

SYNTHESE DU RAPPORT

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.

Après une première étude* essentiellement statistique consacrée à la structuration du secteur économique de la formation, une enquête sur les besoins en compétences des organismes de formation a été menée en 2021 et fait l'objet d'un rapport d'analyse complet.

Le présent document constitue la synthèse des résultats de ce rapport.

* "Panorama statistique des organismes de formation", juillet 2020.

Objectifs

Dans un contexte d'évolution majeure de l'activité de formation (législatif, sanitaire, attentes des publics en évolution, ...), l'identification des besoins en compétences des organismes de formation doit permettre :

- d'aider la Région à mieux adapter ses réponses et atteindre les objectifs de transformation portés par le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)
- d'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 analysés.

Sommaire de la synthèse

Identification des répondants à l'enquête p. 3

Les éléments impactant l'activité des organismes de formation p. 4

- **Le contexte législatif**
- **Le contexte sanitaire**
- **Les impacts du numérique**
- **L'évolution des attentes des publics**

Les besoins en compétences dans les organismes de formation p. 5

- **Vue d'ensemble**
- **Synthèse**

Évolution des métiers et accompagnement au changement p. 7

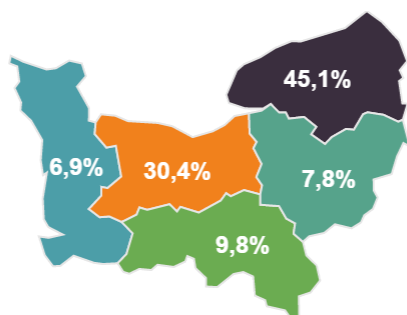
- **Évolution des métiers et compétences**
- **Accompagnement au changement**

Identification des répondants à l'enquête

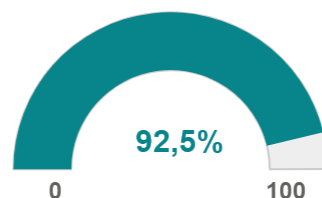
L'enquête a permis de recueillir les avis de **106 responsables d'organismes ou entreprises de formation**, dont 35 % sont adhérents à l'une des trois organisations professionnelles ayant signé l'accord de partenariat avec la Région

41,4 % du financement des organismes de formation repose sur la commande publique

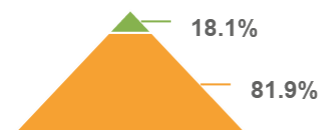
Localisation



Part des structures employeuses

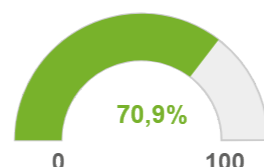


Statut de l'employeur

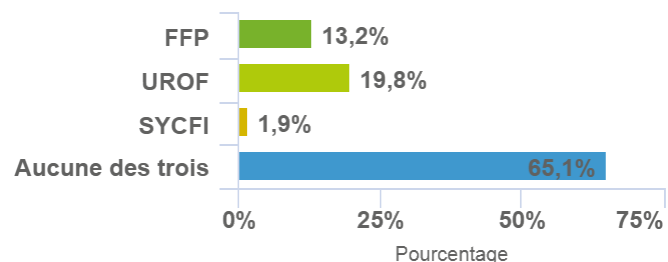


- Employeur public ou parapublic
- Employeur privé

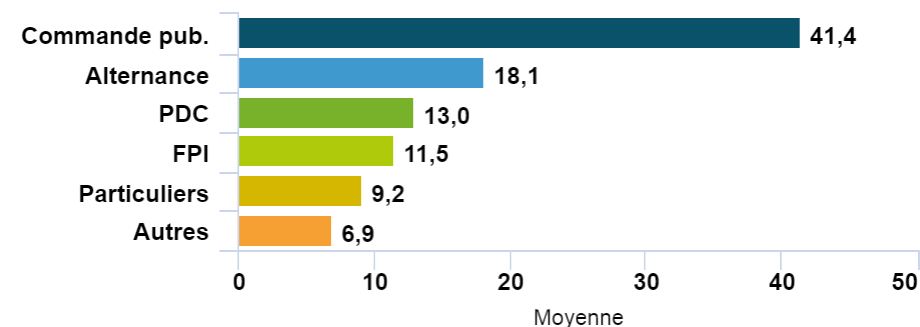
Part des organismes conventionnés par la Région



Adhésion à une organisation signataire de l'accord

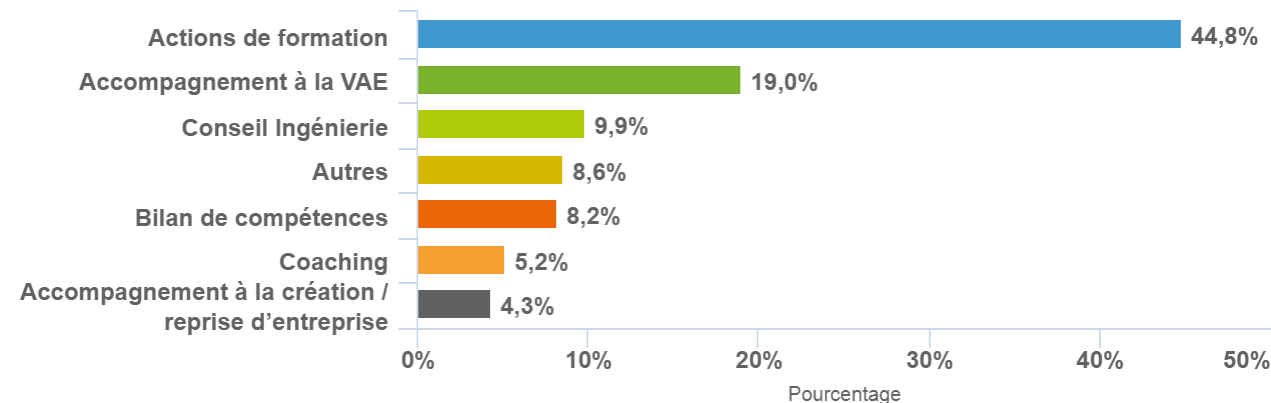


Répartition de l'activité en termes de financement (en %)



Proposées par tous les organismes, **les actions de formation ne constituent cependant que 45 % des prestations**

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



Éléments impactant l'activité des organismes de formation

Le contexte législatif

Depuis une dizaine d'années les évolutions législatives et les divers plans gouvernementaux sont venus façonner le champ de la formation professionnelle.

Trois évolutions semblent avoir davantage impacté les organismes de formation :

- la certification des organismes de formation
- la création des opérateurs de compétences (OPCO)
- les mesures incitatives au développement de l'alternance et de l'apprentissage

88,7 % des organismes de formation estiment que ces évolutions ont (ou vont) impacter leur stratégie. Ainsi, 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 %).

Le contexte sanitaire

La crise sanitaire a touché tous les organismes de formation, ses effets relevant de deux ordres :

- Des 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 (65,6 % des organismes).
- Des effets d'ordre économique dont la baisse d'activité citée par 61% des répondants.

La crise a fait émerger un besoin d'accompagnement centré sur le digital, avec un objectif clairement identifié, celui de transformer les pratiques de formation pour passer du présentiel au distanciel. Le besoin des organismes de formation porterait ainsi sur **cinq grands types d'accompagnement** :

- 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

Les impacts du numérique

Si les évolutions numériques touchent peu ou prou toutes les activités des organismes de formation, ces derniers 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**.

Deux mesures principales sont citées pour prendre en compte ces évolutions :

- 82,3 % des organismes visent la professionnalisation des collaborateurs
- 80,2 % misent sur l'investissement numérique

L'évolution des attentes des publics

61,3 % des organismes de formation constatent une évolution dans les attentes des publics accompagnés. Ces attentes seraient principalement de deux ordres :

- plus de souhaits d'individualisation de la formation
- plus de demandes d'accompagnement

Selon 72 % des organismes, les évolutions liées aux attentes des publics ont eu un réel impact (modéré à fort) sur l'ensemble de leurs activités, **l'animation de parcours et / ou de séquences de formation** étant l'activité la plus touchée (85,5 % des répondants la considèrent comme une activité ayant subi un réel impact).

Les besoins en compétences dans les organismes de formation

L'enquête s'est intéressée aux sept grandes fonctions / activités présentes au sein des entreprises de formation. Elle s'est attachée à savoir si ces fonctions sont amenées à connaître ou non des adaptations et dans l'affirmative à identifier les solutions envisagées pour y répondre.

Où se trouvent les besoins d'adaptation ?

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

Les organismes 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). A l'inverse, sur les activités de conseil - orientation et celles liées au management, moins de la moitié des répondants évoquent une nécessité d'adaptation des métiers.

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"

Quelles sont les mesures envisagées ?

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. Les mesures envisagées ne rencontrent pas le même engouement selon l'activité : le tableau de synthèse page suivante 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

Tableau de synthèse



Les réponses envisagées

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%
	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%

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.

Guide de lecture (lecture en colonnes) :

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. **87,5 %** d'entre-eux pensent rencontrer des difficultés de recrutement.

Évolution des métiers et accompagnement au changement

Evolution des métiers

La moitié des organismes pense que de **nouveaux métiers** ou des compétences inédites vont pouvoir apparaître dans leur secteur.

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 sur l'accompagnement des publics
- Les métiers existants mais à adapter au monde de la formation

Il ne s'agit pas à 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).

Accompagnement au changement

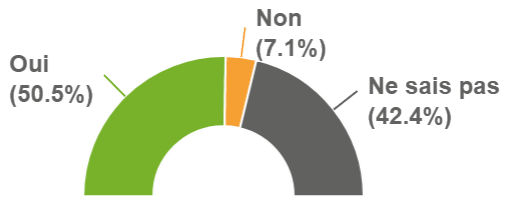
Pour accompagner le secteur face à ses enjeux de transformation, la Région a élaboré une stratégie d'accompagnement à la transformation et la modernisation des structures de formation. Elle propose dans ce cadre diverses modalités d'accompagnement au changement : Un appui conseil modernisation, un dispositif de soutien aux projets innovants Innov'Formation, le plan de professionnalisation du CARIF OREF.

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 évènements** organisés par la région sur les thématiques de modernisation (Communitic, 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.

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



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

Souhaitez-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 "oui"

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.

En termes de 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 ce qui relève de 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 impactées 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

