

## 67% des cadres juge que la formation a eu un impact sur leur situation professionnelle

Publié le 23 juillet 2014 par *Management de la Formation*

67% des cadres en poste ayant suivi au moins un stage de formation continue au cours de leur vie professionnelle déclare qu'au moins une session de formation continue a eu un impact sur leur situation professionnelle, que ce soit la dernière réalisée ou une plus ancienne.

Ce chiffre est issu de l'étude *Perceptions et pratiques des cadres en matière de formation continue* publiée par l'APEC en mars 2014. Il s'agit d'une enquête qualitative réalisée par questionnaire électronique en septembre 2013 auprès de 1400 cadres en poste dans le secteur privé.

### La formation développe les missions des cadres et pourtant...

Qu'il s'agisse de la dernière formation suivie ou les actions antérieures, le principal impact concret de ces formations concerne les contours des missions mais pas automatiquement un changement dans la grille hiérarchique ou une augmentation de la rémunération. Il est à noter que plus les cadres sont âgés, moins ils considèrent que leur dernière formation a eu un impact : 55 % des cadres de 30-34 ans considèrent qu'elle a été dans ce cas, contre 42 % des cadres de 50-54 ans.

### ... la politique formation des entreprises reste mal connue

Selon cette étude, 47% des cadres sont satisfaits de la politique de formation déployée au sein de leur entreprise mais 24% des cadres ne savent pas comment est gérée la politique interne de formation. Un chiffre de plus qui plaide en faveur du marketing de la formation. Les directions de la formation se doivent de mieux communiquer sur leurs projets, les dispositifs disponibles, les politiques menées.

### Mais les managers sont plutôt « pour » la formation

D'un côté, 61 % des cadres en poste estiment que leur manager est favorable à la formation continue. De l'autre, 73% des managers sont favorables à la formation et en préconisent à leurs équipes cadres.

Ces deux chiffres sont à rapprocher du constat selon lequel les besoins en formation des salariés de l'entreprise sont mieux évalués que l'impact des formations. En effet, les services formation sont davantage moteurs sur l'évaluation des besoins que sur l'évaluation des actions de formation. Une posture qui ne peut perdurer avec les changements engendrés par la réforme liée à la loi du 5 mars. La formation passant du statut d'obligation à celui d'investissement, les RF devront également améliorer l'évaluation de l'impact des actions pour rendre des comptes aux directions générales en justifiant ainsi leur budget formation.

### Parcours individuels versus stratégie de l'entreprise

Cette étude APEC sur les perceptions et pratiques des cadres précise enfin que :

- le premier objectif de la formation, pour 67 % des cadres en poste, est « d'adapter les salariés à leur poste du moment » ;
- le deuxième objectif est d'adapter les salariés aux évolutions de leur entreprise actuelle (pour 64 % des cadres interrogés).

La formation est donc intimement liée à la fonction exercée dans l'entreprise. Les collaborateurs ont recours à la formation pour évoluer au sein de leur organisation selon ses besoins à court ou moyen terme face aux mutations technologiques permanentes.

**La bonne nouvelle de cette étude est qu'une très grande majorité (69 %) des cadres interrogés est satisfaite des politiques nationales de formation continue, classant parmi les dispositifs qui contribuent le plus à la sécurisation des parcours, tout d'abord le plan de formation puis le DIF, le CIF et la VAE.**

**Mais 24% des cadres ne sait pas comment est gérée la formation dans son entreprise. La mise en œuvre de la réforme et la communication sur les nouveautés dont le CPF et le CEP qu'elles engendrent devraient faire augmenter ce chiffre pour que la formation tout au long de la vie ne soit pas qu'une formule.**

Source : APEC – Baromètre semestriel APEC/ANDRH.