

2023



1^{er} BAROMÈTRE

de la formation professionnelle

- LE GUIDE **INCONTOURNABLE**
- DES TENDANCES ANNUELLES
- **POUR LES DÉCIDEURS** FORMATION

Lefebvre Dalloz
ACTIVER LA CONNAISSANCE



Un enjeu particulier !

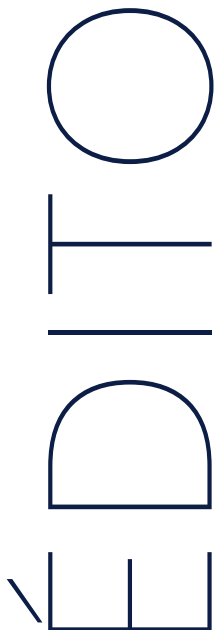
Vous consultez le 1^{er} baromètre annuel de la formation professionnelle continue proposé par Lefebvre Dalloz. Cette étude permet de faire le point sur la situation actuelle concernant les ressources humaines à la suite de la crise sanitaire et également de déterminer les tendances futures concernant la formation professionnelle continue.

Fortement impactée par la crise sanitaire, la fonction RH a dû s'adapter et a fait l'objet d'évolutions concernant les pratiques liées aux nouveaux enjeux humains. Par ailleurs, les actifs souhaitent s'investir d'autant plus dans leur montée en compétences et développer leur employabilité.

Face à ces évolutions les enjeux des décideurs formation sont multiples. Ils doivent accompagner les actifs pour mettre en place les dispositifs de formation adéquats mais également gérer efficacement le budget formation. Ils doivent également mettre en œuvre une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en lien avec les orientations stratégiques formation de l'entreprise. Par ailleurs, suite à la réforme de la formation professionnelle, loi « Avenir Professionnel » les décideurs ont notamment fait face à des ajustements de méthodes et pratiques qui sont au cœur des préoccupations pour les entreprises.

Ce baromètre va permettre de faire un état des lieux et ainsi percevoir la vision des actifs et des décideurs concernant la FPC ainsi que les impacts sur les pratiques en entreprise. Il permettra également d'établir les perspectives d'évolution de la formation professionnelle continue.

Blandine DEJONGHE
Responsable
des formations GRH,
Formation et Paie





1^{er} BAROMÈTRE

de la formation professionnelle

2023

MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON

Profil des répondants

PARTIE 1

Ressenti après 2 ans de crise sanitaire

PARTIE 2

Organisation et vision de la formation professionnelle continue

PARTIE 3

Impacts et évolutions sur les pratiques formation

PARTIE 4

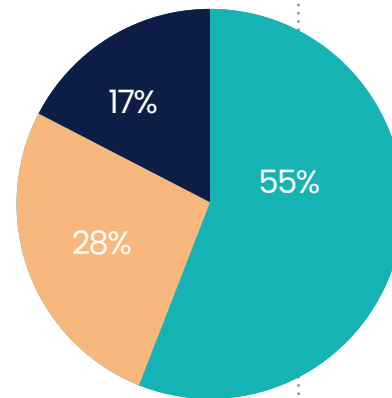
Attentes et perspectives pour la formation professionnelle continue

LA FORMATION COMME LEVIER DE PERFORMANCE EN PÉRIODE DE TRANSFORMATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Depuis mars 2020, les métiers ont connu de nombreuses mutations, la crise sanitaire et la montée du télétravail nous ont fait revoir notre façon de travailler. La digitalisation est au cœur des préoccupations et beaucoup d'actifs se posent des questions sur leur avenir professionnel. La formation professionnelle continue se place donc comme un levier stratégique pour vous comme pour votre entreprise.

Dans ce contexte, Lefebvre Dalloz a lancé une grande enquête de mai à août 2022 et a ainsi récolté les retours de 1900 répondants de profils différents, des décideurs formation (toute personne en charge du plan de développement des compétences au sein de son entreprise), des managers et des collaborateurs susceptibles de participer à des formations. Cette distinction nous a permis d'orienter certaines questions en fonction du profil du répondant afin de dégager des résultats plus pertinents.



Répartition des différents profils interrogés



Je suis collaborateur susceptible de participer à une formation



Je suis décideur formation au sein de mon entreprise



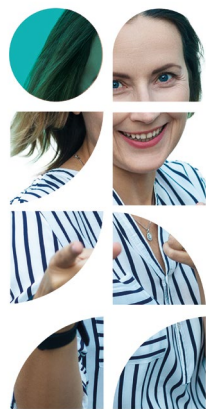
Je suis manager d'une équipe

CETTE ENQUÊTE SE DÉCOMPOSE EN QUATRE GRANDES PARTIES



PARTIE 1 ●●● Ressenti après 2 ans de crise sanitaire

Mieux comprendre le positionnement des répondants concernant leur vie professionnelle après cette crise sanitaire et mesurer les impacts de celle-ci sur les entreprises. Ont-ils confiance en leur avenir professionnel ?



PARTIE 2 ●●● Organisation et vision de la formation professionnelle continue

Comment le recueil des besoins en formation est effectué et qui en a la responsabilité ?
Quelle importance portent les collaborateurs à la formation et comment s'informent-ils ?



PARTIE 3 ●●● Impacts et évolutions sur les pratiques formation

Préciser les impacts post réforme et les enjeux et priorités stratégiques qui en découlent. Déterminer le degré de connaissance des différents mécanismes de financement pour accéder à la formation.



PARTIE 4 ●●● Attentes et perspectives pour la formation professionnelle continue

Mieux comprendre ce que les professionnels attendent en termes de formats et de contenus de formation et ainsi connaître les tendances formation à venir.

MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON

Cette enquête a été menée via un questionnaire en ligne diffusé de mai à août 2022.



L'échantillon se décompose ainsi (toutes les données ne sont pas représentées dans les graphiques).

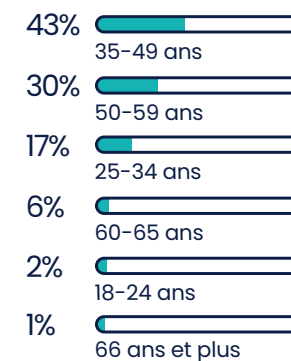
94% des répondants sont des actifs en emploi et 73% d'entre eux ont entre 35 et 59 ans. Ceci nous permet d'avoir une représentation pertinente des actifs français dans la tranche d'âge où ils sont le plus propice à se former. Il s'agit principalement de cadres supérieurs (53%) et d'employé(e)s (32%). Nous retrouvons également quelques professions libérales (7%).



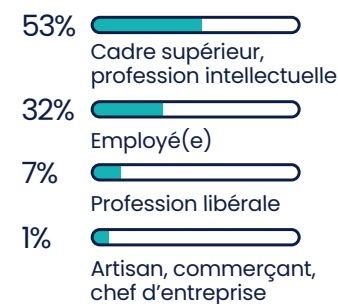
SEULEMENT CERTAINS GRAPHIQUES SONT REPRÉSENTÉS DANS L'ÉCHANTILLONNAGE.



Âges

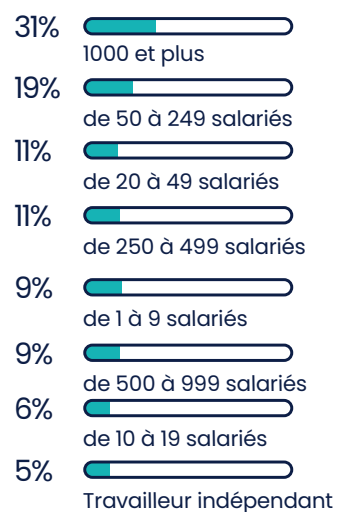


Catégorie socioprofessionnelle





Taille de l'entreprise



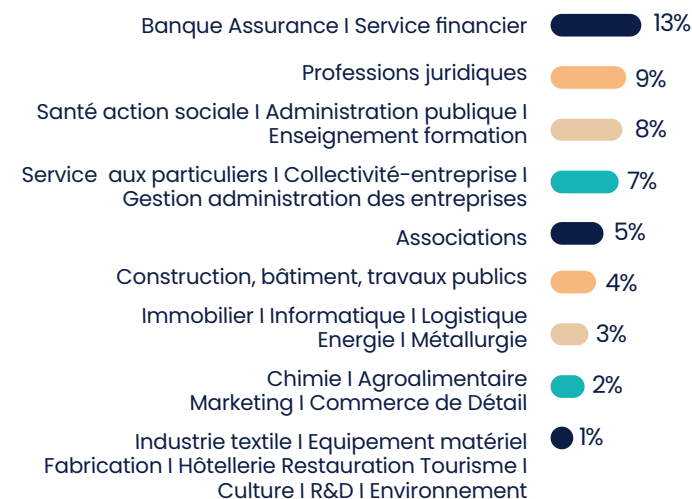
La majorité appartient à des entreprises privées (75%) et le reste se répartit uniformément à 7% comme indépendants, fonctionnaires ou comme salarié(e)s d'entreprises publiques. Les répondants sont majoritairement dans des grandes entreprises (+1 000 salariés) mais se répartissent ensuite homogènement sur les autres tranches de taille d'entreprises.

Le public est très hétérogène car les répondants viennent de secteurs d'activité très diversifiés.

Nous remarquons que 9 secteurs totalisent trois quarts (80 %) de l'échantillon : banque/assurance, service financier, profession juridique, public-santé/action sociale, administration publique, enseignement-formation, service aux entreprises et gestion d'entreprise. Beaucoup cependant, ne représentent que 1 %.

Pour ce qui est de la situation géographique, une majorité se situe en Île-de-France (38 %) et le reste est réparti de manière uniforme dans les autres régions de France.

Secteurs d'activité*



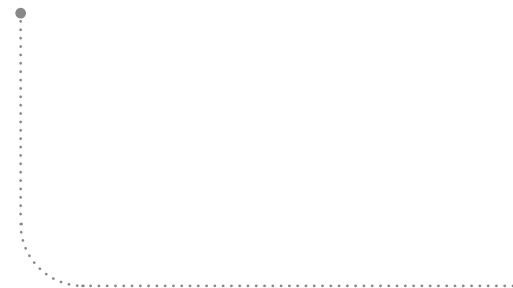
* Les secteurs d'activité ont été regroupés par même pourcentages.



PARTIE 1



Ressenti
après 2 ans
de crise
sanitaire



Une période particulière !

Des métiers en constante évolution, un effet dû à la crise sanitaire ? Digitalisation, télétravail, changements d'outils internes..., des évolutions qui bouleversent les pratiques métiers et demandent aux actifs de se mettre « à la page » continuellement.

Une confiance accrue quant à leur avenir professionnel, et ce malgré 69% d'entreprises impactées par la crise sanitaire avec notamment une baisse de l'activité et des relations humaines bouleversées ainsi qu'une augmentation de la charge de travail.

Aucun changement d'emploi prévu pour la majorité de nos répondants. En revanche, pour les actifs souhaitant changer d'emploi les principales raisons sont l'évolution dans leurs fonctions et dans leurs salaires. Ce qui n'implique pas de changer d'entreprise mais plutôt de monter en compétences.

92%

trouvent que leur métier évolue (dont 67% considèrent qu'il évolue vite).

77%

considèrent avoir confiance en leur avenir professionnel.

74%

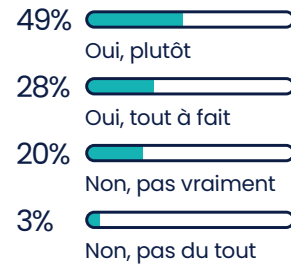
n'ont pas prévu de changer d'emploi.



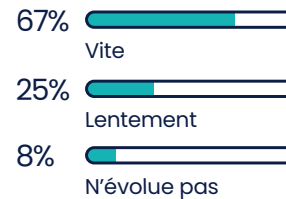
Une confiance maintenue

Sur la totalité des répondants, la grande majorité considère avoir confiance en leur avenir professionnel (77%). Nous remarquons que ce sont les 35-59 ans qui sont les moins confiants concernant leur avenir professionnel.

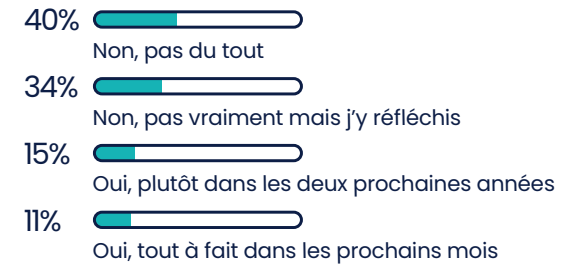
Avez-vous confiance en votre avenir professionnel ?



Vous trouvez que votre métier évolue... ?



Avez-vous prévu de changer d'emploi ?



LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS MÉTIERS RELEVÉES

- Digitalisation
- Changement d'outils internes
- Évolutions réglementaires
- Mise en place du télétravail



Le secteur de la **construction, bâtiment, travaux publics** représente la majorité des répondants confiants (93%), alors que les secteurs de l'enseignement/formation, de la gestion/administration des entreprises, des professions juridiques ainsi que de la santé/action sociale représentent les salariés les moins confiants en leur avenir professionnel.

Pour 92%, leur métier évolue dont 67% disent qu'il évolue vite. Cela se constate dans toutes les tranches

d'âge ainsi que dans tous les secteurs d'activité. Pour ceux considérant que leur métier n'évolue pas, ils sont répartis proportionnellement sur toutes les tranches d'âge et secteurs d'activité.

Malgré le contexte actuel et la crise sanitaire que nous venons de traverser, les sondés n'ont majoritairement pas envie de changer d'emploi.

Ce sont les **35-49 ans** qui représentent **45% des personnes souhaitant changer d'emploi**, viennent ensuite les **49-59 ans** avec **24%**.

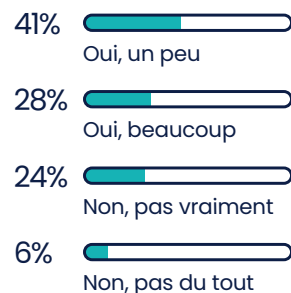
Désir de changement

Pour les 26% des sondés ayant prévu de changer d'emploi, les raisons principales de cette volonté de changement sont liées à l'évolution dans la fonction et du salaire, qui représentent 48% de toutes les raisons possibles (graphique ci-contre).

Cela montre l'importance de la formation pour les actifs en emploi et l'enjeu pour les entreprises de proposer des formations adaptées à leurs salariés afin de leur permettre de monter en compétences, de gagner en mobilité professionnelle et ainsi d'éviter qu'ils ne trouvent une opportunité ailleurs.

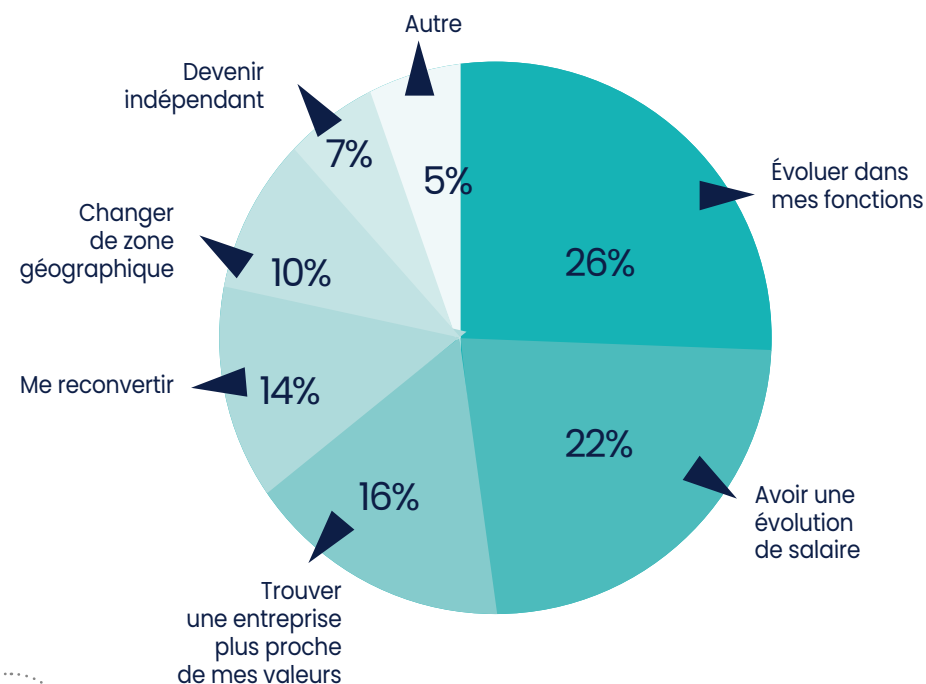
On note également un intérêt des répondants concernant le secteur d'activité de l'entreprise, ainsi que des valeurs prônées par celle-ci car 16% de l'échantillon a répondu : « trouver une entreprise plus proche de mes valeurs ». Trois secteurs se démarquent et totalisent 42% des répondants souhaitant : « **trouver une entreprise plus proche de mes valeurs** » : 16% issus du secteur Banque/Assurance, 13% de la Santé action sociale et 13% des services aux particuliers, collectivités et entreprises. Ce qui peut se justifier par l'impact de la crise sanitaire provoquant beaucoup de questionnement chez les salariés concernant le sens de leur métier et de leur entreprise, mais également par le manque de considération pour certains métiers. En notant que les secteurs de la santé, action sociale et services aux particuliers représentent également la majorité des répondants concernant le critère « évoluer dans mon salaire » (12%).

Votre entreprise a-t-elle été impactée par la crise sanitaire ?



Voici une question qui appuie la précédente en nous affichant l'importance de l'impact de la crise sanitaire sur les français. Nous retrouvons un total de **69% d'entreprises impactées** (regroupement de « oui, un peu » et « oui, beaucoup »).

Dans les secteurs d'activité les plus touchés (« oui, beaucoup » + « oui, un peu ») nous retrouvons : l'administration publique (75%), la construction, travaux publics (70%), l'enseignement, formation (84%), la logistique, transports (73%), la mécanique métallurgie (84%), la santé, action sociale (73%) et les services aux particuliers, collectivités, entreprises (74%).



LES PRINCIPAUX IMPACTS RELEVÉS

- Baisse de l'activité
- Hausse de la charge de travail
- Moins de relations humaines
- Baisse des formations collaborateurs





PARTIE 2



Organisation et vision de la formation professionnelle continue



Une réelle implication

La formation professionnelle continue vue comme indispensable pour les répondants. Une des explications à leurs besoins d'évolution dans leurs fonctions et leurs salaires ? Les actifs sont clairement impliqués dans leur parcours de formation et se sentent plus que jamais acteurs de leur montée en compétences.

Une responsabilité partagée par l'entreprise et le salarié. En effet, les salariés souhaitent avoir un rôle décisif que ce soit dans la recherche comme dans le choix des formations, une étape-clé dans le processus d'élaboration du plan de développement des compétences effectué par l'entreprise.

La formation professionnelle comme levier stratégique pour les entreprises. Une belle concordance entre la vision de la formation aux yeux des répondants qui se sentent concernés et impliqués ainsi que des décideurs qui la voient comme levier de croissance et de performance pour l'ensemble de l'entreprise. Elle devient donc un enjeu décisif pour les entreprises après la crise sanitaire.

86%

se sentent concernés par leur formation professionnelle continue.

75%

pensent que la responsabilité de la formation est équitablement partagée entre l'entreprise et le salarié.

64%

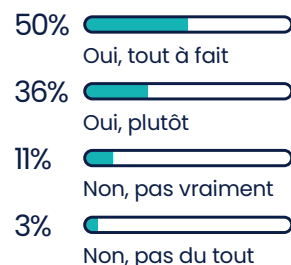
pensent que leur entreprise considère la formation professionnelle comme un levier stratégique.



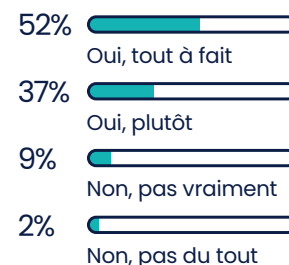
Un intérêt accru

Pour la grande majorité des répondants, la formation professionnelle continue est un sujet important dans leur carrière (87% de « oui tout à fait » et « oui plutôt ») avec une grande majorité de « oui tout à fait » pour les profils de décideurs formation (62%).

Vous sentez-vous concerné(e) par votre formation continue ?



Vous considérez-vous acteur/actrice de votre montée en compétences ?



Selon vous, qui doit porter la responsabilité de la formation professionnelle continue ?



- Retrouvez toute notre offre de formations 2023 sur : formation.lefebvre-dalloz.fr



En se penchant un peu plus sur la caractéristique des répondants, les plus concernés par la formation sont les BAC +4/5 (89%) et BAC+2 (84%) et les secteurs de services aux particuliers-entreprises-collectivités (94%), l'administration publique (93%), l'enseignement (90%), les professions juridiques (89%), la banque-assurance (86%). À l'inverse, les secteurs se sentant le moins concernés sont : la mécanique métallurgie (25%), la construction, bâtiment, travaux publics (20%), la santé, action sociale (18%).

Encore une fois, nous remarquons l'importance que donnent les sondés au développement des compétences avec 86% se considérant « acteur ». N'est-ce pas un effet dû à l'évolution du dispositif du CPF ?

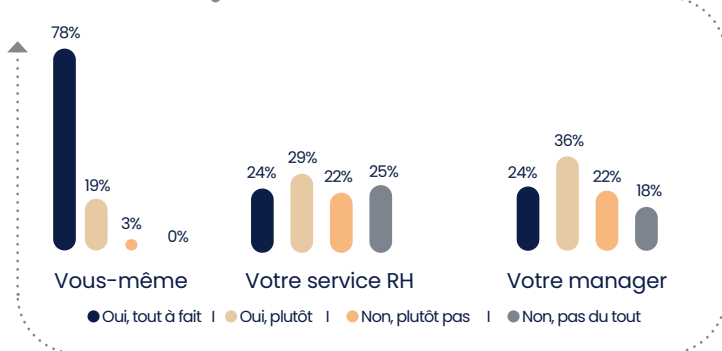
Nous approfondirons ce point par la suite dans les prochaines questions. Il est important de souligner que les sondés prouvent leur implication dans le fait de se former et de monter en compétences et qu'ils ne sont donc pas réticents à cela. Pour ce qui est de la responsabilité, la grande majorité des répondants considère **qu'elle est partagée entre l'entreprise et les salariés (75%)**.

Même en comparant les différents profils (décideur/manager/collaborateur) la tendance reste identique.

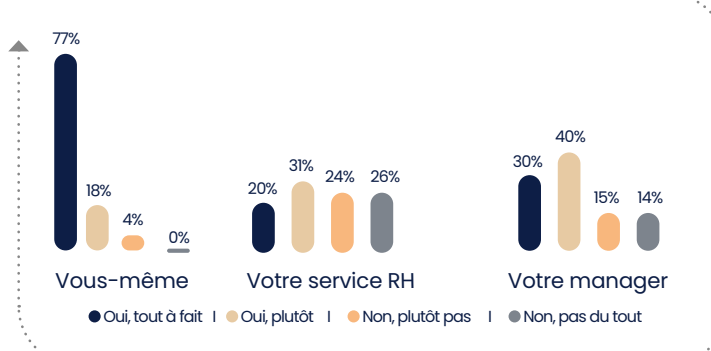
Implication des acteurs

Comment chacun des acteurs est impliqué dans la recherche et le choix de formation à suivre. Il est clair que pour la majorité, leur rôle est décisif dans le processus de formation. En effet, seulement 3% ne se considèrent pas « acteur » dans la recherche et 5% dans leur choix de formation. Nous pouvons donc en déduire que pour la majorité des entreprises aujourd’hui, il est stratégique d’impliquer les salariés dans le processus de développement des compétences, que ce soit dans la recherche comme dans le choix de formation.

Rôle dans la recherche de formation



Rôle dans le choix de formation



NOS BOOKS MÉTIERS LEFEBVRE DALLOZ

Ces BOOKS proposés **par directions, secteurs ou missions**, vous permettront de trouver toutes les formations dont vous aurez besoin, grâce à des parcours de formations personnalisés alliant compétences métier (hard skills) et compétences comportementales (soft skills).



Un besoin d'excellence

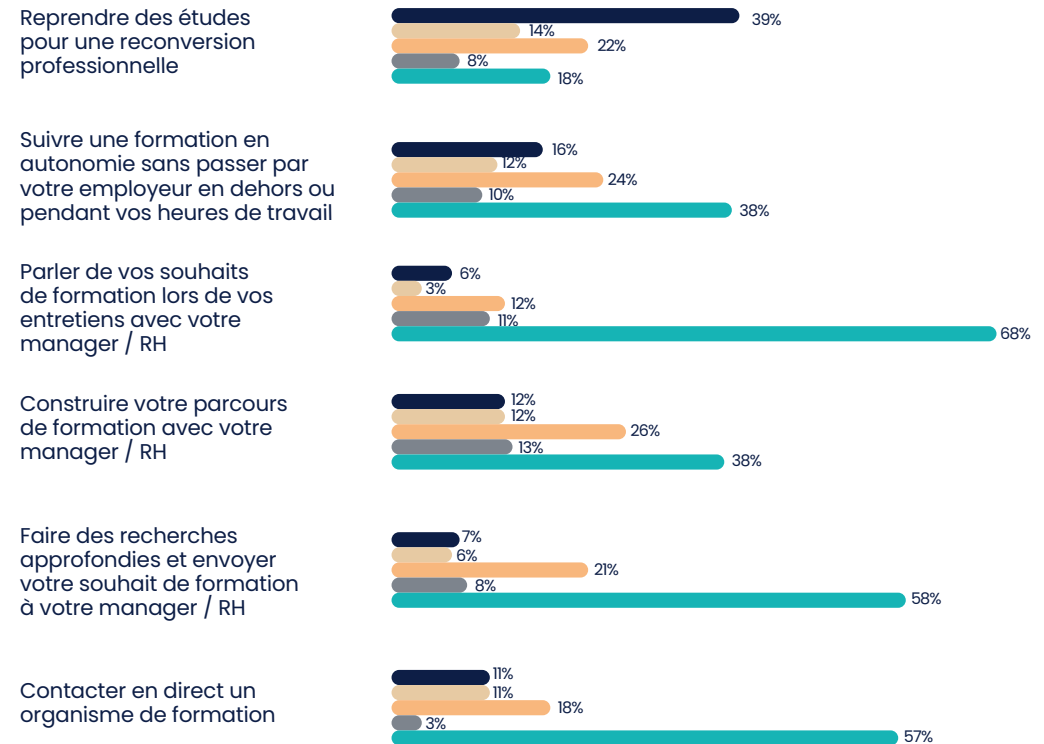
Au travers des réponses, nous notons que pour la majorité des répondants les formations servent dans le cadre de leur fonction actuelle et non dans un objectif de reconversion. Au vu de la majorité à 87%, nous pouvons en déduire que pour les actifs en emploi, l'enjeu essentiel de la formation professionnelle continue est de pouvoir faire évoluer leurs pratiques et ainsi exercer le mieux possible leur métier.

Quel est selon vous, l'objectif de suivre des formations au cours de votre vie professionnelle ?*



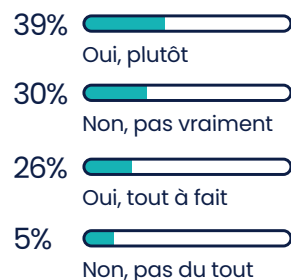
* Question à choix multiples

Comment vous positionnez-vous sur ces sujets concernant vos projets formation ?



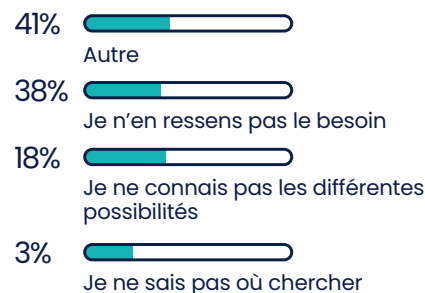
● Ne souhaite pas le faire | ● Pas réfléchi à cela | ● Susceptible de le faire | ● Compte le faire | ● Déjà fait auparavant

Vous sentez-vous assez informé(e) sur la formation professionnelle continue aujourd'hui ?



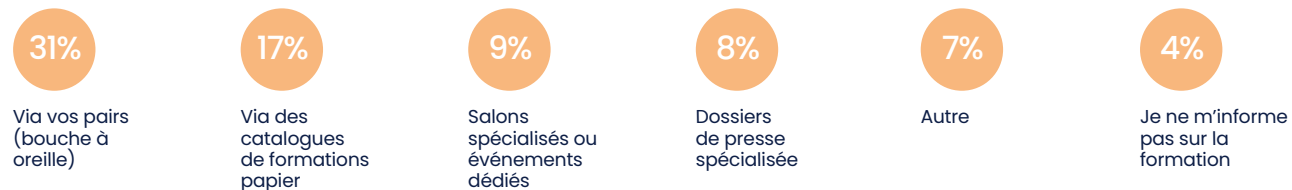
Même si 30% disent ne pas se sentir assez informés sur la formation professionnelle continue, nous comptabilisons 65% des répondants assez informés (« oui, plutôt » et « oui, tout à fait »).

Pourquoi ne vous informez-vous pas sur la formation ?



Les raisons principales pour lesquelles les personnes ne s'informent pas sur la formation professionnelle sont donc l'absence de besoin (38%) et ce qui ressort dans les réponses « autre » est le manque de temps.

Nous avons interrogé les répondants sur les types de supports avec lesquels ils ont l'habitude de s'informer sur la formation professionnelle. Nous remarquons qu'internet reste globalement le moyen le plus utilisé (73% et 59%), et plus précisément les sites spécialisés (73%), dans lesquels ils peuvent consulter principalement des articles d'actualité.



NOS NEWSLETTERS D'ACTUALITÉ

Vous souhaitez rester informé des nouveautés liées à votre métier tout au long de l'année ? Faites votre veille professionnelle grâce à nos newsletters formations mensuelles.

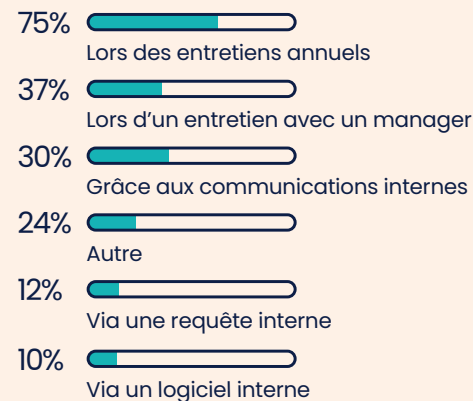


Une étape-clé : la construction du plan de développement des compétences

SEULS LES DÉCIDEURS ONT RÉPONDU À CES QUESTIONS

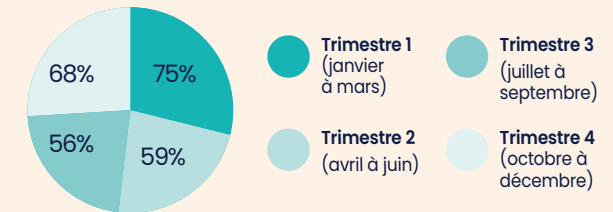
Pour nos décideurs formation, les besoins de formation des collaborateurs sont principalement collectés via les entretiens annuels (75%). Viennent ensuite les entretiens avec les managers et les communications internes. Nous en déduisons que les entretiens physiques restent importants pour la collecte de ces besoins spécifiques.

Comment récupérez-vous les besoins de formation des collaborateurs ?*



* Question à choix multiples

Quel est le calendrier de construction du plan de développement des compétences dans votre entreprise (collecte des besoins, présentation aux CSE, choix des organismes de formations...)*



Nous notons que la période de collecte des informations liées à la formation, est dispersée dans l'année. Le calendrier varie donc en fonction de l'entreprise.

À quel moment de l'année déployez-vous votre plan de développement des compétences ?

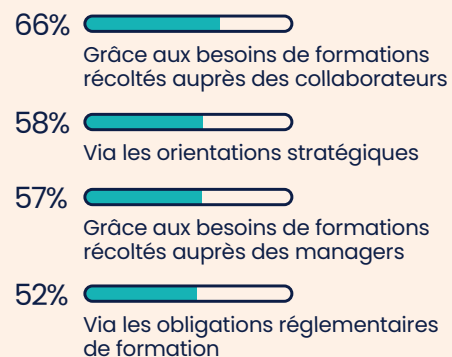


Pour les décideurs formation en revanche, la construction du plan se fait majoritairement de janvier à mars ou d'octobre à décembre.

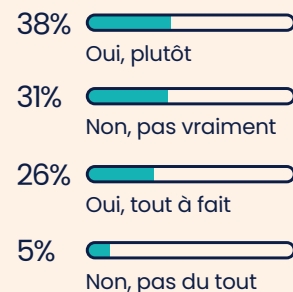


Les décideurs formation doivent prendre en compte un nombre important d'informations, pour la création de leur plan de développement des compétences. Ils ne se basent pas seulement sur les collectes de besoins, mais doivent aussi faire attention aux orientations stratégiques de l'entreprise ainsi qu'aux obligations réglementaires.

À partir de quelles informations le construisez-vous ?*



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



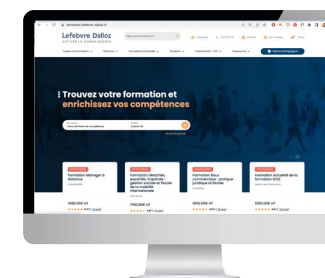
Nous remarquons une certaine concordance entre la vision de la formation comme levier stratégique par les décideurs et les collaborateurs.

En effet, alors que les collaborateurs se sentent concernés par la formation professionnelle (partie 3), nous constatons que les décideurs estiment en majorité que la formation est considérée comme un levier stratégique par leur entreprise (64%).

* Question à choix multiples

NOTRE NOUVEAU SITE FORMATION

Découvrez le nouveau site formation.lefebvre-dalloz.fr avec l'offre complète de formations Lefebvre Dalloz Compétences et ses 36 domaines d'expertise, un blog regroupant l'intégralité de nos contenus thématiques : articles, livres blancs, podcasts...

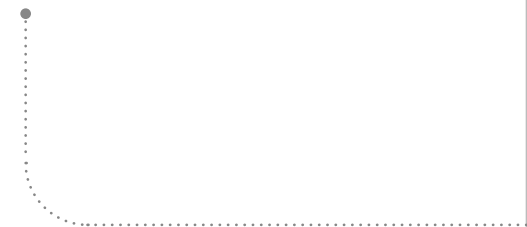




PARTIE 3



Impacts et évolutions sur les pratiques formation



Demain, une nouvelle approche

Des impacts encore visibles à la suite de la réforme de la formation professionnelle, dispositifs de financement, réduction du budget, changements d'interlocuteurs et de partenaires, obligation d'une certification Qualiopi..., beaucoup d'impacts notables sur les entreprises 5 ans après son application.

Les dispositifs de financement de la formation au cœur des préoccupations actuelles et futures des décideurs formation. Ils représentent un des impacts notables de la réforme de 2018 et semblent indispensables au bon déroulement du plan de développement des compétences.

Le CPF, un dispositif connu de la majorité mais encore très peu utilisé. Les répondants se disent très concernés par leur formation mais encore très peu ont débloqué leurs droits et très peu connaissent les différents dispositifs pour accéder à la formation. Une situation très contradictoire, les actifs ne sont-ils pas assez informés ?

63%

des décideurs formation disent avoir été impactés par la réforme de la formation.

59%

des décideurs formation ont comme enjeu principal le financement de la formation.

66%

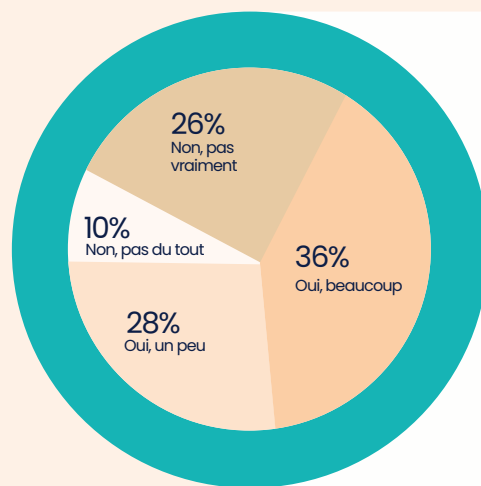
pensent être suffisamment informés du CPF mais seulement 32% ont débloqué leurs droits.



Un rapport difficile à la réforme

36% des décideurs formation indiquent avoir beaucoup été impactés par la réforme de la formation et 27% seulement un peu. Les répondants sont tous en activité et les plus impactés travaillent dans la formation/l'enseignement, le service aux collectivités ou dans le domaine de l'environnement.

Avez-vous été impacté(e) par l'application de la réforme de la formation ?



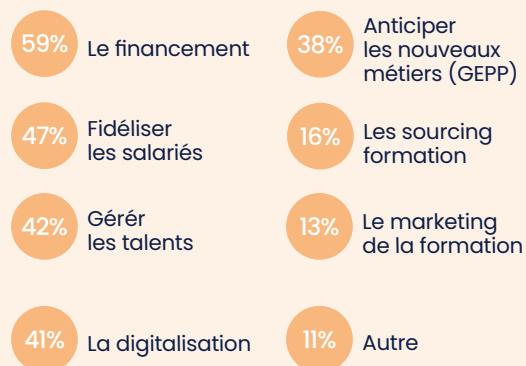
LES PRINCIPAUX IMPACTS

- Financement de la formation (CPF, apprentissage).
- Réduction drastique des budgets de formation avec un besoin en formation qui augmente.
- Changement d'interlocuteur et de partenaire OPCO.
- Mise en place d'entretiens professionnels et formation des managers.
- Certification Qualiopi obligatoire.
- Changement des pratiques : évolution des critères pour le choix des organismes, trop de digital, flexibilité, exigences collaborateurs.


SEULS LES DÉCIDEURS
ONT RÉPONDU
À CES
QUESTIONS

Pour ce qui est des enjeux formation, le financement arrive en première position avec 59%, ce qui est cohérent avec la question précédente. Le financement de la formation semble être au cœur des préoccupations pour les entreprises.

Les enjeux formation pour votre entreprise*

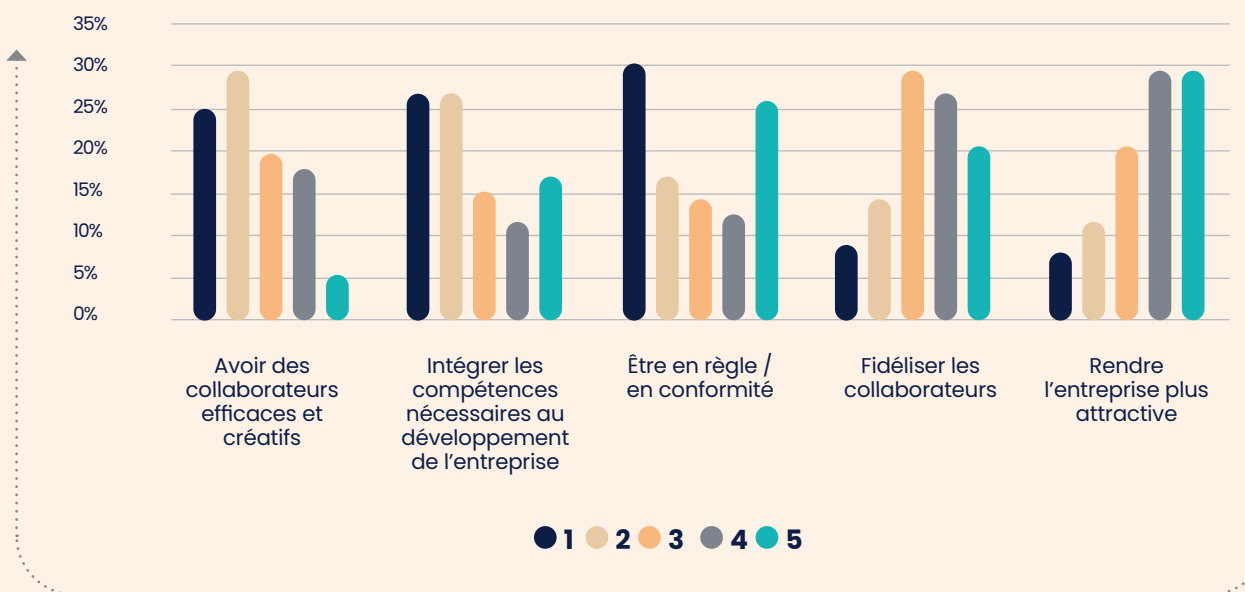


Avec 47%, on retrouve la fidélisation des salariés et la gestion des talents avec 42%. Parmi les réponses libres, les répondants semblent être impactés par les évolutions législatives et par la nécessité de dégager du temps de formation afin de se former aux actualités réglementaires impactant leurs missions et postes de travail.

* Question à choix multiples

Nous avons demandé aux décideurs de classer par ordre de priorité dans leur entreprise les objectifs de la stratégie formation, ci-dessous les résultats. Les objectifs sont rangés par meilleur score de gauche à droite.

Pouvez-vous classer par ordre de priorité dans votre entreprise les objectifs suivants de la stratégie formation ?



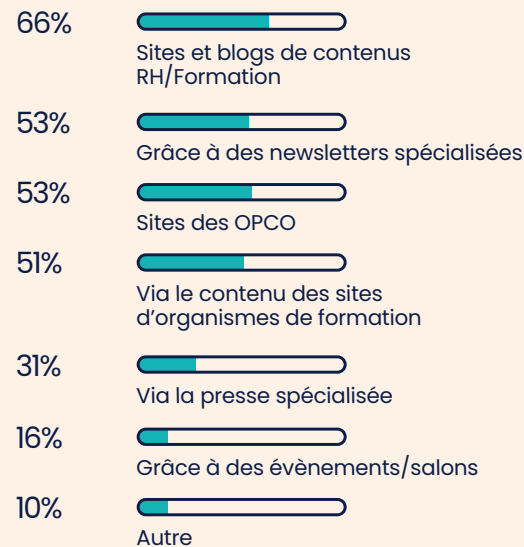
De manière générale, avoir des collaborateurs efficaces et créatifs semble être l'objectif le plus important pour 26% des répondants. En seconde position, nous retrouvons la nécessité d'intégrer les compétences nécessaires au développement de l'entreprise, suivi de la mise en règle/conformité. En avant dernière position, on retrouve la fidélisation des collaborateurs. Et en dernière place, c'est l'attractivité de l'entreprise.



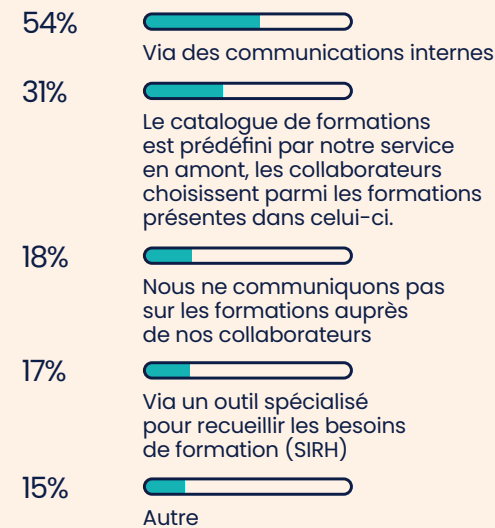
Pour cette question, **65% des décideurs indiquent faire leur veille professionnelle** sur des sites et blogs de contenus spécialisés RH/formation, ce qui est compréhensible au vu du nombre de sites spécialisés que l'on peut trouver en ligne. Ensuite, 53% utilisent soit le site des OPCO, soit des newsletters spécialisées. Seulement 16% y parviennent en assistant à des événements ou des salons. **Parmi les réponses libres, plusieurs ont mentionné les réseaux sociaux (LinkedIn), ainsi que les webinars.**

La veille, un vecteur important de décisions

En tant que décideur, comment faites-vous votre veille professionnelle ?*



Comment communiquez-vous sur les organismes et les formations auprès de vos collaborateurs ?*



Plus de la moitié, 54 % communiquent via des **communications internes**, et 31 % via un **catalogue** de formation. 18 % des répondants indiquent ne pas communiquer sur les formations auprès de leurs collaborateurs. Pour les autres réponses, la communication se fait **en direct** lors de réunions d'équipe ou pendant les entretiens professionnels.

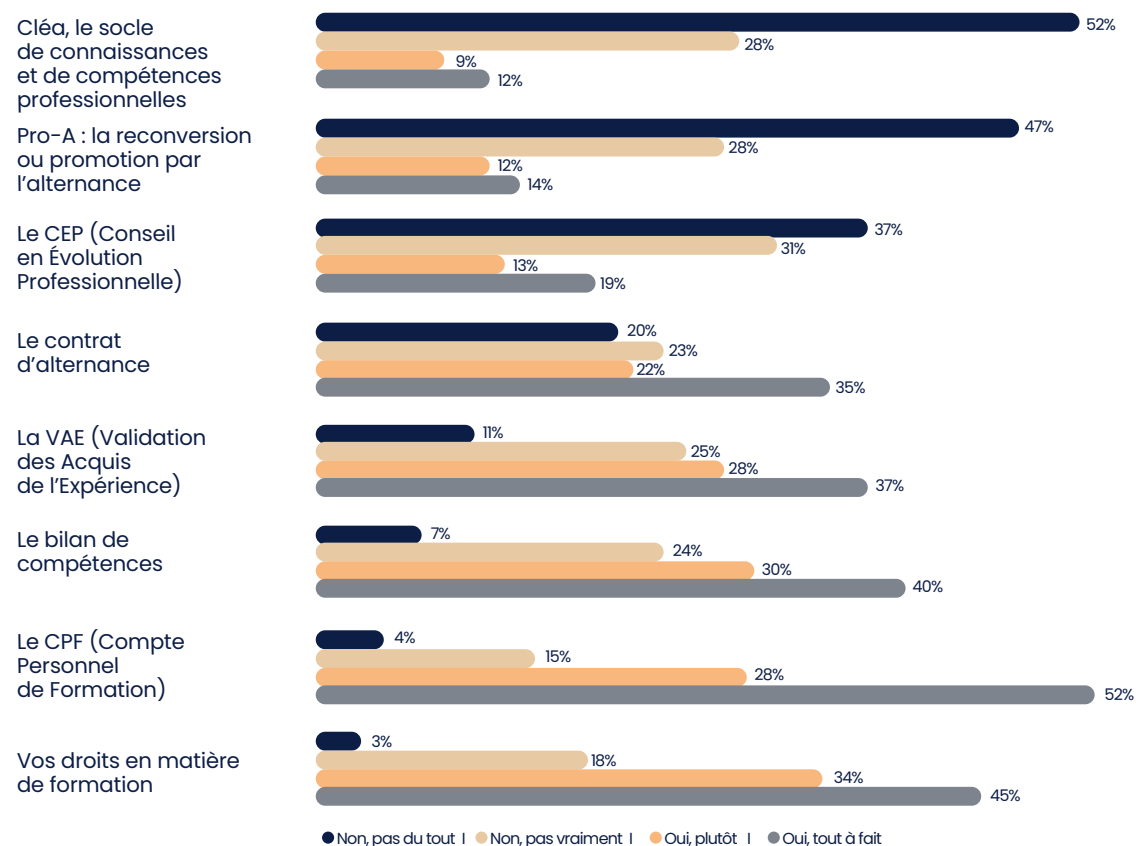
* Question à choix multiples



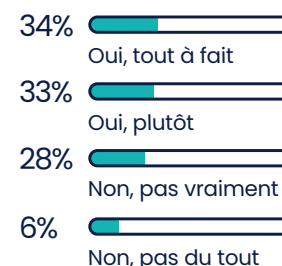
Ces dernières questions ont été traitées par l'ensemble des personnes interrogées.

Nous notons que 45% des répondants semblent être très bien informés sur leurs droits en matière de formation, et 52% tout à fait informés sur leur CPF. Cependant, plus de la moitié des répondants indiquent ne pas connaître du tout le certificat Cléa, le socle de connaissances et compétences professionnelles, et 47% ne connaissent pas non plus la Pro-A : la reconversion ou promotion par l'alternance.

Avez vous connaissance de...



Pensez-vous être suffisamment informé(e) sur le CPF ?



Pour cette question, les réponses sont similaires à celles de la question précédente. Le CPF semble être assez connu pour beaucoup des répondants, **68% d'entre eux sont suffisamment informés.**

Parmi ceux ayant répondu « non, pas vraiment » et « non, pas du tout », ce sont majoritairement des cadres supérieurs et des employés d'entreprise.

Avez-vous débloqué vos droits formation CPF ?



Concernant les droits à la formation, 68% des répondants indiquent ne pas les avoir débloqués. Les collaborateurs susceptibles de participer à une formation sont **30% à avoir débloqué leurs droits contre 40% pour les décideurs et 25% pour les managers d'équipe.**



PARTIE 4



Attentes et perspectives pour la formation professionnelle continue



L'enjeu des formats de formation

Les professionnels attendent des organismes de formation des contenus pratiques tels que des fiches pratiques ou des webconférences gratuites. Ils souhaitent approfondir des sujets concrets sur leur quotidien professionnel.

Les formats classiques de formation restent les plus sollicités, que ce soit par les participants comme par les décideurs formation. Nous remarquons un engouement de plus en plus fort pour les formats attractifs tels que les e-learning.

Le management, une thématique en vogue. En effet, que ce soit pour des futurs participants ou dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences des décideurs formation, le management est la thématique phare de cette année et de celle à venir.

71%

attendent
du contenu de veille
pratique sur
leur métier

64%

disent avoir été
en présentiel lors de leur
dernière formation
(et 60% en distanciel)

42%

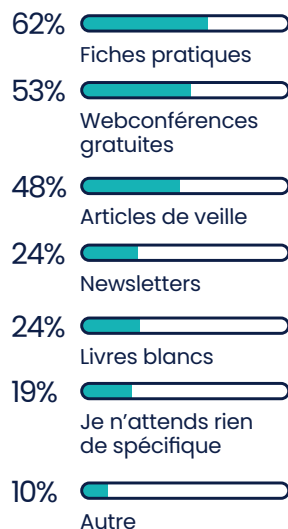
des décideurs formation
vont former leurs salariés
sur la thématique
du management
(40% en informatique /
bureautique).



La nécessité d'un accompagnement

62% des répondants attendent de la part des organismes de formation des fiches pratiques et 53% des webconférences gratuites. Au vu des résultats, nous voyons que les répondants sont moins friands de livres blancs et de newsletters mais restent tout de même très intéressés par les articles de veille (48%).

Aujourd'hui qu'attendez-vous des organismes de formation en termes de formats de contenus proposés ?*



* Question à choix multiples

Ce qui ressort dans les réponses « autre », c'est **une meilleure prise en compte/mise en pratique du quotidien professionnel** et de choses concrètes.

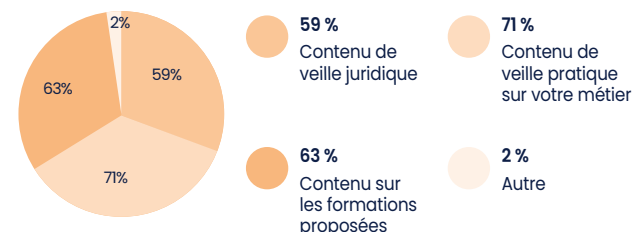
Par exemple : des contenus pratiques sur la manière d'améliorer les clauses/actes.

De la pédagogie application des principes de Qualiopi en dehors du formalisme et en application des principes pédagogiques sous-tendus par le référentiel.

Du service : coopération sur les programmes et sur l'adaptation aux publics, proposition de moyens pour faciliter les transferts de compétences.

D'autre part, certains demandent davantage de formats attractifs, notamment du e-learning.

Quels types de contenus attendez-vous des organismes de formation ?*



En ce qui concerne les types de contenu, 71% souhaitent de la veille pratique sur leur métier, 63% du contenu sur les formations proposées et 59% de la veille juridique.

Nous pouvons donc en conclure qu'ils attendent tous types de contenus au vu de la répartition homogène des réponses.

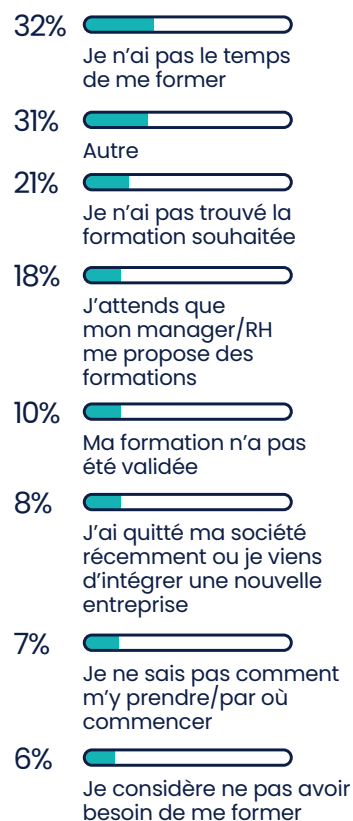
Se former : prévu et à prévoir

62% des répondants comptent suivre une formation au cours de l'année et les thématiques qui les intéressent le plus sont le chiffre (13%), le management (9%), le droit des affaires (8%) et la gestion des ressources humaines (8%).

Allez-vous suivre une formation dans l'année ?



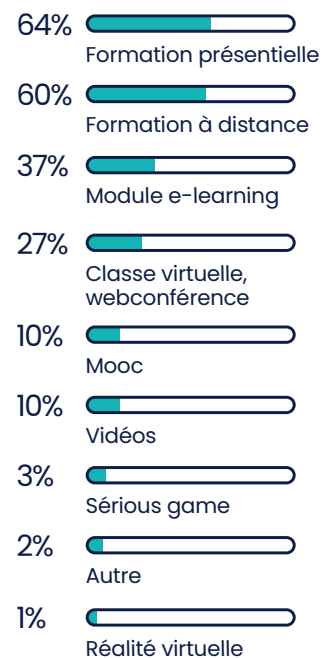
Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'avez pas encore de formation prévue cette année ?



Pour cette question, 32% n'ont pas assez de temps pour pouvoir se former, 21% des répondants n'auraient pas trouvé la formation qu'ils souhaitaient, et 18% attendent un retour de leur manager/RH.

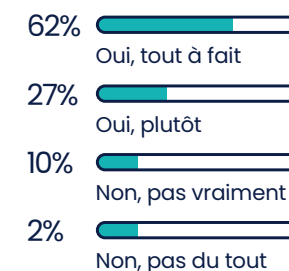
Concernant les autres raisons, beaucoup ont déclaré avoir déjà suivi une ou plusieurs formations cette année et certains en ont une de prévue l'année prochaine.

Parmi les modalités suivantes, auxquelles avez-vous eu l'occasion de participer lors de votre dernière formation ?



Concernant les modalités auxquelles ils ont eu l'occasion de participer lors des dernières formations, le présentiel reste la modalité la plus souvent mise en place suivie de près par le distanciel qui prend de plus en plus d'importance.

Avez-vous été satisfait du format ?



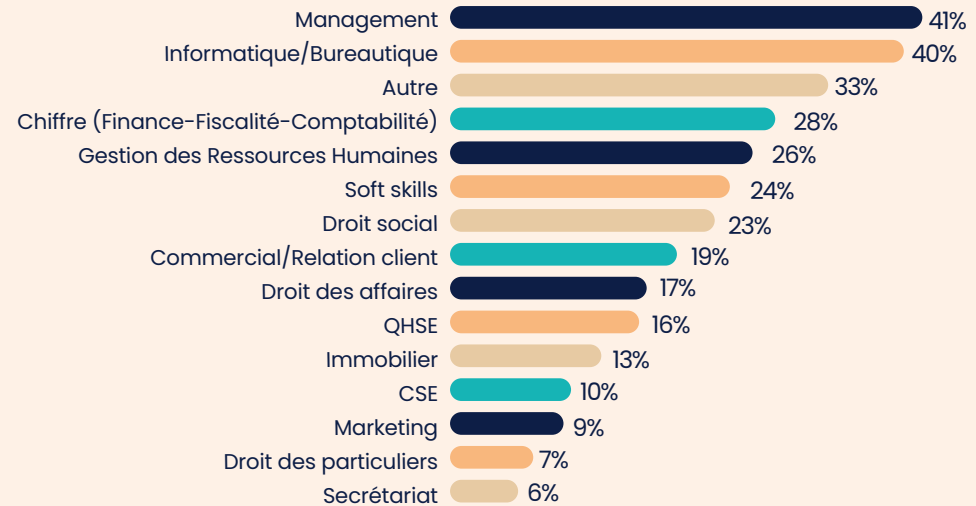
88% des répondants déclarent avoir été satisfaits du format, contre 12% qui ont été déçus.

SEULS LES DÉCIDEURS ONT RÉPONDU À CES QUESTIONS

Des thèmes de prédilection dans la formation

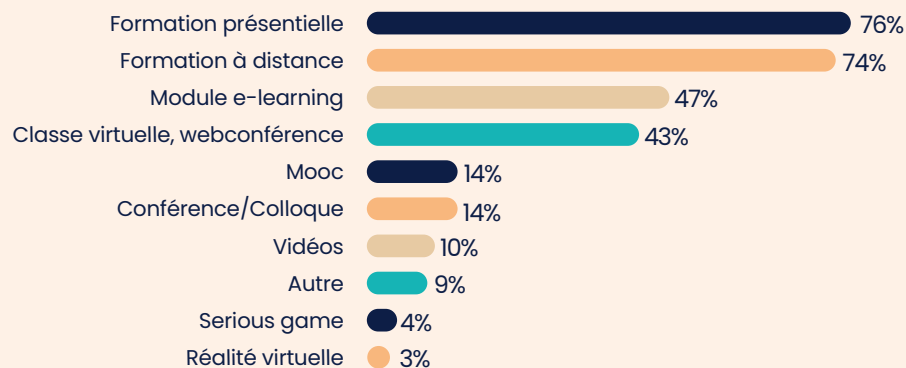
Le management, l’informatique et le chiffre sont les 3 thématiques les plus citées. En ce qui concerne le secteur d’activité, les collectivités, le bâtiment ainsi que l’enseignement et la formation sont les 3 secteurs les plus intéressés par une formation en management. Pour ce qui est du chiffre, on retrouve le secteur de la banque et des professions juridiques. Parmi les réponses libres, les répondants ont cité à plusieurs reprises l’anticorruption et la cybersécurité ainsi que le médico-social.

Sur quelles thématiques allez-vous former vos collaborateurs à court terme ?*

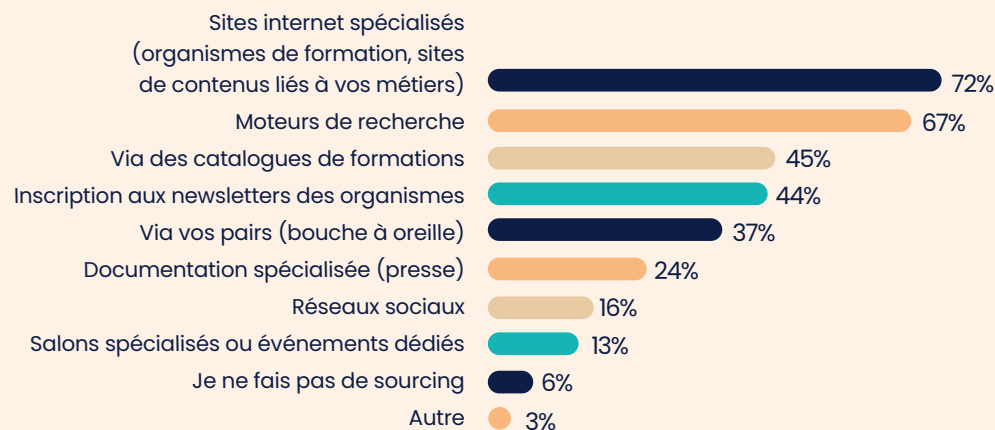


* Question à choix multiples

Parmi les modalités suivantes, lesquelles avez-vous mis en place lors des derniers mois pour vos salariés ? *



Sur quel support et avec quel moyen faites-vous votre sourcing formation ? *



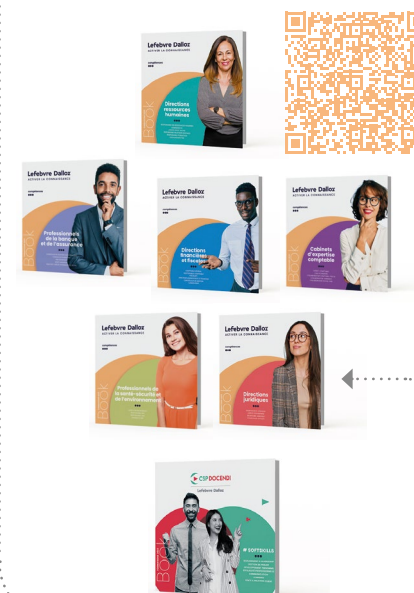
Les modalités privilégiées par les décideurs ces derniers mois sont, sans surprise, les **formations présentielles** et les **formations distancielles**. Le digital n'est pas loin derrière avec les modules e-learning ainsi que les classes virtuelles.

Parmi les répondants, **72% réalisent leur sourcing formation grâce à des sites internet spécialisés** et **67% via des moteurs de recherche**. Encore une fois, les salons arrivent en dernière place, ce qui est tout à fait compréhensible au vu du faible nombre d'événements organisés par rapport au volume de recherches effectuées quotidiennement sur des sites et moteurs de recherche.



NOS BOOKS MÉTIERS LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES

Ces BOOKS proposés **par directions, secteurs ou missions**, vous permettront de trouver toutes les formations dont vous aurez besoin, grâce à des parcours de formations personnalisés alliant compétences métier (hard skills) et compétences comportementales (soft skills).





CONCLUSIONS

À travers ce baromètre nous avons pu constater que la formation professionnelle continue est au cœur des préoccupations des actifs qui souhaitent monter en compétences et gagner en employabilité sans pour autant changer de structure. Les décideurs formation souhaitent donc faire évoluer leur stratégie formation afin de permettre d'autant plus la mobilité professionnelle et le développement des compétences des salariés.

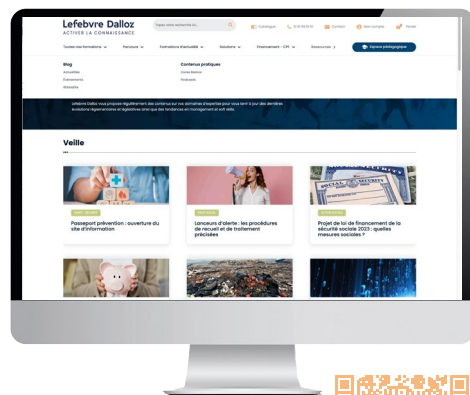
Ce baromètre a pu mettre en avant des enjeux importants pour l'année à venir ainsi que les tendances de la stratégie formation en entreprise. Face à la prise de conscience par les actifs et décideurs de l'évolution rapide de leur métier, l'enjeu est de permettre aux actifs d'être pleinement acteur de leur formation. Nous avons d'ailleurs perçu au travers de notre grande enquête que les actifs comme les décideurs estiment que la responsabilité de la formation doit à la fois être portée par le salarié et l'employeur. De plus, actifs et décideurs estiment en grande majorité que leur entreprise considère la formation comme un levier stratégique. Plus précisément, les décideurs ressentent le besoin d'adapter la stratégie de formation de leur entreprise en premier lieu pour avoir des collaborateurs efficaces et créatifs et en second lieu afin d'intégrer les compétences nécessaires au développement de l'entreprise.

Nous avons constaté que la réforme de la la formation professionnelle a impacté une grande majorité des décideurs formation de notre enquête. Les impacts de la loi « Avenir Professionnel » sont principalement les évolutions du financement de la formation, la gestion du budget formation, les changements d'acteurs de la formation et le changement des processus avec des actifs plus impliqués dans leur formation. Les enjeux principaux à ce jour restent le financement de la formation et la fidélisation des salariés.

Ainsi, il est primordial pour les décideurs d'accompagner la montée en compétences des actifs mais également de repenser les pratiques de la formation professionnelle en optimisant les financements et en réalisant une actualisation des pratiques valorisant l'hybride et les innovations pédagogiques dans le plan de développement des compétences.

EN TANT QUE DÉCIDEUR FORMATION,

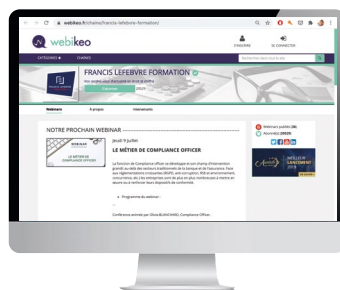
LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES VOUS PROPOSE DES RESSOURCES DIVERSIFIÉES POUR VOUS ACCOMPAGNER ET VOUS CONSEILLER SUR VOS SUJETS JURIDIQUES COMME PRATIQUES.



NOS WEBINARS

Retrouvez l'ensemble de nos webconférences gratuites sur notre chaîne webikeo.

Elles vous permettront de faire le point avec un expert en live sur une actualité juridique.



NOTRE BLOG > RESSOURCES

Retrouvez des articles de veille juridique et pratique pour décrypter l'actualité de votre métier.

Des articles et fiches pratiques pour analyser, conseiller et vous accompagner sur vos missions quotidiennes. Des interviews d'experts pour un partage d'expérience sur vos missions, enjeux ou encore vos habitudes et ainsi vous donner des astuces ou vous rassurer sur vos pratiques professionnelles. Des témoignages de clients pour montrer les bienfaits de la formation et ainsi mettre en lumière l'importance de la montée en compétences collaborateurs au sein des entreprises.

NOS LIVRES BLANCS

Consultez nos livrets exhaustifs présentant les concepts fondamentaux de nouvelles lois ou de nouveaux décrets impactant vos missions ou votre métier.

Souvent sous forme de guides pratiques, ils vous seront essentiels pour mettre à jour vos connaissances métier.



NOS NEWSLETTERS D'ACTUALITÉ

Recevez chaque mois dans votre boîte mail une newsletter regroupant l'ensemble des articles, fiches pratiques, interviews, témoignages, webinars et livres blancs.



LEFEBVRE DALLOZ

VOUS OUVRE GRAND LE CHAMP
DE VOTRE EXPERTISE



Parce que les métiers évoluent à une vitesse sans précédent, nous avons à cœur de vous proposer un accompagnement transversal sous la marque unique Lefebvre Dalloz à travers nos offres d'éditions, de formations et de logiciels et services.

SAVOIR

Nous développons vos savoirs grâce à nos offres d'éditions spécialisées, référentes et historiques, avec des contenus précis, fiables et de premier plan, produits par nos auteurs et rédacteurs renommés dans les métiers du droit, du chiffre et de la compliance.

COMPÉTENCES

Nous enrichissons vos compétences grâce à des parcours de formations personnalisés alliant compétences métier (hard skills) et compétences comportementales (soft skills) aux côtés de formateurs reconnus par leurs communautés de pairs.

EFFICIENCE

Nous améliorons votre efficacité au quotidien, grâce à nos solutions de logiciels et nos services pour répondre à vos enjeux de rapidité, de précision et de visibilité.

Pour 2023, Lefebvre Dalloz Compétences vous propose une offre de formations complète pour vous aider dans la construction de votre plan de développement des compétences. La diversité de nos expériences de formation vous permet d'imaginer les parcours adaptés à vos enjeux ou ceux de votre entreprise.



FORMATIONS EN INTER

Choisissez parmi plus de 1000 formations avec des sessions toute l'année dans nos centres de formation.



FORMATIONS EN INTRA

Disposez de nos formations catalogue directement dans votre entreprise.



FORMATIONS SUR-MESURE

Faites-vous accompagner de nos experts pour construire un dispositif de formation personnalisé pour vos équipes.



FORMATIONS D'ACTUALITÉ

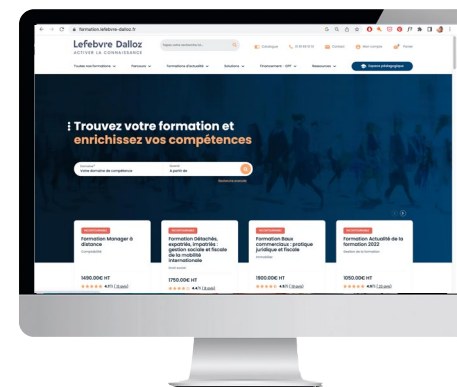
Décrypter l'actualité juridique de votre métier avec nos différentes solutions de formation : événements, journées, matinées, brunchs et workshops.



PARCOURS LEFEBVRE DALLOZ

Nos parcours sont composés de formations cohérentes et complémentaires dispensées par des experts et praticiens d'entreprise pour découvrir, approfondir et valider des savoir-faire et compétences.

Depuis mars 2021, nos marques historiques formation, Francis Lefebvre Formation, Dalloz Formation, Elegia, Bärchen et CSP Docendi se sont unies.



TOUTES
nos formations
peuvent être suivies
en présentiel,
à distance ou en
mode hybride pour
plus de flexibilité.

NOTRE NOUVEAU SITE FORMATION

Découvrez le nouveau site **formation.lefebvre-dalloz.fr** avec l'offre complète de formations Lefebvre Dalloz Compétences et ses 36 domaines d'expertise, un blog regroupant l'intégralité de nos contenus thématiques : articles, livres blancs, podcasts...

Lefebvre Dalloz
ACTIVER LA CONNAISSANCE

Lefebvre Dalloz

ACTIVER LA CONNAISSANCE



formation.lefebvre-dalloz.fr

store-formation@lefebvre-dalloz.fr

01 53 20 95 00

