



Montée en flèche des serious games et du mobile learning

La formation toujours très appréciée des salariés

Année après année, le taux de satisfaction des salariés quant aux formations suivies reste très élevé, cette tendance se confirmant cette année avec 94 % des salariés interrogés se déclarant plutôt satisfaits ou très satisfaits.

De leur côté, 95 % des DRH européens jugent les formations efficaces. Avec toutefois chez les DRH qui trouvent la formation « très efficace » de forts décalages selon les pays : la France et l'Espagne sont très en retrait avec seulement 23 % jugeant les formations « très efficaces », quand les DRH britanniques culminent à 40 %.

“

Mathilde Bourdat
Spécialiste du management de la formation, Cegos

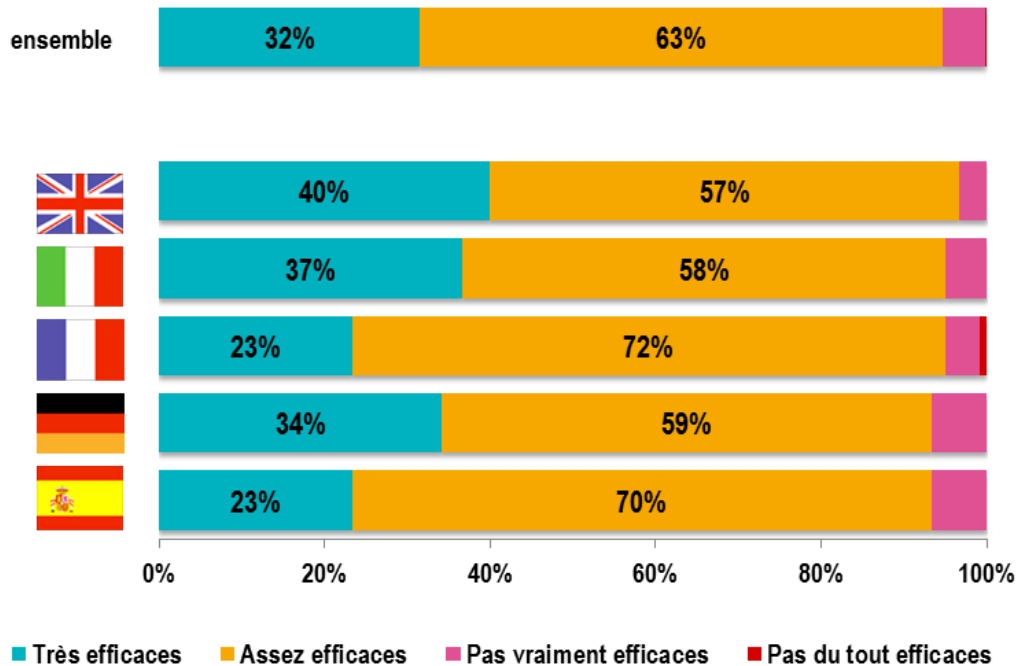


« Le total des DRH français très satisfaits de la formation pour développer les compétences a perdu 5 points en 5 ans... Voilà qui marque peut-être le début d'une désillusion des DRH vis-à-vis du système de formation à la française. »

”

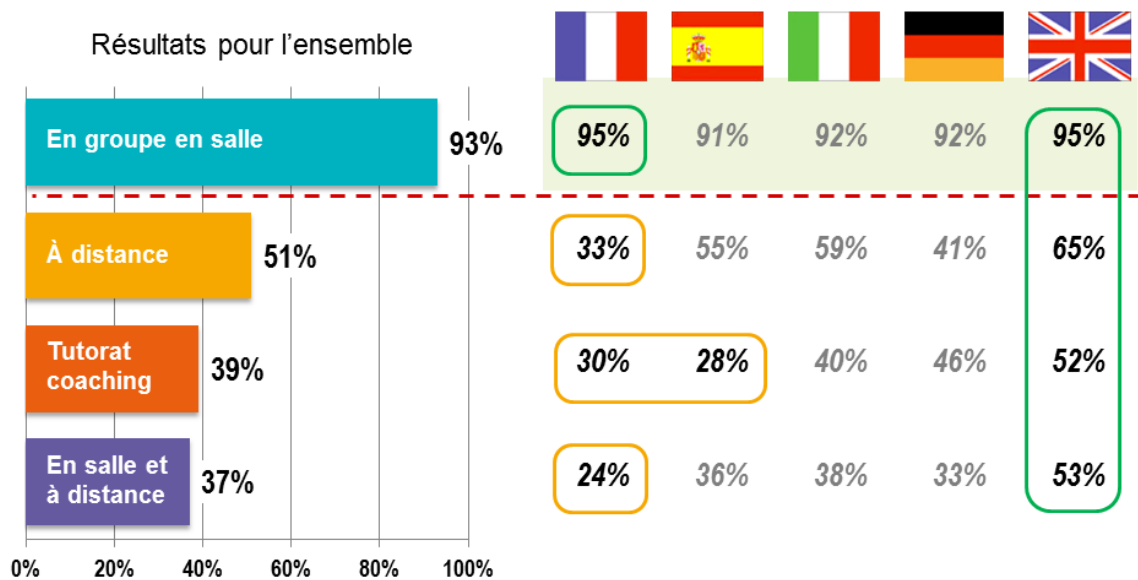


DRH / RF : pour développer les compétences dans l'entreprise, les formations sont-elles...



La formation « en groupe et en salle » reste le mode de formation privilégié (à 93 %), et ce quel que soit le pays ou la taille de l'entreprise. Néanmoins, 61 % des personnes formées interrogées cette année ont également bénéficié d'une formation à distance.

Avez-vous bénéficié de ces modalités de formation ? (pourcentages de « oui »)



On remarque, comme chaque année, un important retard des entreprises françaises en matière de e-learning : les salariés ont deux fois moins accès à la formation à distance que leurs homologues britanniques, par exemple.

L'hexagone rattrape toutefois peu à peu son retard.

“

Éric Segonds
Manager du pôle d'expertise Formation, Cegos

« On note en France une belle progression de la multimodalité en formation : depuis 2011, l'enseignement à distance a augmenté de 9 points et les formations mixtes (en salle + e-learning) de 11 points. Un réel bénéfice, puisque la multimodalité ne prend pas le pas sur la formation présentielle, qui elle reste stable. »

”

Lorsqu'on interroge les salariés plus précisément sur la nature des formations suivies en ligne, on constate également la rapidité avec laquelle les modalités évoluent : l'explosion du « mobile learning » (sur téléphone ou tablette) est remarquable, avec 35 % d'utilisateurs parmi les personnes qui se sont formées en ligne cette année, contre seulement 8 % en 2010.

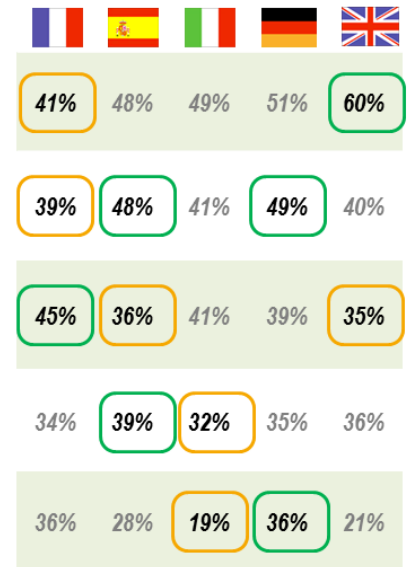
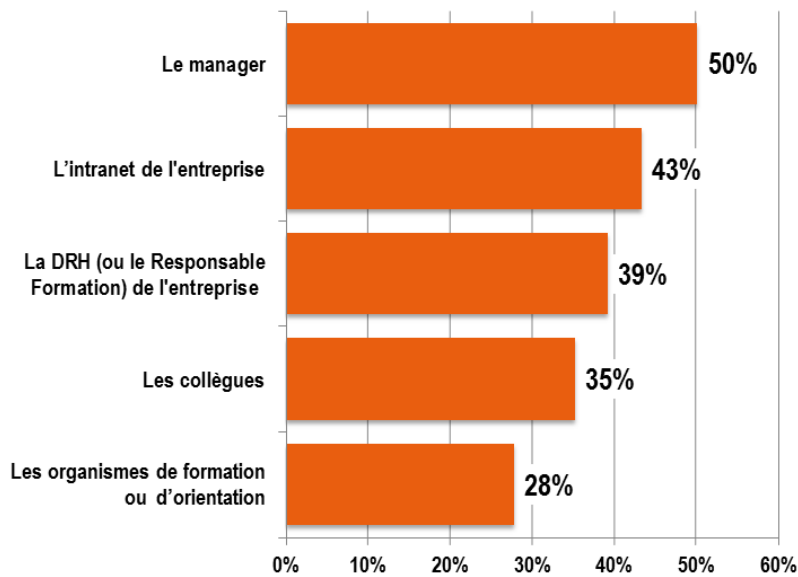
Le bond des serious games (jeux pédagogiques de simulation) est également spectaculaire, avec 40 % d'utilisateurs parmi les personnes qui se sont formées en ligne aujourd'hui, contre 15 % en 2010.

Le manager, facteur-clé de succès

Autre enseignement de cette enquête 2013 : le manager tient bel et bien un rôle majeur dans le dispositif de formation, puisqu'il est souvent la première source d'information du salarié (à 50 %), devant l'intranet de l'entreprise (à 43 %) et le responsable formation (39 %).



Quelles sont vos sources d'information sur la formation professionnelle ?
(plusieurs réponses possibles)



Toutefois, et notamment en France, le manager est peu présent pour préciser en amont les objectifs de la formation avec le salarié (16 % d'entretiens systématiques en amont en France contre 24 % au niveau européen).

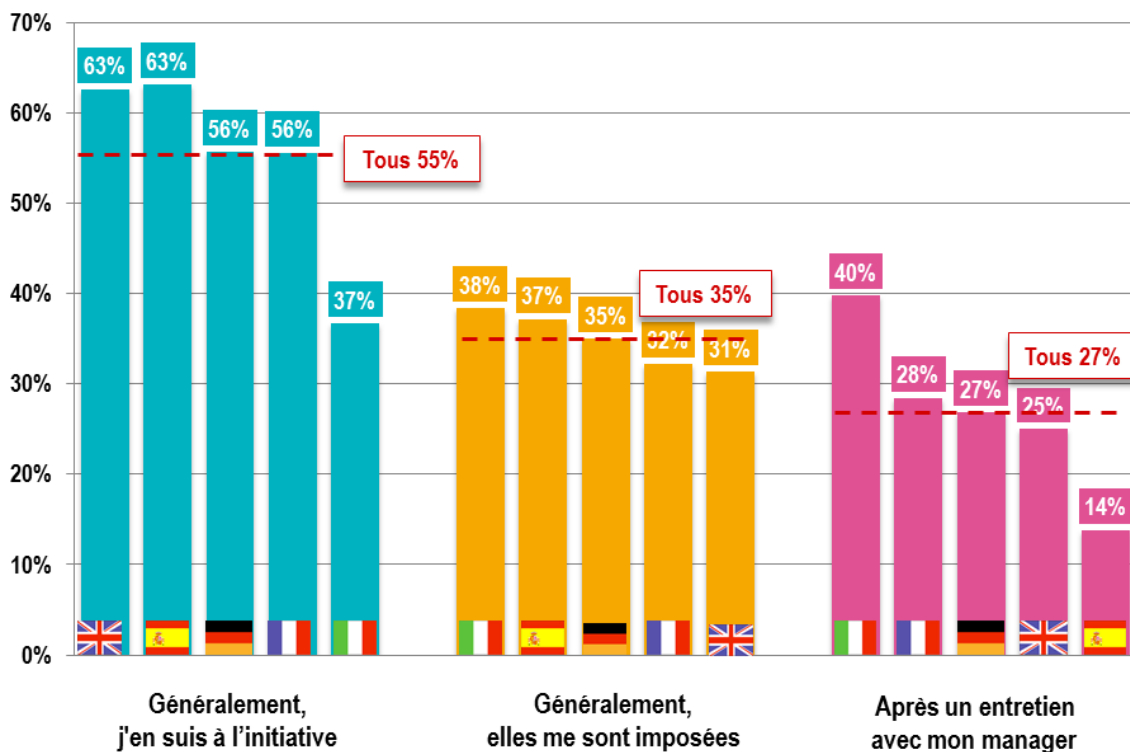
De même, le dialogue manager-collaborateur pour débriefer de la formation est rare : si l'on en croit les salariés interrogés, seuls 22 % des managers européens et 16 % des managers français le pratiquent systématiquement.

Des salariés en quête de plus d'autonomie pour se former

Interrogés sur leur choix en matière de formation, les salariés semblent déjà relativement autonomes : dans 55 % des cas, les formations suivies résultent de leur initiative personnelle ; elles ne leur sont imposées par la hiérarchie que dans 35 % des cas et sont co-construites avec leur manager pour 27 % d'entre eux (plusieurs réponses étaient possibles, d'où un total supérieur à 100 %).



Concernant les formations que vous suivez...



Notons que les salariés britanniques et espagnols (à 63 %) et les cadres (67 %) sont ceux qui prennent le plus en main leur formation. Ce qui semble particulièrement leur convenir, puisque ce sont eux qui demandent encore plus de latitude dans le choix et la manière de se former : 41 % des britanniques et 36 % des cadres européens veulent ainsi « beaucoup plus d'autonomie » dans leur choix de formation.

“

Mathilde Bourdat
Spécialiste du management de la formation, Cegos

« De manière générale, il est intéressant de noter l'apparente bonne santé de la formation professionnelle outre-Manche. Les salariés britanniques bénéficient en effet d'une alchimie à plusieurs composantes : grande autonomie des salariés dans le choix de la formation, forte implication du manager, grande variété des modalités de formation utilisées... Au contraire, côté français, malgré des moyens de formation bien supérieurs, on perçoit à travers cette enquête beaucoup moins d'enthousiasme. Le rôle du manager explique en partie ce décalage : en Angleterre, il suit et même pilote le processus de formation ; en France il est beaucoup moins impliqué dans le développement des compétences des collaborateurs. »

”



L'expertise Cegos en management de la formation et ingénierie pédagogique

Responsable de l'investissement formation dans votre organisation, vous êtes aujourd'hui confronté à de nombreux défis :

- Comment réduire les coûts de la formation ?
- Comment s'assurer de l'efficacité pédagogique des actions formatives ?
- Comment s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle et de l'impact en termes de résultats ?
- Comment engager le management de proximité sur la mise en œuvre et la valorisation de la formation ?

Pour relever tous ces défis,

concevons ensemble votre solution **Conseil et Formation en entreprise.**

Management de la formation

Optimiser l'investissement formation

- Rationalisation de l'offre.
- Marketing social de la politique formation.
- Organisation de la formation au sein de l'entreprise: internalisation/externalisation, fonction tutorale, corps de formateurs internes, occasionnels ou permanents.
- Développement de l'engagement de la ligne managériale.

Elaborer le plan de formation

- Articulation des orientations formation.
- Elaboration du plan de formation.
- Politique et processus DIF.

Ingénierie pédagogique

Concevoir chaque action formative

- Penser « dispositif global de formation » : processus continu d'apprentissage multifacettes, formation, accompagnement, échanges, capitalisation de bonnes pratiques, forum...
- Utiliser toutes les modalités pédagogiques : présentiel, e-learning, visio-formation, formation terrain, wikis, blogs, tablettes...
- Formaliser les kits pédagogiques, garantie d'homogénéité et de transférabilité.

Evaluer les impacts formation

- Evaluation des acquis de formation.
- Mise en place de certifications.
- Evaluation du transfert en situation de travail.

solutions-sur-mesure@cegos.fr

**Cette étude vous intéresse ?
Vous voulez en savoir plus ?**

Nous sommes à votre disposition pour vous la présenter dans son intégralité, **prenons rendez-vous !**

01 55 00 90 50



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*