



# 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



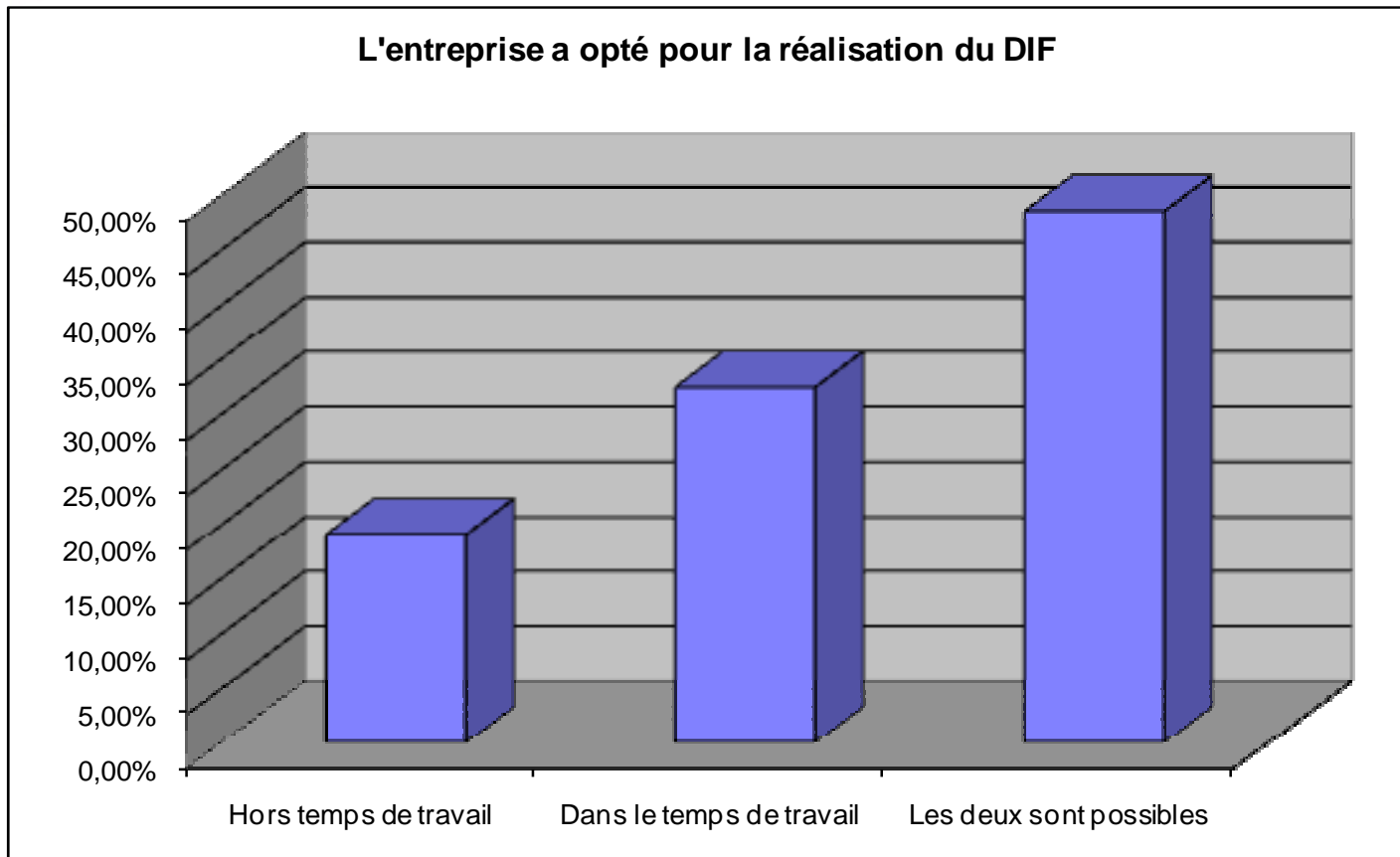
## Une information qui se fiabilise :

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

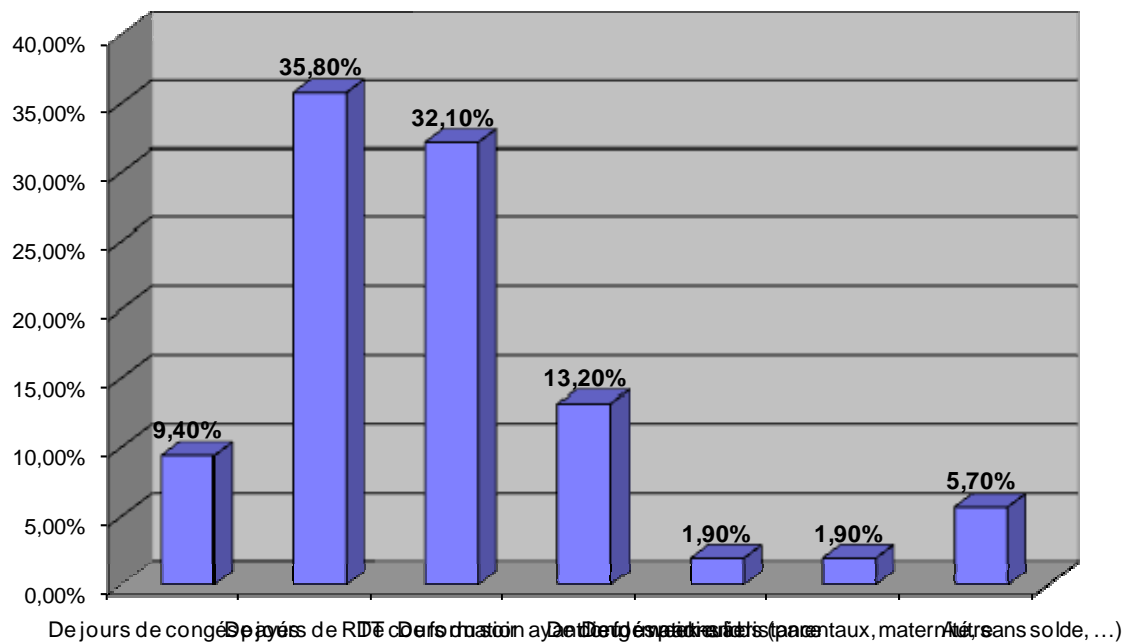


# Des pratiques qui se diversifient

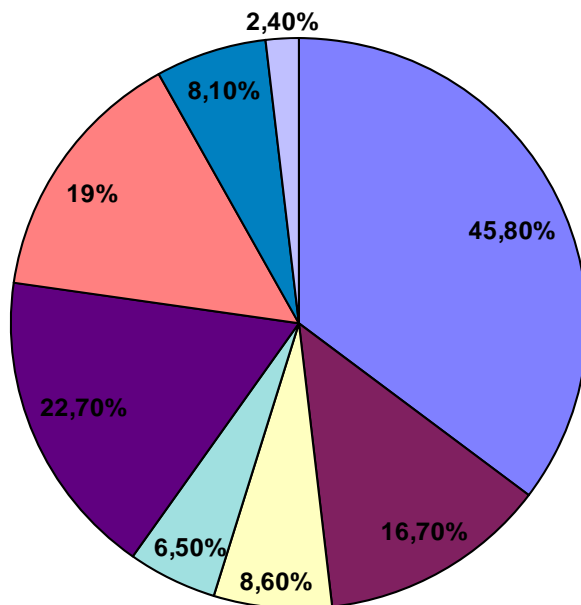
- en matière de formations suivies
- de temps utilisés pour la formation
- d'objectifs poursuivis



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



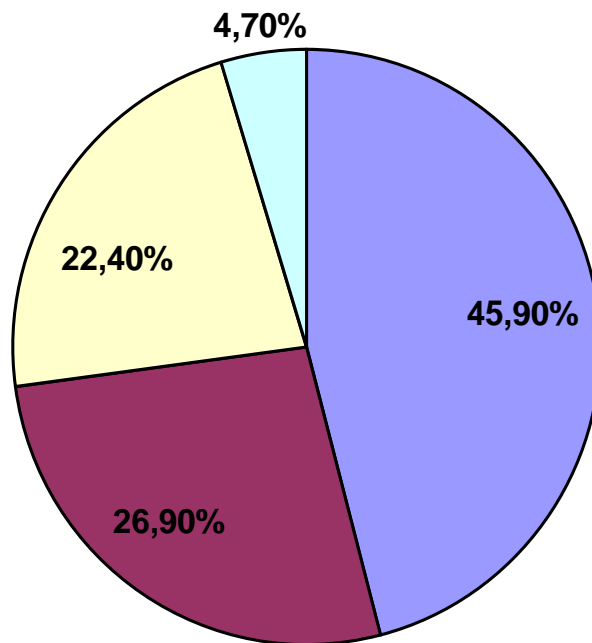
Quels sont les domaines de formation les plus demandés par les salariés en DIF ?



- 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

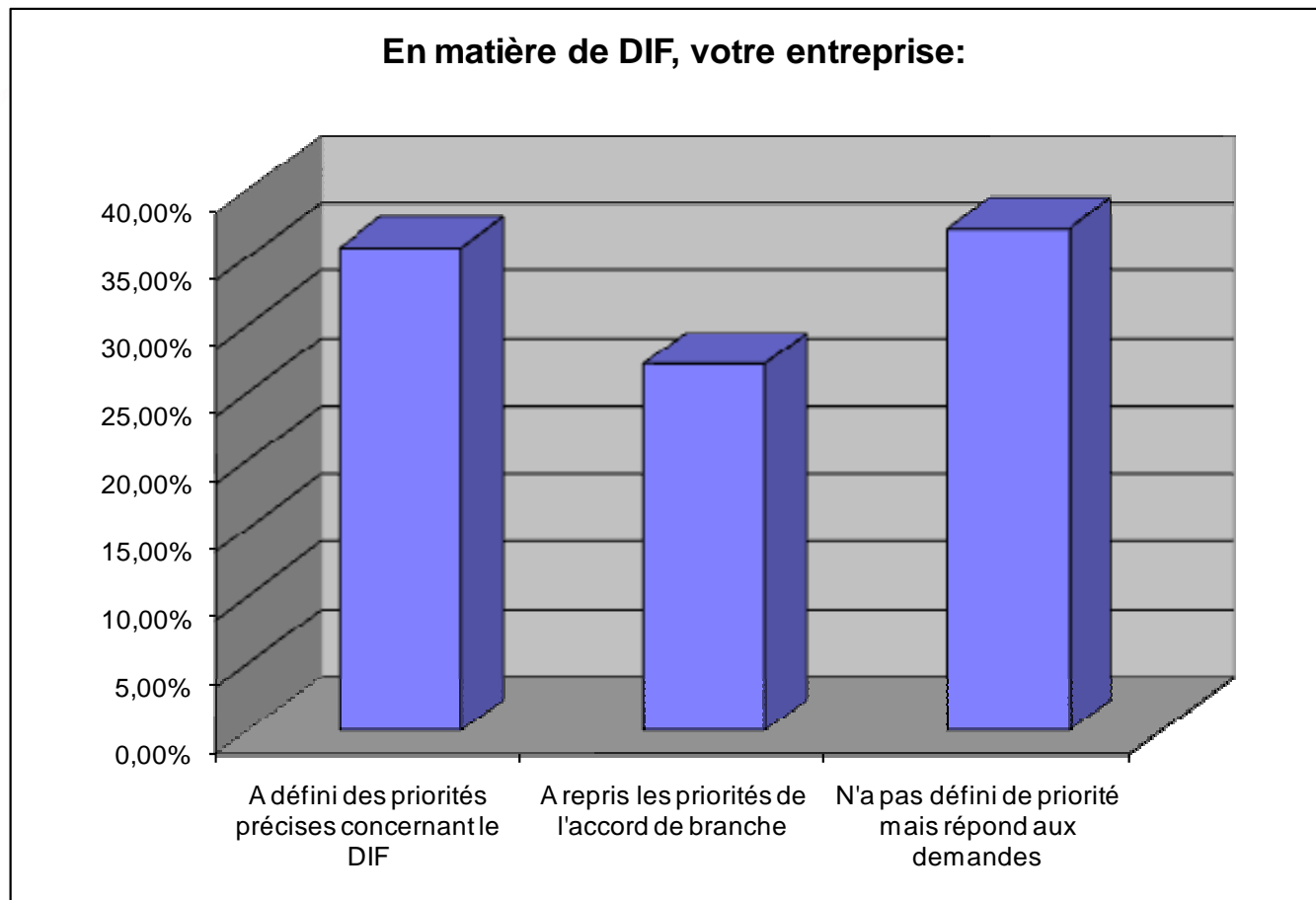
90 % des entreprises ont une procédure de demande de DIF

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

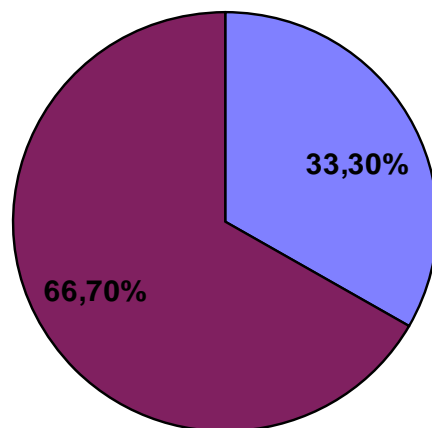




## Des résultats conformes aux objectifs

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

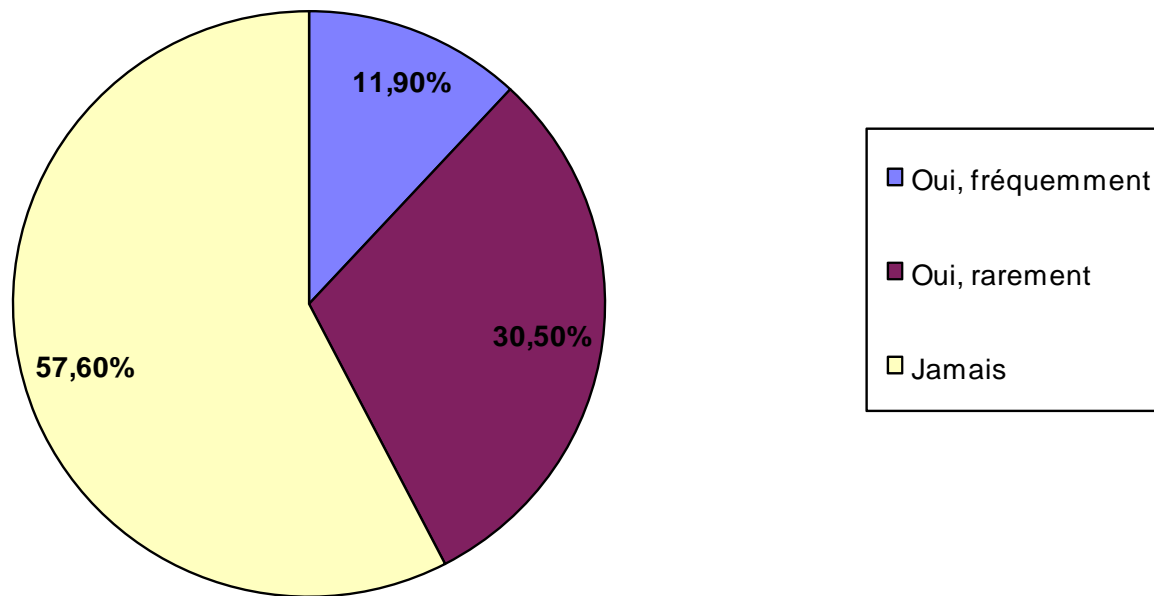


## Des résultats financiers contrastés :

- 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?



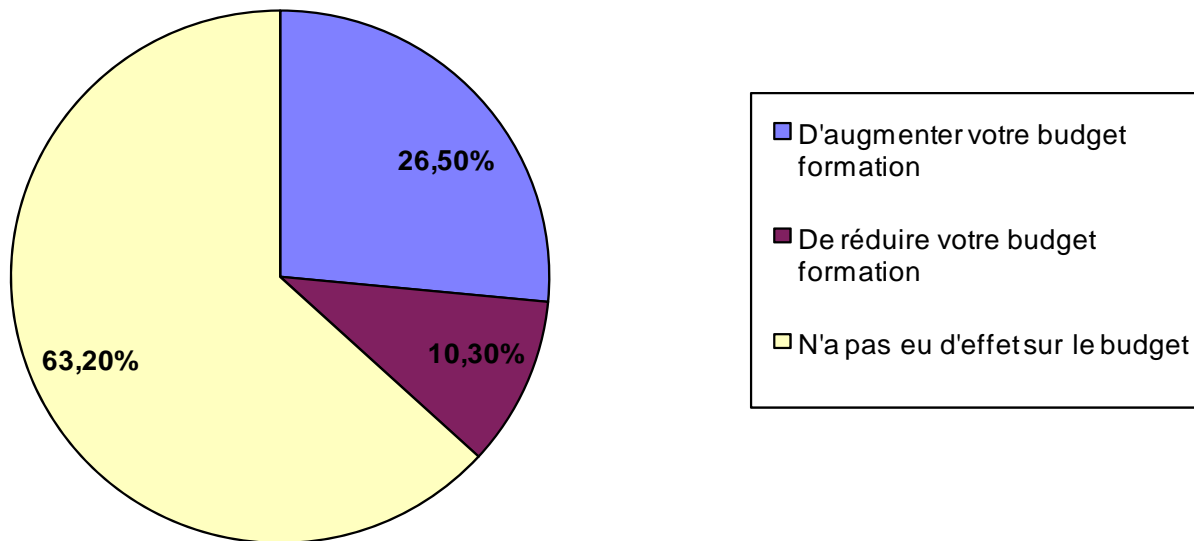


# Des inquiétudes pour l'avenir

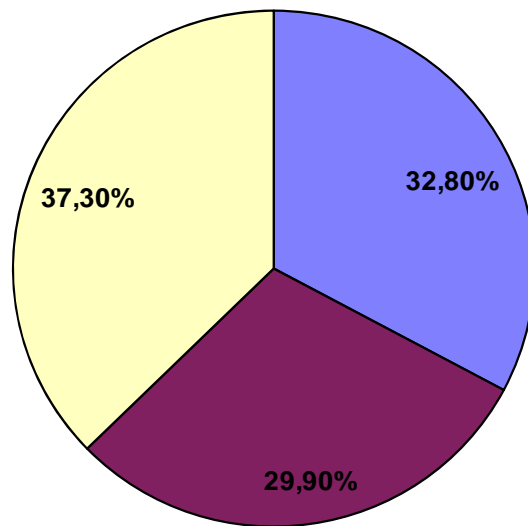
Deux tiers des entreprises prévoient un développement du DIF

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