



Evaluation
de la qualité et des résultats
des stages cofinancés par du FSE
en 2009

Enquête auprès de 557 stagiaires et de 212 entreprises

Avril 2010

RESUME

Afin de mesurer la qualité et les résultats des stages co-financés en 2009 par la profession, la Communauté Européenne (FSE), l'AREF a réalisé une enquête par questionnaires auprès de tous les stagiaires et de toutes les entreprises concernées, soit 557 stagiaires de 212 entreprises régionales.

Cette étude repose sur les réponses de 226 stagiaires et de 128 entreprises.

ENQUETE AUPRES DES STAGAIRES ET DES ENTREPRISES :

Un dispositif d'alerte et de régulation

Il s'agit d'identifier les formations sur lesquelles l'opinion des stagiaires et des entreprises révèle des éléments positifs ou des insuffisances. En cas de présomption de dysfonctionnements, l'AREF intervient auprès des entreprises et des organismes de formation pour valider les informations recueillies lors de l'enquête et si nécessaire, les inciter à mettre en place des mesures correctives. Les constats positifs sont eux aussi capitalisés afin de recommander ces formations.

Dans l'ensemble, de bons résultats

Le point de vue des stagiaires

- * 27 stages sur 149 (18 %) obtiennent une note de satisfaction globale des stagiaires nettement supérieure à la moyenne de l'ensemble des répondants.
- * 51 stages (34 %) se situent au dessus de la moyenne.
- * 17 stages (11 %) sont dans la moyenne.
- * 54 stages (36 %) sont en dessous de la moyenne, dont 19 très nettement en dessous (de 1,5 à 3,8).

La moyenne (4,8 sur 6) sur l'ensemble des réponses est au dessus de la moyenne arithmétique. Seulement trois stages sont en dessous de trois.

Des opinions négatives des stagiaires ne signifient pas nécessairement un dysfonctionnement. Dans certains cas, seuls les stagiaires insatisfaits nous retournent un questionnaire, dans d'autres, les causes d'insatisfaction n'ont rien à voir avec la qualité de la formation.

Ces bons résultats sont dus à la conjonction de plusieurs facteurs dont notamment les efforts des organismes sur la qualité ; le rôle de régulation de l'offre de formation par l'AREF ; une motivation des salariés pour la formation.

Le point de vue des entreprises sur la qualité de la formation est également très positif.

Seulement 8 stages sur 141 sont crédités d'un avis négatifs sur la compétence des formateurs et sur la proximité de la formation avec les réalités des entreprises. Deux raisons sont pointées par les entreprises. D'une part, une taille trop faible pour appliquer une formation plus adaptée aux réalités d'entreprises plus importantes. D'autre part, les contenus de certaines formations diplômantes ne correspondent pas toujours intégralement à leur besoin.

Ensuite nous avons des critiques ou des suggestions pour 40 autres stages. Une inadéquation du niveau des stagiaires à l'entrée en formation (pas le niveau ou maîtrise déjà une partie de la formation) et la durée de la formation (trop longue ou trop courte) sont le plus souvent citées, en particulier sur les stages préparant à un permis de conduire.

Les points forts de la formation

- * La formation répond largement aux objectifs des stagiaires et des entreprises.
- * Est appliquée en situation de travail.
- * Est proche des réalités des entreprises (oui = 31 %, oui dans l'ensemble = 63 %). 74% des entreprises ont atteint leurs objectifs, 22 % l'atteindront prochainement.
- * Est dispensée par des enseignants dont les compétences sont bonnes.
- * Favorise les changements collectifs et

individuels. Ceci correspond à la volonté de l'AREF, du FSE et des services de l'Etat de favoriser le financement de formations qualifiantes. 56 % des stagiaires considèrent que la formation aide à s'adapter, 7% ont changé d'emploi ou obtenu une promotion. Seulement 17 % des stagiaires pensent que la formation n'a pas été suivie de changement dans leur vie professionnelle.

Les améliorations à apporter

L'information des stagiaires

Les faiblesses relatives mises en évidence par les réponses des stagiaires portent essentiellement sur l'information des stagiaires avant la formation (information de l'entreprise comme celle de l'organisme).

Il y a souvent une relation entre un avis réservé des stagiaires et un manque d'information des entreprises.

L'intégration des compétences dans les entreprises

On perçoit des difficultés dans le déploiement des acquis de la formation en entreprise. Plusieurs raisons sont identifiables, tout en n'étant pas systématiques tant les situations individuelles sont variables. 1) Difficultés dans la gestion des compétences des entreprises. 2) Stage diplômant plutôt long dont une partie des contenus ne correspond pas totalement aux besoins. 3) Une décision de formation prise pour faire face à une baisse d'activité - former plutôt que licencier. 4) Formation pas totalement adaptée à la taille l'entreprise.

Un suivi post formation des organismes serait alors l'un des facteurs d'optimisation à envisager. Du reste, quelques stagiaires le suggèrent.

La documentation

C'est un point sur lequel, certains organismes doivent faire des progrès. Des stagiaires regrettent une documentation trop ou peu abondante, des informations manquantes ou obsolètes.

Le positionnement des stagiaires à l'entrée en formation

L'accroissement du nombre de stages longs diplômants demande un peu plus d'exigences sur l'analyse en amont des besoins des entreprises et des stagiaires. Une individualisation plus forte des parcours de formation est donc souhaitable. De même, l'insertion de salariés dans des classes de formation initiale pose des difficultés à des stagiaires.

Nous avons sélectionnés 36 stages qui demandent une attention particulière.

Ils font l'objet de critiques, mais aussi de suggestions intéressantes de la part des entreprises et (ou) des stagiaires. Enfin un regard particulier sur les stages préparant un permis C est nécessaire (difficultés sur le niveau des stagiaires et la durée de formation). Ce travail entre dans le cadre de l'Action de l'AREF sur l'offre de formation. L'AREF doit aussi continuer à intervenir sur l'offre de formation : réguler, adapter l'offre aux besoins, agir sur la qualité. La demande des entreprises pour cela demeure, même si elle prend des formes différentes selon le comportement de l'entreprise à l'égard de la formation. Parallèlement, l'achat groupé de formations sur des objectifs réunissant un nombre important de stagiaires est à développer. Une intervention de l'AREF en faveur d'une meilleure adaptation de l'offre de formation à la variabilité de la demande des entreprises et des salariés est également nécessaire afin de renforcer l'efficacité de la formation. Cela passe par un renforcement de l'individualisation de la formation (objectifs et pédagogie différenciés, modularisation en courtes séquences) et par des analyses de la demande plus fines des organismes. Des « piqures de rappel », quelques mois après la formation, permettraient aux stagiaires de faire un point avec l'organisme et de consolider leurs connaissances et leurs pratiques. Eventuellement, il s'agira aussi d'identifier des objectifs de formations complémentaires.

On peut également susciter ou renforcer l'émergence de formes nouvelles et plus flexibles de formation :

- Relancer des ateliers permanents de formation
- Développer la formation intra, notamment sur chantiers.
- Favoriser les transferts de compétences en interne par les collaborateurs les plus qualifiés, voire par des collaborateurs récemment partis en retraite (formation interne par du personnel de l'entreprise).
- Utilisation d'outils multimédias en centre ou à distance dans le cadre d'une auto-formation assistée.
- Favoriser la mise en place de bases de données de compétences et de situations professionnelles accessibles par les salariés d'une ou de plusieurs entreprise