

edflex

LE RÉCAP'

LA RENTRÉE DU DIGITAL LEARNING

3e édition



BANQUE
POPULAIRE
NORD **+X**

AXA Climate

365
TALENTS

cegos

PITCHBOY

eurécia

LEARN
ASSEMBLY

ADVANS
Growing together

crèches
people&baby
le sens de l'enfance

M. Microdoing

flowbow

Komin.io
collaborative learning

360Learning

W WORKELO

wooclap

SOMMAIRE

- 3 Comment former ses salariés aux enjeux de demain ?
- 6 Future of work : préparez vos salariés aux métiers de 2030
- 9 Déléguer vos tâches L&D : mode d'emploi
- 12 ROI : rentabilisez votre budget L&D
- 15 *WORKSHOP* — Comment transformer ses apprenants en collabor'acteurs ?
- 16 *WORKSHOP* — IA générative, le futur de l'entreprise apprenante

INTRODUCTION

Chaque année, Edflex réunit des experts de la formation pour un événement 100% en ligne : la **Rentrée du Digital Learning**.

Période cruciale en entreprise, le retour des congés d'été est le **parfait moment pour s'inspirer** et préparer ses stratégies pour l'année à venir.

C'est dans cet objectif que plus de **18 intervenants** nous ont rejoint sur cette 3e édition pour partager avec vous leurs expériences sur **les enjeux et les tendances actuelles** de la formation en entreprise.

Venus de divers horizons, ils ont traité de **sujets récurrents** tels que l'engagement collaborateur ou le ROI de la formation, et de **thématiques plus innovantes** comme le future of work et l'utilisation de l'IA générative dans les équipes L&D.

Un grand **merci** à eux pour leur contribution sur ce projet !

Revivez l'événement [en replay](#) ou laissez-vous inspirer par ce récapitulatif.

Bonne lecture,

Manon Cousin Glorieux
Content Manager chez Edflex

Comment **former ses salariés aux enjeux de demain** ?

Les enjeux d'hier en entreprise tournaient principalement autour des **gains de productivité**, de la **pénétration mondiale des marchés** et de la **progression du chiffres d'affaires**.

Aujourd'hui, les enjeux des entreprises sont davantage **centrés sur le collaborateur** : son bien-être, son évolution, sa valeur ajoutée dans l'organisation.

Les défis liés au **développement durable**, à la **transparence des processus** et aux **évolutions technologiques** sont eux aussi encore bien présents.

Nous abordons ici **3 enjeux essentiels** pour les entreprises, à commencer par la transformation du rôle managérial.

S'il était un contrôleur qui devait s'assurer de la bonne exécution des tâches de son équipe, il devient maintenant un **vrai leader** qui doit veiller à mettre à disposition les ressources nécessaires pour **l'accomplissement professionnel et personnel** de chacun.

La transformation du rôle managérial à travers 3 prismes



Formation en ligne

Création d'un dispositif d'accompagnement dans une logique d'organisation apprenante

Coaching

Parcours différenciants et individualisés au maximum allant du coaching individuel à du coaching collectif

Mise en situation

Appliquer les briques d'apprentissage en situations réelles de travail avec les difficultés rencontrées au quotidien

Les enjeux de durabilité

91
%

des salariés estiment que la **transition écologique est un sujet important** dans les entreprises françaises.

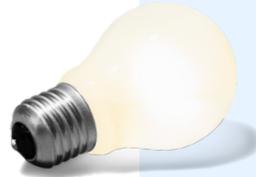
**Source : CSA, Les salariés et la transition écologique dans les entreprises, 2021*

Combien de temps faut-il consacrer à la formation sur la transition durable en fonction des résultats attendus ?

Acculturation 1h

Upskilling 10h

Reconversion 100h



L'employee advocacy

Vous aussi, vous faites partie de ces personnes qui **vérifient les avis en ligne** d'un restaurant avant d'y manger ou même d'une entreprise avant d'y postuler ? Aujourd'hui, une entreprise doit **être visible sur les réseaux sociaux**. Elle peut en tirer une meilleure : **visibilité, crédibilité et notoriété** (marque employeur).

Des études montrent que les acheteurs font **2 fois plus confiance** aux employés qu'aux directeurs d'entreprise. L'impact peut être puissant, aussi faut-il trouver des personnes prêtes à **devenir de vraies ambassadrices** et les former sur cette nouvelle compétence.

Les dirigeants d'entreprise ne peuvent plus se permettre de **relayer les enjeux de développement durable** au second plan. La mise en place d'une **vraie politique RSE** contribue à **l'attractivité de l'entreprise**.

Cette dernière peut aussi réaliser des **gains énergétiques et économiques significatifs à long terme**, notamment en prenant en compte les usages les besoins, le prix et la qualité des produits dans ses critères d'achat.

Pour quoi faire ?



Veille du marché

Être présent sur les réseaux pour suivre les tendances & top voices, la concurrence, les opportunités d'avenir

Marque employeur

Gérer sa e-réputation, contrer les mauvaises communications et attirer des talents

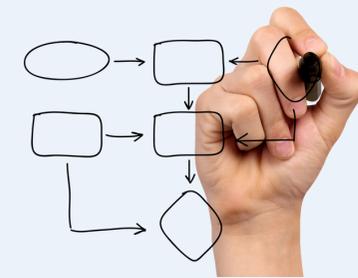
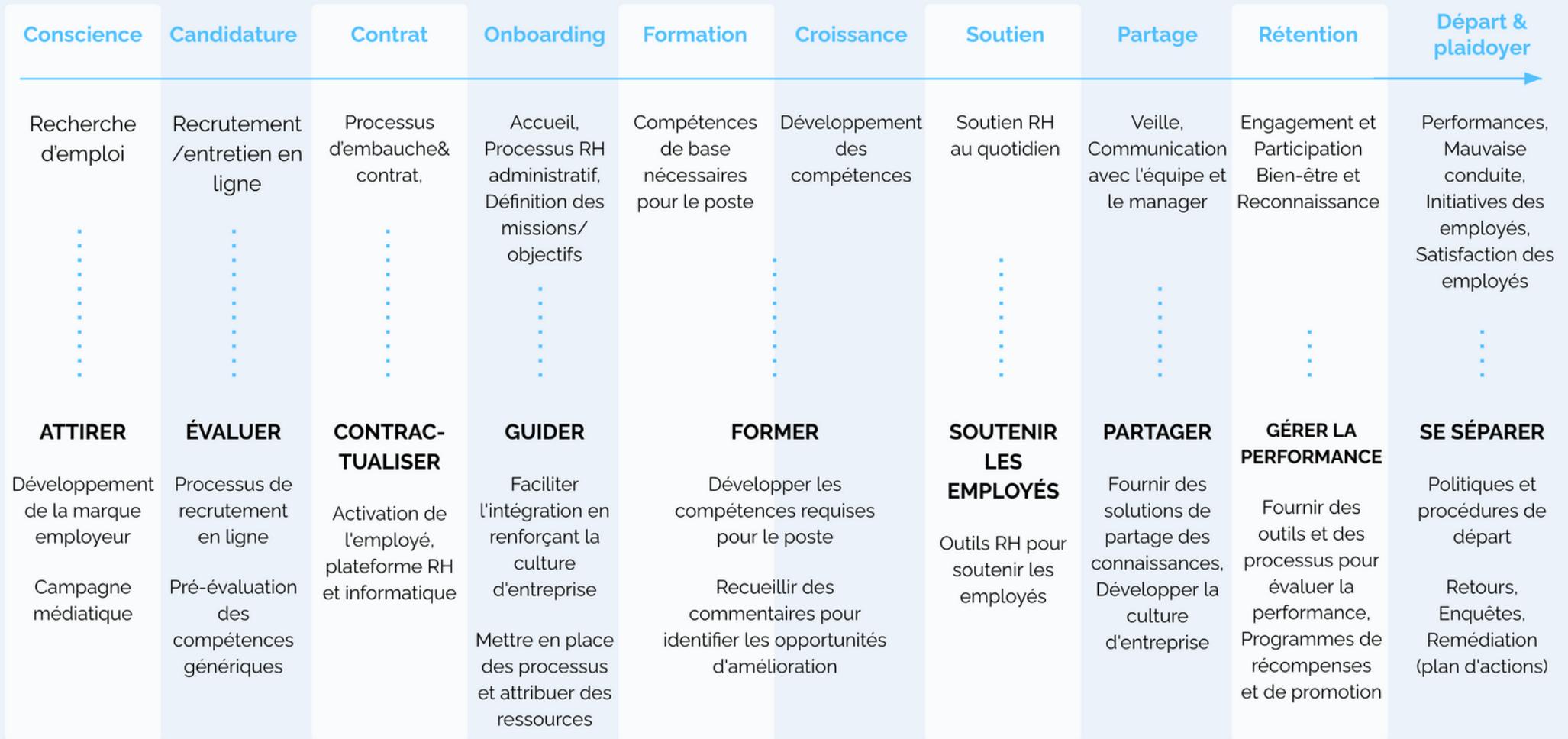
Vitrine business

Diffuser son expertise, créer de nouvelles opportunités commerciales

Parcours du cycle de vie du salarié

ÉTAPES DU SALARIÉ

RÉPONSE DU CLIENT



Future of work : préparez vos salariés aux métiers de 2030



La **durée de vie d'une compétence** a raccourci de **30 ans à 2 ans** selon l'OCDE

Le plus gros enjeu du monde du travail aujourd'hui est sans doute celui de **l'obsolescence des compétences**. Car elle impacte autant l'entreprise qui, si elle ne suit pas, se retrouve à **perdre en compétitivité**, que le salarié qui voit son **employabilité régresser**.

Il est désormais nécessaire **d'anticiper le besoin en compétences d'un point de vue stratégique**.

Selon plusieurs études, **freiner le parcours d'un salarié** est une raison commune de départ de l'entreprise. Pour le groupe Randstad, c'est **l'absence de perspectives d'évolution de carrière** qui arrive en deuxième tête du classement.

Il faut donc identifier **qui sait faire quoi et qui veut faire quoi** dans l'entreprise pour défendre les intérêts du collaborateur et **les aligner avec le marché** et les besoins de l'entreprise.



L'exemple Monoprix x Korian

Mise en place d'un **dispositif Transition Collectives** qui permet à des salariés volontaires (dont l'emploi est menacé) **d'être accompagnés dans une reconversion rémunérée** pour se diriger vers un secteur qui recrute.

60 salariés hôtes de caisse ou étagistes chez Monoprix **reconvertis en aide-soignants** et **embauchés en CDI** chez Korian

Face à la pénurie des talents, quel type de profil privilégiez-vous dans vos recrutements ?

Question posée aux participants du webinar en direct.



Les profils de compétences en T

Face au dilemme de recruter un **candidat polyvalent ou expert dans son domaine**, le profil polyvalent semble sortir du lot. L'idéal étant tout de même de **trouver le juste milieu**. Les profils de compétences en T sont intéressants pour cela.

Le talent conserve une **profonde expertise** mais va **élargir ses capacités horizontales** et faire face plus efficacement à des contextes émergents.

Vastes connaissances générales
et compétences transversales

Expertise forte
et approfondie
dans ses
compétences
métier

30 à 50% des métiers vont être **transformés** par les nouvelles technologies, soit **1 milliard de personnes à former** ou reconvertir d'ici 2030

L'essor de l'IA est incontournable dans le milieu professionnel. Il faut donc **apprendre à travailler avec** avant d'être dépassé par cette nouvelle technologie :

- **anticiper ses effets sur l'entreprise** : repérer les **tâches automatisables** facilement. Plusieurs critères sont à prendre en compte comme la complexité de la tâche, le risque d'erreur acceptable par l'IA et le degré d'interdépendance des tâches ou métiers au sein d'une organisation.
- **former les collaborateurs aux enjeux de l'IA** : encourager les talents à **développer des compétences en informatique** pour déployer des systèmes basés sur de l'IA. Les dimensions techniques, juridiques, économiques et éthiques sont également des enjeux que doivent connaître les apprenants.
- **sécuriser les parcours professionnels fortement impactés par l'IA** : protéger les individus dont les métiers se voient menacés **en accompagnant leur transition** vers d'autres métiers grâce au développement de nouvelles compétences.

Ce que l'IA va changer :

Les compétences des travailleurs



- Spécialisation accrue
- Développement et valorisation des compétences transversales
- Développement des emplois liés à la gestion et l'accompagnement des clients (accueil et orientation, conseils...)



- Déqualification des métiers à forte proportion de tâches routinières et répétitives
- Automatisation de certains emplois, qualifiés ou non qualifiés

L'organisation et les conditions de travail



- Gestion plus performante des systèmes d'information intégrés
- Travail en équipe et autonomie accrus
- Valorisation des compétences transversales : relationnel, créativité, prise de risque, travail en équipe...



- Surcharge mentale liée à la prise en charge des tâches complexes
- Intensification du travail
- Moins de communication et de transferts de compétences



Déléguer vos tâches L&D : mode d'emploi

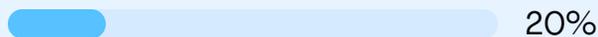
Les équipes L&D manquent de temps. Et pour cause, elles sont souvent en sous-effectif et ont beaucoup de sujets à traiter. Alors **pour surmonter ces enjeux** et répondre aux besoins des collaborateurs malgré tout, elles doivent trouver des moyens pour **étendre leur service et déléguer des missions.**

Tout le monde peut-il être un bon formateur ?

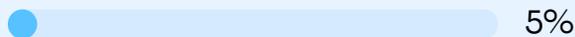
Oui s'il est bien formé



Oui selon son aisance naturelle



Non ça ne s'apprend pas



Question posée aux participants du webinar en direct.

Impliquer les collaborateurs internes

- **Co-créez les contenus de formation** entre l'équipe formation et les experts métiers
- Animer les formations avec des experts métiers, **formateurs occasionnels**
- Impliquer les managers et définir un **responsable formation par filiale** et un expert outils de formation



Pour **gagner en puissance** dans sa stratégie learning, il faut **créer un groupe de "champions"** avec les salariés autonomes capables de **produire du contenu de formation** en interne.

Créer une équipe d'experts

Plan d'action

Définir des ambassadeurs pour créer du contenu en blended learning

Objectifs

- Gagner en efficacité pédagogique
- Devenir indépendant face aux prestataires
- Faire des économies à long terme



Plus de 80% des entreprises exploitent le contenu UGC à des fins d'apprentissage dans le cadre de leur stratégie de formation et de développement des compétences (source : [Gartner](#))

Les avantages de l'User Generated Content

- Produire rapidement, à **moindre coût** et dans de plus grands volumes des contenus de formation
- Assurer la **qualité des connaissances** partagées grâce aux experts métiers internes
- Garantir une **résonance avec la stratégie de l'entreprise**
- **Booster l'engagement** des collaborateurs
- **Sauver des savoirs** qui auraient pu se perdre avec le départ des employés seniors.

S'entourer d'experts stratégiques

- Relier SIRH et LMS pour **cartographier les compétences** et l'offre de formation
- Déléguer pour **uniformiser la qualité** en utilisant l'IA
- Créer une offre sur étagère de typologie de modules pour **offrir des parcours à tous**

Il est essentiel de s'entourer d'experts pour avoir cette **culture du passage à l'échelle** et réussir à surmonter (plus vite et moins cher) ces 3 obstacles :

- **Obsolescence accrue des contenus de formation** : on observe des **besoins évolutifs**, spécifiques et de courte durée dans tous les métiers. Il faut donc trouver des moyens de le faire de manière **standard et pas trop cher**.
- **Doublons et silos dans les achats** : dans les équipes internationales ou à grande échelle, c'est la **multiplicité des plateformes et des thématiques** (métiers, langues, soft skills) qui pose souvent problème.
- **Multiplication d'acteurs du learning** : de plus en plus **d'acteurs spécialisés** émergent (thématiques, modalités). Il faut donc rester actif dans sa veille sur les modalités pédagogiques existantes.



ROI : rentabilisez votre budget L&D

Nous avons fait le choix d'axer ce thème sur l'onboarding dans le ROI de la formation pour mettre en valeur son rôle crucial dans la fidélité, les performances des collaborateurs et la culture de l'entreprise au sens large.

En général, les entreprises qui préparent l'arrivée de leurs nouveaux collaborateurs le font pour les **intégrer aux équipes** et leur faire **découvrir les pratiques en interne**. Mais il s'avère que l'onboarding peut avoir d'autres impacts insoupçonnés...

C'est un **sujet crucial dans la formation et pour la performance** de l'entreprise. Il est nécessaire de pouvoir **personnaliser l'expérience d'onboarding** en fonction du métier et du niveau hiérarchique. Cela permet de **booster la motivation** et la rétention d'informations.

30% des salariés estiment que la formation durant leur onboarding aurait **pu être moins générale et plus adaptée** à leur fonction.

Source : Etude 2021 "La Grande Démission" - 360Learning



7 000€

C'est le **coût d'un onboarding raté**, notamment à cause de la formation.

Source : The Jack Phillips Center for Research (2018)

Il faut sécuriser le recrutement pour éviter :

- un **no-show le premier jour**, en soignant le pré-boarding, qui est déjà une phase de formation et d'information pour motiver la personne et créer du lien.
- une **démission prématurée**, là où un onboarding réussi assure une rétention maximisée.

La clé : délivrer la **bonne formation** au **bon moment** pour la **bonne personne**.

Les approches complémentaires de l'onboarding

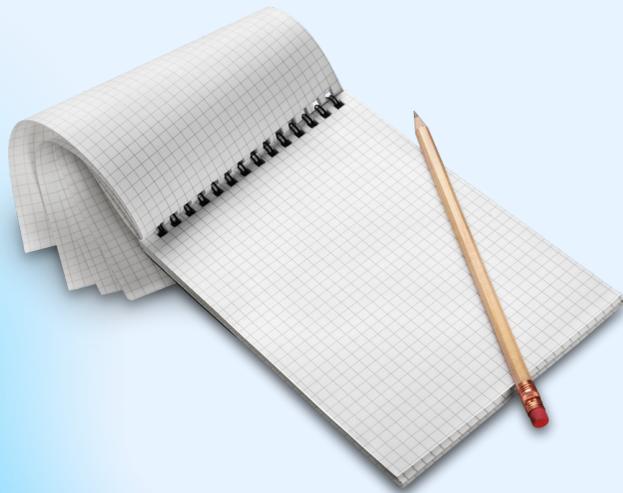
ADMINISTRATIF

CORPORATE

FORMATION

Ainsi, le rôle de l'onboarding n'est pas seulement d'accueillir le salarié pour qu'il ait un avis positif de l'entreprise. C'est aussi l'occasion de l'accompagner vers l'autonomie, en commençant à le former sur plusieurs sujets.

L'onboarding est l'occasion idéale d'identifier les compétences clés des nouveaux collaborateurs, de les soutenir dans leur croissance et de créer des opportunités d'apprentissage continu.



Les entreprises qui ont mis en place un processus d'onboarding efficace ont vu leur productivité augmenter de 70%.

Source : SHRM

Une différence majeure sur l'atteinte du "seuil de rentabilité" d'un salarié (moment où les rendements apportés par le collaborateur dépassent les coûts liés à son embauche). Car accroître la performance est tout de même l'objectif premier du recrutement.

89% des employeurs estiment que l'onboarding est essentiel pour la réussite à long terme de leurs employés.

Source : étude de Glassdoor

La formation doit être un vrai **levier de performance** et c'est pour cela qu'il faut remettre la formation sur la table du **comité de direction et du comité exécutif**.

On ne doit **pas déterminer son budget** sur la base de l'année précédente, faire un ratio d'un autre budget ou un pourcentage du chiffre d'affaires.

Un budget mal déterminé amène au mieux les équipes formation à **agir en réponse à des besoins formations** et non pas à anticiper ces besoins. À noter également que ces équipes **manquent de temps** pour prendre du recul nécessaire et **aligner la formation avec la stratégie des entreprises**.

Une astuce pour former à moindres coûts

Investir dans la rétention des savoirs et jouer sur le partage entre pairs.

La data à suivre pour mesurer son ROI

Taux de complétion des parcours d'onboarding

Nombre de compétences mise en action suite à l'onboarding

Taux de satisfaction sur les contenus produits



Comment transformer ses apprenants en collabor'acteurs ?

Lors de cette 3e édition, nous avons testé un format innovant : le workshop. En groupes réduits, les participants ont pu prendre la parole pour partager leurs doutes et leurs expériences sur les sujets des ateliers. Des échanges enrichissants résumés ci-dessous.

Les enjeux de l'engagement collaborateur

- Créer une culture d'engagement en favorisant un sentiment d'appartenance.
- Laisser de l'autonomie et proposer de l'autoformation pour maintenir l'engagement des collaborateurs.
- S'équiper d'outils de formation conviviaux et simples d'utilisation.
- Utiliser la certification comme un moyen de motiver les employés et de les aider à évoluer professionnellement.

Les bonnes pratiques échangées

- Miser sur des sujets de formation pertinents et passionnants pour susciter l'intérêt des collaborateurs
- Identifier et encourager des ambassadeurs internes qui seront des exemples pour les autres employés
- Créer des communautés de pratiques où les employés peuvent partager leurs connaissances et leurs expériences (ex : le mentorat informel)
- Ne pas sous-estimer le pouvoir du marketing de la formation (ex : la gamification et le storytelling)
- Privilégier la formation informelle en intégrant des sessions de formation au quotidien (ex : en réunion d'équipe)
- Impliquer les experts du terrain dans la formation de vos équipes et s'assurer que la formation s'adapte aux besoins réels de l'entreprise

IA générative, le futur de l'entreprise apprenante

Lors de cette 3e édition, nous avons testé un format innovant : le workshop. En groupes réduits, les participants ont pu prendre la parole pour partager leurs doutes et leurs expériences sur les sujets des ateliers. Des échanges enrichissants résumés ci-dessous.

Utiliser l'IA en formation

- Structurer des données pertinentes sur les salariés pour qu'elles soient réutilisées par l'IA
- Intégrer l'IA à l'ingénierie pédagogique pour créer des parcours d'apprentissage intelligents en un clic

Les bonnes pratiques échangées

- Pour exploiter pleinement l'IA générative, s'assurer de disposer de données de qualité sur les employés et les contenus de formation
- Identifier les experts internes et les encourager à partager leurs connaissances avec l'IA
- Être conscient des questions éthiques et environnementales liées à l'IA
- Considérer l'IA générative comme un allié et un assistant pour améliorer l'efficacité des processus de formation
- Accompagner et former les utilisateurs pour qu'ils tirent le meilleur parti de cette technologie dans leur métier

CONCLUSION

Cette 3e édition de la Rentrée du Digital Learning nous a permis de **plonger au cœur des transformations** qui s'opèrent dans le monde du travail.

Les sujets variés que nous avons explorés ont tous contribué à **éclairer les défis et les opportunités** qui se présentent aux acteurs du milieu.

Il est désormais clair que **l'apprentissage continu et l'adaptabilité** sont essentiels pour prospérer dans un environnement professionnel **en constante évolution**. En investissant dans la **formation de nos équipes**, en adoptant les **nouvelles technologies** comme l'IA générative, et en **déléguant intelligemment** les responsabilités en matière de développement des compétences, nous pouvons préparer nos organisations à **réussir dans un avenir incertain**.

En fin de compte, ces échanges nous rappellent que nous pouvons **anticiper les défis à venir et prospérer** dans le monde professionnel de 2030 et au-delà.

Nous espérons que ces témoignages ont été une **source d'inspiration et de réflexion**, et qu'ils vous ont fourni des outils pratiques pour **faire face à l'avenir avec confiance**.

À très vite,

Manon Cousin Glorieux
Content Manager chez Edflex

LA RENTRÉE DU DIGITAL LEARNING

3e édition



Edflex, notre vision de la formation

Connecter les organisations et leurs salariés au meilleur de la formation

Vos salariés se forment autrement...

Nous nous formons d'ailleurs tous différemment : formats, durées, thématiques, langues, niveaux, accès...

Chaque apprenant a des besoins différents, et **Google est devenu notre premier réflexe** pour y répondre rapidement.

L'accès aux contenus de formation en entreprise vit une révolution. Il est temps d'adopter une solution concrète pour aider les équipes formation et les collaborateurs.



71%

des salariés déclarent **se former par eux-mêmes** grâce à des contenus digitaux en libres accès.*

*Sondage Edflex 2023 - L'évolution des besoins des apprenants

...apportez-leur une réponse adaptée !

Véritable extension de votre équipe formation, notre solution vous aide à **offrir la meilleure expérience** de formation à vos collaborateurs. Bénéficiez d'un catalogue avec :

+230

compétences

+50 000

contenus de formation

+10 000

éditeurs

Intégrations dans tous vos outils

SYFADIS 

 cornerstone

 Google

 rise up

 Microsoft Teams

 degreed

 360Learning

Edflex en chiffres

+200

clients nous font déjà confiance



4,9/5

Note moyenne des contenus Edflex

sur +25k apprenants

BANQUE
POPULAIRE
NORD

Climate

365
TALENTS

cegos

PITCHBOY

eurécia

LEARN
ASSEMBLY

ADVANS
Growing together

crèches
people&baby
le sens de l'enfance

Microdoing

flowbow

Komin.io
collaborative learning

360Learning

WORKELO

wooclap

LA RENTRÉE DU DIGITAL LEARNING

3e édition

edflex