

Tendance RH

Conférence de presse du 2 Décembre 2008:

Présentation de l'enquête

« Réformes de la formation professionnelle:
ce que souhaitent les entreprises »

Sommaire

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

- 1. Présentation de l'enquête**
- 2. De 2003 vers 2008**
- 3. L'accès à l'information sur le sujet de la formation continue**
- 4. Le rôle des OPCA**
- 5. La GPEC et la sécurisation des parcours**
- 6. L'évolution des différents dispositifs de formation**
- 7. La problématique de l'équité**
- 8. Remarques**

Descriptif de l'enquête

L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC Les dispositifs L'équité Remarques

→ Cette enquête est **indépendante**

→ Elle a été réalisée du 1^e octobre au 15 novembre 2008

→ Elle a été réalisée par téléphone auprès de DRH et Responsables Formation d'un **panel de 180 entreprises**, de toutes tailles et de tous secteurs.

la mise en place des dispositifs dans les entreprises

L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC Les dispositifs L'équité Remarques

Combien d'entreprises
l'ont mis en place?

Pour quel pourcentage
de leurs salariés?

1	L'entretien d'évaluation professionnel	85%	92% (100% des salariés dans 5 entreprises sur 6)
2	Le DIF	83%	14.9% <u>seulement</u> l'ont déjà utilisé au moins une fois depuis 2004
3	Le contrat de professionnalisation	58%	2.1% par an
4	La période de professionnalisation	48%	4.4% par an
5	La VAE	36%	<1% dans 70% des entreprises)
6	Le passeport formation	27%	92% (100% des salariés dans 7 entreprises sur 8 mais il n'est pas utilisé)

Enquête réalisée par Tendance RH

Tendance RH

Ce que pensent les entreprises des dispositifs

L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC Les dispositifs L'équité Remarques

Les entreprises interrogées ont attribué à chacun des dispositifs une note d'utilité de 0 à 5

	Utilité pour l'entreprise	Utilité pour le salarié
L'entretien d'évaluation professionnel	4,3	4,4
La période de professionnalisation	4,2	3,9
Le contrat de professionnalisation	4,1	4,3
La VAE	3,1	4
Le DIF	2,7	3,6
Le passeport formation	2,2	3,2

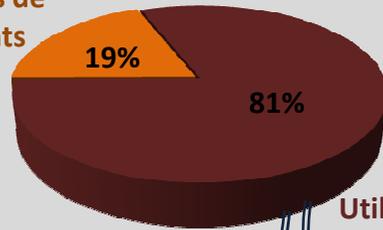
A noter:

Ces 3 dispositifs (dont l'utilisation est surtout à l'initiative du salarié) sont jugés plus intéressants pour le salarié que pour l'entreprise.

Enquête réalisée par Tendance RH

les cofinancements

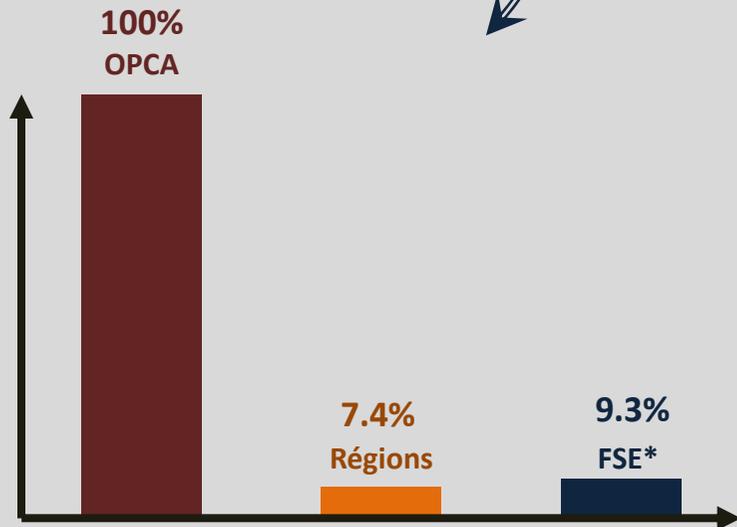
N'utilisent pas de cofinancements



81% des entreprises utilisent des cofinancements ...

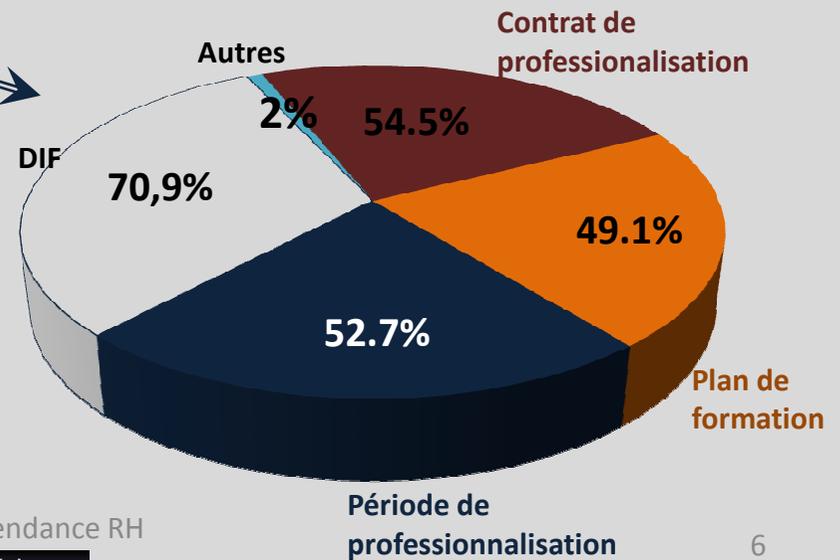
Utilisent des cofinancements

... lesquels?



* Majoritairement en partenariat avec l'OPCA

... pour quels dispositifs?



Enquête réalisée par Tendance RH

L'évolution du budget formation en 2009

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

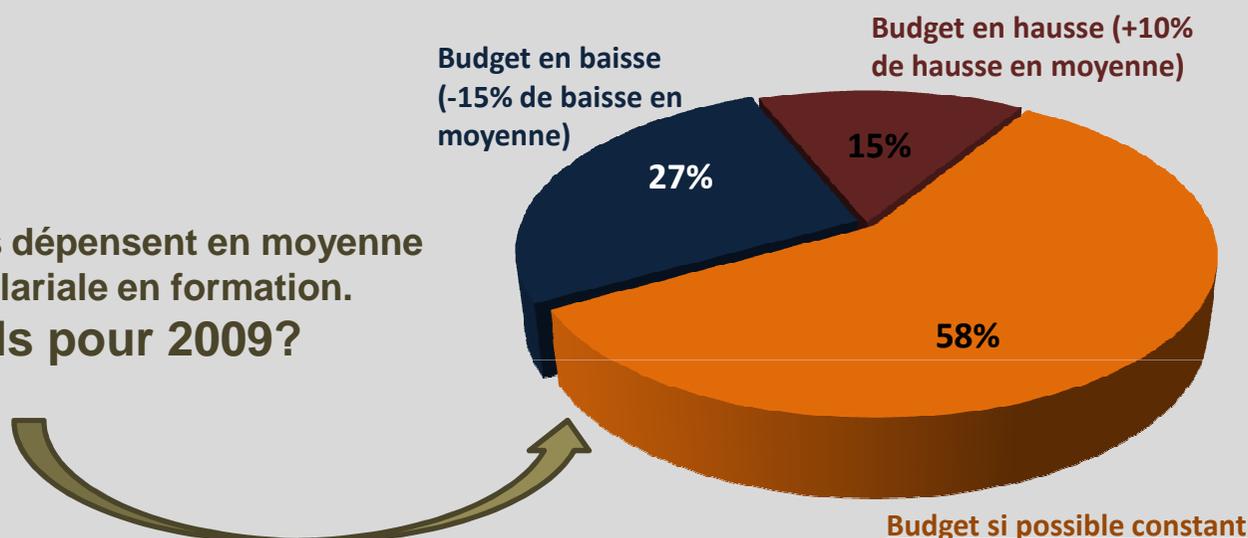
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

Les entreprises interrogées dépensent en moyenne 2.91% de leur masse salariale en formation.
Qu'envisagent-ils pour 2009?



Afin de favoriser les TPE/PME :
35% d'entre elles aimeraient renégocier l'obligation légale du plan (0.9%) par taille d'entreprise

L'évolution du métier de responsable formation

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

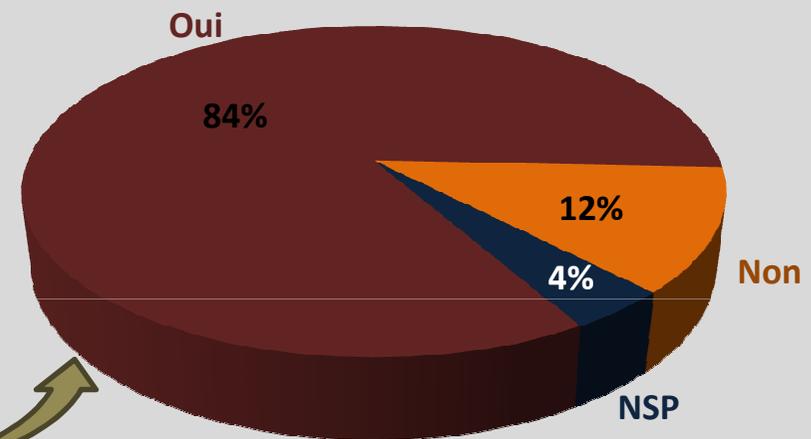
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

Pensent-ils que le métier de responsable Formation soit en train d'évoluer vers un métier de responsable Emploi Formation?



Aujourd'hui, les responsables formation doivent gérer la formation continue des salariés dans une optique de GPEC et de sécurisation des parcours: la finalité doit être la l'employabilité

Comment les responsables RH et formation s'informent-ils? (I)

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

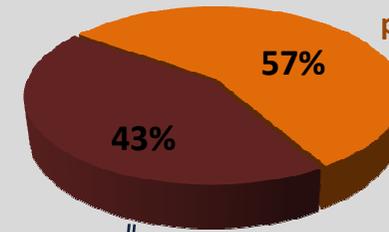
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

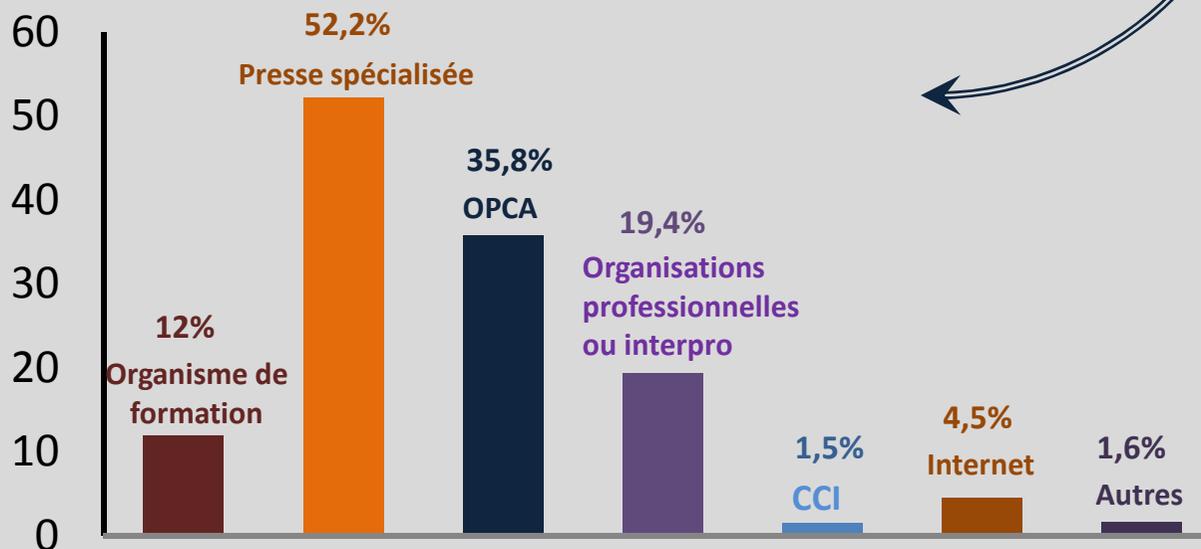
Remarques

Seuls 43% des responsables interrogés peuvent nommer au moins une des mesures évoquées dans l'ANI du 11 janvier 2008



Peuvent citer au moins une mesure

Comment ont-ils été informés?



Enquête réalisée par Tendance RH

Tend^{ance} RH

Comment les responsables RH et formation s'informent-ils? (2)

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

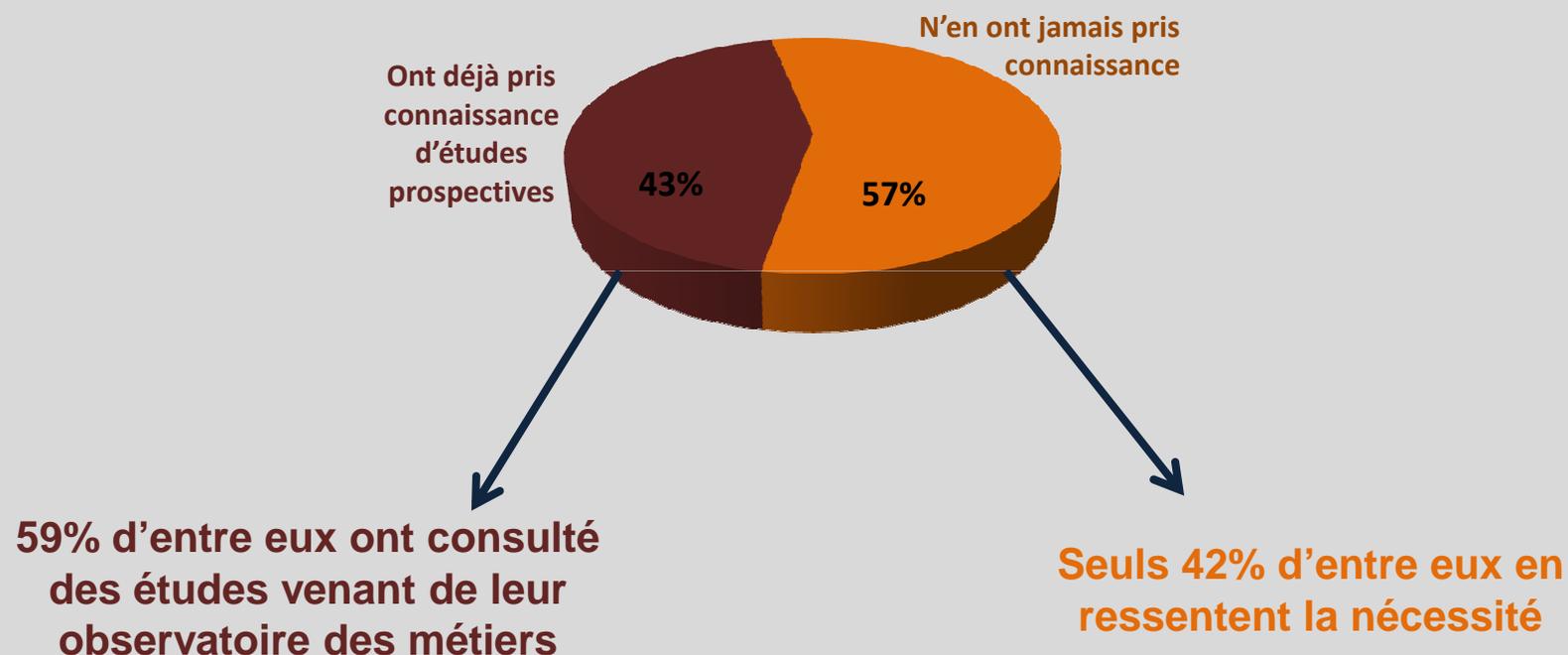
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

La majorité des responsables interrogés n'ont jamais pris connaissance d'études prospectives de leur secteur



75% des entreprises interrogées n'ont jamais pris connaissance d'études prospectives de l'observatoire des métiers

Enquête réalisée par Tendance RH

Tendance RH

Que souhaitent-ils aujourd'hui comme information?

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

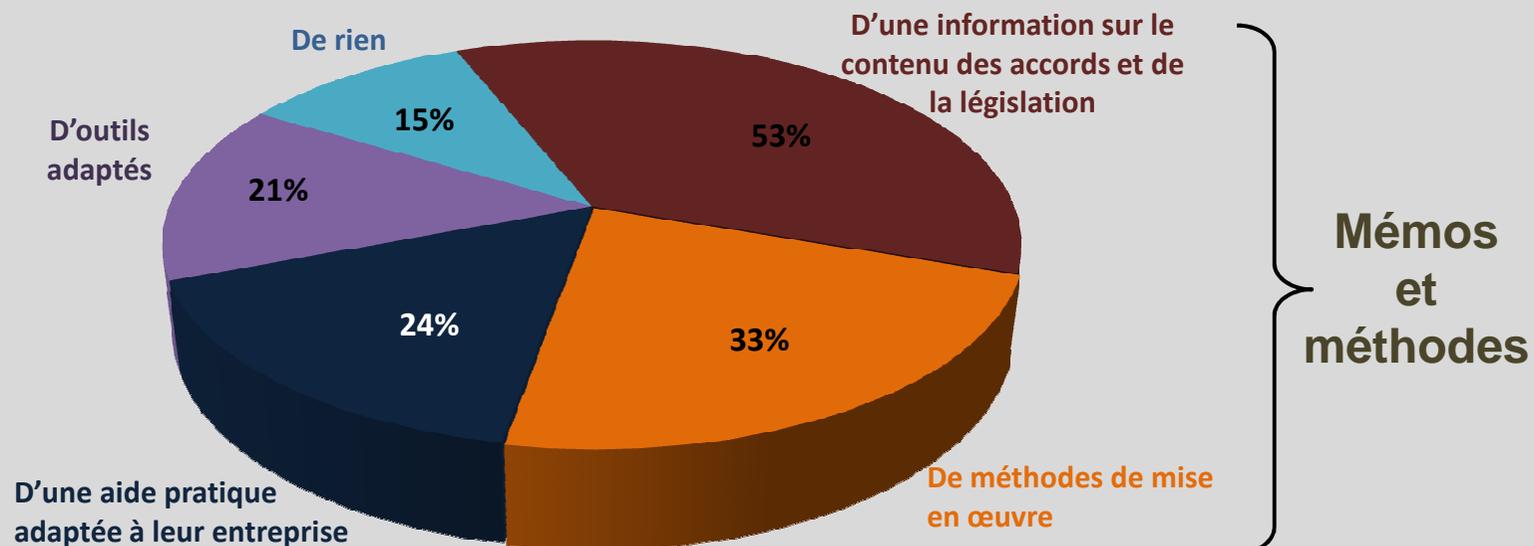
L'équité

Remarques

Les responsables RH et formation demandent une information simplifiée et des méthodes d'application.

La majeure partie d'entre eux évoque la possibilité de mémos sur le thème: « quelle est la conséquence réelle de la réforme dans mon entreprise, que dois-je faire en pratique et comment? »

Ce dont ils auraient besoin pour mettre en œuvre la nouvelle réforme:



Comment mieux relayer l'information jusqu'au salarié?

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

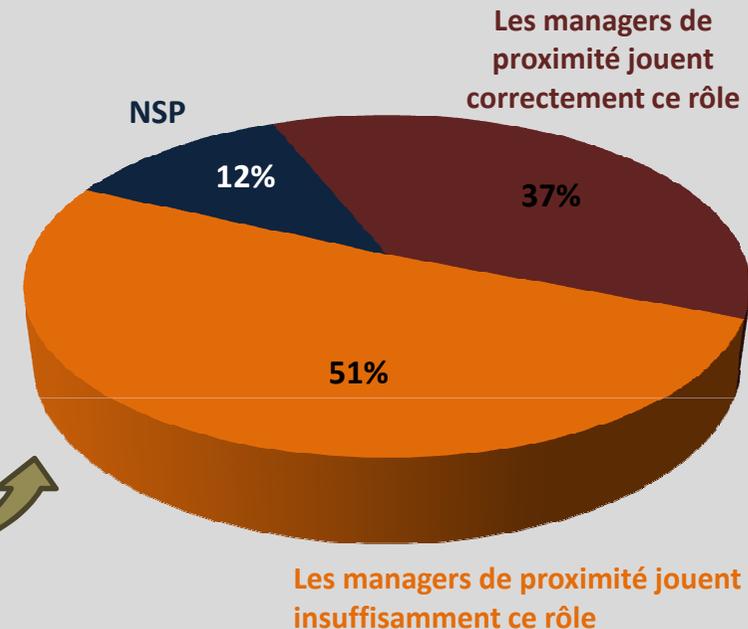
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

63% des responsables interrogés n'affirment pas que leurs managers de proximité jouent correctement leur rôle de relais des ressources humaines pour aider chaque salarié à devenir acteur de son parcours professionnel.



La majorité des responsables interrogés insiste sur la nécessité de communication avec les manager de proximité pour les FORMER et les MOTIVER à jouer ce rôle auprès des salariés. Il proposent d'inclure cette tâche dans les priorités des managers.

les relations OPCA - entreprises

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

➤ **Bonnes relations de communication:**

De nombreuses entreprises sont satisfaites de leur proximité avec leur OPCA, des conseils et de l'aide qu'elles reçoivent de leur part.

➤ **Bon délai de réactivité**

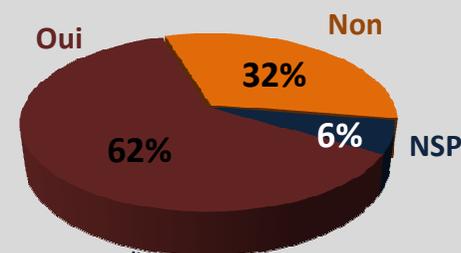
➤ **Les entreprises souhaiteraient moins de lourdeur administrative**

➤ **Les entreprises souhaiteraient des documents administratifs communs à tous les OPCA**

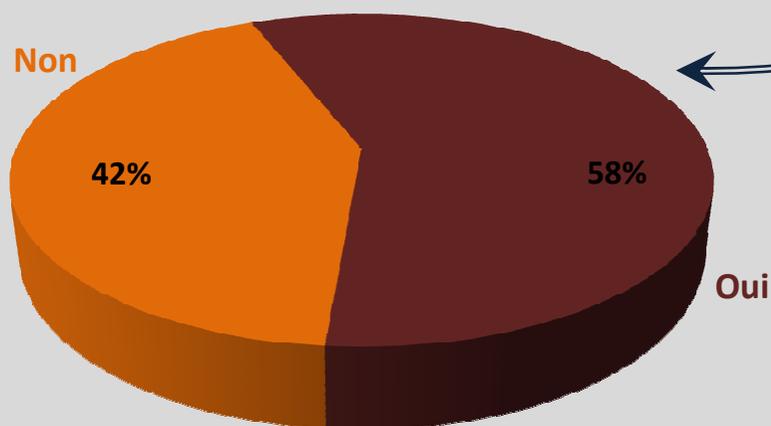
➤ **Les entreprises souhaitent une dématérialisation des documents administratifs**

Le rôle des OPCA

62% des responsables interrogés souhaitent que les OPCA proposent d'autres services, en particulier du conseil



Seraient-ils prêts à rémunérer cette prestation?



OUI

➤ **La condition:**
Que la prestation soit de qualité.

Comment aider chaque salarié à être acteur de son parcours professionnel?

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

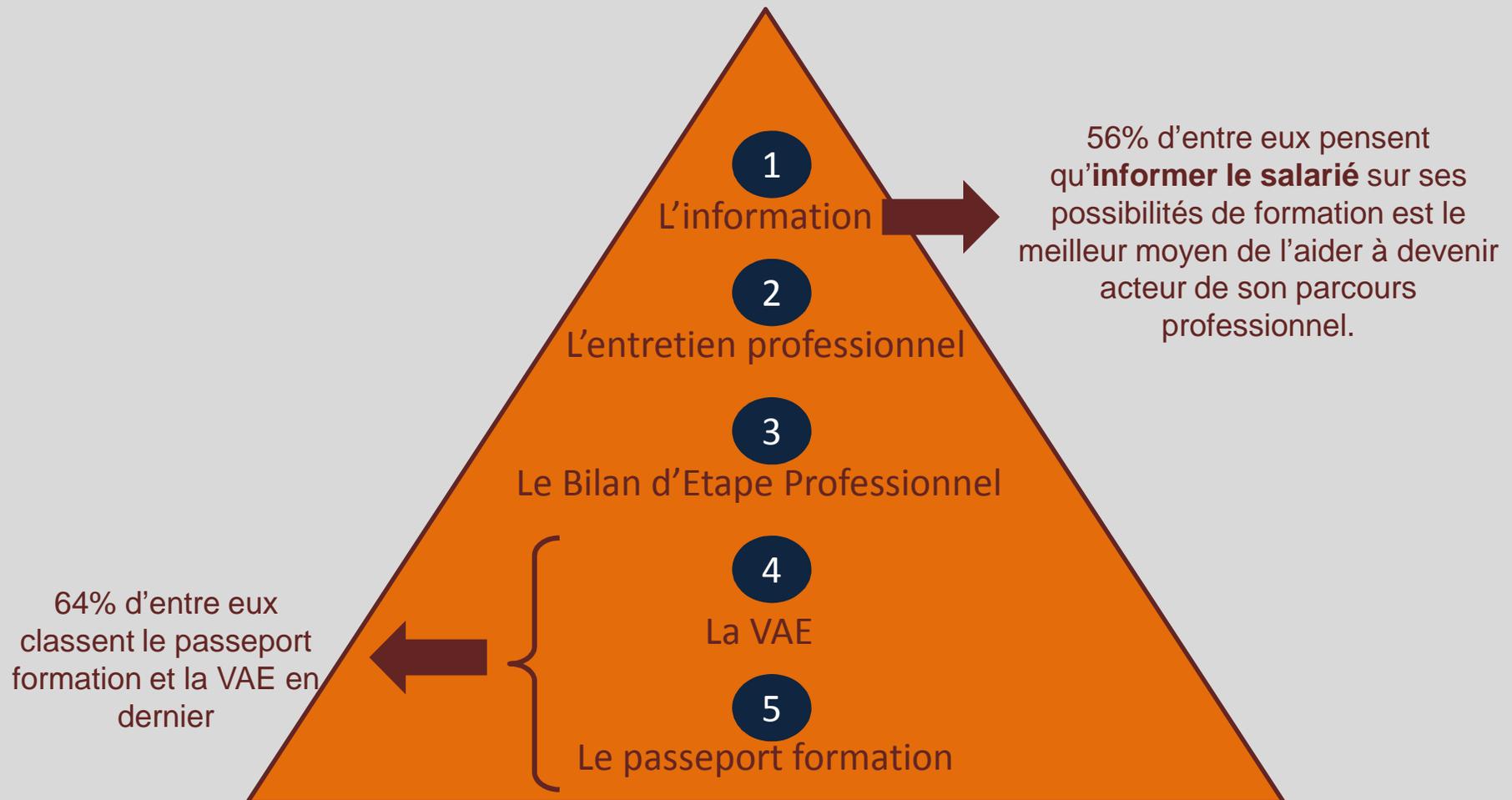
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

Les responsables interrogés ont classé les facteurs qui aident les salariés



Enquête réalisée par Tendance RH

Tend^{ance} RH

Les entreprises possèdent-elles des outils de GPEC?

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

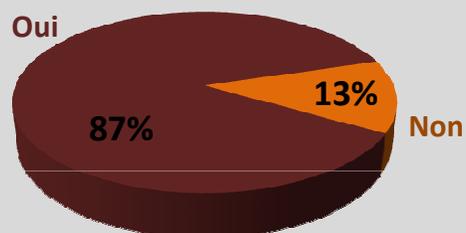
La GPEC

Les dispositifs

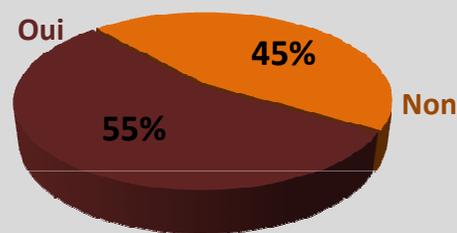
L'équité

Remarques

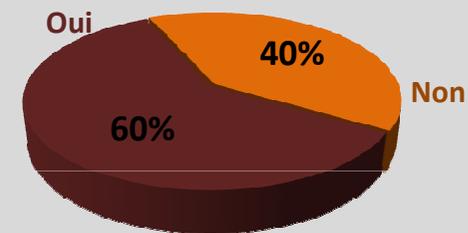
La fiche des postes



La cartographie des compétences



La pyramide des âges



La majorité des responsables interrogés possède des outils de GPEC. Mais leur utilisation dans le cadre de la GPEC n'est pas très développée.

L'employabilité durable des salariés

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

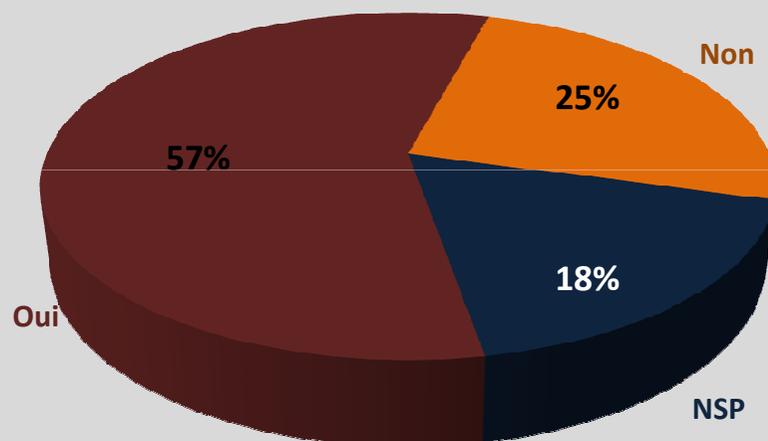
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

57% des responsables interrogés pensent qu'il devrait y avoir un fonds d'urgence formation pour aider au reclassement des salariés potentiellement licenciés



Dans cette situation de crise, les TPE/PME, peu aidées par les dispositifs existants, aimeraient bénéficier de dispositifs adaptés à leur contexte.

le DIF

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

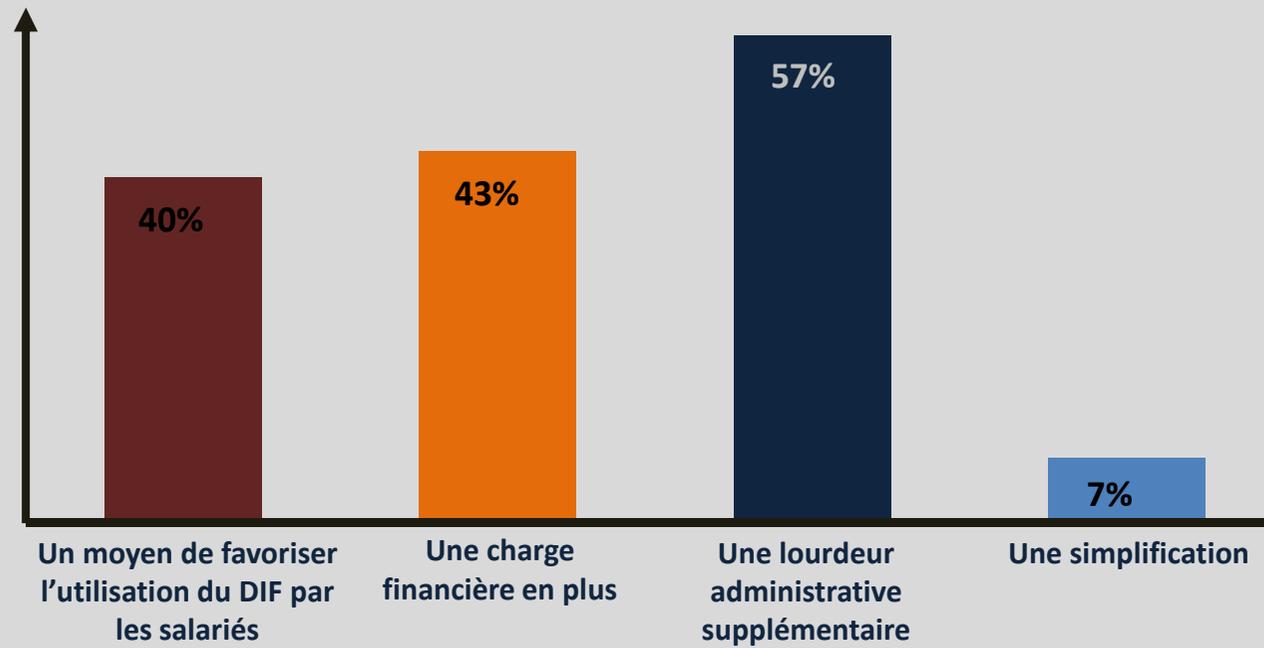
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

La portabilité du DIF c'est...



→ Une grande partie des responsables interrogés ne comprend pas bien les enjeux de la portabilité

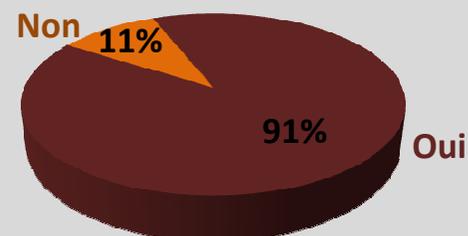
Enquête réalisée par Tendance RH

Tend^{ance} RH

Le Bilan d'Etape Professionnel

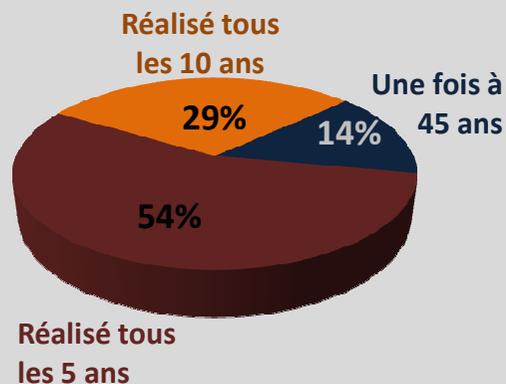
L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC **Les dispositifs** L'équité Remarques

Est-ce une bonne idée?

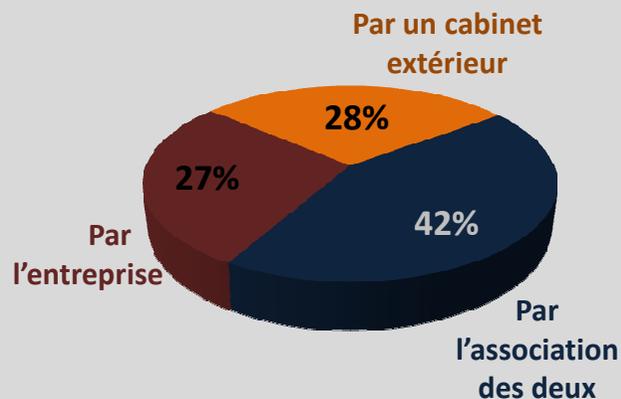


Quelles seraient ses modalités de mise en oeuvre?

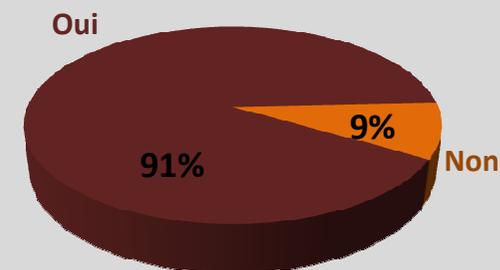
Il doit être réalisé tous les 5 ans



Il doit être réalisé par un cabinet extérieur, en association avec l'entreprise



Il doit être cofinancé



Enquête réalisée par Tendance RH

Le e-learning

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

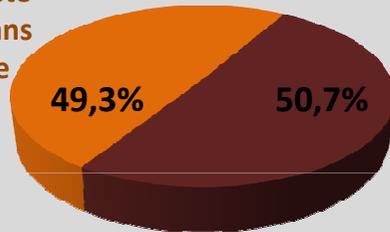
Les dispositifs

L'équité

Remarques

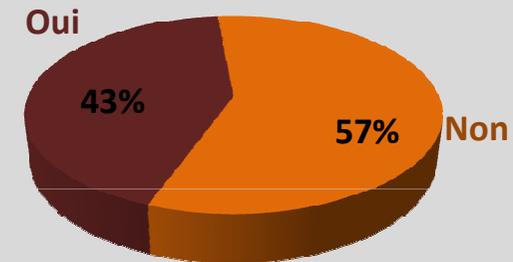
La moitié des entreprises interrogées ont déjà testé le e-Learning dans leur entreprise

N'ont jamais testé le e-Learning dans leur entreprise



Ont déjà testé le e-Learning dans leur entreprise

Les entreprises qui l'ont testé ont-ils appliqué la circulaire DGEFP du 20 juillet 2001 ?



43% des entreprises qui ont testé le e-learning ont pu imputer cette circulaire et donc demander des cofinancements

D'après les responsables interrogés:

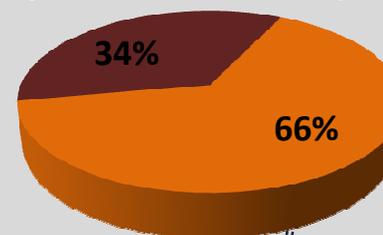
- Le e-Learning est un dispositif très efficace, s'il est bien utilisé
- En revanche, pour être correctement utilisé, il nécessite une grande assiduité de la part du salarié et un accompagnement tutoral, ce qui est rarement le cas.

Développer la formation des employés et des ouvriers

L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC Les dispositifs **L'équité** Remarques

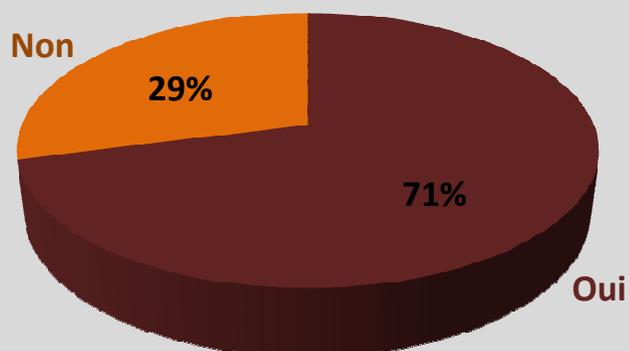
66% des responsables interrogés admettent que dans leur entreprise, les employés et les ouvriers bénéficient proportionnellement de moins de formation que l'encadrement

L'accès à la formation est équitable dans leur entreprise



Les employés et ouvriers bénéficient de moins de formation que les autres

Comptent-ils développer l'accès à la formation de ces personnes?



Enquête réalisée par Tendance RH

Aider à l'insertion des demandeurs d'emploi

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

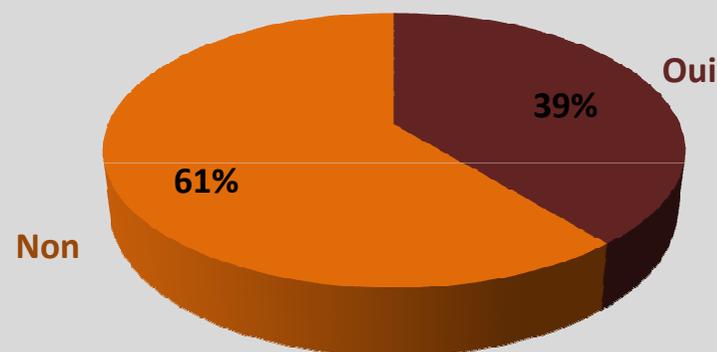
La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

Pensent-ils que l'on doit utiliser une partie des fonds des OPCA pour aider à l'insertion des demandeurs d'emploi?



Les entreprises considèrent que le budget formation hors contrat en alternance doit servir au salarié.

Ils ajoutent que des mesures et des fonds existent déjà pour ces publics

les principales remarques des entreprises

les principaux dispositifs

L'enquête De 2003 vers 2008 L'information Les OPCA La GPEC Les dispositifs L'équité **Remarques**

1. Le DIF:

- C'est un dispositif intéressant sur le principe, mais mal utilisé, peu demandé par les salariés et très lourd à mettre en œuvre.
- Il faudrait alléger les formalités administratives et renforcer la communication auprès des salariés.

2. La VAE:

- Il faudrait simplifier les formalités administratives.
- Il faudrait renforcer l'accompagnement du candidat.

3. Le Bilan d'Etape Professionnel:

- Il faudrait rendre flexible l'utilisation du Bilan d'Etape Professionnel. Les besoins de chacun sont différents selon leur parcours et l'entreprise dans laquelle ils évoluent, on ne peut donc pas figer un tel dispositif.
- Le Bilan d'Etape Professionnel pourrait être demandé dans le cadre du DIF.
- Les entreprises insistent sur la nécessité de l'intervention d'un cabinet extérieur pour les aider à réaliser le Bilan.

Le financement de la formation professionnelle

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

1. Les OPCA:

Nécessité d'un accès plus simple au cofinancement:

- En simplifiant les critères d'éligibilité
- En faisant en sorte que les accords de branche ne puissent pas être pénalisants en pratique par rapport aux accords nationaux

Nécessité de simplification des procédures:

- Dématérialisation des documents administratifs
- Homogénéité des imprimés

2. Le FSE:

Le fonctionnement est trop lourd pour les TPE/PME: ces entreprises s'orientent donc peu vers le FSE.

- Lourdeur administrative (complexité du montage de dossier de candidature et du bilan)
- Manque d'interlocuteurs
- Délai de paiement pénalisant (environ 18 mois)

3. Etat / Régions:

Les entreprises ne connaissent pas les différentes mesures proposées, notamment en ce qui concerne l'Etat

L'efficience des formations

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

1. Une efficience dans l'utilisation des dispositifs:

- Il n'est pas judicieux de mettre en place de nouveaux dispositifs lorsque les anciens ne sont pas encore correctement mis en œuvre.
- Il n'est pas judicieux d'utiliser les dispositifs simplement parce qu'ils existent; leur utilisation doit être conditionnée par un besoin commun de l'entreprise et du salarié.
- Il est nécessaire d'optimiser le budget et l'organisation des formations

2. La qualité des prestations:

- Les entreprises ressentent la nécessité d'avoir à leur disposition un indicateur de la qualité des organismes de formation.
- Nécessité d'avoir un suivi et une évaluation des compétences acquises après les formations.

les limites de l'équité

L'enquête

De 2003 vers 2008

L'information

Les OPCA

La GPEC

Les dispositifs

L'équité

Remarques

La majorité des responsables interrogés explique que dans la plupart des cas, si les employés et les ouvriers bénéficient de moins de formation que les autres, ce n'est pas parce qu'il y ont moins accès.

S'ils ne prennent pas l'initiative d'en demander, c'est pour deux principales raisons:

- Ils ne pensent pas en avoir pas besoin: ils sont compétents à leur poste, et ce poste ne nécessite pas forcément une actualisation des compétences.
- Ils n'en ont pas envie: ils n'envisagent pas nécessairement d'évoluer dans leur entreprise en changeant de poste.

75% des responsables interrogés sont défavorables à l'idée d'introduire des quotas pour obliger les entreprises à faire bénéficier leurs employés et ouvriers de formation:

- Les employés et ouvriers concernés n'en ont pas nécessairement l'envie ou le besoin.
- Certains salariés qu'il était prévu de former ne pourront plus l'être, au profit d'autres qui en ont moins besoin au regard de la stratégie de l'entreprise.

Conclusion

les entreprises souhaitent:

- De la **flexibilité** dans les dispositifs
- Une **information plus pragmatique soutenue par des méthodes de mise en œuvre** pour leurs Responsables RH et Formation
- Une **information pour les salariés** sur les différentes mesures à leur disposition
- Que les salariés soient de plus en plus **acteurs de leur parcours professionnel**
- Une **simplification de la gestion administrative des relations avec l'OPCA** (homogénéité des critères et imprimés, dématérialisation des documents administratifs)
- Conserver leur **liberté** dans l'élaboration de leur plan de formation, sans contraintes quantitatives vis-à-vis des différentes catégories socioprofessionnelles
- Du **conseil de la part des OPCA**, notamment pour les TPE/PME
- **Ne pas avoir d'augmentation des obligations légales**, ce qui deviendrait une charge supplémentaire pour l'entreprise
- Que l'argent collecté pour la formation professionnelle serve uniquement aux salariés d'entreprise

Rappelons que les deux dernières réformes de la formation professionnelle (1995 et 2004) ont mis plus de deux ans à être mises en place dans les entreprises...