



Communiqué

Issy-les-Moulineaux, le 24 novembre 2009

Enquête de l'Observatoire Cegos sur les évolutions de la formation professionnelle

Accès à la formation : malgré les réformes, les inégalités perdurent

L'Observatoire Cegos publie sa nouvelle enquête sur les évolutions de la formation professionnelle : **320 DRH et Responsables de Formation issus de différent secteurs d'activités et un échantillon national représentatif de 801 salariés** ont ainsi été interrogés entre septembre et octobre 2009.

Un accès à la formation toujours très inégal

La réforme de 2004 avait notamment pour objectif de démocratiser l'accès à la formation professionnelle. Cependant, aujourd'hui encore, **plus d'un salarié sur deux (52%) affirme n'avoir bénéficié d'aucune formation au cours de ces 3 dernières années**. Les plus touchés sont ceux des petites entreprises (67% des salariés non-formés depuis 3 ans dans les PME de moins de 50 personnes) et les ouvriers (68%). On notera en revanche qu'il n'y a pas d'inégalités hommes/femmes sur ce sujet.

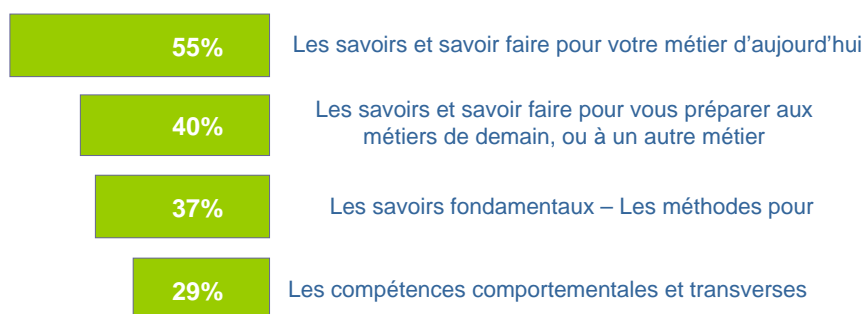
Mathilde Bourdat, responsable de l'offre « management de la formation » au sein de Cegos souligne : « *La confiance dans la formation n'est pas liée au fait qu'on y accède ou non. Les salariés des PME et les ouvriers sont aussi confiants dans la formation que les cadres, et la perçoivent comme un moyen pour eux d'assurer leur développement professionnel* ».

Des attentes importantes vis-à-vis de la formation

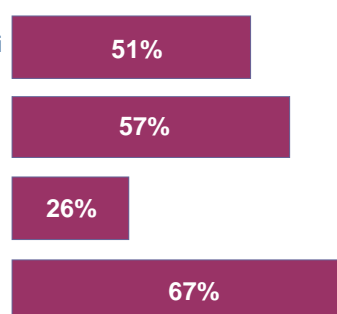
Si les salariés français se forment, c'est avant tout dans l'optique d'évoluer professionnellement (93%) et, conséquence directe, d'améliorer leurs revenus (90%). De leur côté, les DRH voient avant tout dans la formation la possibilité d'adapter les salariés aux exigences de leur poste (95%) et un moyen de maintenir leur employabilité (94%).

DRH et salariés n'ont pas le même avis sur les domaines de formation prioritaires. Les responsables des ressources humaines souhaitent avant tout que les collaborateurs se forment aux compétences transverses (67%) alors que les salariés se focalisent sur les savoir-faire métier (55%).

Salariés, pour vous-même, quels sont les domaines de formation qui vous semblent importants ?



DRH+RF, quels sont, selon vous, les domaines de formation prioritaires pour votre entreprise pour 2010 ?



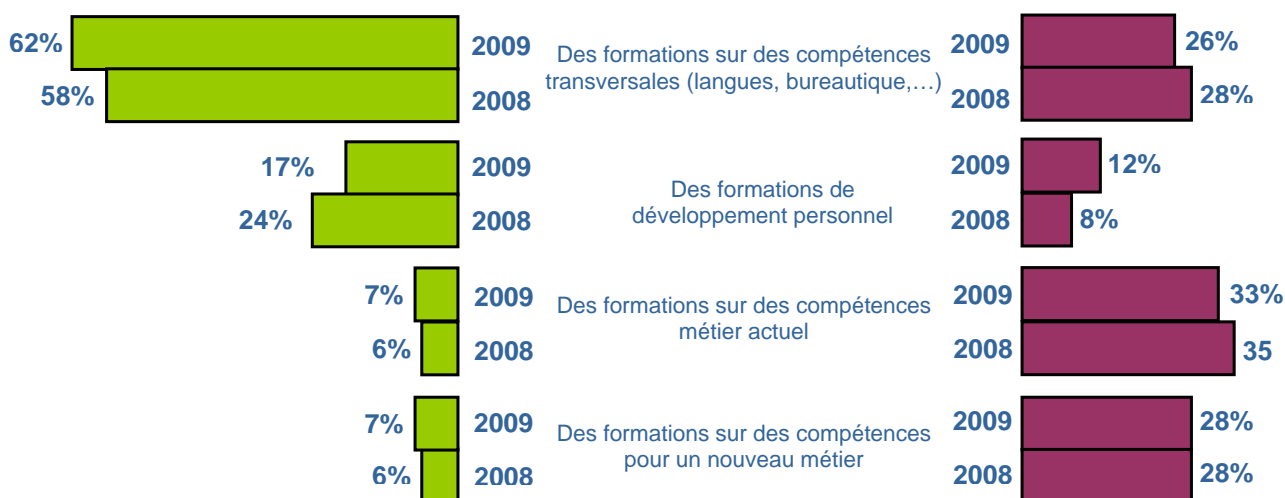
Le DIF prend son essor mais les malentendus persistent

Un salarié sur deux dit connaître le DIF, au moins dans ses grandes lignes (+ 6 points vs 2008), et deux fois plus de salariés ont l'intention de demander à utiliser leur DIF qu'en 2008 (32% vs 16%). D'ailleurs, les salariés apprécient ce dispositif. Il s'agit pour 71% d'entre eux d'une opportunité pour évoluer personnellement ; c'est un droit qualifié d'« intéressant » voire de « très intéressant » par 82% des collaborateurs. Les DRH abondent dans ce sens. **Le DIF représente pour eux, à 73%, un levier de dialogue constructif avec les salariés.** Cependant, peu l'ont véritablement intégré à leur politique de formation : **45% des décisions sont prises au cas par cas.**

Un malentendu persiste dans les usages potentiels du DIF. Les DRH sont persuadés, à 62%, que les salariés veulent utiliser leur DIF pour développer des compétences transverses, alors que pour les salariés, il s'agit avant tout de développer ses compétences sur son métier actuel ou futur.

DRH+RF, pour quels types de formation pensez-vous que les salariés de votre entreprise souhaitent utiliser leur DIF ?

Salariés, dans le cadre du DIF, quelle formation souhaiteriez-vous prendre en priorité ?

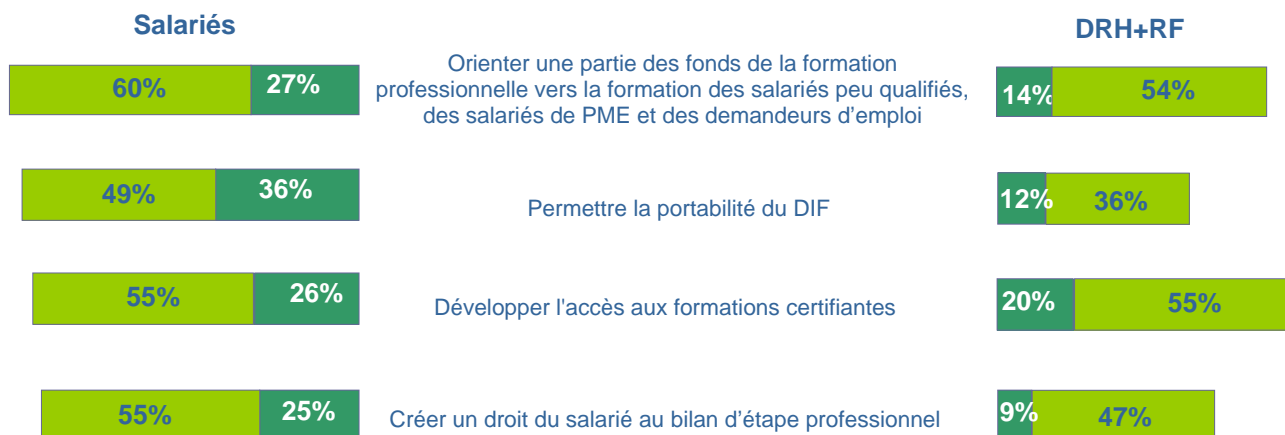


Peu d'enthousiasme quant à la réforme de 2009

Au-delà du DIF, salariés et DRH semblent toujours autant apprécier le système de formation « à la française ». **90% des salariés, et autant de DRH, pensent que les différents dispositifs mis en place favorisent le développement des compétences.**

A noter, concernant la réforme récemment votée, un enthousiasme plus fort chez les salariés que chez les DRH.

Quels sont les points qui vous paraissent prioritaires dans la Réforme de la formation professionnelle ?



■ Très prioritaire ■ Plutôt prioritaire

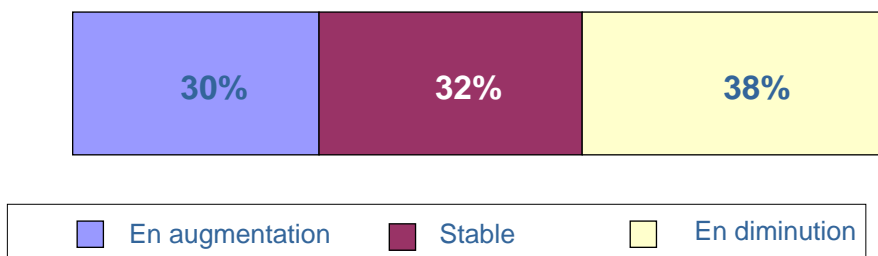
Mathilde Bourdat commente : « Cette réforme est avant tout tournée vers le financement de la formation des publics les plus fragiles, qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi, bénéficiaires des minima sociaux. Ses effets pour les entreprises seront indirects, et c'est surtout du côté des TPE – PME que les bénéfices des dispositions sont attendues. Il est donc logique que l'ensemble des DRH ou RF ne se sente pas pleinement et directement concerné ».

Une crise qui chahute les budgets formation... à la baisse comme à la hausse

Les DRH et Responsables de Formation sont de plus en plus exigeants vis-à-vis des programmes mis en place. Ils affirment très largement (à 83%) prêter une plus grande attention à la maîtrise du budget formation ces dernières années.

Le budget alloué à la formation a, semble-t-il, été particulièrement bouleversé en 2009. Alors que les études Cegos montrent habituellement un taux de stabilité des budgets de l'ordre de 70%, les résultats sont bien plus contrastés cette année.

DRH+RF, quelle a été l'évolution en 2009 de votre budget formation ?



Si près de 40% des entreprises ont fait des économies sur leur budget formation, d'autres (30%) ont au contraire choisi d'investir encore davantage dans ce domaine. C'est notamment le cas dans les PME de moins de 250 personnes, le secteur du BTP et celui de la banque/assurance.

Mathilde Bourdat conclut : « Dans tous les secteurs, quelle que soit l'évolution du budget formation, on constate une plus grande attention des entreprises à l'investissement formation. Notamment, DRH et RF cherchent à renforcer le lien entre la politique formation et la stratégie de l'entreprise, à mieux articuler formation et management, et à renforcer le suivi terrain des formations ».

Contacts presse :
Catherine Bonjour / Jérôme Aubry
01 55 00 93 22 / 96 64
cbonjour@cegos.fr / jaubry@cegos.fr /
www.cegos.fr

Le Groupe Cegos, créé en 1926, figure parmi les leaders mondiaux de la formation professionnelle. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation en France et à l'international...

En 2008, le Groupe Cegos a réalisé un chiffre d'affaires de 195,5 M€ et formé plus de 200.000 stagiaires en France et à l'international. Cegos emploie 1.200 collaborateurs et opère dans 30 pays à travers le monde.