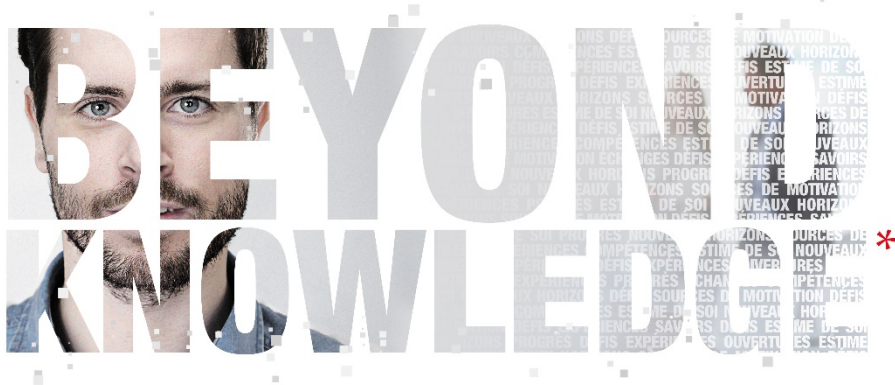




Baromètre international de l'Observatoire Cegos

Transformations, compétences & learning

Saison 2 : The future of skills

1^{er} octobre 2019

Mathilde Bourdat - Manager Offre et Expertise Formation, Cegos

Christophe Perilhou – Directeur Learning & Solutions, Cegos



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



Les points clefs de l'étude

- 1 – Comment les transformations impactent-elles les Directions RH et les salariés ?**
- 2 – Quelles sont les compétences stratégiques pour l'avenir ?**
- 3 – Comment développer les compétences aujourd'hui et demain ?**
- 4– Focus Réforme France : le big bang annoncé aura-t-il lieu ?**



Méthodologie



- * L'Observatoire Cegos a mené en avril 2019 une enquête en ligne dans 4 pays européens auprès de :
 - ▶ 1780 salariés (dont 445 en France) et 240 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation (dont 60 en France)
 - ▶ Travaillant tous dans des entreprises du secteur privé de 50 collaborateurs ou plus.
 - ▶ Tous les salariés interrogés ont suivi une formation au cours des deux dernières années.

* Profils des répondants :



SALARIES

	Managers	Non-managers
	68%	32%
	62%	38%

Taille d'entreprises :

- De 50 à 499 collaborateurs :	51%	46%
- De 500 à 1999 collaborateurs :	23%	24%
- 2000 collaborateurs et plus :	26%	30%



22%	27%	Responsable des ressources humaines
20%	18%	Directeur ou Responsable de la Transformation
19%	23%	Directeur des ressources humaines et/ou relations sociales
17%	7%	Directeur ou Responsable de la formation
13%	15%	Directeur ou Responsable Learning & Development
10%	10%	Directeur ou Responsable Talents & Compétences

Taille d'entreprises :

- De 50 à 499 collaborateurs :	51%	43%
- De 500 à 1999 collaborateurs :	22%	27%
- 2000 collaborateurs et plus :	26%	30%



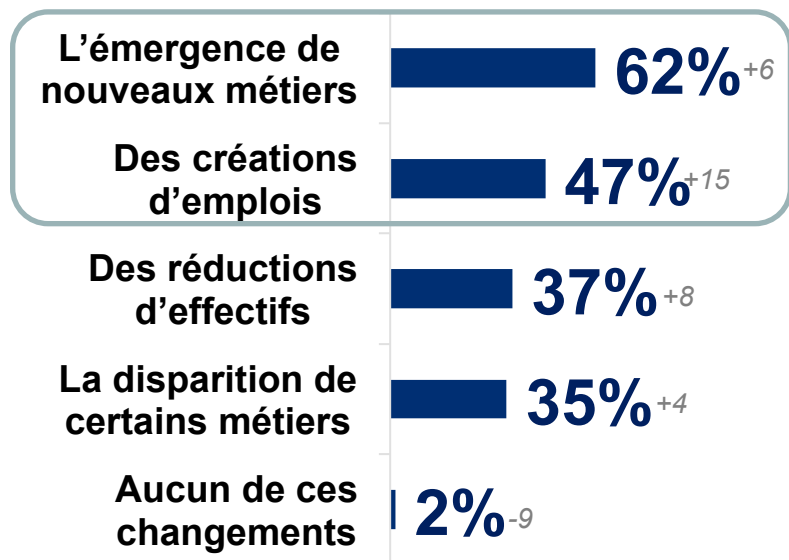
1 – Comment les transformations impactent-elles les Directions RH et les salariés ?



Emergence de nouveaux métiers et création d'emplois : des transformations auxquelles les DRH se préparent...



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



La direction des Ressources Humaines de votre entreprise se prépare-t-elle à ces changements ?



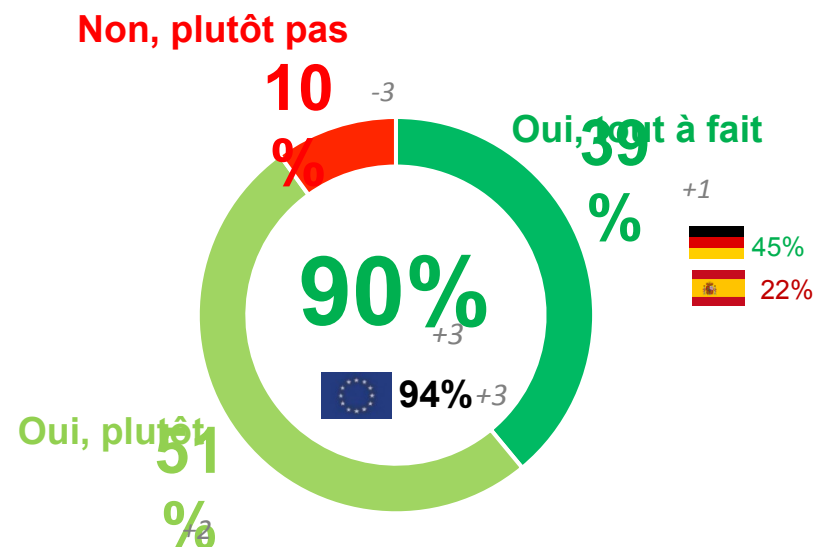
55%
-1

51%
+5

24%
+1

32%
+3

2%
-5



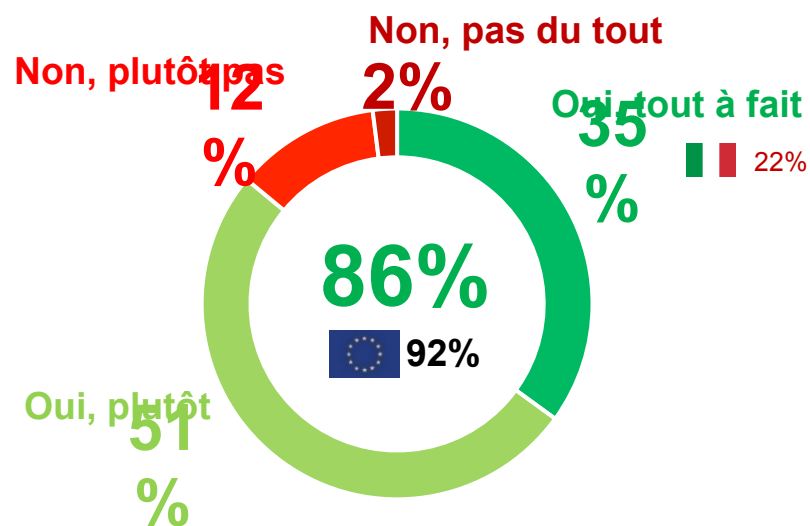


... Notamment parce qu'ils considèrent avoir la légitimité et les moyens pour le faire



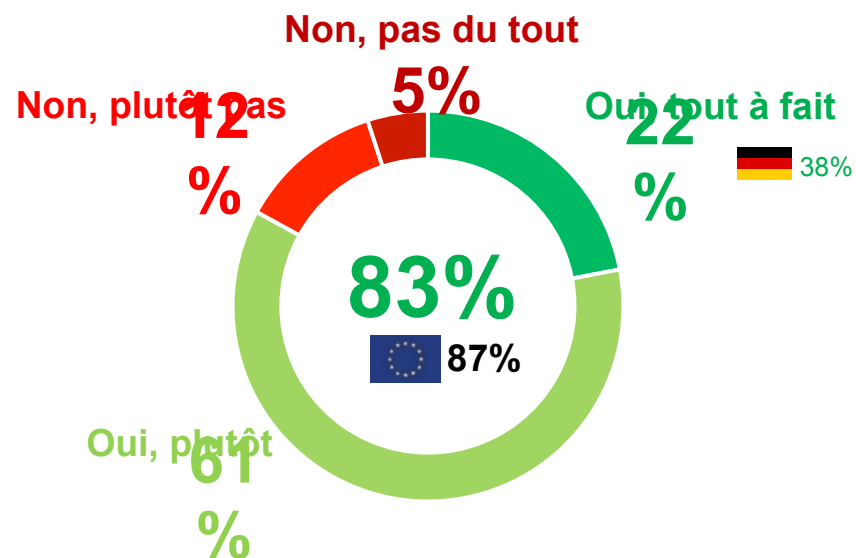
NEW !

La Direction des Ressources Humaines est-elle reconnue dans votre organisation pour accompagner ces changements ?



NEW !

La Direction des Ressources Humaines est-elle bien armée dans votre organisation pour accompagner ces changements ?

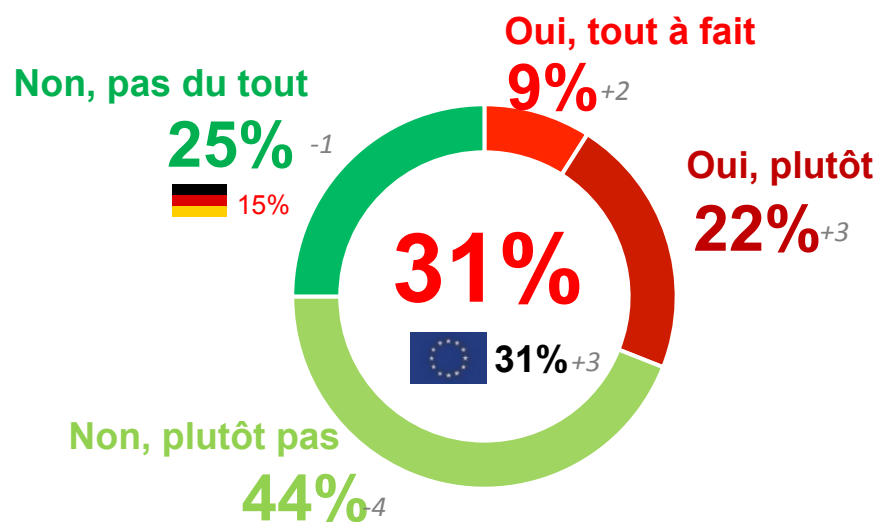




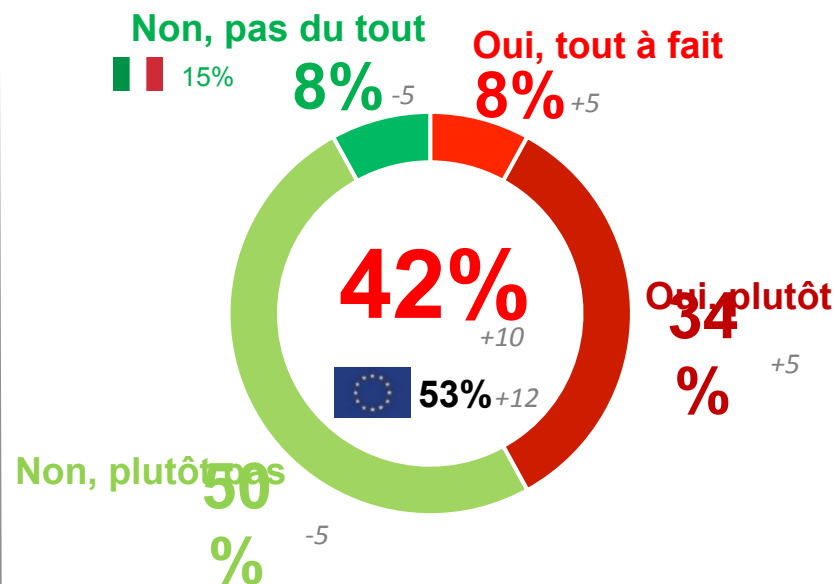
L'appréhension de la technologie continue de s'amplifier, et les DRH semblent plus alarmistes que les salariés.



Avez-vous le sentiment d'être « dépassé » par la technologie ?



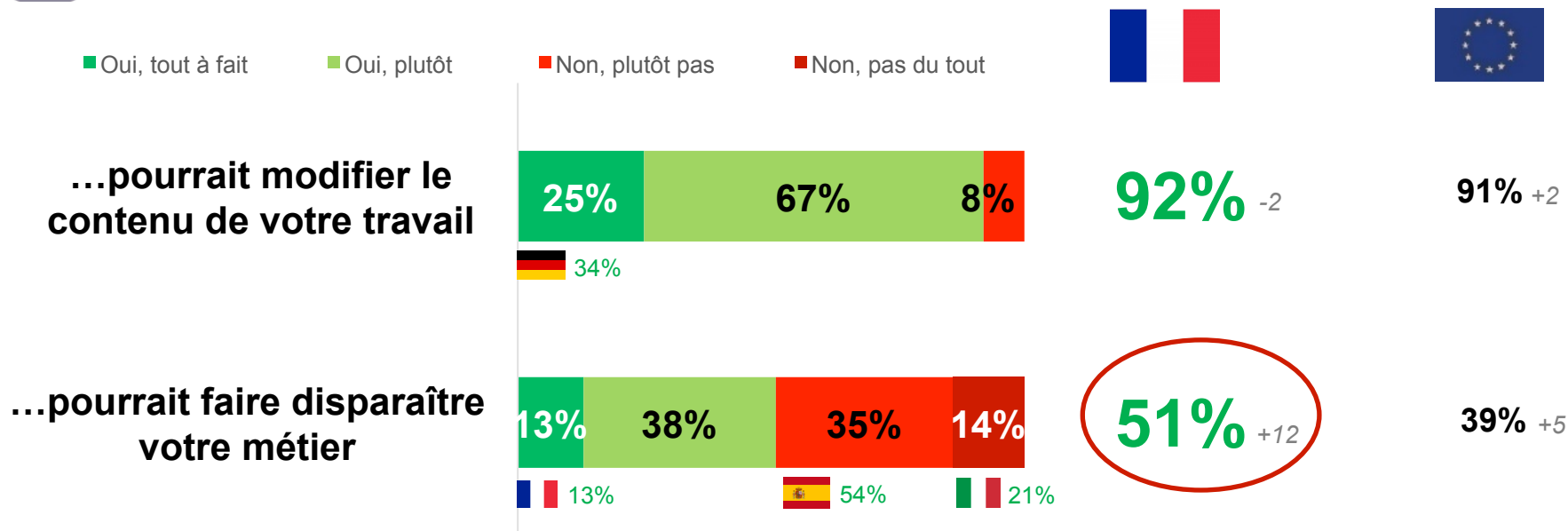
Avez-vous le sentiment que vos collaborateurs se sentent « dépassés » par la technologie ?



 De plus en plus de salariés craignent de voir leur emploi disparaître avec la transformation digitale.



Diriez-vous que la transformation digitale (gestion des données/automatisation et/ou intelligence artificielle...)



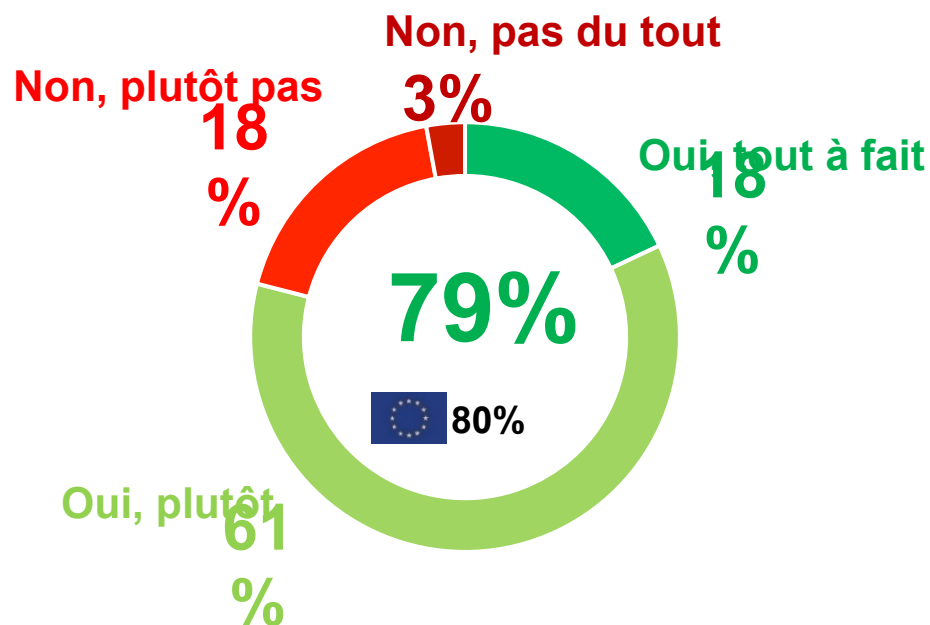


Pour autant, salariés et DRH ont confiance dans la capacité de leurs entreprises à anticiper et accompagner la transformation digitale

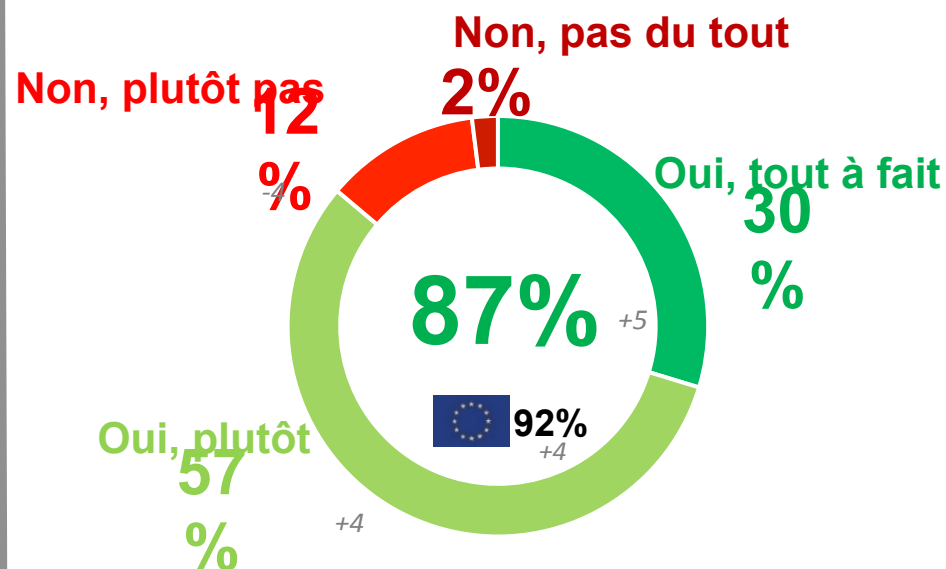


NEW !

Faites-vous confiance à la Direction des Ressources Humaines de votre entreprise pour accompagner ces changements ?



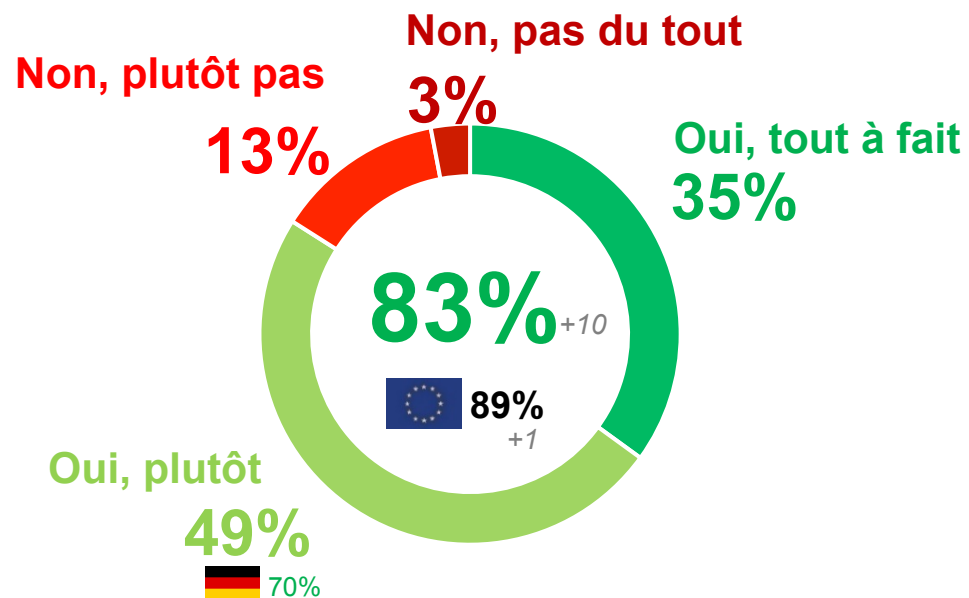
Avez-vous confiance dans la capacité de votre organisation à anticiper et à accompagner la transformation digitale ?



Pour la plupart des DRH, la réflexion sur l'impact du digital est en cours



L'impact du digital sur les métiers et les compétences est-il un enjeu sur lequel vous avez déjà entamé une réflexion dans votre organisation ?

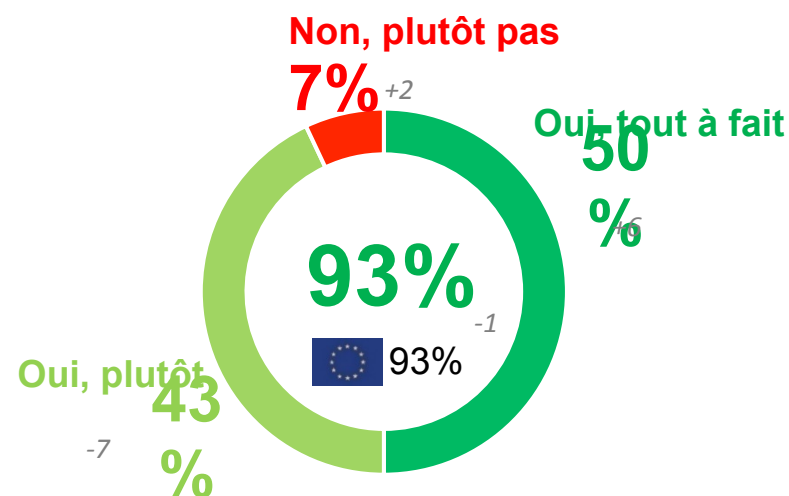
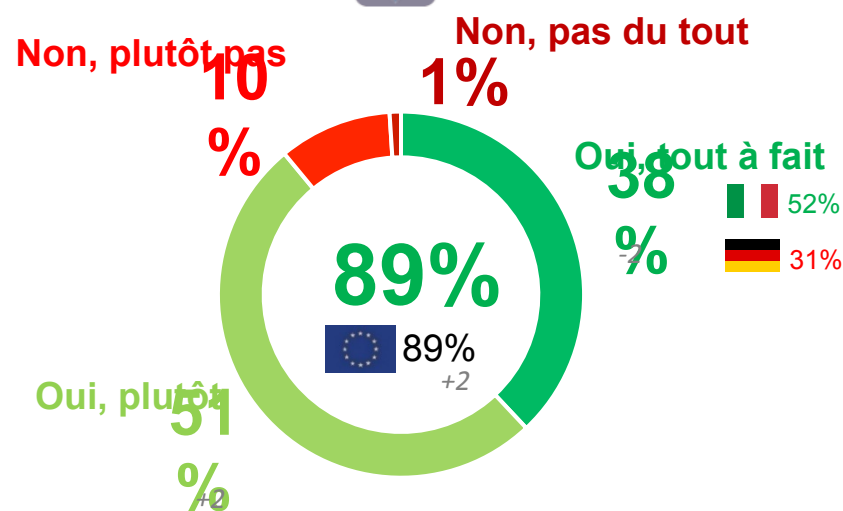




Le développement des compétences comme un levier stratégique : un constat partagé par une large majorité de salariés et de DRH



Le développement des compétences est-il considéré par votre entreprise comme un levier stratégique ?

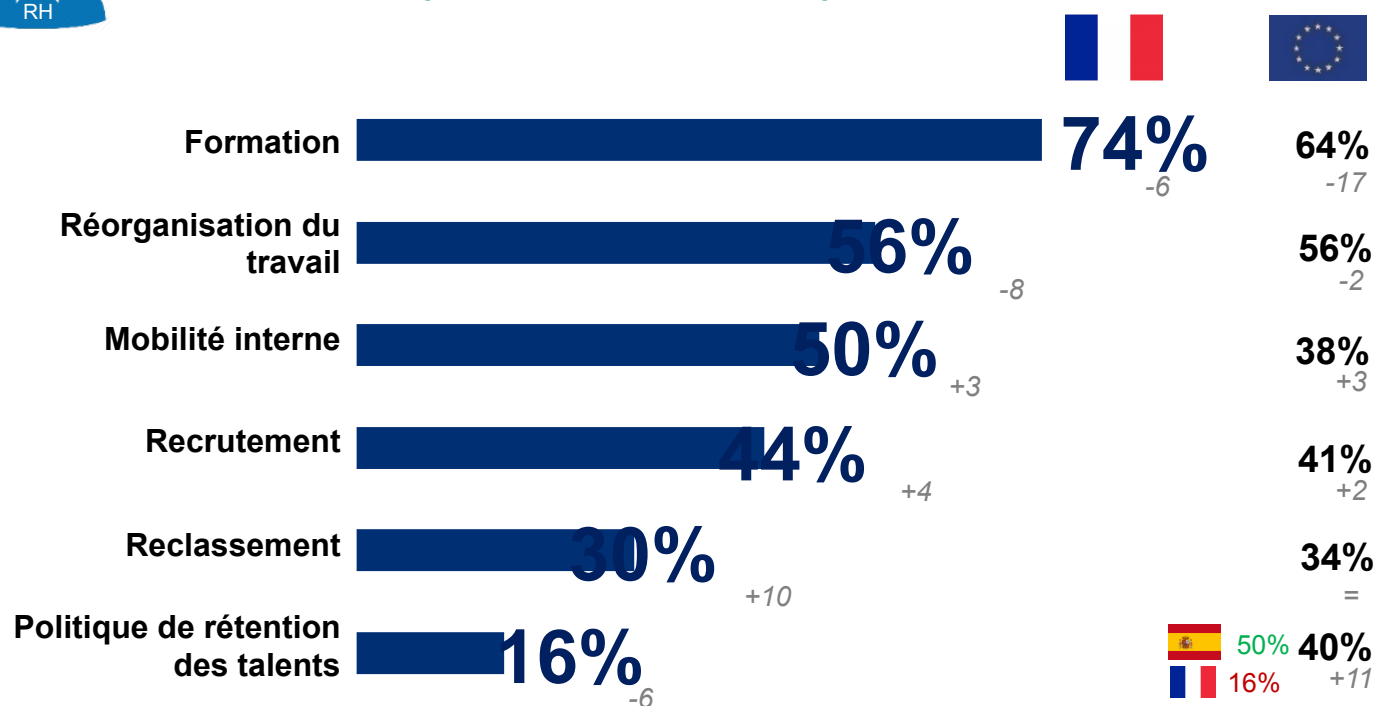




Les DRH voient la formation et la réorganisation du travail comme moyens prioritaires pour faire face aux impacts du digital sur les métiers et les compétences.



Quels sont les moyens que vous prévoyez de mettre en œuvre pour faire face à l'impact du digital sur les métiers et compétences dans votre entreprise ?

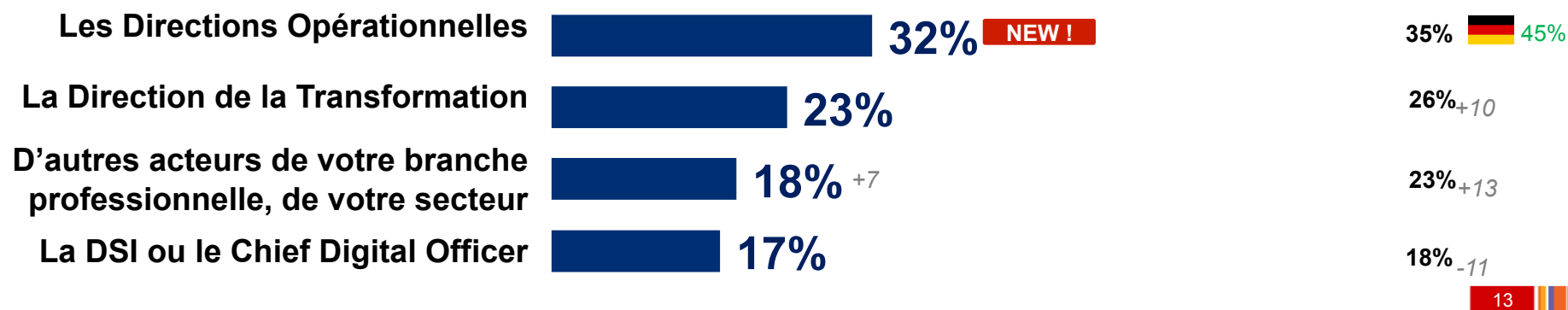




DRH, salariés, IRP, DG sont engagés dans la réflexion sur le développement des compétences...



Dans votre organisation, quelles sont les parties prenantes engagées dans la réflexion sur le développement des compétences ?





... aux côtés des Directions opérationnelles toujours plus impliquées sur le sujet



NEW !

Selon vous, les directions opérationnelles (direction métiers) de votre entreprise sont :

Il n'y a pas d'évolution de leur implication dans ces actions

13%

8%

Moins impliquées qu'auparavant dans les actions de développement des compétences des équipes

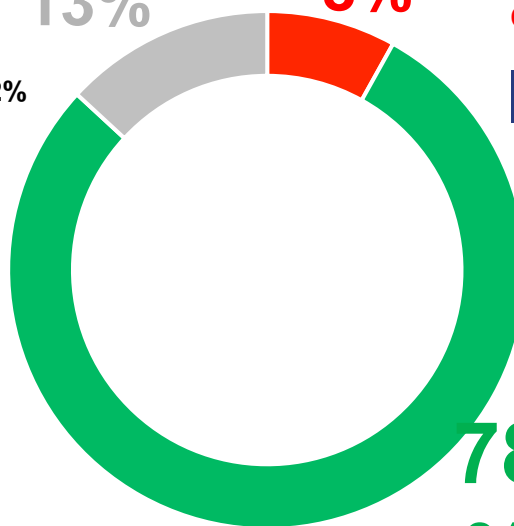


12%

50-499 collaborateurs : 18%
500-1999 collaborateurs : 3%



12%



De plus en plus impliquées dans les actions

78%



76%

50-499 collaborateurs : 70%



 Peu à peu, les salariés semblent vouloir prendre la responsabilité de leur formation...

Selon vous, le développement des compétences est...



...une responsabilité également partagée entre l'entreprise et le salarié



60%

49% -10

56% -9

...principalement de la responsabilité de l'entreprise

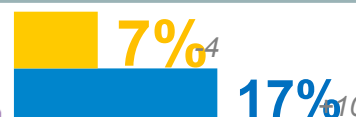


33%

38% +6

29% +3

...principalement de la responsabilité du salarié



7%

17%

2019 : 17%
2018 : 7%
2017 : 4%

13% +3

15% +6



S'ils pensent tous qu'apprendre est très important... ils manquent souvent de temps ou de moyens pour le faire



On dit qu'apprendre tout au long de sa vie professionnelle est très important. Qu'en pensez-vous ?

Je suis d'accord, mais je n'ai pas le temps ou la possibilité d'apprendre ou de me former régulièrement



22%

19%

+11

Je ne suis pas d'accord, ce n'est pas une priorité pour moi

1%

Je suis d'accord et personnellement, je veille à apprendre et à me former régulièrement

80%



89%



87%

-12pts vs 2018

99%



99%

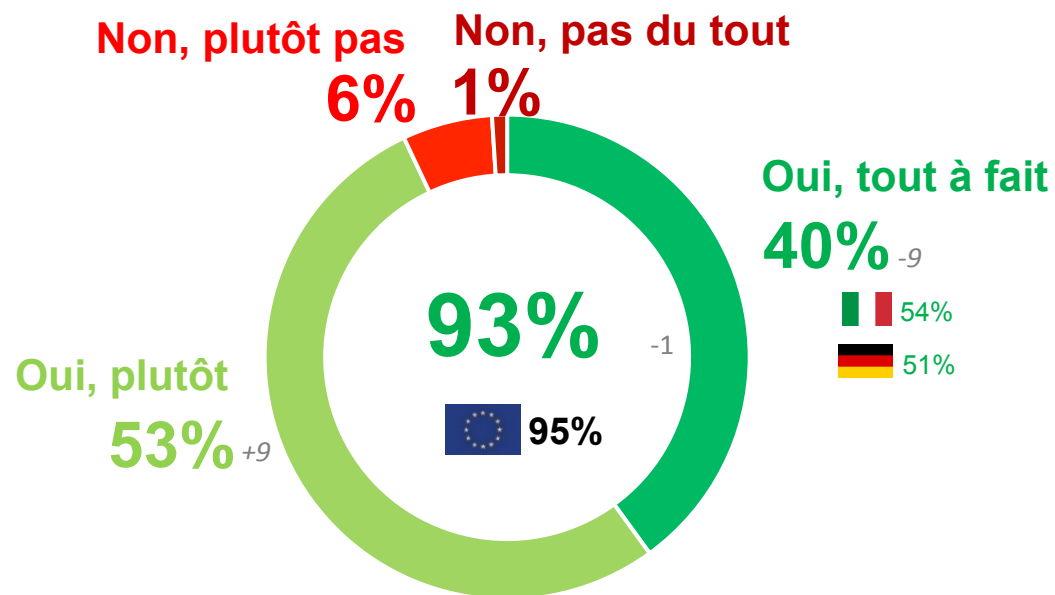
+5



 Ils sont toujours massivement prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux changements...



Etes-vous prêt à vous former par vous-même pour vous adapter à ces transformations digitales ?



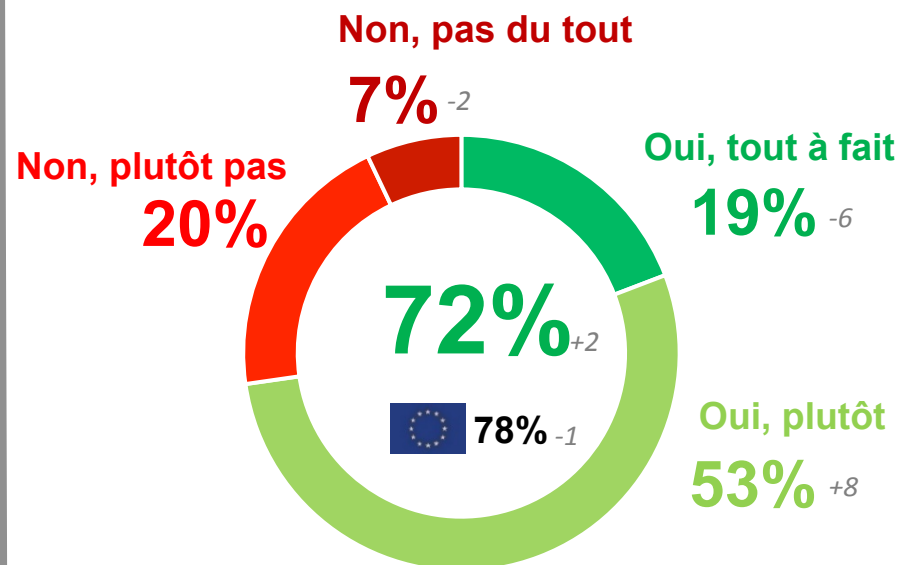
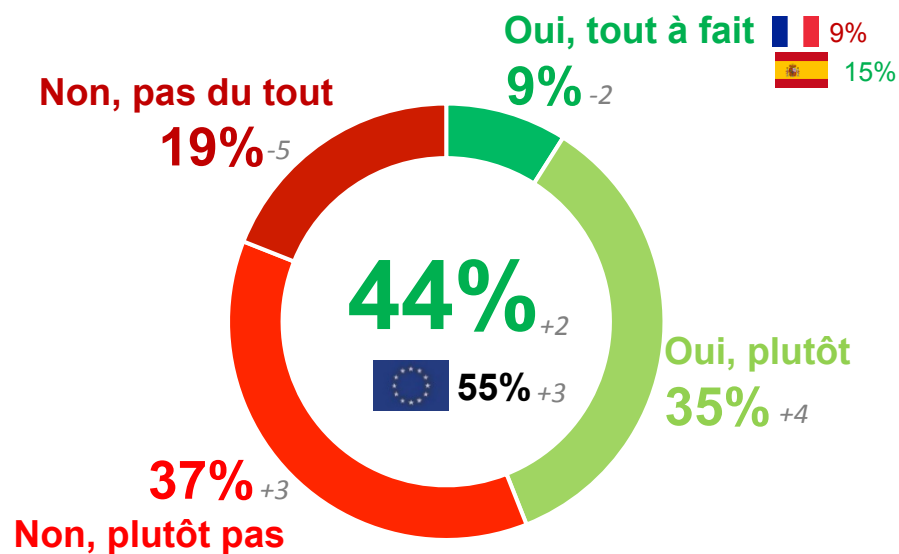
 ... et souvent prêts à financer une partie de leur formation et à se former hors temps de travail

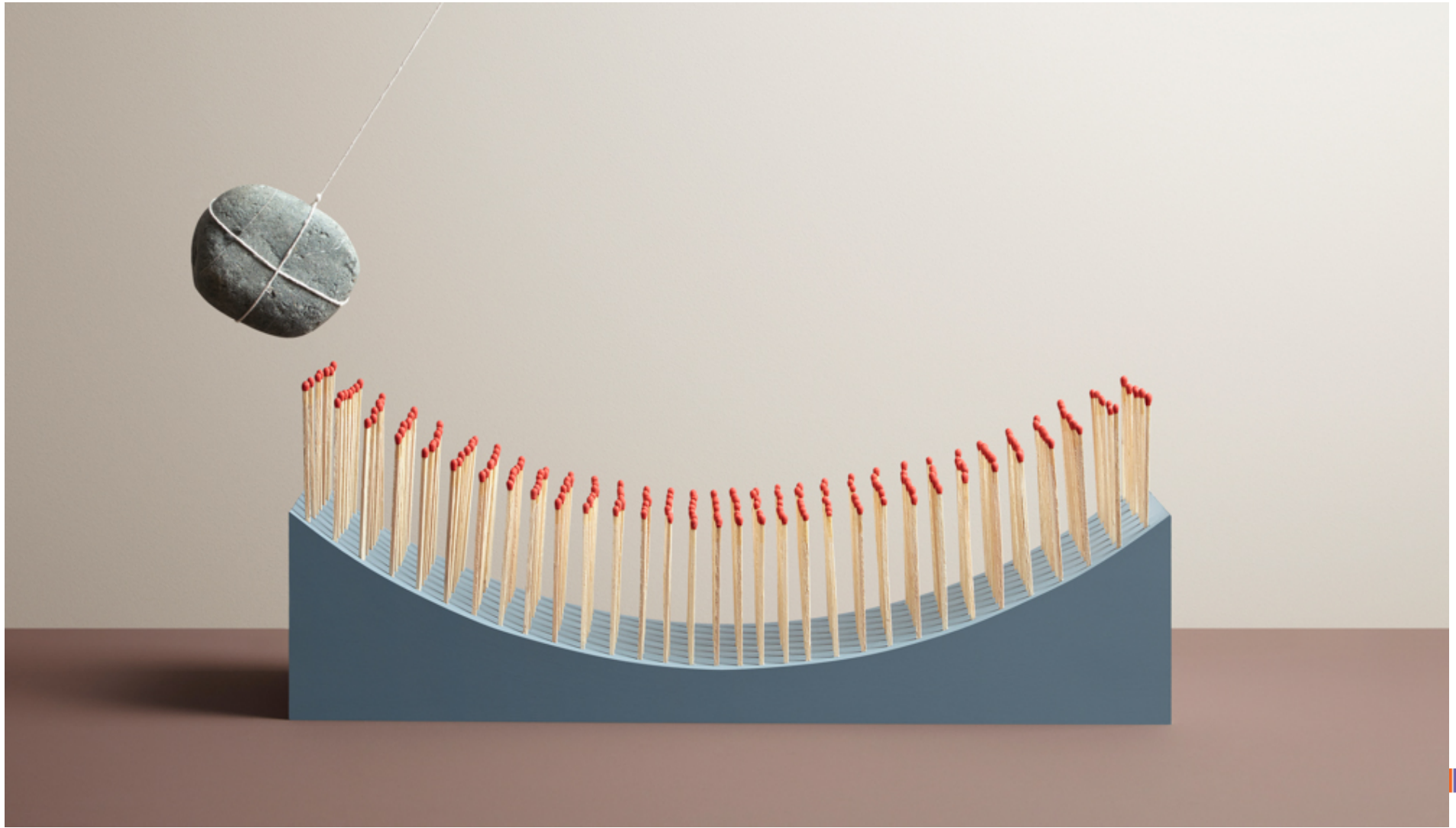


Seriez-vous prêt à financer vous-même une partie des coûts de votre formation ?



Seriez-vous prêt à suivre une formation en dehors de votre temps de travail ?







2 – Quelles sont les compétences stratégiques pour l'avenir ?





Selon les DRH, le risque d'obsolescence de compétences à horizon 3 ans concerne 4 emplois sur 10.



NEW !

Dans votre organisation, quelle est la proportion d'emplois pour lesquels il y a selon vous un risque d'obsolescence des compétences à horizon 3 ans ?

En moyenne,

selon les DRH  , **39%**

selon les DRH  , **42%**

des emplois ont un risque d'obsolescence des compétences dans les 3 ans à venir.



NEW !

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

Se former pour s'adapter aux évolutions de son poste de travail

 **45%**

 **44%**

Se former pour pouvoir accéder à un nouveau métier

 **33%**

 **31%**

Mieux maîtriser les compétences de base (lire, écrire, compter...)

 **22%**

 **25%**

= 100%

= 100%

Organisation efficace du travail, agilité, apprendre à apprendre :
Les compétences clés pour les RH sont celles que les salariés déclarent maîtriser

Parmi les compétences transverses comportementales suivantes...

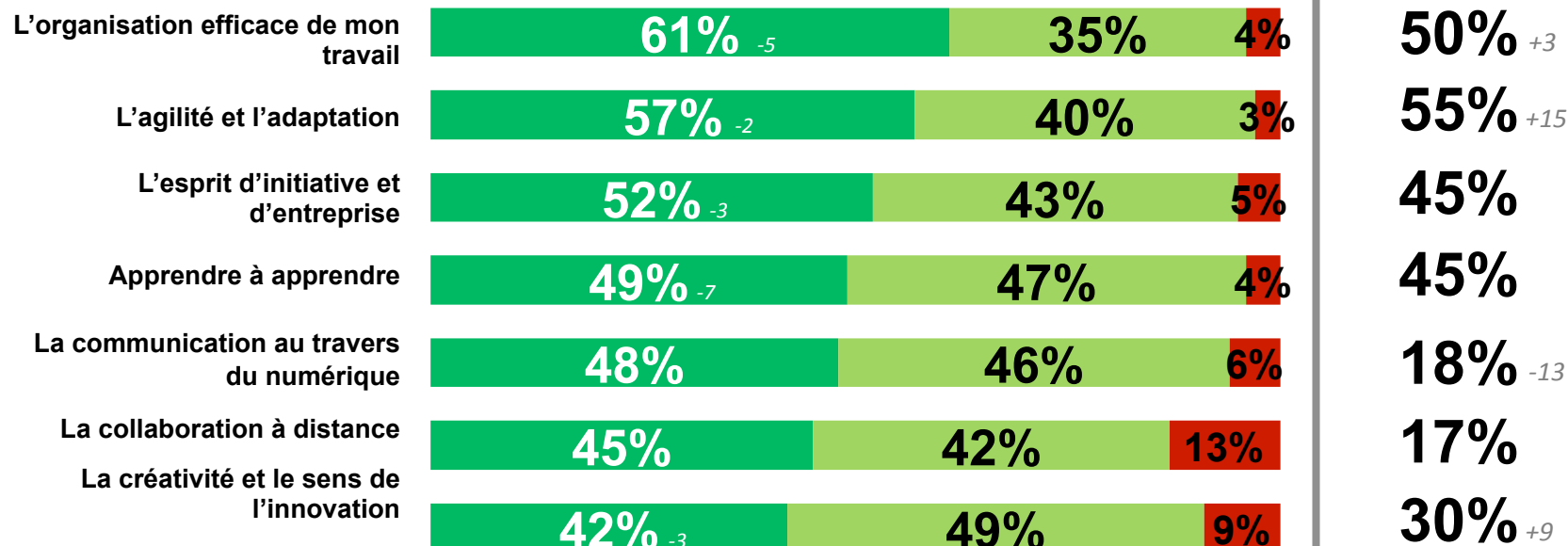


...Merci d'indiquer si...

- Je maîtrise **parfaitement** cette compétence
- Je maîtrise **partiellement** cette compétence
- Je **ne maîtrise pas** cette compétence



...quelles sont celles que
les salariés de votre
entreprise devraient
maîtriser en priorité ?



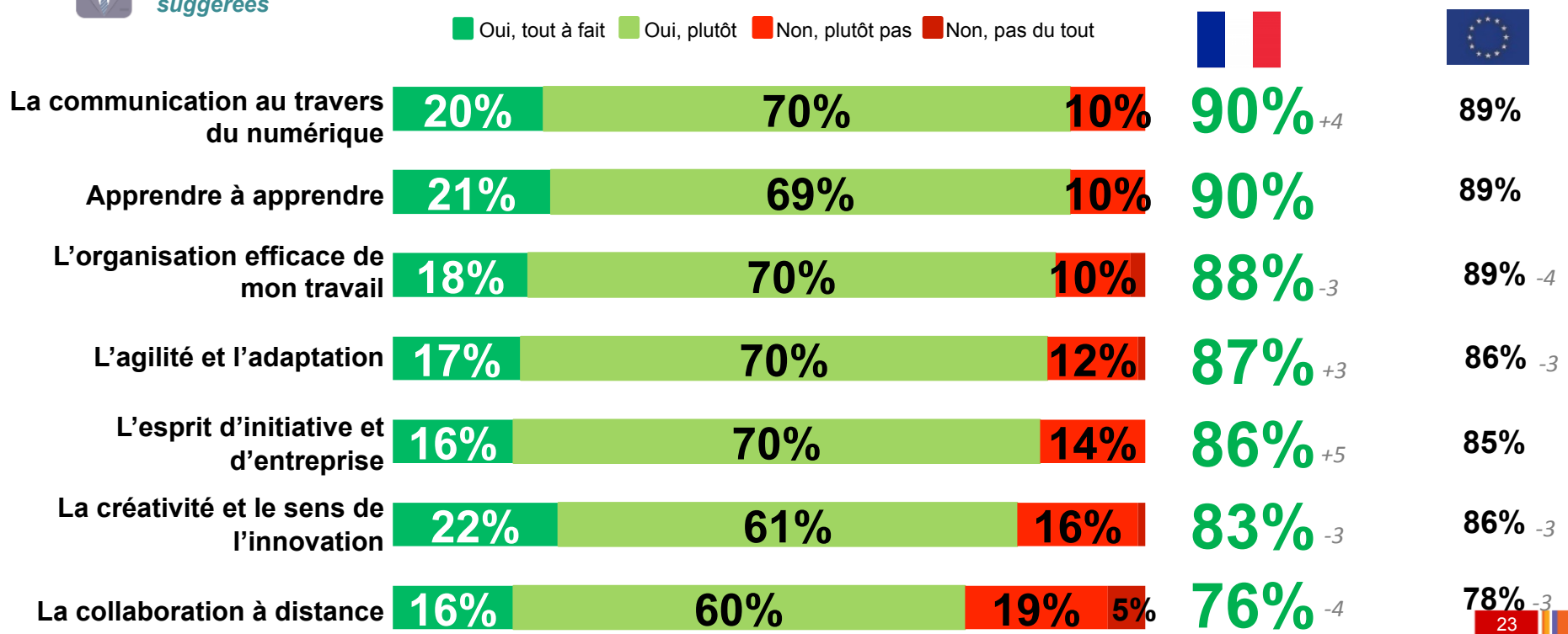
Les salariés prêts à s'améliorer sur l'ensemble des compétences clés... avec une priorité à la communication numérique



Souhaitez-vous vous améliorer sur cette compétence transverse ?

Questions à réponses unique : les salariés ayant répondu maîtriser partiellement voire pas du tout les compétences suggérées

■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout





3 – Comment développer les compétences aujourd'hui et demain ?





Le niveau de satisfaction des salariés français quant au dispositif de formation de leurs entreprises reste stable et dans la moyenne européenne.



Sur une échelle de 0 à 10, indiquez votre niveau global de satisfaction sur le dispositif de formation mis en place par votre entreprise ?



7,1/10 *Idem 2018*



7,2/10 *7,1 en 2018*





Salariés et DRH vantent l'utilisation, la pertinence et l'efficacité des solutions de formations proposées par leurs entreprises



Pour répondre aux enjeux de votre entreprise, les solutions de formation et de développement des compétences qui vous sont proposées par votre Direction des Ressources Humaines...

NEW !



Selon vous, pour répondre aux enjeux de votre organisation, les solutions que propose actuellement votre Direction L&D / formation...



**Vous les utilisez
// Elles sont effectivement
utilisées par les collaborateurs**



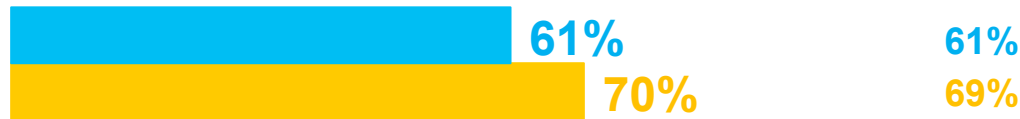
Elles sont pertinentes



Elles sont efficaces



**Elles sont mises à disposition
suffisamment rapidement**



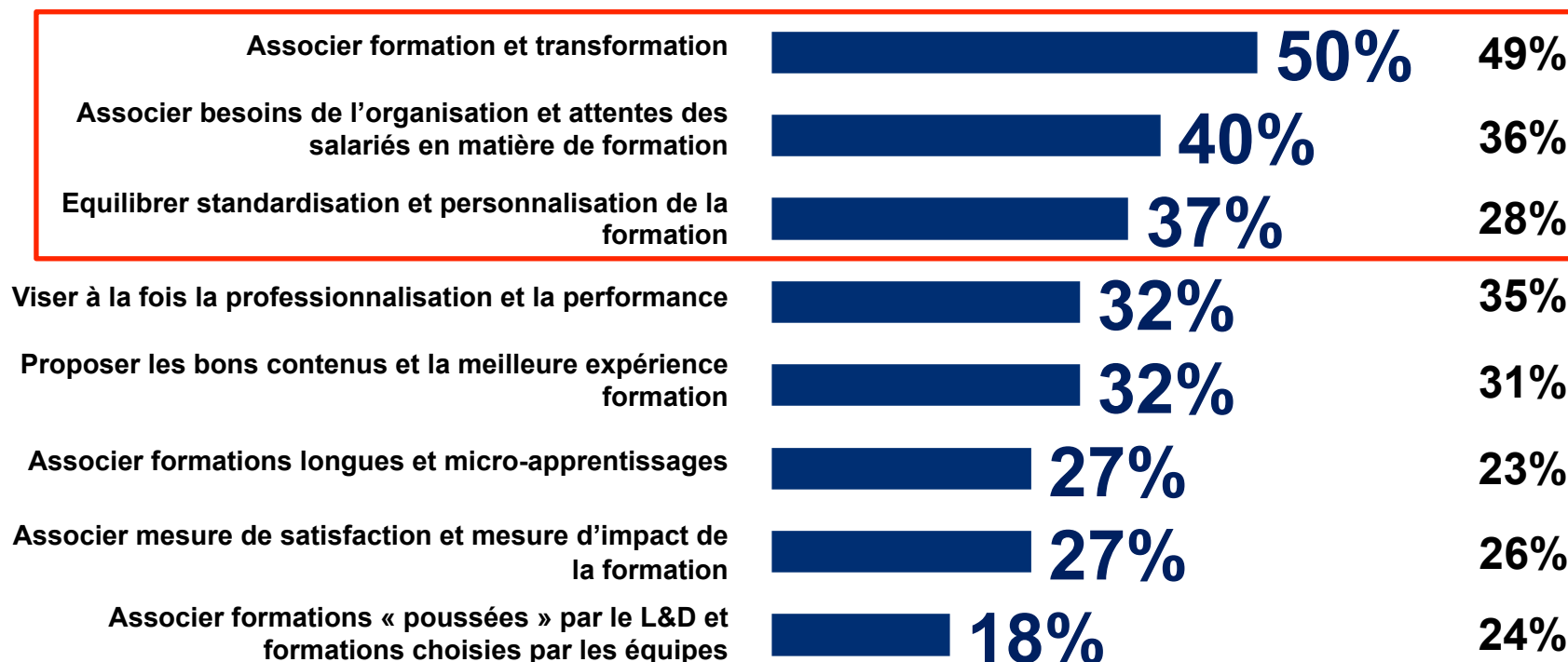


Leur principal défi pour mieux développer les compétences : associer formation et transformation



NEW !

Selon vous, sur les prochaines années, quels sont les 3 défis les plus importants à relever pour mieux développer les compétences des collaborateurs ?



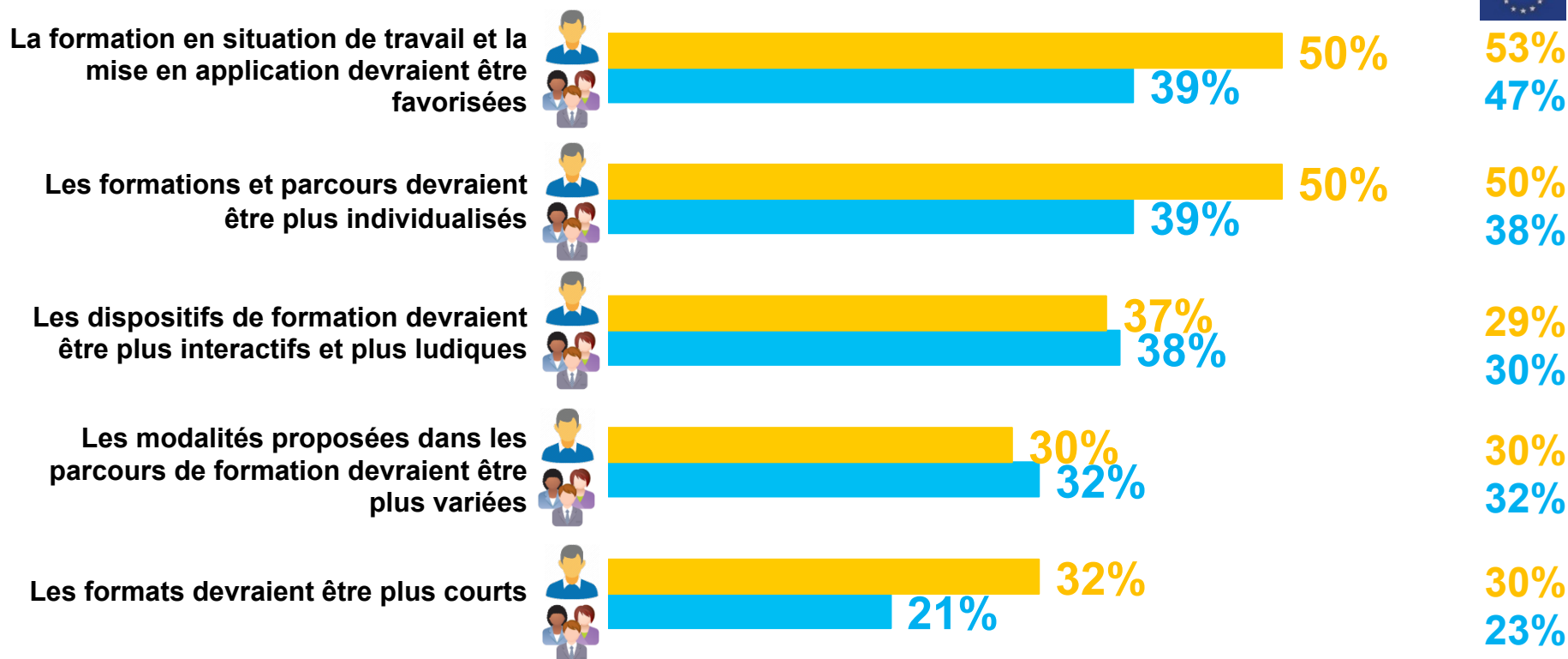


Le triptyque gagnant pour améliorer encore l'offre de formation : Formation en situation de travail, individualisation et interactivité



DRH : Selon vous, comment vos formations devraient-elles évoluer ? (plusieurs réponses possibles)

NEW ! SALARIES : Pour développer vos compétences, comment les formations proposées par votre entreprise devraient-elles évoluer ?





L'ancrage de la formation en situation réelle de travail premier facteur de motivation pour les salariés français et européens



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



Parmi les facteurs suivants, quels sont les 3 plus importants pour vous engager à suivre une formation ?

TOP 3 FRANCE

SALARIES

1. L'ancrage de la formation en situation réelle de travail

45%⁻⁴

2. L'aspect ludique et interactif de la formation

38%⁺⁶

3. L'accompagnement par un tuteur ou un formateur

37%⁻⁵

DRH

1. L'accès aux ressources pédagogiques, à tout moment, sur tous les supports

+16 48%

2. L'aspect ludique et interactif de la formation

+13 42%

3. La facilité d'accès aux contenus de la formation

-15 40%





4– Focus Réforme France : le big bang annoncé aura-t-il lieu ?





La nouvelle définition de l'action de formation incite les DRH à développer la formation en situation de travail et l'accompagnement par des tuteurs



NEW !

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 vous incite-t-elle à développer plus particulièrement :

■ Tout à fait d'accord

■ Plutôt d'accord

■ Plutôt pas d'accord

■ Pas du tout d'accord

Sous total Oui

L'accompagnement par des tuteurs, mentors, coaches...

45%

48%

7%

93%

La formation en situation de travail

37%

55%

8%

92%

La formation à distance ou mixte

28%

52%

18%

2%

80%

Les apprentissages entre pairs, les mises en situation du type « Vis ma vie »

27%

52%

20%

2%

79%





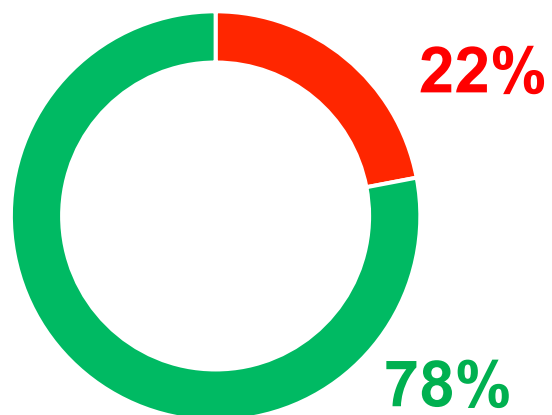
La Loi semble aussi les pousser à innover pour moderniser leurs solutions de formation.



NEW !

Diriez-vous que la nouvelle définition de l'action de formation :

Ne va pas changer les solutions déjà mises en œuvre dans votre entreprise



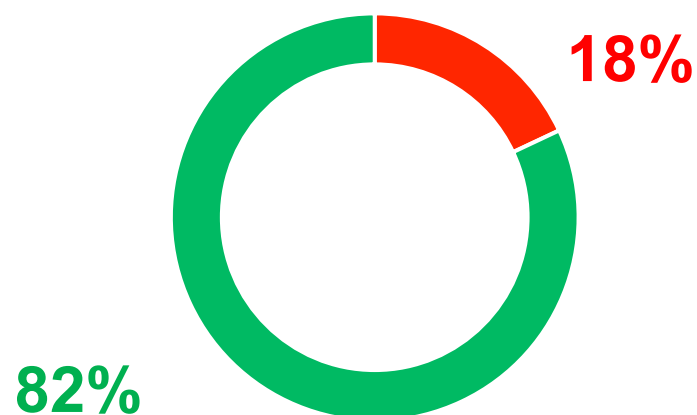
Va vous inciter à innover en matière de solutions pour développer les compétences



NEW !

Diriez-vous que le passage du « plan de formation » au « plan de développement des compétences » :

Ne va pas faire évoluer significativement le contenu de ce plan



Va faire évoluer significativement le contenu de ce plan



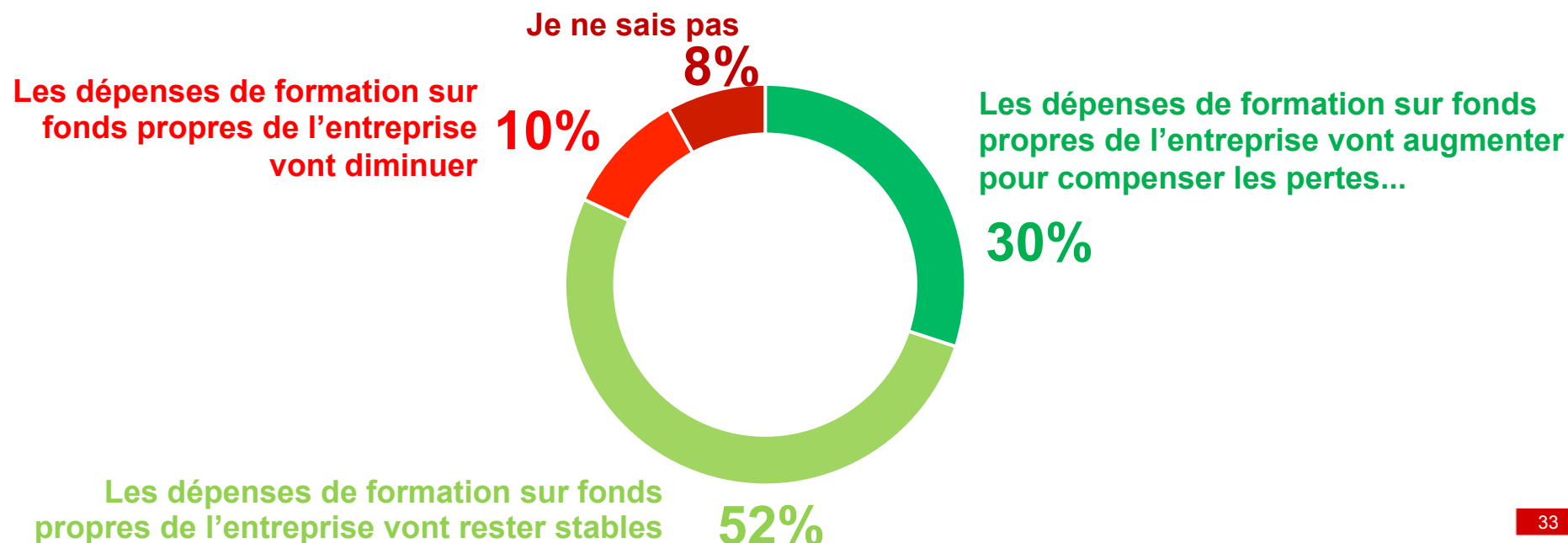


Seuls 10% des DRH estiment que les dépenses de formation sur fonds propres de l'entreprise vont diminuer



NEW !

La contribution formation légale reste inchangée. Toutefois, les possibilités de financement de la formation pour les entreprises de plus de 50 salariés ont été modifiées (suppression de la période de professionnalisation, du financement du plan sur fonds mutualisés pour les entreprises de 50 à 300 salariés ...). Dans ce nouveau contexte, pensez-vous que... :

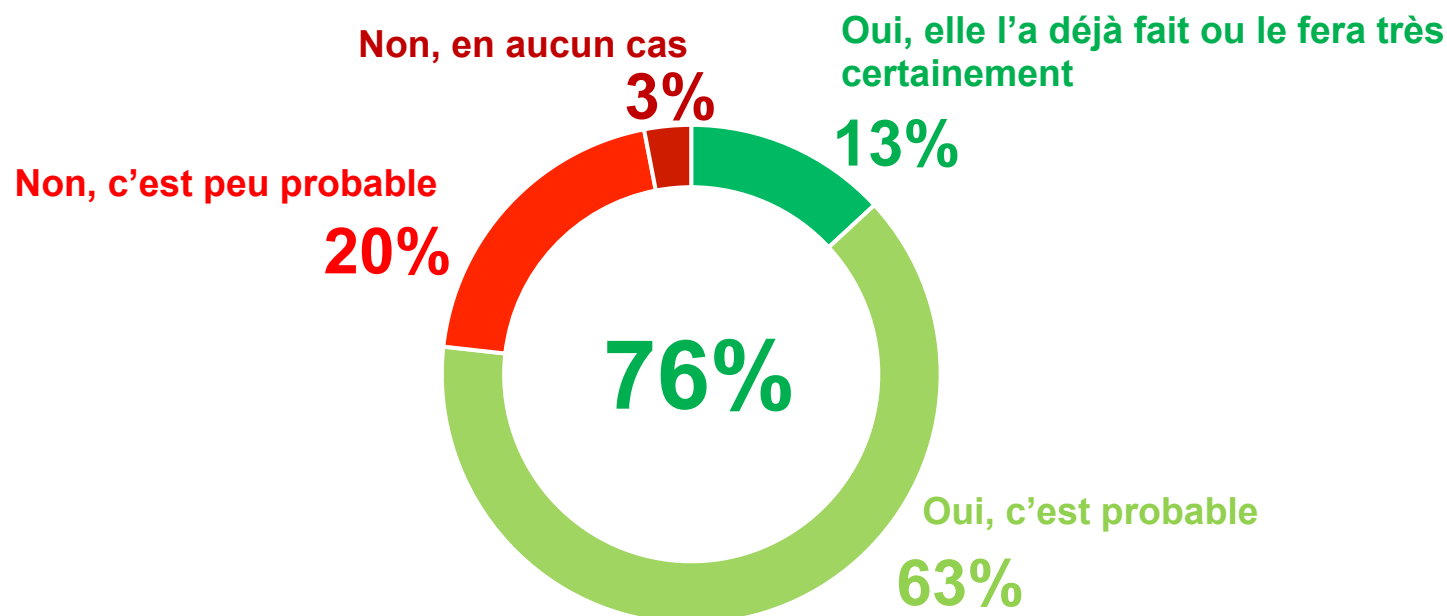


* Négocier un accord d'abondement du CPF ? Oui probablement, pour 3 DRH sur 4.



NEW !

Le CPF est désormais monétisé et la réforme tend à en désintermédier l'accès. Cependant, l'entreprise peut toujours abonder le CPF et est incitée à le faire. Diriez-vous que votre entreprise va négocier un accord d'abondement du CPF :

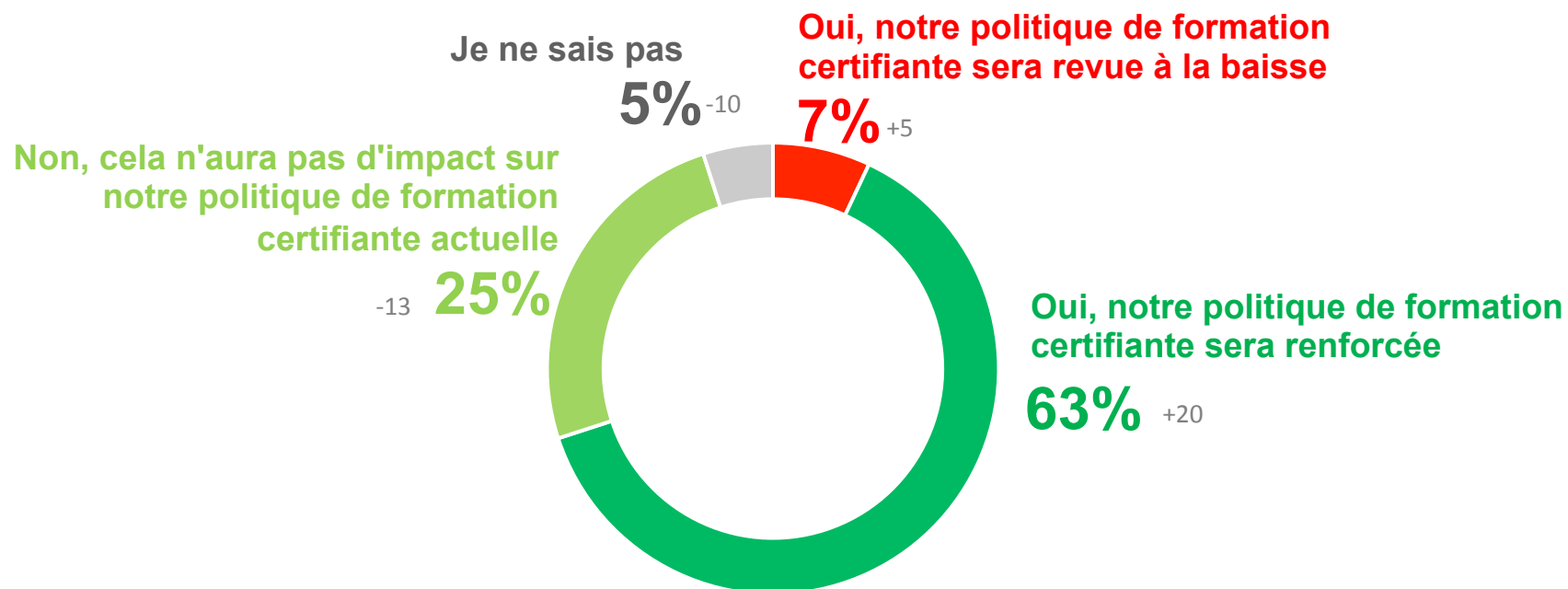




Le renforcement de la politique de formation certifiante est enclenché



Les principaux axes de la Réforme (fin de la période de professionnalisation, création de la Pro-A, désintermédiation et monétisation du Compte Personnel de Formation) vous incitent-ils à faire évoluer votre politique de formation certifiante ?

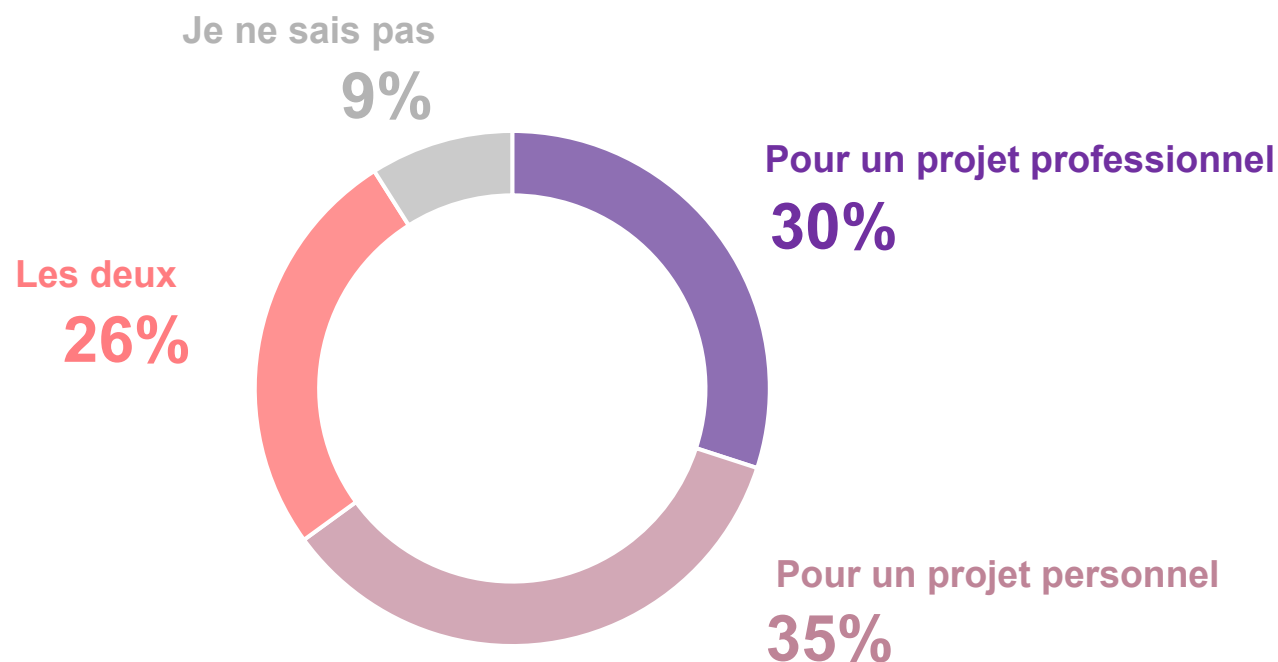




CPF : les salariés pensent utiliser la somme disponible pour des projets professionnels ET personnels

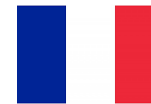


Pensez-vous utiliser la somme qui sera alors disponible sur votre Compte Personnel de Formation...





Les salariés ont encore et davantage besoin de l'aide de leurs entreprises pour s'orienter dans leurs choix de formation.



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 ?

J'aurai besoin de mon entreprise et/ou de mon manager pour m'orienter dans mes choix de formation



Je me sens « armé » pour choisir seul la bonne formation



Je pense utiliser le Conseil en Evolution Professionnelle pour m'orienter dans mes choix de formation



Je n'ai pas d'opinion





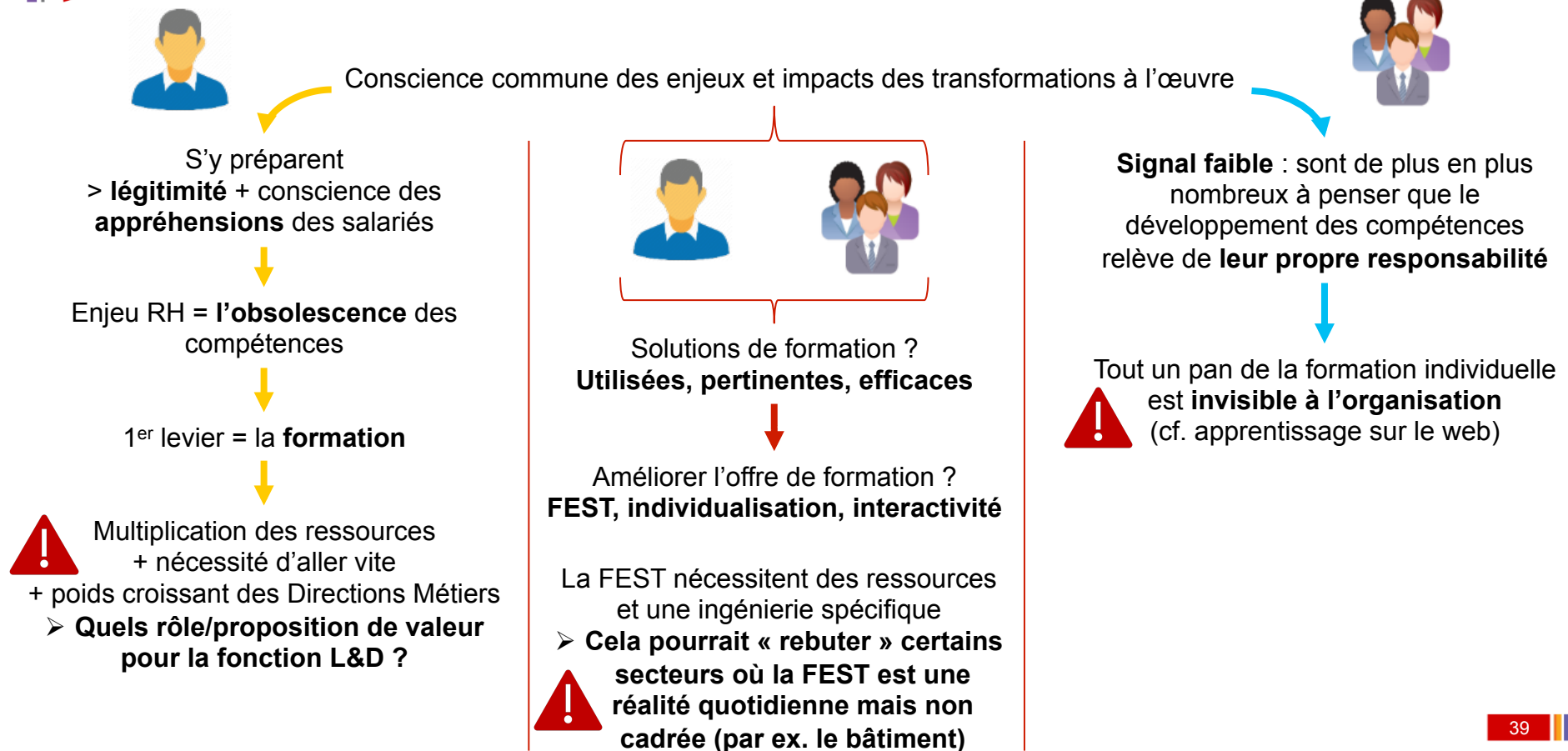
Appli CPF : les débouchés liés à la formation comme premier critère de choix



Le Gouvernement déploiera d'ici fin novembre une application qui permettra à chaque individu de choisir lui-même sa formation, sur la base de plusieurs critères. Parmi les critères suivants, quel sera pour vous le plus important pour choisir votre formation ?



Conclusion générale





Conclusion générale : FOCUS REFORME FRANCE



- La nouvelle définition de l'action de formation comme « **booster** » d'innovation pédagogique?
- Plus de la moitié des DRH-RRH parient sur la **stabilité des dépenses de formation sur fonds propres**, ce qui est cohérent avec l'idée d'innover sur les modalités. 30% sont même prêts à compenser les pertes de refinancement par plus d'engagement sur fonds propres.
- Les **3/4 des DRH-RRH** déclarent que leur entreprise pourrait **bien négocier un accord d'abondement du CPF**.
- Une large majorité pense également **renforcer leur politique de formation certifiante**.
- **Un point d'alerte** : les salariés déclarent vouloir utiliser leur CPF pour des projets personnels ET professionnels (ce qui répond bien à l'idée d'une démarche individuelle promue par la Loi Avenir). **Ces velléités individuelles correspondront-elles toujours avec les formations que souhaitera pousser l'entreprise avec une volonté d'orienter le CPF vers du co-investissement ?**
- Appli CPF : **les débouchés** liés à la formation apparaissent comme le **premier critère** de choix.





www.cegos.com



Contacts presse CEGOS :

Mathieu Cadot

01 55 00 96 64 – 06 76 05 96 17

mcadot@cegos.fr

Catherine Bonjour

01 55 00 93 22 – 06 88 21 97 30

cbonjour@cegos.fr

formation-professionnelle.fr



Prochain rendez-vous :
3 DECEMBRE – Présentation de l'étude
« Etat des lieux de la diversité dans les entreprises »