



Enquête DIF – DEMOS

Entreprises - Salariés



Le DIF est un dispositif qui se généralise en se diversifiant et produit ses premiers effets, mais qui doit encore se structurer et qui soulève des inquiétudes financières.



Un dispositif qui se généralise :

89 % des salariés connaissent le DIF (55 % par leur entreprise)

20 % ont déjà utilisé le DIF, 20 % capitalisent volontairement et 20 % utiliseraient s'ils savaient quelle formation effectuer

60 % des entreprises sont proactives



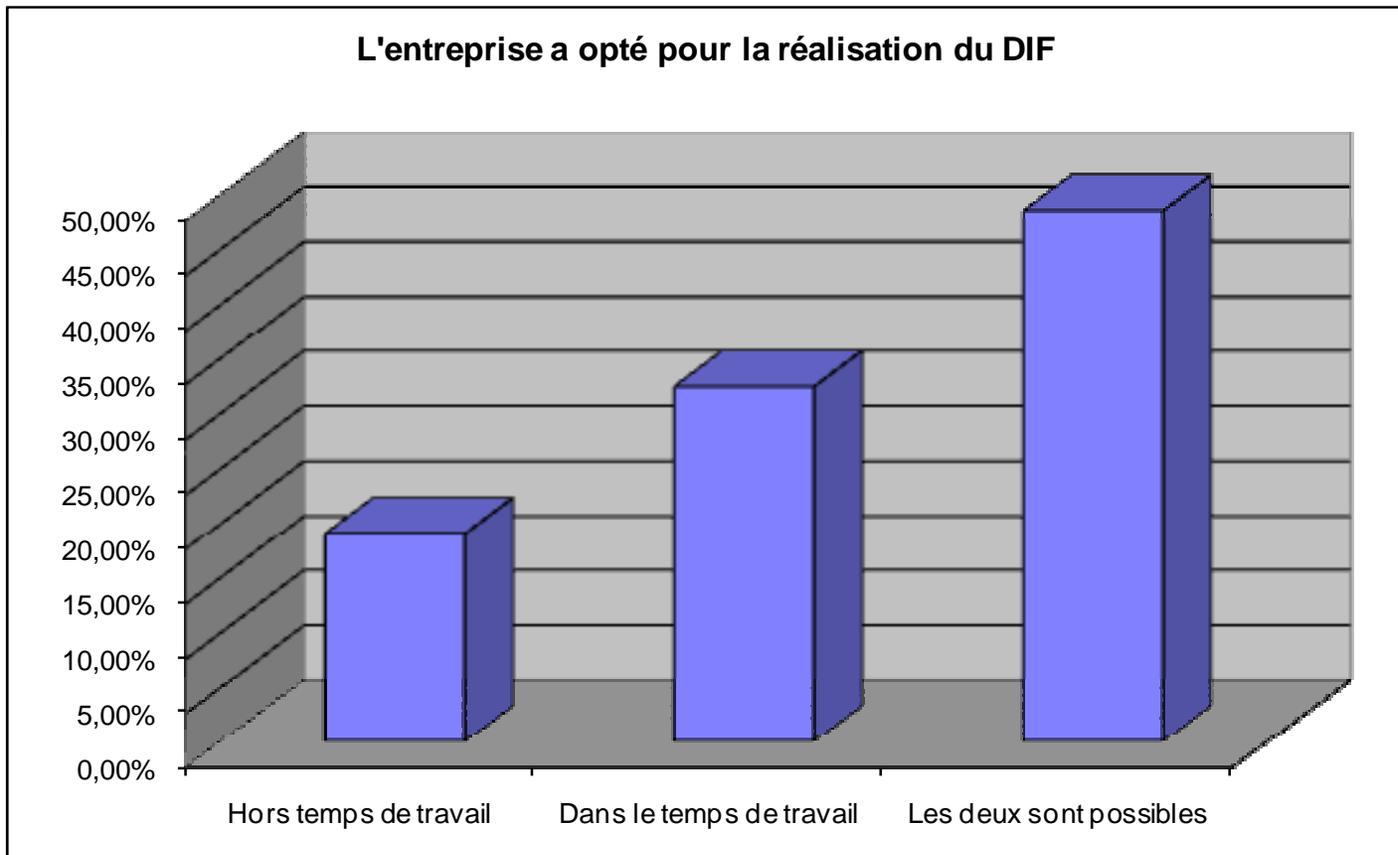
Une information qui se fiabilise :

70 % connaissent leur compteur, savent que l'entreprise peut refuser le DIF, que le DIF est financé par l'entreprise et ce que devient le DIF en cas de rupture du contrat

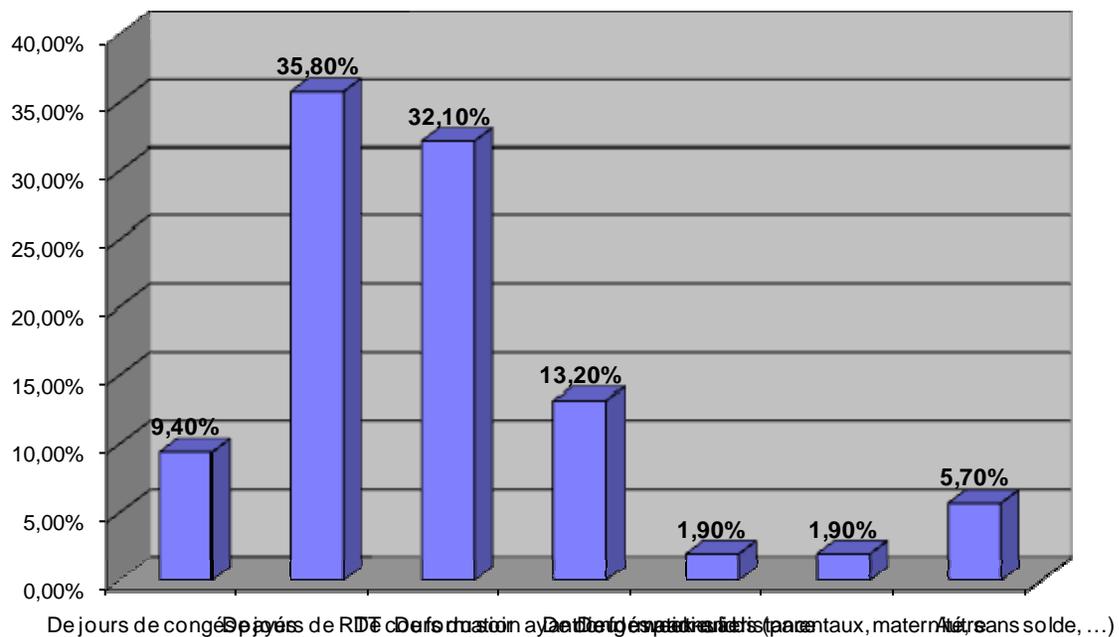


Des pratiques qui se diversifient

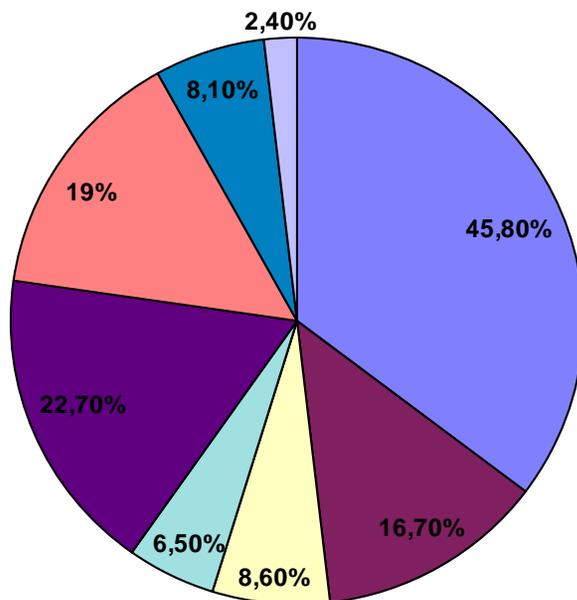
- en matière de formations suivies
- de temps utilisés pour la formation
- d'objectifs poursuivis



Lorsque le DIF est réalisé hors-temps de travail, il s'agit le plus souvent:

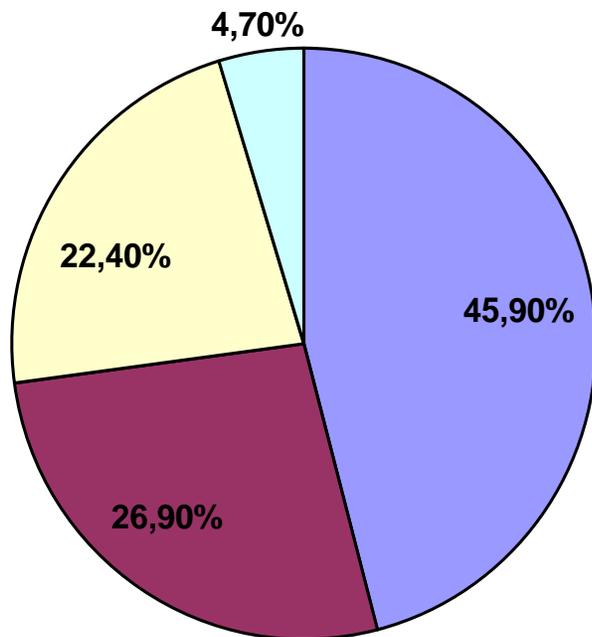


Quels sont les domaines de formation les plus demandés par les salariés en DIF ?



- Langues
- Bureautique
- Management
- Informatique
- Développement personnel
- Domaines techniques liés au métier exercé
- Domaines non liés au métier exercé mais correspondant à des activités de l'entreprise
- Domaines d'intérêt strictement personnel sans lien avec les activités de l'entreprise

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



- Pour renforcer votre expertise métier
- Pour obtenir un diplôme et préparer votre évolution professionnelle
- Pour votre culture personnelle
- Autres



Des procédures établies

90 % des entreprises ont une procédure de demande de DIF

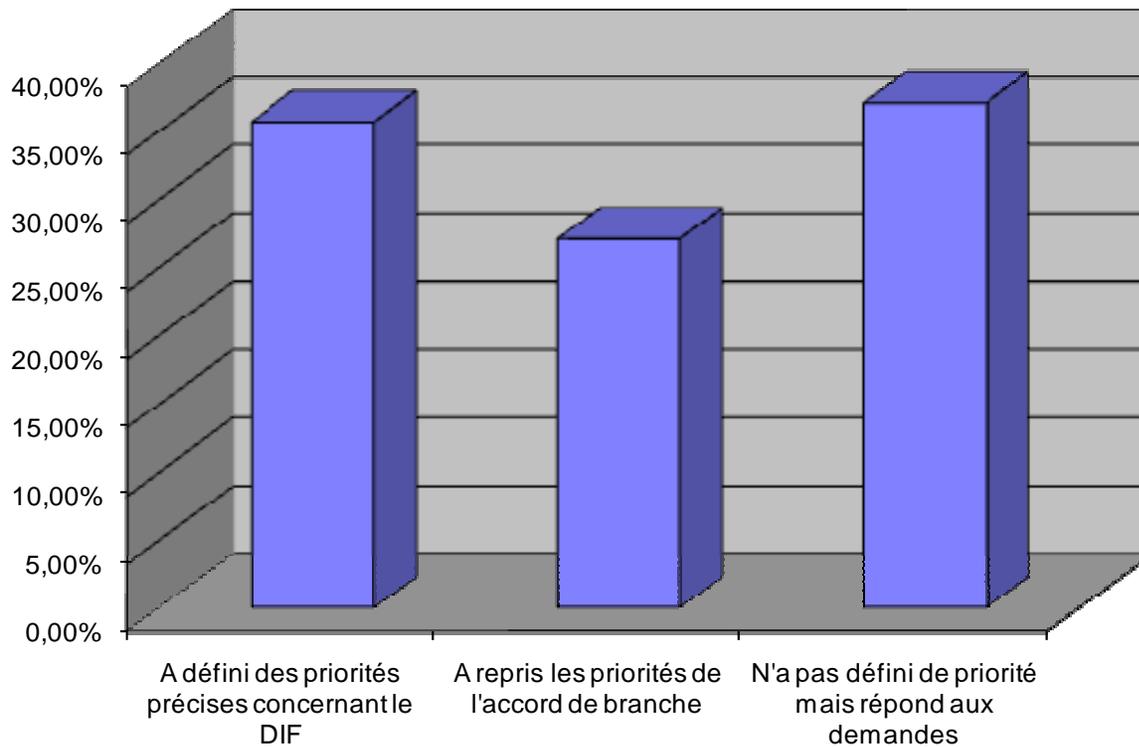
65 % des entreprises ont inclus le DIF dans l'entretien professionnel/annuel



Mais une politique à construire

90 % des entreprises gèrent le DIF au fil de l'eau
40 % des entreprises n'ont aucune priorité ou orientations en matière de DIF
Moins de 20 % des entreprises ont un catalogue de structuration des demandes

En matière de DIF, votre entreprise:

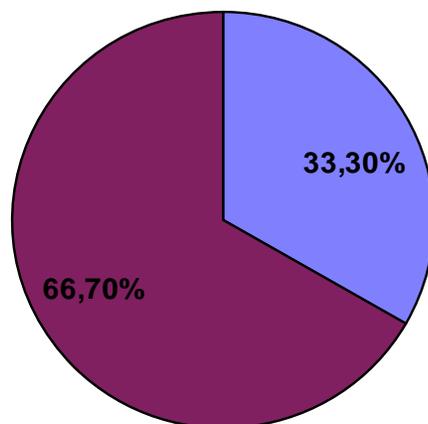




Des résultats conformes aux objectifs

Dans 33 % des entreprises le DIF a élargi l'accès à la formation et dans 40 % des entreprises il a accru l'implication des salariés

Le dif a-t-il eu un impact sur l'accès à la formation des salariés ?



- Oui, plus de salariés vont en formation
- Non, le taux d'accès est constant



Le DIF source d'innovation

Des pratiques nouvelles :

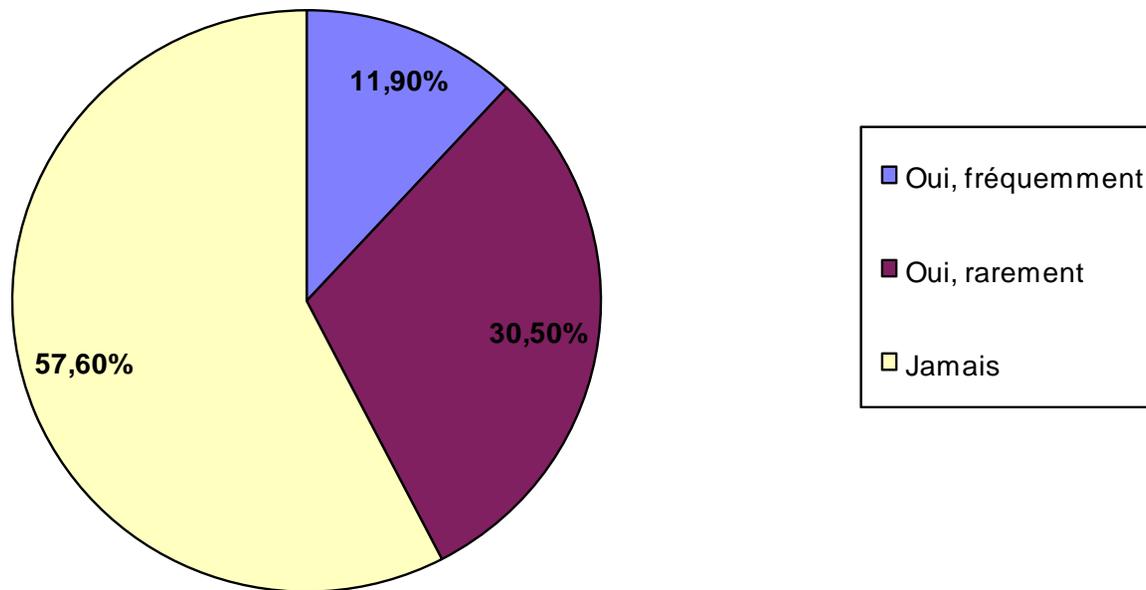
- pédagogies plus ludiques
- lien avec les usages personnels des compétences acquises
- DIF day



Des résultats financiers contrastés :

- 75 % des entreprises ont un budget formation unique
- 63 % d'entreprises font du DIF à coût constant, 26 % avec un budget en hausse, 11 % avec un budget en baisse
- les refus d'OPCA sont à la hausse

Avez-vous des refus de financement du DIF par l'OPCA?



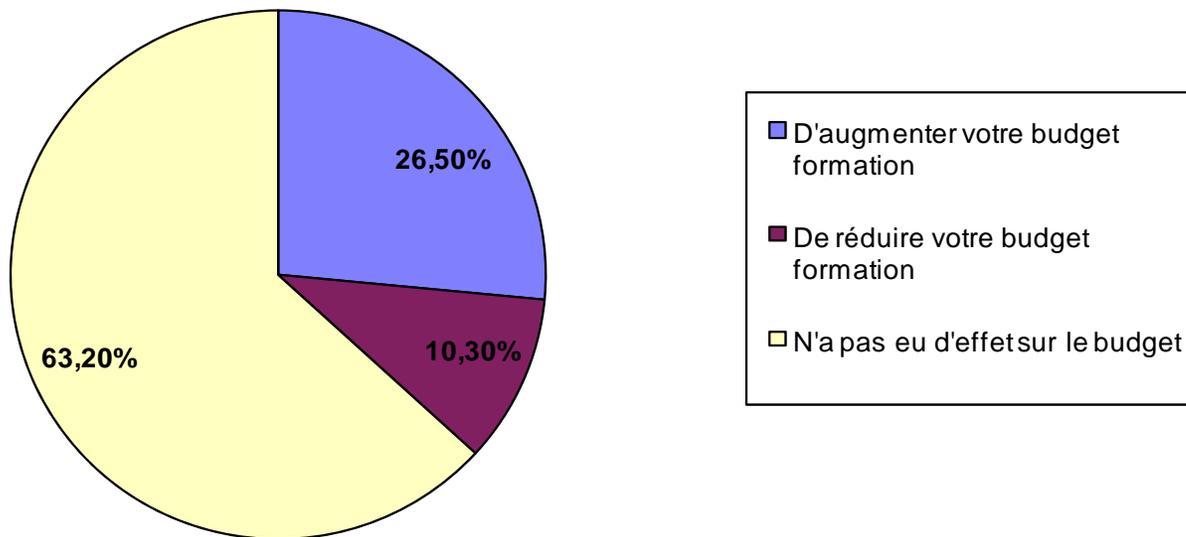


Des inquiétudes pour l'avenir

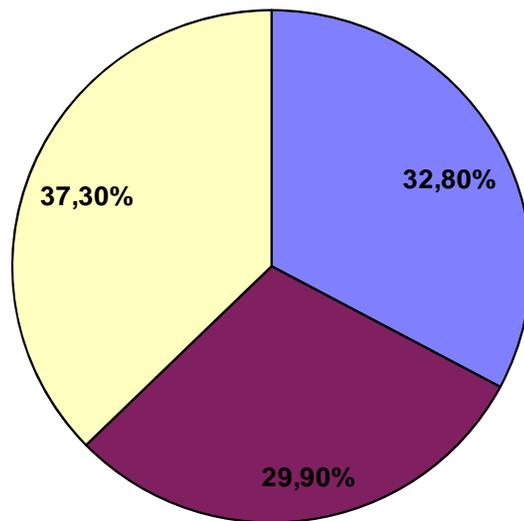
Deux tiers des entreprises prévoient un développement du DIF

La moitié pensent qu'elles auront des difficultés de financement du DIF

A ce jour le DIF a eu pour effet



Prévoyez-vous un développement du DIF dans votre entreprise en 2008 ?



- Oui, de manière importante
- Oui, à la marge
- Non, pas de manière significative



Conclusion

Le DIF en se généralisant impacte de plus en plus les pratiques de formation

Il impose aux entreprises de résoudre l'équation financière de son développement