



Communiqué de presse

Paris, le 13 octobre 2020

Baromètre européen Cegos « Transformations, Compétences et Learning », édition 2020

**La crise du Covid-19, un accélérateur des tendances
en matière de développement des compétences**

**Pour les DRH, près d'un emploi sur deux
présente un risque d'obsolescence des compétences à horizon trois ans.**

**90% des salariés se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter
aux transformations des emplois et des métiers.**

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* ». Pour cette édition 2020, 1783 salariés et 254 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 en juillet dans 4 pays : France, Allemagne, Italie et Espagne.

L'ESSENTIEL

**I – MONTEE EN PUISSANCE DES FORMATIONS A DISTANCE ET DIGITALISATION DE LA FORMATION :
LA CRISE DU COVID-19 ACCELERE UNE TENDANCE DE FOND**

- 88% des DRH français et 89% des DRH européens disent avoir adapté leur offre de formation en ligne pour continuer à former leurs équipes pendant ou depuis la crise du Coronavirus.
- Pour 86% des DRH interrogés (81% en Europe), les formations organisées par leur entreprise auront davantage lieu à distance qu'avant la crise sanitaire.

**II - LE RISQUE D'OBSOLESCENCE DES COMPETENCES EST AVERE A COURT TERME, MAIS LES
ORGANISATIONS ET SALARIES L'ABORDENT AVEC LUCIDITE**

- Selon les DRH français, 47% des emplois (+ 8 pts vs 2019 ; 45% en Europe) de leur organisation présentent un risque d'obsolescence des compétences dans les 3 ans à venir.
- 81% des salariés français (77% en Europe) craignent que les transformations modifient le contenu de leur travail.
- 75% des DRH/RRH prévoient de mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des collaborateurs pour les faire monter en compétences sur leur poste actuel.

**III – CONSCIENTS DES ENJEUX D'EMPLOYABILITE, LES SALARIES MONTRENT UNE REELLE APPETENCE
POUR LA FORMATION**

- 90% des salariés (idem en Europe) se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers
- En France, 2/3 des salariés pensent effectivement utiliser leur « budget CPF » à court terme.
- 65% des salariés (62% en Europe) considèrent que le développement des compétences est une responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié.

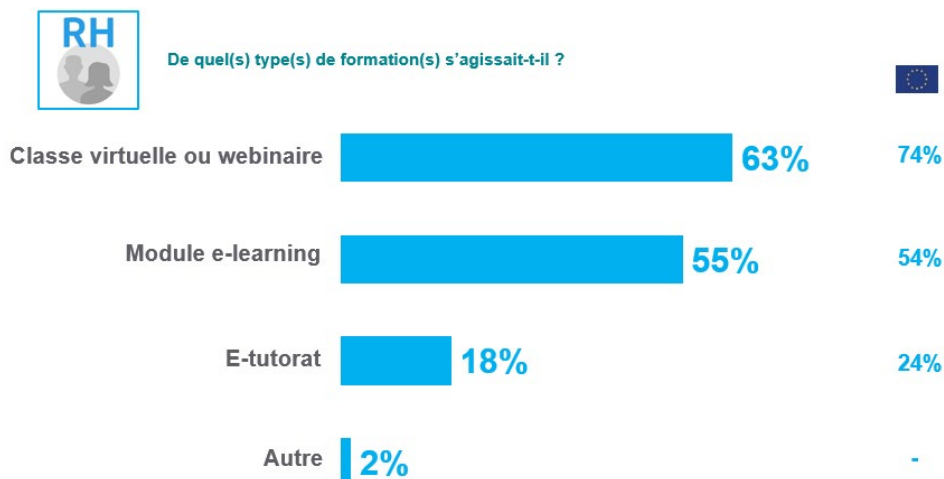
IV – UN ENJEU CENTRAL A COURT TERME : LE PERFORMANCE LEARNING

- Innover pour former à budget constant : 67% des DRH (+15 pts vs 2019) estiment que les dépenses de formation sur fonds propres de l'entreprise vont se stabiliser.
- Salariés et DRH français et européens convergent sur la nécessité de former au plus près des situations professionnelles et des besoins individuels.
- Les acteurs du Learning & Development sont fortement challengés par les Directions métiers pour assurer rapidement et efficacement la montée en compétences des collaborateurs.

I – MONTEE EN PUISSANCE DES FORMATIONS A DISTANCE ET DIGITALISATION DE LA FORMATION : LA CRISE DU COVID-19 ACCELERE UNE TENDANCE DE FOND

Avant même la crise du Covid-19, les formations à distance s'étaient fortement développées sur les deux dernières années : si 63% des salariés français ont suivi une formation en présentielle (-5 pts), 46% ont bénéficié d'une formation à distance en ligne (+20 pts) et 23% d'une formation mixte (+2 pts).

La crise du Covid-19 a dès lors accéléré la montée en puissance structurelle des formations à distance. Ainsi, 88% des DRH français et 89% des DRH européens disent avoir adapté leur offre de formation en ligne pour continuer à former leurs équipes pendant ou depuis la crise du Coronavirus. Sans surprise, e-learning et classes virtuelles ont été fortement privilégiées par les DRH :



Source : Observatoire Cegos – Etude européenne 2020

67% des formations délivrées durant cette période étaient prévues par les DRH avant la crise sanitaire. Les 2/3 de ces formations étaient initialement prévues en présentiel et ont finalement basculé sur un format en ligne.

De fait, **pour 86% des DRH interrogés (81% en Europe), les formations désormais organisées par leur entreprise auront lieu davantage à distance qu'avant la crise sanitaire.** Cette accélération du distanciel trouve un écho particulier en France : la nouvelle définition de l'action de formation introduite par la loi « Avenir Professionnel » inciterait 86% (+6 pts vs 2019) des DRH à développer plus particulièrement la formation mixte ou à distance. **Cette définition nouvelle devrait ainsi agir comme un booster d'innovation pédagogique.**

Du côté des salariés, **47% d'entre eux en France (64% en Europe) ont participé à au-moins une formation à distance proposée par leur entreprise pendant la crise et le confinement.** Ces formations ont été jugées « satisfaisantes » par la quasi-totalité des salariés. Sans surprise, les deux formations les plus largement proposées par les RH français avaient trait au télétravail et à la gestion du stress ; deux thématiques également privilégiées par les DRH européens.

Mathilde Bourdat, Manager Offre et Expertise « Formation », Groupe Cegos, explique :

« Toute crise génère des opportunités, et la crise du Covid-19 ne déroge pas à la règle : le confinement et les mois qui ont suivi ont permis à toutes les parties prenantes de la formation de déployer, voire de tester massivement des formations à distance. En particulier, il faut souligner la forte volonté des apprenants, qui ont joué le jeu des classes virtuelles, dans des conditions matérielles ou personnelles souvent difficiles, et avec des taux de satisfaction proches de ceux qu'on observe en présentiel. »

La montée en puissance des formations en ligne est inéluctable, mais elle ne signifie pas qu'on passera demain au 100% distanciel. De nouveaux équilibres sont à trouver entre classes virtuelles, formation en situation de travail et présentiel, puisque chaque modalité répond à un besoin et un objectif précis. C'est bien l'articulation entre toutes ces modalités qui permet de construire des parcours mixtes au plus près des réalités professionnelles, donc performants. »

II - SI LE RISQUE D'OBsolescence DES COMPÉTENCES EST AVÉRÉ A COURT TERME, LES ORGANISATIONS L'ABORDENT AVEC LUCIDITÉ

En moyenne, selon les DRH français, 47% des emplois (+ 8 pts vs 2019 ; 45% en Europe) de leur organisation présentent un risque d'obsolescence des compétences dans les 3 ans à venir. En cause : les multiples transformations (économiques, sociales, sociétales, environnementales, technologiques) auxquelles font face les entreprises.

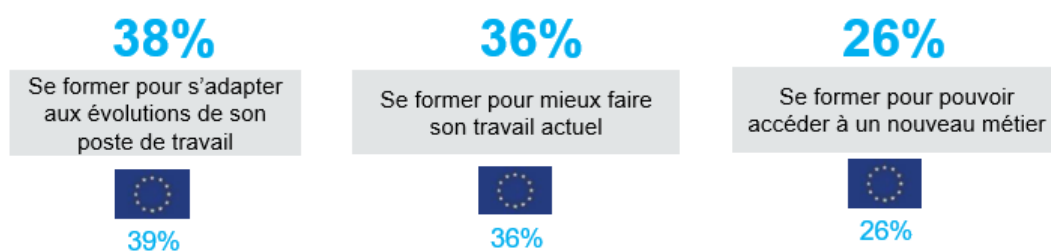
De leurs côtés, les salariés français sont conscients de l'impact de ces transformations sur leur métier : 81% d'entre eux (77% en Europe) craignent ainsi que ces transformations modifient le contenu de leur travail. De même, si une large majorité de salariés français estime que leurs compétences actuelles sont reconnues (78% ; 76% en Europe) et pleinement utilisées (76% ; 79% en Europe) dans leur travail au quotidien, ces scores sont en retrait sensible depuis l'an dernier (respectivement -8 et -9 pts pour la France).

Les salariés sont toutefois de moins en moins nombreux (27%) à craindre une disparition pure et simple de leur métier.

De même, seuls 21% des salariés (-5 pts vs 2019 ; 21% en Europe) se disent « dépassés » par la technologie : désormais bien déployée et partie intégrante du quotidien professionnel, la digitalisation semble mieux apprivoisée par les salariés et ses effets moins « fantasmés » qu'il y a encore quelques années.

Pour faire face aux risques d'une « impasse compétences », les DRH français et européens prévoient en premier lieu de mettre en place des programmes de montée en compétences (*upskilling*) :

Si on part du principe que tous vos collaborateurs doivent se former pour progresser, indiquez selon quelles proportions vous les formeriez aux enjeux suivants :



Source : Observatoire Cegos – Etude européenne 2020

L'*upskilling* constitue ainsi le premier levier que les DRH/RRH souhaitent activer pour faire face à l'impact des transformations sur les métiers :

- 75% d'entre eux prévoient de mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des collaborateurs pour les faire monter en compétences sur leur poste actuel.
- 48% prévoient de recruter de nouveaux profils.
- 36% penchent plutôt pour un accompagnement visant à développer leurs compétences sur un autre métier (*reskilling*).

Christophe Perilhou, Directeur Learning & Solutions, Groupe Cegos, précise :

« Jusqu'à très récemment, les DRH résolvaient les tensions existantes sur certains postes prioritairement en recrutant. Aujourd'hui, du fait des transformations, les tensions sont plus fortes, plus nombreuses, plus complexes et plus transverses, ce qui conduit les DRH à miser bien davantage et plus largement sur la montée en compétences de tous leurs collaborateurs. 75% des projets d'accompagnement des transitions professionnelles pour lesquels Cegos est missionné répondent à ce besoin.

L'étude montre d'ailleurs que le développement des compétences est réellement considéré aujourd'hui comme un levier stratégique par la très grande majorité des salariés (85% en France, 84% en Europe) et des DRH/RRH (91% en France et en Europe). »

Dès lors, quelles compétences va-t-on privilégier et développer pour relever le « défi compétences » ?

Selon les DRH/RRH, les **compétences comportementales (softskills)** sont celles qui doivent être **impérativement renforcées (34%)** : dans des environnements en transformation permanente, plus complexes et plus transversaux, ces compétences sont effectivement clés pour les organisations.

Viennent ensuite les **compétences digitales (33%)**, qu'il s'agisse de compétences techniques pour résoudre les tensions existantes sur certains métiers (intelligence artificielle, les data...) ou de compétences liées à l'usage même des outils.

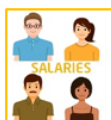
Les **compétences managériales (22%)** constituent la troisième priorité, pour accompagner les transformations des modèles de management, **suivies de près des compétences métiers (19%)** pour que les salariés puissent se concentrer sur les tâches à plus forte valeur.

Illustration complémentaire de cette prise de conscience du « défi compétences » :

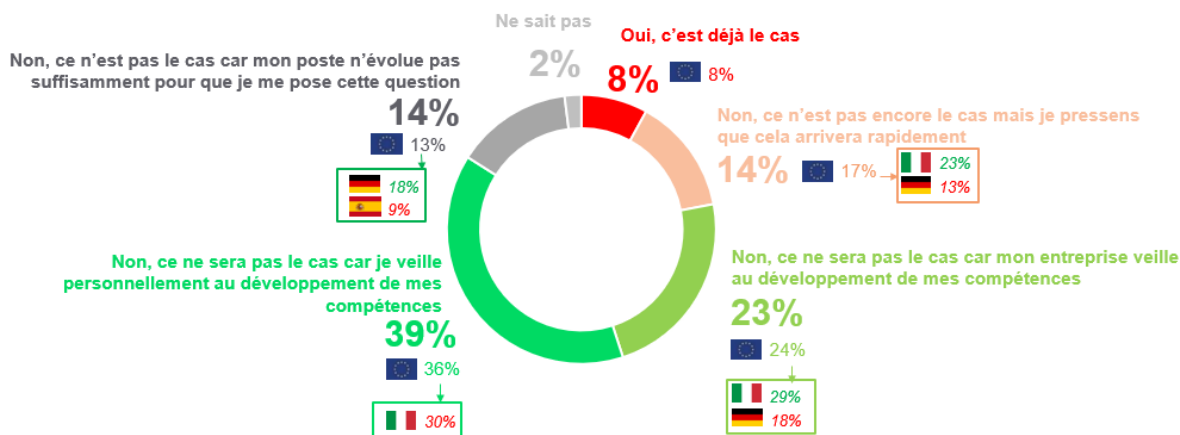
En France, 49% des salariés ont déjà utilisé ou pensent utiliser la somme disponible sur leur Compte Personnel Formation (CPF) pour développer leurs compétences dans leur poste actuel ; 34% pour un autre projet, personnel ou professionnel.

III – CONSCIENTS DES ENJEUX D'EMPLOYABILITE, LES SALARIES MONTRENT UNE REELLE APPETENCE POUR LA FORMATION

Pour faire face à l'obsolescence de leurs compétences, les salariés adoptent une approche pragmatique et relativement confiante : seuls 8% d'entre eux reconnaissent ne plus avoir les compétences nécessaires pour exercer leur métier convenablement. La majorité ne se reconnaît pas dans cette affirmation car ils veillent personnellement au développement de leurs compétences (39% ; 36% en Europe), ou parce que leur entreprise le fait (23% ; 24% en Europe).



Que pensez-vous de l'affirmation suivante : « J'ai le sentiment de ne plus avoir les compétences nécessaires pour exercer mon métier convenablement » ?



Source : Observatoire Cegos – Etude européenne 2020

Les salariés développent de fait une réelle appétence pour la formation : 90% d'entre eux (idem en Europe) se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers. Preuve supplémentaire, 86% d'entre eux (85% en Europe) souhaitent développer leur capacité à « apprendre à apprendre » (c'est-à-dire le désir et la capacité d'organiser et de maîtriser son propre apprentissage).

De même, une très large majorité d'entre eux souhaite s'améliorer sur chacune des compétences transverses pointées comme prioritaires par les DRH/RRH : communication au travers du numérique, esprit d'initiative et d'entreprise, collaboration et travail à distance.

L'esprit de la loi « Avenir Professionnel » consistant à donner plus d'autonomie et de liberté aux salariés pour piloter eux-mêmes leur formation semble entrer dans les faits :

- 38% des salariés (+4 pts vs 2019) se disent déjà effectivement « armés » pour choisir seuls la bonne formation, et 32% (-9 pts) ont encore besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour s'orienter dans leurs choix de formation.

- Les 2/3 des salariés pensent effectivement utiliser leur « budget CPF » à court terme, pour des formations courtes (33%) ou longues (30%).
- Le CPF est d'ailleurs considéré par 84% des salariés comme un moyen efficace pour développer leurs compétences personnelles et professionnelles.

Finalement, en matière de formation, les salariés semblent avoir compris qu'ils avaient leur propre responsabilité et, de fait, qu'ils doivent être eux-mêmes acteurs de leur développement : **65% d'entre eux (+16 pts vs 2019 ; 62% en Europe) considèrent que le développement des compétences est une responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié**, contre 23% (-11 pts ; 28% en Europe) qui imputent cette responsabilité à la seule entreprise et 12% (-5 pts ; 10% en Europe) aux seuls salariés.

Mathilde Bourdat, Manager Offre et Expertise « Formation », Groupe Cegos, précise :

« Excellente nouvelle dans le contexte actuel, non seulement les salariés ont conscience du risque d'obsolescence des compétences, mais ils ont aussi envie de se former. Or, c'est un défi majeur pour les organisations que leurs collaborateurs se sentent responsables de leur développement professionnel.

Les salariés européens ont bien assimilé la nécessité d'être proactifs : par exemple, 71% d'entre eux (64% en France) sont prêts à suivre une formation en dehors de leur temps de travail. Les écarts sont ici significatifs entre managers (72%) et non-managers (56%), révélant un autre enjeu pour les DRH/RRH : réussir à bâtir une réelle culture apprenante afin d'embarquer l'ensemble des collaborateurs. »

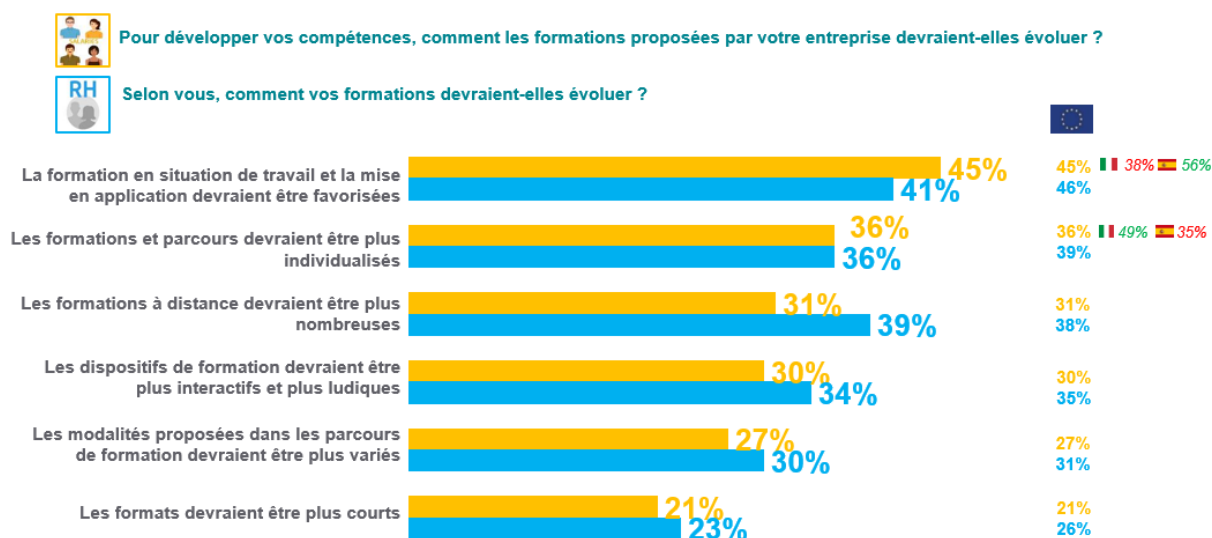
IV – UN ENJEU CENTRAL A COURT TERME : LE PERFORMANCE LEARNING

Risque d'obsolescence des compétences, montée en puissance du distanciel, lucidité des salariés quant à l'impératif de développement des compétences et appétence pour la formation : **toutes ces tendances convergent vers un même objectif, celui de l'impact réel de la formation. Les acteurs du Learning & Development sont défiés sur leur capacité à mesurer l'impact de l'investissement formation ou, plus simplement, à mesurer les progrès effectivement réalisés par les apprenants.**

En France, selon 52% des DRH interrogés, le dispositif « FNE renforcé » mis en place par le Gouvernement au début de la crise Covid-19 a permis de maintenir l'accès à la formation des collaborateurs de leur entreprise pendant la crise sanitaire.

A plus long terme, dans le nouveau contexte de financement de la formation introduit par la loi « Avenir Professionnel », 67% des DRH (+15 pts vs 2019) estiment que les dépenses de formation sur fonds propres de l'entreprise vont se stabiliser. Seuls 23% prévoient une augmentation de ces dépenses.

L'enjeu est clair : pour former à budget constant, les entreprises et organismes de formation vont devoir innover. Concrètement, **salariés et DRH français et européens convergent sur la nécessité de former au plus près des situations professionnelles et des besoins individuels :**



De même, **les salariés considèrent que l'ancrage de la formation en situation réelle de travail constitue le facteur le plus important pour les engager à suivre une formation**. Un facteur également cité en premier par les DRH.

Illustration supplémentaire de cet enjeu de performance en France : **les salariés citent les débouchés liés à la formation comme le critère le plus important (35%) pour choisir une formation sur l'application « Mon Compte Formation »**, devant la réputation de l'organisme délivrant la formation (22%) et le prix de la formation (22% également).

La performance apparaît également comme un défi structurant pour les directions Learning & Development au sein des entreprises. Ainsi, les Directions Opérationnelles / Directions Métiers prennent un poids croissant dans le choix et la mise en œuvre des actions de développement des compétences : 76% des DRH français (75% en Europe) constatent ainsi que ces Directions sont de plus en plus impliquées dans les actions de formation.

Avec une conséquence directe : **les acteurs du L&D se trouvent fortement challengés par les Directions métiers sur leur capacité à assurer rapidement la montée en compétences** (le « *time to competency* ») **et à délivrer des solutions formation qui produisent des résultats** (le « *performance learning* ») en situation de travail ou en matière d'employabilité.

Guillaume Huot, membre du Directoire du Groupe Cegos, commente cette édition 2020 :

« En tant que leader européen de la formation professionnelle, cette crise nous rappelle chaque jour à notre mission : répondre à l'enjeu crucial des compétences, de manière durable et responsable. Toutes les parties prenantes y semblent prêtes - pouvoirs publics, organisations, salariés, organismes de formation - et cette crise recèle donc des opportunités de rebond :

La première opportunité consiste à saisir les possibilités offertes par l'appropriation du digital, sans renier l'essentiel. Chez Cegos, nous avons considérablement élargi notre offre pour proposer la totalité de nos programmes également en tout distanciel, partout dans le monde... sans renoncer à l'interaction humaine ni à l'ancrage de la formation dans la réalité professionnelle.

La seconde opportunité consiste à revisiter la valeur ajoutée de la formation pour répondre au défi du moment : former plus de monde, pour répondre à des besoins multiples mais précis, dans un temps très court... et souvent avec moins de moyens. Chez Cegos, nous retenons 3 clés pour y parvenir : D'abord la perspective, qui consiste à relier le développement de compétences à un projet professionnelle, une perspective métier ou une évolution dans l'emploi. Ensuite, l'innovation responsable, autrement dit bâtir des solutions plus engageantes pour chacun ET qui profitent au plus grand nombre. Enfin, la performance, autrement dit assurer que l'investissement en formation soit juste et stimule durablement le désir d'apprendre. »

Contacts presse :

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / mcadot@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, externalisation de la formation 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...). Toutes les formations déployées par Cegos sont accessibles sur la plateforme digitale et internationale LearningHub@cegos.

www.cegos.com

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