

Transformations, Compétences & Learning

Baromètre international Cegos
Juin 2018



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



Les données clés en un coup d'œil

Les évolutions technologiques et leurs impacts sur l'emploi et les ressources humaines :

- * 89% des salariés européens pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail.

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH/RRH européens :

- * Agilité et adaptation (49%), apprendre à apprendre (45%), organisation efficace de leur travail (41%).

Perception et pratique de la formation dans l'entreprise :

- * 53% des salariés européens (42% des salariés français) prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 79% (70% des salariés français) à se former en-dehors de leur temps de travail.

Focus sur la Réforme en cours en France :

- * Si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul la bonne formation, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix.



L'Observatoire Cegos a mené en avril 2018 une enquête en ligne dans 5 pays européens auprès de :

- ▶ 2227 salariés et 316 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation
- ▶ Travaillant 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.



Salariés



57%
Managers



43%
Non-managers

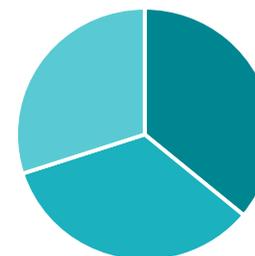
Taille d'entreprises :

- De 50 à 499 collaborateurs : 47%
- De 500 à 1999 collaborateurs : 24%
- 2000 collaborateurs et plus : 29%



Décideurs RH et formation

30%
Directeur RH
et/ou relations
sociales



36%
Directeur/
Responsable
de la formation

34% Responsable RH

Taille d'entreprises :

- De 50 à 499 collaborateurs : 61%
- De 500 à 1999 collaborateurs : 22%
- 2000 collaborateurs et plus : 17%



Les évolutions
technologiques
et leurs impacts RH

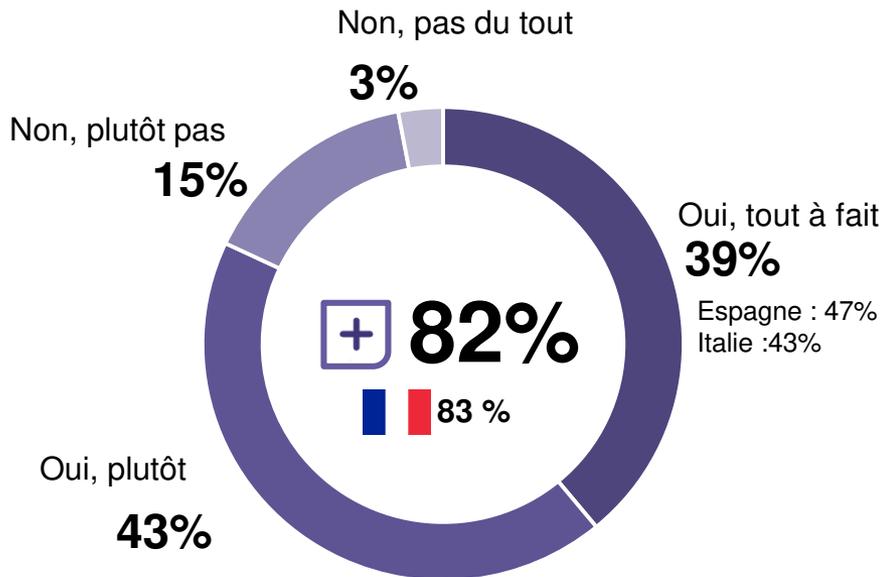


Salariés et DRH, une lucidité commune face à l'impact RH des évolutions technologiques

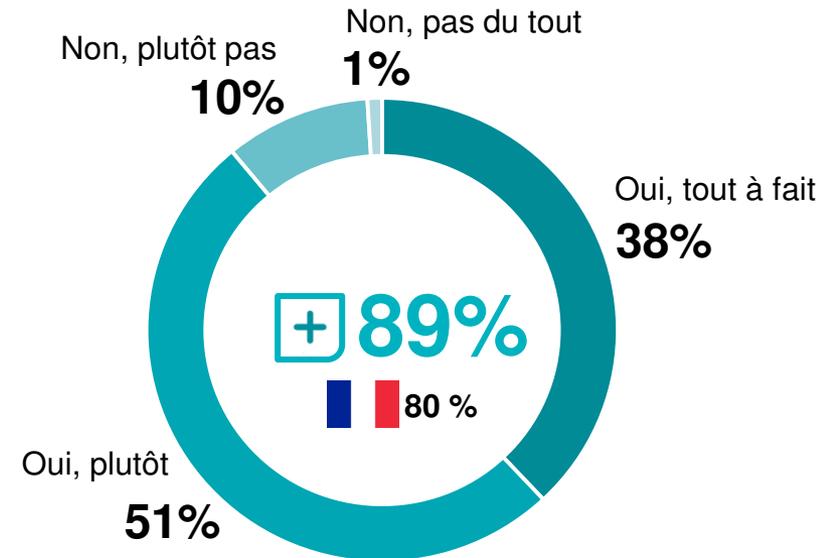
Diriez-vous que dans les 5 ans qui viennent les évolutions technologiques (digitalisation/automatisation et/ou intelligence artificielle) vont impacter...



Votre emploi actuel ?



La gestion des ressources humaines au sein de votre organisation ?





Impacts métiers : l'évolution plutôt que la disparition

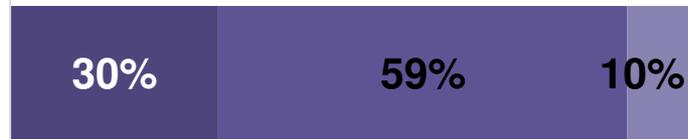


Diriez-vous que les évolutions technologiques (digitalisation/automatisation et/ou intelligence artificielle...)

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

Sous total Oui
(Oui, tout à fait + Oui, plutôt)

...pourraient modifier le contenu de votre travail



France :36%

89%



...pourraient faire disparaître votre métier



RU : 10%
France :10%

Espagne : 23%
Italie : 23%

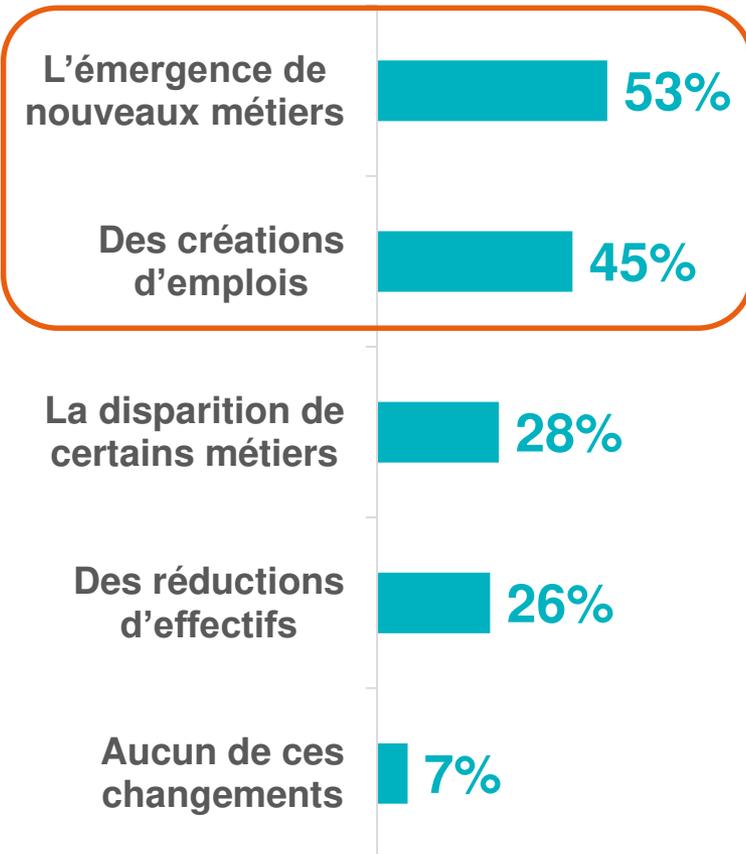
35%



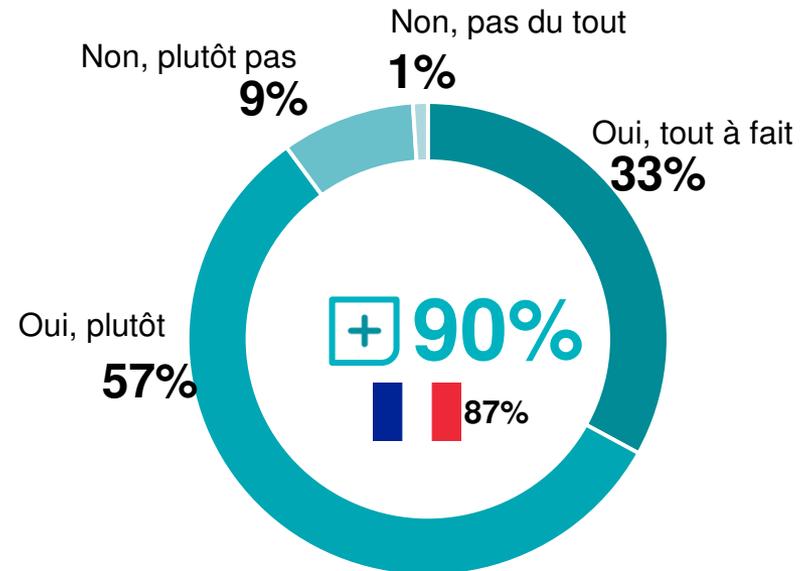


Emergence de nouveaux métiers, créations d'emplois : une large majorité de DRH dit se préparer à ces changements

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



Est-ce que vous considérez que la direction des Ressources Humaines de votre entreprise se prépare à ces changements ?

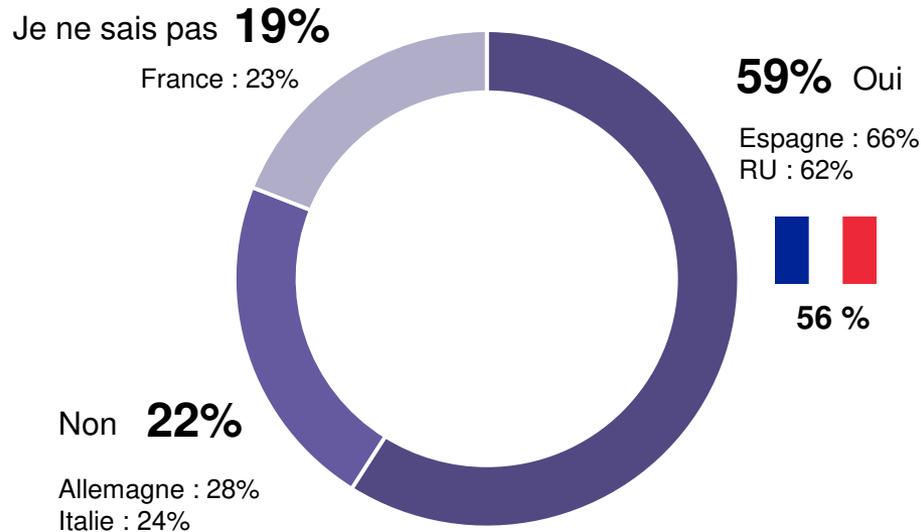




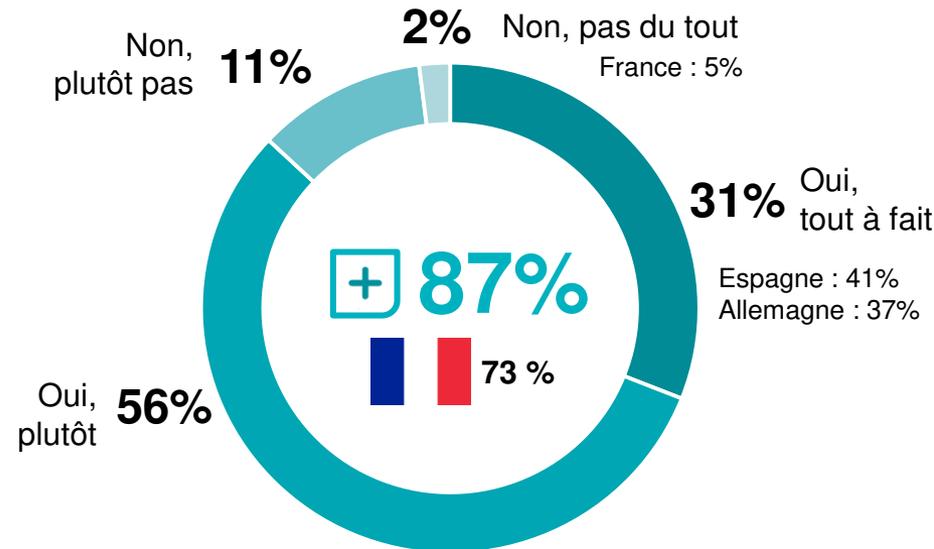
Anticipation des impacts : des salariés réalistes ou des DRH optimistes ?



Votre entreprise mène-t-elle actuellement des actions pour anticiper l'impact de ces technologies sur l'emploi et les métiers ?



Aujourd'hui, l'impact des évolutions des technologies sur les métiers et les compétences est un enjeu sur lequel vous avez déjà entamé une réflexion dans votre organisation

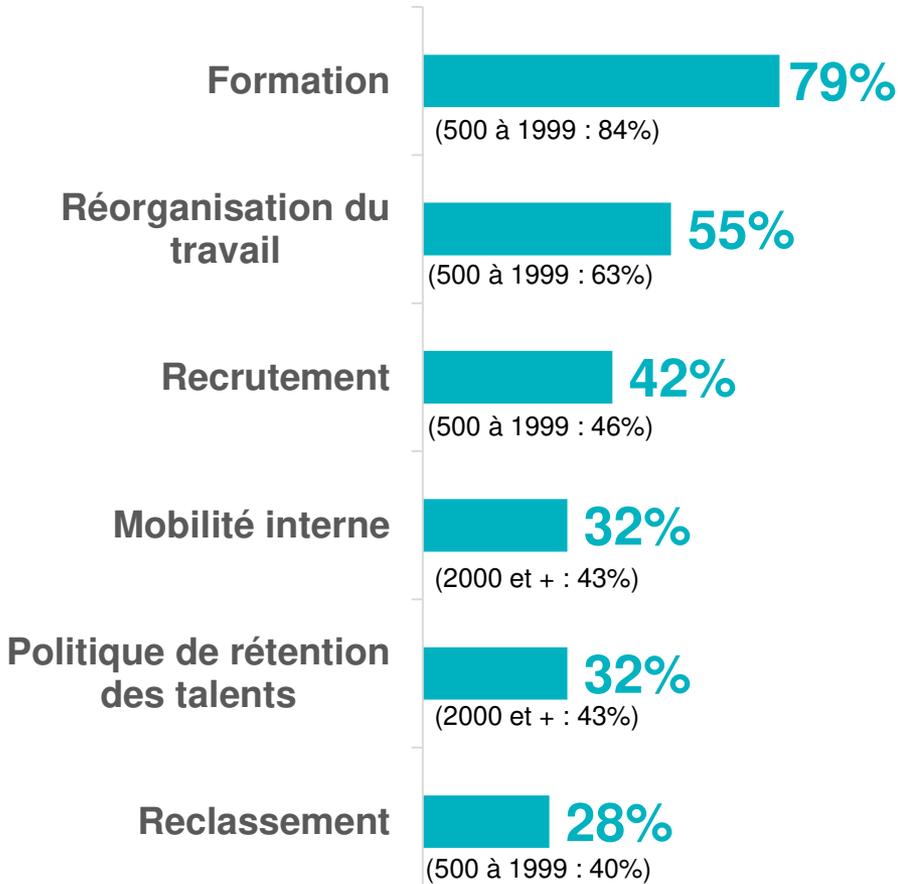


Pour s'adapter : priorité à la formation !

Quels sont les principaux moyens que vous prévoyez de mettre en œuvre pour faire face à ces évolutions ?



Quelles sont les parties prenantes engagées dans cette réflexion sur l'impact des évolutions technologiques sur la gestion des ressources humaines ?





Les compétences
clés pour l'avenir

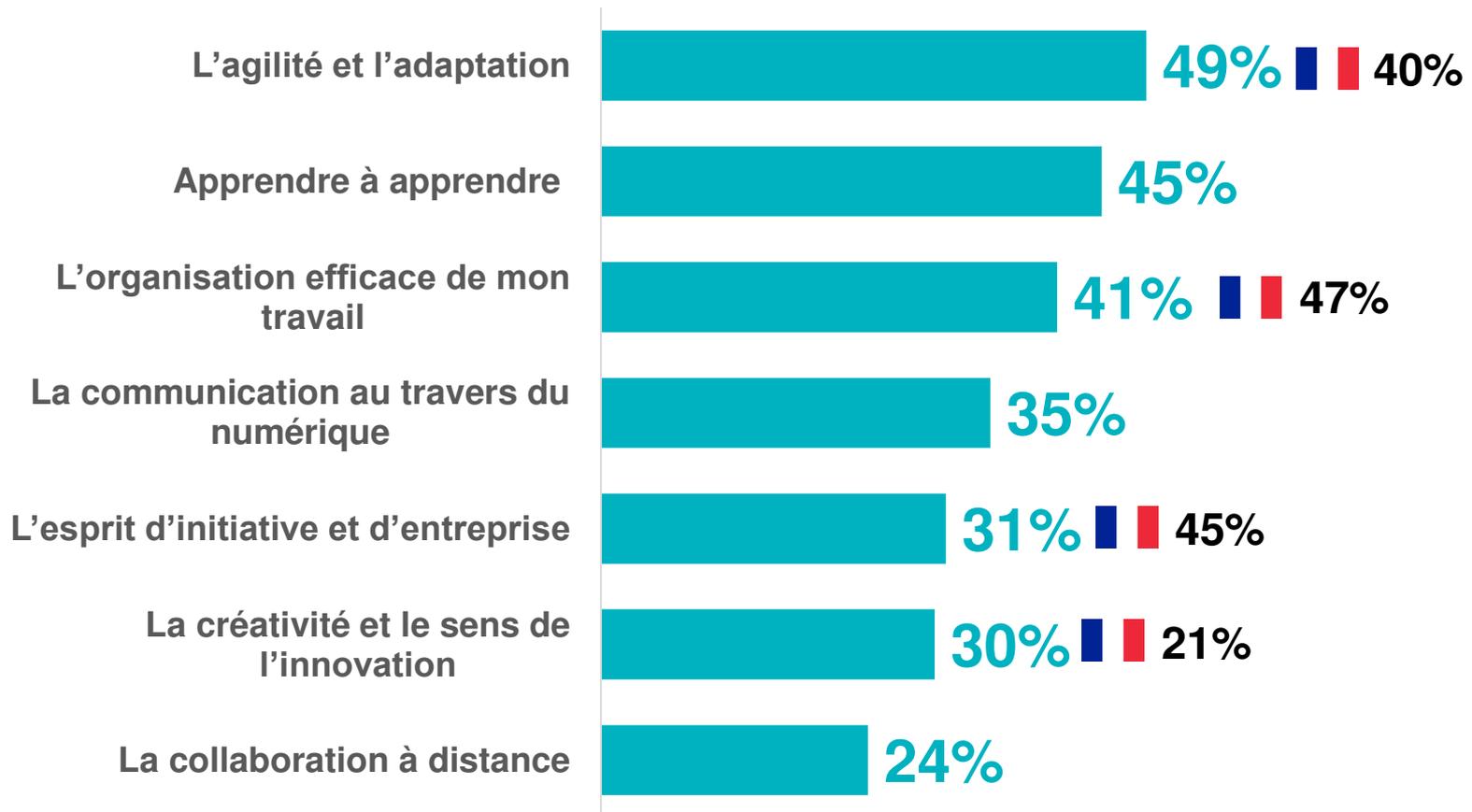




Compétences clés : les DRH mettent en exergue les compétences les plus « long-termistes »



Parmi les compétences transverses comportementales suivantes, quelles sont celles que les salariés de votre entreprise devraient maîtriser en priorité ?

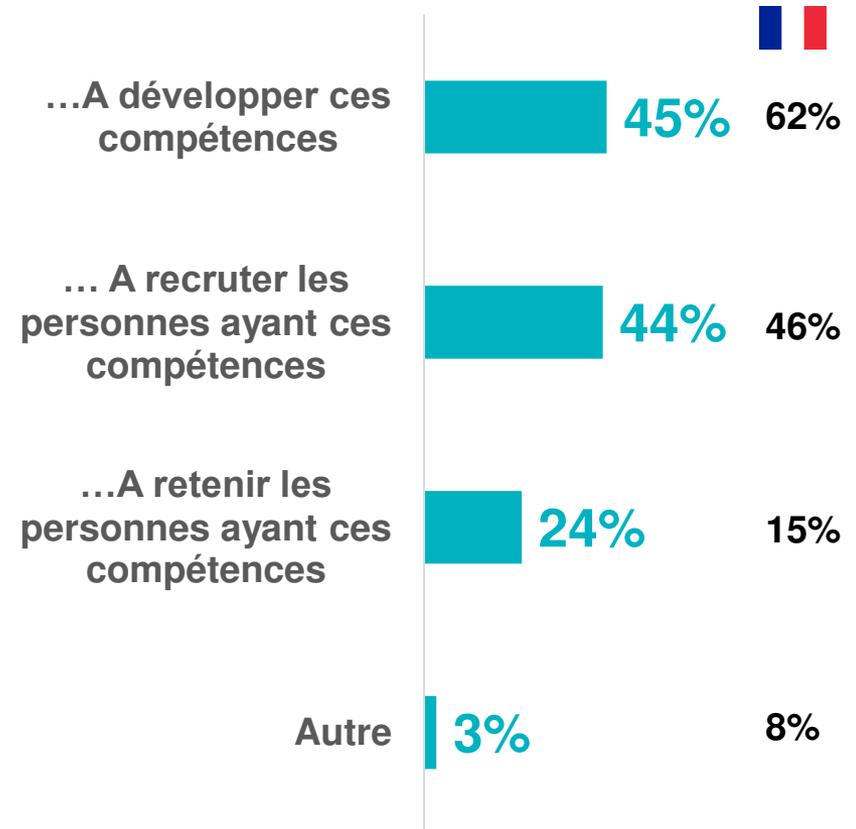
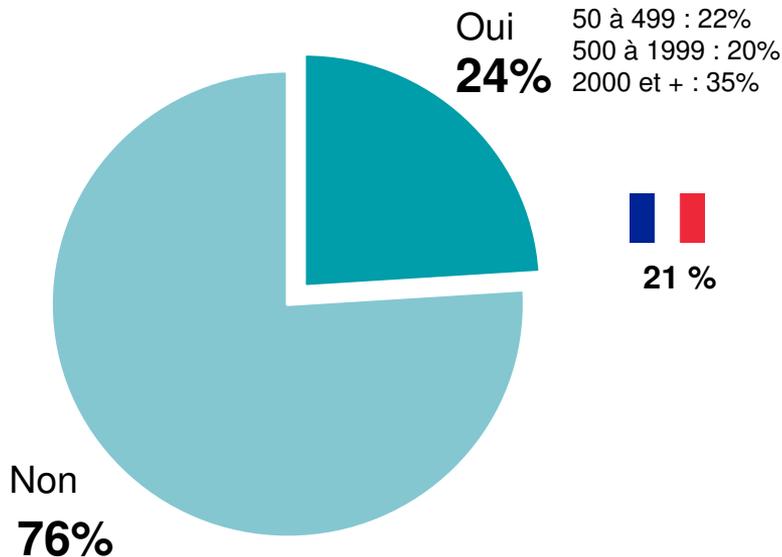


Déficit de compétences clés : une réalité pour 1/4 des DRH

Diriez-vous que votre entreprise fait actuellement face à un déficit de compétences clés ?



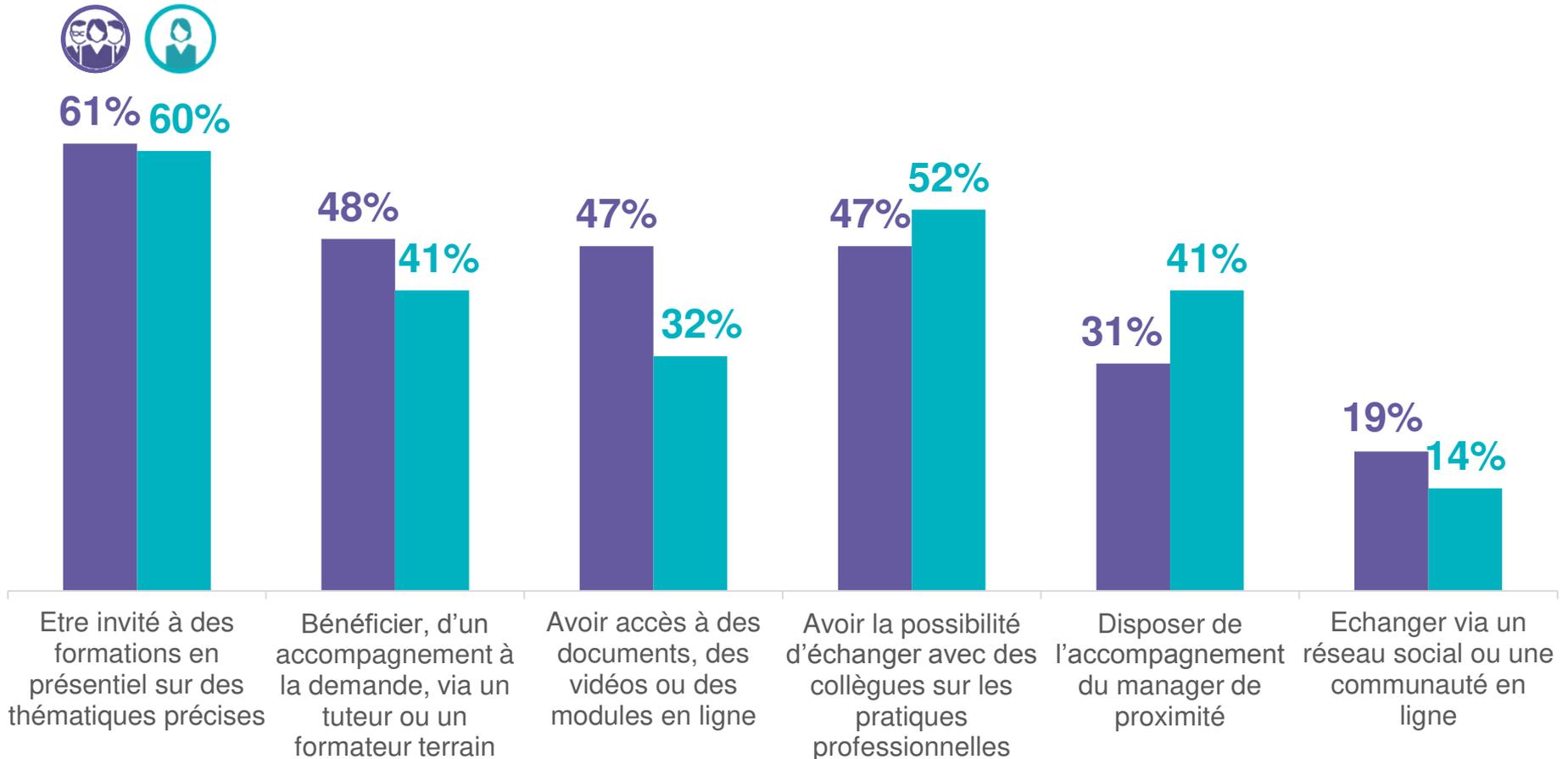
(Si oui) Pour vous, ce déficit de compétences clés peut s'expliquer par des difficultés...





Les salariés sont plus ouverts que les DRH aux dispositifs ATAWAD

Selon vous, quels seraient les moyens les plus efficaces pour développer vos compétences/ les compétences des salariés ?





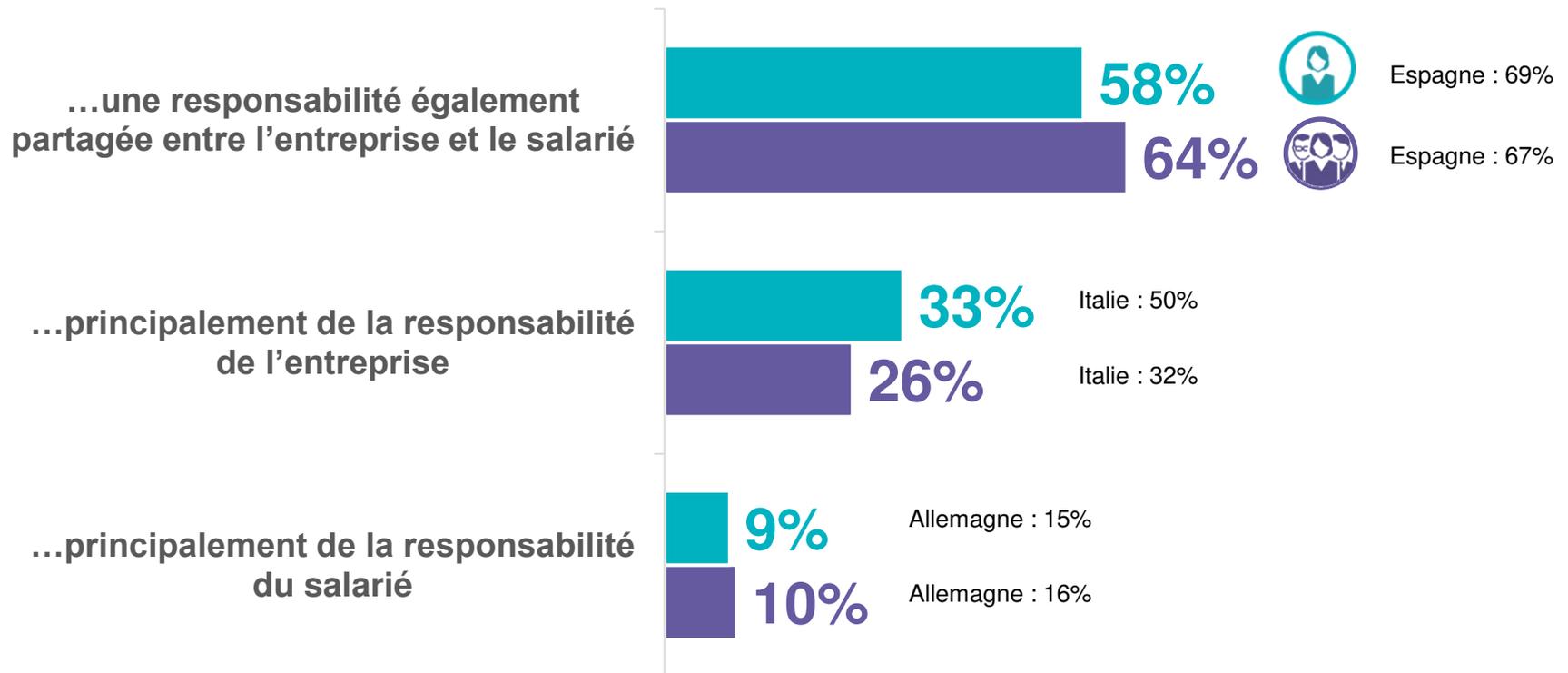
Perception et pratique de la formation dans l'entreprise





Pour tous, la formation professionnelle est une responsabilité également partagée entre l'entreprise et les salariés

Selon vous, la formation professionnelle est...

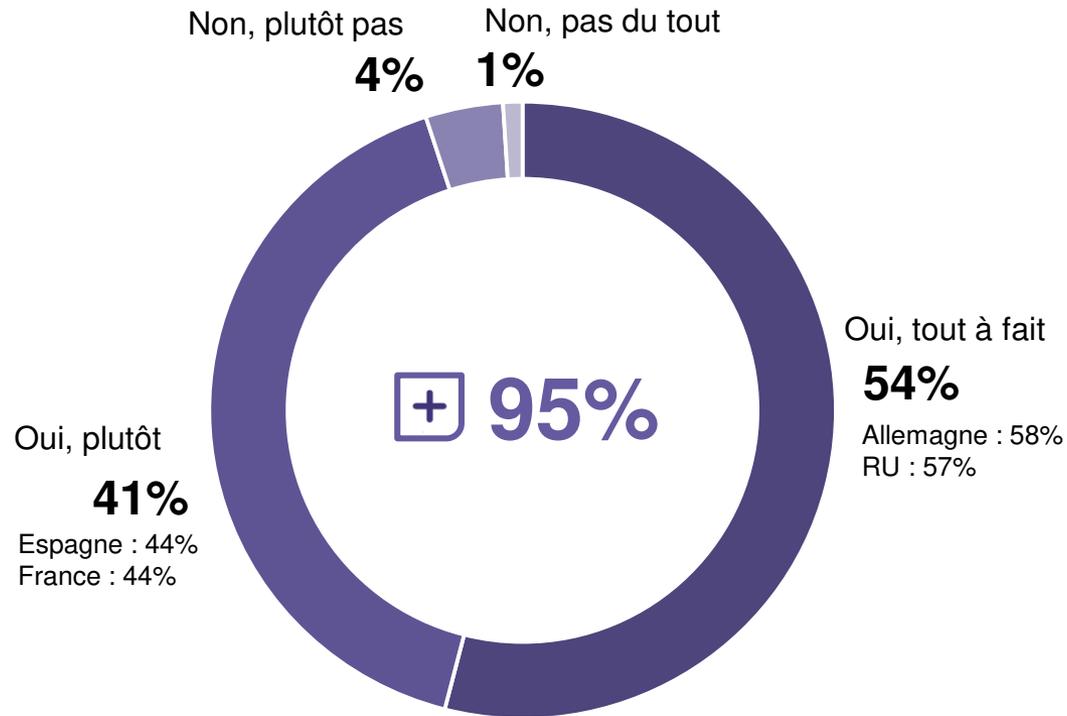




Plus de la moitié des salariés « tout à fait » prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux évolutions technologiques



Etes-vous prêt à vous former par vous-même pour vous adapter à ces évolutions technologiques ?



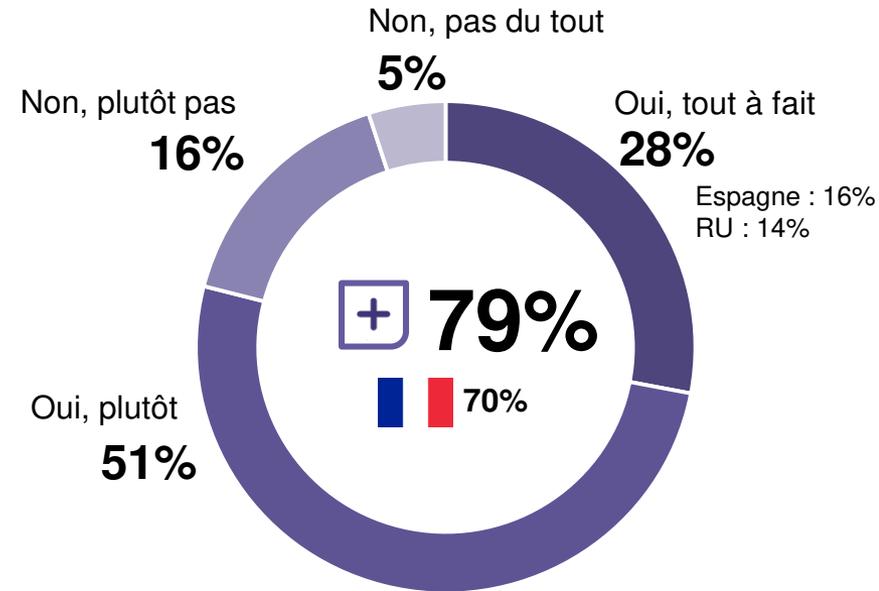
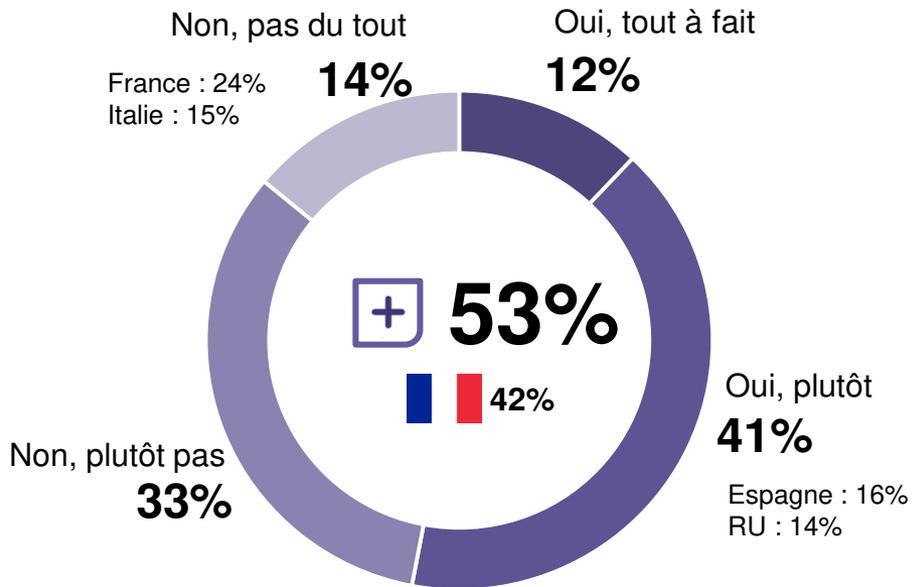


Financement personnel et formation hors temps de travail : des idées qui gagnent du terrain chez les salariés français

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



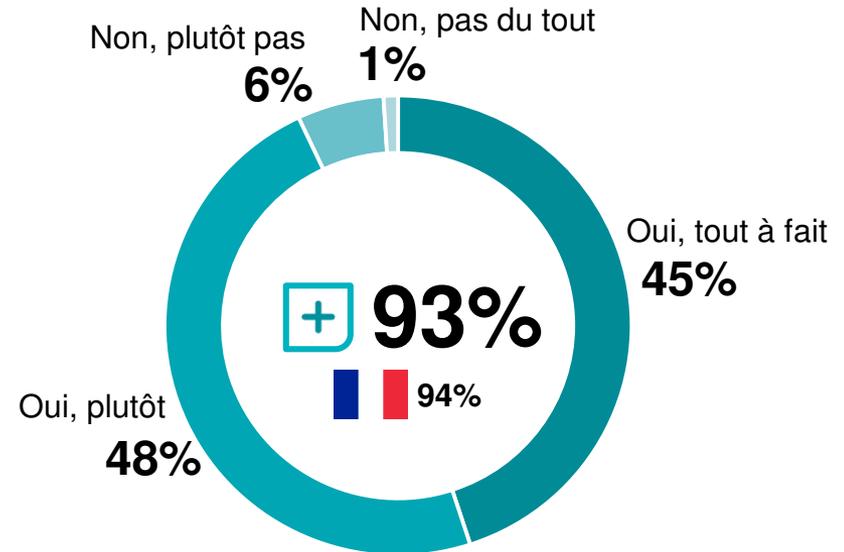
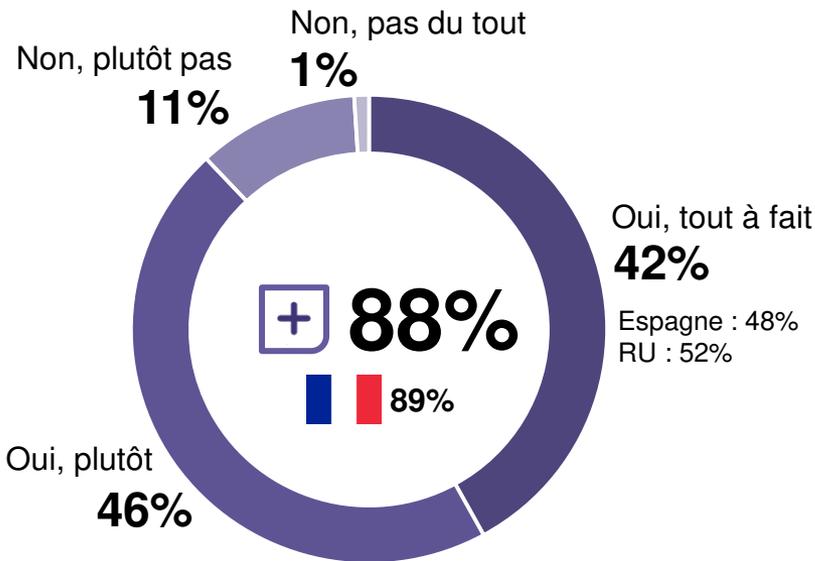
Seriez-vous prêt à suivre une formation en dehors de votre temps de travail ?





La formation comme levier stratégique : un constat partagé par les salariés et les DRH dans tous les pays

Diriez-vous que la formation continue est considérée par votre entreprise comme un levier stratégique ?





LA priorité n°1 des DRH : mettre à disposition des salariés des moyens pour apprendre à tout moment selon leurs besoins



Concernant votre contribution à la formation dans votre entreprise, classez les objectifs suivants en fonction du degré de priorité que vous leur accordez

- 1** Mettre à disposition des salariés des moyens pour apprendre à tout moment selon leurs besoins
- 2** Renforcer le lien entre la politique formation et la stratégie de l'entreprise
- 3** Pouvoir évaluer l'impact et le retour sur investissement des formations

Sujets considérés comme secondaires :

Améliorer l'administration de la formation

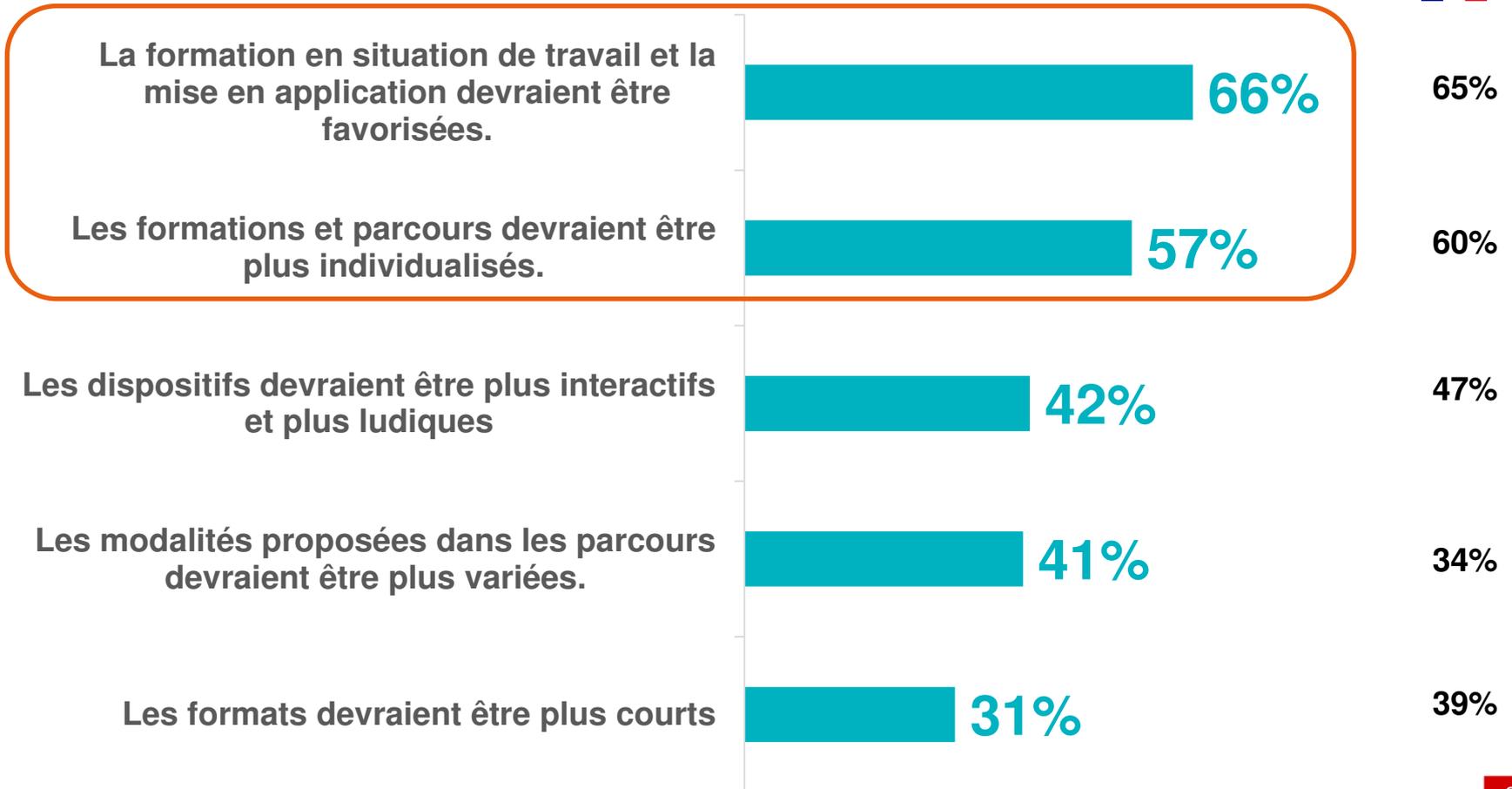
Développer mon rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement



Vers une offre de formation au plus proche des besoins de chaque salarié



Selon vous, comment vos formations devraient-elles évoluer ?





La digitalisation de l'offre de formation poursuit sa montée en puissance



Pouvez-vous indiquer, quelle proportion de l'offre de formation de votre entreprise...

...est à ce jour digitalisée ?

...sera digitalisée d'ici 3 ans ?



Plus de 50%

44%



39%

74%

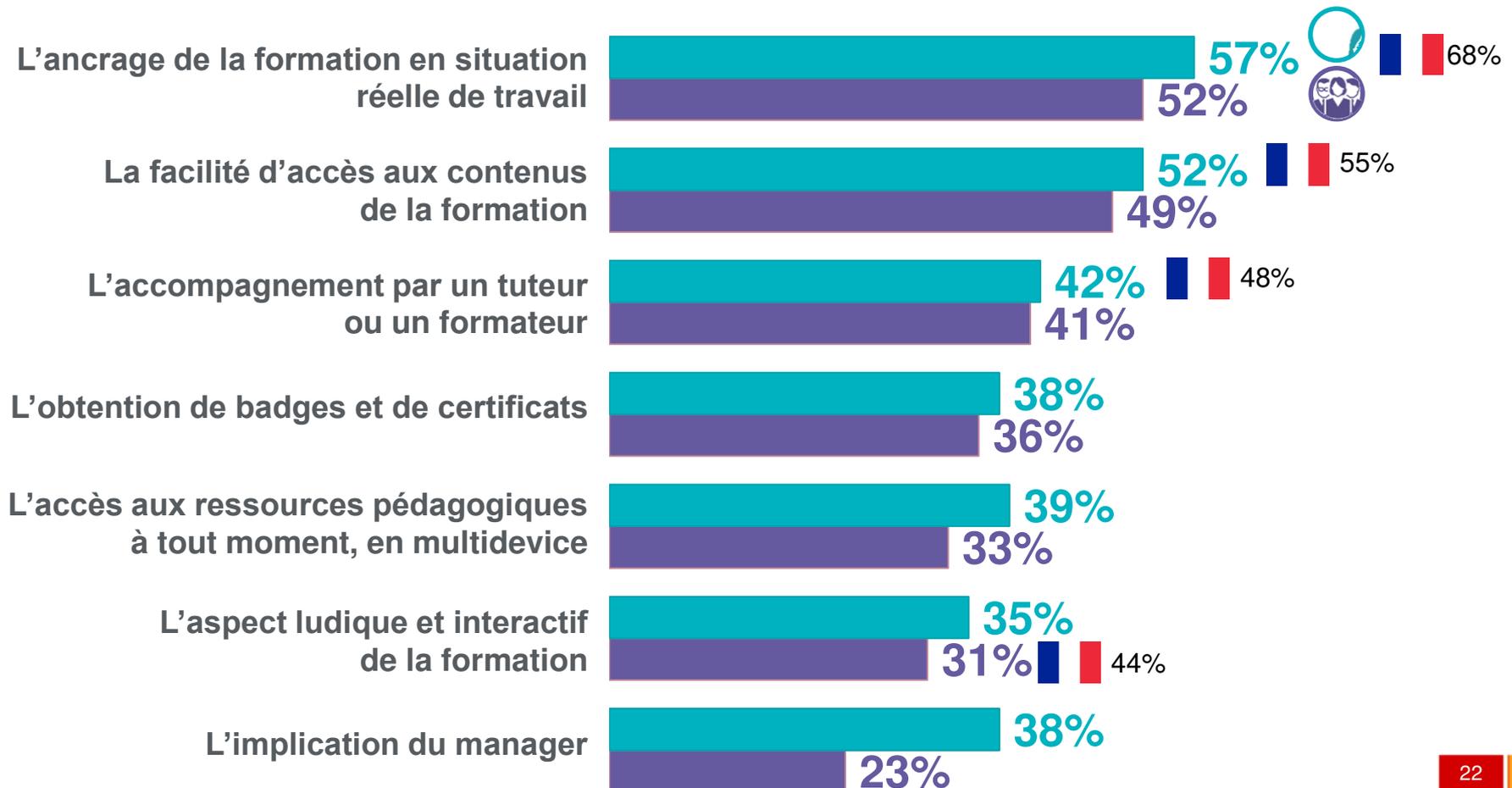


73%



Pour favoriser l'engagement des apprenants, un triptyque terrain / facilité d'accès / accompagnement

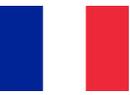
Selon vous, parmi les facteurs suivants, quels sont les 3 plus importants pour vous inciter / inciter l'apprenant à suivre une formation et favoriser votre / son engagement ?





Focus Réforme en France

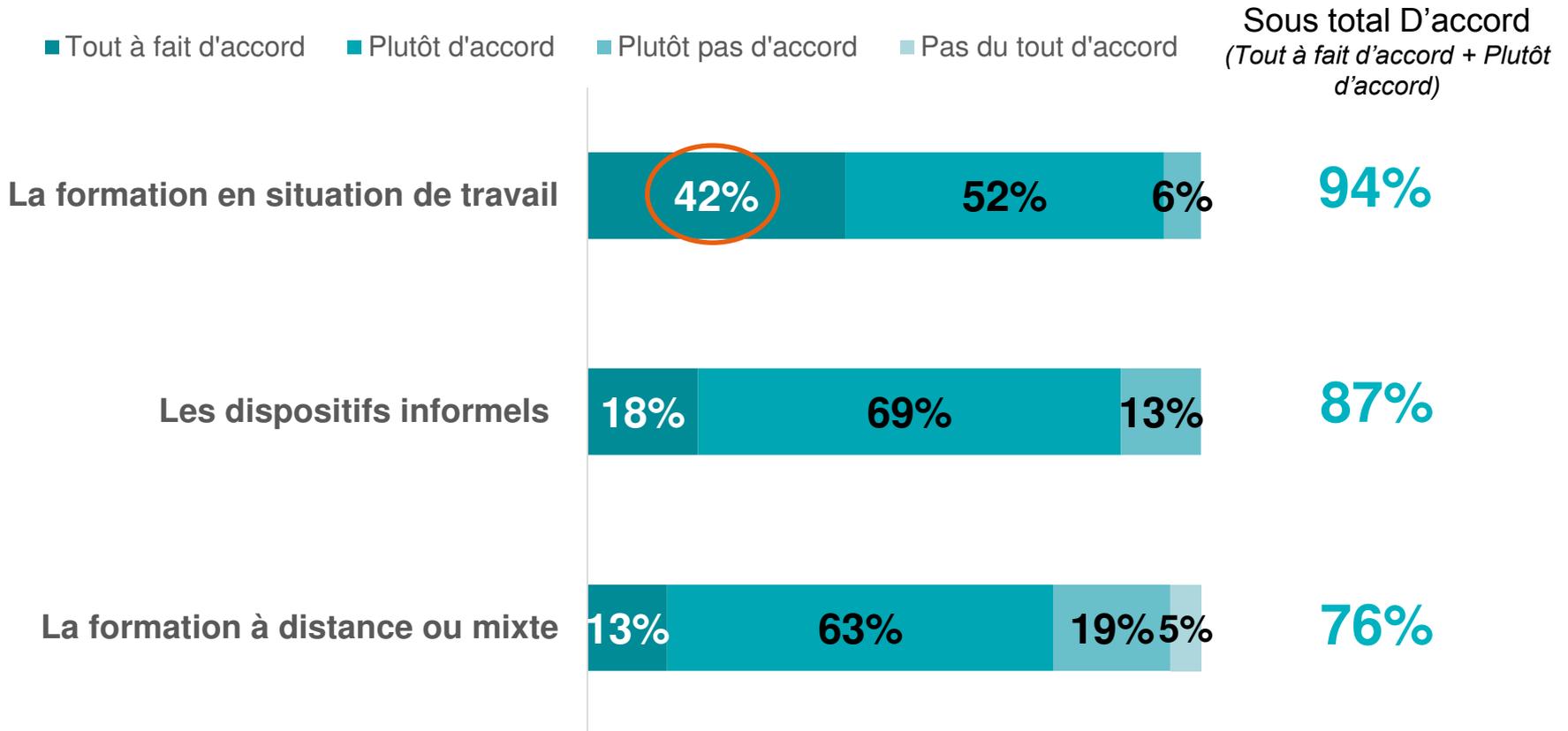


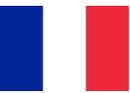


Nouvelle définition de l'action de formation : vers un développement accru de la formation en situation de travail



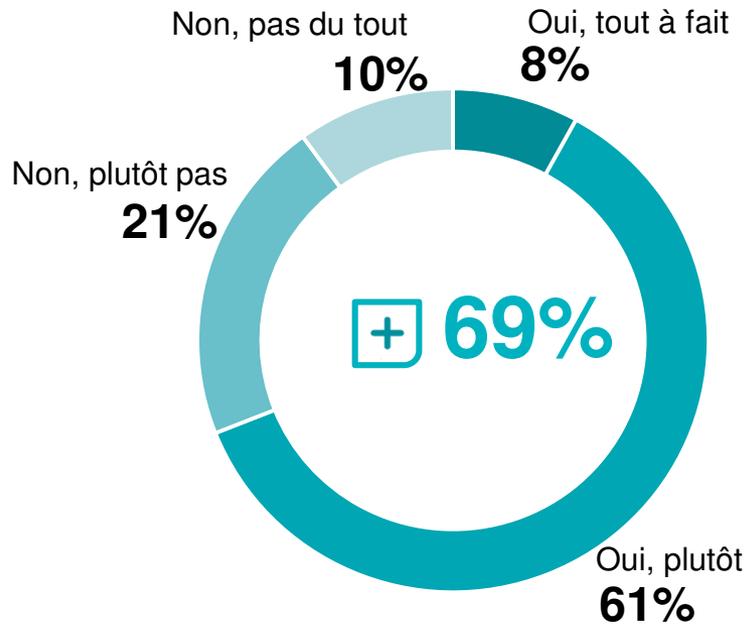
Si la nouvelle définition de l'action de formation est actée, cela vous incitera-t-il à développer plus particulièrement :





Co-investissement entreprise-salarié : de nouvelles dispositions qui ouvrent un champ de négociation collective

Diriez-vous que ces nouvelles dispositions (CPF monétisé et demandé par le salarié, avec abondement de l'entreprise) ouvriront un champ de négociation sur le co-investissement entreprise-salarié dans votre entreprise ?



Pensez-vous que cette négociation serait :



**Collective
(négociation d'un accord d'entreprise)
65%**

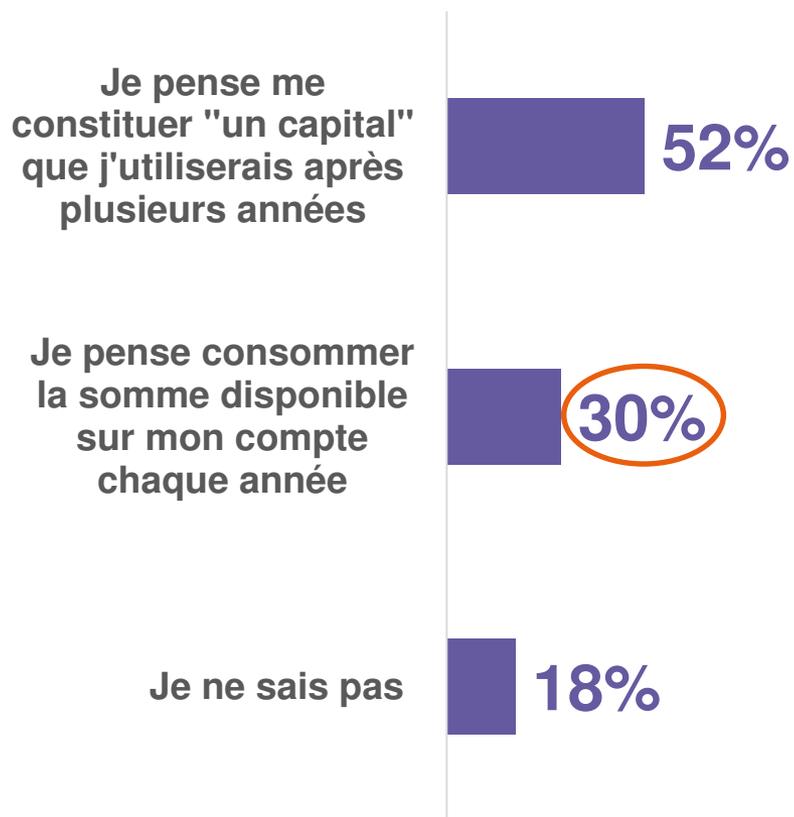


**Individuelle
au cas par cas
35%**

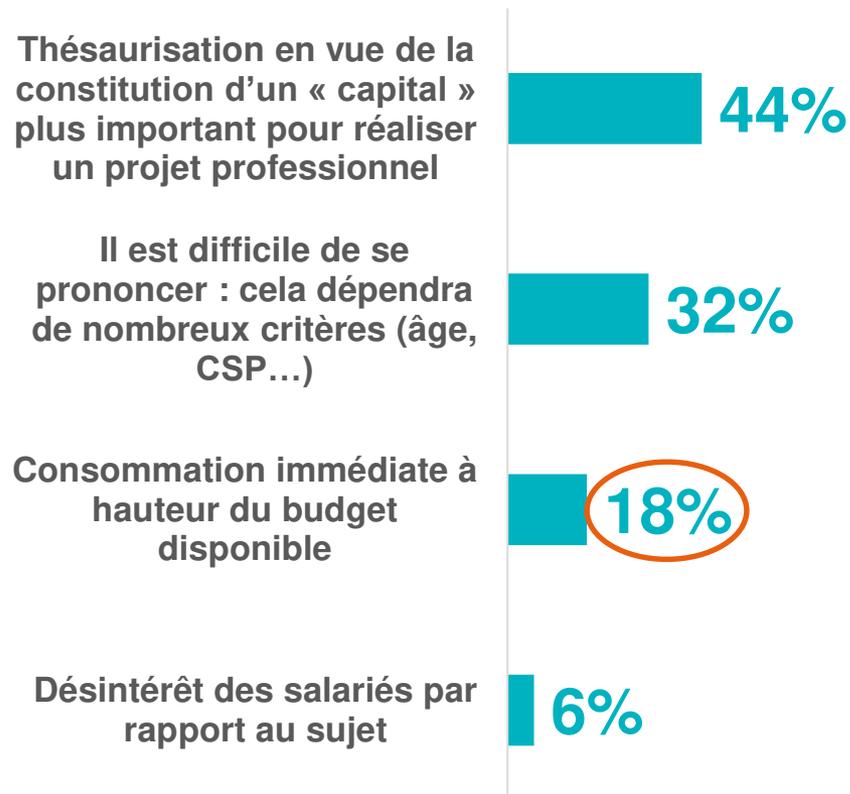
Les DRH semblent avoir bien cerné le comportement futur des salariés : une nette préférence pour la constitution d'un capital à utilisation différée

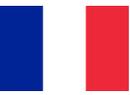


Comment pensez-vous utiliser le « budget formation » à votre disposition ?



Selon vous, quels pourraient être les comportements des salariés de votre entreprise à l'égard de ce nouveau « budget formation » à leur main ?

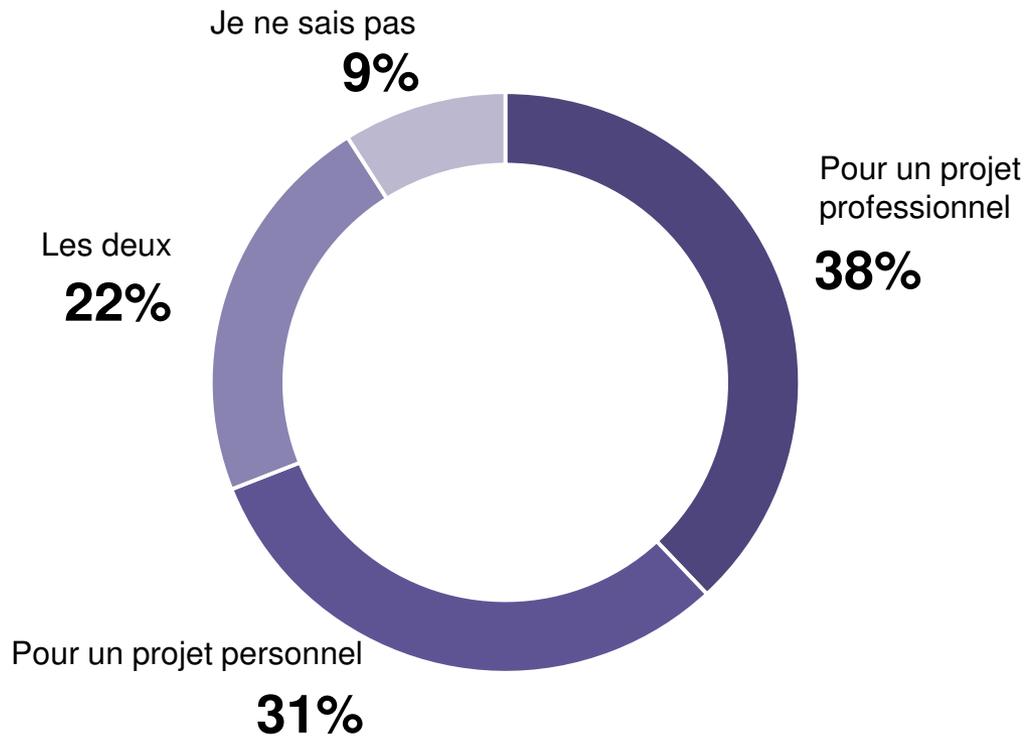




Un capital destiné avant tout à un projet professionnel, puis, dans un deuxième temps, à un projet personnel

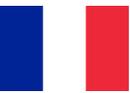


Pensez-vous utiliser la somme qui sera alors disponible sur votre Compte Personnel de Formation...

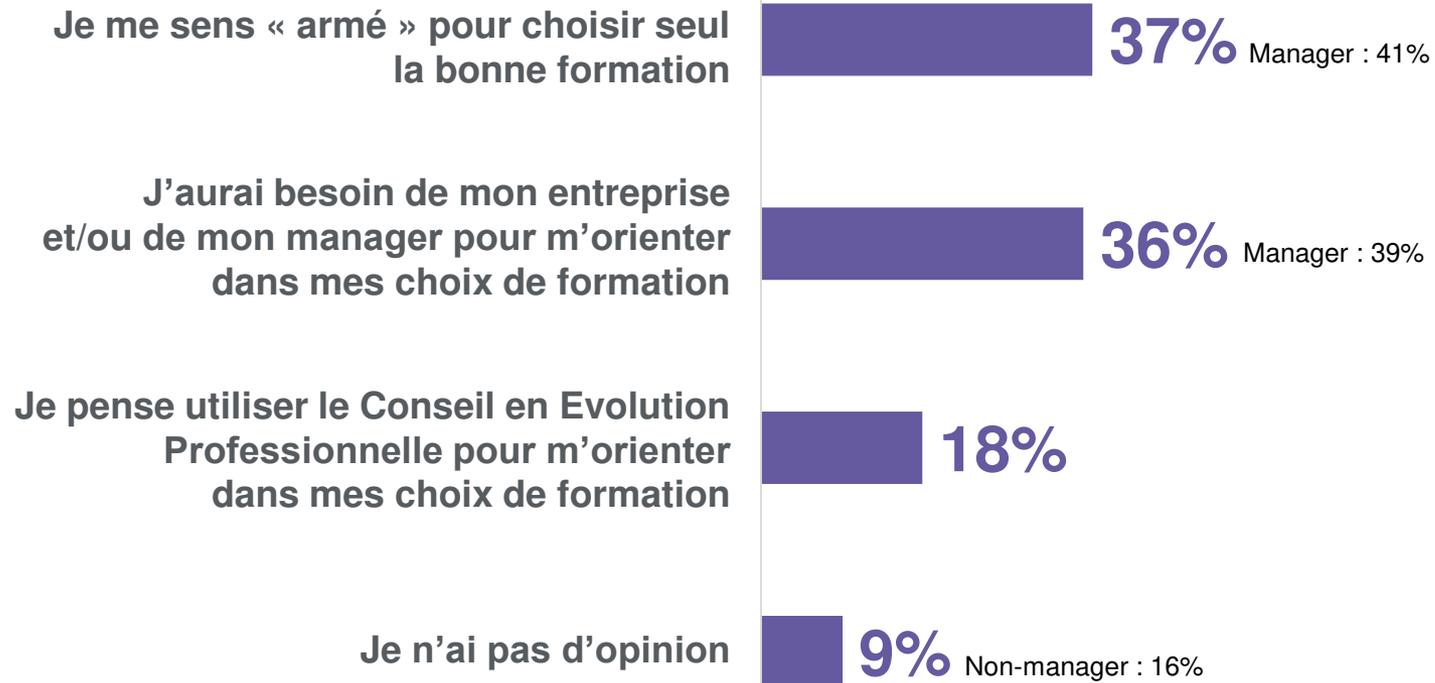




Choisir la bonne formation : une forte proportion des salariés ressent un besoin d'accompagnement

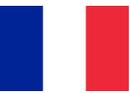


L'esprit de la Réforme de la formation professionnelle en cours consiste à donner plus d'autonomie et de liberté aux salariés pour piloter eux-mêmes leur formation. Qu'en pensez-vous ?

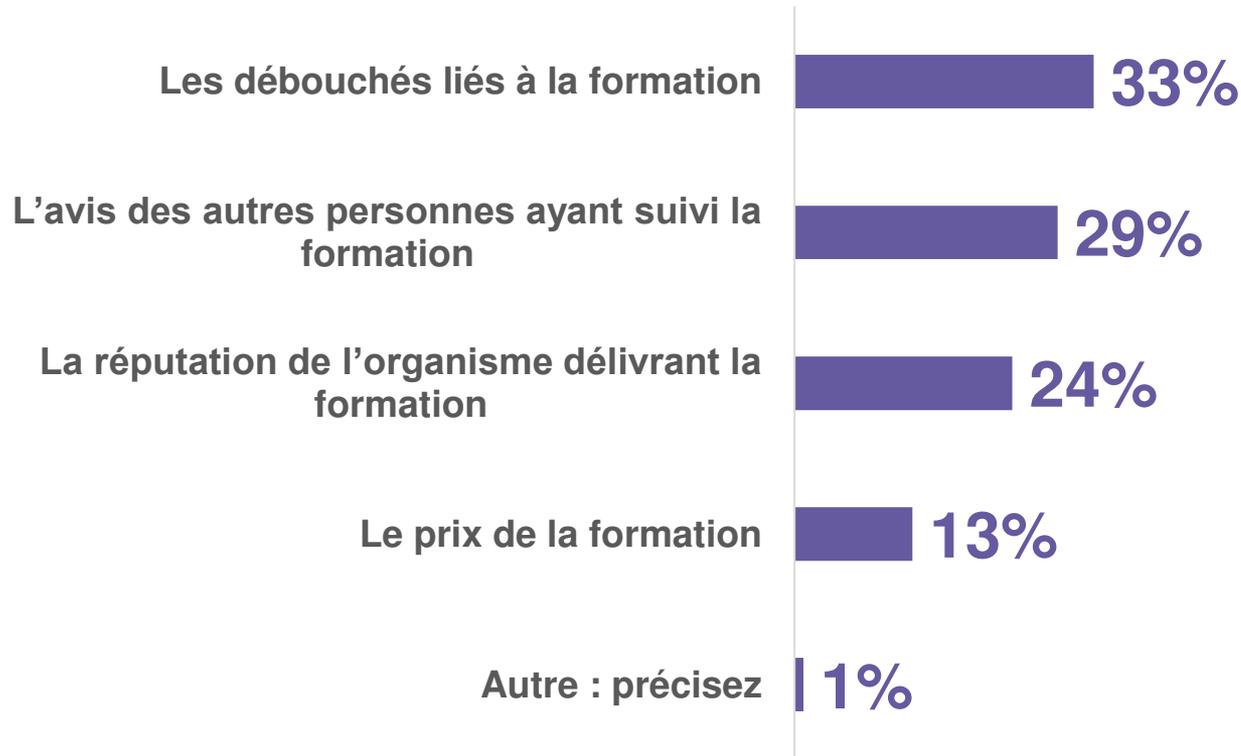




« Appli CPF » : débouchés, qualité et réputation comme principaux critères de choix



Le Gouvernement souhaite déployer une application (du type « Trip Advisor ») qui permettrait 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 ?



Avec Cegos, accélérez vos transformations L&D

Contactez-nous
cegos.fr



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*