

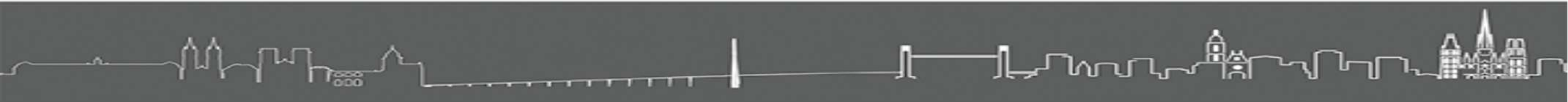
RAPPORT FINAL

Les besoins en compétences des organismes de formation

Normandie



Juillet 2021



Contexte et objectifs de l'étude

Contexte

En avril 2021, la Région Normandie a signé avec les acteurs représentatifs des entreprises de formation régionales (FFP, Urof et Sycfi) un accord de partenariat destiné à accompagner leurs adhérents dans leurs problématiques emploi formation.

Dans ce cadre et pour accompagner plus largement l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle en Normandie, la Région a souhaité bénéficier d'un diagnostic global pour objectiver les besoins et enjeux de ce secteur, et, *in fine*, contribuer à l'augmentation du niveau de qualité des prestations proposées à l'ensemble des actifs normands.

Les travaux menant à ce diagnostic se sont organisés en deux temps :

- un premier volet essentiellement statistique a été consacré à la structuration du secteur économique de la formation (les entreprises, les emplois, le marché du travail...) : un rapport a été réalisé par le Carif-Oref de Normandie et a été diffusé en avril 2021
- un second volet, s'appuyant sur une démarche qualitative à partir d'une enquête, vise à identifier les besoins en compétences du secteur de la formation.

Le présent rapport présente les résultats de cette approche qualitative.

Objectifs

Dans un contexte d'évolution majeure de l'activité de formation (législatif, sanitaire, attentes des publics en évolution, ...), l'enquête a pour but d'aider la Région à identifier les besoins des organismes de formation pour mieux adapter ses réponses et atteindre les objectifs de transformation portés par le pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric).

L'objectif de cette enquête est d'identifier les besoins en compétences du secteur de la formation pour accompagner la branche professionnelle sur l'adaptation des niveaux de qualification et de formation en lien avec les enjeux de demain.

Méthodologie

Avec un contenu travaillé en partenariat entre les trois instances représentatives du secteur, le Conseil régional et le Carif-Oref de Normandie, l'enquête en ligne a été ouverte de fin février à début avril 2021.

La coordination de l'enquête et son analyse ont été confiées au Carif-Oref de Normandie.

Au final, **106 questionnaires exploitables** ont pu être retenus.

Le présent rapport présente les résultats de l'enquête menée.

Analyses

Le présent rapport propose une analyse sur la population totale des répondants.

Pour chaque question, une attention particulière a également été portée sur :

- la situation des organismes selon leur statut d'employeur privé ou public : ces analyses seront à prendre avec précaution en raison d'un très faible nombre de répondants publics et parapublics (17 répondants publics et 77 privés)
- la situation des organismes conventionnés par la Région (73 répondants)
- la situation des organismes dont l'activité repose à plus de 50 % sur la commande publique (39 répondants)

Sommaire

Identification des répondants à l'enquête p.4

Profil p. 4

Financement de l'activité p. 5

Prestations proposées p. 7

Les éléments impactant l'activité des organismes de formation p.8

Le contexte législatif p. 8

Le contexte sanitaire p. 10

- Degré d'impact de la crise sanitaire selon les segments d'intervention p. 10
- Les effets de la crise sanitaire sur les organismes de formation p. 12
- Crise sanitaire et besoins d'accompagnement p. 13
- Types d'accompagnement souhaités p. 14
- Crise sanitaire et évolutions envisagées p. 16

Les impacts du numérique p.17

- Les activités impactées par les évolutions numériques p. 17
- Les actions menées par les organismes de formation (ou à mettre en œuvre) p.18

Les attentes des publics p.20

- Les évolutions dans les attentes des publics p. 20
- Les activités impactées p. 21

Autres évolutions p. 22

Les besoins en compétences dans les organismes de formation p. 23

Vue d'ensemble p.23

Animation de parcours p. 24

Conseil, orientation et accompagnement p. 27

Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique p. 30

Promotion, marketing, commercial p. 33

Management - Gestion d'un organisme p. 36

Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme p. 39

Informatique : production et gestion des systèmes d'information p. 42

Synthèse p. 45

Évolution des métiers et accompagnement au changement p. 47

Évolution des métiers et compétences p. 47

Accompagnement au changement p. 49

Conclusion p. 52

Chaque section est découpée en trois sous-sections :

- Réponses aux besoins d'adaptation
- Les compétences recherchées
- Recrutements envisagés

Identification des répondants à l'enquête

Profil

L'enquête a permis de recueillir la parole de 106 responsables d'organismes ou entreprises de formation, dont 35 % sont adhérents à l'une des trois organisations professionnelles ayant signé l'accord de partenariat avec la Région.

Les structures répondantes se situent majoritairement dans deux départements : la Seine-Maritime (45,1 %) et le Calvados (30,4 %). Elles ont été créées pour la plupart il y a plus de 20 ans (67 %).

Bien que l'enquête ait été destinée à l'ensemble des organismes, quel que soit leur statut, les indépendants et non employeurs ont peu répondu.

Aussi, 92,5 % des répondants sont employeurs, dont 82 % issus du secteur privé.

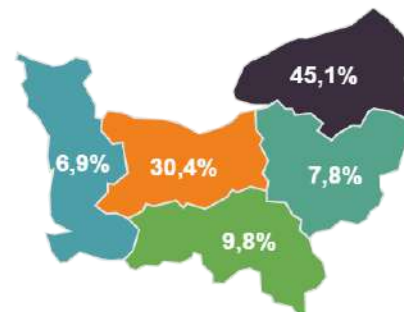
Populations déclarées et représentées à travers l'enquête :

- Effectifs des organismes : plus de 4 650 personnes (101 répondants)
- Nombre de formateurs : 3 500 (95 répondants)

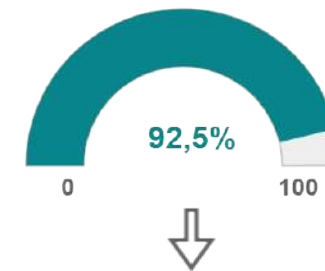
En moyenne, à la date de l'enquête, 65 % des formateurs travaillant au sein des organismes de formation sont titulaires d'une certification attestant de compétences pédagogiques.

Par ailleurs, en moyenne, 32 % des formateurs disposent d'une certification ou d'une expertise liée au domaine d'intervention, sans formation pédagogique préalable.

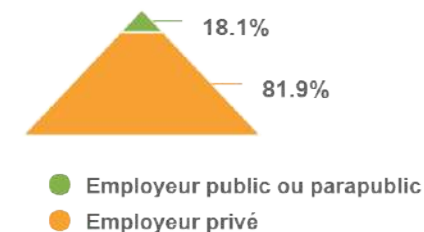
Localisation



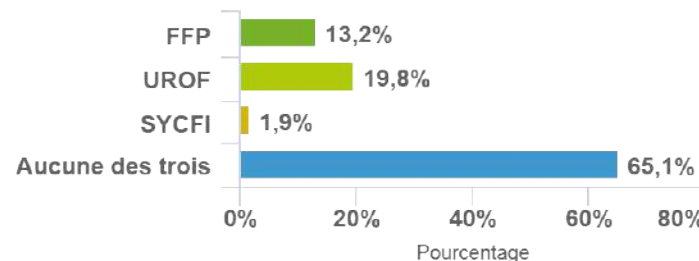
Part des structures employeuses



Statut de l'employeur



Adhésion à une organisation signataire de l'accord



En moyenne, les formateurs du secteur privé sont davantage détenteurs d'une certification attestant de compétences pédagogiques que les formateurs d'organismes publics et para-publics (68 % contre 56 %).

Part de formateurs titulaires d'une... :

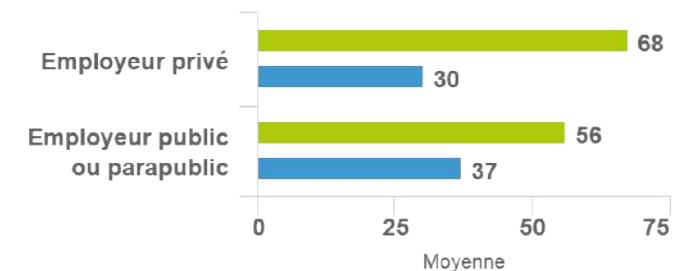
Certification attestant de compétences pédagogiques



Certification ou expertise liée au domaine d'intervention, sans formation pédagogique préalable



Profil des formateurs selon le statut de l'employeur (%)



Identification des répondants à l'enquête

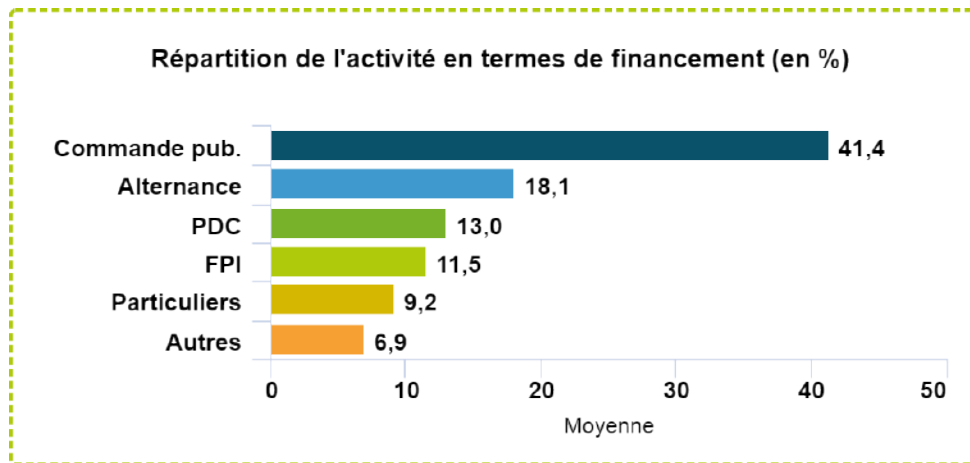
Financement de l'activité (1)

41,4 % du financement des organismes de formation repose sur la commande publique, la seconde source étant l'alternance qui représente en moyenne 18,1 % du financement.

Néanmoins cette moyenne marque des disparités selon le segment d'activité mais aussi selon le statut de l'organisme.

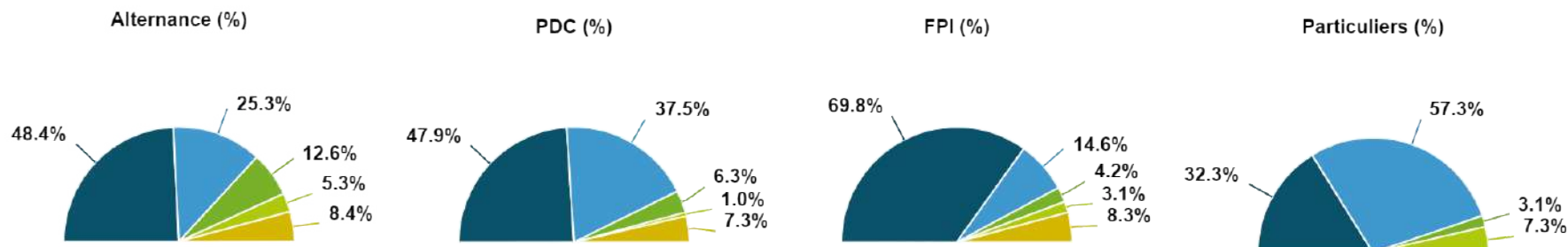
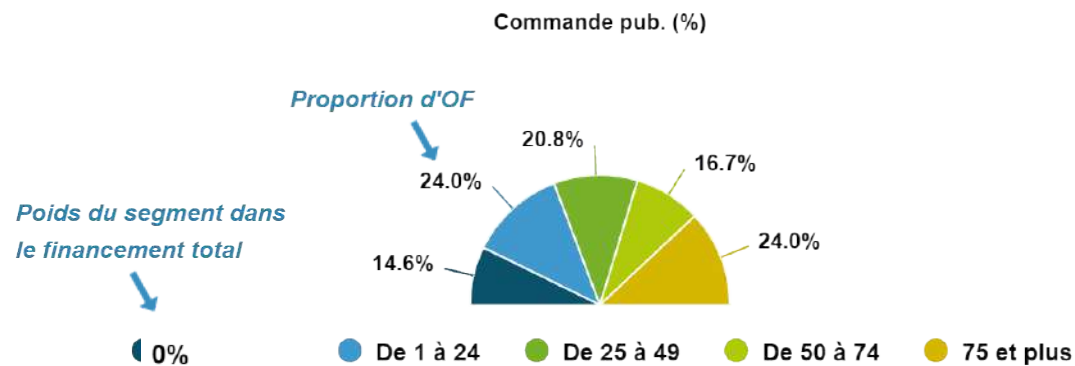
Des différences selon le segment

- Pour 40,7 % des organismes la commande publique tient une place majeure (de 50 % à 100 % de leur activité). A l'inverse près de 15 % des structures ne sont pas concernées par cette source de financement.
- L'alternance ne constitue une source prioritaire (+ de 50 % du financement) que pour une minorité d'organismes répondants (13,7 %). Près de la moitié des répondants n'ont aucune activité en lien avec l'alternance.
- Le plan de développement des compétences (PDC), la formation professionnelle initiale (FPI) ou encore les particuliers constituent des segments dont le poids est relativement faible (voire inexistant) dans le financement des structures. Seule une minorité d'organismes (entre 8 % et 11 %) se placent largement sur ces segments (entre 50 et 100 % de leur activité).



Répartition des organismes selon la part de leur activité dans le segment considéré

Guide de lecture : dans 24 % des organismes, la commande publique pèse plus de 75 % dans le financement de la structure



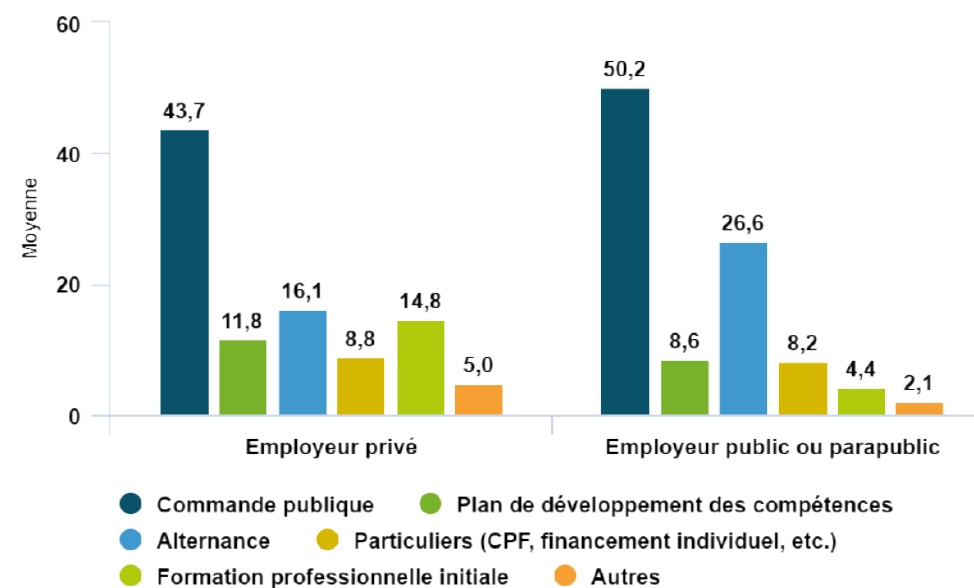
Légende : Commande pub. : commande publique / PDC : plan de développement des compétences / FPI : Formation professionnelle initiale

Des différences selon le statut de l'employeur

La commande publique et l'alternance constituent les deux premières sources de financement des organismes de formation tant publics que privés. Néanmoins, si les organismes publics et parapublics tirent majoritairement leurs financements de ces deux segments (respectivement 50,2 % et 26,6 % contre 43,7 % et 16,1 % pour le privé), il existe une plus grande diversification chez les entreprises de formation privées. Ces dernières développent ainsi davantage que leurs homologues publics le segment du plan de développement des compétences (11,8 % contre 8,6 %) et de la formation professionnelle initiale (14,8 % contre 4,4 %).

Répartition moyenne de l'activité selon le financement (%)

Comparaison selon le statut de l'employeur



Autres : Opco, Transitions Pro, entreprises, partenariats (université, contrat de ville, ministère, Département...)

Identification des répondants à l'enquête

Prestations proposées

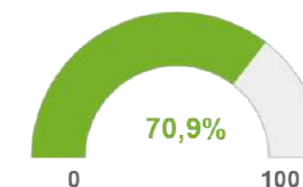
Proposées par tous les organismes, les actions de formation ne constituent pas cependant la totalité des prestations réalisées.

En effet, 45 % des prestations citées sont des actions de formation, suivies en seconde position par l'accompagnement à la VAE (19 % des prestations). Le reste des prestations concerne principalement le conseil en ingénierie (9,9 %) et le bilan de compétences (8,2 %). Le coaching et l'accompagnement à la création / reprise d'entreprise se trouvent peu représentés.

Le statut de l'organisme semble avoir un impact sur le type de prestations citées : les prestations des employeurs privés se focalisent à près de 48 % sur les actions de formation alors que celles-ci ne représentent que 28,3 % des prestations citées du côté des organismes publics et parapublics. Ces derniers présentent ainsi un profil de prestations plus diversifié avec des prestations d'accompagnement à la VAE, de bilan de compétences et de conseil en ingénierie citées plus fréquemment que par les organismes privés.

Sur cette enquête, 70,9 % des répondants sont des organismes conventionnés par la Région. Ce "statut" n'a pas d'influence significative sur la répartition des prestations citées par l'ensemble des répondants.

Part des organismes conventionnés par la région



Répartition des prestations selon le statut de l'employeur

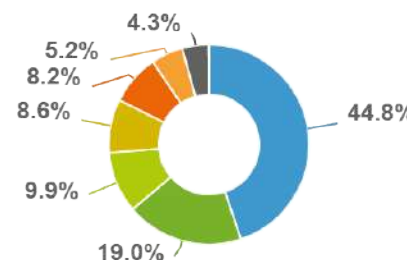
(Calcul sur le nombre de citations)

Part d'organismes proposant les prestations (Calcul sur le nombre de répondants)



Autres prestations citées : accompagnement socio-professionnel / accompagnement vers l'emploi / accompagnement individuel et collectif / chantiers d'insertion

Poids de chaque type de prestation (Calcul sur le nombre de citations)



Guide de lecture : 42,3% des répondants déclarent proposer des prestations d'accompagnement à la VAE

Guide de lecture : 4,3% des prestations citées concernent l'accompagnement à la création / reprise d'entreprise

PRESTATIONS	STATUT	
	EMPLOYEUR PRIVÉ	EMPLOYEUR PUBLIC OU PARAPUBLIC
Actions de formation	47,8%	28,3%
Accompagnement à la VAE	19,1%	23,3%
Autres	10,2%	6,7%
Conseil Ingénierie	7,6%	15,0%
Bilan de compétences	6,4%	15,0%
Coaching	5,7%	3,3%
Accompagnement à la création / reprise d'entreprise	3,2%	8,3%
TOTAL	100,0%	100,0%

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte législatif (1)



Depuis une dizaine d'années les évolutions législatives ont été majeures sur le champ de la formation professionnelle.

De la loi du 5 mars 2014 à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, de nombreuses évolutions ont pu impacter l'activité des organismes de formation (fin du Dif, démarrage du CPF et CPF de transition, certification Qualiopi, évolution de l'apprentissage, etc.). Par ailleurs, des plans gouvernementaux successifs sont venus renforcer par des commandes publiques massives l'activité des prestataires de formation conventionnés avec les financeurs publics.

L'enquête menée permet de constater que certaines évolutions législatives ont eu plus d'impact que d'autres, et que les organismes y font face en se réorganisant de différentes manières.

Les évolutions impactant le plus grand nombre d'organismes concernent :

- La certification des organismes de formation
- La création des OPCO
- Les mesures incitatives au développement de l'alternance et de l'apprentissage

Les organismes dont l'activité dépend majoritairement de la commande publique (plus de 50 %) mettent davantage en avant l'impact généré par les plans gouvernementaux relatifs à la formation continue comme le Pric ou le Plan de relance (56 % des organismes contre 37,6 % en moyenne).

Le statut des organismes n'influe pas sur les évolutions citées comme ayant un impact, ni le fait qu'ils soient conventionnés par la Région.

Proportion d'organismes impactés par :

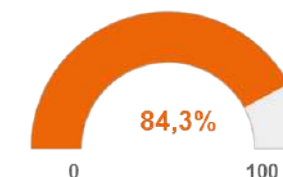
Réponses effectives : 93

Taux de réponse : 87,7%

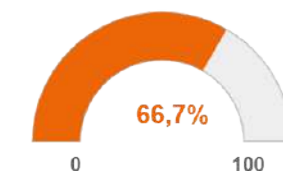
	%
La certification des organismes de formation*	58,1%
La création des opérateurs de compétences (OPCO)	50,5%
Les mesures incitatives au développement de l'alternance et de l'apprentissage	43,0%
Les plans gouvernementaux à la formation continue	37,6%
La possibilité pour des entreprises ou des groupements d'entreprises de créer des CFA d'entreprise	35,5%
Le passage du CPF en euros	24,7%
La mise en service de l'application en ligne	20,4%
La définition plus large de « l'action de formation »	18,3%
Le renforcement du conseil en évolution professionnelle	3,2%

* A partir de 2022 : obligation d'obtenir la certification Qualiopi, délivrée par France compétences, pour toutes les formations financées par l'Etat, la Région ou le CPF.

58,1% des organismes répondant à l'enquête estiment que la certification aura un impact sur leur activité, et parmi eux :



... des organismes soulignent le temps nécessaire à la remise en cause des pratiques et à la procédure de certification



... des organismes évoquent le coût de la certification et de l'accompagnement.

Eléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte législatif (2)



88,7 % des répondants déclarent que les différentes évolutions législatives sont de nature à impacter la stratégie de leur structure.

Qu'ils soient publics ou privés, conventionnés ou non, les organismes partagent largement ce constat.

Les principales conséquences sont ou seront de renforcer certaines fonctions et compétences notamment celles sur le digital (avis de 77,6 % des organismes), la pédagogie (61,2 %) et l'ingénierie (60 %). Faire évoluer la structuration de l'organisme ou son positionnement stratégique sont des actions engagées ou envisagées par moins de la moitié des répondants.

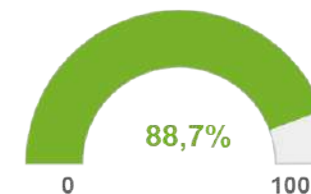
Précisions selon le statut

Contrairement aux privés, les organismes publics semblent miser davantage sur le renforcement des fonctions et compétences pédagogiques (86,7 % d'entre eux contre 53,2 % pour le privé) et sur celles en ingénierie (66,7 % contre 56,5 %). Les structures envisageant une évolution de leur positionnement stratégique sont repérées plutôt du côté du secteur privé que public (51,6 % contre 40 % côté public).

Les organismes ayant la commande publique pour principal financement (50 % et plus de leur activité)

Ces organismes mettent autant en avant que les autres la nécessité de renforcer les fonctions et compétences digitales, mais ils sont près de 68 % à insister sur le renforcement des compétences d'ingénierie, et des compétences pédagogiques.

Organismes estimant que les évolutions législatives sont de nature à impacter leur stratégie (%)



De quelle(s) manière(s) ?

Renforcement des fonctions et compétences :	
... digitales	77,6%
... pédagogiques	61,2%
... d'ingénierie	60,0%
... marketing, commerciales	54,1%
Evolution de la structuration de l'organisation	50,6%
Evolution du positionnement stratégique	48,2%
Autre	3,5%

"Autre" : des évolutions sont à attendre sur : l'ingénierie des systèmes / la mise en place d'un système R&D / le recrutement

Guide de lecture : si près de 78 % des structures envisagent le renforcement des compétences et fonctions digitales, seules 48,2 % évoquent une évolution de leur positionnement stratégique.

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte sanitaire (1)



Degré d'impact de la crise sanitaire selon les segments d'intervention des organismes

Si la crise sanitaire a impacté l'ensemble de l'activité des organismes de formation, certains segments ont été plus touchés que d'autres.

Plan de développement des compétences et particuliers : des segments particulièrement impactés

Les segments d'activité les plus fortement touchés par la crise semblent être ceux relatifs aux plans de développement des compétences et aux particuliers : respectivement 54 % et 43 % des organismes constatent que la crise a eu un impact fort sur ces activités, et ces taux montent à 73 % et 65 % quand on y intègre les réponses sur les impacts modérés.

Dans une mesure moindre, l'activité en lien avec l'alternance et l'apprentissage a également subi un impact modéré à fort dans 55 % des organismes.

La commande publique : le segment le moins fortement impacté... quoique !

45 % des organismes reconnaissent que la crise sanitaire n'a eu que peu, voire aucun impact sur leur activité dépendant de la commande publique. Cependant il faut nuancer ce premier constat car les organismes dont l'activité est fortement liée à la commande publique (plus de 50 % de leur activité) répondent différemment à cette question de l'impact : 40 % d'entre-eux disent subir un fort impact de la crise sur ce segment, ce taux montant à 65 % si on y intègre les réponses sur l'impact modéré.

Les organismes conventionnés moins touchés par la crise ?

Les organismes conventionnés par la Région déclarent globalement moins de situation d'impact fort lié à la crise sanitaire : notamment sur le segment du plan de développement des compétences et celui des particuliers, les organismes conventionnés ne sont respectivement que 47 % et 36 % à déclarer un fort impact sur leur activité (contre 54,2 % et 43,3 % en moyenne tous répondants).

Des différences selon le statut

Commentaire à prendre avec prudence car le nombre de répondants publics est faible

Les organismes de formation privés semblent suivre la tendance donnée ci-dessus. Mais il semblerait que les organismes publics et parapublics répondants à l'enquête présentent un schéma différent de l'ensemble : la crise sanitaire aurait ainsi eu un impact fort sur l'activité relative aux particuliers (avis de 7 répondants sur 13 soit 54 %) et celle liée au plan de développement des compétences (10 répondants sur 10) ; 4 organismes sur 10 relèvent également un impact fort sur la formation professionnelle initiale.

Les graphiques détaillés par segment apportent ci-après des précisions sur l'impact de la crise. (page suivante)

Éléments impactant l'activité des organismes de formation



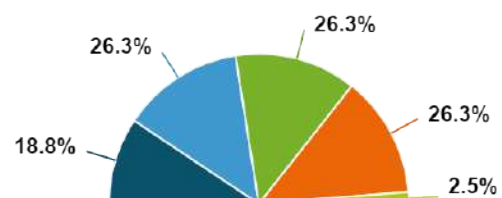
Le contexte sanitaire (2)

Degré d'impact de la crise sanitaire selon les segments d'intervention des organismes

Guide de lecture : les organismes dont le financement de l'activité repose pour tout ou partie sur la commande publique sont 26,3 % à considérer que la crise sanitaire liée au coronavirus a eu un fort impact sur ce segment de leur activité.

Réponses effectives : 80

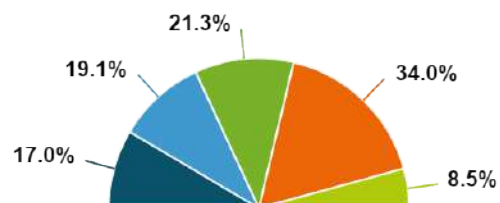
Commande publique



● Pas d'impact réel ● Un faible impact ● Un impact modéré ● Un fort impact ● Ne sais pas

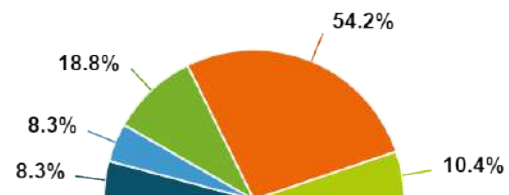
Alternance - Apprentissage

Réponses effectives : 47



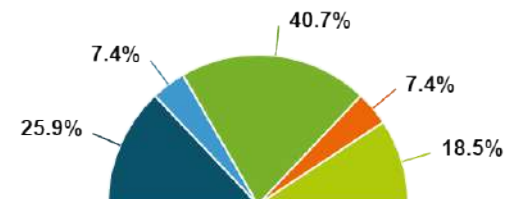
Plan de développement des compétences

Réponses effectives : 48



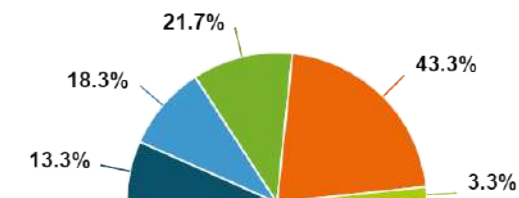
Formation professionnelle initiale

Réponses effectives : 27



Particuliers

Réponses effectives : 60



Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte sanitaire (3)



Les effets de la crise sanitaire sur les organismes de formation

La crise sanitaire a eu et a des effets de nature très diverses que l'on peut classer en deux grandes catégories :

1- les effets d'ordre organisationnel

La nécessité d'adapter les ressources pédagogiques à la formation à distance s'est imposée à la plupart des structures (77,8 %), ainsi que celle d'adapter l'ingénierie pédagogique mais dans une moindre mesure (65,6 % des organismes). Par contre la difficulté à gérer le suivi des stagiaires ne semble avoir affecté que la moitié des organismes de formation. Il est à noter que les organismes de formation publics et para-publics répondants insistent particulièrement sur le fait d'avoir dû adapter l'ingénierie pédagogique en raison de la crise sanitaire (12 répondants sur 15 soit 80 %) ainsi que leurs ressources pédagogiques (13 sur 15 soit 86,7 %). (A prendre avec précaution du fait du faible nombre de répondants)

2- les effets d'ordre économique

Premier effet ayant un impact économique, la baisse d'activité a été citée par 61 % des répondants. Bien que relevé par la quasi totalité des organismes publics (12 sur 15 soit 80 %) cet effet de la crise est moins prégnant parmi les organismes privés (58 %). Par contre ces derniers sont plus nombreux à déclarer des difficultés de trésorerie (22 % d'entre eux contre 1 sur 15 côté publics soit 7 %). Privés ou publics les organismes sont également touchés par une baisse de leurs ressources financières (en moyenne 44 % des structures).

Le classement des effets de la crise fait apparaître un "top 4" des principales conséquences de la crise sanitaire sur les organismes de formation (voir encart).

Les organismes publics et parapublics, tendent à mettre en tête de ce classement la baisse d'activité en tant qu'effet le plus important, et cette position est également valable pour les organismes conventionnés par la Région.

Les effets de la crise selon les organismes de formation



Classement des quatre principaux effets de la crise

Les effets ayant été cités le plus de fois dans les quatre premières positions sont les suivants :

1- l'adaptation des ressources pédagogiques à la formation à distance

2- la baisse d'activité

3- l'adaptation de l'ingénierie pédagogique

4- la difficulté dans le suivi des stagiaires

D'autres effets ont été cités par les répondants :

- une surcharge de travail en termes administratif et de gestion des formations (dossiers, réorganisation des plannings, etc.)
- une adaptation des processus de certification (validation du parcours, modification des conditions de passages des candidats)
- la fatigue physique et psychologique des équipes pédagogiques et administratives
- le besoin de ressources humaines supplémentaires au niveau administratif et développement commercial
- la difficulté à trouver les stages en entreprises

Eléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte sanitaire (4)



Crise sanitaire et besoins en accompagnement

La crise sanitaire a fait émerger des besoins d'accompagnement au sein de **près des deux tiers** des organismes répondants à l'enquête.

Les répondants exprimant le plus ce besoin sont notamment :

- les employeurs publics et parapublics (15 sur 17 répondants soit 88,2 %) davantage que le secteur privé (59,7 %),
- autant les organismes conventionnés par la Région que ceux qui ne le sont pas,
- les organismes dont l'activité est tournée à plus de 50 % vers la commande publique (72 % d'entre eux).

Une émergence de besoins en matière digitale

Les besoins exprimés par les organismes de formation en matière d'accompagnement suite à la crise sanitaire tournent quasiment tous autour d'**un thème central : la digitalisation de l'entreprise de formation**, ou autrement dit la transformation numérique, avec **un sous-thème** très présent : la mise en place de **la formation à distance** dans toutes ses composantes (outils, contenus, pratiques...).

Les réponses données permettent ainsi de répondre à deux autres interrogations induites par la question sur les besoins d'accompagnement : un accompagnement pour qui ? Un accompagnement de quel type ?

Des besoins en accompagnement pour trois catégories de personnes

Si les besoins d'accompagnement concernent la structure elle-même dans sa dimension financière, ils sont néanmoins largement attachés à des typologies de publics :

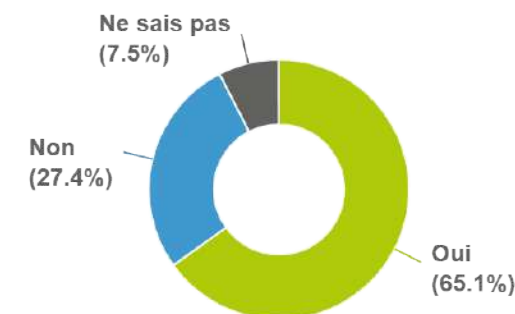
- les équipes pédagogiques
- les équipes administratives
- les apprenants / stagiaires

Une pluralité de modalités d'accompagnement

Qu'il s'agisse de la structure en elle-même, des équipes ou encore des stagiaires, les besoins relevés sont de divers ordres : aide concernant les équipements / matériels, accompagnement dans l'utilisation et la maîtrise des outils mais aussi en matière de contenu et de pratiques pédagogiques en lien avec la formation à distance... tels sont les éléments les plus prégnants.

Les deux pages suivantes détaillent ces différents aspects.

Cette crise sanitaire a-t-elle fait émerger des besoins d'accompagnement particuliers ?



Eléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte sanitaire (5)



Types d'accompagnement souhaités

Soixante répondants se sont exprimés librement sur leurs besoins d'accompagnement suite à la crise sanitaire. Très axés sur la transformation numérique des organismes de formation, et par voie de conséquence sur la mise en place de davantage de formations en distanciel, les besoins relayés sont de divers types.

Un besoin d'accompagnement centré sur le digital ...

La transformation numérique d'une entreprise passe en premier lieu par le diagnostic des besoins et l'élaboration de solutions adaptées. Les organismes soulignent ainsi pour certains le besoin d'être accompagnés dans cette démarche.

Les réponses mettent en avant l'aspect financier du passage au numérique : les responsables sont conscients d'avoir besoin d'être accompagnés face aux investissements tant en équipements, matériels, logiciels qu'en formation de leurs équipes.

... avec un objectif clairement identifié : transformer les pratiques de formation pour passer du présentiel au distanciel

La nécessité de "repenser" la formation est l'objectif premier exprimé par les organismes. Passer du présentiel au distanciel ou mixer les deux réclament à la fois une adaptation des contenus, des outils et des pratiques mais aussi des modalités de suivi des stagiaires. Un besoin d'accompagnement à ces divers niveaux est largement avancé par les répondants. Ces besoins d'accompagnement visent non seulement les équipes pédagogiques et administratives mais aussi les apprenants eux-mêmes. Un besoin de formation est fortement exprimé pour les personnels formateurs, encadrants et administratifs pour monter en compétences sur les différents aspects du numérique.

Cinq grands types d'accompagnement

Bien que ne concernant pas tous les publics et pas de la même manière, l'analyse des réponses fait apparaître plusieurs thématiques d'accompagnement. Ainsi les besoins porteraient sur :

- la définition des conditions de la transition numérique de l'entreprise dans toutes ses composantes (matérielles, humaines, financières, etc.)
- les équipements et les matériels
- l'utilisation, la prise en main des outils numériques
- les contenus de formation adaptés à la formation à distance
- les pratiques pédagogiques en formation à distance

Le schéma ci-après permet de donner une vue d'ensemble détaillée des attentes des organismes en matière d'accompagnement des quatre types de publics concernés.

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte sanitaire (6)



Types d'accompagnement souhaités

Quels besoins ?

Des besoins d'accompagnement à la digitalisation et à la formation à distance

Pour qui ?
en orange
Les publics concernés

&

Comment ?
en vert
Les types d'accompagnement

La direction

Des besoins d'accompagnement pour :

- Préparer la transition numérique de l'entreprise (diagnostic des besoins / élaboration de solutions)
- Équiper la structure : matériels informatiques - logiciels - outils communication digitale - matériels de visioconférence - plateforme LMS*, etc.
- Définir une stratégie numérique en matière de communication, marketing...
- Réaliser la transformation digitale des formations

* LMS : learning management system ((logiciel permettant de gérer une plate-forme d'apprentissage en ligne)

L'équipe administrative

Besoins en accompagnement repérés sur :

- la prise en main de nouveaux outils
- le suivi des stagiaires à distance
- l'adaptation de la gestion administrative à distance

Les stagiaires

Pour adapter les apprenants à la formation à distance, un besoin d'accompagnement pour :

- les familiariser à l'utilisation des outils informatiques
- les équiper en matériels informatiques
- adapter et organiser leur accompagnement en distanciel

L'équipe pédagogique

Dans le cadre de la formation à distance, un besoin à deux niveaux :

Accompagnement sur les contenus pédagogiques

- la création de contenus pédagogiques, de modules de formation à distance
- la création de supports pédagogiques
- la gestion de ressources pédagogiques numériques

Accompagnement sur les pratiques pédagogiques

- l'adaptation des pratiques (passer du présentiel au distanciel ou savoir mixer les deux)
- l'utilisation d'outils pédagogiques numériques
- la prise en main des nouveaux outils de formation en distanciel
- les méthodes, procédés... d'accompagnement des stagiaires à distance

Les autres types d'accompagnement attendus

- Un accompagnement psychologique des équipes et apprenants
- Un appui à la gestion des ressources humaines
- Un accompagnement au télétravail

Eléments impactant l'activité des organismes de formation



Le contexte sanitaire (7)

Crise sanitaire et évolutions envisagées

Des évolutions orientées vers la digitalisation de l'entreprise et de son activité de formation

La crise sanitaire a nécessité des évolutions rapides pour répondre à l'urgence sanitaire. Dans la perspective de contraintes sanitaires durables, il était demandé en mars-avril dernier aux organismes de formation quelles seraient les évolutions à envisager dans un tel cas de figure.

L'évolution majeure avancée par les répondants à l'enquête concerne la **digitalisation** de l'activité impliquant des transformations touchant à la fois les locaux, les outils, les modalités de travail ou encore les pratiques de formation.

D'autres évolutions non directement liées au numérique sont également citées. Le schéma, tiré de l'analyse des réponses, détaille les différentes orientations envisagées par les organismes de formation.

Sans grande surprise on y retrouve largement les items abordés lors de la question sur les besoins d'accompagnement. Après avoir identifié leurs besoins dans les développements précédents, les organismes font ici part de ce qu'elles envisagent de faire dans la perspective de contraintes sanitaires durables. Certaines des mesures citées étaient déjà prises ou en cours d'exécution à la date de l'enquête.

Locaux

- Aménagement des locaux : salles visio
- Location de nouvelles salles
- Amélioration des espaces numériques de travail
- Espaces ouverts de formation
- Collaboration avec les tiers-lieux

Développement de l'offre de formation à distance

- Création de nouveaux contenus, de modules de formation à distance
- Proposition de nouveaux outils
- Communication digitale

Équipements informatiques

- pour les collaborateurs (télétravail)
- pour les stagiaires : mise à disposition de matériel, systèmes de prêt tablette ou PC

Réorganisation des formations

- Hybridation des formations (présentiel / distanciel)
- Mise en place de nouveaux process pour plus de distanciel
- Adaptation des modalités pédagogiques
- Développement de l'ingénierie pédagogique numérique *

Développement des compétences / Formation

- Des collaborateurs et des stagiaires sur l'utilisation des outils numériques
- Des équipes pédagogiques sur les modalités et pratiques de formation à distance

* L'ingénierie pédagogique numérique consiste à concevoir et mettre en place des formations innovantes avec les technologies numériques.

Les autres évolutions envisagées par les organismes

Structuration et encadrement du télétravail des personnels

Un soutien psychologique des équipes et apprenants

Des recrutements

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Les impacts du numérique (1)

Les activités impactées par les évolutions numériques

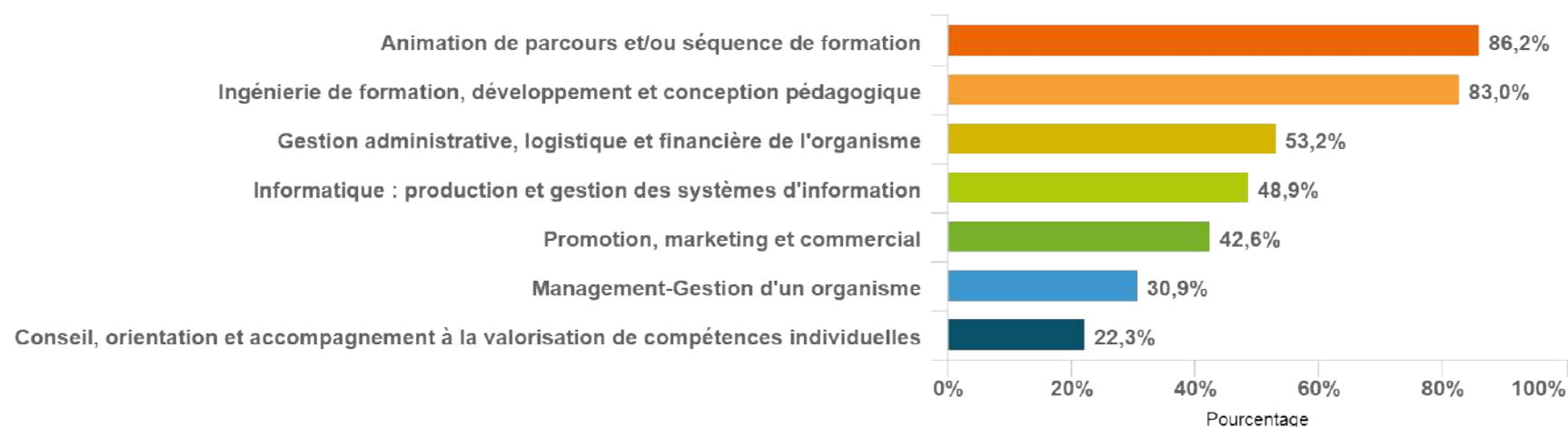
Les organismes s'accordent très largement pour faire le constat d'un **impact du numérique sur leurs activités d'animation de parcours et d'ingénierie de formation** (avis de respectivement 86 % et 83 % des répondants).

En revanche, concernant d'autres activités les avis sont plus partagés. Ainsi, les organismes privés relèvent un impact des évolutions numériques dans leurs activités management-gestion d'organisme (36 % d'entre eux) alors que cet effet semble passer quasi-inaperçu dans le public (1 sur 15 soit 7 % des répondants). Les organismes publics mettent davantage l'accent sur des effets touchant leur activité informatique (73 % d'entre eux soit 11 sur 15).

Le classement selon l'importance de l'impact, fait apparaître un top 4 des activités touchées (voir encart).

Les organismes publics et ceux conventionnés Région ont tendance à considérer que l'impact a été plus important sur l'activité informatique que sur celle de gestion administrative et inversent donc le classement entre la 3ème et la 4ème position.

Proportion d'organismes impactés par les évolutions numériques dans leur activité de :



Classement des quatre activités les plus impactées par les évolutions du numérique

Les activités ayant été citées le plus de fois dans les quatre premières positions sont les suivantes :

- 1- l'animation de parcours et/ou de séquences de formation
- 2- l'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique
- 3- la gestion administrative, logistique et financière de l'organisme
- 4- l'informatique : production et gestion des systèmes d'information

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Les impacts du numérique (2)

Les actions menées, ou à mettre en oeuvre, par les organismes de formation

Deux grands types d'actions ont été menés, ou vont être mis en place par une très grande majorité d'organismes de formation (plus de 80 % des répondants) pour prendre en compte les évolutions numériques :

- **Professionnaliser les collaborateurs** : Participer à des séminaires et webinaires, et proposer des actions multimodales constituent les deux actions les plus fréquemment évoquées (29,9 % et 30,4 % des actions citées) par les organismes souhaitant professionnaliser leurs collaborateurs pour faire face aux évolutions numériques.

- **Procéder à des investissements numériques** : Les investissements numériques les plus couramment réalisés ou projetés sont principalement de deux ordres : le développement d'un site Internet et la présence sur les réseaux sociaux.

Deux autres types d'actions sont un peu moins partagés :

- **Réorganiser la gestion administrative et logistique des formations** est un type d'actions qui rencontre moins d'adhésion (44,8 %). Néanmoins elle semble davantage envisagée par les organismes publics (10 répondants sur 16 soit 62 %) que les organismes privés (42 % dans cette situation).

Trois mesures présentant la même importance, ont été prises ou allaient être prises pour intégrer davantage de numérique dans la gestion administrative et logistique des formations : mise en place d'un logiciel de suivi des activités, dématérialisation de la gestion des ressources (planning formateurs, salles, matériel...) et dématérialisation des échanges.

- **Professionnaliser les dirigeants** : un peu moins de 30 % des répondants suivent cette voie. Les organismes dont l'activité repose majoritairement sur de la commande publique (50 % et +) envisagent plus que la moyenne de professionnaliser leurs dirigeants (37 % contre 29 % tous répondants).

La participation à des séminaires / webinaires, la formation multimodale et la formation en présentiel sont les modalités les plus souvent retenues pour professionnaliser les dirigeants.

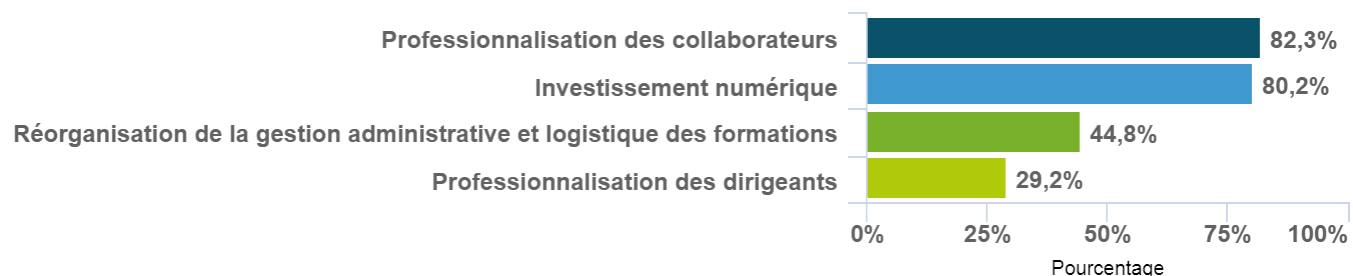
La page suivante détaille ces différentes actions sous forme de graphiques.

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Les impacts du numérique (3)

Les actions menées, ou à mettre en œuvre, par les organismes de formation

Proportion d'organismes ayant mis ou allant mettre en place le type d'actions cité



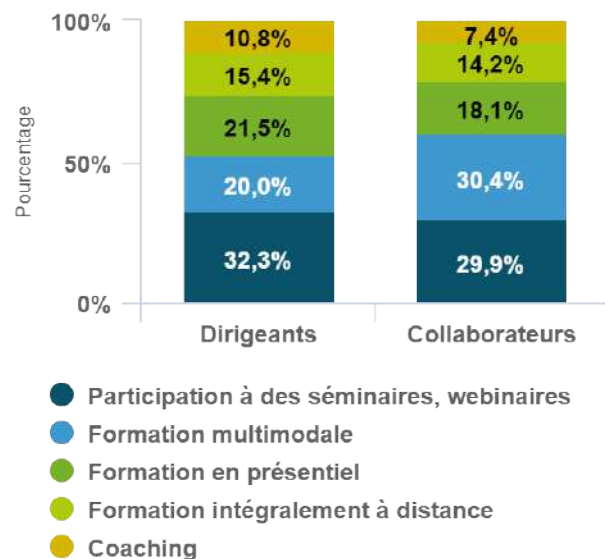
Des organismes ont tenu à préciser, compléter les mesures qu'ils avaient prises (ou allaient prendre) :

- Digitaliser les supports de formation, les évaluations...
- Investir dans le LMS - Learning management system (logiciel permettant de gérer une plate-forme d'apprentissage en ligne)
- Investir dans des outils de réalité virtuelle
- Investir dans les équipements informatiques

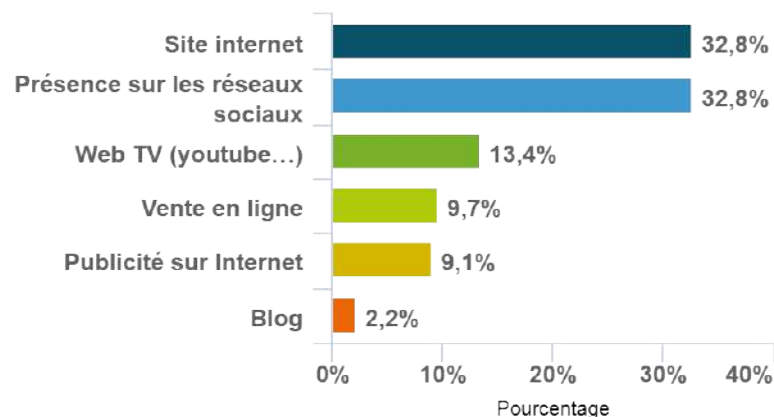


Quelles sont les actions concrètement menées ou envisagées ?

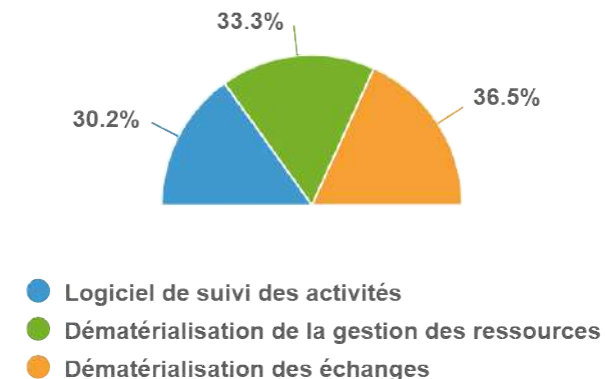
Actions de professionnalisation menées ou envisagées



Investissements numériques réalisés ou envisagés



Actions en matière de réorganisation de la gestion administrative et logistique des formations



Guide de lecture : créer un site Internet et développer la présence de l'organisme sur les réseaux sociaux sont les deux actions les plus menées dans le cadre des investissements numériques : elles représentent à elles deux 71 % des actions sur ce sujet.

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Les attentes des publics (1)

La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel avait pour objectif de moderniser en profondeur le système de la formation professionnelle, en mettant l'individu au cœur de son projet de formation. Le développement d'applications et d'outils numériques favorisant la mobilisation individuelle du CPF et le positionnement autonome vers une formation (moncompteformation.gouv.fr, Anotea.pole-emploi.fr, etc.) ont fait évoluer les attentes des utilisateurs, devenus consommateur d'une offre qu'ils exigent en capacité de répondre à leurs attentes non plus seulement en termes de contenus, mais aussi de forme.

Il a été demandé aux organismes de formation s'ils avaient constaté une **évolution dans les attentes des publics accompagnés** : **61,3%** ont répondu par l'affirmative, les plus convaincus se trouvant parmi les employeurs publics et parapublics davantage que chez les employeurs privés (15 sur 17 soit 88 % contre 57 %). Les deux tiers des organismes dont l'activité dépend pour plus de la moitié de la commande publique, sont également de cet avis.

Selon les organismes de formation faisant le constat d'une évolution, les publics auraient surtout émis :

- **plus de souhaits d'individualisation de la formation (63,3 %)**
- **plus de demandes d'accompagnement (61,7 %)**

Certaines catégories d'organismes ont davantage repéré ces souhaits d'individualisation de la formation :

- les organismes publics (12 des 13 répondants soit 92 % contre 55 % des privés)
- les organismes conventionnés Région (74 %)
- les répondants dont l'activité dépend pour plus de la moitié de la commande publique (68%)

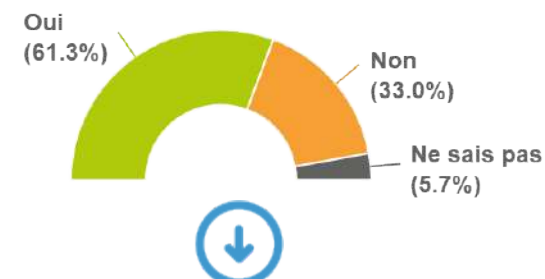
La hausse des demandes d'accompagnement est particulièrement soulignée par le secteur public (10 sur 13 soit 77 %).

Les autres évolutions repérées sont beaucoup moins mises en avant :

- seul un quart des répondants constate une augmentation de la demande de formation en distanciel (mais le secteur public semble moins concerné avec 2 répondants sur 13)
- la demande accrue d'outils pédagogiques innovants est repérée par un peu plus d'un tiers des répondants, et plus particulièrement par les organismes publics (6 sur 13 soit 46 %).

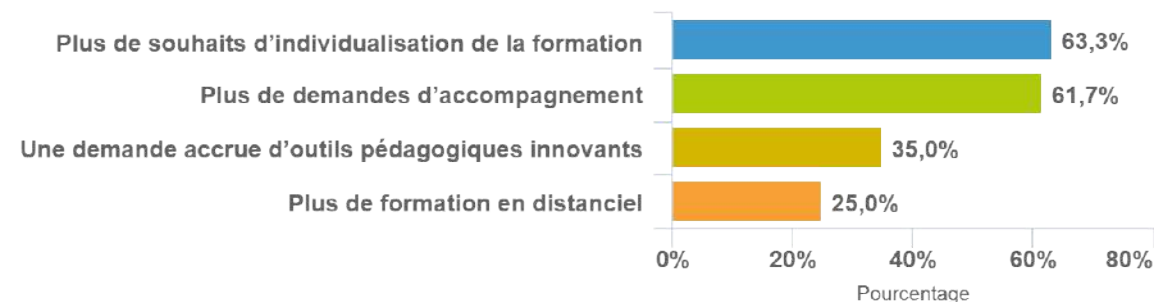
Les évolutions dans les attentes des publics

Constatez-vous une évolution dans les attentes des publics que vous accompagnez ?



Quelles sont ces évolutions ?

Réponses effectives : 60



Trois autres évolutions sont constatées (un répondant pour chaque item) :

- une demande d'équipement des publics pour la FOAD
- des demandes de plus de présentiel (en réponse certainement à la situation sanitaire qui a obligé les publics à se former à distance alors qu'ils attendaient du présentiel)
- plus d'exigence des publics sur la qualité de la prestation

Eléments impactant l'activité des organismes de formation

Les attentes des publics (2)

72 % des répondants estiment que les évolutions liées aux attentes des publics ont eu un **réel impact** (modéré à fort) sur l'ensemble de leurs activités, mais il s'avère que certaines composantes sont davantage touchées. Ainsi, une activité se démarque des autres : **l'animation de parcours et / ou de séquences de formation** est considérée par 85,5 % des répondants comme une activité ayant subi un réel impact (de modéré à fort).

Toutes les autres activités, sauf une, semblent avoir subi un impact modéré à fort selon les trois quarts des répondants. Seule l'activité de management-gestion d'un organisme semble moins concernée avec 56 % des organismes y constatant un réel impact.

Au final trois groupes d'activités se dégagent :

- celui des activités présentant un fort impact :

- ingénierie de formation (53 % des répondants)
- animation de parcours et de séquences de formation (49 %)
- promotion, marketing et commercial (45 %)

- celui des activités présentant un impact plutôt modéré :

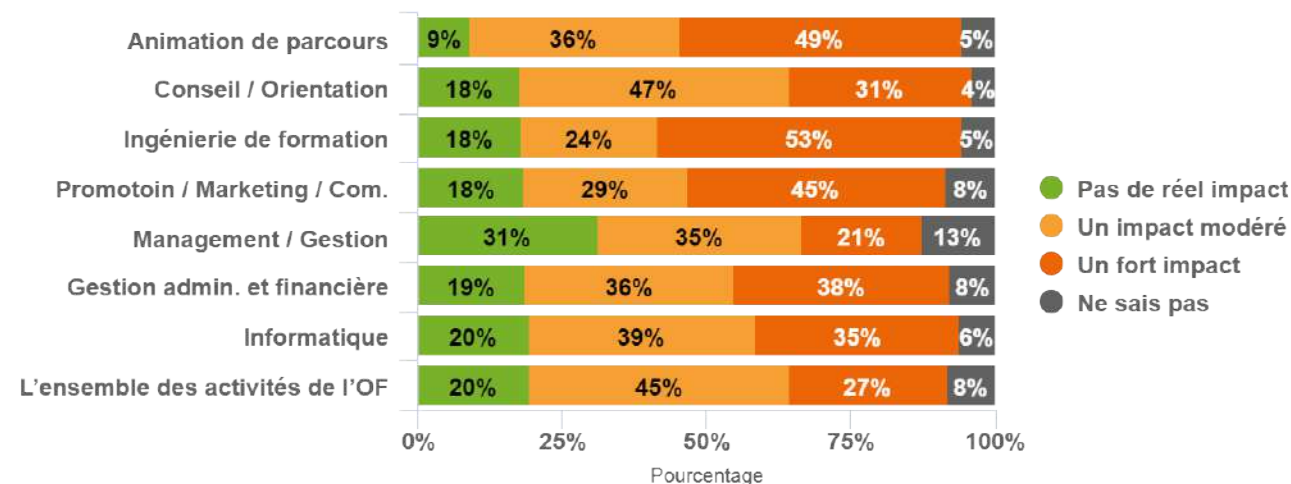
- conseil, orientation et accompagnement à la valorisation de compétences individuelles (47 %)
- informatique : production et gestion des systèmes d'information (39 %)
- gestion administrative, logistique et financière de l'organisme (36 %)

- le groupe des activités non réellement touchées : management - gestion d'un organisme (31 %).

Certains organismes semblent rencontrer une difficulté à évaluer l'impact que peut avoir l'évolution des attentes des publics : selon le type d'activité, entre 4 et 13 % des répondants ont déclaré ne pas savoir répondre à cette question.

Les activités impactées par l'évolution des attentes des publics

Activités impactées par l'évolution des attentes des publics



Guide de lecture : 49% des organismes estiment que leur activité d'animation de parcours a été fortement impactée par l'évolution des attentes de publics.

Activités ayant été le plus fortement impactées selon le profil de l'organisme

Les organismes privés

- Ingénierie de formation (44 %)
- Promotion / marketing / com. (41 %)

Les organismes publics

- Animation de parcours (10 s/12 = 83 %)
- Ingénierie de formation (8 s/12 = 75 %)

Les organismes sur commande publique > 50%

- Animation de parcours (57 %)
- Conseil / orientation (43 %)

Les organismes conventionnés Région

- Animation de parcours (48 %)
- Ingénierie de formation (43 %)

Guide de lecture : 44 % des organismes privés déclarent que leur activité d'ingénierie de formation a été fortement impactée par l'évolution des attentes de publics.

Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Autres évolutions

Etes-vous confronté(e) à d'autres évolutions, transformations qui impactent vos métiers et votre activité ?



Un tiers des répondants font état d'évolutions, de transformations qui impactent également leurs métiers et activités.

Peu ont précisé leur avis (une vingtaine) et leurs réponses concernent surtout trois thématiques :

1- Le développement durable et la transition écologique

Selon certains répondants la problématique du développement durable impactent les organismes de formation sur deux dimensions :

- la gestion des déchets
- la mobilité des stagiaires : certains développent la formation à distance (visio) également pour limiter l'impact environnemental liée au transport

2- Le développement de la concurrence

Les remarques émises sur ce thème évoquent :

- une concurrence facilitée par les réseaux sociaux, le digital et les nouvelles pratiques
- une concurrence déloyale et de plus en plus agressive de la part de certains types d'organismes
- une concurrence nouvelle sur le secteur de l'apprentissage avec la libéralisation des ouvertures de CFA et de la carte des formations
- les regroupements d'organismes de formation
- une concurrence accrue liée à l'émergence des plates-formes de vente de formations à distance

3- Le bien-être animal

Les organismes travaillant dans le monde animal relèvent qu'ils sont de plus en plus attentifs, et attendus, sur les questions du bien-être animal, d'où l'intégration de contenus en lien avec ce thème.

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Vue d'ensemble

Les développements suivants s'intéressent aux sept grandes fonctions / activités présentes au sein des entreprises de formation. L'enquête s'est attachée à savoir si ces fonctions sont amenées à connaître ou non des adaptations compte tenu des évolutions et mutations constatées précédemment.

Les groupes de métiers analysés :

- 1- Animation de parcours et/ou séquences de formation
- 2- Conseil, orientation et accompagnement à la valorisation de compétences individuelles
- 3- Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique
- 4- Promotion, marketing et commercial
- 5- Management - gestion d'un organisme
- 6- Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme
- 7- Informatique : production et gestion des systèmes d'information

Un premier regard d'ensemble permet de constater que tous les groupes de métiers semblent être considérés comme ayant besoin d'adaptation. Les avis les plus nombreux se portent sur deux activités où près de 80 % des répondants constatent des besoins d'adaptation :

- dans les métiers relevant de l'activité d'animation de parcours et/ou de séquence de formation
- dans les métiers attachés à l'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique.

En revanche, les avis diffèrent davantage sur deux groupes de métiers où moins de la moitié des répondants relèvent des besoins d'adaptation :

- l'activité de conseil, orientation et accompagnement à la valorisation des compétences individuelles
- le management - gestion d'un organisme

Constatez-vous des besoins d'adaptation dans vos métiers ?

	OUI	
	N	%
Animation de parcours et/ou séquences de formation	82	79,6%
Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique	78	78,8%
Promotion, marketing, commercial	66	66,7%
Informatique : production et gestion des systèmes d'information	58	58,6%
Gestion administrative, logistique et financière	50	50,5%
Conseil, orientation et accompagnement à la valorisation de compétences individuelles	46	46,0%
Management - gestion d'un organisme	44	44,4%

N : nombre de répondants ayant répondu "oui"

% : part des répondants ayant répondu "oui"

Les analyses qui vont suivre détaillent chaque activité afin de déterminer notamment quelles sont les mesures que comptent prendre les organismes pour répondre à ces besoins d'adaptation, et quelles sont les éventuelles difficultés qu'ils pensent rencontrer s'ils décident de recruter.

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Animation de parcours (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

Près de **80 %** des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité d'animation de parcours et / ou de séquences de formation.**

Ce constat est particulièrement prégnant chez les employeurs publics (16 s/16 répondants), les organismes conventionnés par la région (86 %) et ceux dont le financement dépend fortement de la commande publique (87 %).

Diverses manières de répondre à ces besoins sont envisagés par les organismes, la plus courante étant de **former leurs salariés afin de les rendre plus polyvalents**. Ce choix est surtout présent dans les organismes publics (14 s/ 16 soit 93 %) et ceux pour qui la commande publique représente plus de la moitié de leur financement (91 % retiennent cette modalité).

Néanmoins si globalement **85 % des répondants** prévoient cette solution, ce n'est pas la seule bien qu'elle représente déjà 44 % des modalités citées.

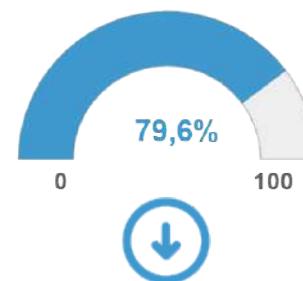
Deux autres actions font ainsi partie du top 3 des mesures envisagées :

- **la création de nouveaux postes associée à la formation des salariés en interne pour occuper ces postes** : cette solution est plutôt envisagée par les employeurs privés (41 %) et les organismes orientés "commande publique" (44 %).
- **le recours à des prestataires externes**.

Par ailleurs, créer de nouveaux postes et recruter à l'externe n'est envisagé que par un quart des répondants ayant détecté des besoins, cette modalité ne représentant que 11,4 % des mesures citées.

Près de 7 % des répondants ne disposent d'aucune solution pour répondre à leurs besoins d'adaptation dans les métiers relevant de l'animation de parcours et/ou séquences de formation.

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité d'animation de parcours et/ou séquences de formation**

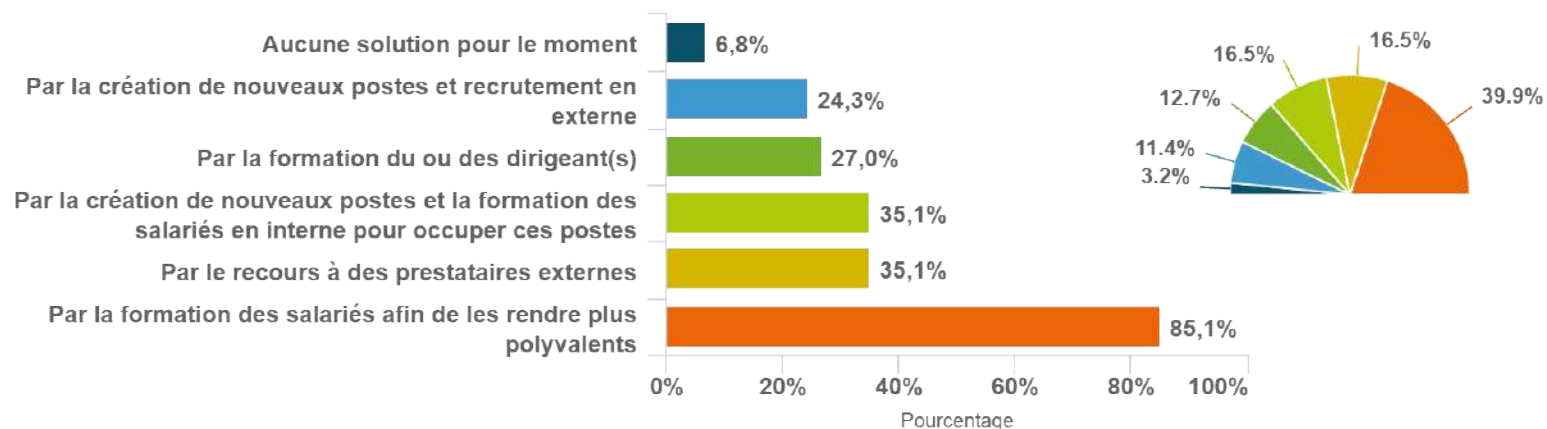


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées (% sur citations)

Réponses effectives : 74



Guide de lecture : si 35,1 % des organismes envisagent de recourir à des prestataires externes, cette mesure ne représente que 16,5 % du total des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Animation de parcours (2)

Les compétences recherchées

56 % des répondants (46 sur 82) constatant des besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité d'animation de parcours et / ou de séquences de formation, ont souhaité exprimer leurs attentes en matière de compétences et / ou de certifications recherchées.

Sur ces 46 répondants, seuls deux ont évoqué des certifications.

En matière de compétences recherchées, les organismes semblent avoir de fortes attentes en lien avec le numérique et la formation à distance. Si les compétences "traditionnelles" des professionnels de l'animation de parcours et/ou séquences de formation se devinent en filigrane, les compétences recherchées aujourd'hui s'appuient sur la maîtrise des outils numériques et la capacité à créer, gérer, animer de la formation à distance ou hybride.

Le schéma ci-contre donne une vue détaillée des compétences attendues.

Compétences en lien avec le numérique et les formations en distanciel

- Maîtrise de l'outil informatique
- Maîtrise des outils numériques en FOAD
- Maîtrise d'outils pédagogiques numériques
- Création et suivi de parcours à distance
- Capacité d'animation de séquences pédagogiques à distance
- Construction de contenus pédagogiques de formation à distance
- Savoir accompagner en distanciel

Compétences pédagogiques

- Compétences d'animation selon divers modes : en présentiel, distanciel, mode hybride
- Individualisation des séquences pédagogiques
- Construction de contenus pédagogiques
- Capacité à conceptualiser et à formaliser
- Compétences en ingénierie pédagogique et ingénierie de la formation*

Autres compétences

- Compétences psychologiques et psychosociales
- Capacité à travailler en équipe
- Compétences sur l'insertion sociale et l'accompagnement

Les certifications / formations

- Formation de formateur
- Titre professionnel de " Formateur professionnel pour adultes"

* L'ingénierie de formation est un ensemble de démarches et de méthodes permettant de concevoir des actions et des dispositifs de formation afin d'atteindre un objectif précis.

L'ingénierie pédagogique est une composante de l'ingénierie de la formation et porte spécifiquement sur la création et la mise en place de dispositifs de formation adaptés à un public d'apprenants et répondant à des objectifs pédagogiques.

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Animation de parcours (3)

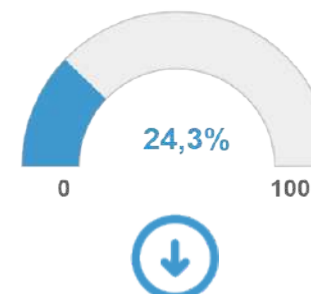
Recrutements envisagés

Un quart des organismes exprimant des besoins en matière d'animation de parcours et / ou de séquences de formation, envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes (soit 18 répondants).

Ces organismes sont convaincus à 87,5 % de rencontrer des difficultés lors de leurs recrutements, les principales étant de ne pas trouver de candidats adaptés aux fonctions proposées ou que les candidats ne soient pas attirés par la rémunération proposée.

La plupart des organismes envisagent de passer par leur réseau pour recruter, les deux autres modes de recrutement envisagés étant Pôle emploi et le bouche-à-oreille.

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation **par la création de nouveaux postes et recrutement en externe**



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?



Précaution de lecture

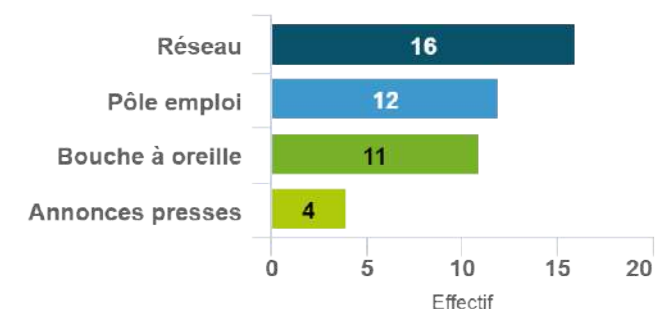
Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

14 sur 16 répondants



Réponses effectives : 18

De quelles natures ?



Réponses effectives : 14



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Conseil, orientation et accompagnement (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

Moins de la moitié des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de conseil, orientation et accompagnement à la valorisation des compétences individuelles.**

Ce constat est un peu plus marqué chez les employeurs publics (9 s/16 répondants 56 %), les organismes conventionnés par la Région (52 %) et ceux dont le financement dépend fortement de la commande publique (58 %).

Diverses manières de répondre à ces besoins sont envisagés par les organismes, la plus courante étant de **former leurs salariés afin de les rendre plus polyvalents (82 %)**. Ce choix semble particulièrement fait dans les organismes publics répondants (8 sur 8).

Néanmoins si globalement 82 % des répondants prévoient cette solution, ce n'est pas la seule, bien qu'elle représente 40 % des modalités citées.

Deux autres actions font ainsi partie du top 3 des mesures envisagées :

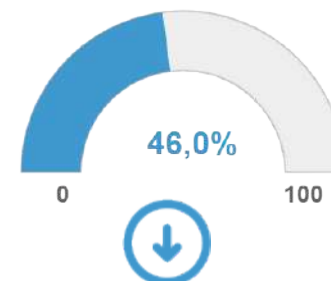
- **la création de nouveaux postes associée à la formation des salariés en interne pour occuper ces postes (41 %)** : cette solution est surtout envisagée par les employeurs publics (5 sur 8 soit 62 %).
- **le recours à des prestataires externes (30,8 %)**.

Par ailleurs, créer de nouveaux postes et recruter à l'externe est envisagé par moins d'un quart des répondants ayant détecté des besoins, cette modalité représentant 15 % des mesures citées.

Près de 85 % des répondants envisagent de travailler davantage en partenariat avec d'autres organismes de formation ou CFI.

La stratégie envisagée consisterait principalement à mobiliser les organisations professionnelles (selon 76,5 % des répondants) et les réseaux personnels (73,5 %). La mobilisation des réseaux sociaux est citée par à peine un tiers des organismes.

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de conseil, orientation et accompagnement à la valorisation des compétences individuelles**



Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Réponses effectives : 39



Organismes pensant travailler davantage en partenariat avec d'autres organismes de formation ou CFI

84,8%

Guide de lecture : si 30,8 % des organismes envisagent de recourir à des prestataires externes, cette mesure ne représente que 15,2 % des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Conseil, orientation et accompagnement (2)

Les compétences recherchées

Les organismes déclarant constater des besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant du conseil de l'orientation et de l'accompagnement (46 %), ont peu précisé leurs attentes.

Seuls 19 d'entre eux se sont exprimés et relaient des besoins de :

- Compétences numériques
- Compétences en matière d'organisation et de gestion de formation
- Compétences d'accompagnement et de prise en charge des apprenants au cours de leurs parcours

Le schéma ci-contre donne une vue détaillée des compétences attendues.

Compétences numériques

Compétences / capacités en matière de :

- Mobilisation des publics à distance
- Utilisation des outils numériques (applications, plates-formes...)
- Gestion et accompagnement dématérialisés des parcours
- Ingénierie digitale (*concevoir un déroulé pédagogique pour une formation à distance*)

Compétences liées à l'apprenant et à la formation

En lien avec l'apprenant :

- Capacité d'accompagnement
- Analyse des besoins de l'apprenant : capacité à lier les compétences de l'apprenant à celle du référentiel de la certification - évaluation en amont de la formation - prise en compte du handicap
- Conseil et validation de projets professionnels

En lien avec la formation :

- Compétences en ingénierie de formation
- Capacité à utiliser de nouveaux outils pédagogiques
- Connaissance des dispositifs notamment la VAE, le bilan de compétences

Les certifications / profils

- Conseiller en insertion professionnelle
- Accompagnateur en VAE
- Référent pédagogique

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Un peu moins d'un quart des organismes exprimant des besoins sur leur activité de conseil, orientation et accompagnement à la valorisation des compétences individuelles, envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes (9 répondants).

Ils sont convaincus de rencontrer des difficultés lors de leurs recrutements, les principales étant de ne pas trouver de candidats adaptés aux fonctions proposées ou que les candidats ne soient pas attirés par la rémunération proposée.

Deux voies de recrutements sont particulièrement retenues : le recours à Pôle emploi et l'appui de leur réseau.



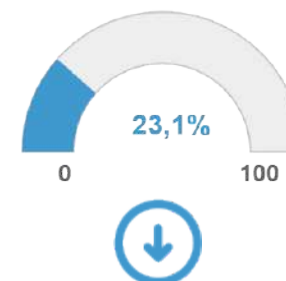
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

Conseil, orientation et accompagnement (3)

Recrutements envisagés

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation par la création de nouveaux postes et recrutement en externe



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

7 sur 7 répondants



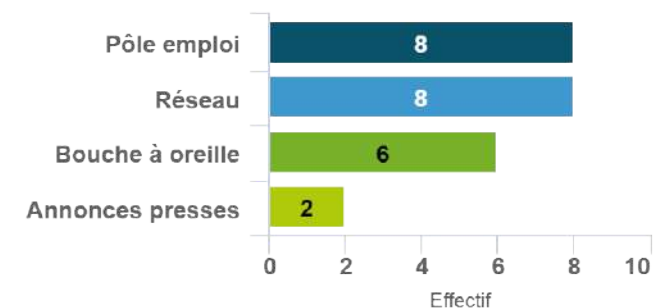
De quelles natures ?

Réponses effectives : 7



Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?

Réponses effectives : 9



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique

Réponses aux besoins d'adaptation

Près de 80 % des répondants à l'enquête font le constat d'un besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité d'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique.

Ce constat est plus marqué chez les employeurs publics (14 s/16 répondants soit 87 %).

Diverses manières de répondre à ces besoins sont envisagés par les organismes, la plus courante étant de **former les salariés afin de les rendre plus polyvalents (78 %)**.

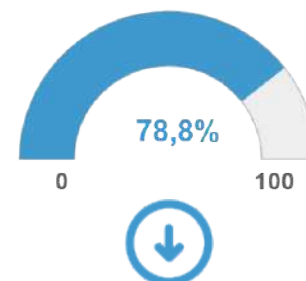
Si la plupart des organismes publics retiennent ce choix (12 sur 13 soit 92 %), il s'avère qu'ils envisagent de multiples autres solutions si bien que cette mesure ne représente qu'un peu plus d'un tiers des mesures citées.

La formation des salariés est mise en avant par les organismes privés (83 %), ceux qui sont conventionnés Région (85 %) et les organismes orientés "commande publique" (93 %), et cette modalité présente un poids non négligeable (entre 44 et 46 %) parmi l'ensemble des solutions envisagées.

L'action venant en seconde position a été citée par 37 % des répondants et représentent près de 20 % des solutions envisagées : il s'agit de créer de nouveaux postes et de former ses salariés en interne pour qu'ils puissent occuper ensuite ces postes.

Les autres mesures envisagées remportent moins d'adhésions (un quart et moins des répondants).

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité d'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique**

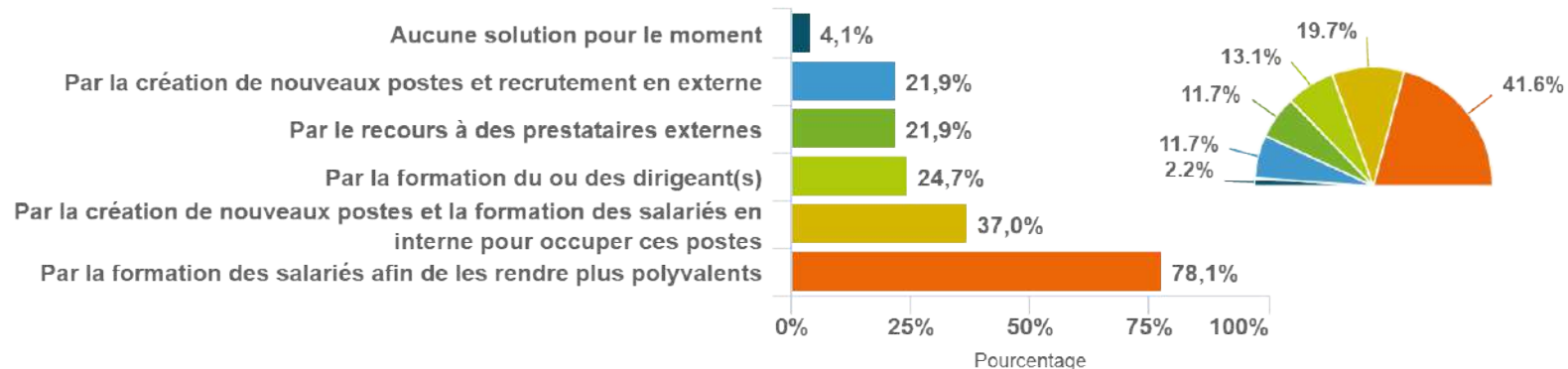


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées (% sur citations)

Réponses effectives : 73



Guide de lecture : 37 % des organismes envisagent de créer des postes et de former leurs salariés pour les occuper. Cette mesure représente 19,7 % des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre à plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique(2)

Les compétences recherchées

Deux catégories de compétences sont recherchées sur l'activité d'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique :

- Compétences en termes de formations à distance
- Compétences en ingénierie de formation et ingénierie pédagogique

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données.

Compétences en matière de formation à distance

- Maîtrise théorique et pédagogique de la formation à distance
- Développement de formations en FOAD
- Ingénierie de formation liée à la digitalisation et l'hybridation présentiel - distanciel
- Montage de supports de formations digitalisés

Compétences en ingénierie pédagogique et ingénierie de la formation

- Création d'outils notamment pour les publics en difficulté d'apprentissage
- Réalisation de formations en multimodalité *
- Modularisation des formations **
- Innovation pédagogique
- Capacité de réponse aux appels d'offres
- Compétences en matière d'évaluation et de certification
- Conception de ressources pédagogiques
- Développement de l'offre de formation

Les certifications / profils

Titre professionnel de "Formateur professionnel pour adultes"
Ingénieur en formation

* La multimodalité en formation : c'est la combinaison de plusieurs modalités et moyens de formation mis à disposition auprès d'un apprenant pour lui permettre de réaliser son apprentissage dans les meilleures conditions possibles, en termes de lieux, de temps, de supports et d'outils numériques.

** La modularisation de la formation correspond à une organisation du cursus de formation autour d'unités de formation ou de modules identifiés correspondant à des « briques de compétences » ou « morceaux de métiers » et non plus un découpage disciplinaire.

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Ingénierie de formation, développement et conception pédagogique (3)

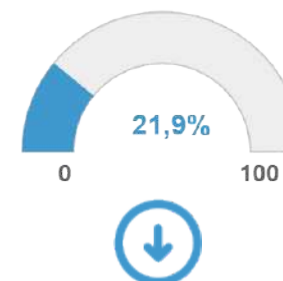
Recrutements envisagés

21,9 % des organismes exprimant des besoins sur leur activité d'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes (16 répondants).

7 sur 13 répondants pensent devoir faire face à des difficultés lors des recrutements. Le principal problème viendrait ainsi d'une absence de candidat.

Deux voies de recrutements sont particulièrement retenues : l'appui de leur réseau et le recours à Pôle emploi

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation *par la création de nouveaux postes et recrutement en externe*



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

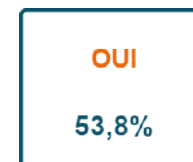
Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?



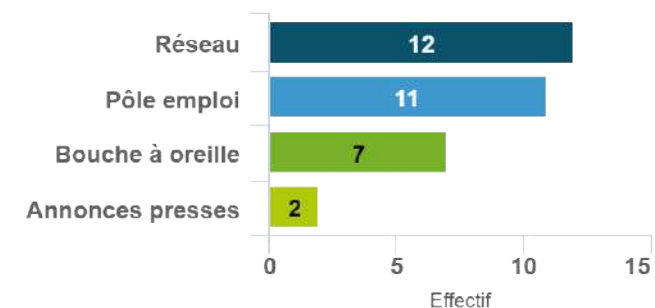
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

7 sur 13 répondants



Réponses effectives : 13



De quelles natures ?

Réponses effectives : 7



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Promotion, marketing, commercial (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

Les deux tiers des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de promotion, marketing, commercial**.

Le besoin est nettement repéré chez les employeurs publics (15 sur 16 répondants 94 %), ainsi que du côté des organismes conventionnés Région et ceux dont l'activité dépend majoritairement de la commande publique mais de manière un peu plus modérée (72 %).

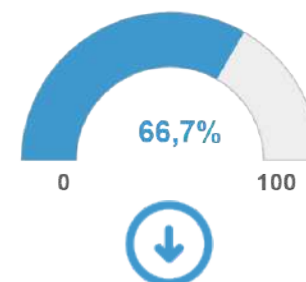
Les mesures pour répondre à ces besoins rencontrent des avis très partagés, aucune action ne présentant une adhésion franche d'une majorité de répondants. Deux mesures arrivent néanmoins en tête :

- **Former les salariés afin de les rendre plus polyvalents** (44,3 % des répondants et 26 % des citations).
- **Créer de nouveaux postes et recruter en externe** (36,1 % des répondants et 21 % des citations)

Les choix peuvent différer selon le type d'organisme.

- Les organismes de formation publics et ceux travaillant en majorité sur commande publique positionnent en tête de leurs choix la création de nouveaux postes avec recrutement en externe (respectivement 9 sur 14 soit 64 % et 50 % des répondants dans ces catégories)
- Le souhait de créer de nouveaux postes et de former en interne des salariés pour occuper ces postes est un choix davantage mis en avant par les organismes publics (8 sur 14 soit 57 %) et les organismes tournés vers la commande publique (39 %).
- Recourir à des prestataires externes semble davantage convenir aux organismes privés (près d'un tiers ont coché cette modalité qui représente elle-même 20 % des choix de ces organismes)

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de promotion, marketing, commercial**

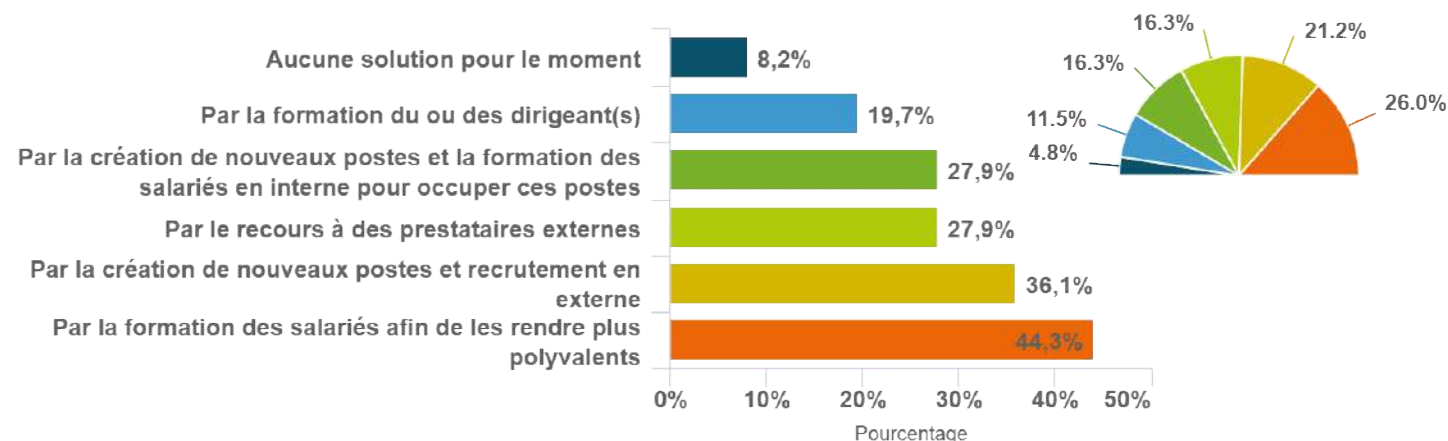


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées (% sur citations)

Réponses effectives : 61



Guide de lecture : 36,1% des organismes envisagent de créer des postes et de recruter à l'externe. Cette mesure représente 21,2% des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre plusieurs à modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Promotion, marketing, commercial (2)

Les compétences recherchées

Sans grande surprise les compétences recherchées sur l'activité de promotion, marketing, commercial sont des compétences en... :

- communication
- marketing
- commercial

Néanmoins ces compétences sont intimement liées aux évolutions numériques et les attentes ne sont plus sur les profils "classiques" du marketing, de la communication ou du commercial mais sur des profils fortement teintés de digital.

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données sur ce sujet.

Compétences "classiques" en communication, marketing, commercial



- Contacts clients, prospects
- Esprit de développement
- Connaissance du monde de l'entreprise
- Développement d'outils propres au marketing
- Relation commerciale
- Approche pédagogique

Compétences en lien avec le digital



- Maîtrise des outils numériques classiques et spécifiques à la communication et au marketing digital
- Compétences en digital marketing
- Création de site internet
- Webdesign
- Utilisation des réseaux sociaux pour le sourcing et la promotion de l'offre de formation

Les certifications / profils



- Community manager
- Chargé de communication marketing digital
- Webmaster
- Profils issus d'écoles de communication ou de commerce

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Promotion, marketing, commercial (3)

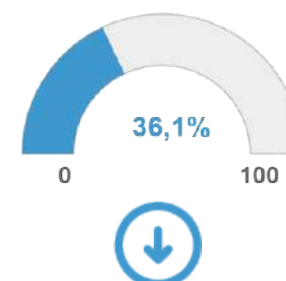
Recrutements envisagés

36,1 % des organismes exprimant des besoins sur leur activités de promotion, marketing, commercial, envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes. (22 répondants).

8 sur 18 (44 %) pensent devoir faire face à des difficultés lors des recrutements. Le principal problème serait d'avoir des candidats sans les certifications ou diplômes attendus, mais aussi que les candidats ne soit pas attirés par la rémunération proposée.

Tous les répondants comptent sur l'appui de leur réseau pour trouver les candidats adéquats et 70 % n'excluent pas de recourir à Pôle emploi.

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation **par la création de nouveaux postes et recrutement en externe**



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

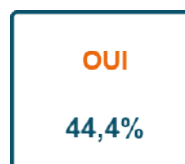
Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?



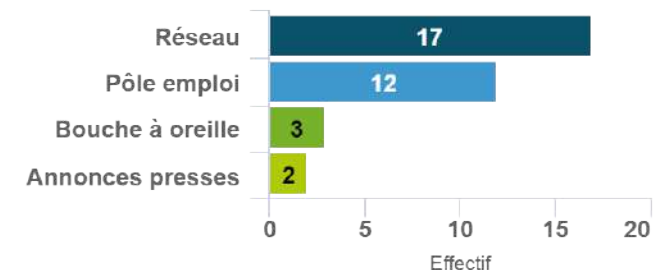
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

8 sur 18 répondants



Réponses effectives : 17



De quelles natures ?

Réponses effectives : 8



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Management - Gestion d'un organisme (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

44,4 % des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant du management et de la gestion d'un organisme.**

Ce constat semble davantage fait par les employeurs publics (9 sur 16 répondants 56 %).

Deux mesures se dégagent pour répondre à ce besoin d'adaptation :

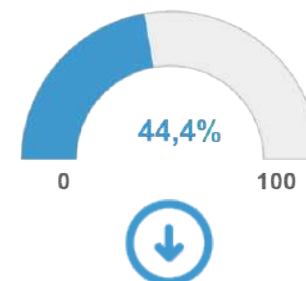
- **Former les salariés afin de les rendre plus polyvalents** (52,6 % des répondants et 28 % des citations)
- **Former la ou les dirigeants** (la moitié des répondants et 27 % des mesures citées)

Les choix semblent peu différer selon le type d'organisme,

Seules différences à prendre avec précaution du fait du faible nombre de répondants :

- Former les salariés pour les rendre davantage polyvalents est une mesure à laquelle adhère moins les organismes travaillant majoritairement sur commande publique (6 sur 16 répondants soit 37 %).
- Former le ou les dirigeants est un choix fait par la plupart des employeurs publics (6 sur 8 soit 75 %)

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de management - gestion d'un organisme**

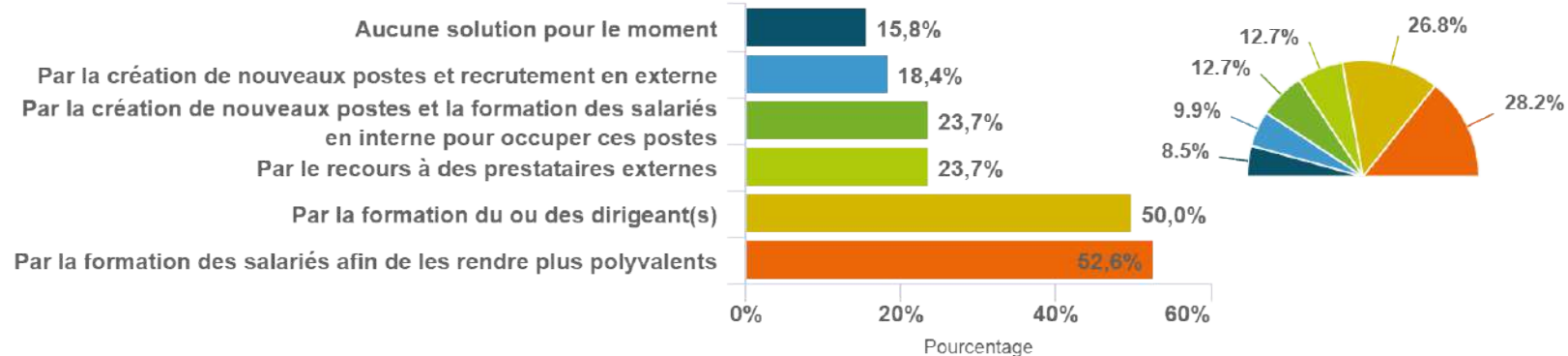


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées (% sur citations)

Réponses effectives : 38



Guide de lecture : 50% des organismes envisagent de former les dirigeants. Cette mesure représente 26,8% des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre à plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Management - Gestion d'un organisme(2)

Les compétences recherchées

Contrairement aux autres catégories de métiers où le digital prend une place considérable dans les compétences recherchées, dans les métiers relevant de l'activité de **management - gestion** d'un organisme, la compétence première recherchée est le management... mais recouvrant des formes nouvelles et des compétences en lien avec les évolutions actuelles du monde de l'entreprise (ex. le télétravail).

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données.

Compétences en lien avec l'évolution des pratiques de travail

- Organiser le télétravail
- Gérer les équipes à distance

Compétences managériales

Compétences dans :

- Le management par objectifs
- L'accompagnement des équipes au changement
- Les nouvelles pratiques managériales
- La gestion de projets
- La gestion des ressources humaines
- La gestion comptable

Autres compétences

- Compétences commerciales
- Compétences pédagogiques

Les certifications

Rien de précisé

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Seuls 10 % des organismes exprimant des besoins sur leur activité de management et gestion d'organisme envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes. (soit 7 répondants).

3 sur 5 répondants à la question (60 %) pensent devoir faire face à des difficultés lors des recrutements. Les deux principaux problèmes identifiés seraient d'avoir des candidats sans les certifications ou diplômes attendus, mais aussi que les candidats ne soient pas attirés par la rémunération proposée. Les six répondants à la question des modes de recrutement envisagés déclarent tous faire appel à Pôle emploi et recourir à l'appui de leur réseau.



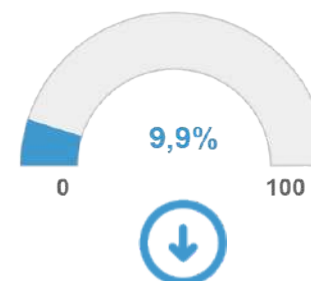
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

Management - Gestion d'un organisme (3)

Recrutements

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation **par la création de nouveaux postes et recrutement en externe**



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

3 sur 5 répondants

OUI
60,0%



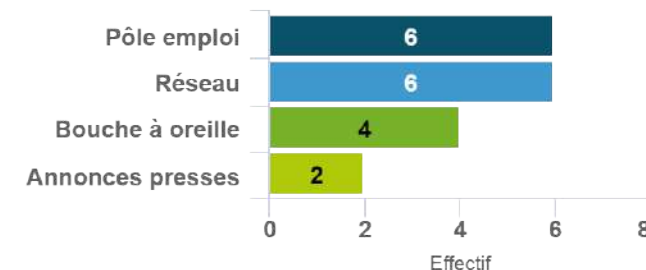
De quelles natures ?

Réponses effectives : 3



Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?

Réponses effectives : 6



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

La moitié des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de gestion administrative, logistique et financière de l'organisme.**

Le besoin est plutôt repéré chez les employeurs publics (11 sur 16 répondants 69 %), ainsi que du côté des organismes dont l'activité dépend majoritairement de la commande publique (56 %).

Les réponses comptant être apportées sont assez tranchées puisque près de **71 %** des répondants envisagent de **former leurs salariés afin de les rendre plus polyvalents**, et cette mesure pèse 37 % dans l'ensemble des mesures citées.

Si les organismes publics et les organismes financés majoritairement par la commande publique semblent moins nombreux à citer cette mesure, il faut prendre cette information avec précaution en raison d'un faible nombre de répondants (respectivement 6 sur 10 soit 60 % et 12 sur 19 soit 63 %).

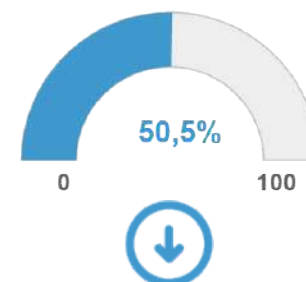
Former le ou les dirigeants semble surtout important pour les organismes publics (6 sur 10) alors que les organismes travaillant sur commande publique y accordent a priori moins d'intérêt (4 sur 19 soit 21 %).

Les autres mesures rencontrent moins d'avis favorables (entre 27 % et 21 % selon la mesure) quel que soit le type d'organisme.

Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité de gestion administrative, logistique et financière**

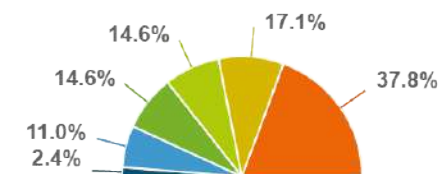


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées (% sur citations)

Réponses effectives : 44



Guide de lecture : 31,8 % des organismes envisagent de former le ou les dirigeants. Cette mesure représente 17,1 % des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre à plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme (2)

Les compétences recherchées

Les besoins en compétences exprimés touchent principalement les fonctions administratives, et dans une moindre mesure les fonctions de gestion financière.

Les fonctions administratives se trouvent directement impactées par la digitalisation de l'entreprise de formation : la dématérialisation des documents de suivi administratif et pédagogique, l'arrivée d'outils et de logiciels spécialisés de gestion administrative font que les employeurs recherchent des profils avec des compétences plus techniques et poussées.

Les compétences recherchées sur la gestion financière sont plus "classiques" : compétences en gestion et contrôle budgétaire, en suivi financier... associés à une maîtrise des outils numériques dédiés.

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données.

Compétences liées à la gestion administrative



- Maîtrise de logiciels spécialisés en gestion administrative
- Maîtrise d'outils bureautiques poussés
- Capacité d'adaptation à de nouveaux supports (ex : renseignement de plates-formes)
- Capacité à intégrer de nouveaux outils
- Gestion de la dématérialisation des activités administratives
- Gestion des tâches administratives liées aux demandes des financeurs (modalités d'achats et de suivi)

Compétences liées à la gestion financière de l'organisme



Compétences en :

- Gestion et contrôle budgétaire
- Suivi financier
- Actualisation des données

Les certifications / profils



Un profil cité :

- Analyste financier

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

A peine 15 % des organismes exprimant des besoins sur leurs activités de gestion administrative, logistique et financière envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes (soit 12 répondants).

Seuls deux des dix répondants à la question (20 %) pensent devoir faire face à des difficultés lors des recrutements. Les deux problèmes identifiés seraient d'avoir des candidats non adaptés aux fonctions proposées et des candidats non attirés par la rémunération. Les dix répondants à la question des modes de recrutement envisagés déclarent tous faire appel à Pôle emploi et huit recourir à l'appui de leur réseau.



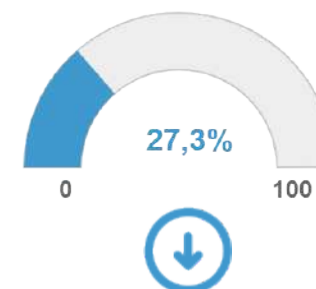
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

Gestion administrative, logistique et financière de l'organisme(3)

Recrutements envisagés

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation par la création de nouveaux postes et recrutement en externe



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

2 sur 10 répondants



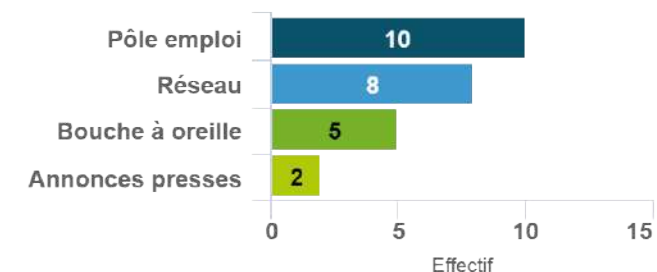
De quelles natures ?

Réponses effectives : 2



Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?

Réponses effectives : 10



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Informatiques : production et gestion des systèmes d'information (1)

Réponses aux besoins d'adaptation

Près de 60 % des répondants à l'enquête font le constat d'un **besoin d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité informatique : production et gestion des systèmes d'information.**

Le besoin est plutôt repéré chez les employeurs publics (12 sur 16 répondants, 75 %), ainsi que du côté des organismes dont l'activité dépend majoritairement de la commande publique (64 %).

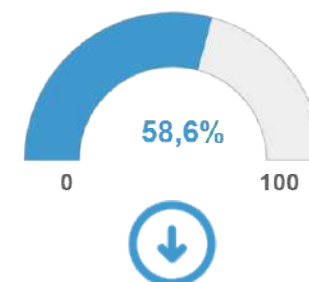
Les réponses comptant être apportées portent principalement sur deux mesures :

- **Le recours à des prestataires externes** (48 % des répondants et 29 % des mesures citées)
- **La formation des salariés pour les rendre plus polyvalents** (48 % des répondants et 29 % des mesures citées)

Alors que les organismes privés donnent leur préférence au recours à un prestataire externe (55 %), les employeurs publics sont 7 sur 10 à préférer la solution de la formation des salariés pour plus de polyvalence et celle des recrutements externes sur de nouveaux postes.

Les autres mesures sont peu mises en avant et les organismes les citant ne présentent pas de spécificités.

Proportion d'organismes de formation constatant des **besoins d'adaptation dans leurs métiers relevant de l'activité informatique (production et gestion des systèmes d'information)**

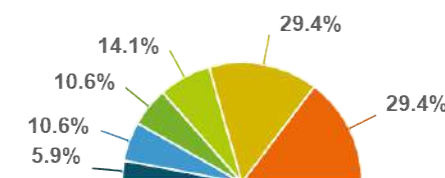
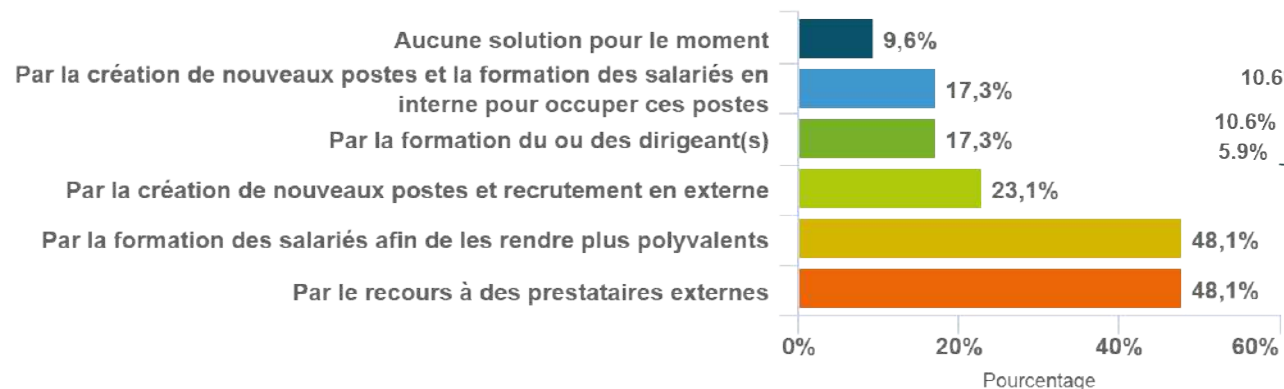


Comment les organismes entendent-ils répondre à ces besoins d'adaptation ?

Proportion d'organismes selon la mesure envisagée (% sur le nb de répondants)

Poids des mesures envisagées
(% sur citations)

Réponses effectives : 52



Guide de lecture : 17,3 % des organismes envisagent de former le ou les dirigeants. Cette mesure représente 10,6 % des mesures citées (chaque répondant pouvant répondre à plusieurs modalités)

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Informatiques : production et gestion des systèmes d'information (2)

Les compétences recherchées

Les compétences recherchées sur les fonctions informatiques sont très diverses et peuvent être classées en deux grandes catégories :

- Les compétences informatiques "générales" vont davantage relever de la gestion de systèmes d'information, du parc informatique ou encore de la sécurité informatique de la structure.
- Les compétences en lien avec la formation à distance vont être diversifiées allant du développement d'outils à leur gestion en passant par la formation des équipes.

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données.

Compétences informatiques "générales"



- Gestion du parc informatique
- Maintenance (dont maintenance à distance)
- Sécurité informatique
- Installation, mise en service des équipements informatiques et logiciels
- Formation des équipes

Compétences spécifiques liées aux formations à distance



- Intégration de nouveaux outils spécifiques à la formation à distance
- Gestion de plates-formes
- Développement, création d'outils et plates-formes pour la formation à distance
- Formation des équipes sur ces outils
- Digitalisation de l'offre de formation
- Maîtrise des outils numériques favorisant la formation à distance

Les certifications / profils



- Certification en gestion et maintenance de systèmes d'information
- Webmaster
- Ingénieur informatique
- Technicien réseau
- Administrateur réseau

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

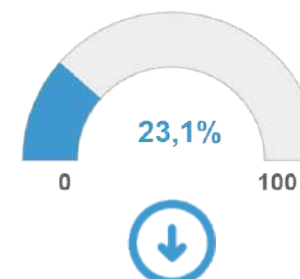
Informatiques : production et gestion des systèmes d'information (3)

Recrutements envisagés

Moins d'un quart des organismes (soit 12 répondants) exprimant des besoins sur leurs activités informatiques envisagent de recruter à l'externe pour pourvoir de nouveaux postes.

Seuls cinq des dix répondants à la question pensent devoir faire face à des difficultés lors des recrutements. Le principal problème identifié est celui de candidats non attirés par la rémunération proposée. Les neuf répondants à la question des modes de recrutement envisagés déclarent tous faire appel à Pôle emploi et à leur réseau.

Proportion d'organismes envisageant de répondre aux besoins d'adaptation **par la création de nouveaux postes et recrutement en externe**



Des difficultés de recrutement sont-elles à prévoir ?

Quelles sont les voies de recrutement envisagées ?



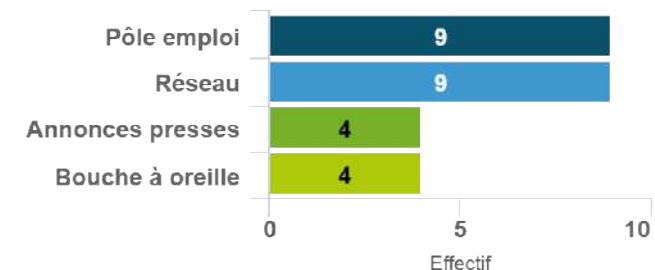
Précaution de lecture

Le nombre de répondants à ces questions étant faible, les données présentées sont en effectifs et non en pourcentage. Les réponses doivent être lues avec recul car, d'un point de vue statistique, elles ne peuvent être considérées comme représentatives du secteur. Compte tenu de ce faible effectif aucun croisement n'a été réalisé.

5 sur 10 répondants



Réponses effectives : 9



De quelles natures ?

Réponses effectives : 5



Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Synthèse

Afin de maintenir ou de développer leur activité, les organismes de formation constatent des besoins d'adaptation de leurs métiers.

S'ils sont très nombreux à considérer que les métiers relevant des activités d'animation de formation et d'ingénierie de formation font face à ce besoin d'adaptation (près de 80 % des répondants), les autres activités ne semblent pas en reste.

Diverses mesures sont envisagées par les organismes pour répondre à ce besoin d'adaptation.

Ainsi, **former les salariés pour les rendre plus polyvalents est la solution première envisagée** par les organismes de formation pour répondre aux besoins d'adaptation quelle que soit l'activité.

Néanmoins, les solutions envisagées ne rencontrent pas le même engouement selon l'activité. Le tableau ci-après montre par exemple que :

- Recruter est une solution davantage envisagée sur l'activité promotion-marketing-commercial.
- Créer de nouveaux postes et former des salariés en interne pour les occuper semble plutôt concerner les activités de gestion administrative et d'ingénierie de formation.
- Le recours à des prestataires externes va plutôt concerner l'informatique, et l'animation de parcours dans une mesure moindre

A l'exception de l'activité "promotion-marketing-commercial", la création de nouveaux postes avec recrutement en externe est une solution retenue par un nombre modéré de répondants, et elle sous-entend pour beaucoup des difficultés de recrutement.

Toutes activités confondues, les difficultés citées sont :

- des postulants non attirés par la rémunération proposée (30,5 % des citations)
- des candidats non adaptés aux fonctions proposées (25,5 % des modalités)
- une absence de candidat (23 %)
- des candidats sans les certifications ou diplômes attendus (21 %)

Les deux voies de recrutement couramment utilisées par les organismes sont le recours à Pôle emploi (33 % des modalités citées) et le passage par leurs réseaux (37 %).

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

Synthèse (2)

Proportion d'organismes constatant des besoins d'adaptation de leurs métiers (% selon l'activité)



79,6%

46,0%

50,5%

58,6%

78,8%

44,4%

66,7%

Les réponses envisagées

	Animation	Conseil, orientation	Gestion admin./ financière	Informatique	Ingénierie de formation	Management	Promotion, Marketing, Commercial
Création de nouveaux postes et recrutement en externe	24,3%	23,1%	27,3%	23,1%	21,9%	18,4%	36,1%
Création de nouveaux postes et formation des salariés en interne pour les occuper	35,1%	41,0%	27,3%	17,3%	37,0%	23,7%	27,9%
Formation des salariés afin de les rendre plus polyvalents	85,1%	82,1%	70,5%	48,1%	78,1%	52,6%	44,3%
Formation du ou des dirigeant(s)	27,0%	17,9%	31,8%	17,3%	24,7%	50,0%	19,7%
Recours à des prestataires externes	35,1%	30,8%	20,5%	48,1%	21,9%	23,7%	27,9%
Aucune solution pour le moment	6,8%	2,6%	4,5%	9,6%	4,1%	15,8%	8,2%

Guide de lecture : 79,6 % des organismes de formation répondants à l'enquête constatent des besoins d'adaptation de leurs métiers relevant de l'animation de parcours. Parmi eux, 24,3 % envisagent de créer de nouveaux postes et de recruter en externe.

Parmi les organismes envisageant des recrutements en externe sur de nouveaux postes, **quelle part pense rencontrer des difficultés ?**

87,5%

100,0%

20,0%

50,0%

53,8%

60,0%

44,4%

14 sur 16
répondants

7 sur 7

2 sur 10
répondants

5 sur 10

7 sur 13
répondants

3 sur 5

8 sur 18
répondants

Précaution de lecture: Le nombre de répondants à cette question étant faible, il est important de relativiser les pourcentages donnés en prenant bien en compte l'effectif sur lequel ils sont calculés.

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Comment les organismes perçoivent-ils les évolutions des métiers et compétences dans leur secteur ? Y aura-t-il selon eux de nouveaux métiers ou compétences à apparaître ? A l'inverse, des métiers risquent-ils de disparaître ?

Le premier constat qui se dégage de l'analyse des réponses à ces questions est une difficulté à se projeter à plus ou moins long terme, une proportion non négligeable de répondants ayant préféré ne pas se prononcer.

Nouveaux métiers ou métiers en évolution ?

Néanmoins, **la moitié** des organismes pensent que de **nouveaux métiers** ou des compétences inédites vont pouvoir apparaître dans leur secteur.

C'est du côté des organismes conventionnés Région que l'on trouve le plus d'indécis sur cette question ("Ne sais pas" 46 %).

Les métiers ou compétences considérés comme nouveaux ou inédits peuvent être classés en 4 groupes :

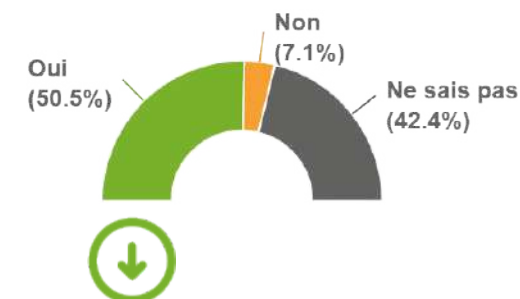
- les métiers de la formation à distance elle-même
- les métiers liés au numérique
- les métiers et compétences en matière d'accompagnement des publics
- les métiers existants mais à adapter au monde de la formation

Il ne s'agit pas a proprement parlé de nouveaux métiers ou compétences mais plutôt une évolution des métiers existants ou l'arrivée de métiers ou compétences inhabituelles dans le secteur (mais présentes dans d'autres secteurs de l'économie).

Le schéma ci-contre synthétise les réponses données.

Evolution des métiers et compétences (1)

Des nouveaux métiers ou compétences inédites vont-ils apparaître dans le secteur ?



Quels métiers ? Quelles compétences ?

Métiers de la formation à distance

- animateur de formation à distance
- Ingénierie de formation à distance
- Métiers de la pédagogie digitale :
Conception pédagogique à distance - Coordination pédagogique à distance

Métiers existants à spécialiser

Métiers existants nécessitant aujourd'hui une expertise liée au domaine de la formation :

- Fonctions commerciales et marketing
- Ressources humaines
- Fonctions juridiques et comptables

Métiers du numérique

- Développeur de plateformes pédagogiques
- Concepteur d'outils
- Développeur web contenus pédagogiques
- Développeur informaticien
- Administrateur réseaux
- Ingénieur système d'information

Métiers de l'accompagnement

- CIP* à distance
- Accompagnement à distance des publics de bas niveaux de qualification
- Compétences pour un accompagnement tridimensionnel des parcours (pédagogique, insertion, social)
- Individualisation des parcours

*CIP : conseiller en insertion professionnelle



Des compétences numériques à tous les niveaux et fonctions de l'entreprise

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Evolution des métiers et compétences (2)

Des métiers voués à disparaître ?

Moins d'un quart des répondants estime que des métiers sont **voués à la disparition**.

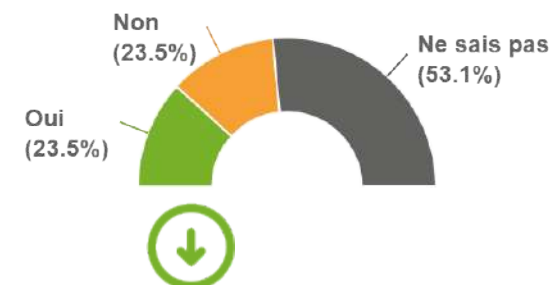
Les plus convaincus de la disparition de certains métiers semblent être les employeurs publics (6 sur 16 soit 37 %), et l'on trouve les plus indécis parmi les organismes conventionnés (57 % de "ne sais pas") et les employeurs privés (56 %).

Seuls 13 des 23 répondants ont apporté des précisions à leurs réponses.

Selon eux, deux grands changements devraient intervenir, à savoir la disparition :

- des postes purement administratifs
- des formateurs "traditionnels"

Des métiers risquent-ils de disparaître ?



Quels métiers ?

Les métiers de l'administratif pur

Seraient amenés à disparaître :

- Les postes de secrétaire sans compétence en comptabilité ou en saisie sur logiciels
- Les secrétaires sans maîtrise des outils numériques (bureautique, suivi dossier...)
- Les assistants administratifs
- Les postes d'accueil physique

Le métier de formateur "traditionnel"

Certains organismes de formation projettent :

- La disparition du formateur transmetteur de contenu pédagogique
- L'évolution du formateur vers un profil d'animateur de formation
- La disparition du formateur sur des disciplines générales
- La fin du formateur en présentiel uniquement

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Accompagnement au changement (1)

Dans le cadre de sa stratégie d'accompagnement à la transformation et à la modernisation des entreprises de formation, la Région propose diverses modalités d'accompagnement au changement.

Les organismes de formation ont pu faire part de leurs souhaits d'être accompagnés et/ou de participer à la démarche .

La grande majorité des répondants sont favorables à participer à des événements organisés par la Région sur les thématiques de modernisation (Communotic, Hackaton, etc.).

Si les autres types d'accompagnement proposés rencontrent une adhésion plus faible, les organismes de formation se déclarent plutôt favorables à un appel à projet régional destiné à soutenir leurs projets de transformation et d'innovation pédagogique.

Afin d'identifier au mieux les structures intéressées par les propositions de la Région, les pages suivantes précisent le profil des organismes selon la mesure concernée.

La Région propose une stratégie d'accompagnement à la transformation et à la modernisation des entreprises de formation.

Souhaiteriez-vous y participer ou être accompagné ?

	OUI	
	N	%
La participation à des évènements sur les thématiques de modernisation	60	73,2%
Un appel à projet visant à soutenir les projets de transformation et d'innovation pédagogique	55	67,9%
Une prestation d'accompagnement individualisé à l'élaboration d'une démarche de transformation (diagnostic + plan d'action)	47	52,2%
Un accompagnement de type professionnalisation/démarche qualité à la certification Qualiopi	29	34,1%
Un accompagnement RH avec mobilisation des dispositifs de formation préalables à l'emploi	27	34,2%

N : nombre de répondants ayant répondu "oui"

% : part des répondants ayant répondu par l'affirmative

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Accompagnement au changement (2)

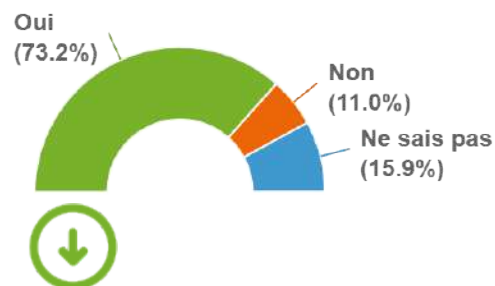
Souhaits de participation ou d'accompagnement



Participation à des événements organisés en région sur les thématiques de modernisation (Communitic, Hackaton, etc.)

Réponses effectives : 82

Taux de réponse : 77,4%



Quels sont les organismes intéressés

73,2 % des organismes de formation se disent intéressés pour participer à des événements organisés en région sur les thématiques de modernisation.

Qui est intéressé ?

- 70 % des employeurs privés et 12 sur 13 employeurs publics (92 %)
- 76 % des organismes conventionnés par la Région
- 84 % des structures dont le financement repose sur la commande publique

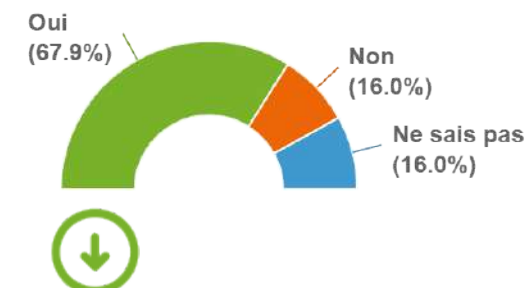
A noter que les organismes ayant fait état d'un besoin d'accompagnement en raison de la crise sanitaire se positionnent largement sur cette modalité de participation : 83 % d'entre-eux cochent ce souhait.



Appel à projets destiné à soutenir les projets de transformation et d'innovation pédagogique

Réponses effectives : 81

Taux de réponse : 76,4%



Quels sont les organismes intéressés

67,9 % des organismes de formation se disent prêts à répondre à un appel à projets qui serait destiné à soutenir leurs projets de transformation et d'innovation pédagogique.

Qui est intéressé ?

- 75 % des employeurs privés et 8 sur 13 employeurs publics (62 %)
- 70 % des organismes conventionnés par la Région
- 69 % des structures dont le financement repose sur commande publique

A noter que les organismes ayant fait état d'un besoin d'accompagnement en raison de la crise sanitaire se positionnent plus que la moyenne sur cette modalité de participation : 76 % d'entre-eux cochent ce souhait.

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Accompagnement au changement (3)

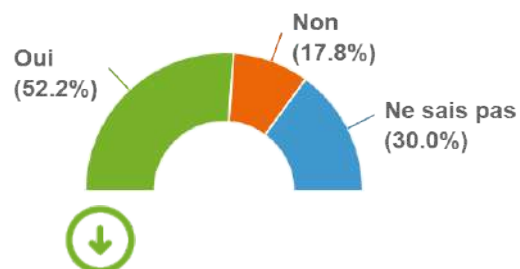
Une prestation d'accompagnement individualisé à l'élaboration d'une démarche de transformation comprenant un diagnostic partagé des besoins de l'entreprise et l'élaboration d'un plan d'action (Appui-Conseil)

Souhaits de participation ou d'accompagnement

Un accompagnement de type professionnalisation / démarche qualité à la certification Qualiopi

Réponses effectives : 90

Taux de réponse : 84,9%



Quels sont les organismes intéressés ?

52,2 % des organismes de formation se disent intéressés par une prestation d'accompagnement individualisé à l'élaboration d'une démarche de transformation comprenant un diagnostic partagé des besoins de l'entreprise et l'élaboration d'un plan d'action (Appui-Conseil)

Qui est intéressé ?

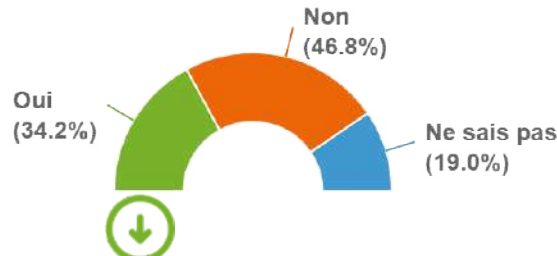
- plutôt les employeurs publics (10 sur 16 soit 63 %) et moins les privés (48 %)
- 57 % des organismes conventionnés par la région
- 62 % des structures dont le financement repose sur commande publique

Les organismes ayant fait état d'un besoin d'accompagnement en raison de la crise sanitaire sont ouverts à cette prestation à 61 %.

Sur un volet recrutement / évolution des compétences, un accompagnement par la mobilisation des dispositifs de formation préalables à l'emploi

Réponses effectives : 79

Taux de réponse : 74,5%



Quels sont les organismes intéressés ?

Un tiers des organismes de formation seraient intéressés par un accompagnement sur le volet recrutement / évolution des compétences, avec mobilisation des dispositifs de formation préalables à l'emploi.

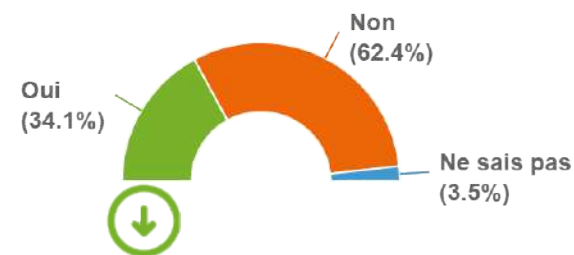
Qui est intéressé ?

- autant les employeurs publics (4 sur 13 soit 31 %) que privés (35 %)
- 35 % des organismes conventionnés par la région
- les structures dont le financement repose sur commande publique sont moins intéressés que la moyenne (25 %).

Un tiers des organismes ayant fait état d'un besoin d'accompagnement en raison de la crise sanitaire souhaite cet accompagnement.

Réponses effectives : 85

Taux de réponse : 80,2%



Quels sont les organismes intéressés ?

Un tiers des organismes de formation déclarent un intérêt pour bénéficier d'un accompagnement de type professionnalisation / démarche qualité à la certification Qualiopi.

Qui est intéressé ?

- 34 % des employeurs privés mais que 21 % des publics (3 sur 14 répondants)
- un tiers des organismes conventionnés par la région
- 42 % des structures dont le financement repose sur commande publique

Les organismes ayant fait état d'un besoin d'accompagnement en raison de la crise sanitaire sont 37 % à souhaiter un accompagnement de type professionnalisation.

Conclusions de l'enquête

Un constat global s'impose à l'issue de l'analyse de l'enquête : le secteur a pris conscience de la nécessité de procéder rapidement à la transformation numérique de ses entreprises.

La crise sanitaire semble avoir constitué un déclencheur ou un boosteur à cette prise de conscience : l'urgence de la situation a amené les organismes de formation à davantage faire le constat de leurs manques, de leurs limites en matière numérique. Si des adaptations ont pu être mises en place dans l'urgence, les organismes sont aujourd'hui conscients des enjeux et commencent à identifier leurs besoins.

Les besoins identifiés à travers l'enquête visent tous un objectif commun : la transformation numérique de l'organisme avec en filigrane la mise en place de la formation en distanciel. Les besoins peuvent être classés en deux grands types "d'investissement" :

- les investissements "matériels" portent aussi bien sur l'aménagement des locaux que sur les équipements (ex. visio), matériels informatiques ou spécifiques à la formation à distance, que sur les logiciels.
- l'investissement dans "l'humain" c'est à dire dans la formation des équipes, doit permettre une montée en compétences des salariés notamment dans la prise en main et la maîtrise des outils numériques.

Concernant les besoins en compétences, il existe un point commun à toutes les activités de l'entreprise de formation : un besoin en compétences numériques et par voie de conséquence un besoin de compétences directement liées à la formation à distance. Les besoins en compétences numériques concernent toutes les équipes : la direction, les formateurs, les administratifs... pour tout ce qui concerne l'utilisation et la maîtrise des outils nécessaires à leurs fonctions.

Dans les sept grandes fonctions analysées, deux attirent particulièrement l'attention : l'animation de formation et/ou de séquences de formation, et l'ingénierie de formation, développement et conception pédagogique. C'est sur ces deux activités que les répondants à l'enquête sont les plus unanimes :

- 80 % des organismes estiment que ces activités ont été impactés par les évolutions numériques
- environ 80 % des répondants constatent des besoins d'adaptation des métiers en lien avec ces activités
- les deux principaux effets de la crise ont été la nécessité d'adaptation des ressources pédagogiques à la formation à distance et de l'ingénierie pédagogique

En dehors des compétences numériques, pour les métiers relevant de ces deux activités, le passage du présentiel vers la formation en distanciel ou mixte implique également un changement non seulement de supports et de contenus mais aussi et surtout de pratiques du côté des équipes pédagogiques.

Enfin, la question de "l'humain" reste essentiel aux yeux des organismes de formation, et les attentes des publics pour plus d'individualisation de la formation et d'accompagnement impliquent également une approche pédagogique adaptée pour répondre aux enjeux du numérique tout en prenant en considération l'accompagnement "humain" des publics.

Équiper et former tels sont les deux enjeux à relever pour les années à venir.

Les besoins en compétences des organismes de formation

Normandie

Directeur de la publication : **Luc Chevalier, Directeur**
Analyse - Rédaction : **Hélène Rammant, Chargée de projets**
Carif-Oref de Normandie

