L'impact des crises de 2020 sur les compétences et la stratégie de formation des entreprises

Uznow, l'organisme de formation 100% à distance, a mené une étude nationale auprès de 600 Directions RH et Formation des entreprises, du 1er au 15 juillet 2020, afin de mesurer sur les compétences prioritaires et stratégiques d'ici fin 2020 sur la stratégie de formation des entreprises.

1 Les stratégies de formation après les crises de 2020

91%

C'est le pourcentage des répondants pour qu'le confinement aura eu un impact sur la stratégie de formation de leur entreprise.

> Avec l'essor du travail à distance, nous avons vu que de notre étude de marché, le digital devient 12 standard de la formation. »
>
> **Yannick Petit**, CEO, Uznow

> Selon Satya Nadella (CEO de Microsoft), « nous assistons à fait gagner deux ans de transformation digitale aux entreprises ». Il est clair que tout ce qui a trait à la digitalisation de la formation pour les entreprises fonctionne. »
>
> **Pierre Marcelin**, CMo, Expert en digital learning, Uznow

> Pour les formations RH, la formation à distance reprend à 2 usages prioritaires :
>
> 1) Le Tutorat d'apprentissage
> 2) Le tutorat d'intégration des nouveaux collaborateurs
>
> **Véronique Wilkin**, Responsable R&D, Uznow

1 Le Tutorat d'apprentissage

2 Le tutorat d'intégration des nouveaux collaborateurs

3 Modules les moins utilisés

4 Quantifier l'efficacité de la formation

> L'efficacité de la formation ne remonte pas encore suffisamment aux directions générales et aux Directions financières. Pourtant, le digital permet à la fois de rentabiliser cette efficacité et d'évaluer rapidement l'impact du ROI.
> A l'heure actuelle ! »
>
> **Yannick Petit**, CEO, Uznow

Pour 71% des répondants, la modalité dominante sera désormais le blended learning*

*Blended learning : Mixte entre présentiel et distanciel

> Aujourd'hui, la formation reste très dirigée les dispositifs de formation actuelles du présentiel et du distanciel ne sont d'ailleurs pas toujours pertinents.
>
> **Pierre Marcelin**, CMo, Expert en digital learning, Uznow

Aujourd'hui la formation en tête des préoccupations des plusieurs modalités, qui concernent dans les stratégies de formation des entreprises

A noter que les participants pouvaient choisir plusieurs modalités

Modules e-learning (vidéos et quiz)
85%
Les modules e-learning sont les plus utilisés par les entreprises (toutes plusieurs proxies), ils permettent à l'acquérir des connaissances des compétences et compétences et en toutes (2 à 3 modules par mois).

Classes virtuelles
57%
Les classes virtuelles étaient déjà une modalité fréquemment utilisée, mais le confinement l'impose, et nécessite de nouvelles compétences dans un souvent équipement : des formats scénarisé documentaires, plus des compétences de gestion d'équipe à distance, plus des exercices pour et de participation.

SPOC (Formations digitales et tutorées)
33%
Cette modalité apparue en 2014 continue son développement, elle est en 2020 à 33% et elle est une **complémentaire** à l'heure des mesures mis Covid, Le SPOC impose un **accompagnement individuel**, de l'apprentissage en groupe et de l'apprentissage en le groupe.

Dispositifs impliquant des nouvelles technologies (réalité virtuelle, réalité augmentée, etc.)
21%
Des dispositifs encore peu utilisés malgré qu'ils **permettent de mesurer les gestes techniques** et **permettent** de mesurer les gestes techniques.

Serious game
7%
Apparu ces dernières dépuis plusieurs années, ce dispositif ludique permet de mesurer des situations, les comportements et **les projets** comme dans les entreprises.

Complément : Il n'est de notre représentant le nombre de répondants qui ont pour l'intention de mesurer le nombre d'apprenants qui l'ont commencée.

Pour + de 50% des répondants, il est stratégique d'intégrer des formations 100% à distance dans leur plan de développement des compétences.

> Avec l'essor du télétravail, nous allons proposer des formations sur le management à distance, la collaboration, afin de maximiser l'effort présentiel de la formation à hauteur de 63% de notre masse salariale.
>
> **Amélie Hugelin**, Responsable Formation (secteur informatique)

> 40% de mes formations présentielles se feront désormais 100% à distance.
>
> **Tom**, Responsable Développement RH (secteur du tourisme)

> Nous devons ajouter nos modalités de formation sur les mêmes présentielles ou pouvons-nous proposer des ateliers participants nouvelles par groupe, contre 15 apprenant.
>
> **Tom**, Directeur Formation (secteur tourisme)

La confinement a eu un impact très positif sur la formation

63% des actions de formation réalisées dans les entreprises pendant la période du confinement correspondaient à une **anticipation des besoins** en compétences post-crise de la période déconfinement.

75% des entreprises **ont inclut toute équipe à un** Former pendant la période du confinement.

Après le confinement, **73%** des entreprises vont **amplifier le recours aux formations internes** (avec un angles de savoir faire, de savoir faire, de savoir faire, de savoir faire) **conformément aux de nouveaux organisations de formation.**

> Pendant le confinement, on a constaté que la formation a été un moyen de position, de préparer le « Jour J » et de rassurer les collaborateurs. Au delà du développement des compétences, la formation aide les entreprises à traverser les crises. C'est une activité de résilience et de mobilisation.
>
> **Pierre Marcelin**, CMo et Expert en digital learning, Uznow

2 Les compétences essentielles en 2020

Les 2 compétences prioritaires sur lesquelles les entreprises vont investir :

(Le management à distance) **s'associent les membres de l'activité et de l'activité de manière durable**, les répondants ont identifié les compétences clés à développer **les plus** et les plus essentielles pour les salariés après les crises de 2020.

Les 5 compétences clés pour mieux travailler à distance :

1. Animer des réunions à distance
2. Développer son leadership et son influence à distance
3. Apprendre à distance
4. Communiquer à l'oral à distance
5. Communiquer à l'écrit à distance

Les 5 compétences incontournables :

Elles étaient déjà fortement présentes dans les plans de développement des collaborateurs, et le seront plus encore demain.

Les 3 compétences qui montent :

Elles étaient peu représentées dans les plans de développement des compétences et demeurent discrètes indépendantes.

> On assiste à une montée en puissance durable des « Soft skills » qui sont nécessaires à la mise en pratique des collaborateurs. Elle **complètent les compétences techniques** qui sont nécessaires à l'exercice d'un métier.
>
> **Pierre Marcelin**, DRH et Expert en digital learning, Uznow

*Soft skills : Ce sont des compétences transversales (dite "humaines", celles qui ne sont pas automatisables et qui font appel aux fonctions cognitives de haut niveau, telles que la créativité, l'esprit critique, la prise de décision, le leadership, la résolution de problème et la gestion du temps et des priorités.

3 L'utilisation des financements de la formation professionnelle en 2020

Le FNE :
Plus d'1 entreprise sur 2 (1 sur 2) a mobilisé.

Le CPF* :
47% des entreprises ont mobilisé ou envisagent de mobiliser le CPF de leurs salariés.

Le FNE Formation a montré que la formation a **enfin le** **Transition Pro** et **Transition Pro** **Transition Pro** **l'employabilité** et **la** **Transition Pro** **Transition Pro** **Transition Pro