



Communiqué de presse

Paris, le 12 octobre 2021

Baromètre international Cegos Transformations, Compétences et Learning, édition 2021

90% des salariés français (93% à l'international) prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers

(63 % des salariés français - 76% à l'international - prêts à le faire hors temps de 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* ». Pour cette édition 2021, 2643 salariés et 365 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation (DRH/RRH/RF) d'organisations des secteurs privé et public de 50 collaborateurs ou plus, ont été interrogés en juillet dans 6 pays d'Europe (France, Allemagne, Italie, Espagne), d'Asie (Singapour) et d'Amérique Latine (Brésil).

L'ESSENTIEL

I – MALGRE LA CRISE SANITAIRE, LES ORGANISATIONS ONT POURSUIVI LEURS EFFORTS DE FORMATION

- 89% des DRH/RRH/RF français (93% pour l'ensemble du panel international) disent avoir fortement adapté leur offre de formation depuis mars 2020.
- 54% des salariés français (52% du panel salariés international) ont été à l'initiative de la formation suivie (contre 46% à qui la formation suivie a été imposée).
- 58% des DRH/RRH/RF français ont mis en place des modalités à distance en ligne (+16 pts vs 2020) et 48% des dispositifs mixtes.

II – LE STRATEGIC WORKFORCE PLANNING AU CŒUR DES ENJEUX RH POUR REpondre AU DEFi DE L'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES

- Selon les DRH/RRH/RF français, 40% des emplois de leur organisation présentent un risque d'obsolescence des compétences dans les trois ans à venir.
- 49% (+10 pts) pointent une difficulté croissante à faire coïncider les besoins en compétences de leur organisation avec l'offre de formation.
- 78% des DRH/RRH/RF en France (72% à l'international) considèrent la maîtrise des compétences de base comme un enjeu RH majeur.
- Communication digitale, collaboration à distance, agilité/adaptation constituent le top 3 des compétences que les collaborateurs devraient maîtriser selon les DRH/RRH/RF.

III – LUCIDES ET PRAGMATIQUES FACE AUX TRANSFORMATIONS EN COURS, LES SALARIÉS ONT ENVIE DE SE FORMER

- En France, 63% des collaborateurs (64% à l'international) et 45% des DRH/RRH/RF (idem à l'international) considèrent que le développement des compétences est une responsabilité partagée par l'entreprise et les salariés.
- 63% des salariés (76% à l'international) se disent prêts à suivre une formation en dehors de leur temps de travail.
- Les deux principaux facteurs d'engagement en formation sont l'ancrage de la formation en situation réelle de travail et la facilité d'accès aux contenus de la formation.

IV – FOCUS FRANCE : LE CPF SE DEMOCRATISE, LA NOTION DE CO-INVESTISSEMENT EMERGE

- La nouvelle définition de l'action de formation incite 85% des DRH/RRH/RF à innover en matière de solutions formatives.
- 69% des salariés se sont déjà connectés à l'application « Mon Compte Formation » (+13 pts vs 2020).
- 83% des salariés voient le CPF comme un moyen efficace pour développer leurs compétences.
- Dans le nouveau contexte de financement de la formation, seuls 9% des DRH/RRH/RF constatent une diminution des dépenses de formation sur fonds propres de leur entreprise.
- Pour 49% des DRH/RRH/RF, leur entreprise va abonder au CPF au cas par cas, en fonction des projets des salariés concernés.

I – MALGRE LA CRISE SANITAIRE, LES ORGANISATIONS ONT POURSUIVI LEURS EFFORTS DE FORMATION

Adaptation de l'offre, poursuite de l'effort de formation

Depuis le début de la crise du Coronavirus en mars 2020, 89% des DRH/RRH/RF français (93% pour l'ensemble du panel international) disent avoir fortement adapté leur offre de formation pour continuer à former leurs équipes. Pour la moitié d'entre eux, c'est plus de 50% de l'offre qui a été adaptée/renouvelée.

L'effort de formation a ainsi pu être poursuivi : majoritairement, 30 à 60% du corps social des organisations a pu bénéficier d'une action de formation depuis mars 2020.

En France, pendant la crise sanitaire, les Directions RH et Formation ont pu bénéficier du dispositif « FNE Renforcé », qui consistait en une prise en charge par l'Etat des coûts pédagogiques des formations sous certaines conditions. De fait, pour 46% des DRH/RRH/RF, le dispositif a permis de maintenir, conformément aux prévisions initiales, l'accès à la formation des collaborateurs pendant la crise sanitaire. Ils sont même 34% à déclarer que le dispositif a permis d'augmenter l'accès à la formation.

Du côté des salariés, une tendance se confirme : ils sont de plus en plus à l'initiative des formations suivies. C'est le cas de 54% des salariés français (contre 46% à qui la formation suivie a été imposée) et 52% du panel salariés international. L'initiative du salarié est la plus forte au Brésil (61%) et la plus faible en Italie (41%).

La crise a accéléré la montée en puissance des dispositifs mixtes et distanciels

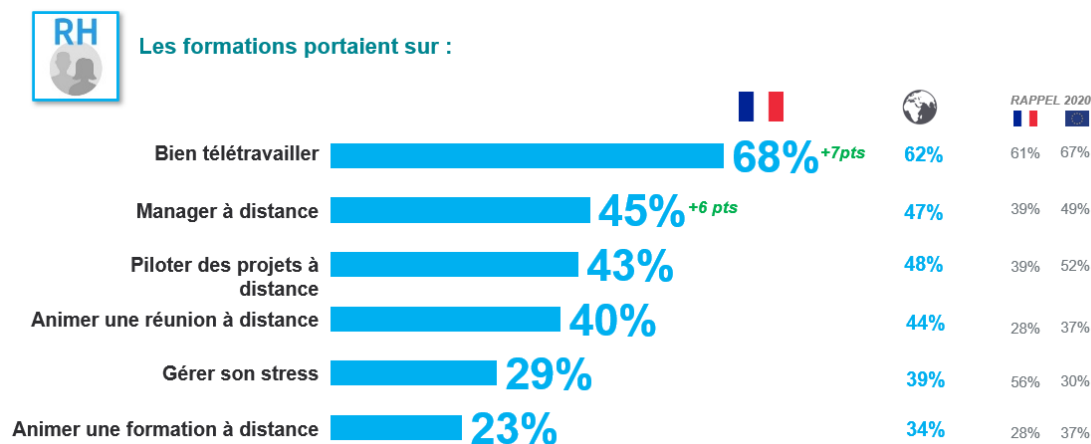
Sans surprise, la crise a accéléré la tendance déjà observée de montée en puissance des dispositifs à distance et blended.

Ainsi, 58% des DRH/RRH/RF français ont ainsi mis en place des modalités à distance en ligne (+16 pts vs 2020) et 48% des dispositifs mixtes comprenant à la fois des sessions présentielles et des sessions à distance (+10 pts).

La même tendance s'observe avec le panel international : 50% ont déployé du distanciel en ligne, et 48% des dispositifs mixtes. C'est au Brésil (63%) et à Singapour (58%) que les formations mixtes, hybrides, ont été le plus souvent mises en place. La crise sanitaire a pleinement joué comme un accélérateur de tendance en faveur de la formation à distance.

Plus précisément, les classes virtuelles ont été fortement privilégiées (par 69% des DRH/RRH/RF français, + 6 pts, et même 93% de leurs confrères brésiliens), tout comme les modules e-learning (52% en France, à comparer à 40% au Brésil et 90% à Singapour).

Les thématiques de formation ont été directement corrélées aux enjeux et impacts de la crise sanitaire : ainsi, « bien télétravailler » a été la thématique la plus souvent déployée depuis mars 2020, suivie de « manager à distance » et de « piloter des projets à distance » :



Source : Observatoire Cegos – Baromètre international 2021

Désormais, la formation à distance s'inscrit dans une tendance durable : en France, 81% des salariés (+ 10 pts) et 82% des DRH/RRH/RF estiment que les formations désormais organisées par leur entreprise/organisation auront lieu davantage à distance qu'avant la crise sanitaire. Cette vision partagée se retrouve également à l'international (85% et 86%). C'est en Allemagne que les scores se révèlent un peu plus faibles (78% côté salariés et DRH/RRH/RF).

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

« La crise sanitaire a accéléré des tendances de fond déjà à l'œuvre dans le monde de la formation. Les nouvelles offres distancielles imposent toutefois d'accompagner la montée en compétences des formateurs eux-mêmes. La qualité d'animation de ces formations digitales/en ligne est clé pour les mois et années qui viennent.

De nouvelles thématiques ont aussi émergé ou bien ont le vent en poupe (management et vente à distance, maîtrise des outils collaboratifs, gestion du stress). Elles illustrent parfaitement les défis d'un management hybride, qui doit prendre en compte les spécificités de nouveaux modes de travail. »

II – LE STRATEGIC WORKFORCE PLANNING AU CŒUR DES ENJEUX RH POUR REpondre AU DEFi DE L'OBsoLESCENCE DES COMPÉTENCES

Le risque d'obsolescence des compétences est toujours élevé

Déjà constaté l'an dernier, le risque d'obsolescence des compétences est avéré : en moyenne, selon les DRH/RRH/RF français, 40% des emplois de leur organisation présentent un risque d'obsolescence des compétences dans les trois ans à venir (en baisse toutefois de 7 points vs 2020). Le panel international estime ce risque à 45%, avec peu de disparités entre les pays : de 40% en France à 51% en Espagne.

L'effort de formation est donc essentiel pour armer les salariés des compétences indispensables pour l'avenir. Pour les DRH/RRH/RF en France, il s'agit à 37% de former les salariés pour s'adapter aux évolutions de leur poste de travail et à 36% pour qu'ils fassent mieux leur travail actuel. Enfin, à 27%, il s'agit de les former pour les aider à accéder à un nouveau métier. Cette même répartition se retrouve dans les six pays du panel.

Plus généralement, le *Strategic Workforce Planning* reste au cœur des enjeux RH. Les DRH/RRH/RF français déclarent que dans les cinq ans qui viennent, leur organisation va faire face à l'émergence de nouveaux métiers (49%), à des créations d'emplois (38%), à la disparition de certains métiers (28%), et à des réductions d'effectifs (26%). Les RH devront ainsi répondre à une double problématique : ajuster l'organisation (baisse d'effectifs, disparition de métiers), et trouver les personnes compétentes pour les nouveaux métiers et créations d'emplois.

Sur ce point, les DRH/RRH/RF français diffèrent de leurs homologues européens et internationaux : à Singapour, l'émergence de nouveaux métiers et les créations d'emplois sont identifiées par 72% et 67% des DRH. Les réductions d'effectifs sont quant à elles au plus fort au Brésil (28%) et les plus faibles en Allemagne (13%).

Une difficulté croissante à faire coïncider besoins en compétences et offre de formation

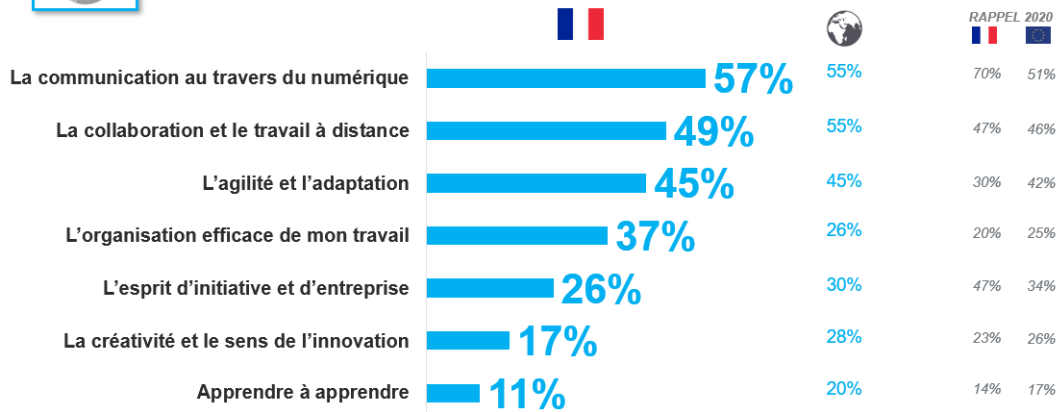
49% des DRH/RRH/RF français (+10 pts) pointent une difficulté croissante à faire coïncider les besoins en compétences de leur organisation avec l'offre de formation. Le panel international est à 45%.

Concernant la nature des compétences à développer :

- 78% des DRH/RRH/RF en France (72% à l'international) considèrent que la maîtrise des compétences de base (lire, écrire, compter, travailler en équipe, respecter les règles d'hygiène et de sécurité) représente un enjeu RH majeur de leur organisation.
- 88% des DRH/RRH/RF français (75% à l'international) disent que la maîtrise des compétences numériques de base est aussi un enjeu RH majeur. Les disparités sont ici assez fortes selon les pays : France 88%, Espagne 83%, Allemagne 80%, Italie 72%, Singapour 67%, Brésil 60%.
- Concernant les compétences comportementales (softskills) à maîtriser en priorité, DRH/RRH/RF français et internationaux s'accordent sur le Top 3 suivant : communication au travers du numérique, collaboration à distance, agilité/adaptation.
- Enfin, ce sont les compétences digitales qui doivent impérativement être renforcées selon les DRH/RRH/RF (37% en France, 33% à l'international), devant les compétences managériales (34%, + 12 pts ; 33%), les compétences comportementales (32% ; 28%) et les compétences métiers des collaborateurs (22% ; 19%).



Selon vous, parmi les compétences comportementales suivantes (« soft skills »), quelles sont celles que les salariés de votre entreprise devraient maîtriser en priorité (3 réponses possibles) ?



Source : Observatoire Cegos – Baromètre international 2021

Des salariés très conscients de l'impact des transformations en cours

Les salariés sont tout à fait conscients de l'impact des transformations en cours sur leur métier et leur vie professionnelle :

- **27% des salariés français (30% au niveau international) craignent de voir disparaître leur métier.** Cette peur est prégnante chez les ouvriers (39% sur le panel international), dont les métiers sont particulièrement et notamment menacés par l'intelligence artificielle, et pour lesquels l'enjeu de reconversion (« reskilling ») est crucial.
- **78% des salariés (79% à l'international) pensent que les transformations liées aux évolutions technologiques vont modifier le contenu de leur travail.** La menace est ici plus clairement identifiée par les agents de maîtrise (83% sur le panel international) et les cadres (80%), dont les métiers vont se transformer et pour lesquels l'enjeu est davantage celui de « l'upskilling ».

Ces données sont à corréliser avec la perception des avancées technologiques : **23% des salariés en France (29% à l'international) ont le sentiment d'être « dépassés » par la technologie.** Cette crainte est la plus forte dans les PME (32%) que dans les grandes entreprises (26%).

Sur ce point, les DRH/RRH/RF français sont encore plus inquiets que les salariés eux-mêmes : 46% d'entre eux pensent que leurs collaborateurs se sentent « dépassés » par la technologie (52% à l'international).

Face à tous ces enjeux d'adaptation et de montée en compétences, une bonne nouvelle : **90% des salariés français (93% à l'international) se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers.**

Upskilling (montée en compétences / adaptation) et reskilling (reconversion) : deux leviers pour répondre à l'enjeu des compétences

Côté DRH/RRH/RF, la priorité est bien aux démarches d'upskilling et reskilling :

- 66% d'entre eux en France (-9 pts) (72% à l'international) prévoient d'**accompagner les collaborateurs pour les faire monter en compétences sur leur poste actuel ;**
- 51% (+15 pts) (50% à l'international) veulent les **accompagner pour développer leurs compétences sur un autre métier ;**
- 45% (56% à l'international) entendent **recruter de nouveaux profils.**
- Et seuls 3% n'envisagent aucun moyen particulier, preuve que la prise de conscience est bien partagée au sein de la profession.

A noter, enfin, qu’au sein des organisations, les DRH/RRH/RF doivent désormais composer avec les directions métiers qui se saisissent toujours davantage du sujet compétences : 71% des DRH/RRH/RF en France (78% à l’international) considèrent que les directions opérationnelles (directions métiers) sont de plus en plus impliquées dans les actions de formation des équipes, opérant une pression croissante sur les Directions RH.

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

« La vitesse de transformation des organisations s’accélère encore, avec une problématique centrale pour les directions des ressources humaines et les départements formation : parvenir à déployer une culture de l’apprentissage permanent, pour assurer une montée en compétences rapide et facilement adaptable. Cela suppose de concevoir et mettre en œuvre des écosystèmes apprenants beaucoup plus solides.

En outre, les compétences sont fortement challengées par les transformations en cours. Qu’il s’agisse d’adaptation ou de reconversion, les entreprises doivent pouvoir former massivement et dans un temps court. Ce sont bien souvent des transitions professionnelles qu’il va falloir accompagner ; les cycles longs de formation et les formations diplômantes doivent ici être particulièrement valorisées car elles peuvent être un tremplin essentiel à la reconversion.

Enfin, les acteurs du Learning & Development ont tout intérêt à renforcer leur position de business partner auprès des Directions opérationnelles : pour garder la main sur le développement des compétences, elles doivent se synchroniser davantage avec les cycles rapides du business. Ce qui nécessite de les accompagner pour redéfinir leur positionnement, leurs offres et leurs process. »

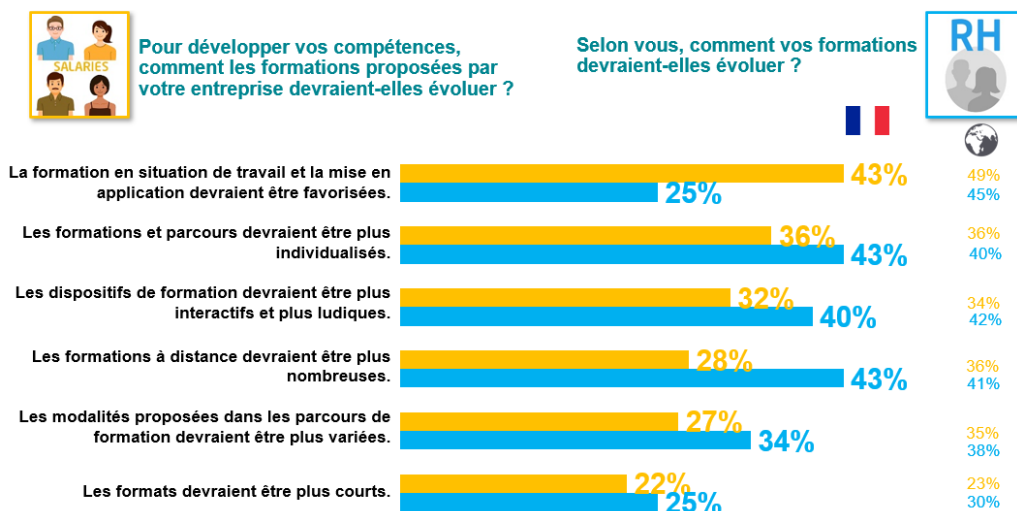
III – LUCIDES ET PRAGMATIQUES FACE AUX TRANSFORMATIONS EN COURS, LES SALARIES ONT ENVIE DE SE FORMER

Le développement des compétences est une responsabilité partagée par l’entreprise et les salariés : en France, c’est vrai pour 63% des collaborateurs (64% à l’international) et 45% des DRH/RRH/RF (idem à l’international). Cette co-responsabilité suppose de répondre à l’attrait des salariés pour la formation, puisqu’ils vont de plus en plus devoir être acteurs de leur propre développement.

Justement, **63% des salariés se disent prêts à suivre une formation en dehors de leur temps de travail**. C’est encore plus fort à l’international (76% en moyenne) : 94% au Brésil, 84% à Singapour, 79% en Espagne.

De même, **36% des salariés se disent prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation**. Là aussi, le score est plus élevé à l’international (55% en moyenne), tiré notamment par le Brésil (82%), Singapour (73%) et l’Espagne (55%).

Si les salariés ont conscience de la nécessité de se former et en ont envie, ils ont toutefois des divergences de vues avec les DRH/RRH/RF quant à l’évolution des formations proposées par leur organisation. Ainsi, en France, si les salariés demandent en priorité que soient favorisées les formations en situation réelle de travail et les parcours individualisés, les DRH parient d’abord sur la formation à distance. A noter que les écarts sont moins forts à l’international :



Au-delà de ces divergences, **salariés et DRH/RRH/RF s'entendent toutefois sur les leviers d'engagement en formation**, s'accordant sur l'importance de **l'ancrage de la formation en situation réelle de travail, et la facilité d'accès aux contenus de la formation.**

Salariés et DRH/RRH/RF s'accordent aussi sur la qualité des formations proposées par leur organisation :

- **Les formations reçues sont utiles** pour 78% des salariés en France (80% à l'international) et 91% des DRH/RRH/RF (89%) ;
- Elles sont **pertinentes** pour 76% des salariés en France (+8 pts) (78% à l'international) et 77% des DRH/RRH/RF (83%).
- **En France, c'est encore l'efficacité des solutions de formation qui doit être renforcée** : 69% des salariés (71% à l'international) et 72% des DRH/RRH/RF (-9 pts) (80%) perçoivent les formations proposées comme efficaces.

Enfin, la satisfaction moyenne des salariés sur le dispositif de formation mis en place par leur entreprise reste stable et elle est bien évaluée par les DRH/RRH/RF : les salariés en France donnent une note de 7,2/10 au dispositif (7,4 à l'international), quand les DRH/RRH/RF évaluent à 7,2/10 également (7,5 à l'international) le niveau de satisfaction de leurs collaborateurs. La satisfaction est la plus forte chez les collaborateurs brésiliens (7,9) et la plus faible en Italie (7).

Isabelle Drouet de la Thibauderie, Manager de l'Offre et de l'Expertise « Ressources Humaines », Groupe Cegos, précise :

« En matière de formation, la crise sanitaire a eu plusieurs effets positifs indéniables. Elle a permis d'accélérer l'évolution et la digitalisation des offres de formation et a pleinement mis à jour l'utilité de la formation pour s'adapter aux transformations du moment. Les collaborateurs ont conscience de la nécessité de se former régulièrement et en ont envie.

Pour les organisations, cela induit de trouver un véritable équilibre entre les dispositifs de formation prescrits et ceux qui sont librement choisis par les collaborateurs, mais aussi de muscler la qualité de conception et d'animation des formats phares, tels les classes virtuelles. Cela suppose aussi d'individualiser 'pour de vrai' les parcours de formation, avec des formations réalisées au plus près des situations de travail pour plus d'impact opérationnel, des solutions de gamification et des mesures d'évaluation individuelles objectives et performantes. »

IV – FOCUS FRANCE : LE CPF SE DEMOCRATISE, LA NOTION DE CO-INVESTISSEMENT EMERGE

Vers davantage d'innovation pédagogique et de diversification des parcours

Introduite par la loi « Avenir professionnel », la nouvelle définition de l'action de formation intègre la formation en situation de travail et toutes les situations formatives de nature à permettre l'atteinte d'objectifs professionnels. **Cette nouvelle définition de l'action de formation incite 95% des DRH/RRH/RF à développer plus particulièrement la formation en situation de travail, et 83% la formation à distance ou mixte.**

Plus spécifiquement, **la nouvelle définition de l'action de formation incite 85% des DRH/RRH/RF interrogés à innover en matière de solutions formatives.** De même, 78% (+5 pts) des répondants estiment que le passage du « plan de formation » au « plan de développement des compétences » a déjà fait évoluer ou va faire évoluer significativement le contenu de ce plan. A la clé, donc : **davantage d'innovation pédagogique et une diversification des parcours de formation.**

Le CPF se démocratise et révèle son utilité

Du côté des salariés, **69% d'entre eux disent s'être déjà connectés à l'application « Mon Compte Formation »** : c'est 13 points de plus qu'en 2020.

Les débouchés liés à la formation constituent le premier critère de sélection d'une formation, pour 36% des salariés, suivis de la réputation de l'organisme délivrant la formation (22%), du prix de la formation (21%) et de l'avis des autres personnes ayant suivi la formation (18%).

48% (+3 pts) des DRH/RRH/RF pensent que les salariés de leur organisation vont thésauriser sur leur compte CPF en vue de constituer un capital plus important pour réaliser un projet professionnel. Seuls 20% (-7 pts) pensent qu'ils consommeront immédiatement le budget disponible sur leur compte.

Aussi, **34% des salariés (+4 pts) pensent utiliser leur CPF pour réaliser une formation longue** (+ de 25 heures) et 27% (-6 pts) pour une formation courte. 36% ne comptent pas l'utiliser à court terme.

Le CPF est par ailleurs un outil apprécié : 83% des salariés le considèrent comme un moyen efficace pour développer leurs compétences personnelles et professionnelles. C'est particulièrement vrai dans le secteur privé (86%) et chez les managers (87%).

Ces dernières données viennent corroborer que les salariés, conscients du risque compétences, sont prêts à prendre les devants pour s'adapter aux transformations en cours.

Pour autant, les salariés sont inégalement autonomes pour s'orienter et choisir la formation qui leur correspond : 36% d'entre eux se sentent « bien armés » pour choisir la bonne formation (les cadres et les managers sont les mieux armés), quand 31% disent avoir encore besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour s'orienter correctement. Seuls 13% des salariés ont déjà fait appel ou prévoient de faire appel au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), qui ne semble toujours pas trouver son public depuis sa mise en place.

Concernant la logique d'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF), **seuls 29% des DRH/RRH/RF pensent que leur organisation va négocier un accord d'abondement. Mais 49% estiment qu'elle vont abonder au cas par cas, en fonction des projets des salariés concernés.**

Les nouvelles règles de financement n'impactent pas l'investissement des organisations en formation

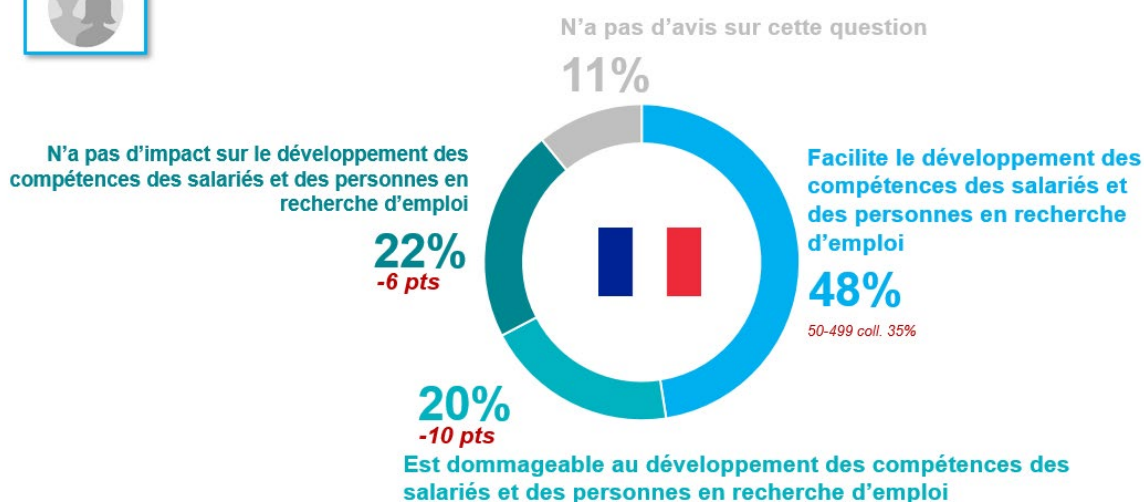
Dans le nouveau contexte de financement de la formation, seuls 9% des DRH/RRH/RF constatent une diminution des dépenses de formation sur fonds propres de leur entreprise. La majorité (65%) notent une stabilité de ces dépenses, et 22% une augmentation, pour compenser les pertes éventuelles de refinancement. Les entreprises continuent donc d'investir en formation, malgré les nouvelles règles de financement.

Au final, la loi « Avenir Professionnel » paraît bien considérée par les DRH/RRH/RF : 48% d'entre eux disent qu'elle facilite le développement des compétences des salariés et des personnes en recherche d'emploi. Avec toutefois des disparités selon les organisations : 35% dans les PME vs 53% dans les grandes entreprises ; 50% dans le secteur privé vs 41% dans le secteur public.

Seuls 22% des répondants perçoivent la loi comme dommageable au développement des compétences, en baisse de 10 points.



Selon vous, la loi Avenir Professionnel...



Source : Observatoire Cegos – Baromètre international 2021

Isabelle Drouet de la Thibauderie, Manager de l'Offre et de l'Expertise « Ressources Humaines », Groupe Cegos, précise :

« C'est une bonne nouvelle pour le marché de l'emploi et de la formation : la loi 'Avenir Professionnel' semble tenir ses promesses. Du côté des salariés, le CPF poursuit sa montée en puissance et son utilisation se démocratise, avec des attitudes pragmatiques (épargner pour des formations longues, utiles à la montée en compétences voire à la reconversion). Du côté des organisations, la notion de co-investissement émerge, via l'abondement du CPF, avec une majorité d'entreprises prêtes à abonder au cas par cas.

Ces constats positifs ne doivent toutefois pas faire oublier que certaines populations (ouvriers, employés, non managers, salariés des PME notamment) doivent être davantage accompagnées pour ne pas rester, une fois de plus, au bord de la route. L'accent mis récemment par le Gouvernement sur les PME dans le cadre de son Plan Compétences va ici dans la bonne direction. »

Benoit Felix, Président du Groupe Cegos, commente cette édition 2021 :

« En tant que leader international de la formation professionnelle, nous avons pu constater, depuis 18 mois, dans tous les pays où nous intervenons, une même urgence à répondre à l'enjeu des compétences pour faire face aux transformations du marché de l'emploi et du travail. Cette volonté est partagée par les entreprises et les salariés eux-mêmes.

Comme toute crise majeure, la pandémie recèle aussi sa part d'opportunités : elle a permis aux organisations de faire évoluer leurs offres, d'accélérer la digitalisation de leurs solutions et de déployer massivement de nouveaux formats rapidement adoptés par les apprenants. Les entreprises n'ont pas renoncé à leur effort de formation, bien au contraire. Et les salariés ont témoigné d'une réelle envie de se former. Le développement des compétences est un levier stratégique, cette crise l'a montré et cela ne fait plus aucun doute !

Toutes les parties prenantes (salariés, entreprises, pouvoirs publics, organismes de formation...) sont conscientes du risque d'obsolescence des compétences, ce qui impose de penser et déployer très vite des programmes de montée en compétences et de reconversion professionnelle de plus en plus fins, individualisés et performants. »

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](#).