



Communiqué de presse

Paris, le 17 octobre 2017

Baromètre Cegos de la formation professionnelle

Pour 6 DRH sur 10, la Réforme de 2014 a simplifié le droit à la formation

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos a dévoilé les résultats de son baromètre annuel de la formation professionnelle en France.
Pour cette édition 2017, 1129 salariés et 180 Directeurs des Ressources Humaines / Responsables Formation (DRH/RF) au sein d'entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés ont été interrogés en juillet.

Bilan à 3 ans de la Réforme de la formation : une perception globalement positive, tant chez les salariés que chez les DRH

Avec désormais trois ans de recul, les Directeurs des Ressources Humaines et Responsables Formation (DRH/RF) sont près de 6 sur 10 (57 %) à considérer que la Réforme de mars 2014 a simplifié le droit à la formation. Une même proportion estime que c'était une bonne loi pour réformer la formation. Pour 50 % d'entre eux, elle a même facilité l'accès à la formation à des catégories de personnels qui y accédaient peu jusqu'à présent.

Les salariés eux-mêmes semblent s'être bien approprié les avancées permises par la Réforme :

- 7 sur 10 savent ainsi précisément à quoi correspond le Compte Personnel de Formation (CPF).
- **87 % d'entre eux pensent que le CPF aide à développer leurs qualifications et 75 % à maintenir leur employabilité.**
- 62 % ont déjà ouverts leur propre compte sur « moncompteformation.fr ».
- 47 % ont déjà identifié au moins une formation, éligible au titre du CPF, qu'il souhaiterait suivre.
- **Ils ne sont toutefois que 61 % à considérer que le CPF est facile à mobiliser au sein de leur entreprise.**

Les DRH partagent d'ailleurs le point de vue des salariés sur l'utilité du CPF : pour 89 % d'entre eux, c'est effectivement un levier pour la professionnalisation et la qualification des salariés de leur entreprise. Et 88 % disent que leur entreprise a accompagné et accompagne ses salariés dans la mobilisation de ce droit. **Enfin, à financement égal, 67 % des DRH/RF pensent qu'il est préférable que l'employeur décide, en concertation avec le salarié, des formations qu'il réalise.**

Mathilde Bourdat, experte Cegos du management de la formation, précise :

« Notre étude 2017 confirme la tendance observée depuis l'entrée en vigueur de la Réforme : pour les salariés comme pour les DRH/RF, la loi va dans le bon sens. Un travail d'information reste toutefois à consolider auprès de certaines populations, en particulier chez les ouvriers et les moins de 35 ans. »

La formation, une nécessité à la responsabilité partagée... surtout pour les cadres

C'est désormais un fait acquis pour 99 % des salariés : **l'importance de se former tout au long de la vie professionnelle est pleinement entrée dans les mentalités**, indépendamment de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle (CSP).

Au global, **65 % des collaborateurs considèrent que la responsabilité de cet impératif de formation est partagée entre l'entreprise et le salarié**. Cette co-responsabilité est davantage ressentie par les cadres (71 %) que par les ouvriers (51 %). Ces derniers sont les plus nombreux à pointer la seule responsabilité de l'entreprise (42 %).

La coresponsabilité implique-t-elle de facto un co-investissement ? C'est moins certain ! Ainsi, **27 % des salariés se disent prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts d'une formation (+3 pts vs. 2016)**, et **64 % à effectuer, totalement ou partiellement, une formation en-dehors de leur temps de travail (+13 pts vs. 2016)**. Sans surprise, les cadres et les moins de 35 ans sont les plus enclins à répondre favorablement sur ces deux volets.

L'accompagnement individuel est plébiscité par les salariés

La baisse tendancielle de la formation en salle et en groupe avec un formateur se confirme. **Les modalités à distance en ligne, mixtes (c'est-à-dire associant formations présentielle et en ligne) et les approches individualisées continuent leur montée en puissance.**

Plus précisément, quand on interroge les salariés sur leur niveau de satisfaction, **l'accompagnement individuel répond « très bien » aux attentes de 59 % d'entre eux : c'est aujourd'hui l'approche de formation qui recueille les meilleurs avis (+12 pts vs. 2016)**. Elle est particulièrement déployée dans les grandes entreprises, alors que les formations mixtes et à distance sont davantage mises en avant dans les entreprises de moins de 500 collaborateurs.



Un point de vigilance toutefois : si salariés et DRH expriment un point de vue positif sur les formations suivies, la transposition opérationnelle, qui permet de passer de la formation à la compétence, n'est pas un fait acquis. Ainsi, **seuls 30 % des salariés considèrent avoir « tout à fait » eu l'opportunité de mettre en œuvre les acquis de formation pour leur travail dans l'entreprise.**

Digital et interactions humaines : le mix gagnant

Boosté par les nouveaux usages des apprenants, l'éventail de solutions de formations à distance déployé par les DRH/RF continue de s'élargir. 60 % des DRH/RF ont ainsi facilité ou encouragé l'usage de la vidéo depuis 2015, 53 % les modules e-learning, 41 % les classes virtuelles, 32 % les MOOC et les réseaux sociaux/communautés en ligne. On note **l'émergence de la réalité virtuelle ou augmentée (19 %)**, tandis que les *serious games* (13 %) tendent à stagner.

La vidéo est particulièrement utilisée dans les entreprises de moins de 500 collaborateurs (79 % vs 60 % dans les entreprises de plus de 2000 collaborateurs), tandis que **les grandes entreprises facilitent davantage le recours aux classes virtuelles** (54 % vs 42 % dans les entreprises <500).

Patrick Galiano, Manager Digital Learning pour le Groupe Cegos, précise :

« Les classes virtuelles recueillent le plus haut taux de satisfaction parmi les modalités à distance chez les salariés (97 %), identique à celui relevé pour les formations en salle avec un formateur. Ce haut niveau de satisfaction est directement corrélé au fait qu'une personne 'physique' est présente pour former en mode synchrone, c'est-à-dire en temps réel, qu'il s'agisse d'une formation présentielle ou d'une classe virtuelle. Le digital n'évincer pas le formateur : les dispositifs intégrant des interactions humaines synchrones, sous forme de présentiel, d'échanges, d'accompagnement ou de classes virtuelles, sont perçus par les salariés comme les plus efficaces pour apprendre ».

Digitalisation de la formation : un impératif pour se mettre au service de l'apprenant

Les DRH/RF estiment en moyenne que **38 % de leur offre de formation est aujourd'hui digitalisée** (46 % dans les entreprises >2000 vs 37 % dans les entreprises <500). Et ils considèrent que, d'ici trois ans, **56 % de leur offre le sera**.

Pour les salariés, la digitalisation de la formation est avant tout un moyen d'accéder à davantage de contenus et de solutions, disponibles sur des espaces dédiés (de type plateforme).

D'ailleurs, mettre à disposition des salariés des moyens leur permettant d'apprendre à tout moment, selon leurs besoins propres, apparaît aux DRH/RF comme leur principale contribution à la formation, devant le renforcement du lien entre la politique formation et la stratégie de l'entreprise.



Baromètre Cegos de la formation professionnelle en France – Octobre 2017

Mathilde Bourdat, experte Cegos du management de la formation, explique :

« En matière de digitalisation de la formation, les DRH/RF estiment avoir une carte à jouer pour résoudre l'équation coûts / volume / efficacité. Ainsi, dans les entreprises de plus de 2000 collaborateurs, le digital est en priorité un moyen d'optimiser les coûts de formation, d'individualiser les parcours et d'augmenter leur efficacité. Parallèlement, dans les entreprises de moins de 500 collaborateurs, elle est d'abord un moyen de former un plus grand nombre de personnes, de pouvoir proposer des formations au moment le plus opportun et de faciliter l'apprentissage entre pairs grâce aux outils collaboratifs. »

José Montes, Président du Groupe Cegos, conclut :

« L'édition 2017 du Baromètre Cegos de la formation professionnelle confirme, cette année encore, les tendances que nous observons dans les entreprises que nous accompagnons. Le digital learning poursuit sa montée en puissance au service de salariés qui sont en attente de solutions accompagnées et individualisées. Il s'affirme dans le même temps comme un levier stratégique pour les entreprises qui doivent relever 3 grands types de défis : transformations, professionnalisation des collaborateurs et innovation. Leader international de la formation, nous sommes convaincus que, pour répondre aux attentes des apprenants comme à celles des organisations, la formation ne doit plus être pensée comme un instant, mais bel et bien comme un véritable parcours dans le temps, à visée d'efficacité opérationnelle. En somme : une expérience très stimulante et facilement transposable dans son activité professionnelle au quotidien. »

Contacts presse :

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / mcadot@cegos.fr
Catherine Bonjour / +33 (0)1 55 00 93 22 / +33 (0)6 88 21 97 30 / cbonjour@cegos.fr

À propos du Groupe Cegos

Créé en 1926, le Groupe Cegos est leader international de la formation professionnelle. Aujourd'hui directement implanté dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique Latine, le Groupe est aussi présent dans plus de 50 pays au travers d'un réseau de partenaires et distributeurs, leaders de la formation et acteurs technologiques majeurs.

Fort de 1000 collaborateurs et de plus de 3000 consultants partenaires, le groupe forme chaque année 250 000 personnes dans le monde et réalise un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros.

Cegos déploie une offre globale incluant formations clés en main ou sur mesure, conseil opérationnel, Managed Training Services et projets internationaux de formation. Son approche du « blended learning » vise à proposer l'expérience apprenant la plus adaptée et la plus compétitive en combinant plusieurs modalités pédagogiques (formation en salle, modules e-learning, visioconférences, vidéocasts, parcours e-formation...).

www.cegos.com Suivez-nous également sur [Twitter](#) et [Facebook](#).