



Communiqué de presse

Paris, le 26 juin 2018

Baromètre international Cegos
« Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? »

94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques vont modifier le contenu de leur travail

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos a dévoilé aujourd'hui les résultats de son baromètre international « Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? ».

Pour cette édition 2018, 2227 salariés et 316 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation (DRH/RRH/RF), travaillant tous dans des entreprises du secteur privé de 50 collaborateurs ou plus, ont été interrogés dans 5 pays : France, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie et Espagne.

Les données clés en un coup d'œil

Les évolutions technologiques et leurs impacts sur l'emploi et les ressources humaines :

→ **94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail**

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH/RRH français :

→ **Organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%)**

Perception et pratique de la formation dans l'entreprise :

→ **42% des salariés français (53% des salariés européens) prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail**

Focus sur la Réforme en cours en France :

→ **Si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul la bonne formation, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix**

Les évolutions technologiques et leurs impacts sur l'emploi et les ressources humaines :

→ **94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail**

En France comme à l'échelle européenne, salariés et DRH/RRH partagent une lucidité commune quant à l'impact des évolutions technologiques sur l'emploi et la gestion des ressources humaines :

- 87% des salariés français (82% des salariés européens) estiment ainsi que, dans les 5 ans qui viennent, ces évolutions impacteront leur emploi actuel. Seuls 26% d'entre eux (29% au niveau européen) disent se sentir « dépassés » par la technologie.
- 80% des DRH/RRH français (89% des DRH/RRH européens) considèrent que cela impactera la gestion des RH au sein de leur organisation.

Plus précisément, **94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail (vs 89% des salariés européens) et 39% qu'elles pourraient faire**

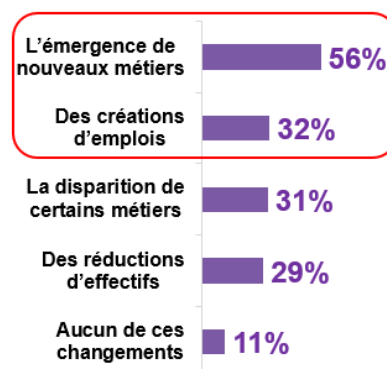
disparaître leur métier (vs 35% des salariés européens). Des données qui traduisent sans doute le caractère anxiogène des transformations en cours.

Si on s'intéresse à la nature des impacts de ces transformations, **les DRH/RRH français anticipent des conséquences plus créatrices que destructrices** – une vision plutôt positive, à rebours du discours ambiant (voir ci-contre).

87% des DRH/RRH français disent se préparer à ces mutations, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

De leur côté, **les salariés français paraissent moins optimistes (ou plus réalistes ?) que les DRH/RRH** puisque 56% d'entre eux estiment que leur entreprise mène actuellement des actions pour anticiper l'impact de ces technologies sur l'emploi et les métiers. Un optimisme supposé qui peut être nuancé si l'on compare les réponses des managers (69%) à celles des non managers (45%).

Diriez-vous que, dans les 5 ans qui viennent, votre organisation va faire face à :



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Autre point intéressant : **pour faire face à ces évolutions, la formation est identifiée comme le principal levier d'adaptation.** C'est le premier moyen que les DRH/RRH français prévoient de mettre en œuvre (80%), devant la réorganisation du travail (64%) et la mobilité interne (47%). La Direction des ressources Humaines est citée par les DRH/RRH français comme la première des parties prenantes engagées dans cette réflexion (82%), devant la Direction Générale (53%). Cette dernière donnée est importante car elle témoigne aussi d'une prise de conscience de la nécessité de développer une culture de l'apprentissage qui soit pleinement en lien avec le business de l'entreprise.

Christophe Perilhou, Directeur Learning & Solutions, Cegos, explique :

« Les entreprises sont désormais dans un moment de vérité, avec un profond dilemme à régler :

- d'un côté, une nécessité impérieuse d'investir dans l'adaptation permanente des compétences ;
- de l'autre, du fait de l'environnement réglementaire (en particulier en France) ou de considérations économiques de court terme, une tentation de réduire l'investissement dans le développement des compétences.

Chez Cegos, nous sommes convaincus que l'anticipation en matière de compétences constitue un levier majeur de compétitivité pour les entreprises. Nous le constatons d'ailleurs chez nos grands clients : la transformation digitale, associée à des logiques de réorganisation, induit une lecture fine des emplois impactés, et la mise en place de dispositifs favorisant l'employabilité en combinant les intérêts des personnes et ceux des entreprises. »

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH/RRH français :

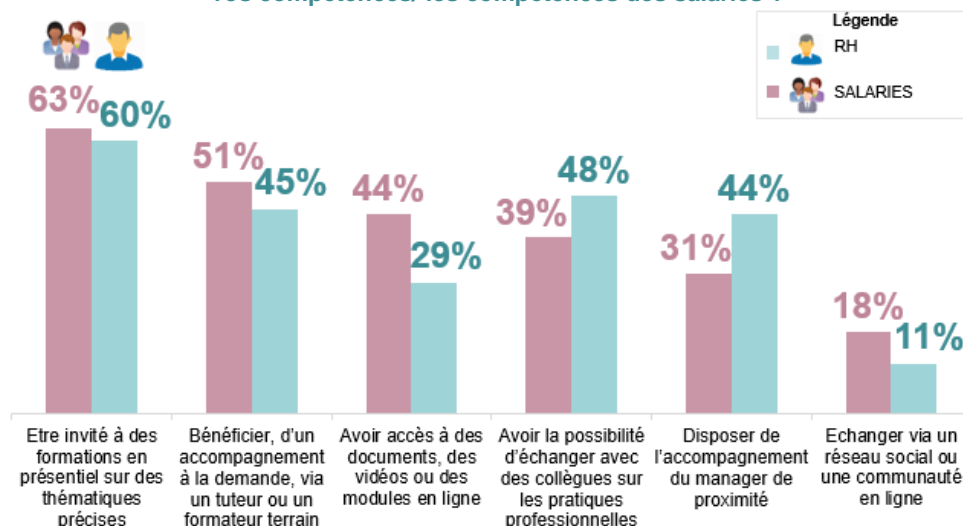
→ **Organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%)**

Quand on interroge les DRH/RRH sur **les compétences transversales comportementales que les salariés de leur entreprise devraient maîtriser en priorité**, ils privilégient des compétences de long terme : organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%). Ce trio de tête français se révèle différent de celui qu'on constate au niveau européen : agilité et adaptation (49%), apprendre à apprendre (45%), organisation efficace de leur travail (41%).

Ces résultats sont d'autant plus importants que **21% des DRH/RRH français (24% en Europe) disent faire face actuellement à un déficit de compétences clés pour leur organisation.** Ils identifient la difficulté à développer ces compétences comme la principale explication (62%), puis la difficulté à recruter les personnes ayant ces compétences (46%) et enfin la difficulté à retenir les personnes ayant ces compétences (15%).

Comme le montre le graphique ci-dessous, **en matière de développement des compétences, les salariés apparaissent plus ouverts que leurs DRH/RRH aux dispositifs ATAWAD** (« any time, anywhere, any device »). Ils privilégient d'abord les dispositifs présents (qu'il s'agisse d'une formation, d'un accompagnement ou d'échanges entre pairs), qui permettent des interactions humaines et sont pensés comme des moments où les salariés sont disponibles pour apprendre, puis des dispositifs permettant aux salariés d'apprendre quand ils en ont besoin (par le biais de ressources disponibles en ligne par exemple).

Selon vous, quels seraient les moyens les plus efficaces pour développer vos compétences/ les compétences des salariés ?



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Mathilde Bourdat, Manager de l'Offre et de l'Expertise Formation, Cegos, détaille :

« Les études internationales convergent aujourd'hui pour prévoir à court terme de profondes mutations de l'emploi. L'emploi du futur, qu'il soit salarié ou non, mobilisera à la fois des expertises pointues, une culture technique permettant de comprendre la logique et les besoins des autres acteurs du système, et des compétences transverses : culture générale, compétences sociales et situationnelles. Pour préparer les personnes à cette mutation d'ampleur, la meilleure réponse réside selon nous, dans le triptyque transversalité - coopération - responsabilité. Il est au cœur de l'organisation du travail des entreprises du nouveau monde. »

Perception et pratique de la formation dans l'entreprise :

→ **42% des salariés français (53% des salariés européens) prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail**

Pour 65% des DRH/RRH français et 61% des salariés, la formation professionnelle est une responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié. Dans un contexte qui pousse à la responsabilisation croissante des salariés en tant qu'acteurs de leur propre développement, ces derniers semblent avoir compris l'enjeu de se « prendre en main »... si tant est que l'on soit capable de leur proposer les bonnes ressources et les dispositifs adaptés.

Dans cette optique, **94% des salariés français (95% des salariés européens) sont prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux évolutions technologiques**. De même, le financement personnel et la formation hors temps de travail sont des idées qui gagnent du terrain chez les salariés français : **42% d'entre eux (53% des salariés européens) seraient prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail**. Dans le premier cas, c'est une hausse de 13 points par rapport à 2016, et dans le second cas, une hausse de 14 points. Sans surprise, c'est dans la population des managers que les scores sont les plus élevés.

Du côté des DRH/RRH français, **leurs trois priorités en matière de formation** sont les suivantes :

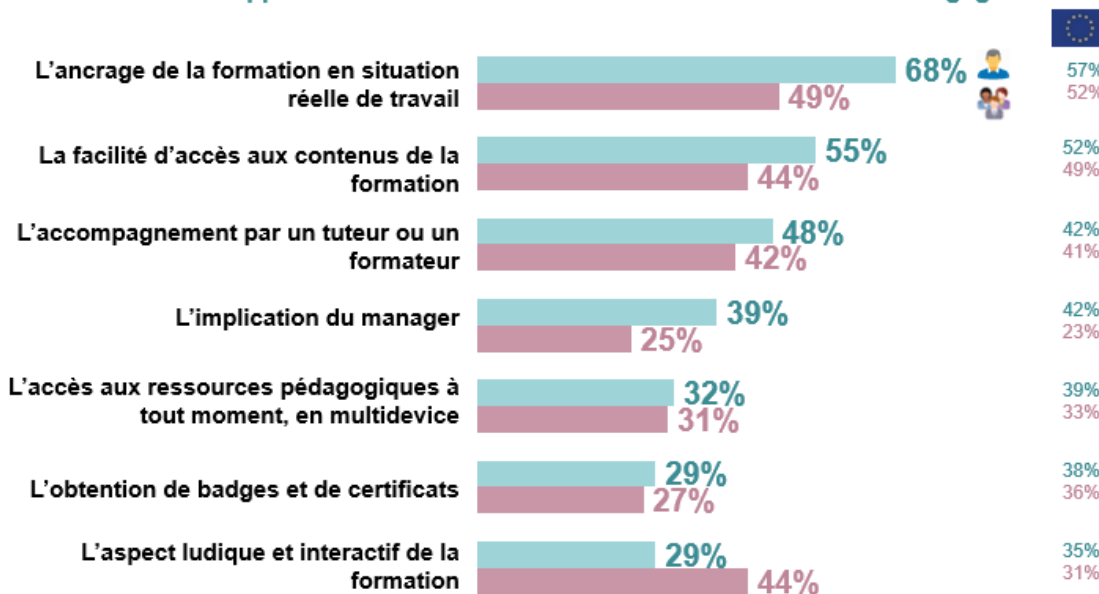
1. Mettre à disposition des salariés les moyens pour apprendre à tout moment selon leurs besoins ;
2. Améliorer l'administration de la formation
3. Développer leur rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement.

Plus concrètement, **interrogés sur la manière dont leurs formations devraient évoluer, les DRH/RRH français, comme leurs pairs européens, mettent l'emphase sur la transposition en situation de travail d'une part, et sur l'individualisation des parcours d'autre part :**

- La formation en situation de travail et la mise en application devraient être favorisées (65%) ;
- Les formations et parcours devraient être plus individualisés (60%) ;
- Les dispositifs devraient être plus interactifs et plus ludiques (47%).

L'un des enjeux majeurs auxquels sont confrontés les DRH/RRH aujourd'hui réside dans l'engagement des apprenants. Pour les salariés comme pour les DRH/RRH, français et européens, l'ancrage de la formation en situation réelle de travail, la facilité d'accès aux contenus de la formation et l'accompagnement par un tuteur ou un formateur constituent les trois principaux leviers d'engagement. Autrement dit : plus la formation est directement utile, plus elle est facile d'accès, plus l'apprenant est accompagné, plus il s'engage.

Selon vous, parmi les facteurs suivants, quels sont les 3 plus importants pour vous inciter / inciter l'apprenant à suivre une formation et favoriser votre / son engagement ?



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Christophe Perilhou précise :

« En croisant les priorités des DRH/RRH en matière de formation avec la montée en puissance des formations en situation réelle de travail, on voit apparaître un enjeu prégnant de 'time to performance' qui va fortement colorer le monde du learning dans les années qui viennent. De plus en plus, les entreprises évoluent dans un environnement imprévisible et dynamique, qui implique une adaptation sur le court terme. Dans ce contexte, les formations les plus efficaces sont celles qui réussissent à créer de la performance, tant pour les salariés que pour les organisations : c'est tout le sens de notre approche 4REAL, qui promeut des parcours personnalisables qui s'inscrivent dans la durée, avec des contenus accessibles partout, tout le temps, tout en permettant la transposition en situation réelle de travail.

Focus sur la Réforme en cours en France :

→ Si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul la bonne formation, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix

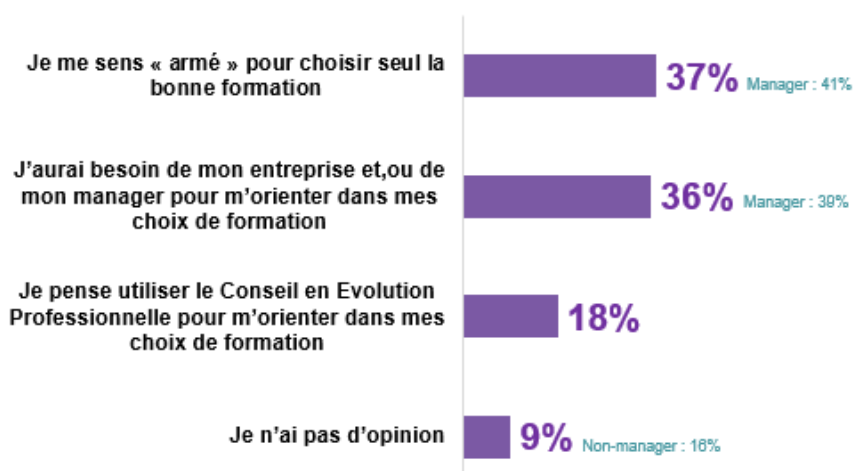
Pour les DRH/RRH, la nouvelle définition de l'action de formation les incitera à développer en priorité la formation en situation de travail (94%), puis les dispositifs informels (87%). Concernant le financement, 69% des DRH/RRH considèrent que les nouvelles dispositions introduites par la Réforme (CPF monétisé et demandé par le salarié avec abondement de l'entreprise) ouvriront un champ de négociation sur le co-investissement entreprise-salarié.

Les DRH/RRH semblent avoir bien cerné le comportement futur des salariés quant à l'utilisation du « budget formation » qui sera à leur disposition. En effet, 52% des salariés pensent se constituer un capital qu'ils utiliseront après plusieurs années, contre 30% qui veulent consommer la somme disponible sur leur compte chaque année. Interrogés sur le comportement de leurs salariés, les DRH/RRH sont 44% à dire que les salariés privilégieront la thésaurisation, contre 18% qui penchent pour une consommation immédiate du budget disponible.

Les salariés pensent utiliser la somme disponible sur leur CPF, d'abord pour un projet professionnel (38%), puis pour un projet personnel (31%). Mais, pour choisir la bonne formation, si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix.



L'esprit de la Réforme de la formation professionnelle en cours consiste à donner plus d'autonomie et de liberté aux salariés pour piloter eux-mêmes leur formation. Qu'en pensez-vous ?



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Enfin, questionnés sur la future « Appli CPF » que souhaite déployer le Gouvernement, les salariés citent les débouchés liés à la formation (33%) comme le critère le plus important pour choisir une formation, devant l'avis des autres personnes ayant suivi la formation (29%) et la réputation de l'organisme qui la délivre (24%). Le prix arrive en dernier (13%).

José Montes, Président du Groupe Cegos, conclut :

« Cette nouvelle édition du baromètre Cegos illustre bien la nécessité aujourd'hui vitale pour les entreprises d'accélérer le développement des compétences pour affronter les transformations à l'œuvre dans le monde du travail.

Qu'elles soient techniques, comportementales ou métiers, toutes les compétences sont challengées par les évolutions technologiques. Il va falloir définir et construire le cadre nécessaire pour que l'Homme et la machine puissent cohabiter de manière intelligente et performante.

Chez Cegos, nous sommes convaincus qu'à mesure que les machines progressent, les aspects strictement humains du travail et les compétences qui y sont associées vont avoir une importance croissante. De même, les interactions humaines sont fondamentales pour un apprentissage en profondeur. Enfin, il faut pouvoir se former de manière fluide et efficace, ce qui implique de trouver les clés qui permettront de favoriser l'engagement de l'apprenant et l'efficacité des dispositifs. »

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](#).