

Transformation compétences et learning



cegos.fr

* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*

Les grands enseignements de ce baromètre :

1- Le développement des compétences s'impose comme un levier stratégique **p. 4**



2- Accélération de la digitalisation des formations **p. 8**



3- Nécessité de renforcer les soft skills et les compétences digitales **p. 12**



4- Des salariés plus volontaires et autonomes pour se former **p. 16**



Pour cette édition 2020 du baromètre européen « Transformations, Compétences et Learning », 1783 salariés et 254 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation (DRH/RRH/RF), travaillant tous dans des entreprises du secteur privé de 50 collaborateurs ou plus, ont été interrogés en juillet dans 4 pays : France, Allemagne, Italie et Espagne.



En tant que leader européen de la formation professionnelle, la crise nous rappelle chaque jour à notre mission : **répondre à l'enjeu crucial des compétences de manière durable et responsable**. Toutes les parties prenantes y semblent prêtes - pouvoirs publics, organisations, salariés, organismes de formation - et la crise recèle donc des opportunités de rebond.

La première opportunité consiste à saisir les possibilités offertes par l'appropriation du digital, sans renier l'essentiel. **Les offres de formations se sont considérablement élargies pour que les programmes puissent également être proposés intégralement à distance**, partout dans le monde. Pour autant, il est crucial de ne pas renoncer à l'interaction humaine et à l'ancrage de la formation dans la réalité professionnelle.

La seconde opportunité consiste à revisiter la valeur ajoutée de la formation pour répondre au défi du moment. **Il s'agit de former plus de monde, pour répondre à des besoins multiples mais précis, dans un temps très court...** et souvent avec moins de moyens.

Pour accompagner vos réflexions, le Groupe Cegos partage ici les résultats de son baromètre européen 2020 « Transformations, Compétences et Learning ». **Nous constatons cette année, une véritable accélération de quatre tendances de fond qui sont illustrées par les témoignages de Directeurs Learning** d'entreprises de secteurs différents. Je remercie chaleureusement Annick Bruyère du Groupe La Poste, Malika Hadj Boaza de Total Learning Solutions, Patrick Benamar du Groupe Renault et Fabien Lagriffoul du Groupe EDF d'avoir partagé leur regard.

Je vous souhaite une bonne lecture,

Guillaume Huot, Membre du Directoire, Groupe Cegos



Le développement des compétences s'impose comme un levier stratégique

La dimension de plus en plus stratégique du développement des compétences se révèle être l'un des grands enseignements de ce baromètre 2020. Pour 91% des DRH français et européens, le développement des compétences est considéré comme un levier stratégique par leur entreprise. En effet, dans un contexte de transformation accéléré, les directions générales s'emparent de ce sujet. Il représente un véritable levier de résilience organisationnelle et individuelle si les entreprises sont capables d'éviter « l'impasse compétences », dommageable pour leur compétitivité, comme pour l'employabilité des salariés.

Christophe Perilhou, Directeur learning & solutions, Groupe Cegos précise :

« Jusqu'à très récemment, les DRH résolvaient les tensions existantes sur certains postes prioritairement en recrutant. Aujourd'hui, du fait des transformations, les tensions sont plus fortes, plus nombreuses, plus complexes et plus transverses, ce qui conduit les DRH à miser bien davantage et plus largement sur la montée en compétences de tous leurs collaborateurs. 30% des projets pour lesquels Cegos est missionné répondent à cet enjeu d'accompagnement des transitions professionnelles. Ces transitions professionnelles visent soit à s'adapter à l'évolution des métiers, soit à évoluer vers d'autres métiers au sein ou en dehors de l'organisation. »

Les directions opérationnelles de plus en plus impliquées dans le développement des compétences

Nous observons également une évolution du rôle des directions métiers et opérationnelles : 75% des DRH en France et 76% en Europe les considèrent de plus en plus impliquées dans le développement des compétences. Cette progression se traduit notamment par **une exigence de plus en plus forte en termes de performance des solutions formation** :

- transformations réelles des pratiques, des postures et des gestes professionnels en situation de travail,
- impact sur les résultats business,
- optimisation des coûts complets de formation.

Pour y répondre et tenir compte d'un contexte économique toujours plus contraint, **les directions formations adoptent des approches de type « performance learning »**. Elles transforment leur offres et leurs pratiques, et développent également une véritable ingénierie de financement en particulier en France où l'investissement formation bénéficie d'un soutien de l'Etat (FNE, CPF, ProA...). Dans le baromètre, 87% des DRH français estiment que le dispositif FNE a permis de maintenir ou d'augmenter l'accès à la formation durant la crise sanitaire.

L'offre de formation adaptée pendant la crise sanitaire

Dans le contexte inédit de cette année 2020, les entreprises ont largement adapté leur offre de formation. C'est ce qu'affirment 88% des DRH français et 89% de leurs homologues européens. Cette adaptation a permis de maintenir l'accès à la formation durant la crise sanitaire via le développement de dispositifs distanciels et de prendre en compte les nouveaux besoins des collaborateurs (management à distance, télétravail, gestion du stress...).



Témoignage

Annick Bruyère,

Directrice de la formation et de l'université de la branche services-courrier-colis, Groupe La Poste

« Plus que jamais, le développement des compétences est considéré comme un véritable levier stratégique pour le Groupe La Poste. Au cœur de la Branche Services-Courrier-Colis, nous avons notamment créé des écoles au sein des grandes filières métier. Ainsi, la direction de l'école et de la filière est sous la responsabilité du directeur de la filière métier. Ces écoles nous permettent de rendre l'offre de formation plus lisible et de répondre en continu à l'évolution des métiers, conséquente depuis plusieurs années.

Pour illustrer, en ce qui concerne la filière des métiers du facteur, l'équipe de direction dessine les contours des métiers du facteur dans les années à venir, ainsi que les compétences qui seront attendues. Notre collaboration a permis une forte augmentation de l'offre de formation réalisée au plus près du besoin, en adéquation avec les évolutions des métiers, et cohérente par rapport à ses ambitions au regard, par exemple, du développement des offres de service.

Aujourd'hui, nous souhaitons accélérer sur la transversalité. C'est une attente forte notamment pour gagner en efficacité dans un contexte plus contraint en termes de ressources. Il est ainsi important de développer la porosité de l'offre de développement de compétences entre les filières. Nous incitons les directions métiers à ouvrir une partie des formations que nous concevons avec elles à des collaborateurs issus d'autres filières, soit pour leur donner un « vernis » dans le domaine, soit pour ouvrir les opportunités de mobilité par une meilleure connaissance des métiers du Groupe. En effet, en tant qu'organisme de formation interne, nous challengeons aussi nos commanditaires pour optimiser la conception des offres de manière globale, tout en restant cohérents par rapport aux besoins des apprenants ciblés. »



Témoignage

Patrick Benammar,

Learning & Development VP, Groupe Renault

« Le développement des compétences permet d'accompagner les décisions qui sont prises dans nos entreprises pour retrouver des capacités de rebond, dans un contexte de crise généralisée. En effet, nous avons pu constater ces derniers mois que les modèles d'affaires traditionnels, qui étaient souvent attaqués par de nouveaux entrants, ont été encore plus fortement impactés par la crise déclenchée par la covid-19. L'effondrement des ventes et la nécessité de trouver en urgence des moyens de répondre à une nouvelle demande des clients ou des usagers a fait émerger un besoin critique en compétences avec une acuité inégalée... »

Je pense aux infirmier(e)s, par exemple et aux difficultés de formation et de recrutement que certains pays connaissent pour développer ces talents et aux conséquences d'un manque de ces compétences en période de pandémie ; je pense aussi aux techniciens de maintenance, qui sont aujourd'hui encore en nombre insuffisant pour préparer l'industrie du futur et les investissements qui seront nécessaires. Je pense également aux spécialistes du digital, du commerce en ligne, de la data et de la cybersécurité qui ont été très fortement sollicités ces derniers mois. »

Chiffres clés

88%

des entreprises ont adapté leur offre de formation durant la crise sanitaire

Les leviers activés par les DRH pour faire face à l'impact des transformations technologiques sont :

75%

la montée en compétences

48%

le recrutement de nouveaux profils

Cegos vous accompagne

Blended & Digital learning

Pour proposer une learning experience stimulante et créatrice de valeur



Formations clés en main et sur-mesure

Pour préparer les personnes aux évolutions des métiers et des compétences



Accompagnement des transformations

Pour réussir à accélérer les projets de transformation



Solutions certifiantes

Pour valider des compétences et optimiser les financements



Projets internationaux

Pour déployer des dispositifs corporate partout dans le monde



Externalisation de la formation

Pour optimiser la gestion de la formation





Accélération de la digitalisation des formations

Les résultats du baromètre soulignent l'accélération de la digitalisation des formations avec la crise sanitaire. En effet, selon 86% des DRH français et 81% de leurs homologues européens, **les formations organisées par leur entreprise auront lieu davantage à distance qu'avant la crise sanitaire**. Ceci est appuyé par les salariés : 47% d'entre eux en France et 64% en Europe ont participé à une formation à distance pendant la crise ou le confinement, 97% les ont jugées satisfaisantes (vs 95% en Europe).

Par ailleurs, les directions formation ont intensément digitalisé leur offre et développé des plateformes dédiées (portails, LMS). En effet, les DRH français indiquent avoir privilégié pendant cette période les classes virtuelles/webinars (63% des répondants), les modules e-learning (55%) et le e-tutorat (18%). Respectivement, les DRH européens ont cité ces modalités à 74% classes virtuelles/webinars, 54% modules e-learning et 24% e-tutorat.

Une montée en compétences nécessaire pour toutes les parties prenantes

Cette digitalisation des formations implique de faire monter en compétences toutes les parties prenantes, notamment les participants et les formateurs. Un des enseignements du baromètre est que la dimension technologique des formations à distance est moins problématique que ne l'anticipaient les DRH : seuls 21 % des collaborateurs français et européens font part de leur appréhension face à la technologie alors que 55 % des DRH français et 50% de leurs homologues européens les pensaient dans cette situation.

L'enjeu est d'accompagner les populations en difficultés face aux modalités digitales pour assurer l'accès à la formation en cette période de crise sanitaire et dans les années à venir.

Il est également nécessaire d'assurer la montée en compétences des formateurs.

Ces derniers doivent désormais maîtriser l'usage des outils digitaux et mais aussi les techniques d'animation de sessions à distance pour assurer l'apprentissage, l'engagement des apprenants, faciliter l'interactivité, ... Les directions formations peuvent rencontrer des réticences chez certains de leurs formateurs ou avoir des difficultés à trouver des profils à même d'animer aussi bien en présentiel qu'à distance.

La nouvelle définition de l'action formation introduite par la loi « Avenir Professionnel » incite à développer la formation à distance ou mixte, selon 86% des DRH français.

Cependant, Mathilde Bourdat, Manager offre et expertise formation, Groupe Cegos, souligne :

« Cette montée en puissance inéluctable des formations en ligne ne signifie pas un passage dès demain au « 100% distanciel ». De nouveaux équilibres sont à trouver entre classes virtuelles, formations en situation de travail et formations présentiels, puisque chaque modalité répond à un besoin et un objectif précis. C'est l'articulation entre toutes ces modalités qui permettra de construire des parcours mixtes au plus près des réalités professionnelles et donc performants. »

Par ailleurs, **cette vision élargie de l'action formation va permettre d'accélérer le développement d'écosystèmes apprenants**. En effet, les outils, la culture et les processus mis en œuvre dans le cadre de la formation à distance faciliteront l'accès à la compétence et l'autonomisation des collaborateurs dans leur apprentissage.



Chiffres clés

86%

des DRH pensent que les formations auront lieu **davantage à distance** qu'avant la crise sanitaire

47%

des salariés français **ont participé à une formation à distance** pendant la crise ou le confinement

86%

des DRH affirment que **la nouvelle définition de l'action formation incite à développer la formation à distance** ou mixte

“

Témoignage

Patrick Benammar,

Learning & Development VP, Groupe Renault

« L'accélération de la digitalisation est visible depuis plusieurs années mais la crise a eu un effet « booster » incroyable, permettant à des collaborateurs de découvrir des formations qui étaient accessibles en quelques clics avec un niveau de qualité très satisfaisant. L'expérience des apprenants a permis de gommer certains préjugés associés à la formation digitale et qui étaient souvent infondés.

Nous sommes entrés dans une nouvelle ère des possibles dans laquelle nous avons pu faire des programmes pilotes qui ont changé profondément les lignes. »



“

Témoignage

Malika Hadj Boaza,

Directrice, Total Learning Solutions

« Depuis 2017, la digitalisation des formations est l'une des ambitions de notre plan à long terme. L'ensemble des équipes de Total Learning Solutions a significativement travaillé sur cet axe : sur l'ensemble des projets confiés par les branches, 75% comportaient un volet digital. Cette tendance s'est accélérée avec le confinement, la formation restant stratégique pour développer les compétences et s'adapter aux nouveaux défis.

Beaucoup de métiers sont en train de se transformer. Par exemple, l'une de nos raffineries est devenue une bioraffinerie, une autre se réoriente sur le bioplastique. Cela implique de nouvelles compétences à développer, même lors d'un confinement. Le fait de pouvoir digitaliser nos parcours et former les personnes en toutes circonstances a évité un arrêt brutal du développement des compétences des collaborateurs. C'est un véritable atout.

Cependant, au sein d'un portefeuille d'actions de formations, tout n'est pas à digitaliser. L'ensemble du catalogue a été passé en revue avec le comité de direction et les learning managers pour identifier ce qui pouvait être assuré à distance et ce qu'il était nécessaire de conserver en présentiel (par exemple, pour certaines mises en situation).

Par ailleurs, animer une formation en salle ou à distance est totalement différent. Cela requiert de nouvelles compétences puisque les formateurs n'ont pas le même retour des participants, ni le même regard sur ce qui se passe. La dynamique est totalement différente. Les formateurs doivent donc être correctement formés aux techniques d'animation à distance pour s'adapter à l'évolution de leur métier. »



Cegos vous accompagne

Se former 100% à distance

La multitude de nos contenus et la diversité des nos solutions 100% à distance répondent à tous types de besoins :



CLASSES À DISTANCE

L'environnement du présentiel avec les avantages du digital



FULL DIGITAL

Nos formations les plus demandées en format tout à distance



#UP

Un parcours personnalisable pour se former aux soft skills



3H CHRONO

Une classe virtuelle en 3 temps pour acquérir une compétence ciblée

Et pour vos formations sur-mesure, pensez à la création de parcours ou la conversion de parcours existants en format 100% distanciel ! Nos experts peuvent vous y aider en alliant efficacité pédagogique et impact opérationnel.

Former en toute autonomie avec la plateforme LearningHub @Cegos

Cette plateforme en ligne disponible sur tous les terminaux (ordinateurs, tablettes, smartphones) permet d'accéder à l'ensemble des parcours de formation et de vivre à 100% la Learning Experience Cegos.

L'APPRENANT

retrouve son parcours de formation, son historique, des espaces de conversation et des activités à réaliser au fil du temps sur son compte personnalisé.

LE FORMATEUR

anime le parcours en toute autonomie, en salle ou à distance, et suit l'avancée de chaque apprenant.

L'ENTREPRISE

dispose d'indicateurs de performance pour suivre en temps réel les progrès de son organisation apprenante.



Nécessité de renforcer les soft skills et les compétences digitales

Il ressort du baromètre 2020 que deux types de compétences s'avèrent essentielles **pour faire face aux transformations constantes des entreprises : les compétences comportementales (aussi appelées « soft skills ») et les compétences digitales.** C'est ce qu'affirment les DRH français. Selon eux, les compétences qui doivent impérativement être renforcées sont avant tout : pour 34%, les soft skills et pour 33% les compétences digitales. Ce constat est partagé par les DRH européens : 34% d'entre eux mentionnent les soft skills et 35% les compétences digitales.

Les évolutions technologiques transforment les métiers

Les compétences digitales sont fondamentales pour faire face à la transformation des métiers. C'est essentiel car 81% des salariés français pensent que les transformations liées aux évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail. En revanche, seuls 27% pensent qu'elles pourraient faire disparaître leur métier. Ce dernier chiffre a fortement décliné depuis 2019 : -24 points. En Europe, les salariés sont 77% à estimer que le contenu de leur travail pourrait évoluer et 24% que leur métier pourrait disparaître. Les DRH estiment pour leur part que 47% des emplois ont un risque d'obsolescence des compétences dans les 3 ans à venir (+8%). Cette proportion est de 45% en Europe avec une évolution de +3%.

Le deuxième axe de compétences à renforcer sont les soft skills. Elles correspondent aux aptitudes relationnelles, situationnelles et émotionnelles qui permettent de faire face à la complexité et à l'imprévisibilité. On pense par exemple à l'agilité, la communication digitale, la capacité à innover, la faculté d'apprendre à apprendre...

Christophe Perilhou, Directeur learning & solutions, Groupe Cegos précise :

« Le baromètre confirme la dimension décisive des soft skills. Dans des environnements devenus plus complexes et plus transversaux, dans lesquels nombre d'activités sont déportées sur de l'automatisation, la nature du travail évolue rapidement :

- Plus d'activités à forte valeur,
- Plus d'interactions et moins de tâches prescrites.

L'aspect comportemental du travail est alors fortement challengé et les compétences associées deviennent clés pour assurer adaptabilité et employabilité. »

Chiffres clés

Les compétences à renforcer selon les DRH sont :

34%

Les soft skills

33%

Les compétences digitales



Témoignage

Malika Hadj Boaza,
Directrice, Total Learning Solutions

« Le savoir-être, dans l'entreprise, prend le pas sur le savoir-faire. Chez Total, nous étions précédemment très centrés sur les compétences techniques des collaborateurs et une véritable mutation s'opère, en termes de priorités, au profit des compétences comportementales. En effet, les collaborateurs arrivent souvent avec un bagage technique, ils connaissent bien leur métier, mais pour s'intégrer et faire évoluer le collectif les soft skills priment. Le développement de ce type de compétences est une tendance marquée dans le groupe.

Le programme managérial que l'on a développé l'illustre parfaitement. La dimension technique n'y est pas abordée car les managers ciblés appartiennent à l'ensemble des domaines d'activités, et chez Total, la palette est large : fonctions transverses comme achat, IT, RH ou fonctions plus techniques comme foreurs, géologues... Nous avons créé des parcours spécifiques basés sur les différentes situations de management : managers senior executive, managers de managers, managers d'équipe directs et managers transverses. Dans chaque cas, le parcours de formation est très orienté vers l'acquisition de soft skills mais aussi vers l'adoption d'une posture de "manager coach" qui œuvre pour développer significativement les compétences des collaborateurs qu'il manage. Concrètement, pour chaque nouvel arrivant, le manager est en charge d'élaborer un plan de formation individuel à 3 ans. »

81%

des salariés affirment que les **évolutions technologiques pourraient modifier le contenu** de leur travail

27%

des salariés estiment que les **évolutions technologiques pourraient faire disparaître leur métier**



“

Témoignage

Fabien Lagriffoul,

Directeur de la formation
et de la professionnalisation, Groupe EDF

« Dans le monde digital d'aujourd'hui, la maîtrise des outils digitaux est bien sûr un enjeu majeur qui désormais n'est plus celui de la seule filière SI. C'est vrai quelle que soit la nature de l'activité des salariés et nos parcours de formation doivent permettre aux salariés de s'y former... en se formant si les parcours utilisent eux-mêmes des modalités digitales, c'est de l'AFEST en formation.

Au-delà pour les soft skills, ce qui me semble important dans les métiers de l'industrie, c'est de donner accès facilement aux salariés à des formations pertinentes pour qu'ils deviennent acteurs de leur développement personnel. Cela suppose de travailler le marketing de l'offre de formation, d'en limiter le nombre pour la lisibilité du catalogue, et de simplifier l'accès par le recours à un LMS performant et dynamique. »

Cegos vous accompagne

Collection #UP pour développer les soft skills

Ces formations 100% à distance renforcent les compétences professionnelles en situation de travail.

L'avenir appartient à ceux qui posséderont des compétences transversales auxquelles la technologies ne pourra se substituer.

Grâce à la collection d'acquisition de compétences #UP :



Chaque collaborateur met en œuvre de nouvelles compétences dans son environnement réel de travail.



Il le fait à son rythme, guidé par un tuteur, un coach ou son manager... et aussi grâce à l'expérience partagée par ses pairs.



Il est guidé tout au long du programme pour appliquer ses connaissances et améliorer ses performances, immédiatement et pour l'avenir.



Des salariés plus volontaires et autonomes pour se former

Les salariés sont conscients des enjeux actuels d'employabilité et des risques liés à l'obsolescence de leurs compétences. **Ils adoptent une approche pragmatique face à cette situation et développent une réelle appétence pour la formation.** Ainsi, ils sont prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers et **souhaitent par ailleurs développer leur faculté d'« apprendre à apprendre »** (c'est-à-dire le désir et la capacité d'organiser et de maîtriser son propre apprentissage).

Les salariés prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations

En effet, il ressort du baromètre que 90% des salariés français et européens se disent prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux transformations des emplois et des métiers. De plus, 35% des salariés français sont prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts d'une formation et 64% à suivre une formation en dehors de leur temps de travail. Ces chiffres sont encore plus élevés chez les salariés européens puisque 45% sont prêts à financer leur formation et 71% à se former hors de leur temps de travail.

Par ailleurs, selon 65% des salariés en France et 62% en Europe, **le développement des compétences est une responsabilité également partagée entre le collaborateur et l'entreprise.** Ces chiffres ont connu une forte croissance depuis 2019 : +16% en France et +6% en Europe.

Mathilde Bourdat, Manager offre et expertise formation, Groupe Cegos, complète :
« C'est une excellente nouvelle dans le contexte actuel. Non seulement les salariés ont conscience du risque d'obsolescence des compétences, mais ils ont aussi envie de se former. Or, c'est un défi majeur pour les organisations que leurs collaborateurs se sentent responsables de leur développement professionnel ».

Des salariés plus autonomes grâce à la réforme de la formation

La réforme de la formation en France permet aux salariés d'être plus autonomes - voire de prendre la main - sur le développement de leurs compétences. Au-delà de leur Compte Personnel de Formation, ils pensent avoir de moins en moins besoin de leur entreprise pour choisir les formations qui répondent à leurs besoins. C'est ce qu'affirment 38% des salariés : grâce à la réforme de la formation, ils se sentent « armés » pour choisir seuls la bonne formation.

L'employabilité est devenue le moteur déterminant pour choisir une formation.

Les salariés analysent avant tout les débouchés d'une formation avant de prendre leur décision. Ce critère prime pour 35% des salariés quand ils choisissent une offre sur l'application « Mon Compte Formation », vient ensuite le prix de la formation (22%) à égalité avec la réputation de l'organisme délivrant la formation.

Chiffres clés

90%

des salariés sont prêts
à se former par eux-mêmes
pour s'adapter aux transformations



Témoignage

Fabien Lagriffoul,

Directeur de la formation et de la professionnalisation, Groupe EDF

« Un salarié qui a envie de se former est forcément un atout pour une entreprise, et il est indispensable de lui donner les moyens de le faire. Nous avons à EDF une longue tradition de formations promotionnelles qui permettent chaque année à des salariés volontaires de s'engager dans une formation diplômante et de changer de collègue (passage exécution, maîtrise ou cadre). Des salariés volontaires pour se former nous y croyons.

Pour que le bénéfice soit réel, il faut que l'entreprise soit elle-même capable d'exprimer aux salariés quels sont ses besoins futurs, et l'aide à comprendre ce qui est possible et ce qui ne le sera pas, au moins en interne... faire en sorte que les besoins et envies réciproques se rencontrent. En ce sens, nous avons récemment engagé des actions innovantes de reconversion de salariés d'abord vers le métier de data analyst (3 promotions), puis vers d'autres métiers techniques (chaudronnier, planificateur) et même tertiaires... ce sont à chaque fois de belles réussites au service de notre pacte social et de l'engagement des salariés. »

35%

des salariés prêts à **financer eux-mêmes une partie** de leur formation

64%

des salariés prêts à **suivre une formation en dehors** de leur temps de travail



Témoignage

Annick Bruyère,

Directrice de la formation et de l'université de la branche services-courrier-colis, Groupe La Poste

« Le Groupe La Poste vit depuis plusieurs années, une transformation en profondeur. Ce contexte favorise l'engagement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences. Ils jouent un rôle moteur dans ces initiatives. L'accord social mis en place il y a 5 ans laisse la part belle au développement des compétences pour accompagner la transformation des métiers du Groupe. Nous y avons associé des dispositifs incitatifs qui favorisent et développent l'appétence des collaborateurs pour la formation. Au sein de la branche, les résultats sont extrêmement satisfaisants car, en 5 ans, plus de 30 000 personnes ont suivi un « parcours de formation blended » de 70 heures ou plus.

L'offre de formation a par ailleurs été repensée pour embarquer toujours plus de collaborateurs, s'adapter aux nouveaux usages et être plus accessible aux postiers. Notre modèle de formation repose beaucoup sur les managers de proximité et les experts métier (+ de 50% des jours de formation réalisés chaque année). C'est exigeant, mais c'est nécessaire et surtout complémentaire au regard des autres dispositifs réalisés. Depuis 5 ans, nous avons développé de nouvelles modalités pédagogiques notamment distancielles, privilégiant dans un premier temps les e-formations, et nous développons

maintenant des classes virtuelles. Le développement des compétences au sein des métiers de la formation est bien intégré, et dans ce domaine encore, nous nous sommes beaucoup appuyés sur les talents internes pour nous initier aux nouvelles technologies (réalité virtuelle, réalité augmentée...) qui restent au service des objectifs pédagogiques.

L'accessibilité implique également d'être vigilant à la diversité des profils de nos apprenants : jeunes comme seniors, hommes comme femmes, primo-accédants ou pour se professionnaliser, ou encore dans le cadre d'une évolution professionnelle. C'est important dans notre modèle social et dans les valeurs qui nous sont propres. Il ne faut pas que l'on perde de vue ces éléments!

Deux indicateurs nous permettent de vérifier l'adéquation des personnes formées à nos objectifs : l'indicateur global de formation, avec un objectif de 2,45 jours de formation par postier par an. Le deuxième indicateur, qui est d'ailleurs devenu majeur, est le taux de postiers formés. Notre objectif étant qu'au minimum 80% des postiers aient suivi au moins une formation par an. Ces objectifs ont été tenus depuis 5 ans. C'est d'autant plus important qu'il ne faut pas oublier que les métiers de La Poste ont beaucoup évolué ces 5 dernières années. »



Cegos vous accompagne

Intégrer le CPF à la stratégie ressources humaines et formation

Près de 300 formations Cegos qualifiantes ou certifiantes sont déjà éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation) :

- Management,
- Ressources humaines,
- Formation,
- Management de projet,
- Vente,
- Contrôle de gestion,
- Achat,
- ...

Cegos vous accompagne pour définir et mettre en place votre stratégie CPF quel que soit votre approche :

- Simplement communiquer sur le CPF,
- Proposer un catalogue CPF « négocié »,
- Participer financièrement en attribuant des dotations CPF,
- Signer un accord CPF.

Les engagements Cegos en matière de certification

- Nos certifications sont officiellement enregistrées au Répertoire National de la Certification Professionnelle,
- Chaque certification atteste de la maîtrise de compétences,
- Les référentiels de compétences et de certification sont accessibles,
- Les parcours formatifs associés sont éligibles à un refinancement au titre du CPF.

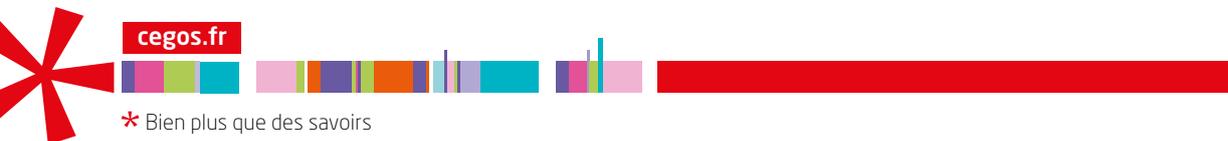
cegos.fr

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



Échangez avec nos experts sur les blogs

formation-professionnelle.fr
global-learning-development.com



cegos.fr

* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*