



L'évolution de la formation professionnelle

Enquête de l'Observatoire Cegos

le 4 décembre 2008



ACCELERATING SUCCESS

La méthodologie de l'étude

Cette enquête a été menée du 7 au 24 octobre 2008
auprès de 403 DRH/RF et de 800 salariés d'entreprises

Détail de l'échantillon DRH/RF :

Secteur d'activité	
Industrie mécanique, métallurgie, fab. équipements	19%
Industrie Chimie pharmacie	8%
Autres industries / agroalimentaire	13%
Commerce, distribution	8%
Banque assurances	8%
Autres services	41%
BTP	3%
Total	100%

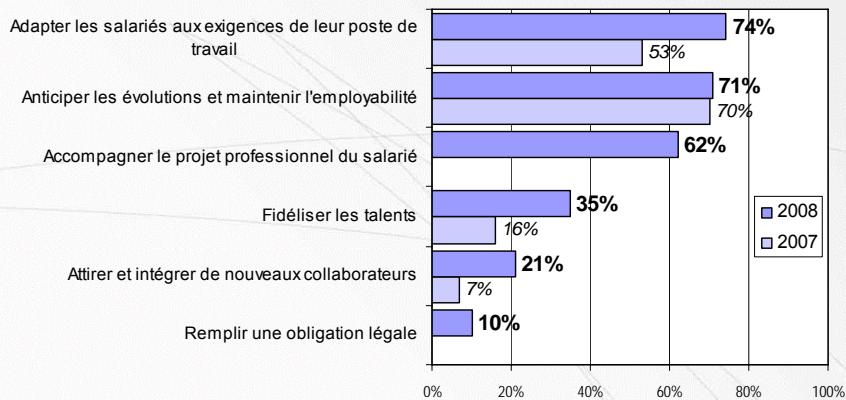
Fonction	
Directeur des Ressources Humaines	27%
Responsable Formation	73%
Total	100%

Taille de l'entreprise	
Moins de 100 salariés	20%
De 100 à 250 salariés	21%
De 250 à 500 salariés	21%
De 500 à 1000 salariés	14%
De 1000 à 2000 salariés	10%
Plus de 2000 salariés	13%
Total	100%

I) DRH et salariés : des objectifs de formation différents

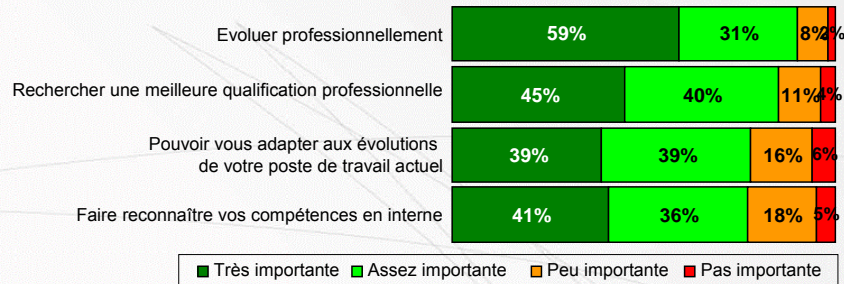
Objectifs de la formation selon DRH : s'adapter au poste de travail et anticiper les évolutions de l'emploi

Les dispositifs d'accès à la formation (plan, DIF, professionnalisation) sont un moyen pour ...



Pour les salariés, la formation comme opportunité d'évolution professionnelle

Salariés, parmi les différentes raisons d'entreprendre une formation, quelles sont celles qui vous concernent le plus ?

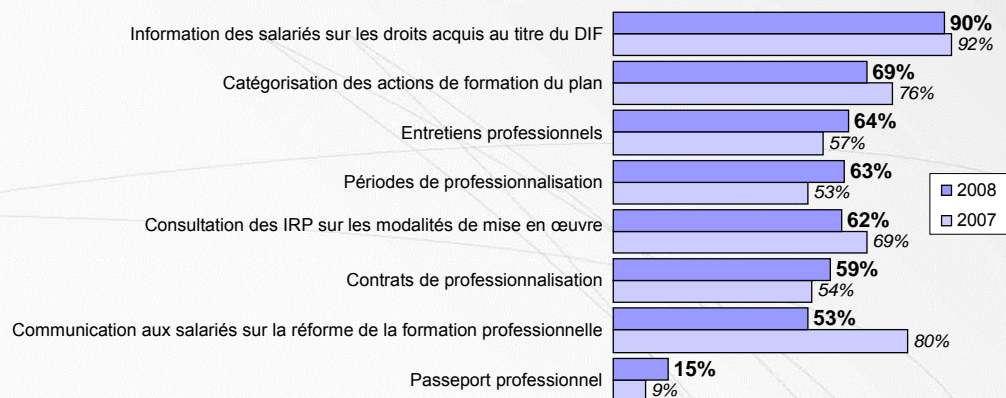


➤ La perception de la formation comme vecteur d'évolution professionnelle est particulièrement importante pour les trentenaires, les ETAM et les ouvriers

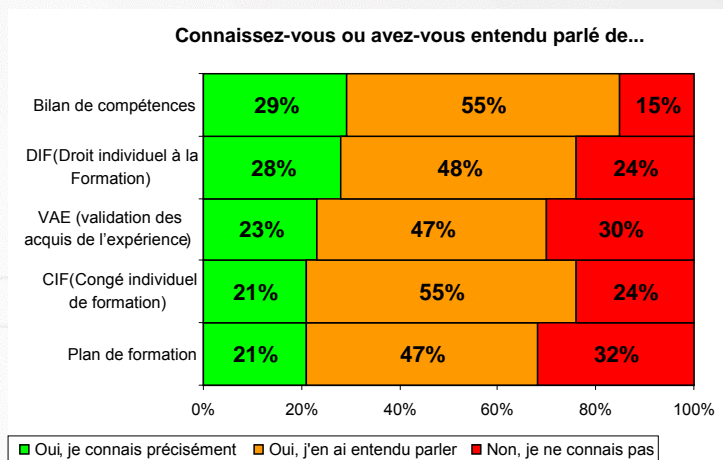
II) Des dispositifs de formation bien présents mais insuffisamment expliqués

Les entreprises ont largement mis en place les dispositifs de la dernière réforme...

Parmi les éléments suivants de la réforme, quels sont ceux que vous avez mis en place ?



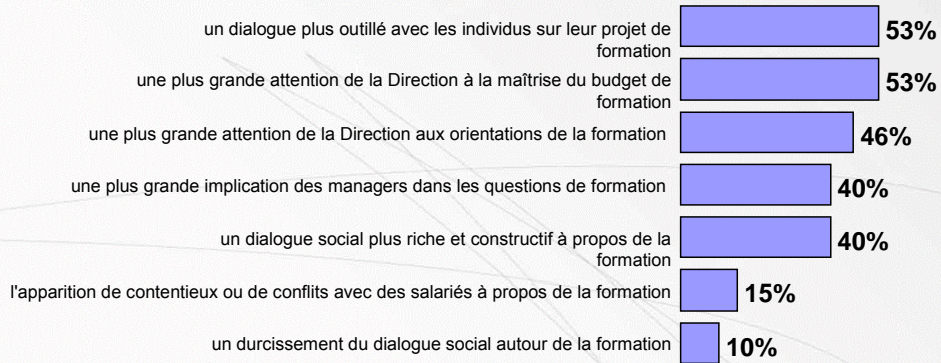
...mais les salariés n'ont qu'une vague idée des dispositifs existants



- A la question « l'information dont vous disposez vous paraît-elle suffisante ? », 37% seulement répondent par l'affirmative
- La connaissance des dispositifs progresse avec la CSP : de 30% chez les ouvriers à 68% chez les cadres

Les DRH constatent une amélioration du dialogue sur la formation

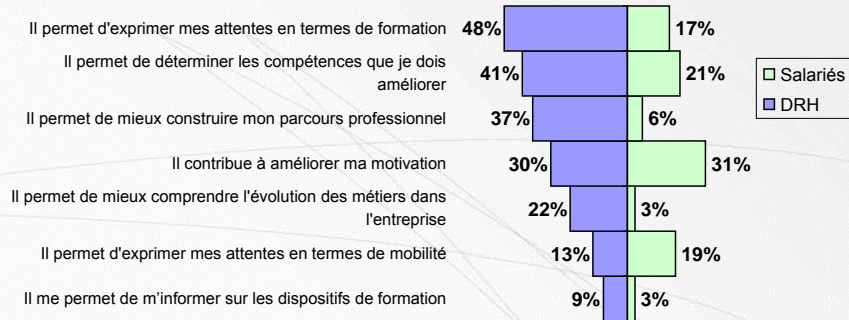
Avez-vous constaté, au cours des dernières années :



➤ Les salariés ne « subissent » pas la formation, mais se sentent partie prenante du projet : 56% des salariés disent « se sentir très concernés par les décisions prises les concernant, en matière de formation »

L'entretien professionnel répond mal aux attentes des salariés

Appréciations sur l'entretien d'évaluation

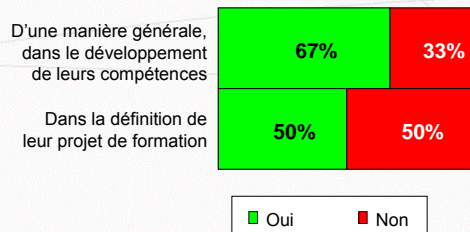


➤ 62% des salariés interrogés effectuent un entretien professionnel chaque année

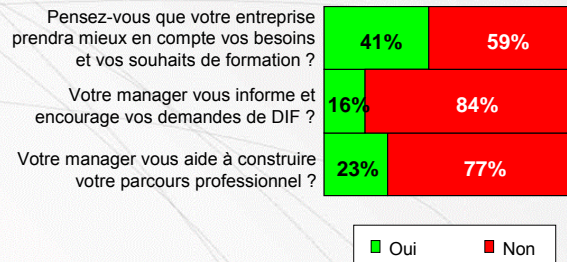
DRH et salariés apprécient différemment le rôle des managers

Selon les DRH

Considérez-vous que les managers de votre entreprise accompagnent leurs collaborateurs ?

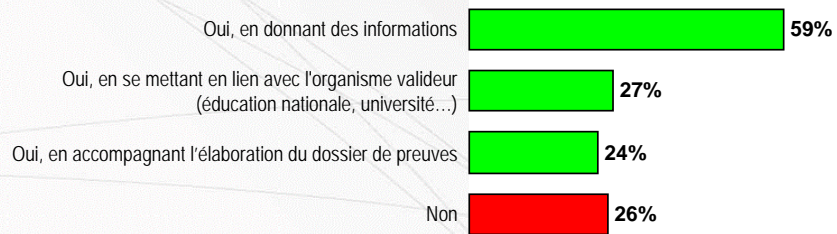


Selon les salariés



Des entreprises plutôt engagées dans la démarche de VAE

Votre entreprise accompagne-t-elle les salariés dans leur démarche de VAE ?

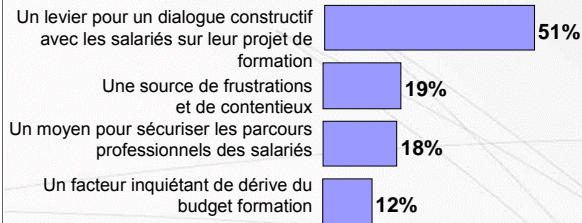


➤ Pour 31% des entreprises, le nombre de salariés engagés dans la VAE a augmenté au cours des 2 dernières années

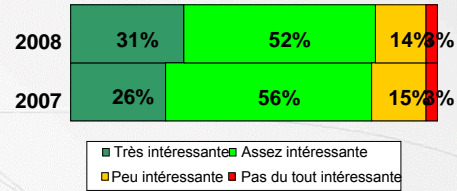
III) Zoom sur le DIF : apprécié par tous, pour des raisons différentes

Le DIF fait l'unanimité...

Selon les DRH, le DIF est plutôt :



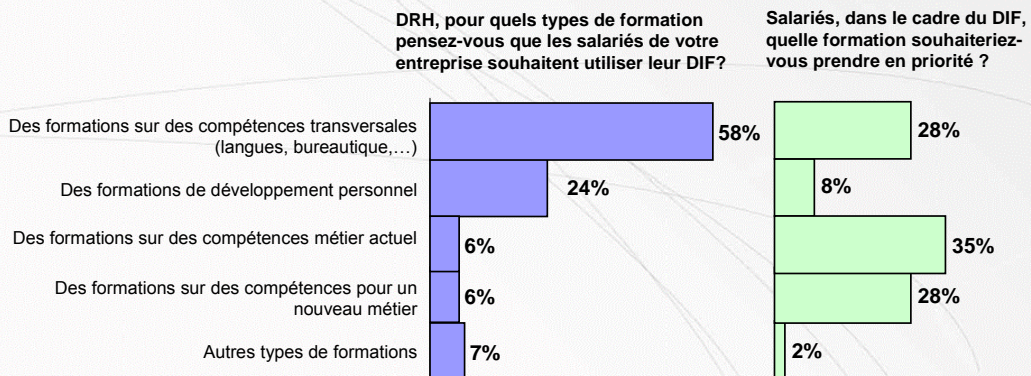
Selon les salariés, ce droit constitue une opportunité



➤ Les salariés sont 61% à penser que le DIF va leur apporter plus de possibilités pour évoluer personnellement

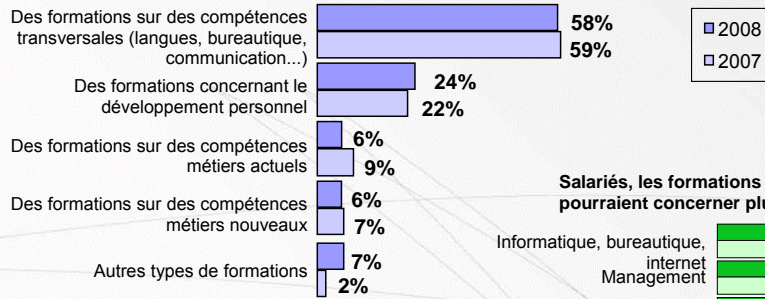
...mais pas pour les mêmes raisons

- Les DRH pensent que les salariés vont utiliser leur DIF pour développer des compétences transversales
- De leur côté, les salariés souhaitent avant tout renforcer leurs compétences métier

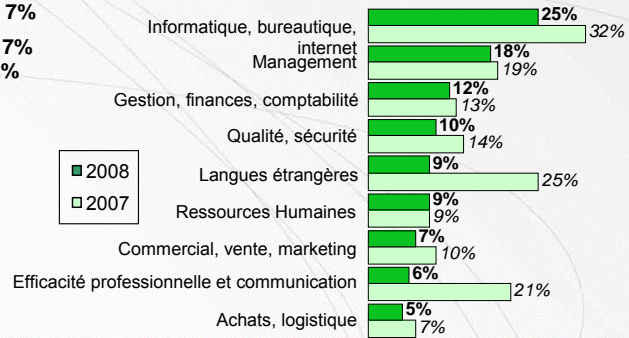


Des représentations du DIF très éloignées

DRH, pour quels types de formation pensez-vous que les salariés de votre entreprise souhaitent utiliser leur DIF?

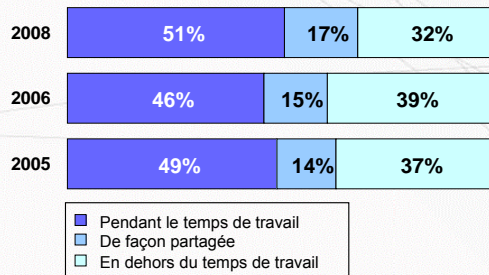


Salariés, les formations que vous souhaitez pourraient concerner plutôt les domaines suivants

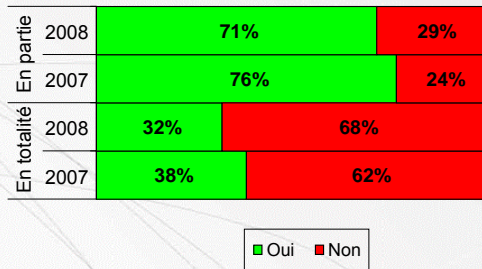


Les salariés prêts à s'investir dans leur projet de formation en dehors de leur temps de travail

Selon les DRH,
l'utilisation du DIF se fait ...

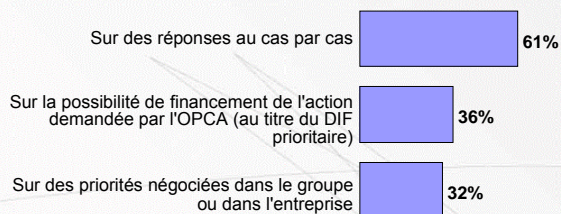


Salariés, êtes-vous prêt à accepter de vous former en dehors de votre temps de travail ?

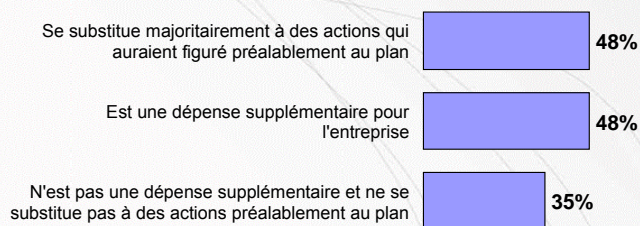


Une politique DIF qui reste à définir

Vos décisions d'accorder ou de refuser le DIF s'appuient elles essentiellement :



Considérez-vous que le DIF...

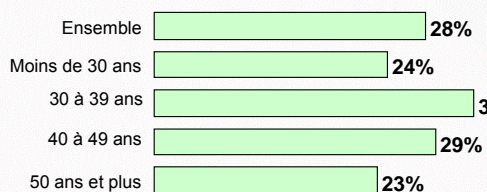


Des salariés qui peinent à formuler un projet, faute d'informations

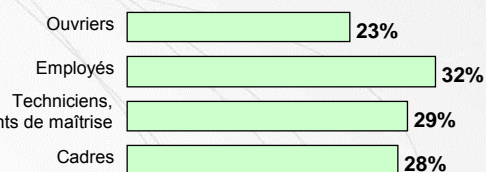
Pourcentage de salariés disposant d'un projet précis de formation à formuler dans le cadre du DIF ?



Avez-vous déjà un projet précis de formation que vous pourriez formuler dans le cadre du DIF ?



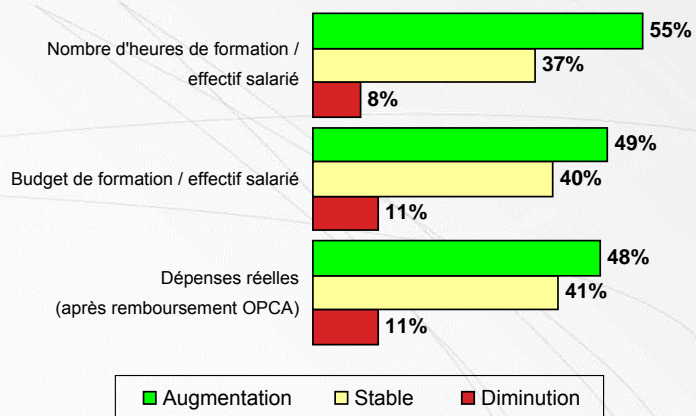
Avez-vous déjà un projet précis de formation que vous pourriez formuler dans le cadre du DIF ?



IV) Les entreprises optimisent leur investissement et souhaitent mieux évaluer la formation

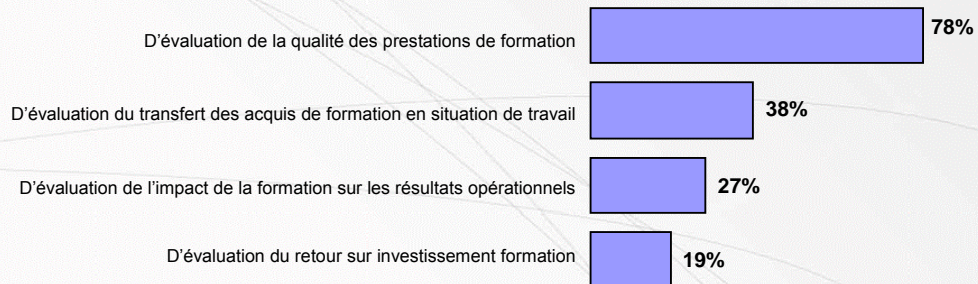
Plus d'heures de formation à budget constant

Evolution du volume de formation



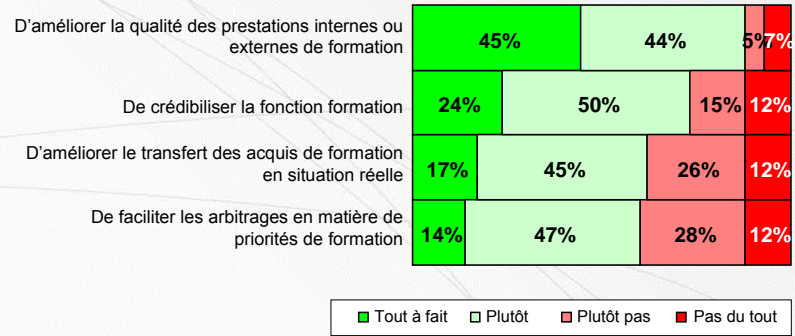
L'évaluation de la formation porte avant tout sur la qualité de la prestation...

Avez-vous mis en place des outils ...



...et cette évaluation est encore mal utilisée

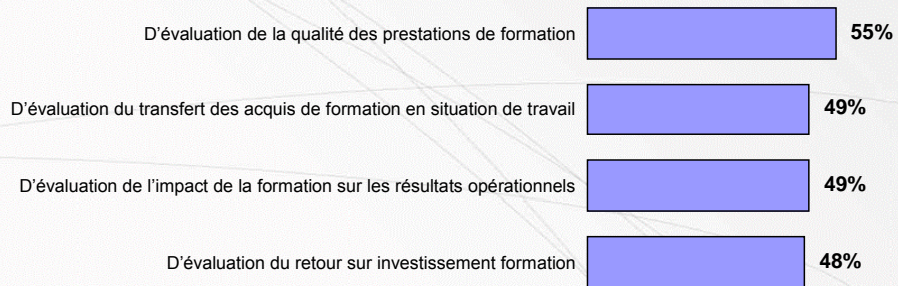
Les évaluations mises en place vous permettent



➤ 1/3 des entreprises n'exploitent pas les évaluations

L'évaluation : un chantier à engager pour les DRH

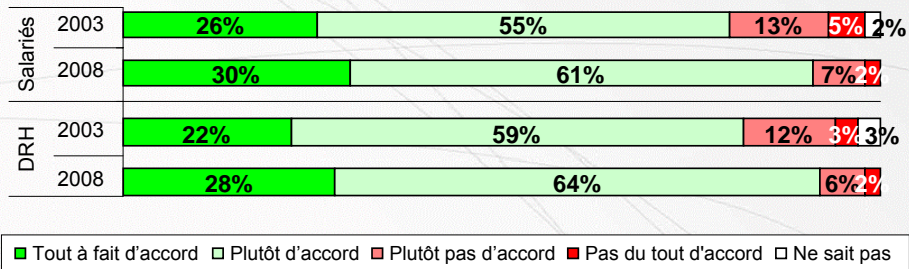
Envisagez-vous de mettre en place ces outils ?



**V) Les attentes quant à la réforme à venir :
entre simplification administrative et
facilité d'accès à la formation**

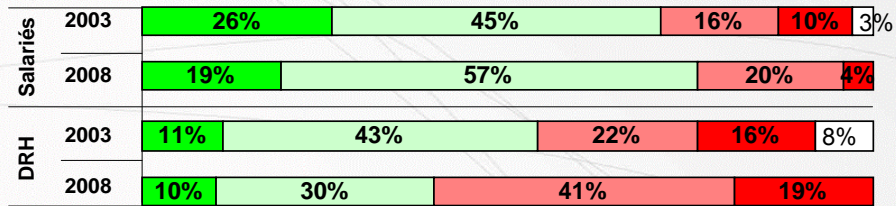
DRH et salariés adhèrent au système actuel de la formation professionnelle continue

Les différents dispositifs favorisent le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle



Accès à la formation : les salariés plus optimistes que les DRH

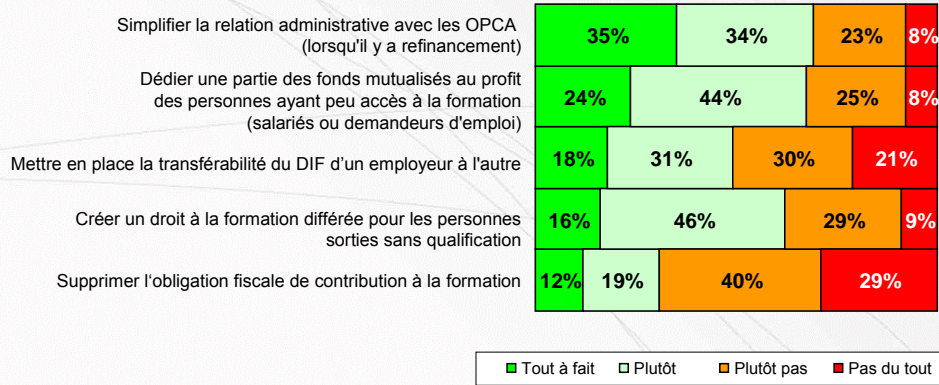
La réforme et la création d'un DIF vont permettre
de réduire les inégalités d'accès à la formation



Tout à fait d'accord
 Plutôt d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Pas du tout d'accord
 Ne sait pas

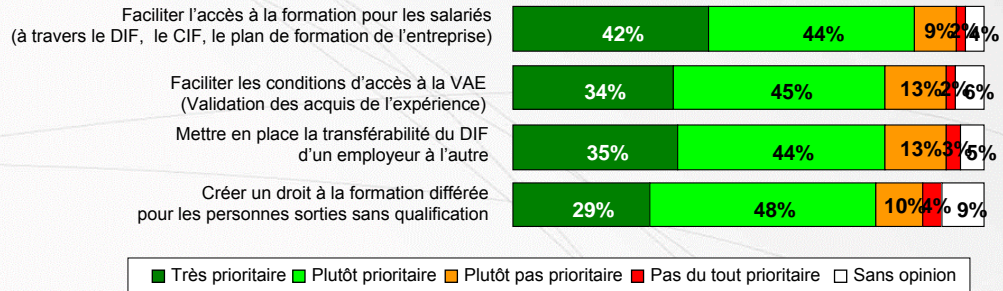
La priorité pour les DRH : simplifier le système

DRH, dans le cadre des discussions actuelles entre les partenaires sociaux sur l'évolution de la Formation, quels seraient les points à traiter prioritairement ?



Côté salariés : faciliter l'accès à la formation

Salariés, dans le cadre des discussions actuelles entre les partenaires sociaux sur l'évolution de la Formation, quels seraient les points à traiter prioritairement ?



Ce que nous retenons

1. Le système actuel de formation professionnelle continue est plutôt apprécié par les acteurs de l'entreprise, directions des ressources humaines comme salariés.
2. Beaucoup d'améliorations sont à aller chercher dans les processus internes aux entreprises. En particulier:
 - L'amélioration de la lisibilité de leur politique formation et de la place qu'y trouvent les différents dispositifs,
 - Une meilleure association des managers aux processus de développement des compétences des équipes et des personnes.
 - L'évaluation de l'impact des actions de formation.
3. Certaines améliorations relèvent cependant du système global de la formation professionnelle :
 - La simplification
 - L'information et l'orientation en matière de formation professionnelle.