

edflex  
keep learning, keep growing



LIVRE BLANC

# 5 FAÇONS DE REPENSER VOTRE OFFRE DE FORMATION

# SOMMAIRE

## **04** REDONNEZ LE POUVOIR AUX APPRENANTS

*Et si l'apprenant revenait au coeur de votre réflexion ?*

## **05** CRÉEZ DU SENS

*Reconnectez la formation à des valeurs fortes*

## **07** RESTEZ SIMPLE

*Simplifiez l'offre : un impact certain sur l'engagement*

## **08** OUVREZ LES YEUX

*Des innovations arrivent sur le marché de la formation !*

## **09** ANTICIPEZ LE CHANGEMENT

*Ne restez pas figé sur l'existant.*

## **11** EDFLEX

*Qui sommes nous ?*

# INTRODUCTION

La formation en entreprise a pris une nouvelle dimension depuis la crise sanitaire. Si elle a toujours été importante et un des points clés dans les fonctions RH, la formation a été pendant cette période un véritable levier dans l'adaptabilité au changement et la conservation du lien de confiance entre employeur et salariés. De nombreux acteurs du milieu edtech contribuent à faire évoluer la façon dont les entreprises conçoivent et perçoivent la formation. Nous l'avons vu avec les initiatives côté formation et e-learning lors du confinement par exemple.

Pourtant, les entreprises continuant de penser la formation de façon plutôt classique et descendante restent très nombreuses.

Présentiel peu animé, obligation de formations non adaptées aux besoins des collaborateurs, interactions très limitées... Chez Edflex, nous sommes persuadés qu'**il est temps de repenser la formation.**

Simplicité, sens et lien sont des mots clés à remettre au coeur du système afin de redonner envie à chacun de prendre en main sa formation non comme une contrainte mais comme une opportunité.

On vous donne ici **5 points clés** afin de vous aider à repenser votre offre de formation en entreprise. L'idée n'est pas d'être exhaustifs par ici, mais simplement de vous donner des axes de réflexion sur des sujets qui nous paraissent essentiels.

Bonne lecture !

## Selon notre sondage réalisé sur plus de 300 personnes après le confinement :

87%

des sondés pensaient davantage se former par eux mêmes après le premier confinement

87%

d'entre eux ont vu le premier confinement comme une opportunité pour la formation digitale en entreprise

92%

pensent que le premier confinement a permis une vraie prise de conscience sur la nécessité de la formation digitale

**Une chose est sûre : le monde a changé, et la formation aussi.**

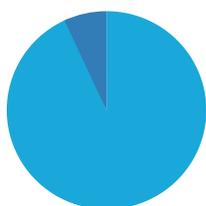
# 1. Redonnez le pouvoir aux apprenants 🦊

**L'autonomie** est une notion clé dans la conception d'une offre de formation, dans laquelle nous croyons tout particulièrement. Le "self learning" ne doit pas être perçu comme une utopie mais comme une nécessité dans la construction d'une culture apprenante. Car avec l'autonomie vient la notion de **confiance, de motivation et de fidélité**. Un salarié qui a le choix dans sa formation au niveau des contenus, des formats, de la définition de ses besoins, se sentira forcément plus compris, écouté et plus à sa place de façon générale au sein de la structure dans laquelle il travaille.

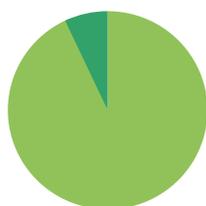
Notre produit est basé sur ce principe : nous nous formons tous par nous même et parfois, sans nous en rendre compte, de façon complètement autonome.

Nous pensons que ces comportements doivent être encouragés dans les entreprises, que ce soit avec des outils de curation de contenus mais aussi avec d'autres méthodologies.

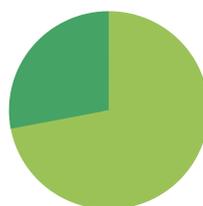
Selon une étude de LinkedIn (*LinkedIn's 2019 Workforce Learning Report*) **94%** des employés affirment qu'ils resteraient plus longtemps en poste dans une entreprise si elle investissait davantage dans la formation ! L'enjeu n'est plus à prouver côté motivation non plus car **93%** des employés estiment que cela impacte leur engagement. De plus, selon une étude de *Orientation pour tous* de fin 2019 : **28%** des salariés ne pensent pas se former dans les 12 prochains mois car aucune formation proposée ne correspond à leurs besoins ou attentes et **60 %** jugent la formation professionnelle trop contraignante (*snif*).



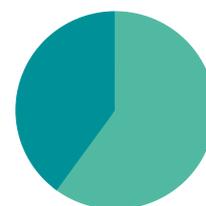
**94%** des employés resteraient plus longtemps dans une entreprise si elle investissait plus dans la formation.



**93%** des employés estiment que la formation impacte leur engagement au travail.



**28%** ne pensent pas se former dans les 12 prochains mois car aucune formation ne correspond à leurs besoins.



**60 %** des salariés jugent la formation professionnelle contraignante.

## 2. Créez du sens

**49% des responsables formation avaient comme principal enjeu pour 2020 de créer une culture d'apprentissage.**

Et une vraie culture d'apprentissage : cela se construit sur le long terme. Intégrer la formation dans la culture d'entreprise est un vrai défi, mais peut se révéler être un véritable levier.

Chaque salarié a une multitude de sujets en tête, que ce soit pro ou perso, nous sommes tous pareils. La formation ne sera pas une priorité. C'est là où l'entreprise peut changer la donne en donnant du sens à la formation : en la contextualisant, en remontrant ses **véritables objectifs et la valeur ajoutée.**

*Pourquoi au fond, devrais-je me former ?  
Qu'est-ce que cela va m'apporter ?  
Pourquoi est-ce dans les valeurs de l'entreprise ? Qui peut m'aider sur le sujet ?*



**Dans cette logique, n'oubliez pas le rôle fondamental de la communication interne par rapport à la formation et cette notion de sens.**

Comment les employés découvrent-ils une nouvelle offre de formation en entreprise ?



**Source :**

*linkedin learning workplace report 2020  
valeurs exprimées en %*



# ZOOM SUR...

La formation en entreprise s'articule généralement autour de trois grands objectifs bien distincts : **l'upskilling, le reskilling et le développement personnel**. En déterminant lequel de ces buts correspond à vos collaborateurs (ou à une population donnée), vous pourrez ajuster votre communication pour gagner en pertinence lorsque vous souhaitez attirer l'attention de votre cible et créer une culture d'apprentissage.

- **Upskilling** : il s'agit de l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de la même fonction professionnelle, qui permet donc d'évoluer dans son poste. L'idée est de se concentrer sur la finalité de la formation : une évolution professionnelle, plus de responsabilités, un salaire plus élevé, une équipe plus grande à gérer... ce sont les objectifs qui vont motiver vos collaborateurs à la compléter, leur permettre de comprendre l'utilité d'une montée en compétences, et ainsi créer du sens ;
- **Reskilling** : qui correspond à l'acquisition de nouvelles compétences pour une autre fonction professionnelle, permettant ainsi d'acquérir des connaissances dans un nouveau domaine pour élargir son périmètre d'action, ou de se reconverter professionnellement au sein de l'entreprise. La question à se poser est donc : pourquoi le collaborateur souhaite-il changer ses missions ? Challenge, renouvellement, action, nouvel environnement, épanouissement professionnel : il faut miser sur ce champ lexical pour créer du sens pour cette cible ;
- **Développement personnel** : le but ici est de développer des compétences plus transverses, autrement appelées soft skills, qui seront bénéfiques aussi bien dans le cadre personnel que professionnel (ex : prise de parole en public, intelligence émotionnelle, gestion du temps, etc.). Dans ce cas, il serait impactant de centrer votre message sur l'ouverture de l'entreprise à l'épanouissement personnel des salariés : des formations, oui, mais qui permettent aussi de s'enrichir dans son quotidien, et pas seulement au profit de l'entreprise ! Mettez donc en avant le côté humain de votre organisation, qui mise sur le bien-être des collaborateurs (*leur productivité sera votre récompense !*).

### 3. Restez simple 🙌

On ne le répète jamais assez : pour remettre l'apprenant au coeur de votre réflexion, il faut penser votre offre pour celui-ci. Le manque de temps est le frein principal (30% des salariés selon *une étude de orientation pour tous*) dans la réalisation des formations. **La simplification des messages délivrés est donc la clé, tout comme la clarification de l'offre !**

On s'explique. De nombreuses entreprises ont plusieurs outils pour former leurs collaborateurs. Et c'est tant mieux ! Attention néanmoins à ne pas les perdre. Tel outil = telle utilité. N'oubliez pas que plus le message est clair et l'offre centralisée, plus les réflexes vis-à-vis de la formation et son intégration seront faciles au quotidien.

Mais au-delà de la clarification des messages ce sont bien d'autres facteurs qui peuvent être simplifiés ! UX design de vos plateformes digitales, contenus proposés, facilité d'accès, des formats d'e-learning : ce sont ces éléments qui peuvent permettre de changer la façon dont les apprenants perçoivent la formation.



**La simplification de l'offre peut aussi être étendue sur la gestion des achats de formations ou de certifications en ligne.**

**Chez Edflex par exemple, nous avons lancé une Edcard qui permet aux collaborateurs d'accéder à des contenus payants, qu'ils découvrent sur un portail dédié.**

**Plus de 150 000 salariés bénéficient de ce système depuis début 2020. C'est un gain de temps, de simplicité et de flexibilité pour choisir sa formation.**

**Le principe ? L'équipe formation/RH attribue un budget et chaque salarié peut venir découvrir sur Edflex ce à quoi il a droit pour utiliser ses "edcoins" afin de se former !**

## 4. Ouvrez les yeux 🙄

Ah enfin !

Notre point préféré pour repenser son offre de formation : la **curation de contenus**.

**Si 95% des salariés se forment par eux même, comment font-ils ?**

MOOC, vidéos, articles, podcasts : le web regorge de contenus pertinents pour le développement des compétences des collaborateurs.

Utiliser l'existant et saisir cette opportunité : c'est gagner en efficacité avec des contenus récents, actuels et pertinents. C'est aussi un vrai gain financier on ne va pas se le cacher. Mais le temps alloué à cette curation de contenus n'est pas négligable et c'est là où de nouveaux acteurs de la formation comme Edflex peuvent jouer un rôle clé. Dans cette facilitation à l'accès aux meilleurs contenus du web et leur mise en avant auprès des collaborateurs.



**Pour rappel la curation de contenus est l'activité qui consiste à sélectionner, trier et éventuellement commenter ou enrichir des contenus plus ou moins spécialisés présents sur Internet et à les présenter ou diffuser de manière organisée. ☐**

### Les **3 avantages** majeurs de la curation de contenus

1

**Un gain de temps** énorme sur la mise à jour de contenus de formation existants

2

**Un contenu toujours adapté** à l'actualité et aux évolutions métiers

3

**Un gain financier** important par rapport à d'autres méthodes de formations digitales

## 5. Anticipez le changement ☁️

Chez Edflex, nous croyons en l'autonomie des apprenants, l'opportunité du web en terme de contenus de formation, l'intégration de la formation dans le quotidien des salariés et nous croyons en...

### **L'évolution des modèles.**

Non, il n'est plus possible de penser la formation comme on le faisait il y a 10 ans avec des logiciels archaïques et des objectifs dépassés.

Les entreprises ne peuvent plus se figer sur l'existant ! Nous vous invitons donc à être **acteurs dans ce changement**, d'y participer véritablement.

*Que se fait-il de nouveau dans le secteur ? Quelle nouveauté plairait à mes salariés ? Comment s'adapter aux nouveaux enjeux comme le télétravail ? Comment animer davantage mes formations ?*

Évidemment, la plupart des entreprises et responsables de formation font cette veuille au quotidien ! Mais d'anciens systèmes persistent et ne sont plus légitimes.

Cette **ouverture nécessaire sur le digital** s'est confirmée avec le confinement, et le web est désormais un outil indispensable pour compléter votre offre de formation.

L'accès à des formations ou contenus de formation en ligne à n'importe quel moment, et n'importe où : c'est tout de même vraiment pratique pour un salarié. Quant à l'adaptation de certains formats présentiels : n'oubliez pas les nouvelles modalités de VR, de gamification, et d'animation à distance.

### **COMPRENDRE SA CIBLE** 🎯

Et si vous vous saisissiez des nouveaux modèles qui plaisent aux plus jeunes ? Vos nouveaux employés font partie de cette génération, il faut s'adapter à leurs codes ! Podcasts, vidéos youtube, participation à des conférences tedX, webinaires... **repensez votre manière de voir la formation** !



# CONCLUSION

L'idée de repenser l'offre de formation n'est pas pas de le faire "*parce qu'il faut le faire*". C'est de repenser la formation pour les apprenants. Pour l'impact que cela va avoir sur votre entreprise. Pour l'énergie, la motivation, le travail et les compétences qui vont se dégager à la suite de cela.

Que ce soit au travers de nouveaux outils digitaux, d'une meilleure gestion des financements, de la simplification de l'offre ou de l'autonomie des apprenants, c'est bien de cela qu'il s'agit. **D'un impact positif !**

Entre le fait de redonner le pouvoir aux apprenants, la création de sens, la simplification, la curation de contenus et la vision du changement : ces 5 points sont des pistes afin de vous aider à changer votre vision de la formation et de la faire évoluer.

**Alors, prêts à challenger votre offre de formation ?**

## Découvrez nos autres guides...



**Curation de contenu :**  
une réponse à l'évolution de la formation en entreprise ?



**L'engagement des apprenants :** Comment le développer et le maintenir ?



**8 étapes pour bien marketer son offre de formation :** Valorisez votre offre de formation auprès de vos collaborateurs.

**Et plus encore sur notre blog !**

## Notre mission : Repenser la formation au quotidien.



### **La technologie au service de la formation**

Alliez la puissance du web avec l'intelligence artificielle développée par Edflex pour accompagner le développement professionnel dans votre entreprise en connectant vos collaborateurs avec des milliers de ressources de formation.



### **Les meilleures ressources en ligne**

Softs skills, gestion de projet, culture digitale, anglais professionnel... Nous mettons à disposition sur une plateforme en marque blanche les meilleurs MOOC, vidéos, conférences, tutoriels, articles, podcasts en fonction de vos besoins.



### **Des experts pour vous accompagner**

Grâce à une base de données qualifiée et enrichie au quotidien, nos learning curators sont disponibles pour vous recommander les meilleurs contenus, vous accompagner en fonction de vos besoins et aider vos collaborateurs à trouver un contenu de qualité.



[contact@edflex.com](mailto:contact@edflex.com)



**5 FAÇONS DE REPENSER VOTRE OFFRE DE FORMATION**

©Edflex