maiage ~ HEBDO
Les hommes et les entreprises de la maintenance environnementale

DEUX PROFESSIONNELS RH SUR TROIS SOUHAITAIENT EXTERNALISER LA CONCEPTION DE SES DISPOSITIFS DE FORMATION

Selon le baromètre Cegos, présenté hier, 71 % des DRH sondés n'hésitent pas à solliciter des financements publics pour boucler leurs budgets formation. Parmi les leviers, les DRH privilégient la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI), financée par Pôle emploi et l'abondement au cas par cas du compte personnel de formation. Mais le dispositif "Pro-A" n'a que très peu d'adeptes.

Quel bilan les DRH dressent-ils de la loi Avenir professionnel ? Alors que les partenaires sociaux finalisent leurs travaux sur l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018, lancés en octobre dernier, une enquête de la Cegos, présentée hier dévoile les nouveaux réflexes des professionnels RH.

Premier enseignement : face à la complexité du système, notamment en raison des multiples financements disponibles et de la réforme des certifications, deux RH sur trois souhaitaient externaliser la conception de ses dispositifs de formation. Un tiers est déjà passé par l'acte. Cela ne signifie par la disparation pure et simple des services de formation en interne. Mais une externalisation de certaines tâches, à savoir le financement et l'élaboration de parcours certifiants. Une façon pour les responsables formation d'être accompagnés. Et de monter en gamme sur la stratégie. "Les responsables formation doivent, en effet, aujourd'hui comprendre les enjeux réglementaires et les mécanismes de financements qui régissent la formation, insiste Gregory Gallic, manager de l'offre et de l'expertise "ingénierie pédagogiqe et efficacité professionnelle" du groupe Cegos. Car c'est cette condition qu'ils seront en mesure de répondre aux besoins des organisations".

Les entreprises n'hésitent pas à solliciter des financements publics

Difficile, en effet de se repérer parmi les titres, diplômes et certifications inscrites soit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit au Répertoire spécifique (qui recense des qualifications transversales à un métier). D'autant que ce dernier a subi, en début d'année, une cure d'amaigrissement ; 500 à 600 certifications ayant perdues leur agrément.

Le financement relève aussi du casse-tête. Car pour boucler les budgets, 71 % des DRH sondés n'hésitent pas à solliciter des financements publics. Parmi les ressources financières, un tiers d'entre eux a recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI), financée par Pôle emploi. Le compte personnel de formation est également perçu comme une manne bienfaitrice. Mais les DRH (42 %) privilégient l'abondement au cas par cas, en fonction

des projets des salariés concernés. Ils boudent clairement la négociation collective : seuls 8 % ont déjà négocié (ou vont négocier) un accord d'abondement du CPF.

"Pro-A" ne fait pas recette

Les DRH peuvent aussi compter sur l'appui des salariés : 85 % 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, 59 % sont d'accord pour suivre une formation en dehors de leur temps de travail. D'autre part, 32 % sont prêts à mettre la main au porte-monnaie.

Ils restent, en revanche, peu consommateurs des enveloppes "Pro-A" qui vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession voire de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Pire : 32 % des professionnels ne connaissent pas ce dispositif.

Le retour des formations en présentiel

Deuxième enseignement : le plan de développement des compétences évolue. Côté modalité pédagogique, les DRH tentent, avec la fin de pandémie, de renouer avec le présentiel, aux côtés des formations en ligne et en blended learning. A noter : les actions de formation en situation de travail (Afest) ne font guère recette. Seuls 17 % des professionnels RH sondés indiquent y avoir recours. Mais d'autres tendances émergent. A commencer par les communautés d'apprenants (social learning), les ateliers de créativité (design thinking) ou encore les learning expedition, les podcasts et même les escape games. "L'accent est mis sur l'individualisation des parcours de formation et la diversification des modalités de formation", affirme Gregory Gallic.

Les compétences visées portent, elles, sur les compétences managériales (45 %), transversales (45 %), les compétences digitales (36 %) et les compétences métiers (29 %).

S'y ajoutent la montée en puissance des soft skills, notamment l'agilité et l'adaptation, la créativité et le sens de l'innovation, l'organisation efficace, ou encore la collaboration et le travail à distance.

Anne Bariet

Documents joints

- Etude Cegos

  https://www.actuel-rh.fr/content/deux-professionnels-rh-sur-trois-souhaitaient-externaliser-la-conception-de-ses-dispositifs