



FORMATION : UN TIERS DES SALARIÉS PRÊT À METTRE LA MAIN AU PORTEFEUILLE

Selon le baromètre Cegos, présenté hier, 90 % des salariés se disent disposés à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers. Dans les entreprises, les directeurs opérationnels sont de plus en plus impliqués dans le choix des formations. Un rôle jusqu'ici dévolu aux seuls professionnels RH.

Les DRH se sont-ils saisis de la loi Avenir professionnel ? Alors que les organisations patronales et syndicales entament demain à 18 heures une nouvelle concertation pour réajuster la réforme de 2018, notamment son financement et sa gouvernance, une enquête de la Cegos, présentée hier, dévoile les nouveaux réflexes des professionnels RH.

Premier enseignement : seul un DRH sur 10 constate une diminution des dépenses de formation sur fonds propres de son entreprise. 65 % notent une stabilité de budgets et 22 % indiquent vouloir les augmenter pour pallier les pertes éventuelles de refinancement.

Par ailleurs, le plan de développement des compétences fait peau neuve. Coté modalité pédagogique, il intègre désormais la nouvelle définition de l'action de formation qui s'ouvre aux formations en situation de travail (Afest). 95 % des 365 DRH, RRH et RF sondés plébiscitent ces formations in situ. En outre, la priorité est donnée au renforcement des dispositifs à distance et au blended learning. La crise est passée par là. 58 % des DRH ont ainsi mis en place des modalités à distance en ligne, en hausse de 16 points par rapport à 2020 et 48 % des dispositifs mixtes comprenant des sessions présentiels et des sessions à distance (+ de 10 points). "Une tendance lourde qui devrait s'inscrire dans le temps", prédit Christophe Perilhou, directeur learning & solutions du groupe Cegos qui propose désormais 45 % de son offre en "full distanciel", contre 10 % avant la pandémie. Avec à la clef, de substantielles économies pour les entreprises, "de l'ordre de 25 % à 35 % par rapport à des formations en présentiel".

Les classes virtuelles et les modules de e-learning ont le vent en poupe

Parmi les modalités digitales plébiscitées, 69 % des professionnels sondés souhaitent privilégier les classes virtuelles et 52 % les modules de e-learning. En revanche, les formations de type tutorat à distance font moins recette : seuls 22 % y vont référence. Les compétences visées portent, elles, sur la communication au travers du numérique (57 %), la collaboration et le travail à distance (49 %), l'agilité et l'adaptation (45 %), l'organisation efficace de son travail (37 %).

S'y ajoutent la montée en puissance des compétences digitales, les compétences managériales mais aussi les soft skills.

Fait nouveau : les directeurs opérationnels sont de plus en plus impliqués dans le choix des formations. Un rôle jusqu'ici dévolu aux seuls professionnels RH.

Moins d'un tiers des DRH envisagent de négocier un accord d'abondement du compte personnel

Reste à boucler les budgets. Pendant la crise sanitaire, les directions RH ont eu recours au FNE renforcé. Pour 46 %, le dispositif a permis de maintenir, conformément aux prévisions initiales, l'accès à la formation des collaborateurs. Ils sont même 34 % à déclarer que le dispositif a permis d'augmenter l'accès à la formation.

Le co-investissement pourrait prendre le relais. La moitié des DRH prévoit d'abonder le compte personnel de leur collaborateur au cas par cas, en fonction des projets des salariés concernés. Ils boudent toutefois la négociation collective : moins d'un tiers d'entre eux envisage de négocier un accord d'abondement du compte personnel.

Pour Isabelle Drouet de la Thibauderie, manager de l'offre et de l'expertise "ressources humaines" du groupe Cegos, "la loi Avenir professionnel tient ses promesses : la notion de co-investissement émerge, via l'abondement du CPF, avec une majorité d'entreprises prêtes à abonder au cas par cas".

Les DRH peuvent également compter sur l'appui des salariés : 90 % d'entre eux se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations de métiers et des compétences, considérant qu'il "s'agit d'une responsabilité partagée par l'entreprise et les salariés". D'une part, 63 % sont d'accord pour suivre une formation en dehors de leur temps de travail. D'autre part, 36 % sont prêts à mettre la main au porte-monnaie.

CPF : les salariés "thésaurisent"

Selon le baromètre Cegos, un tiers des salariés compte utiliser son CPF pour une formation longue. D'où un phénomène de "thésaurisation" plutôt qu'une consommation immédiate des budgets disponibles.

Toutefois, ils sollicitent peu le conseil en évolution professionnelle (CEP). Or, seuls 36 % se sentent "bien armés" pour choisir une bonne formation, notamment les cadres et les managers quand 31 % disent avoir besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour s'orienter correctement. Selon le groupe Cegos, "le CEP ne semble pas toujours pas trouver son public depuis sa mise en place".