

# LIVRE BLANC

## « Droit Individuel à la Formation :

Quelle réalité pour les salariés ? »

Etude réalisée en février 2007 par



# PREAMBULE

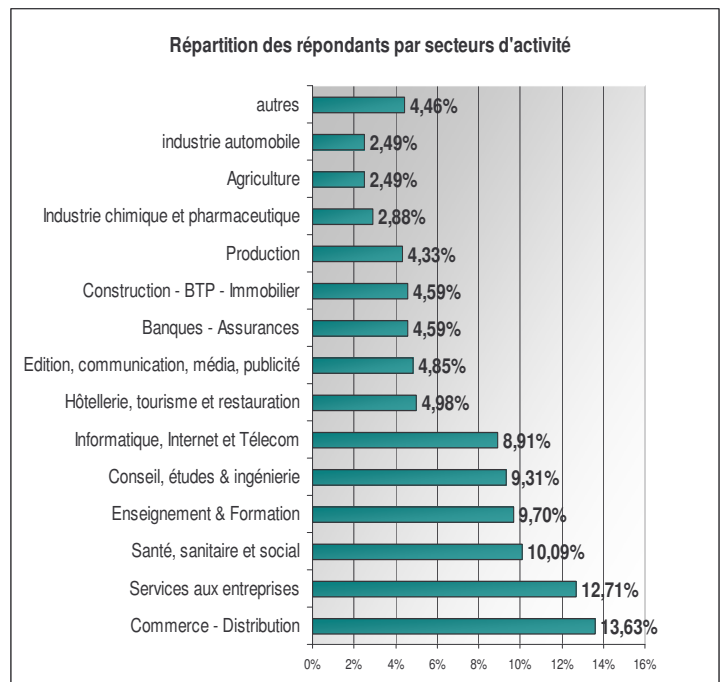
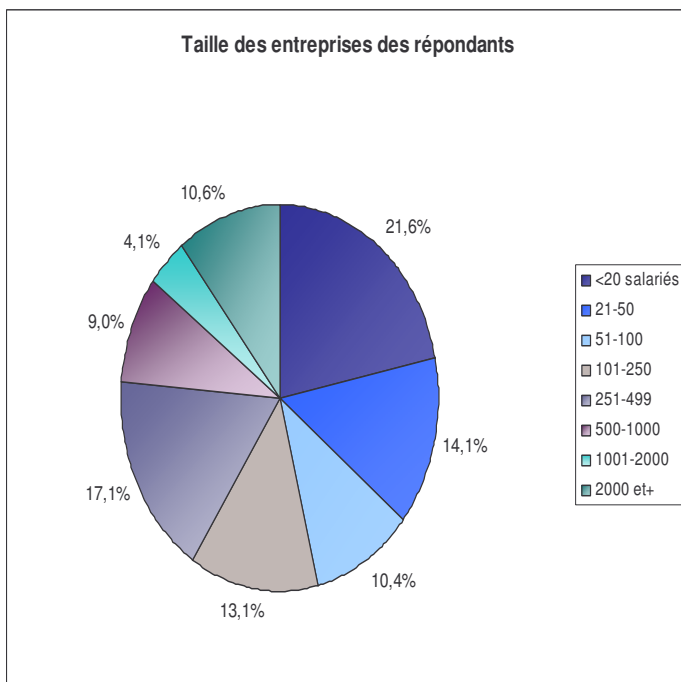
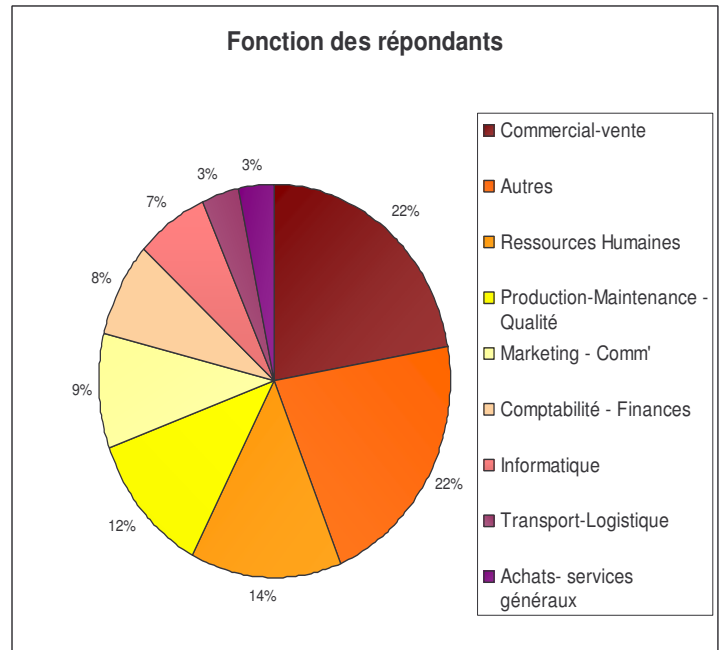
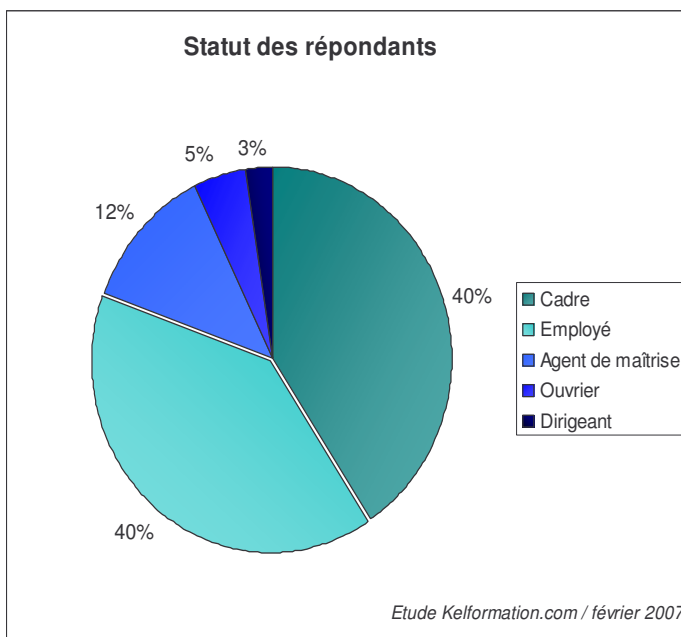
Réalisée en février 2007, cette étude avait 3 objectifs majeurs :

- Mesurer le degré de connaissance du DIF par les salariés
- Analyser et comprendre la position des salariés par rapport au DIF
- Donner un aperçu concret de l'application du DIF dans les entreprises.

Cette étude menée auprès des internautes de différents sites emploi (Cadreemploi, Keljob) et des sites Formation (Keldif, Kelformation...) a connu un vif succès avec plus de 750 participants. Ce nombre important de répondants démontre que le DIF est un sujet a une capacité forte à mobiliser et à intéresser les salariés. .

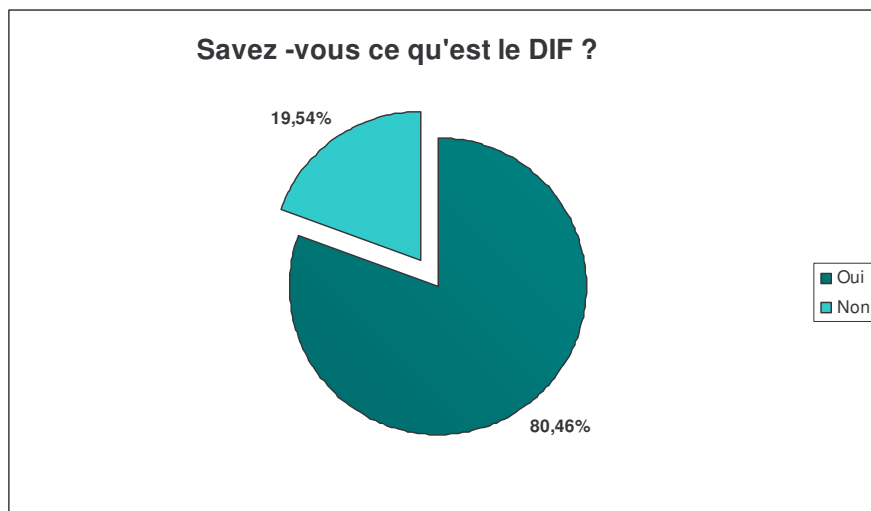
L'étendue des réponses permet aussi à cette étude de donner un aperçu représentatif de la réalité du DIF dans les TPE, les PME et les grandes entreprises et d'avoir la vision de l'ensemble des populations cibles (cadres, employés, agents de maîtrise ou dirigeants...)

## Un panel représentatif



La part importante de petites entreprises permet d'avoir une vision concrète du DIF dans les PME. Par ailleurs, cette part importante s'explique aussi par le nombre important de salariés exerçant leur activité dans des activités de services.

## ① LE DIF, UN DISPOSITIF CONNU MAIS ENCORE MAL MAITRISE



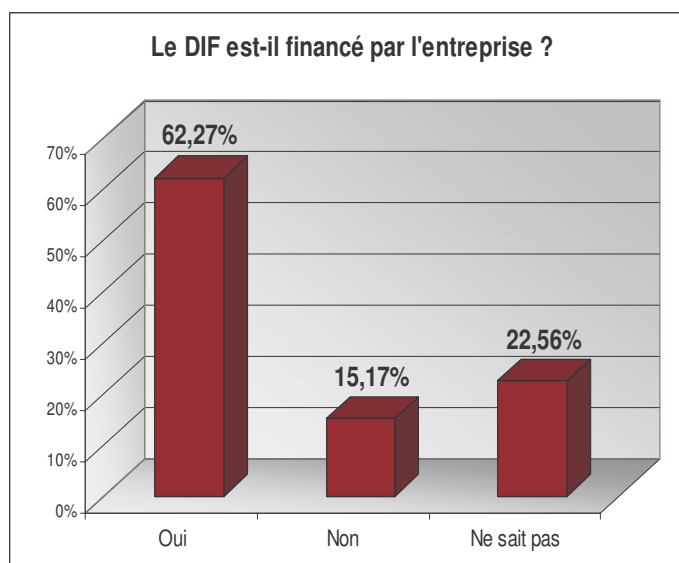
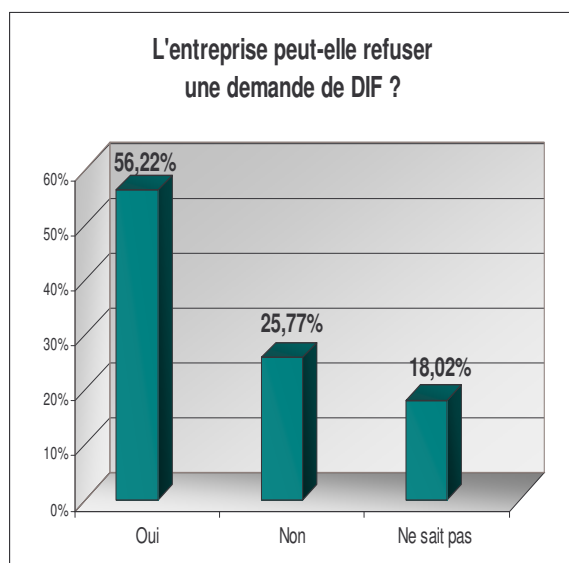
**80% des salariés** déclarent avoir entendu parler du DIF corroborant ainsi les chiffres d'un sondage de l'AGEFOS-PME de décembre 2006 où ils étaient 71% à connaître de nom le DIF. Les salariés qui ont connaissance du DIF ont appris l'existence de ce dispositif par :

- Le service formation /RH de l'entreprise à 27 %
- La presse à 21% et le web à 18 %
- D'autres sources à 15 % (centres de formation, OPCA, ANPE, APEC, centre de bilans de compétences, amis, syndicats)
- Des collègues à 9%
- Leurs managers à 7%
- Le comité d'entreprise à 4%

Il est intéressant de noter que les salariés ont eu majoritairement recours à des ressources externes à l'entreprise pour découvrir et s'informer sur le DIF.

**NB** : le sondage étant effectué auprès d'internautes fréquentant des sites emplois et formation, il faut peut être pondérer ce point, sachant que nous étions en présence d'une population qui prend sa carrière en main et qui est soucieuse de garantir son employabilité

La lecture des questions complémentaires démontre toutefois que la totalité des salariés ne maîtrise pas les subtilités du DIF.



- 43 % des salariés pensent ou ne savent pas que l'entreprise a le droit de refuser une demande de DIF
- 37 % des salariés ne savent pas que le DIF est financé par l'entreprise

La transférabilité du DIF pose également question. Seuls 34,5 % des salariés déclarent qu'ils ne conserveront pas leurs heures acquises au titre du DIF s'ils changent d'entreprises

Ces chiffres démontrent à quel point il est important de communiquer régulièrement sur le DIF pour combattre les idées reçues. Il est à noter qu'il n'y a pas une différence notable de connaissance du dispositif liée aux types de population (cadres, employés) ou à la taille d'entreprise.

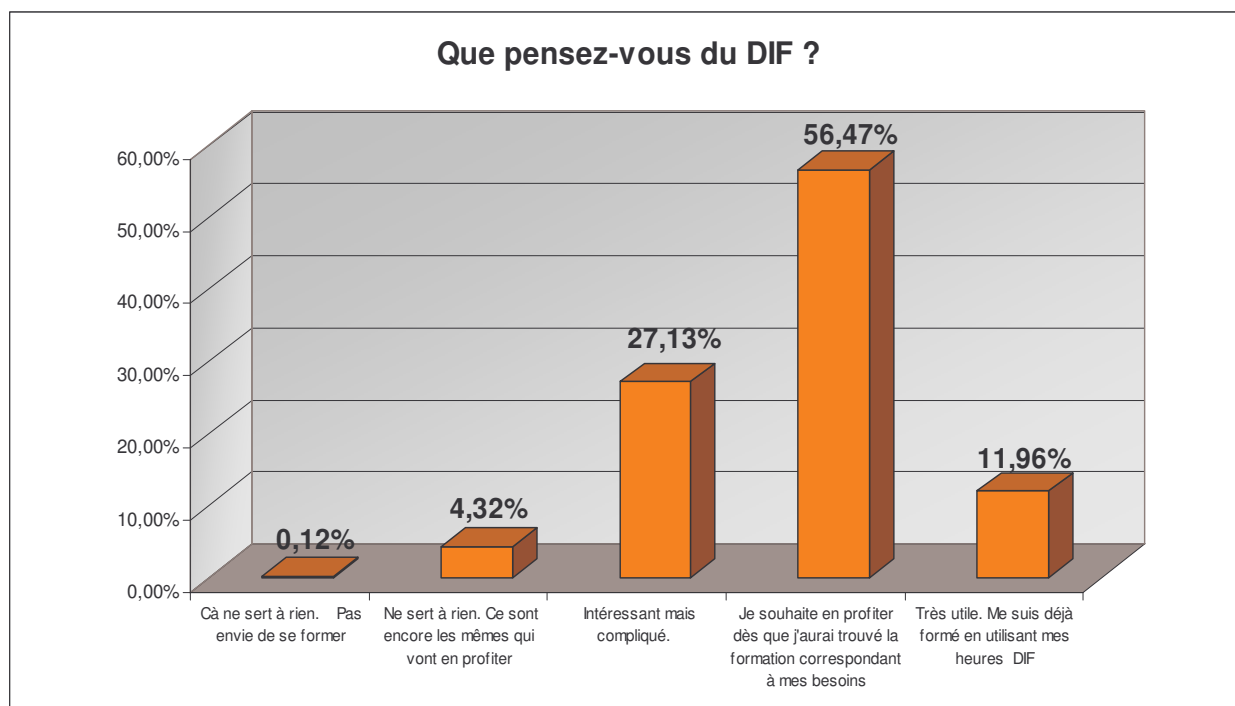
#### **Sous-conclusion**

**Les salariés ont entendu parlé du DIF à une très grande majorité.**

Il ne faut toutefois **pas relâcher les efforts en matière de communication car l'ensemble des principes régissant le DIF n'est pas maîtrisé** par la totalité des salariés.

## ② LE DIF, UN SUJET QUI MOBILISE LES SALARIES

Le nombre important de participants à cette enquête démontre que le DIF est un sujet qui ne laisse pas indifférent les salariés



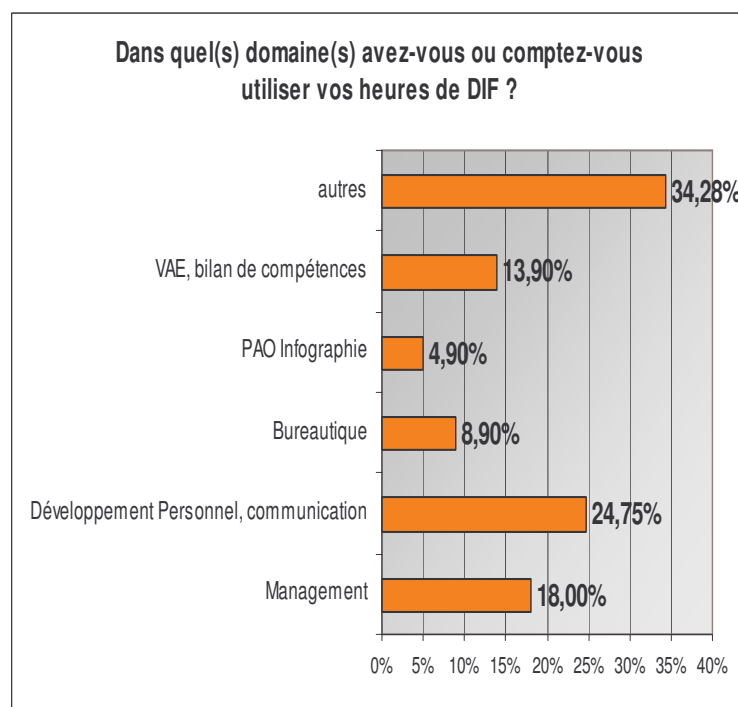
**56 % des salariés souhaitent profiter du DIF dès qu'ils auront trouvé la formation correspondant à leurs besoins.**

**12 % des participants à l'enquête déclarent avoir déjà suivi ou s'apprêter à suivre une formation dans le cadre du DIF.**

**NB** (Il faut noter que 47% de ces 12 % de salariés appartiennent à des entreprises de plus de 250 salariés)  
Les fonctions qui ont profité du DIF à ce jour sont des fonctions commerciales à 23%, RH à 17% et comptables à 12 %.

Il faut aussi noter que 27 % des salariés déclarent être intéressés par le DIF mais trouvent les démarches à entreprendre pour en bénéficier très complexes.

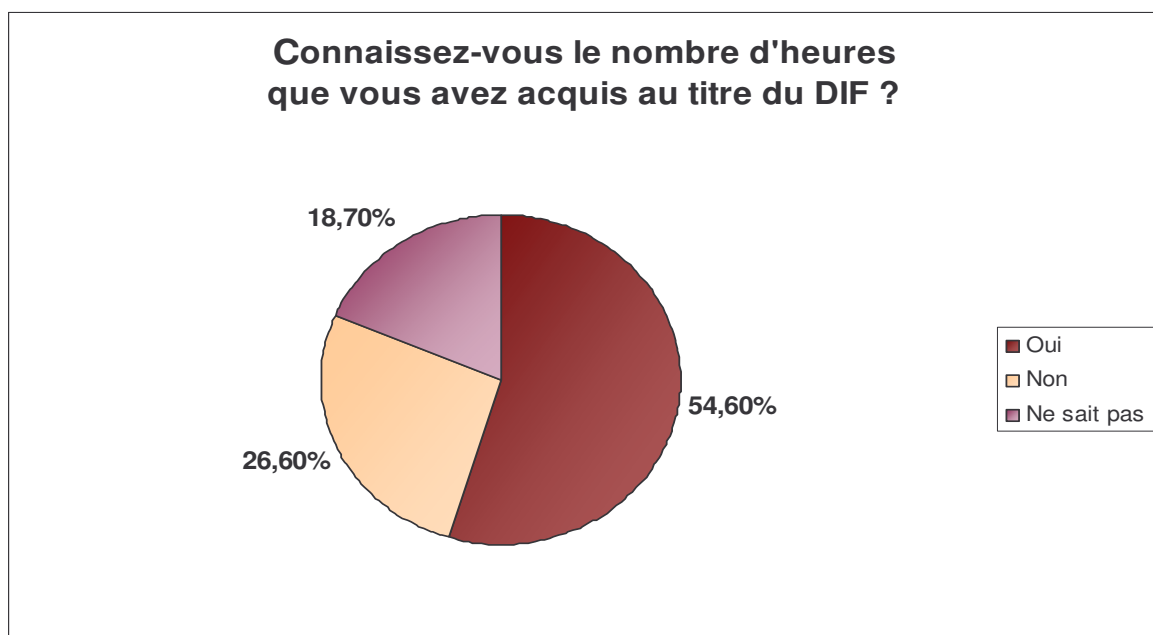
Les salariés inscrivent à une très grande majorité les projets qu'ils souhaiteraient suivre dans le cadre du DIF dans une optique de professionnalisation.



Les salariés souhaitent utiliser leurs heures de DIF pour renforcer essentiellement leurs compétences métiers et linguistiques qui dominent très largement la catégorie « autres ». Les formations « exotiques » évoquées lors de la création du Droit Individuel à la Formation en 2004 (macramé, poterie...) ne figurent pas dans les priorités des salariés.

Il faut aussi noter que les salariés déclarent à 32 % être volontaires à se former en dehors de leur temps de travail. 35% déclarant qu'ils s'adapteraient aux demandes de leur entreprises.

Nb Il faut toutefois tempérer cet optimisme pour le DIF car seuls 54 % des salariés qui ont répondu à l'enquête déclarent connaître le nombre d'heures qu'ils ont acquis au titre de ce dispositif.



#### Sous-conclusion

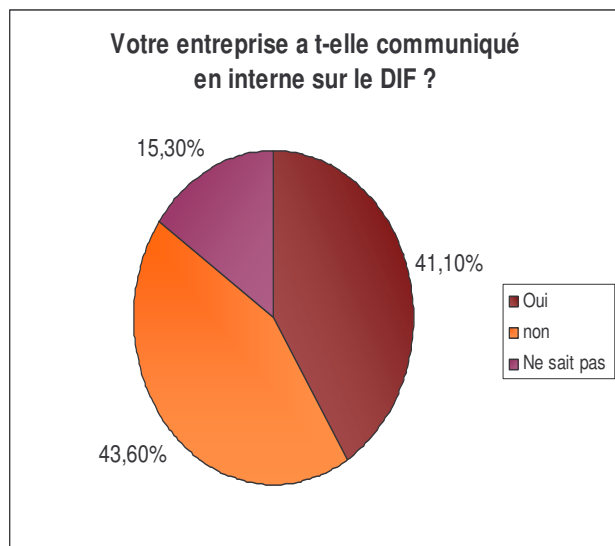
**Le DIF suscite un enthousiasme fort de la part des salariés et semble amorcer son décollage** notamment dans les entreprises de plus de 250 salariés. L'objectif de la réforme de la formation professionnelle de 2004 qui consistait à donner des moyens pour élargir le périmètre des personnes qui se forment et d'engager un vrai dialogue sur la formation est en passe d'être atteint.

Il ne faut toutefois pas sombrer dans un optimisme béat. Seulement 55% des salariés connaissent le nombre d'heures qu'ils ont acquis au titre du DIF.

### ③ LE DIF, QUELLE REALITE DANS LES ENTREPRISES ?

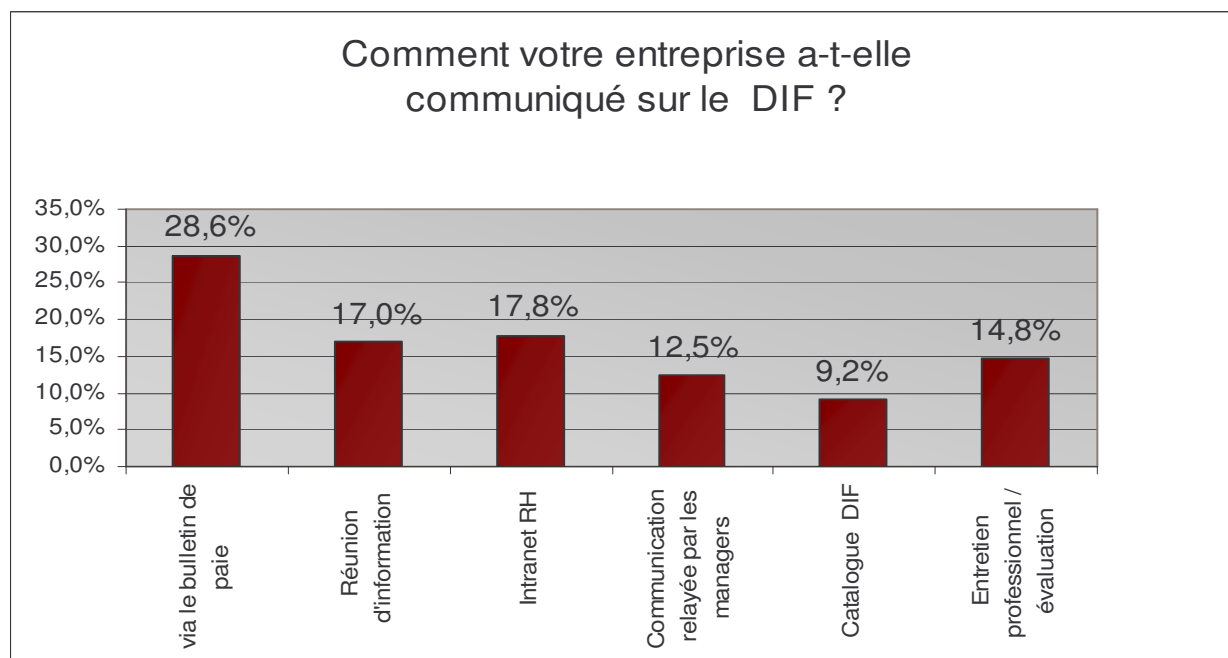
On observe des différences notables en fonction de la taille des entreprises. L'application du DIF est une réalité beaucoup plus tangible dans les entreprises de plus de 250 salariés, tant dans la communication que dans l'utilisation du DIF

#### - la communication autour du DIF



#### NB

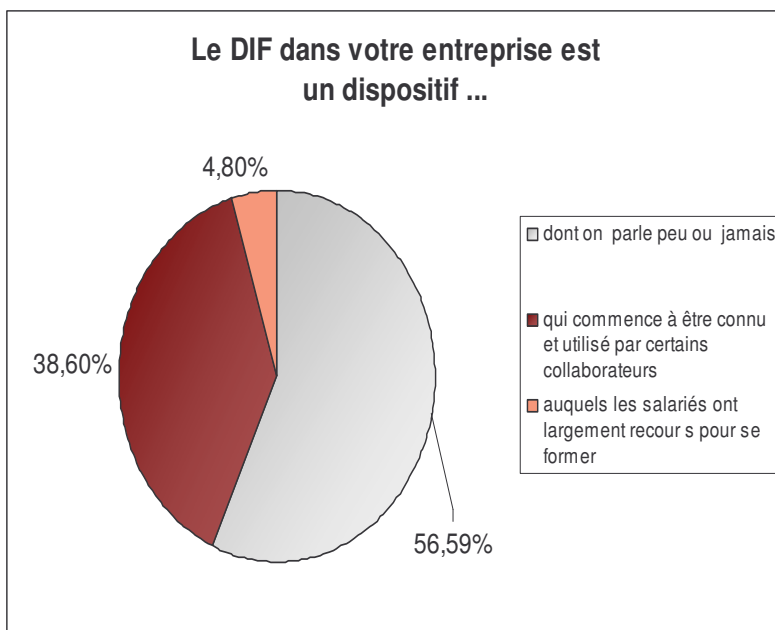
Dans les entreprises de plus de 250 salariés, près de 49 % des participants à l'enquête déclarent que leur entreprise a communiqué



Les entreprises qui ont communiqué sur le DIF ont utilisé en majorité le bulletin de paie, l'intranet RH et des réunions d'information auprès des salariés pour présenter le DIF.

Il faut aussi noter la part importante laissée au management qui a joué le rôle de premier RH soit via une communication spécifique ou lors des entretiens d'évaluation.

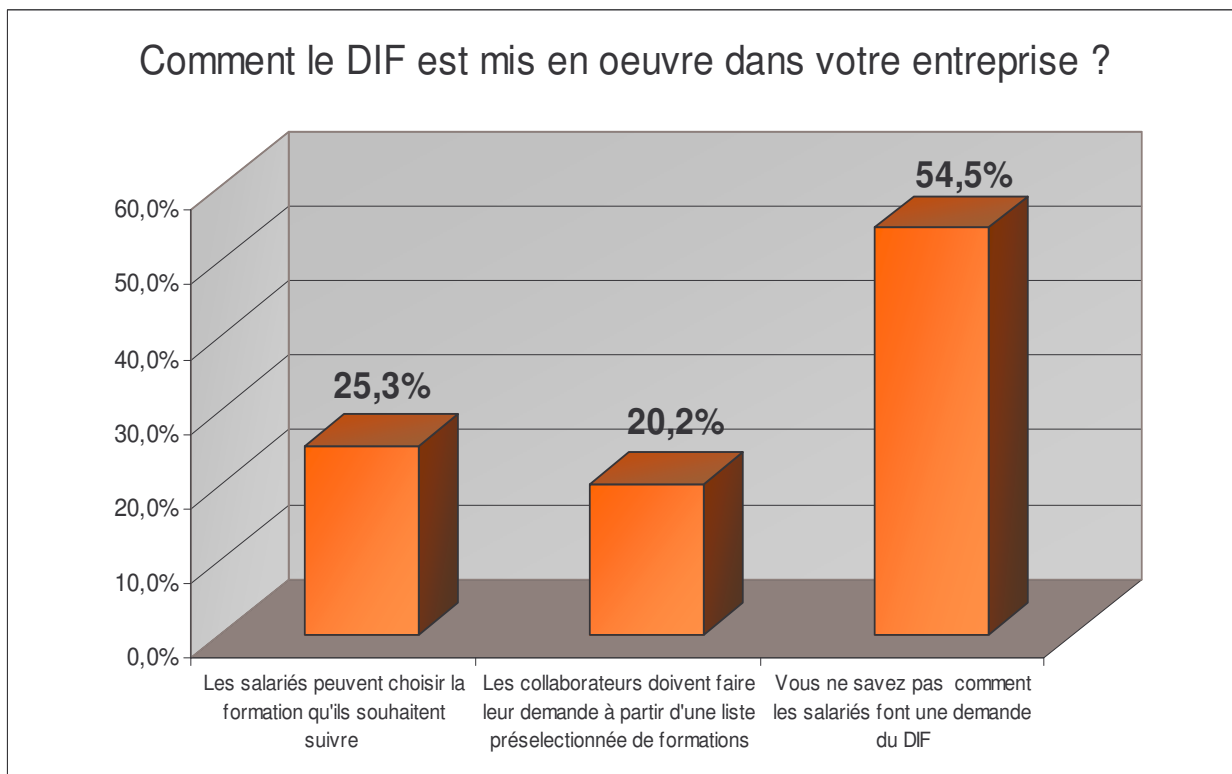
## - l'utilisation du DIF



Sur ce point, on observe également de très gros écarts entre les différentes entreprises. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, le DIF est davantage utilisé. 49% de ces salariés déclarent que le DIF commence à être connu ou que les salariés y ont largement recours.

**Si on observe un intérêt pour le DIF de l'ensemble des salariés, force est de constater que son utilisation est inégale et qu'elle reste pour l'instant l'apanage des salariés des structures importantes.**

## - les demandes de DIF





Dans l'esprit des salariés règne en majorité encore un certain flou sur la manière d'effectuer une demande de DIF. Ils ne maîtrisent pas en général la latitude dont ils disposent pour choisir leur formation et ce en particulier dans les entreprises de moins de 250 salariés. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, seuls 24,86 % des sondés ne savent pas quelle est la politique prônée en matière de DIF.

## Conclusion

**Le DIF semble prendre son essor.**

**4 salariés sur 5** ont entendu parler du DIF même s'ils ne connaissent pas en détail les modalités d'application qui régissent le dispositif.

**Le DIF** suscite un **vif intérêt de la part des salariés** qui ont compris la nécessité de prendre leur carrière en main et de garantir leur employabilité tout au long de leur vie professionnelle. **Les salariés déclarent à une très grande majorité vouloir bénéficier de ce dispositif.**

**Le DIF commence à être utilisé dans 42 %** des entreprises (toutes tailles de structures) et **à près de 50%** de salariés dans les entreprises de plus de 250 salariés. **Le DIF est encore pour l'instant une réalité plus concrète pour les salariés des PME importantes et des grandes entreprises.**

**L'essor du DIF passe encore par une communication accrue des entreprises** sur le sujet. Les axes de communication à traiter en priorité

- **les principales** modalités et règles de fonctionnement du DIF et notamment la problématique de la transférabilité
- le **nombre d'heures acquises par chaque salarié**
- **une meilleure lisibilité du process des demandes de DIF** (comment faire, quelle formation choisir)

## A propos de l'étude

*Cette étude a été réalisée par Kelformation.com 1<sup>er</sup> moteur de recherche de formation dédié aux salariés, étudiants et aux professionnels de la formation. **Ne manquez pas début avril 2007 la sortie du nouveau Kelformation.** Un nouveau site avec des innovations technologiques majeures et un bouquet étendu de services pour permettre aux salariés et aux entreprises de développer leurs compétences individuelles et collectives ... Kelformation.com est une marque d'Adenclassifieds, un leader des annonces classées sur Internet.*

*Pour plus d'informations, veuillez contacter*

Karine Reffet  
Chargée de communication  
[karine.reffet@adenclassifieds.com](mailto:karine.reffet@adenclassifieds.com)  
Tel . 01 76 63 02 20

Sébastien Fromm  
Responsable de marque sites Formation  
[Sebastien.fromm@adenclassifieds.com](mailto:Sebastien.fromm@adenclassifieds.com)  
Tel : 01.76 63 02 10