



Etude Kelformation / IFOP :

Pour 73% des RRH et DRH, en 2010, la priorité est donnée au développement des performances

Paris, le 11 mai 2010

Dans un contexte économique de pré-sortie de crise et d'application de la réforme formation, Kelformation a sondé des Responsables de Formation et Directeurs des Ressources Humaines, afin d'analyser leurs modes de fonctionnement actuels et les évolutions de ceux-ci. Le principal enseignement du sondage est la priorité donnée aux formations permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise à moindre coût. Ce, plutôt au travers de formats de formations traditionnels, telles que les formations inter ou intra-entreprises.

Les salariés sont de plus en plus impliqués dans leur parcours individuel de formation, mais le choix de celui-ci, ainsi que des personnes formées restent du ressort de l'entreprise, avec une priorité donnée aux publics non-cadres.

Enfin, la réforme aurait été plutôt bien accueillie, avec peu d'incidences sur les politiques de formation des entreprises, mais pas toujours appliquée.

Ce sondage a été réalisé par téléphone du 25 au 30 mars dernier auprès de plus de 200 Responsables de Formation ou Directeurs des Ressources Humaines.



Priorité donnée aux formations permettant d'optimiser la performance des salariés

Les formations privilégiées par les responsables RH sont de loin, avec 73% de citations, celles permettant directement aux salariés d'améliorer leurs performances dans le métier exercé.

Deux types de formation sont ensuite cités dans des proportions équivalentes liées d'une part à **l'utilisation ou à l'apprentissage de logiciels informatiques** (davantage évoquées dans les PME les plus petites) ou de manière plus large à **l'hygiène ou la sécurité** (notamment dans les services).

Le management d'équipe (15%) et les langues étrangères (11%) constituent des domaines de formation plus secondaires pour les responsables interrogés. Toutefois, elles apparaissent plus fréquentes dans les grandes entreprises ainsi que dans celles où la moyenne d'âge est inférieure à 35 ans. Notons enfin que les formations liées au développement personnel dont les impacts sont moins immédiats sur la performance des salariés, sont citées dans des proportions marginales puisqu'elles ne concernent que 5% des citations en moyenne.





Les formations en ligne peinent encore à convaincre

Concernant les formations en ligne, trois responsables RH sur dix ne parviennent pas à associer à cette méthode pédagogique un domaine de formation possible. A travers cette **incapacité à se projeter dans ce nouveau mode de formation**, 13% des personnes interrogées déclarent que ce mode d'apprentissage n'est pas envisageable dans le cadre de l'activité de l'entreprise, notamment dans les secteurs de l'Industrie et du Commerce. 2% évoquent une raison plus pratique, à savoir que leurs salariés ne travaillent pas sur ordinateur et qu'il leur est donc difficile d'utiliser ce mode de formation, c'est notamment le cas du BTP, avec 13% des citations. Par ailleurs, il existe un noyau dur de réfractaires à ces formations en ligne, 7% des interviewés déclarant ne pas en voir l'utilité.

Parmi ceux parvenant à se projeter dans l'e-learning, les domaines de formations les plus envisagées sont l'informatique / bureautique (22%) et les langues étrangères (17%).



Un niveau de priorité indexé au niveau de qualification

Pour près de six responsables de formation sur dix, **les salariés non cadres sont les publics prioritaires des formations** au sein de l'entreprise, plus encore dans les secteurs de l'Industrie (62%) et du BTP (66%) ainsi que dans les entreprises où la proportion de cadres est inférieure à 10%.

Viennent ensuite **les cadres intermédiaires** (25%, dont 32% dans les entreprises de plus de 250 salariés) et **les collaborateurs arrivés le plus récemment** au sein de l'entreprise.

Les salariés les plus hauts dans la hiérarchie d'une entreprise constituent les publics les moins prioritaires en matière de formation d'après les Responsables RH interrogés. Ainsi les membres de la Direction et les cadres supérieurs sont les cibles prioritaires dans respectivement 10% et 8% des cas.

Néanmoins, les résultats à cette question apparaissent assez éloignés de la réalité décrite par les salariés dans d'autres sondages réalisés récemment.

Enfin, notons toutefois que spontanément, près d'un ¼ des interviewés déclare qu'il n'existe pas de cible prioritaire au sein de son entreprise.



Un budget formation stable ou en augmentation par rapport à 2009 pour 73% des entreprises

En dépit du contexte de crise économique dans lequel se trouvent les entreprises françaises depuis bientôt deux ans, **le budget alloué aux formations professionnelles résiste pour une majorité d'entreprises**. Plus d'un Responsable RH interrogé sur deux déclare qu'il est resté stable par rapport à 2009, notamment dans les secteurs du BTP et de l'Industrie, ainsi que dans les entreprises de la région parisienne. L'autre moitié des répondants se révèle quant à elle assez partagée, 21% évaluent leur budget plutôt à la hausse (41% dans les entreprises de 500 salariés et plus et 24% dans le commerce) et 28% à l'inverse déclarent disposer d'un budget en baisse. C'est le cas notamment des petites entreprises (10 à 49 salariés) et de celles ayant la proportion de cadres la moins importante.





Le manque de temps des salariés, 1^{er} obstacle au développement des formations

Le manque de temps des salariés est de loin la première raison évoquée par les responsables de formation pour expliquer les difficultés à développer les formations professionnelles dans leur entreprise (46% de citations, 50% dans les PME les plus petites).

Parmi les autres raisons évoquées, viennent ensuite l'insuffisance du budget dédié (20%) et le manque de temps (16%). Ces deux raisons sont notamment évoquées dans les entreprises où la proportion de cadres est supérieure à 30%.

D'autres raisons sont évoquées de manière plus sporadique telles que les difficultés à faire coïncider les calendriers des formations avec l'activité de l'entreprise, les contraintes administratives des démarches à réaliser ou encore l'éloignement géographique avec les lieux de formation.



Des salariés impliqués par leur parcours individuel de formation

Pour près des ¾ des Responsables RH interrogés (71%), **les salariés se sentent impliqués et concernés par leur parcours individuel de formation**. C'est dans les secteurs du Commerce et de l'Industrie que l'implication des salariés est particulièrement perçue (respectivement 76% et 78%), ainsi que dans les entreprises où la moyenne d'âge des salariés est inférieure à 35 ans. A l'opposé, 29% des DRH partagent le sentiment que les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ne se sentent pas ou peu concernés. Cette proportion passe à 60% dans les sociétés où la moyenne d'âge des différents collaborateurs est supérieure à 40 ans.



Des formations souvent imposées par l'entreprise

Dans 56% des entreprises de plus de 10 salariés, la direction choisit les formations que les salariés seront invités à suivre. Cette proportion passe à 63% dans le BTP, à 65% dans le Commerce et à 64% dans les entreprises où la moyenne d'âge est supérieure à 40 ans (cible qui rappelons-le, était perçue comme particulièrement « désimpliquée » de son parcours de formation).

A l'opposé, dans 44% des cas, les salariés ont la possibilité de faire part à leur direction ou au service concerné, de leurs souhaits en matière de formation. Par ailleurs, plus la population d'une entreprise est composée majoritairement de cadres, plus les salariés sont prescripteurs dans le choix de leur formation.



Des demandes de formation acceptées dans leur grande majorité

57% des responsables de formation interrogés déclarent que dans leur entreprise, **les demandes de formation des salariés sont souvent (48%), voire systématiquement (11%) acceptées**. Cette proportion passe à 84% dans les entreprises comptants dans ses effectifs plus de 30% de cadres, à 70% dans l'Industrie et à 67% dans les Services.

A l'opposé, dans près de trois cas sur dix, les réponses favorables sont plus rares. Elles sont dans 25% des cas acceptées « de temps en temps » et dans 4% des cas « rarement » accordées. Notons qu'une part non négligeable des répondants ne se positionne pas sur cette question, considérant que les salariés ne formulent que très rarement des souhaits de formation (13%). Sont





sur-représentés dans ce cas de figure, les secteurs du BTP, du Commerce et les entreprises comptant moins de 10% de cadres.



Internet, la 1^{ère} source d'information utilisée par les grandes entreprises

Pour se tenir informés des formations existantes sur le marché, les responsables RH interrogés font le plus souvent appel à **leurs relations**. Le bouche à oreille est toujours la source d'information privilégiée par 64% des répondants. En avril dernier, dans l'enquête menée par Kelformation, ce mode d'information arrivait déjà en tête. Les catalogues spécifiques édités par les organismes de formation eux-mêmes demeurent un outil de premier plan pour les responsables RH (49% de citations). Cependant, **Internet demeure la 1^{ère} source d'information des grandes entreprises**.



Principal critère de choix d'une formation : le contenu

Parmi les différents critères de choix possibles pour une formation, **le contenu et les objectifs** de celle-ci sont les plus importants avec 69% des citations. Deux autres dimensions sont également prises en compte au moment du choix : **le bénéfice que pourra en retirer l'entreprise** (45% ; 58% en Province) **et le coût** (30% ; 35% en région parisienne) qui n'arrive en troisième position. **La réputation de l'organisme** est un élément pris en considération dans des proportions non négligeables (23%), tandis que le calendrier et l'animateur de la formation constituent des critères de choix plus secondaires.

La moitié des grandes entreprises cite le coût de la formation en tant que principal critère de choix, car les services achats interviennent dans les processus d'achat de celle-ci.



Les DRH veulent du sur-mesure, à moindre frais et à proximité de l'entreprise

Les attentes à l'égard des organismes de formation, s'articulent autour de trois grands axes. La plus forte attente est **une meilleure adéquation des formations avec le secteur d'activité de chaque entreprise** (45% sur l'ensemble des répondants ; 56% dans l'Industrie, 59% dans les Services). Cette « personnalisation » de l'offre permettrait de fait un meilleur bénéfice pour l'entreprise (5^{ème} attente formulée, 15% de citations).

Les deux autres attentes les plus fréquemment citées ont trait à des **tarifs moins onéreux** (39%) et à une **plus grande proximité géographique** (38%).

Enfin, parmi les raisons citées dans des proportions moindres mais non négligeables, on trouve une plus grande souplesse dans les calendriers proposés (22%), une plus grande variété de l'offre (15%) et un meilleur conseil (14%).



La réforme de la formation professionnelle bien accueillie... mais pas toujours mise en application

Près de neuf responsables RH sur dix (88%) approuvent la récente réforme de la formation professionnelle entrée en vigueur en novembre 2009, mais la grande majorité des entreprises ne perçoit pas d'impact de cette réforme sur sa propre politique formation (88%).





Pour les 12% des répondants ayant perçu un impact sur leur politique formation, les incidences de la réforme sont plutôt négatives (52%).

Les conséquences budgétaires cristallisent une part conséquente des critiques à l'égard de cette réforme pour 39% des citations. Cela s'articule autour de deux points principaux, **la diminution du budget dans son ensemble** ou de manière plus précise, **l'instauration d'une taxe de 13% pour les entreprises**. Les autres critiques formulées à l'égard de cette réforme ont trait aux modifications apportées dans l'organisation du système de formation mis en place dans l'entreprise et qu'il a fallu adapter pour 21% des citations.



Méthodologie

Le site Internet **Kelformation.com** par l'intermédiaire de l'institut de sondage **IFOP**, a adressé une **enquête comportant 14 questions**, du 25 au 30 mars 2010, à un échantillon de **201 Responsables de Formation ou Directeurs des Ressources Humaines**.

Afin de disposer d'effectifs suffisants par secteur et taille de l'entreprise, l'échantillon a été raisonné, puis chaque catégorie a été ramenée à son poids réel lors du traitement informatique des résultats.

Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.

A propos de Kelformation

Kelformation.com est le 1er moteur de recherche de formation sur Internet. Il s'adresse aux **salariés**, aux **responsables formations**, aux **professionnels RH** et aux **étudiants**. Créé en 2003 par des professionnels de la formation et d'Internet, Kelformation compte aujourd'hui plus de **930 000 visites mensuelles*** qui ont accès à une moyenne de **40 000 formations**. Une **trentaine de sites partenaires** reprennent le contenu de Kelformation pour le proposer à leurs internautes. Parmi eux, on compte : Le Figaro, 01Net, Le Point, RTL, AOL, Alice, Capital, TF1.fr, Challenges, Nouvel Obs, Keljob.com, Cadremploi.fr...

Kelformation met à disposition des internautes plusieurs milliers de formations sur trois secteurs :

- la formation professionnelle
- la formation initiale
- la formation en alternance

Kelformation.com est une marque d'Adenclassifieds.

**Source ODJ, 1^{er} trimestre 2010*

www.kelformation.com

Contact Presse Adenclassifieds

Dorothee Touil

Directrice de la Communication et des Relations Presse

Tel: 01.76.63.02.21

dorothee.touil@adenclassifieds.com

