



Baromètre de l'Observatoire Cegos

La formation professionnelle en Europe

+ Focus sur la réforme en France

23 juin 2015



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



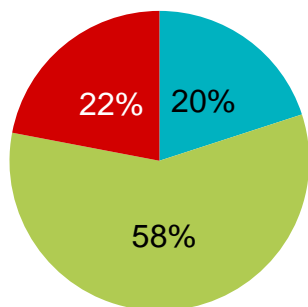
Méthodologie

- * L'Observatoire Cegos a conduit cette étude entre les mois **d'avril et mai 2015**, auprès de **2500 salariés** (tous ayant bénéficié d'une action de formation) **et 600 DRH-RF** (tous en activité au sein d'entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés).
- * Pour chacun des 5 pays, **France, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne et Italie**, 500 salariés et 120 DRH-RF ont répondu à l'enquête.



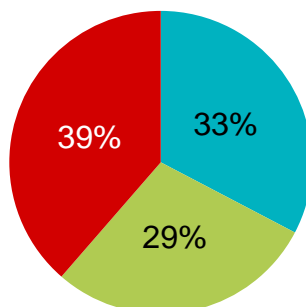
Caractéristiques de l'échantillon 2015

CSP



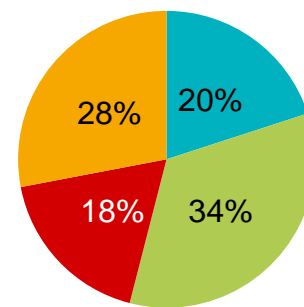
- Cadres
- TAM et Professions interm.
- Ouvriers Employés

Classes d'âge



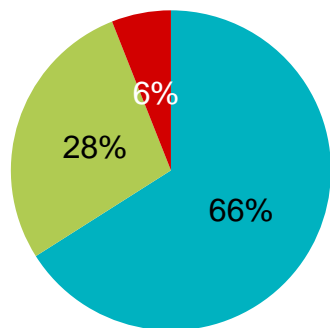
- Moins de 35 ans
- De 35 à 44 ans
- 45 ans et +

Niveau de diplôme



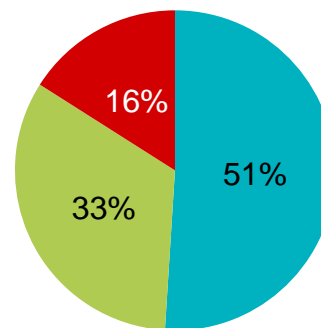
- Niveau I et II
- Niveau III
- Niveau V
- Niveau IV

Secteurs d'activité



- Services
- Industries
- Autres

Taille des entreprises



- Moins de 500
- De 501 à 1999
- Plus de 2000



A retenir...

* **La formation peine à se hisser au rang de priorité stratégique dans les entreprises.**

- ▶ Priorité n°1 : l'administration de la formation.
- ▶ L'évaluation et la mesure du retour sur investissement de la formation arrive en dernier...
- ▶ Toujours un manque d'accompagnement ressenti par les salariés dans leurs formations.

* **Une exception britannique ?**

- ▶ Les DRH et RF britanniques sont ceux qui associent le plus d'enjeux à la formation.
- ▶ Côté salariés, les britanniques sont aussi les plus satisfaits de la politique formation de leur entreprise.

* **Modalités de formation : le lent recul de la formation présentielle se poursuit.**

- ▶ Les modalités mises en place par les entreprises sont parfois en décalage avec les attentes des salariés.
- ▶ Lien étroit entre le niveau de satisfaction des salariés et l'utilité perçue de la formation : les salariés britanniques en sont un exemple.
- ▶ Un engagement des pays vers le digital, facteur de réduction des coûts et de standardisation de la formation.

* **Focus sur la Réforme de la Formation Professionnelle**

- ▶ Le regard porté sur la réforme par les DRH et RF et les salariés est plutôt optimiste, mais cet optimisme reste prudent.
- ▶ La réforme devrait accélérer les tendances déjà à l'œuvre (développement de la formation interne, digitalisation...).
- ▶ Les salariés sont moins convaincus que les DRH et RF des effets concrets du Compte Personnel de Formation, sur le maintien de l'employabilité des plus fragiles par exemple.
- ▶ De moins en moins de salariés français prêts à co-investir dans la formation et à se former hors temps de travail.



I - Stratégie et fonction
formation **peinent à**
prendre de la hauteur

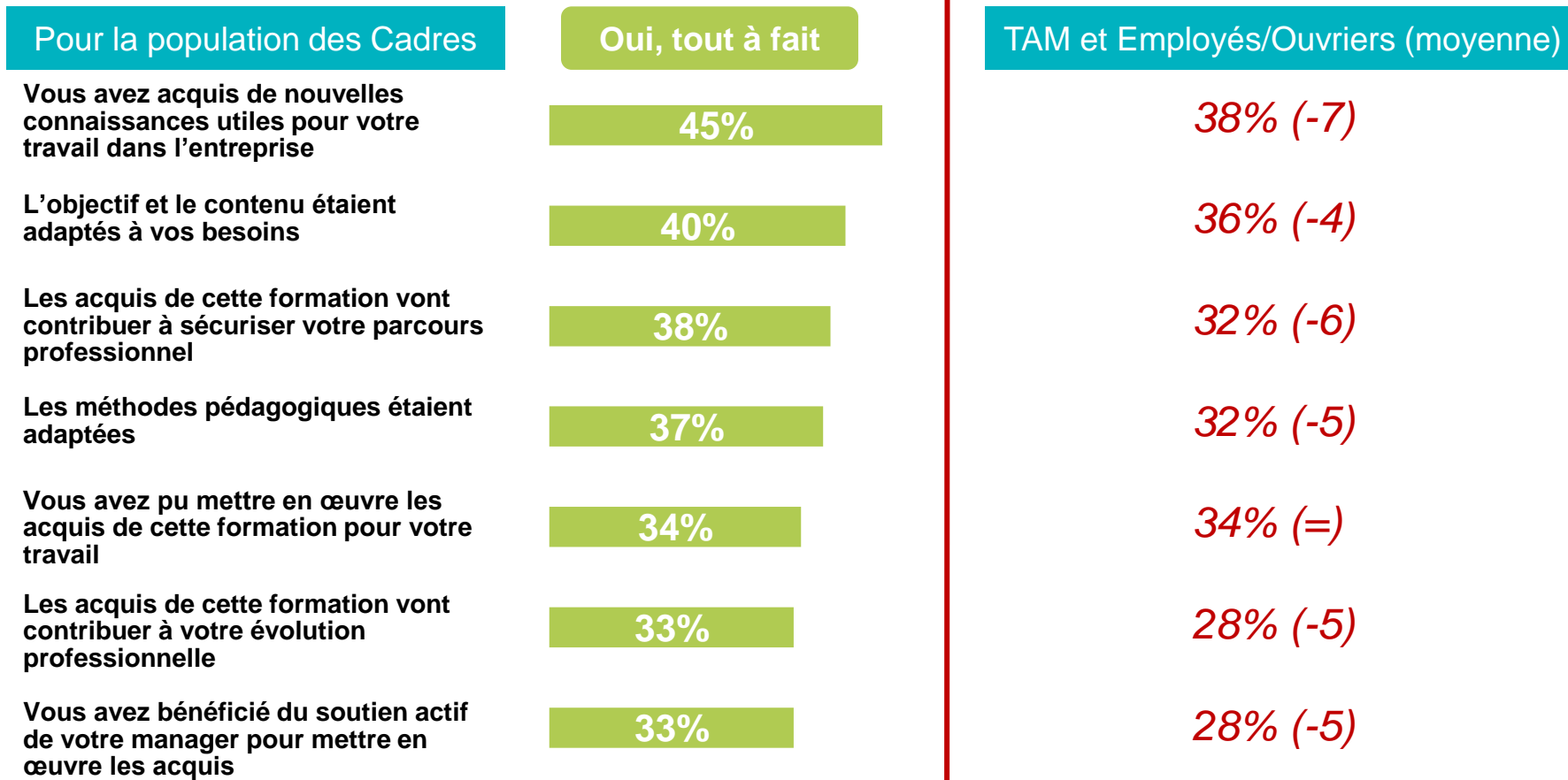




Les salariés sont satisfaits des formations suivies... les cadres encore plus

Salariés
5 pays

Globalement, en fonction des formations suivies, diriez-vous que :





DRH-RF : un prisme administratif sur la formation

DRH-RF
5 pays

Concernant votre contribution à la formation dans votre entreprise, indiquez le degré de priorité de chacun des objectifs suivants :

En 1er

Améliorer l'administration de la formation

45%

Mettre à disposition des salariés des moyens pour apprendre à tout moment, selon leurs besoins

31%

Renforcer le lien entre la politique formation et la stratégie de l'entreprise

27%

Développer mon rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement

25%

Mettre en place des évaluations de l'impact et du retour sur investissement des formations

21%

Valeur la + haute / Valeur la + basse



40 %



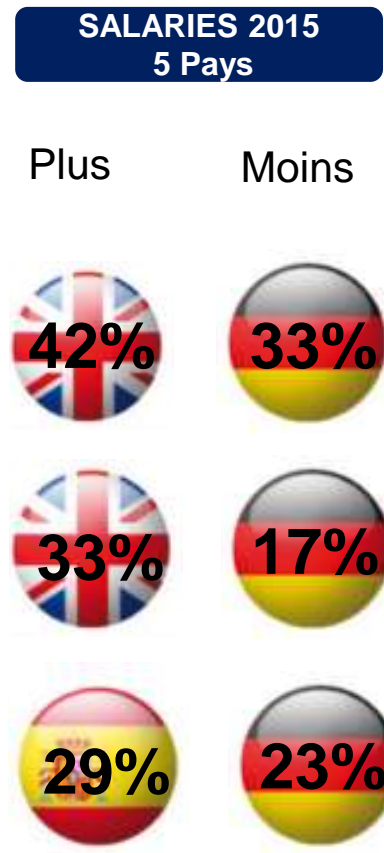
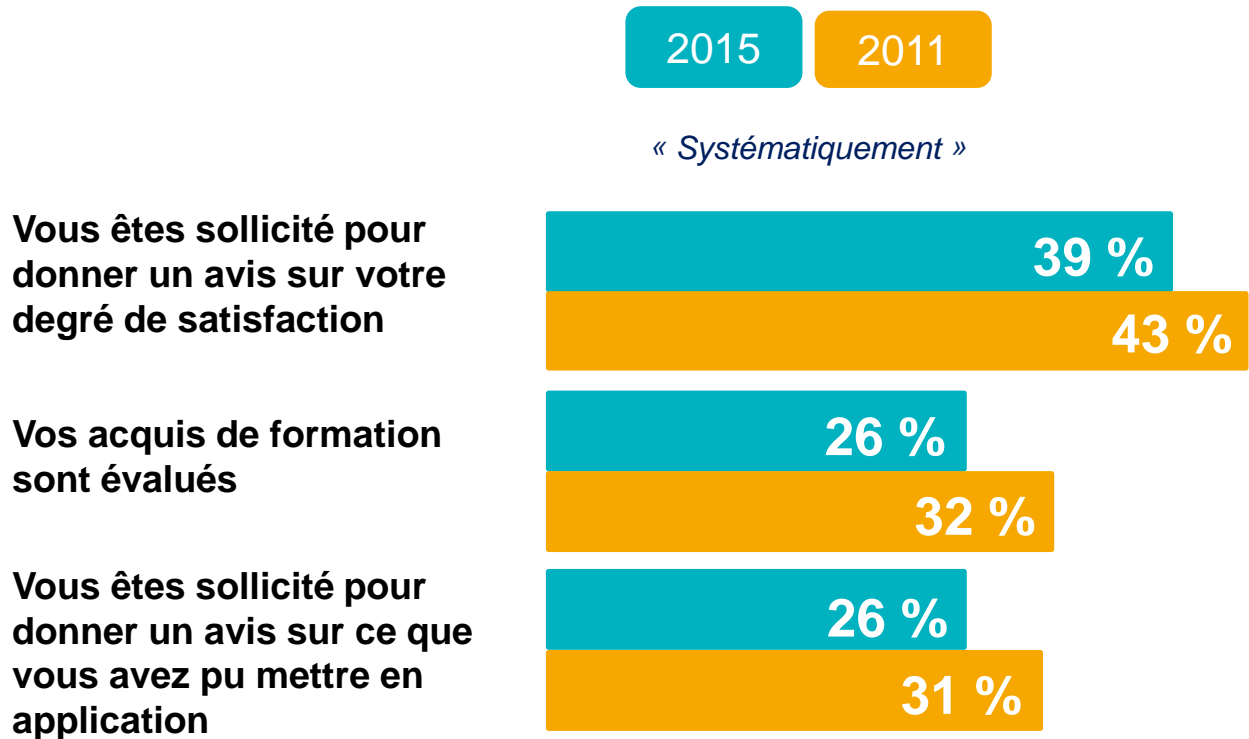
26 %





Evaluation de la formation : les pratiques stagnent

A l'issue d'une action de formation, pouvez-vous nous dire si :

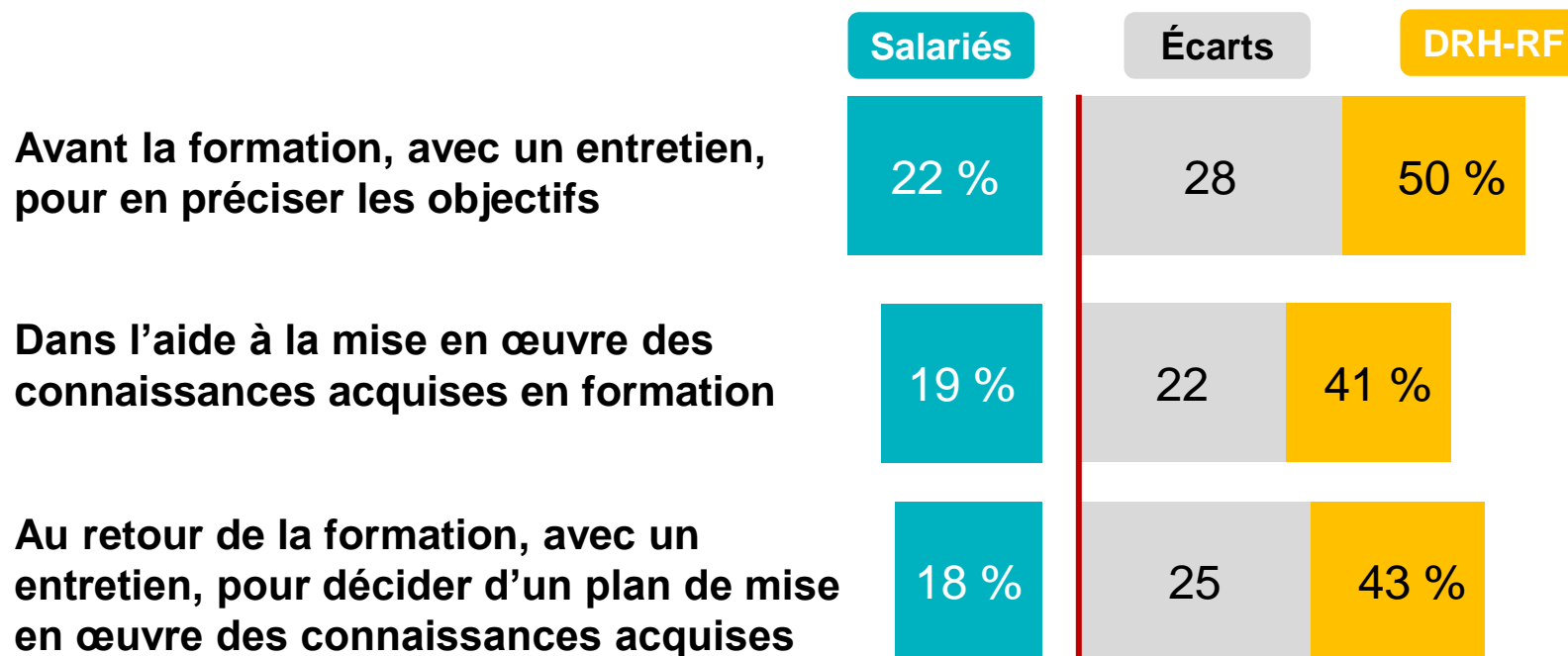




Les salariés se sentent peu accompagnés dans leurs formations

Comment les managers accompagnent-ils leurs collaborateurs pour leurs formations ?

« *Systematiquement* »





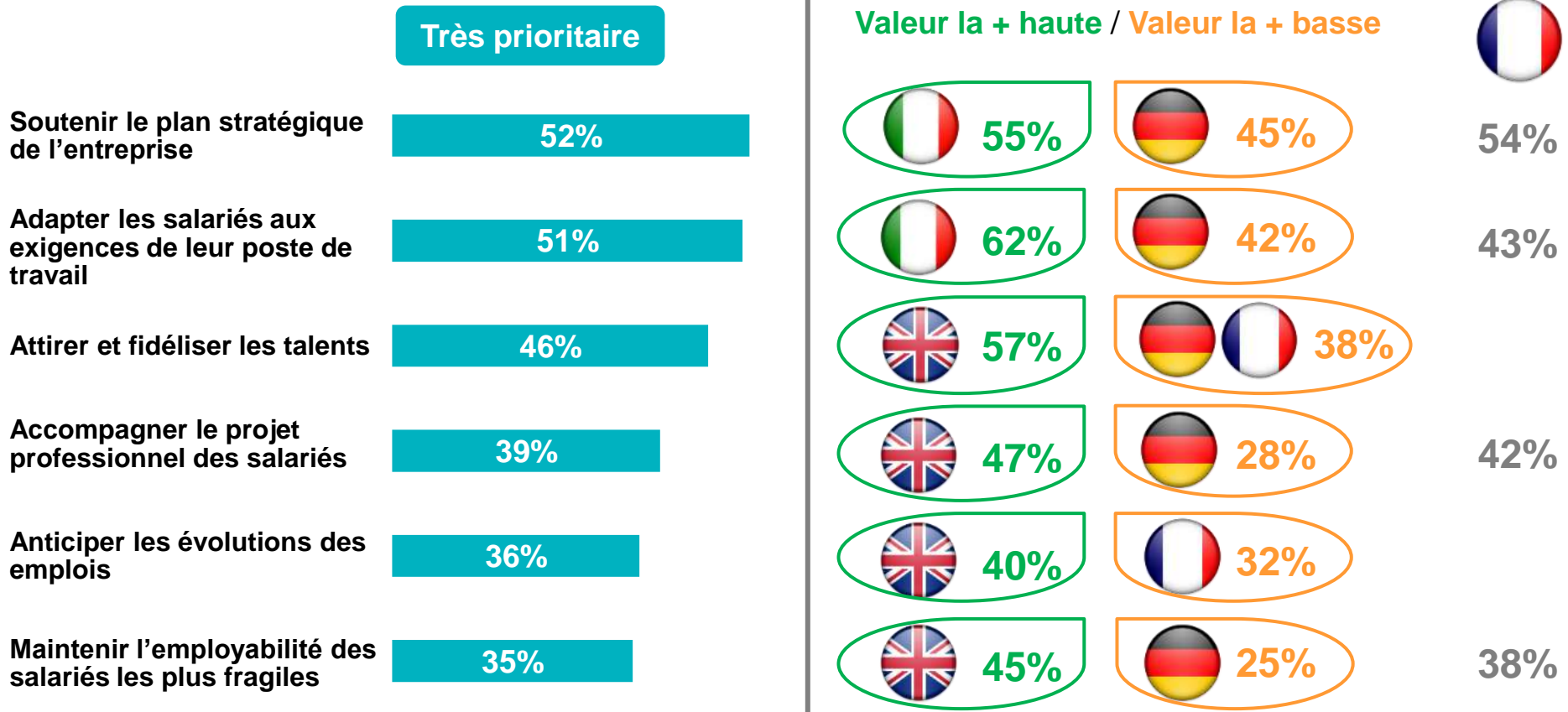
II - L'exception britannique ?





Des DRH-RF britanniques plus ambitieux quant à la formation...

Dans votre entreprise, quelles sont les priorités associées à la formation ?



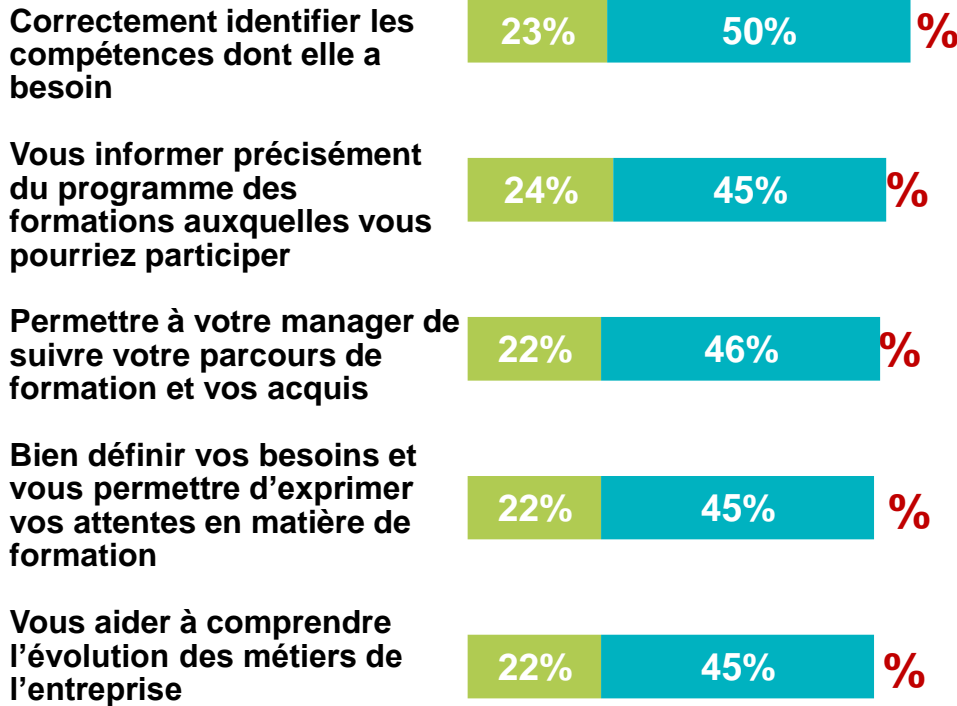


Et de fait, des salariés britanniques plus satisfaits de la politique formation de leur entreprise

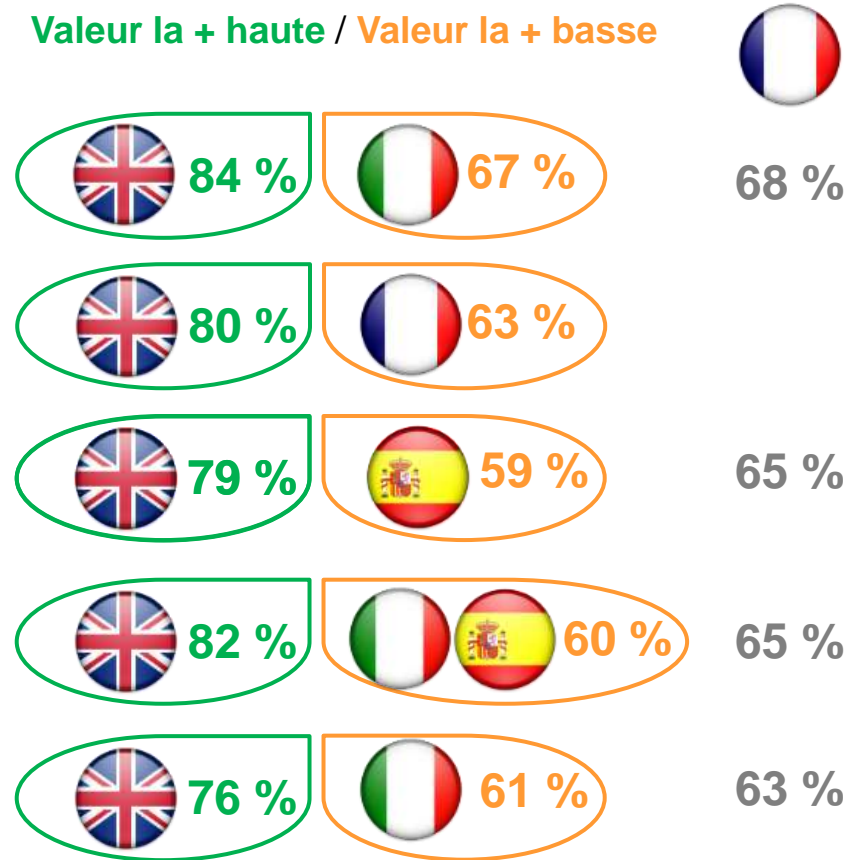
Salariés
5 pays

Estimez-vous que votre entreprise met en place tous les moyens pour :

Oui, tout à fait Oui, plutôt



Valeur la + haute / Valeur la + basse



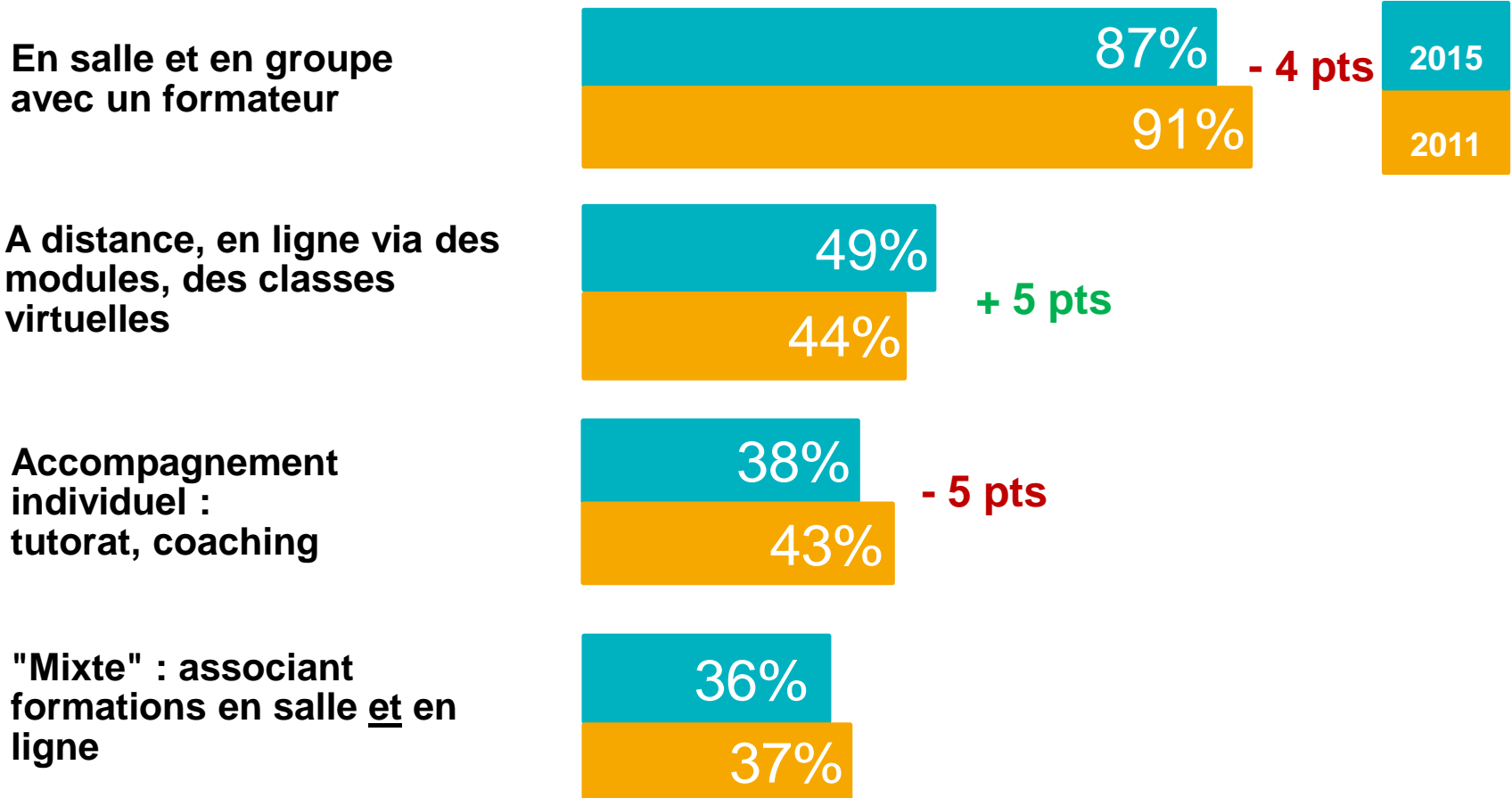


III - Le lent recul de la formation **présentielle**



Le lent recul du présentiel se confirme...

Parmi les différentes modalités de formation suivantes, indiquez si vous avez bénéficié d'une formation...

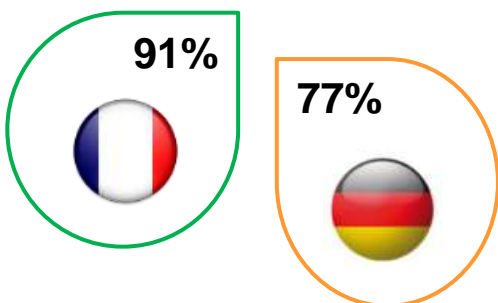




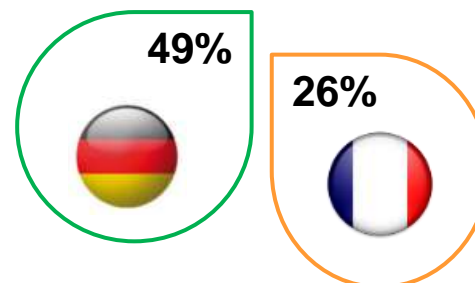
... tout comme le retrait de la France sur les autres modalités

Parmi les différentes modalités de formation suivantes, indiquez si vous avez bénéficié d'une formation... :

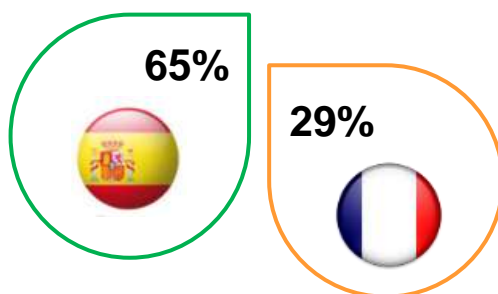
En salle et en groupe avec un formateur



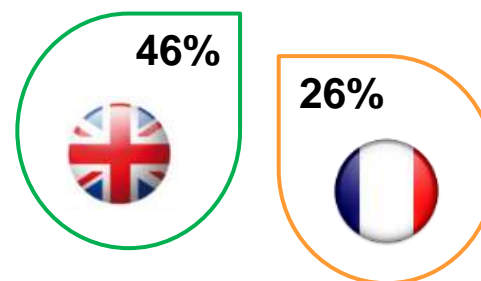
"Mixte" : associant formations en salle et en ligne



A distance, en ligne via des modules, des classes virtuelles...



Accompagnement individuel : tutorat, coaching





Les britanniques particulièrement satisfaits

Parmi les différentes modalités dont vous avez bénéficié, indiquez comment elles répondent à vos attentes :

Accompagnement individuel : tutorat, coaching...

 52 %

En salle ou en groupe avec un formateur

 44 %

« Mixte », associant formations en salle et en ligne

 37 %

A distance en ligne : modules e-learning, classes virtuelles...

 34 %

« Très bien »

54%



30%



47%



27%



47%



22%



39%



17%

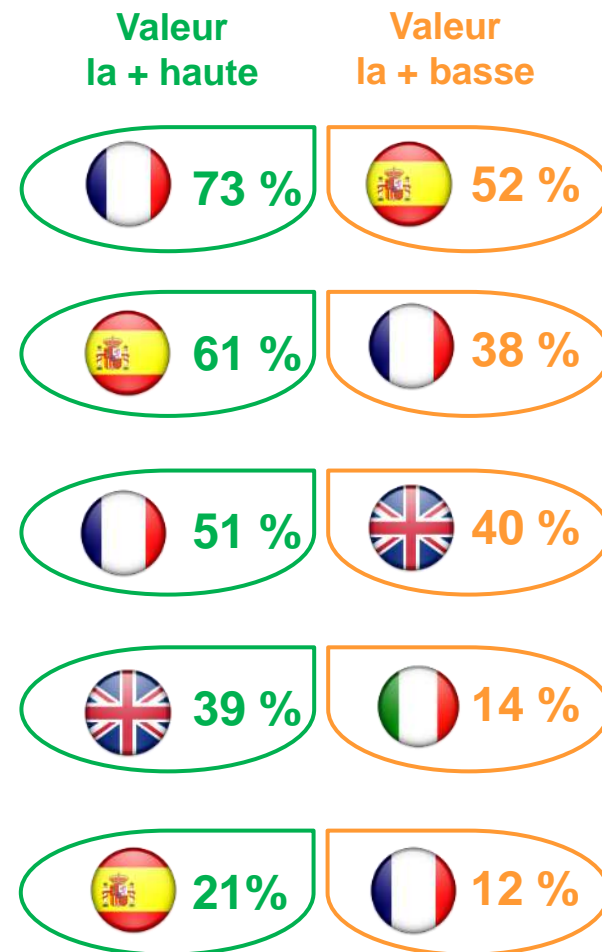
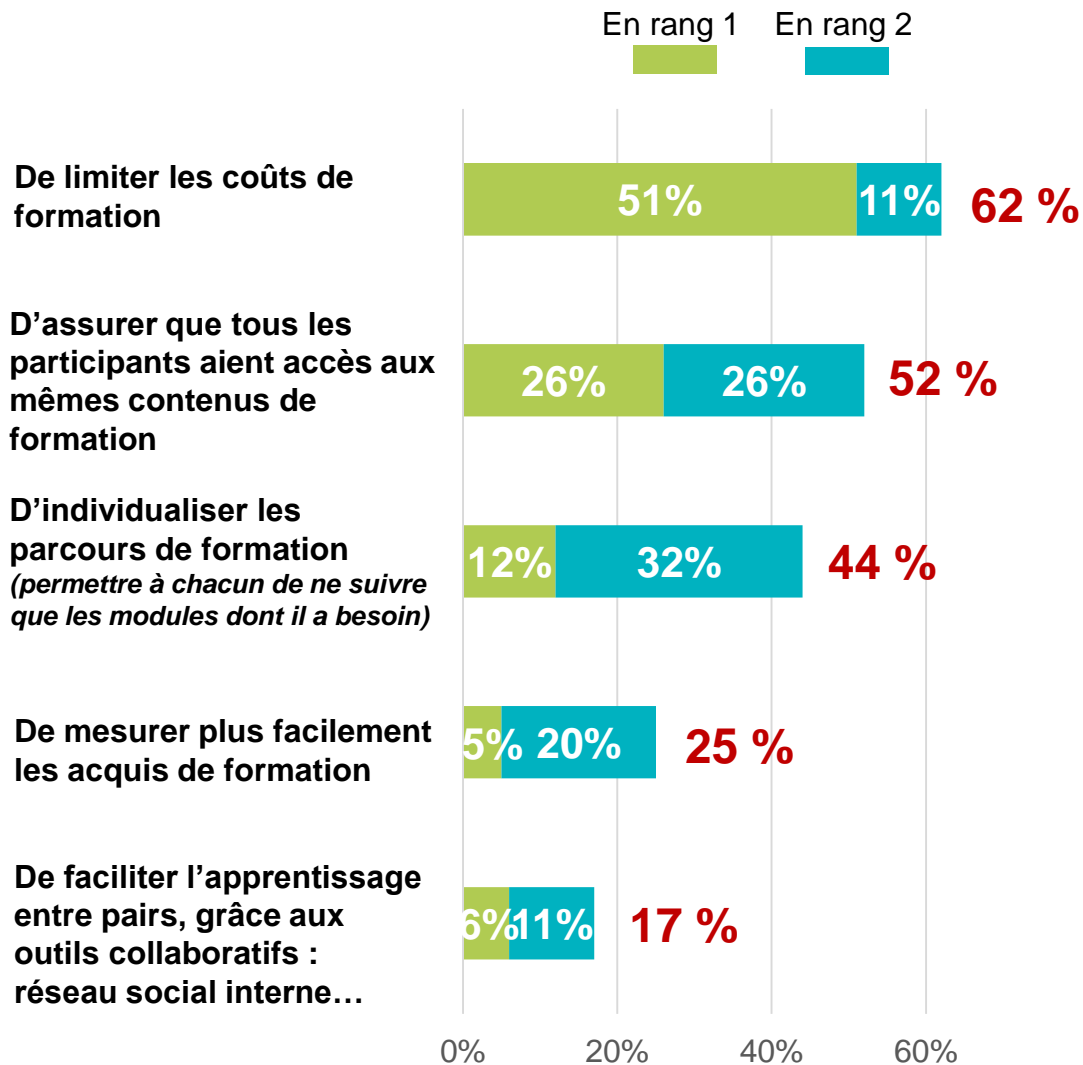




La digitalisation affichée comme facteur de réduction des coûts et de standardisation de la formation

DRH-RF
5 pays

Selon vous, la digitalisation de la formation est d'abord un moyen :





IV - Réforme de la formation professionnelle: un optimisme prudent





La réforme, accélérateur de tendances

DRH-RF

Dans votre entreprise, la réforme du financement de la formation aura pour effet de :

« *Oui, très certainement* »

Taille de l'entreprise

- de 500 S. De 500 à 1999 S. 2000 S. et +

Développer la formation interne

48 %

45%

55%

45%

Développer la digitalisation de la formation

33 %

27%

38%

40%

Réduire les dépenses de formation

32 %

28%

33%

40%

Développer le recours à la formation informelle (tutorat, co-développement, coaching...)

31 %

30%

33%

30%

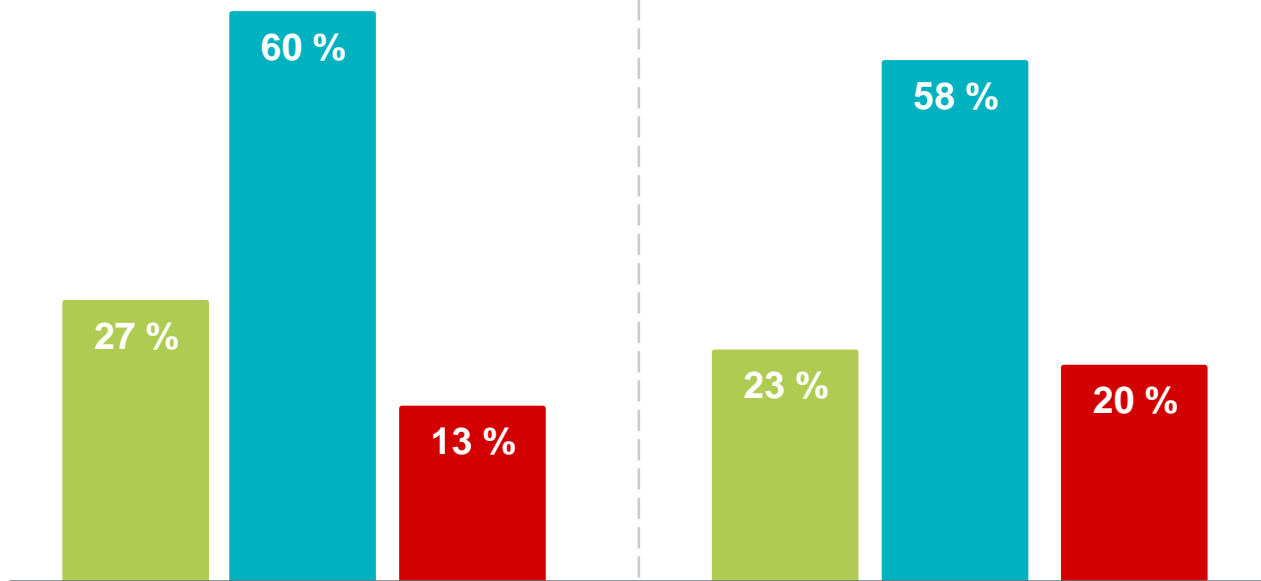
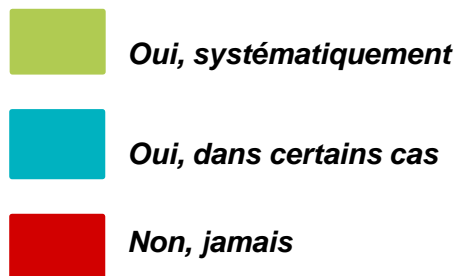


Les entreprises ont plutôt l'intention de s'engager dans la mise en œuvre du CPF

Pour votre entreprise, avez-vous l'intention...

De compléter le financement du CPF pour les coûts qui ne seraient pas pris en charge par l'Opca

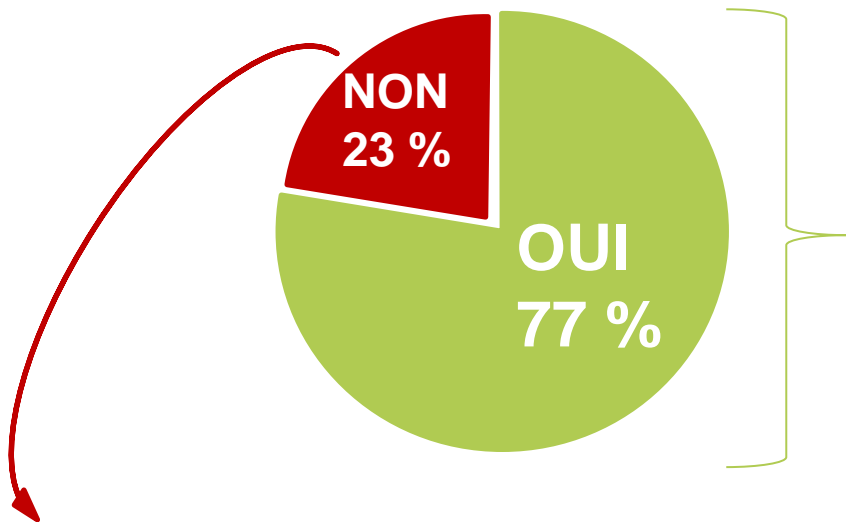
D'abonder les heures de CPF





Entretien professionnel : les ouvriers oubliés ?

Avez-vous déjà mis en place l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans ?



Pour les ingénieurs et cadres

64 %

Pour les TAM et superviseurs

64 %

Pour les employés

57 %

Pour les ouvriers

35 %

Si non (23 %), avez-vous l'intention de le mettre en place en 2015 ?

OUI 8 %

Depuis le mois de mars 2014, avez-vous bénéficié d'un entretien professionnel pour faire le point sur votre évolution professionnelle ?

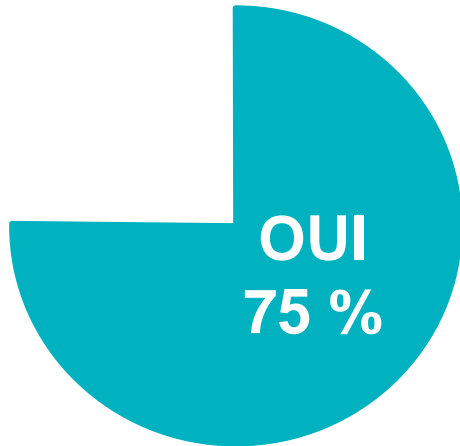
SALARIES

OUI 51 %

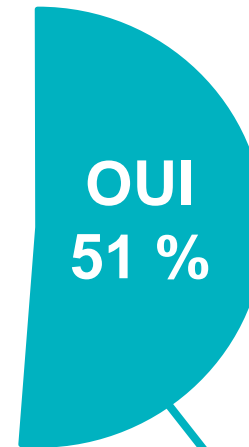


Le CPF encore mal connu, le Conseil en Evolution Professionnelle... encore moins

Etes-vous informé de l'existence du CPF ?



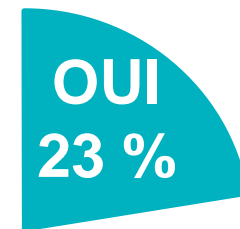
Saviez-vous qu'il vous faut créer un compte sur moncompteformation.fr ?



Connaissez-vous le Conseil en Evolution Professionnelle ?



Si oui, l'avez-vous fait ?





Cegos, à vos côtés pour vous accompagner

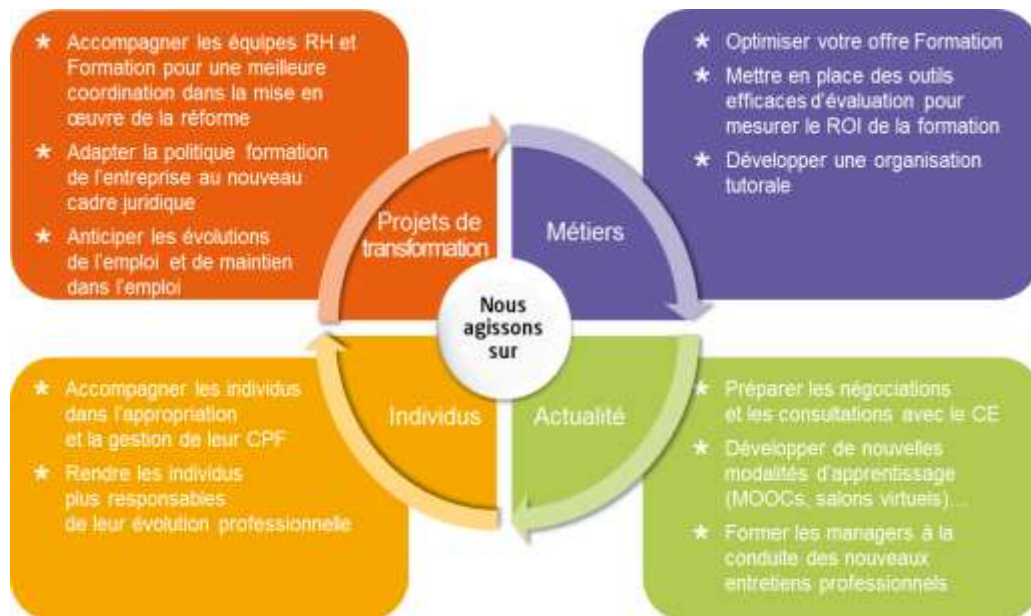
« Les résultats comparés de cette édition 2015 font état d'évolutions profondes et positives : modernisation et digitalisation des pratiques de formation, satisfaction constante des salariés formés...

Notre mission, en tant que leader international, est plus que jamais **d'aider les décideurs des RH et de la formation à hisser le développement des compétences au rang de priorité stratégique dans leurs entreprises.**

Avec 3 leviers principaux :

- le digital comme accélérateur de transformation et d'apprentissage,
- la qualité sans faille des contenus et des services proposés,
- et enfin la mesure d'impact et d'efficacité des formations délivrées. »

*José Montes
Président du Groupe Cegos*



solutions-sur-mesure@cegos.fr

