Réservé aux adhérents ANDRH

ANDRH
Association Nationale des DRH

ENQUÊTE FLASH
Réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage
Quelles pratiques RH et impacts pour les DRH ?

Réservé aux adhérents de l'ANDRH

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'ANDRH, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la propriété intellectuelle).

Réservé aux adhérents ANDRH

Contexte

La loi "Avenir professionnel" a réformé en profondeur la formation professionnelle, ses acteurs et son financement. Transformation des OPCO, lancement de l'application CPF, déploiement des plans de développement des compétences dans les entreprises... Le système de la formation professionnelle poursuit son évolution 2020.

Cette enquête s'inscrit dans la continuité des enquêtes et des actions précédemment menées par l'Association.

Réservé aux adhérents ANDRH

Objectif et méthodologie de l'Enquête flash

Objectif

Recueillir les bonnes pratiques RH et les recommandations des adhérents de l'ANDRH

Méthodologie

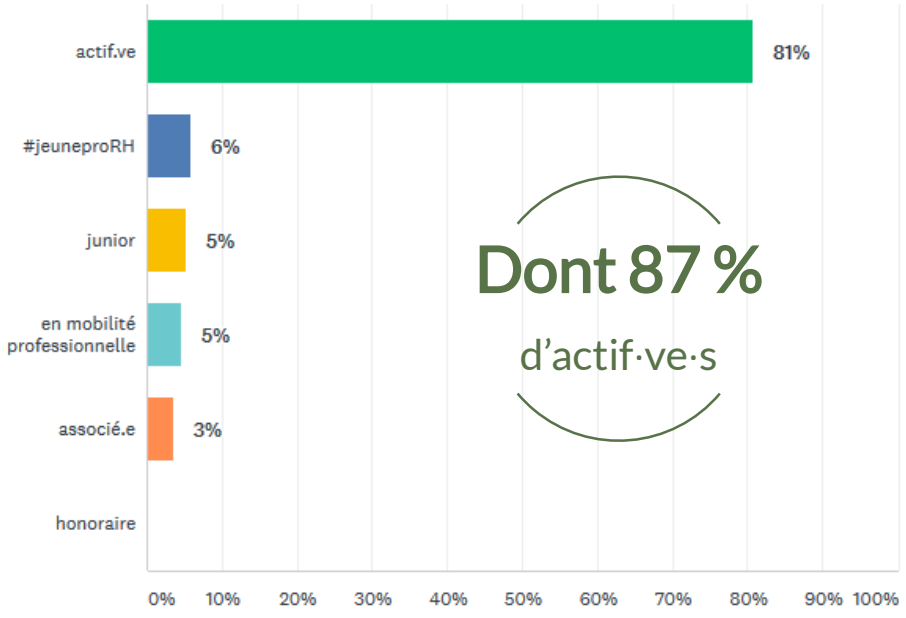
- **Cible interrogée** : l'ensemble des adhérent·e·s de l'ANDRH
- **Mode de recueil** : questionnaire auto-administré en ligne de 27 questions
- **Dates de terrain** : du 20 au 27 janvier 2020
- **Modalités de diffusion** : site Internet, réseaux sociaux, emailing ciblé et newsletter de l'ANDRH
- **Analyse** : l'équipe permanente et le Bureau national de l'ANDRH

🔎 Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

Fiche technique

Réservé aux adhérents ANDRH

181 répondant·e·s



Dont 87 %

d'actif·ve·s

52 groupes locaux ANDRH représentés

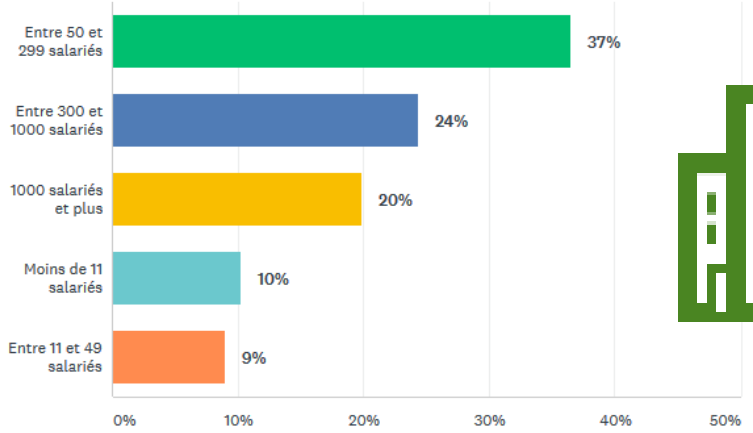
L'ensemble

Des secteurs d'activité représentés

Les premiers secteurs représentés par les répondants :

1. Autres activités de services : 24 %
2. Industrie manufacturière : 22 %
3. Commerce, réparation autos et motos : 12 %
4. Santé humaine et action sociale : 9 %

Toutes les tailles d'entreprises représentées



Réservé aux adhérents ANDRH

Les DRH et les dispositifs issus ou modifiés par la loi « Avenir professionnel »

ANDRH
Association Nationale des DRH

Les dispositifs dont les répondants pensent majoritairement avoir une bonne connaissance

- 1- Le fonctionnement du CPF, l'application CPF et les mécanismes d'abondement par l'employeur (68 %)
- 2- Le recours aux contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation (68 %)
- 3- La mise en place d'un plan de développement de compétences (63 %)

Les dispositifs dont les connaissances sont mitigées

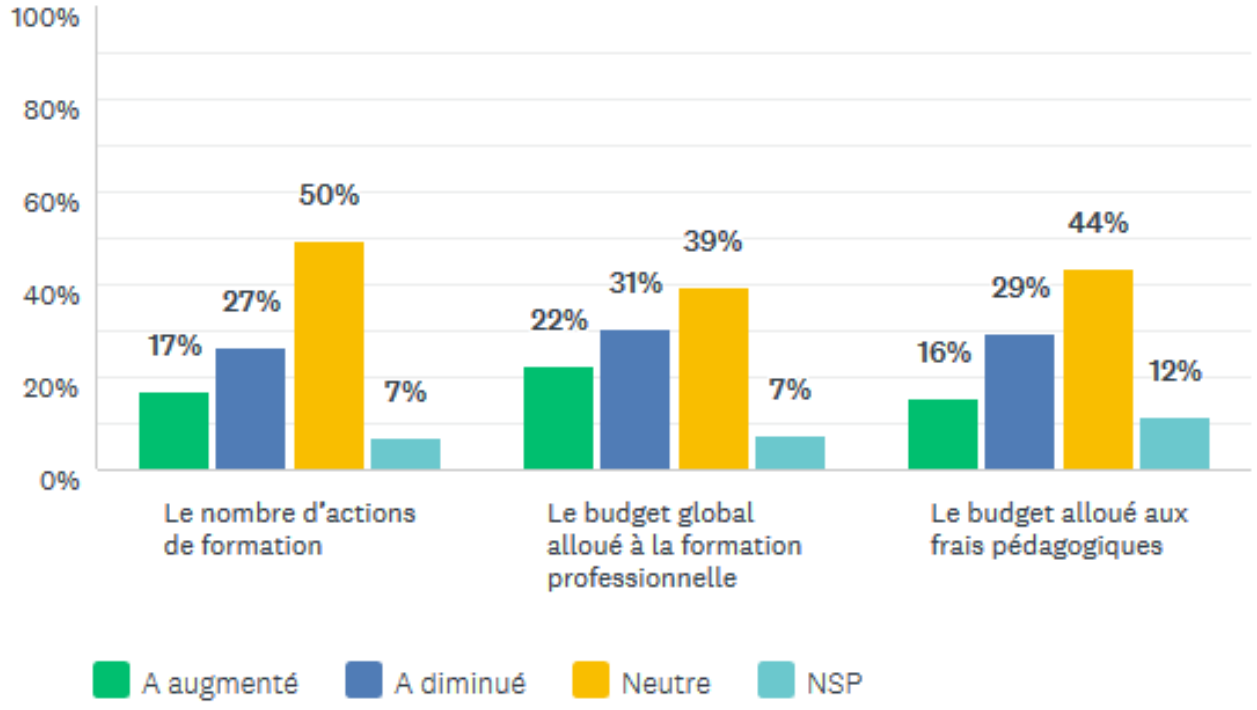
- 1- Les acteurs de la formation professionnelle et leurs missions (France compétences, OPCO, CEP, Caisse des Dépôts…) (55 %)
- 2- Les entretiens professionnels « renforcés » (44 %)

Les dispositifs dont les connaissances sont moindres

- 1- La mise en place d'un CFA interne (28 %)
- 2- L'AFEST (29 %)
- 3- Le financement de la formation professionnelle après la période transitoire (39 %)
- 4- Les mesures qui peuvent être mises en place par accord d'entreprise (31 %)
- 5- Le financement de la formation professionnelle pendant la période transitoire (34 %)
- 6- Le dispositif Pro-A (36 %)

Réservé aux adhérents ANDRH

Du plan de formation 2019 au plan de développement de compétences 2020



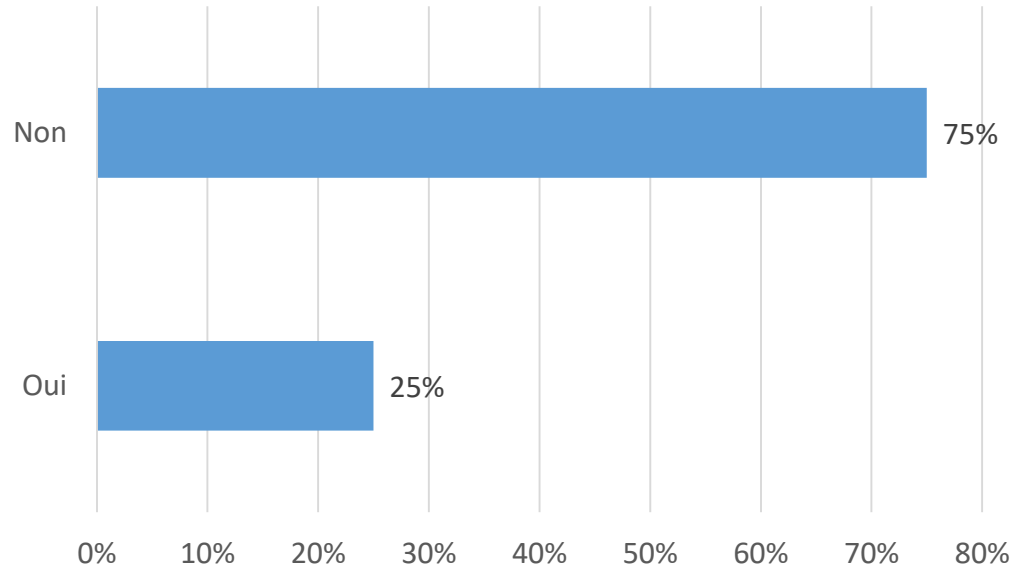
Du plan de formation 2019 au plan de compétences 2020, les évolutions constatées sur le nombre de formation ou le montant du budget restent neutres.

Une augmentation du nombre d'actions de formation, du budget global ou du budget alloué au frais pédagogiques a été constatée dans moins de 22 % des cas, et une diminution dans moins de 29 % des cas.

Les abondements « employeur » sur le CPF des salariés

Réservé aux adhérents ANDRH

Avez-vous effectué (ou allez-vous effectuer) des abondements « employeur » sur le CPF de vos salariés ?



Difficultés pour prévoir un budget dédié aux abondements.

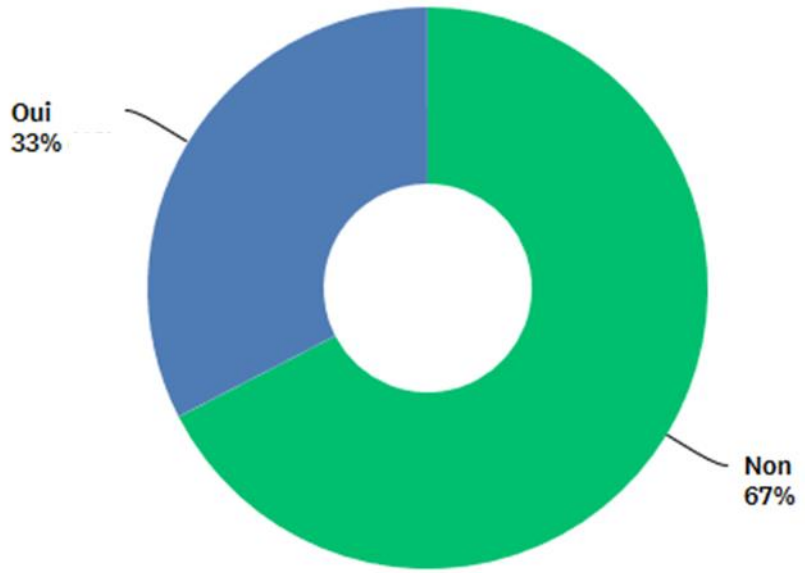
Dans les secteurs en difficulté, la baisse des fonds formation pour l'entreprise est une très mauvaise idée préjudiciable aux collaborateurs

Manque de clarté sur la gestion des abondements employeurs avec la CDC + manque de visibilité dans la gestion de la transition du paiement des cotisations OPCO/ Urssaf

Réservé aux adhérents ANDRH

Les actions concernant l'application CPF

Avez-vous mis en place ou allez-vous mettre en place des actions spécifiques concernant l'application CPF, lancée le 21 novembre ?



Des actions de communication et de sensibilisation auprès des salariés ainsi que des managers ont majoritairement été mises en place sous différents formats : note d'information interne, mise en ligne sur la plateforme de communication interne, réunions d'informations, information au CSE/CODIR, pendant les entretien professionnels …

Des actions d'accompagnement ont également été mises en place dans certains services RH pour l'installation de l'application, les demandes de formation...

Avez-vous des attentes à l'égard de l'application CPF, en tant que professionnel RH, en 2020 ?

Réservé aux adhérents ANDRH

Intégrer la dimension employeur et la possibilité d'abonder pour les CPF sur le temps de travail.

Une MAJ des noms des organismes de formation vers l'appellation actuelle car c'est souvent compliqué pour les salariés de s'y retrouver.

Une aide opérationnelle de conseil pour les salariés

Faciliter le référencement des formations

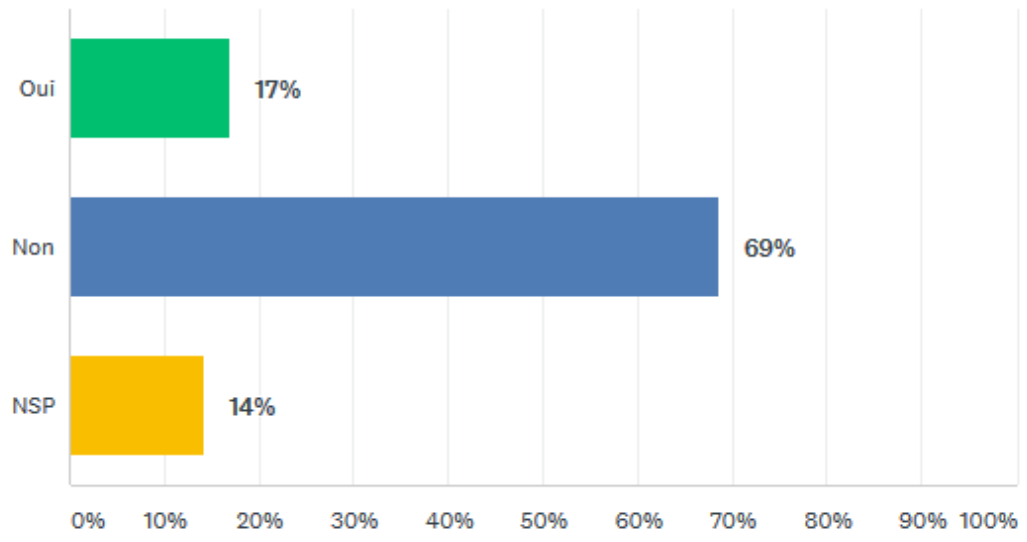
Gérer les abondements entreprises et le co financement pour ouvrir le champs des possibles dans une logique de co construction des parcours

Plus d'implication et pro-activité des salariés au regard de leur développement.

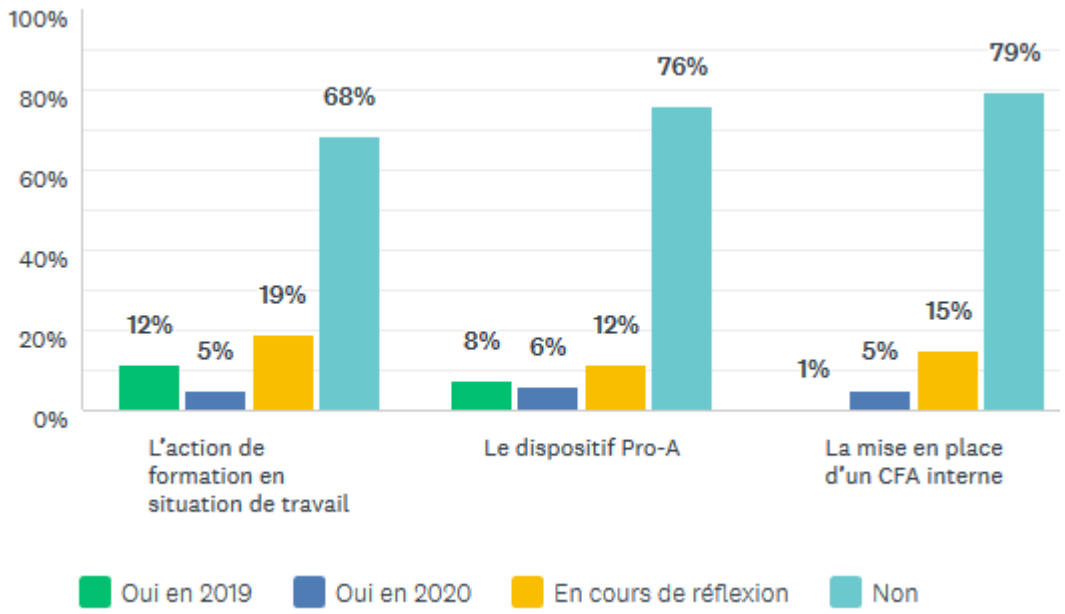
Les autres dispositifs de la loi « Avenir pro »

Réservé aux adhérents ANDRH

Des salariés ont-ils eu recours au CPF de transition dans votre entreprise ?



Avez-vous eu recours à d'autres dispositifs issus de la loi Avenir Pro ?



Réservé aux adhérents ANDRH

Des bonnes pratiques ou des points de vigilance à partager avec vos pairs RH ?

L'AFEST est un très bon dispositif pour faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs tout en reconnaissant le transfert des tuteurs

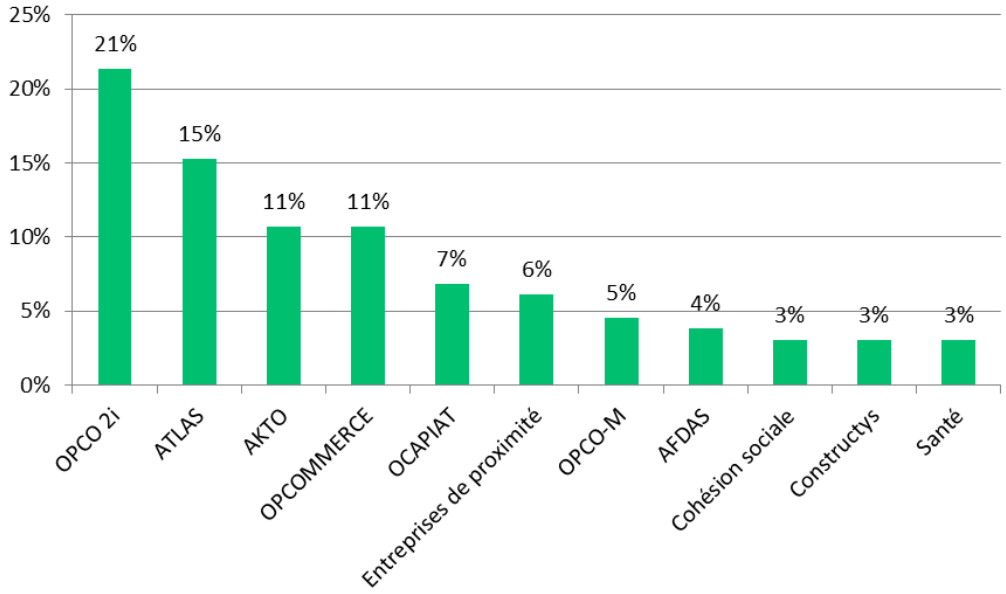
Important de communiquer aux salariés pour qu'ils activent leur CPF

Le besoin de travailler avec la branche sur la liste des formations et certifications éligibles en pro A.

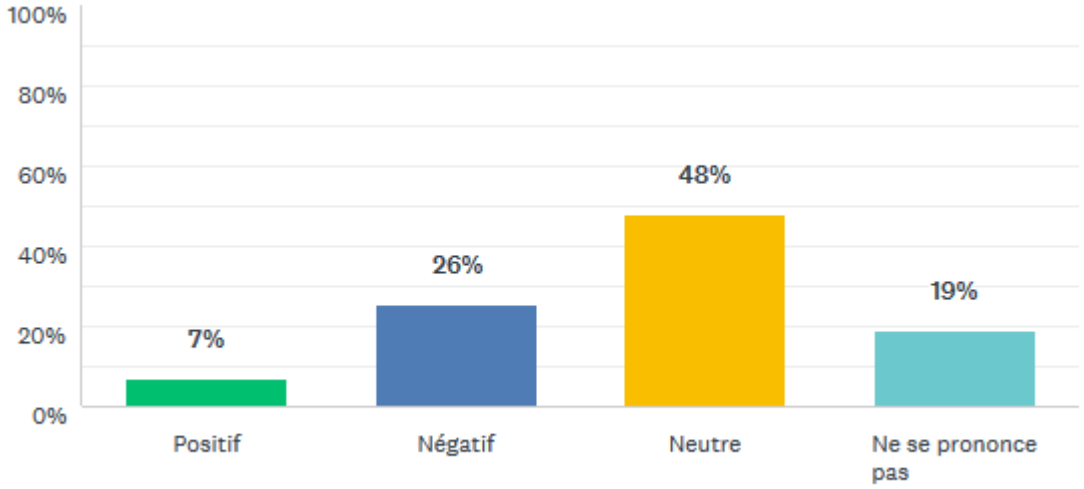
Les OPCO et les DRH

Réservé aux adhérents ANDRH

De quel OPCO relevez-vous ?



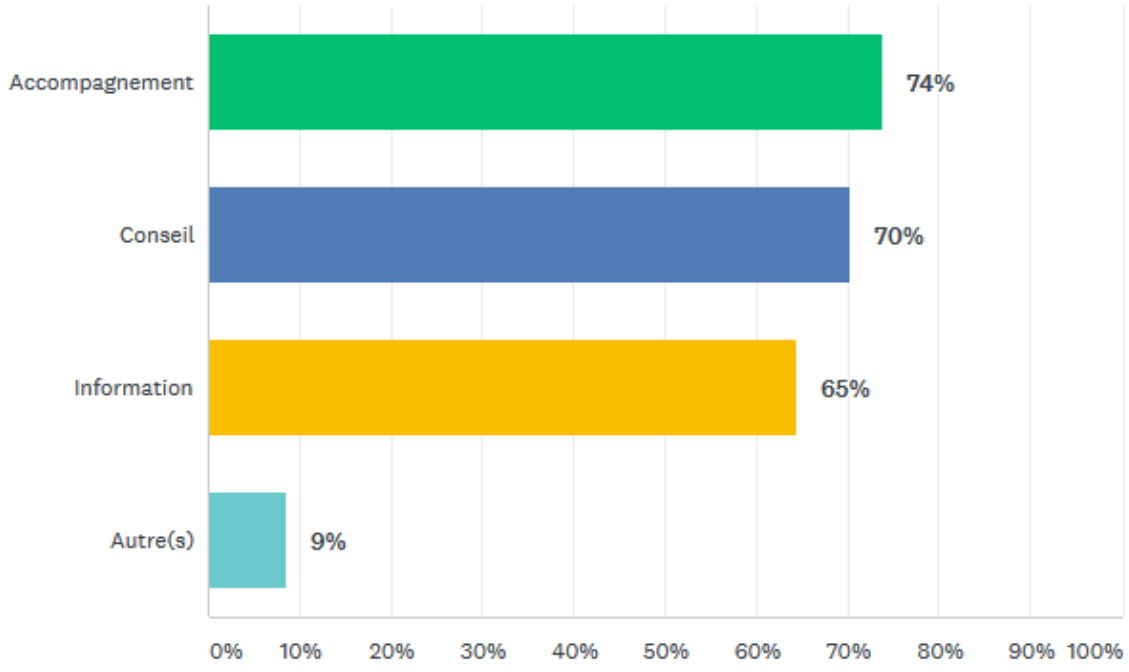
La loi « Avenir professionnel » a-t-elle eu un impact sur la relation avec votre OPCA/OCTA devenu OPCO ?



Réservé aux adhérents ANDRH

Les OPCO et les DRH

Vos attentes à l'égard de votre OPCO en 2020 :



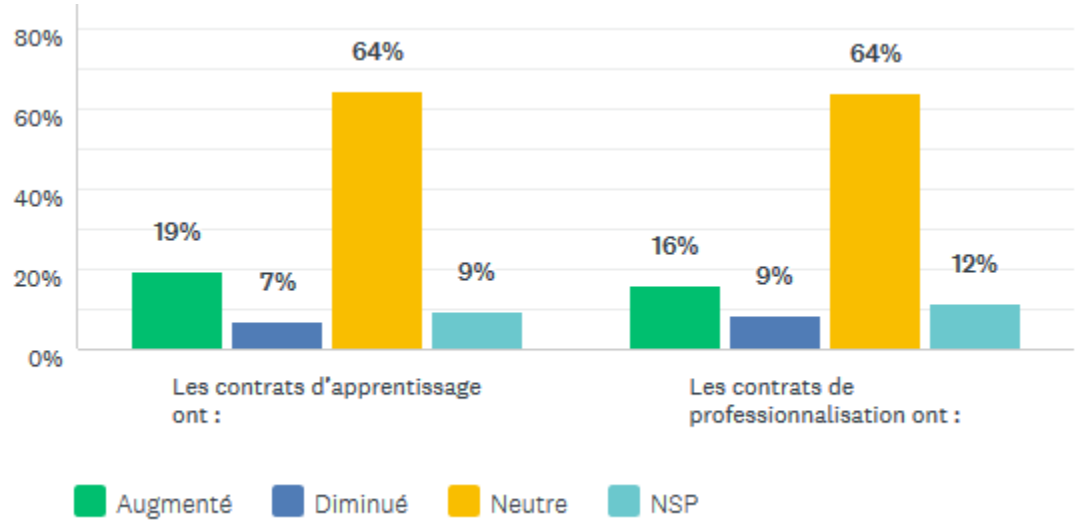
De fortes attentes des DRH vis-à-vis de leur OPCO en terme d'accompagnement, de conseil et d'information . Un financement fait partie des attentes dans des proportions moindres.

Les DRH partagent aussi le constat d'organisation non stabilisée au sein des OPCO.

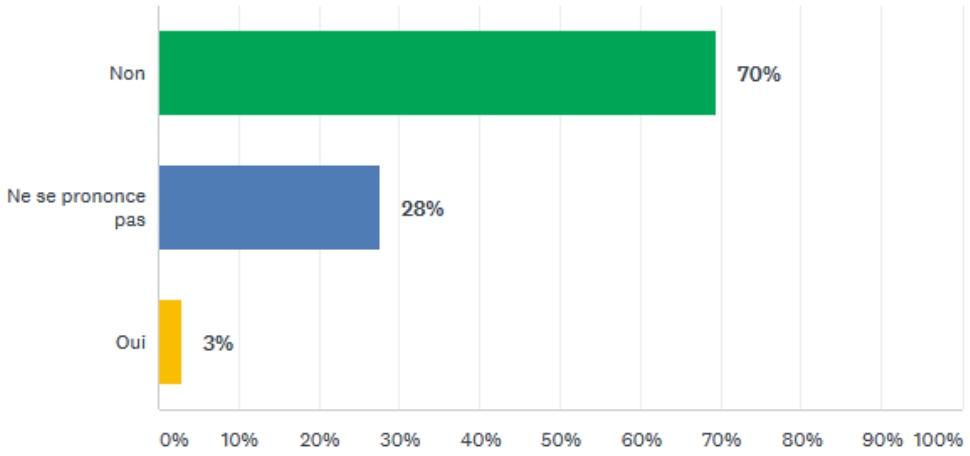
Les DRH et le développement de l'alternance

Réservé aux adhérents ANDRH

Avec la loi « Avenir professionnel »



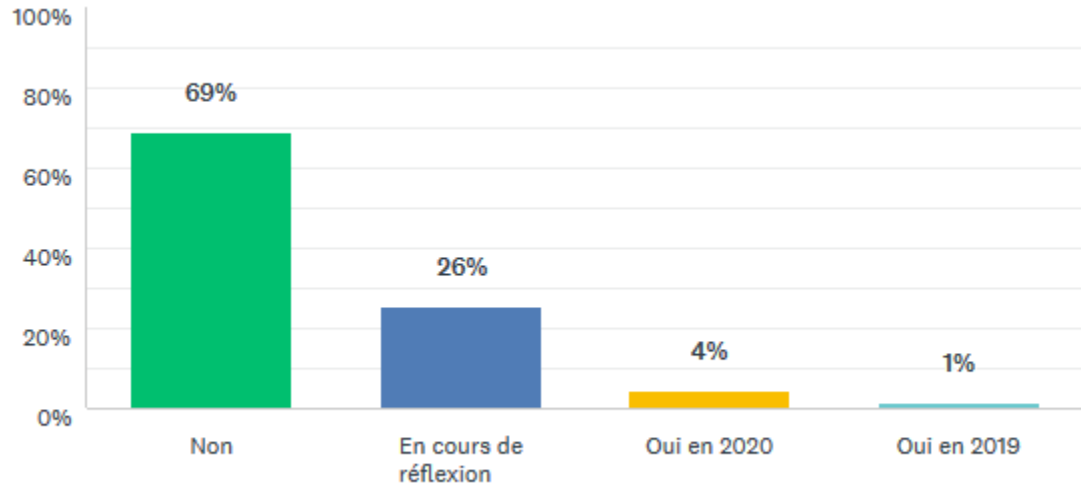
La loi « Avenir professionnel » a-t-elle eu d'autres impacts sur le recrutement d'alternants ?



Réservé aux adhérents ANDRH

Formation professionnelle & dialogue social

Avez-vous négocié (ou allez-vous négocier) un accord d'entreprise portant sur la formation professionnelle ?



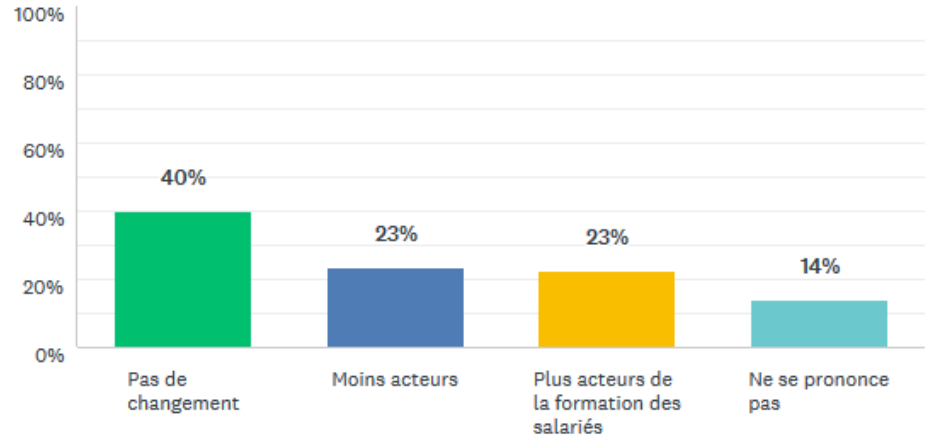
Si oui, sur quel(s) objet(s) ?

1. La périodicité des entretiens professionnels (autre que celle de 2 ans) : 59% ;
2. Le cadre, les objectifs et critères collectifs d'abondement du CPF par l'employeur : 52% ;
3. Les modalités de recours aux actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail : 41% ;
4. Les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des 3 critères prévus par la loi : 33 %.

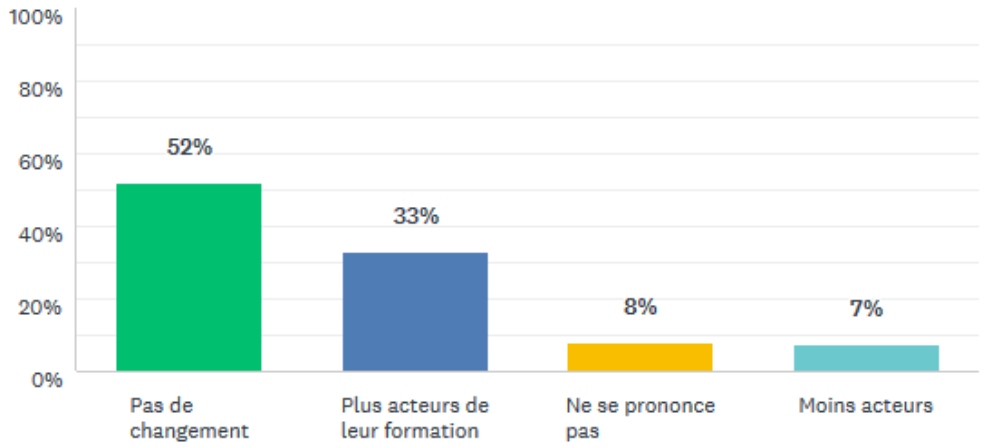
Aujourd'hui, avec la réforme de la Formation professionnelle :

Réservé aux adhérents ANDRH

Les DRH se sentent



Et pensent que les salariés sont :



La réforme a-t-elle eu d'autres impacts sur la politique RH de votre organisation ?

Réservé aux adhérents ANDRH

Beaucoup de réflexion sur le financement du plan au détriment de l'ingénierie

Des demandes de formations de plus en plus « farfelues »

Perte de budget

Réflexion sur plus de e-learning

Augmentation du nombre de clauses dédit formation

De la bureaucratie au lieu de consacrer notre temps aux salariés

Plus de liberté et de capacité à reconnaître tout un pan de la formation par les pairs qui était avant masqué.

Janvier 2020

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 20 au 27 janvier 2020, par l'ANDRH.

Contact presse :
Laura Tordjman, Chef de projet, ltordjman@andrh.fr

Créée en 1947, **l'ANDRH** est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines d'entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Retrouvez l'ensemble des positions, analyses et études de l'ANDRH sur

www.andrh.fr

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'ANDRH, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la propriété intellectuelle).