



## 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\*



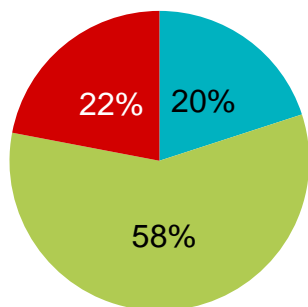
# Méthodologie

- \* 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.



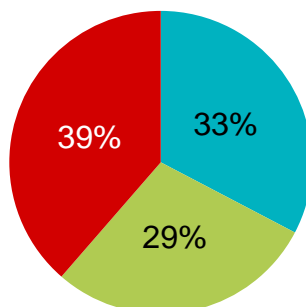
# Caractéristiques de l'échantillon 2015

### CSP



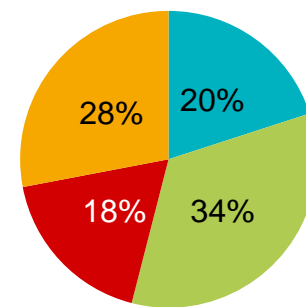
- Cadres
- TAM et Professions interm.
- Ouvriers Employés

### Classes d'âge



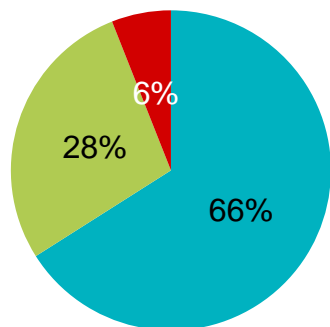
- Moins de 35 ans
- De 35 à 44 ans
- 45 ans et +

### Niveau de diplôme



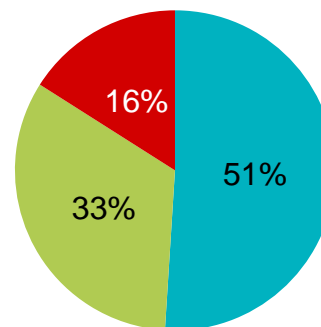
- Niveau I et II
- Niveau III
- Niveau V
- Niveau IV

### 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**

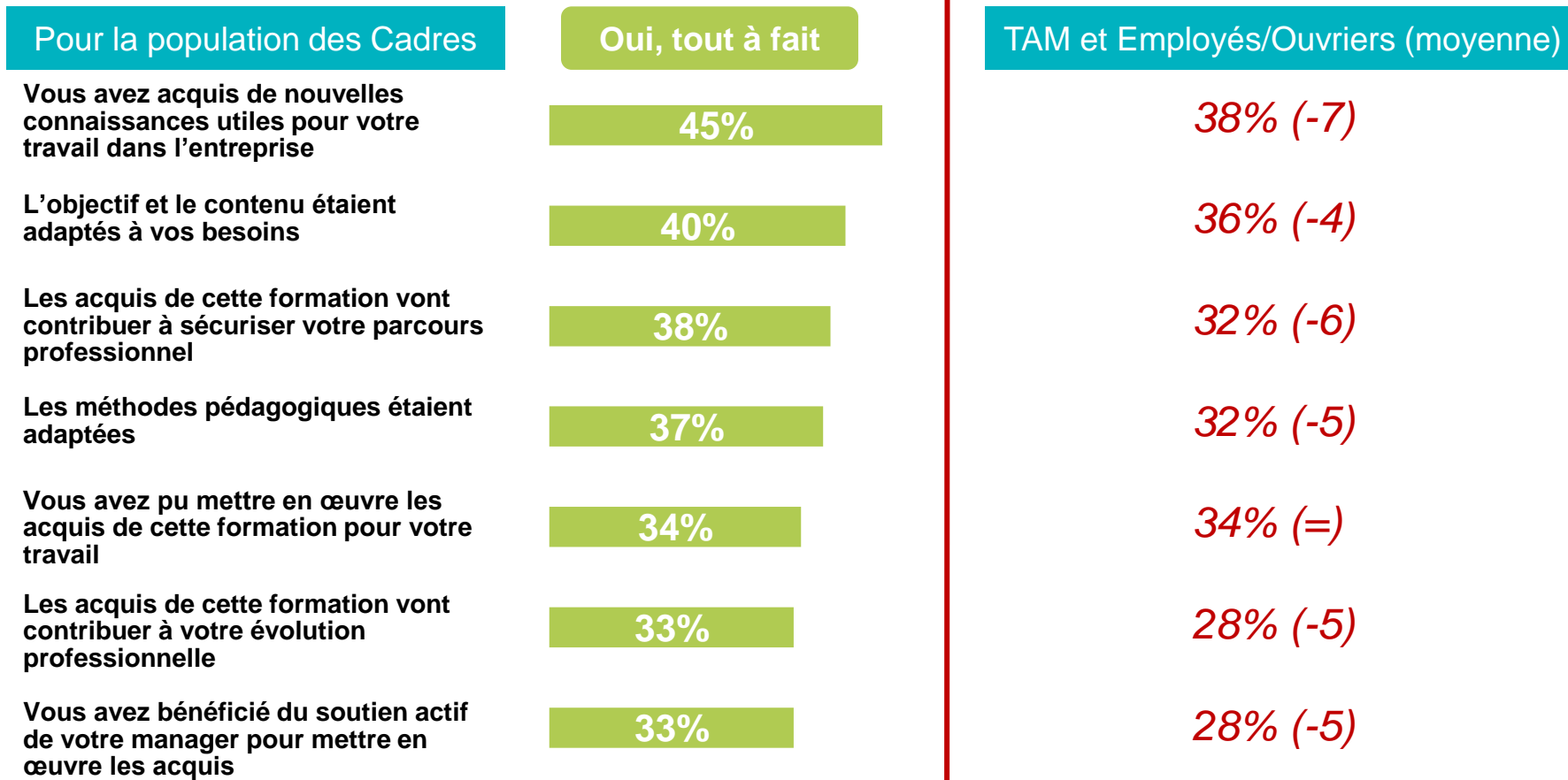




# Les salariés sont satisfaits des formations suivies... les cadres encore plus

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 %



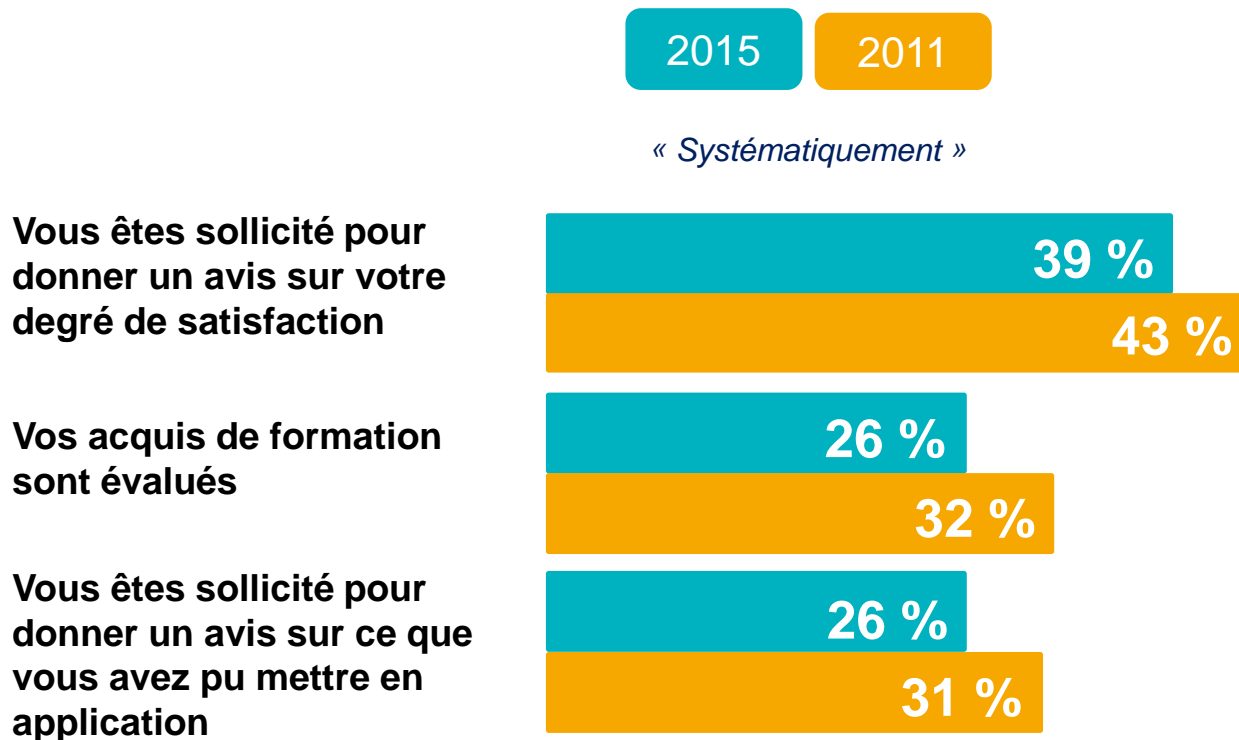
26 %



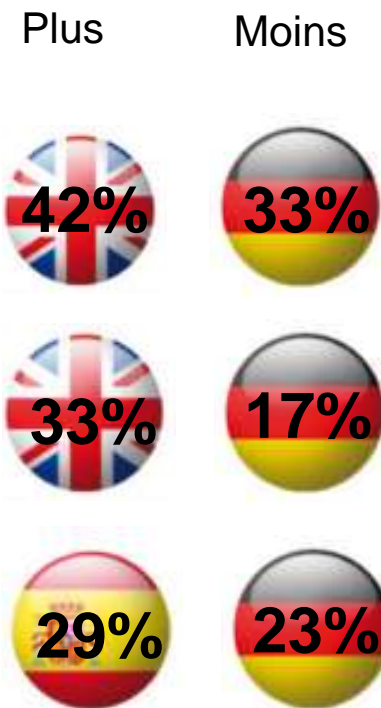


# Evaluation de la formation : les pratiques stagnent

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



## SALARIES 2015 5 Pays



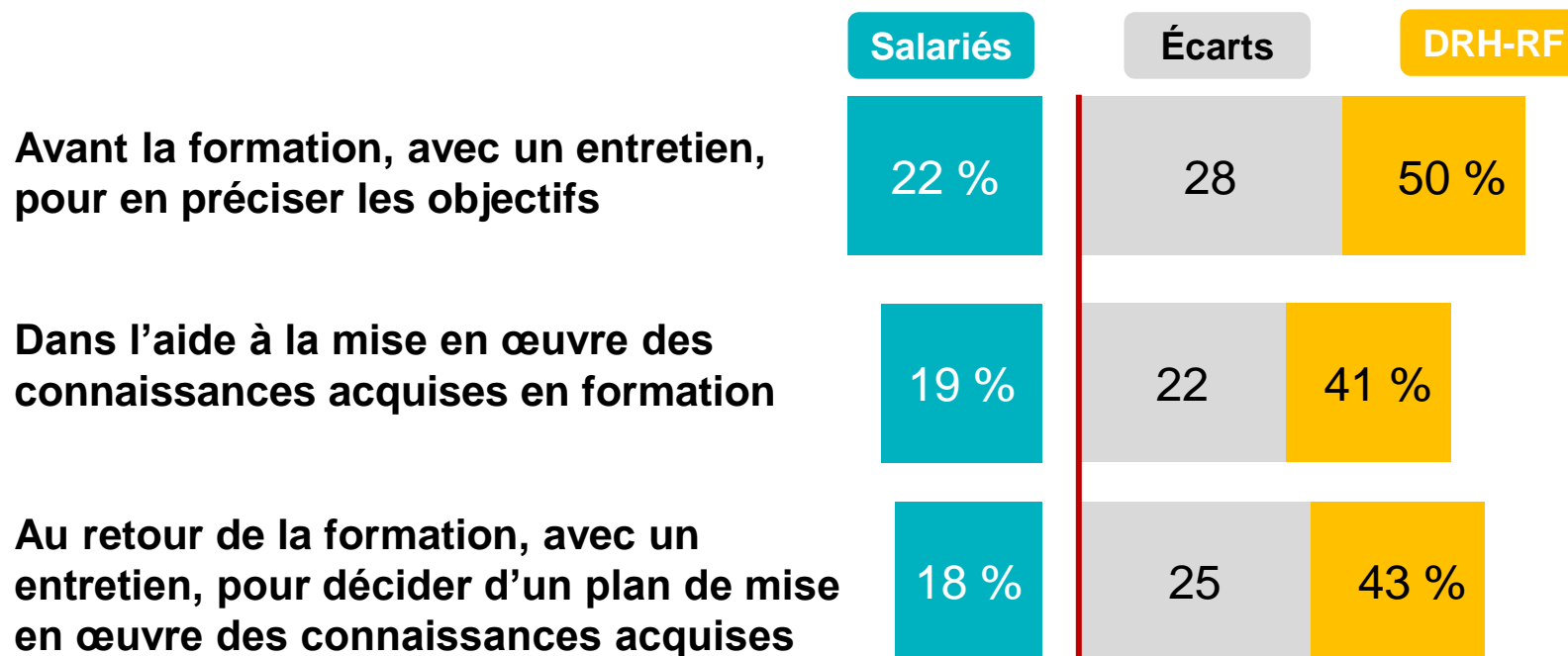




# Les salariés se sentent peu accompagnés dans leurs formations

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

« *Systematiquement* »





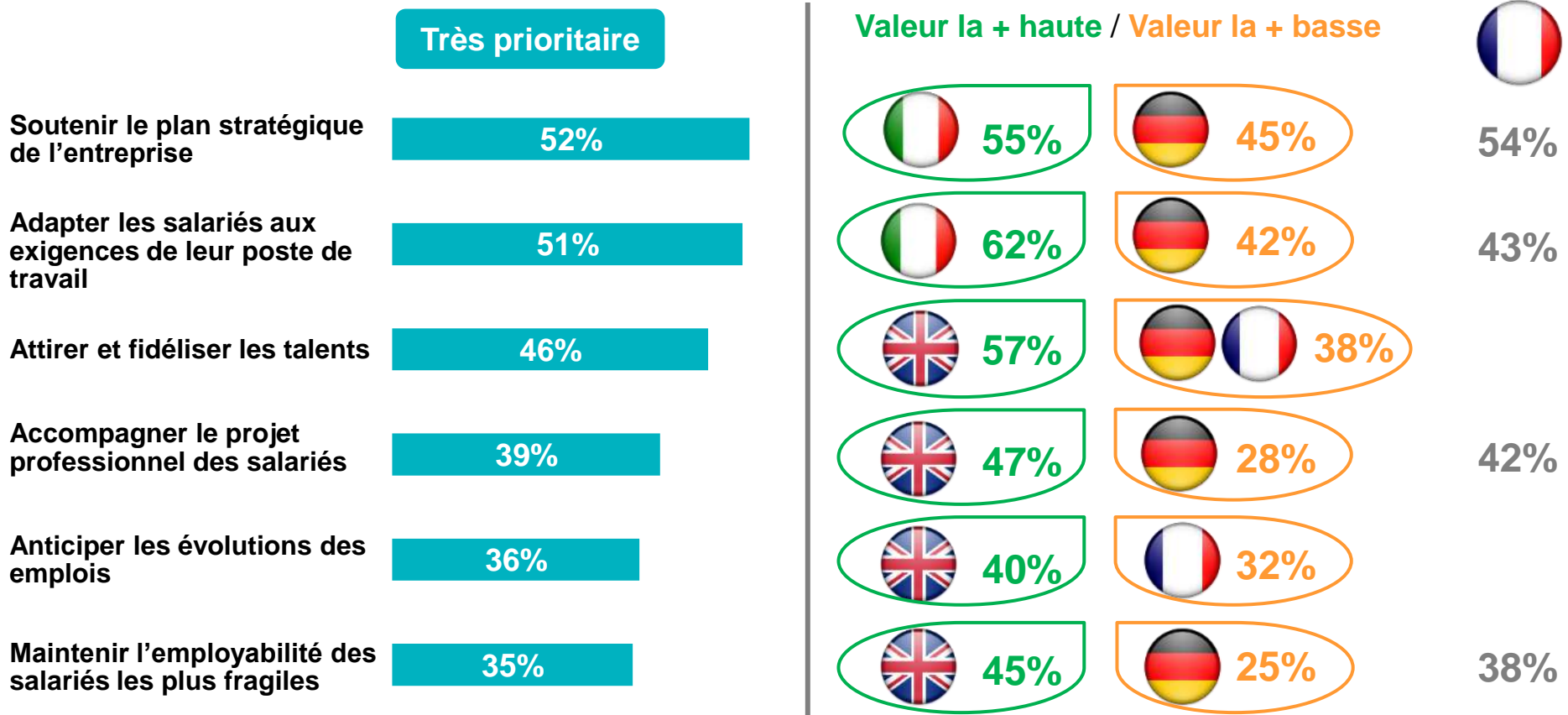
## II - L'exception britannique ?





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

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



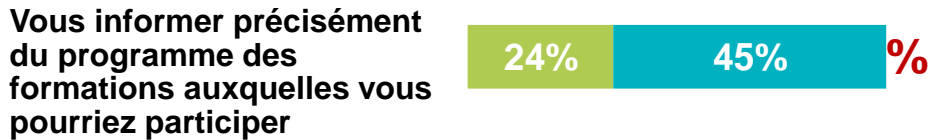


# Et de fait, des salariés britanniques plus satisfaits de la politique formation de leur entreprise

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**



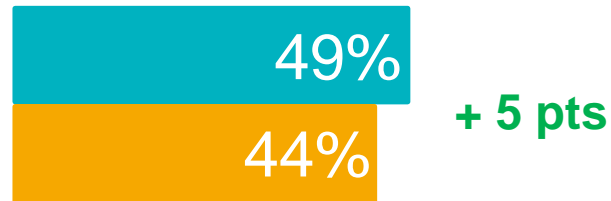
# Le lent recul du présentiel se confirme...

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

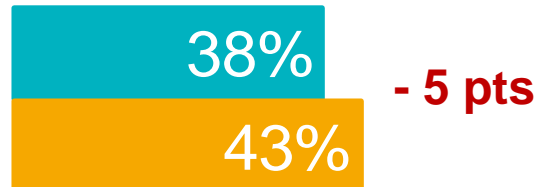
En salle et en groupe  
avec un formateur



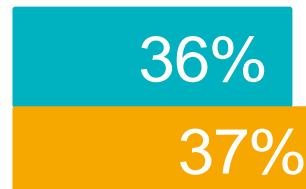
A distance, en ligne via des  
modules, des classes  
virtuelles



Accompagnement  
individuel :  
tutorat, coaching



"Mixte" : associant  
formations en salle et en  
ligne

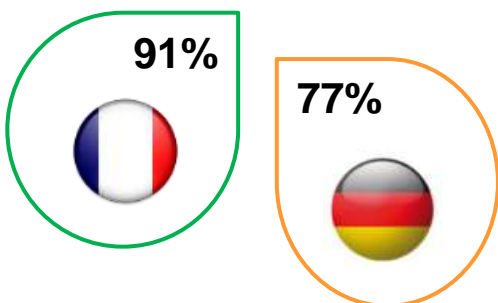




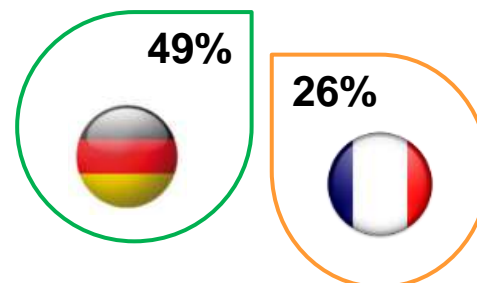
# ... tout comme le retrait de la France sur les autres modalités

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

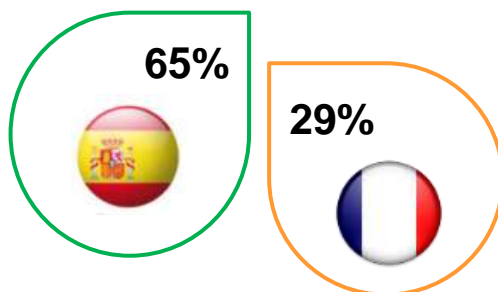
**En salle et en groupe avec un formateur**



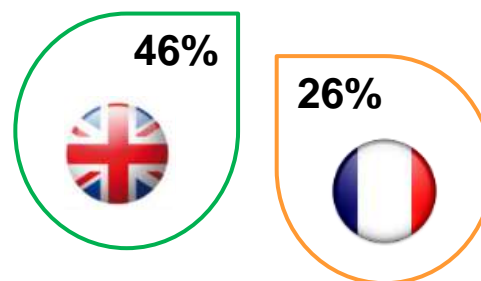
**"Mixte" : associant formations en salle et en ligne**



**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%



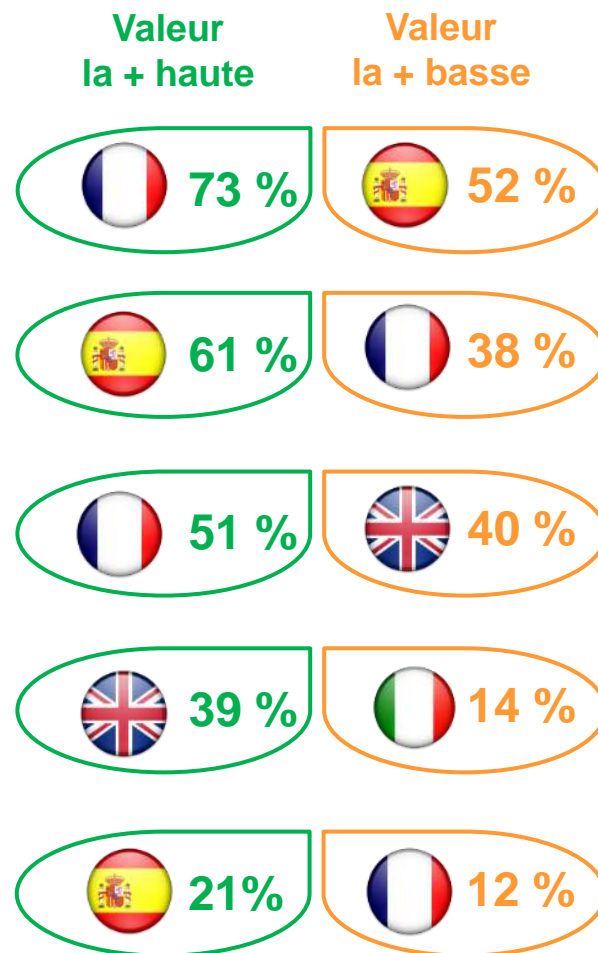
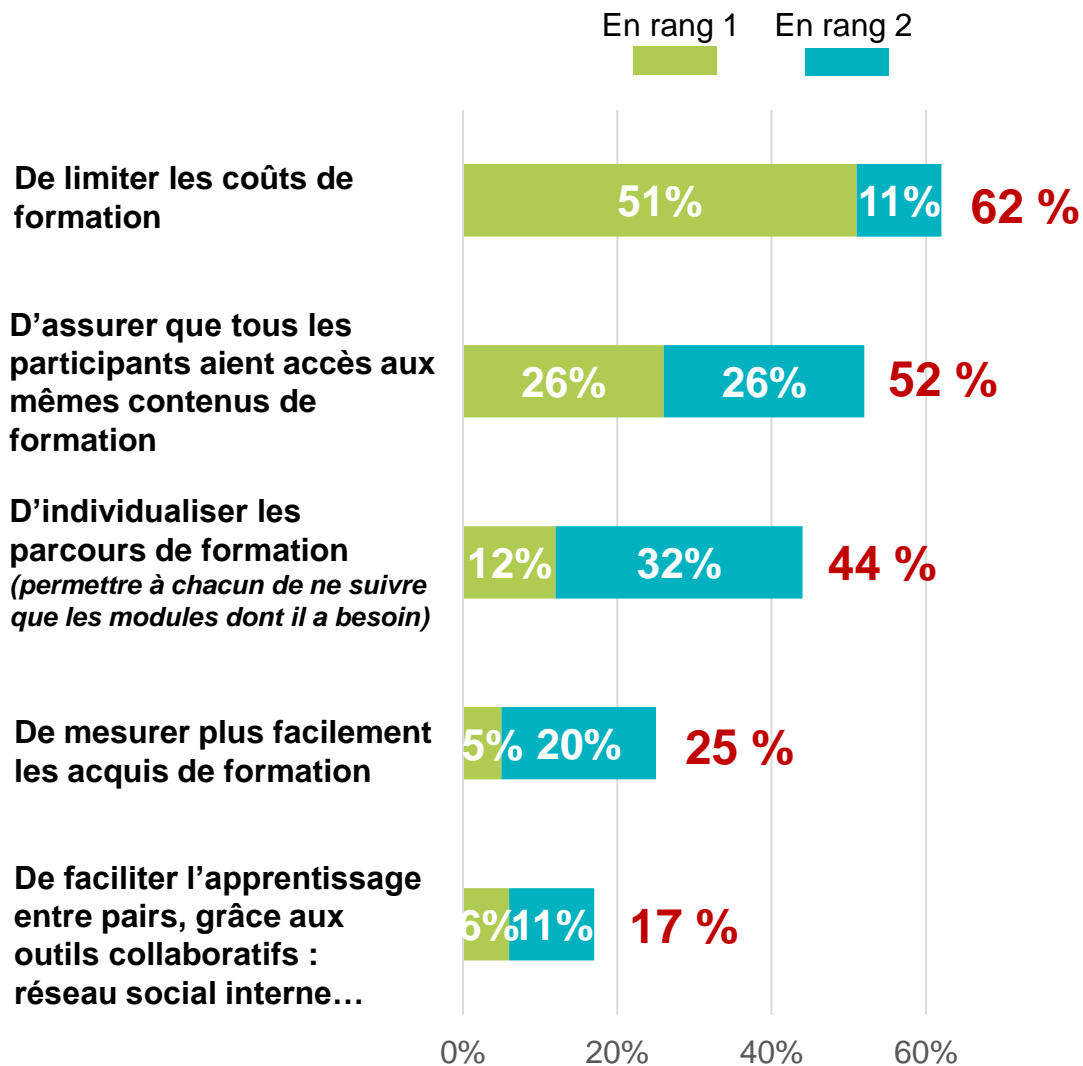




# La digitalisation affichée comme facteur de réduction des coûts et de standardisation de la formation

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%

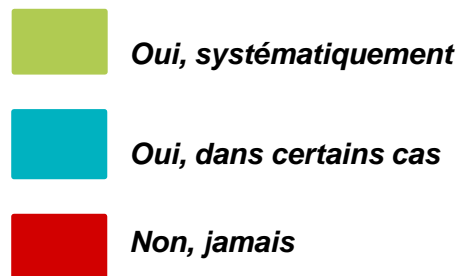


# Les entreprises ont plutôt l'intention de s'engager dans la mise en œuvre du CPF

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

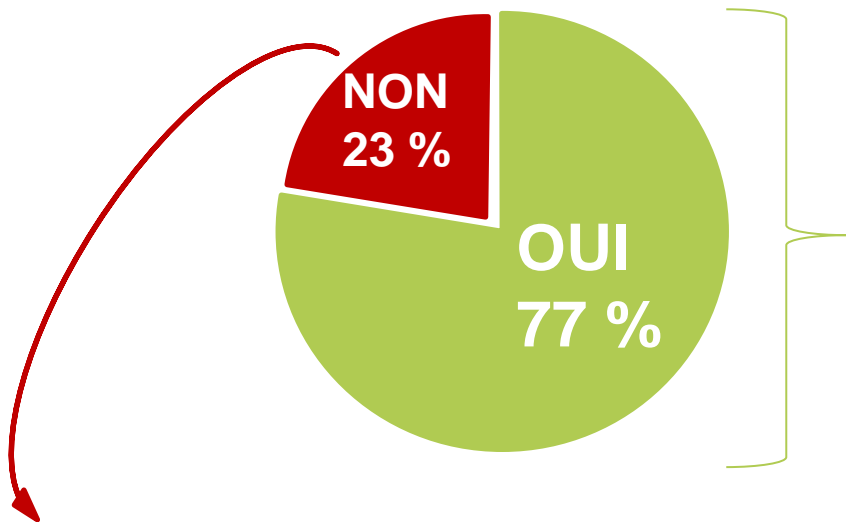
D'abonder les heures de CPF





# 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 ?

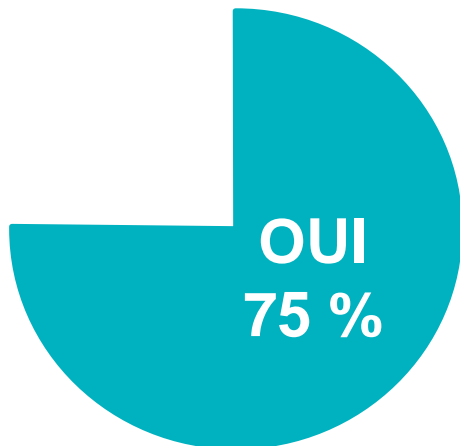
SALARIES

OUI 51 %

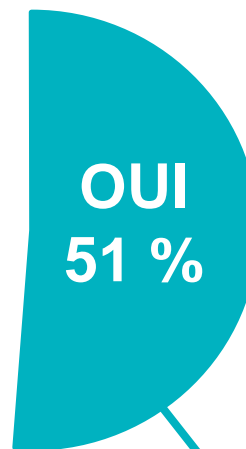


# Le CPF encore mal connu, le Conseil en Evolution Professionnelle... encore moins

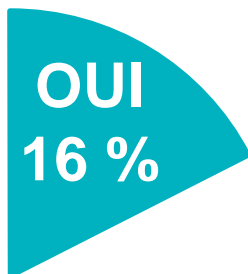
Etes-vous informé de l'existence du CPF ?



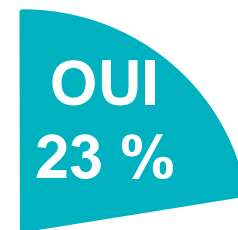
Saviez-vous qu'il vous faut créer un compte sur [moncompteformation.fr](http://moncompteformation.fr) ?



Connaissez-vous le Conseil en Evolution Professionnelle ?



Si oui, l'avez-vous fait ?





# Cegos, à vos côtés pour vous accompagner

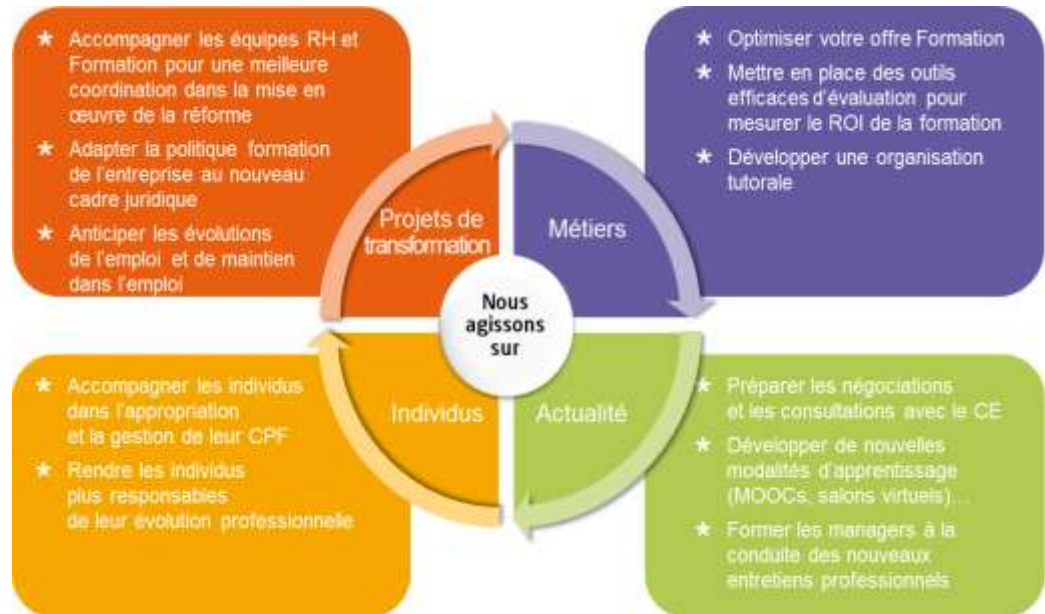
« Les résultats comparés de cette édition 2015 font état d'évolutions profondes et positives : modernisation et digitalisation des pratiques de formation, satisfaction constante des salariés formés...

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](mailto:solutions-sur-mesure@cegos.fr)

