



Digital Learning 2023 : Défis et tendances RH

Tous nos conseils pour réussir sa stratégie de formation

Introduction



30%

des Français déclarent être
moins motivés qu'avant

(Fondation Jean Jaurès, novembre 2022)



Actions en faveur de l'environnement,
rétention de talents en fuite, perte de
motivation : les défis sont nombreux pour les
entreprises en 2023.

Dès lors, comment faire de la formation des
collaborateurs le socle sur lequel s'appuyer ?

Sommaire

1

Tendances du marché et enjeux 2023

2

Les coups de cœur et habitudes de nos apprenants

3

Les clients prennent la parole

les défis RH

les tendances à venir

les principales attentes des apprenants



Quelles sont **les tendances et enjeux du marché en 2023 ?**

les skills les plus recherchées

les challenges à venir

les défis futurs

Le e-learning en force

Un marché mondial en forte expansion

Les métiers sont en évolution constante et les entreprises ont un intérêt direct à soutenir la montée en compétences de leurs collaborateurs (reskilling) : selon le World Economic Forum, 100 millions de nouveaux emplois pourraient être créés à horizon 2025.

Au niveau mondial, **93 % des entreprises comptent adopter l'apprentissage en ligne (FindStack, 2022)** et 64 % des responsables formation estiment que la formation est passée de "nice to have" à "must have" (Empowill, 2021).

Le marché du e-learning global (de l'école à la formation continue) va continuer de croître à raison de 40 % par an et passer d'un chiffre d'affaires mondial de 315 milliards de dollars à 1000 milliards dès 2028 (Global Market Insights).



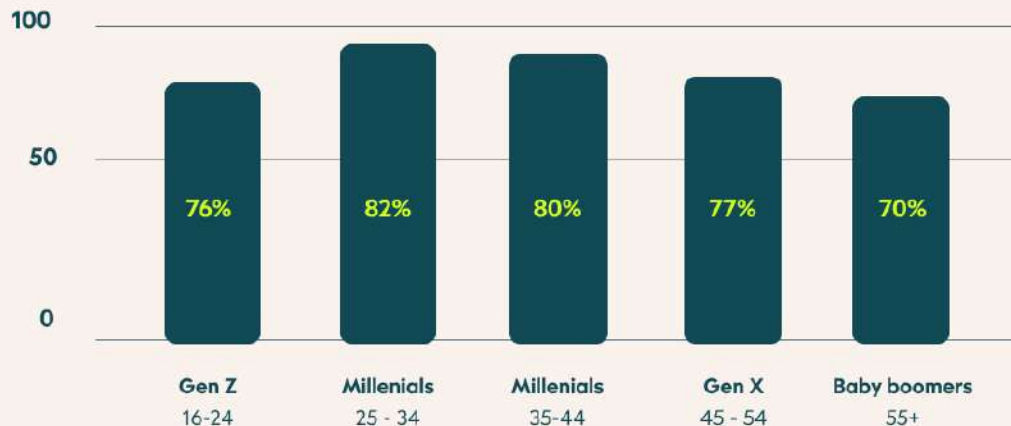
En Europe, le marché du e-learning devrait croître de 14 % en moyenne par an, pour les 5 prochaines années (Technavio, 2022).

Des collaborateurs en forte demande de formation

Plus de la moitié des travailleurs dans le monde ressentent le besoin de se former pour mieux performer dans leur emploi actuel. L'immense majorité des collaborateurs souhaitent effectivement se former :



% de collaborateurs qui souhaitent se former sur de nouvelles compétences pendant leur journée de travail



Près de 4 collaborateurs sur 5 (78 %) souhaitent se former sur de nouvelles compétences dès qu'ils le peuvent pendant leur journée de travail.

Plus de 3 collaborateurs sur 4 (76 %) pensent que l'apprentissage pendant les heures de travail est essentiel pour leur développement personnel et professionnel.



Les 3 grands défis RH pour 2023

Éco-anxiété des collaborateurs : comment y faire face ?

L'été 2022 a été marqué par des records de température, de sécheresse et de méga-feux. Les entreprises ne savent toujours pas comment réconcilier la perception désormais solidement ancrée chez la majorité des collaborateurs que le changement climatique est un défi qui les concerne tous ici et maintenant, et que les efforts pour s'adapter à cette nouvelle situation sont à la fois coûteux, à l'échelle collective comme individuelle, et surtout très largement devant nous.

59%

À l'échelle individuelle, 59 % des personnes interrogées par le baromètre annuel du Médiateur de l'énergie disent déjà faire attention et ne pas être en mesure de faire plus. Pourtant, de nombreux gestes à faire demeurent mal connus.



Ces derniers mois, le catalogue a évolué de manière à apporter des réponses aux entreprises et aux collaborateurs qui cherchent à tendre vers une **transformation durable**. La première étape est de s'informer : d'abord, en évaluant son propre impact et en adoptant de meilleures pratiques — chez soi, et sur son lieu de travail — ; mais aussi en découvrant des exemples de démarches éco-responsables d'autres entreprises pour s'en inspirer.

En rendant accessibles de grands enjeux (Le dernier rapport du GIEC vulgarisé en 5 minutes en audiolearning), en proposant d'estimer son empreinte carbone (Écogestes : réduire son impact environnemental au quotidien), en spécifiant où et comment concentrer ses efforts (Vers un numérique durable, La finance durable), les nouveaux cours de 2022 accompagnent et encouragent cette prise de conscience.



Pour leur propre besoin, certains clients commandent même des cours sur-mesure pour sensibiliser leurs collaborateurs et communiquer autour des stratégies durables mises en place en interne.

Femmes manager : que faut-il mettre en place face à la vague de démissions ?

L'heure semble être arrivée de la grande rupture. *The great breakup* est l'expression utilisée aux États-Unis pour illustrer l'augmentation rapide du nombre de départs de femmes de postes à responsabilité, dont les attentes sont de plus en plus revendiquées (rapport Women in the Workplace, 2022).

Lorsqu'elles sont interrogées au sujet de leurs principales attentes vis-à-vis de leur employeur, le bien-être figure dans le top 3 des valeurs les plus importantes. Le mot d'ordre ? Un réel équilibre entre vies professionnelle et personnelle, et une excellente QVT (qualité de vie au travail).

Les femmes dirigeantes quittent leur entreprise au rythme le plus élevé depuis des années
% de démission volontaire pour les femmes et les hommes leaders de 2017 à 2021



L'année dernière, les femmes dirigeantes ont quitté leur entreprise à un taux record depuis des années - et l'écart entre les femmes et les hommes n'a jamais été aussi grand.

En attendant, plus de deux tiers des Français cachent leurs émotions au travail, avec un tiers des employés qui constatent que son employeur ne prend aucune mesure pour améliorer son bien-être mental (infographie 2022 de Topformation).

2/3

des Français
cachent leurs
émotions au travail



Quand bien même la notion de leadership est unisexe, les femmes peinent encore trop souvent à se faire entendre. Les stéréotypes de genre persistent et ne leur facilitent pas l'accès aux responsabilités. Les cours de 2022 prônant l'inclusivité mettent en avant les objectifs de mixité et la nécessité de développer une intelligence collective.

La formation peut aider les managers à mieux prendre en compte les besoins des collaborateurs et leur bien-être au travail. Notre playlist de cours "Qualité de Vie au Travail : passez à l'action" permet une vraie prise de conscience des enjeux de la QVT.



Intégrer et encourager ses équipes, d'autant plus les collaborateurs issus de minorités, est primordial. Chacun peut participer à créer une safe space, « un espace sûr », en se formant à l'écoute active, ou en recevant les émotions d'autrui et en apprenant à gérer les siennes.



Enfin, pour ne pas se laisser submerger par les émotions négatives, prioriser son hygiène de vie est essentiel... surtout au travail ! Pour prévenir et soulager les douleurs liées au stress en entreprise et au travail sur écran, direction Les 5 minutes Yogist® pour être Bien au Bureau.

Pénurie de talents à tous les niveaux : comment inverser la courbe ?



95%

des entreprises ont
du mal à recruter.

C'est l'une des grandes conclusions directement issues de notre Baromètre RH réalisé avec Future of HR et Deloitte. Le manque d'employés qualifiés est un enjeu qui concerne de plus en plus d'entreprises dans le monde. La plus récente étude sur le sujet révèle que pour 31 % des entreprises interrogées, le principal défi est de recruter rapidement de nouveaux talents pour répondre à leurs enjeux de croissance (Numa, 2022). **L'enjeu pour inverser la courbe réside dans la montée en compétences et la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs.**

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est pas synonyme de pénurie de travailleurs. Les salariés sont toutes et tous capables de monter en compétences, d'apprendre, et d'évoluer. Il faut alors miser sur la formation pour à la fois faire monter en compétences les talents existants, et pour assurer celle des talents à venir.

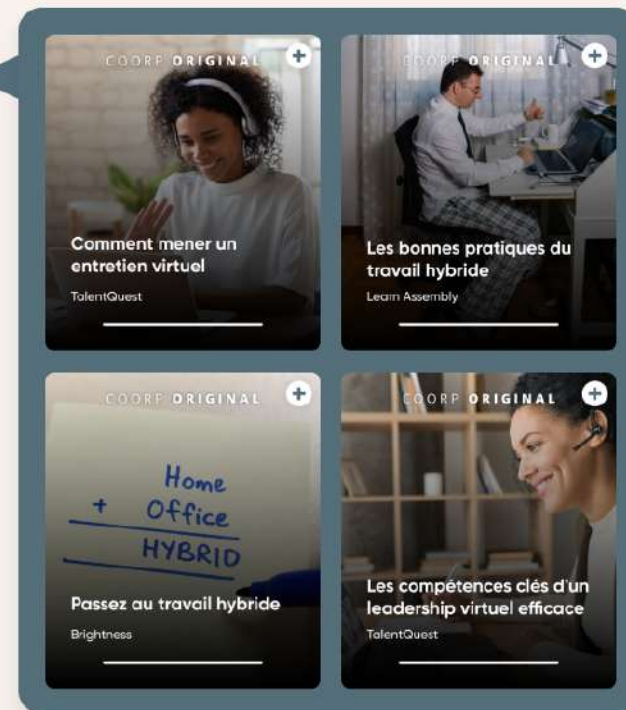
76%



Une solution d'autant plus efficace alors que 76% des employés sont plus susceptibles de rester dans une entreprise qui offre une formation continue (Epignosis, 2022). La formation peut pallier la pénurie de talents mais elle permet également de les retenir !

Grâce au digital learning, la formation s'adapte à chaque profil d'apprenant. Ainsi, tous les collaborateurs peuvent se former à travers le format qui leur convient, au moment idéal de leur journée, avec le contenu pertinent. Au-delà de l'hyper-individualisation de la formation que permet l'apprentissage en ligne, il présente un autre atout majeur : la capacité de toucher l'ensemble des collaborateurs, sur une seule plateforme.

Recruter représente un véritable défi. Les entreprises doivent s'adapter aux nouvelles attentes des candidats et savoir se remettre en question pour les retenir. La crise sanitaire a entraîné de profondes mutations en matière d'organisation du travail, à commencer par la généralisation de la pratique du télétravail. Un paramètre crucial à prendre en compte dans la gestion de son équipe, depuis l'entretien d'embauche à la gestion quotidienne.





Au-delà de la valorisation du travail hybride, d'autres vecteurs d'attractivité et de rétention sont à prendre en compte. C'est ce que met en lumière la vague de départs massive des salariés survenue aux États-Unis en 2021. Concrètement, la formation, le développement des compétences et les perspectives d'évolution participent à la fidélisation de vos collaborateurs. Pour cerner leurs ambitions, invitez-les à exprimer leurs envies professionnelles, leurs projets... et adaptez votre réponse à leurs besoins lors d'un moment privilégié d'échange et d'écoute.



Les 3 formats d'apprentissage pour 2023

Audiolearning



193 millions de podcasts français écoutés ou téléchargés dans le monde. (Médiamétrie, 2022)

Pourquoi écoute-t-on des podcasts ?
Les raisons invoquées par les Français :

(Rapport Yougov, 2022)

43% S'informer

42% Se divertir

En 2022, nous avons transformé notre application mobile afin d'y ajouter un mode d'écoute pour les podcasts.

30%

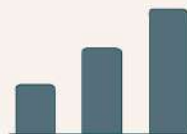
de nos formations ont lieu sur cette application.

Microlearning



L'employé moyen a besoin de 24 minutes ou 1 % de sa semaine de travail à des fins d'apprentissage. Cette approche de microlearning aide les employés à assimiler les dernières connaissances et compétences disponibles. Le processus conduit à des revenus plus élevés et à un avantage concurrentiel accru. (Deloitte, 2022)

Les recherches pour "microlearning" ont plus que doublé en 5 ans.



Mobile learning



Selon une étude récente,

99%

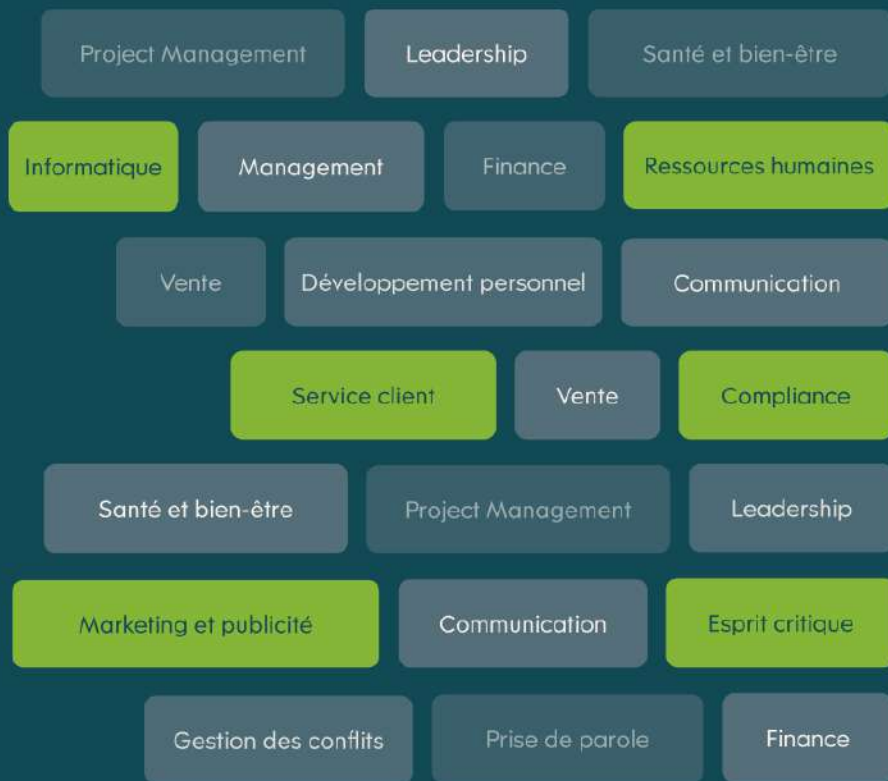
des participants estiment que l'enseignement mobile favorise l'apprentissage.

75%

des apprenants mettent en avant les atouts suivants : commodité, gain de temps, peu de distractions. (Merrill Lynch, 2022)

70%

des apprenants déclarent être plus motivés lorsqu'ils peuvent suivre un cours sur leur smartphone.



**Les coups de
cœur et les habitudes
de nos apprenants**

Le Top des compétences acquises en 2022

Coorpacademy by Go1 conserve dans sa liste de compétences les 23 intitulés du World Economic Forum. Il a néanmoins complété/renommé 6 de ces compétences, comme ci-après.

Objectifs : une meilleure adéquation avec les compétences recherchées par nos clients, et/ou une vision plus exhaustive des cours inclus dans ces intitulés !

Les nouveautés :

Adaptabilité, résilience **et bien-être**

Orientation utilisateur **et relation client**

Esprit critique **et analyse**

Expression écrite **et orale**

Gestion du temps **et des projets**

Sensitivité culturelle, **diversité et inclusion**

Top des compétences couvertes en nombre de cours proposés au catalogue :

- 1 Management des équipes
- 2 Culture digitale
- 3 Intelligence émotionnelle
- 4 Agilité
- 5 Négociation et pouvoir de persuasion

Top des compétences couvertes sur les 12 derniers mois :

- 1 Management des équipes
- 2 Agilité
- 3 Être un leader
- 4 Culture digitale
- 5 Apprendre à apprendre

Top des compétences les plus consultées au catalogue (en nombre de starts)



En 2022, la compétence "Sustainable thinking" est entrée dans le top 5



La compétence "Digital awareness" reste la plus consultée, comme en 2021



La compétence "Agilité" gagne 3 places au classement comparé à 2021



La compétence "Management des équipes" perd 2 places au classement

Le Top des cours les plus suivis en 2022



Le Top des évolutions de compétences les plus notoires

 **+72%**

Apprendre à apprendre

Récemment ajoutée au catalogue, cette compétence a rapidement progressé et rejoint le classement des skills populaires.

 **+48%**

Sensitivité culturelle, diversité et inclusion

Un sujet de plus en plus plebiscité par les apprenants, qui connaît une forte augmentation.

 **+57%**

Culture data

Cette compétence qui diminuait en nombre de consultations l'an dernier revient en grande pompe dans le classement.

Focus sur les cours sur-mesure 2022

Top 5 des thématiques de cours sur-mesure (par nombre de cours sur-mesure publiés depuis 1 an)



Qu'est-ce qu'un cours sur-mesure ?

En fonction de vos besoins, publiez vos propres formations grâce à notre outil de création Cockpit et tirez parti de la pédagogie Coopacademy.

Les thématiques de cours sur-mesure sont très personnalisées selon les besoins de nos clients. C'est là le secret de notre pédagogie, s'adapter à tous les sujets !

On retrouve dans les cours sur-mesure :

- de la formation sur les produits et la marque à des cours traitant des hard skills comme la régulation financière, la sécurité et les processus
- des modules de cours sur le digital appliqué à l'entreprise.



Les clients
prennent la parole

Nos témoignages clients, en bref

Industrie
Grande
distribution

Cible
1600 collaborateurs
dans les bureaux

Enjeu
Transformations
Digitale et Durable

Intermarché

Netto

Pour réussir à former à distance de façon innovante et attractive, en touchant un maximum de collaborateurs et en s'adaptant à leurs nouveaux usages, Intermarché & Netto a mis en œuvre une stratégie ambitieuse en matière d'audiolearning. Pour cela, l'entreprise a mis en place 3 saisons de modules audio ciblant les sujets de transformation. Un succès notamment dû au sponsor du programme par le top management et des communications spécifiques pour former les managers. Une certification a également été mise en place.



+143%
apprenants actifs en 2 ans



86% de taux de
complétion
des cours

Nos témoignages clients, en bref

Industrie
Assurance

Cible
Tous les
collaborateurs (3000)

Enjeu
Onboarding - Métiers -
Transformation digitale



22%

des utilisateurs connectés
sur l'application mobile

92%

d'utilisateurs
actifs par mois



La CSS donne à ses collaborateurs la possibilité de continuer à apprendre de manière autonome. Elle met ainsi en œuvre la charte pour un apprentissage tout au long de la vie. La plateforme "Cosmos of Learning" est le hub de formation en ligne du Groupe et propose :

- Plus de 25 certificats et parcours
- Une variété de formats allant des cours SCORM faits en externe, aux nouveaux webinars créés sur les produits, ou témoignages métiers, en passant par les podcasts maison axés QVT
- Des modules sur-mesure "CSS Original" conçus au format Coopacademy qui constituent un complément indispensable pour rendre possible la meilleure employabilité.

Conclusion



Conclusion

Au coeur des enjeux identifiés pour l'année se trouvent les nouvelles attentes et les besoins des collaborateurs. Se montrer authentiquement à leur écoute fera toute la différence pour la marque employeur des organisations. Les équipes les plus engagées sont celles qui bénéficient de la meilleure solution de formation, en cohérence avec les valeurs et les priorités des entreprises.

De plus, les nombreux enjeux sociaux et économiques, en plus de la crise climatique, préoccupent les collaborateurs au quotidien. Pour se saisir pleinement de ces sujets au bon niveau, la formation en ligne est l'outil indispensable pour informer et préparer à ces transformations.

Les clés de succès d'une organisation apprenante ? La force du pacte "donnant-donnant" entre l'apprenant et son employeur. Nous sommes ravis de continuer de le cultiver à vos côtés en 2023.

