièrement devrait être proche du % d'utilisateurs en 2010.

➤ **Vous avez utilisé votre DIF :**



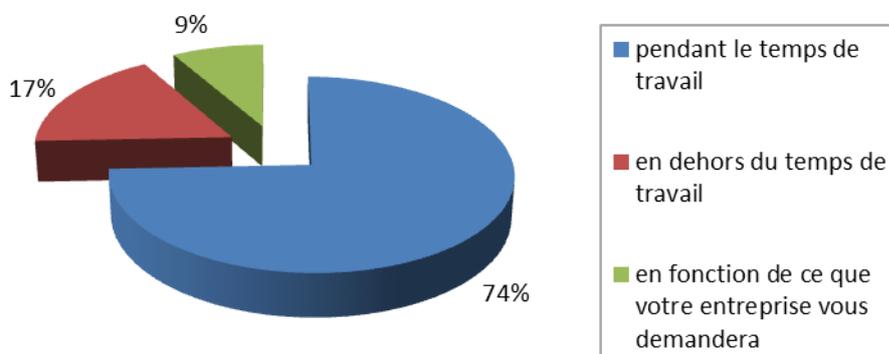
L'initiative du salarié et la proposition de l'entreprise s'articulent aisément. Rappelons que le DIF n'est pas caractérisé par l'initiative du salarié mais par l'accord sur le choix de la formation.

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



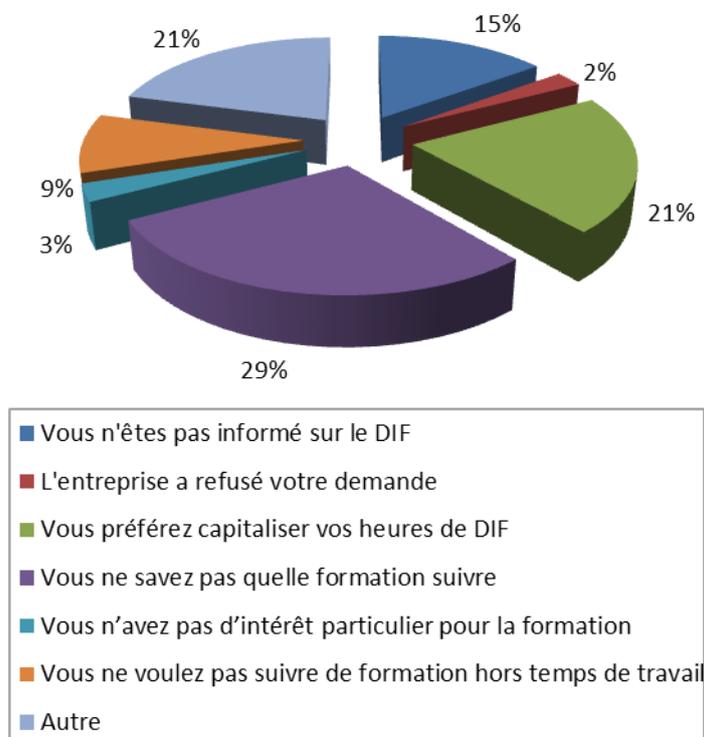
Confirmation de l'enquête réalisée à destination des entreprises : les formations transverses sont très majoritaires en DIF et les formations métiers plutôt suivies dans le cadre du PLAN DE FORMATION.

➤ **Vous avez suivi la formation en DIF :**



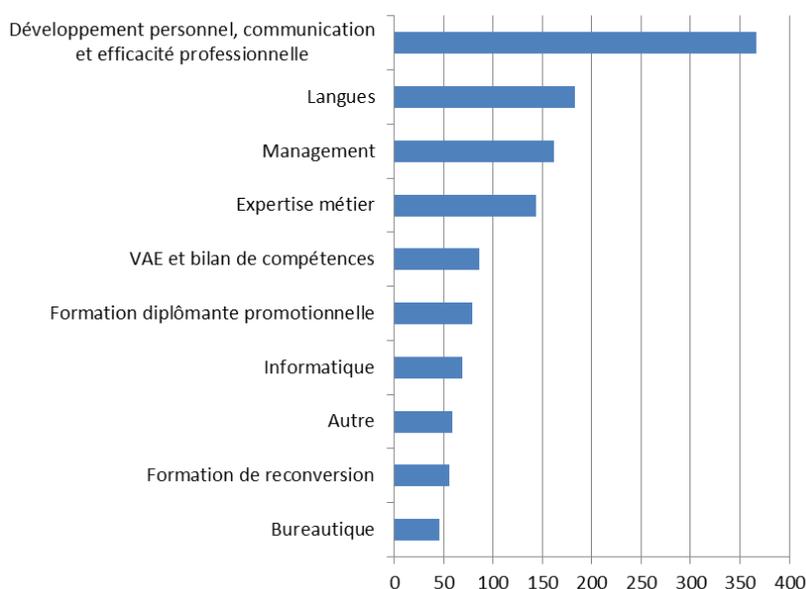
Plus le DIF se développe et plus la formation est réalisée pendant le temps de travail.

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



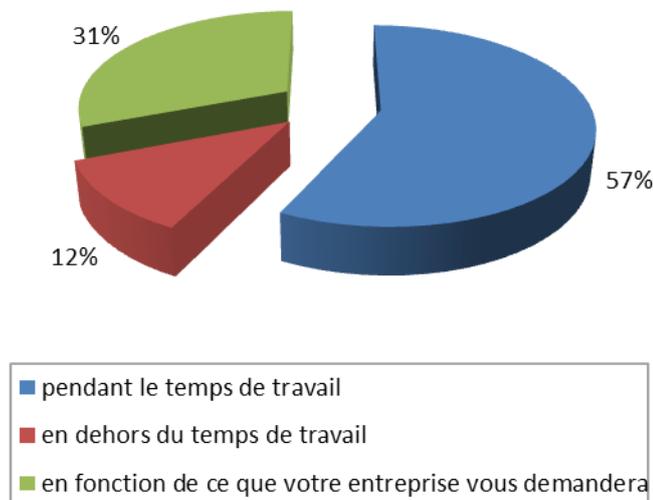
Le premier frein à la formation est le défaut d'information sur ce qui est possible. Ce qui explique les taux d'accès au DIF importants dans les entreprises qui mettent à disposition une offre de formation. On notera que les salariés ont beau savoir que le DIF est plafonné, ils capitalisent alors que cela ne leur permet plus d'acquérir des heures.

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



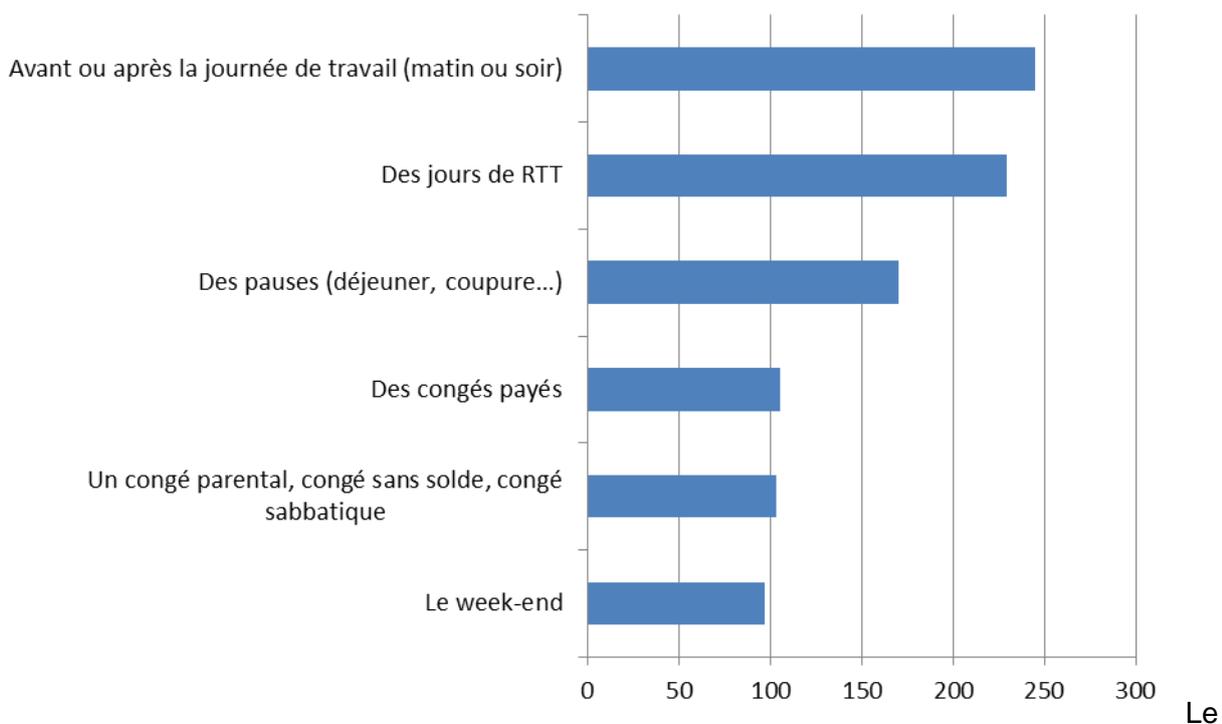
Au niveau des souhaits, les formations transverses demeurent largement majoritaires.

➤ **Comptez-vous effectuer votre formation ...**



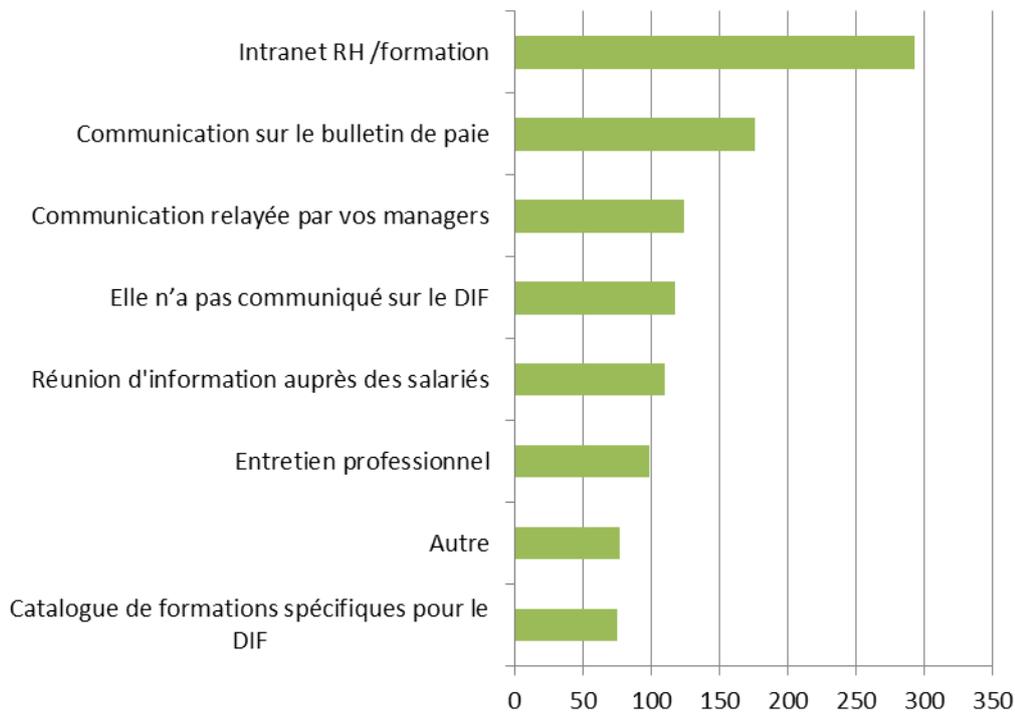
Pour la majorité des salariés, la formation demeure réalisée pendant le temps de travail.

➤ **Feriez-vous, une formation en DIF pendant les périodes suivantes**



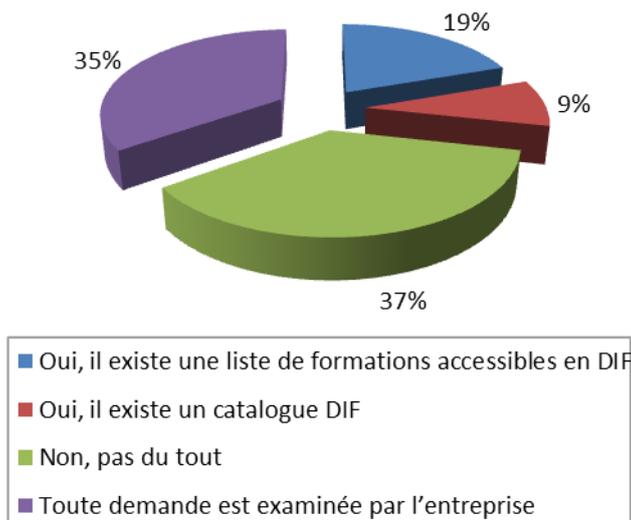
Hors temps de travail sur site est plébiscité, ce qui n'est pas surprenant compte tenu des questions pratiques. Cette modalité permet également d'optimiser le temps nécessaire en dehors du temps de travail. Les salariés privilégient des longues journées en semaine plutôt que de toucher aux week-ends ou aux congés payés.

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



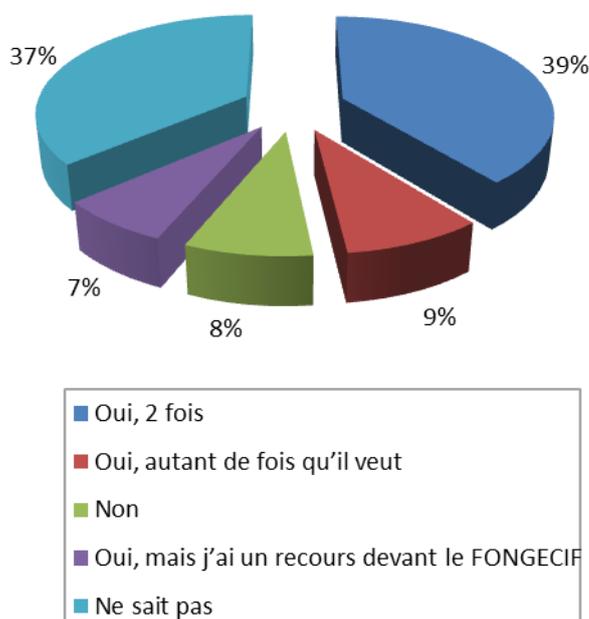
L'information est principalement émise par les RH ou la formation. Ce qui confirme le rôle modeste des managers et de l'entretien professionnel.

➤ **Savez-vous quelles formations peuvent être suivies en DIF dans votre entreprise ?**



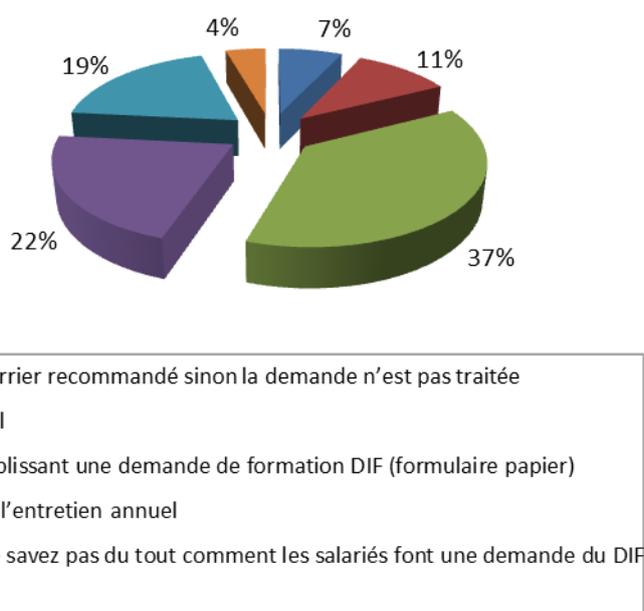
Confirmation que les salariés ne savent pas vraiment ce qu'il est possible de faire avec le DIF et qu'ils ne sont pas informés de la politique de l'entreprise, qui doit pourtant être présentée au comité d'entreprise tous les ans.

➤ **L'employeur peut-il refuser votre demande de DIF?**



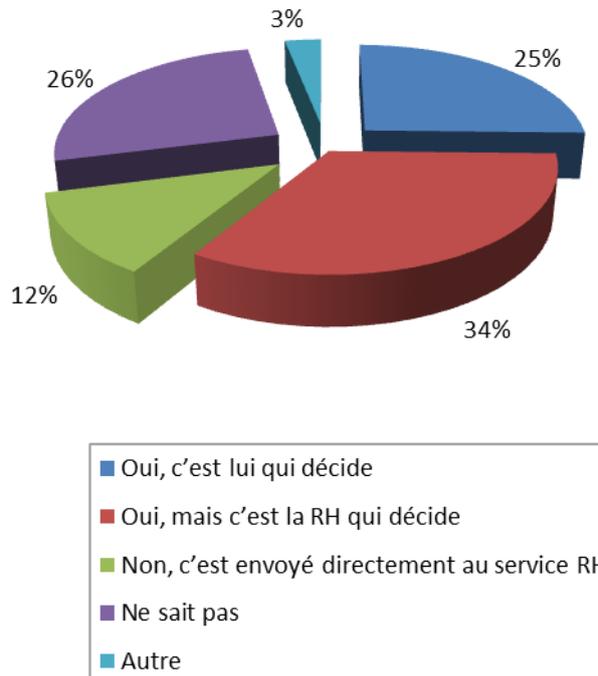
Seuls 16 % des salariés donnent les réponses qui peuvent être correctes (autant de fois qu'il veut, mais recours devant le FONGECIF au bout de deux ans). La notoriété ne fait pas tout. Le régime du DIF demeure encore largement méconnu ou connu très approximativement.

➤ **Comment se demande le DIF dans votre entreprise ?**



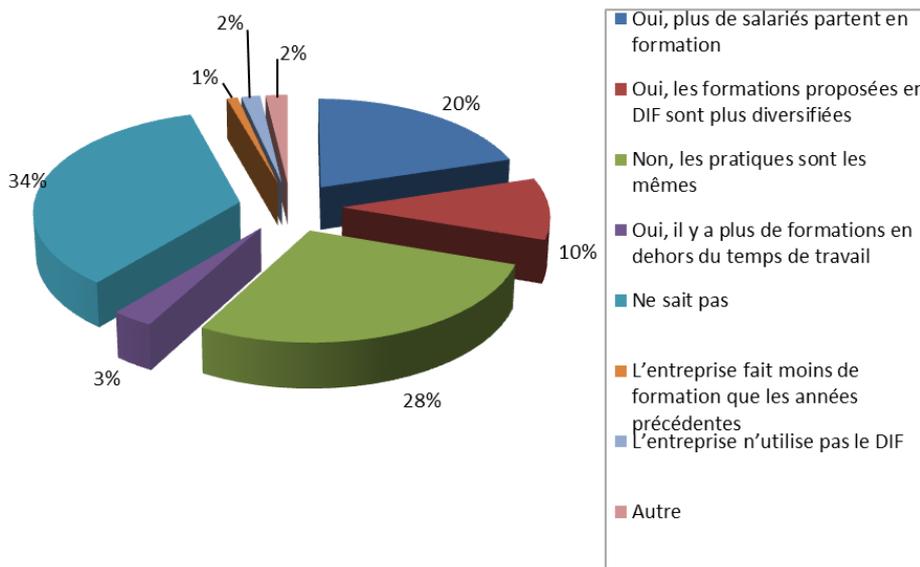
Par rapport à l'enquête entreprise, le support papier est également dominant mais l'entretien annuel a un rôle un petit peu plus important. Dans tous les cas, le recul du formalisme est avéré.

➤ **Votre manager donne-t-il son avis sur une demande de DIF ?**



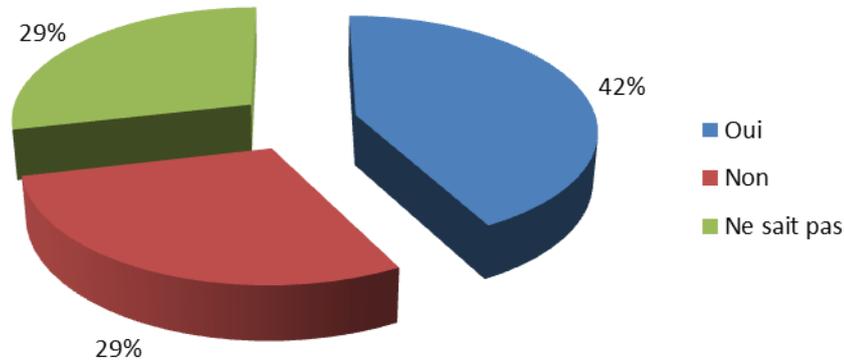
Confirmation que le DIF est un dispositif majoritairement géré en central et par les Services Ressources Humaines et/ou le service formation. La maîtrise du dispositif (réponses pouvant être faites, gestion de l'équité entre salariés, gestion budgétaire, politique d'accord et de refus...) nécessite une compétence RH et/ou Formation ce qui explique que les managers ne soient pas, à titre principal, impliqués dans le dispositif.

➤ **Avez-vous l'impression que le DIF a modifié l'accès à la formation dans votre entreprise ?**



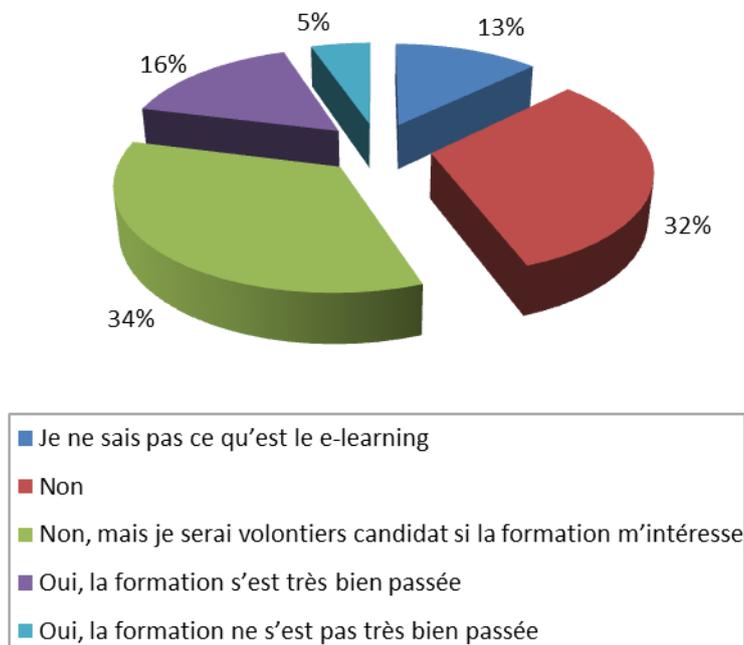
Pour un tiers des entreprises, le DIF a permis d'impliquer plus de salariés et de faire évoluer l'offre. Cette proportion paraît constante par rapport aux années antérieures.

➤ **Votre entreprise met-elle en place des formations en e-learning ?**



Le e-learning trouve une place importante dans les pratiques de formation.

➤ **Avez-vous déjà suivi une formation en e-learning ou seriez-vous prêt à suivre une telle formation ?**



Retours plutôt positifs pour le e-learning, que ce soit au niveau des formations suivies ou des formations qui pourraient être suivies dans ce cadre.

**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](mailto:contact@demos.fr)

[www.demos.fr](http://www.demos.fr)

SA au capital de 1 461 849,75 € - 722 030 277 RCS Paris

Identifiant TVA : FR 42 722 030 277 –

NAF : 8559A

Siret : 722 030 277 00031