



**Une entreprise du secteur technologique
présente à ses collaborateurs des opportunités
de formation expérientielle avec Degreed**

Client

Fabricant anonyme

Siège social

Amérique du Nord

Secteur

Technologie

Collaborateurs

Plus de 8 000

Fonctionnalités utilisées

Degreed + Degreed Experiential Learning

Cas d'utilisation

Développement de carrière, formation sur le terrain, ressources internes

Défi

Les collaborateurs demandaient des occasions de se former. Les dirigeants pensaient aller plus loin, et proposer de véritables opportunités d'évolution professionnelle par le développement des compétences et la formation expérientiels au sein de l'entreprise. Les équipes L&D cherchaient quant à elles à faire évoluer et démocratiser le processus de mise en correspondance des opportunités de développement sur le terrain et des collaborateurs souhaitant expérimenter d'autres rôles que le leur.

Témoignage : fabricant anonyme

Solution

La formation expérientielle optimisée par Degreed a été mise en place pour les équipes Services professionnels et Chaîne logistique mondiale en mettant à leur disposition une bourse de l'emploi interne.

Résultats

La formation expérientielle a rencontré un franc succès. Rien qu'au cours des trois premiers mois, 74 opportunités ont été créées et 27 fonctions pourvues, soit un taux de remplissage de 36,5 %. Ce projet pilote a ainsi permis à l'organisation d'économiser au moins 50 000 dollars sur une période de trois mois, un chiffre qui devrait continuer à augmenter considérablement. Les collaborateurs ont acquis de nouvelles compétences, les responsables ont pu découvrir de nouveaux talents. Et dans l'ensemble, l'entreprise a démocratisé l'évolution de carrière.

Résumé

Les dirigeants d'une entreprise du secteur technologique estimaient que la formation de leurs équipes était largement insuffisante et que des mesures pouvaient être mises en place pour favoriser le développement de leurs collaborateurs et de leur activité.

Jusqu'à présent, les collaborateurs pouvaient uniquement mettre en pratique leurs nouvelles compétences si leurs responsables leur proposaient de travailler sur une mission élargie

ou gardaient un œil sur des opportunités similaires dans une autre unité commerciale. Conscients de la volonté de développement personnel des collaborateurs, les responsables de la formation ont cherché à faire évoluer et démocratiser la mise en correspondance d'opportunités pour permettre aux collaborateurs d'interagir entre eux et de mettre en pratique leurs connaissances dans des situations de travail réelles.

Afin de commencer à présenter ces opportunités clés aux collaborateurs, les responsables de la formation ont intégré la formation expérientielle optimisée par Degreed à leur plateforme de formation existante.

Intuitive et facile d'utilisation, la formation expérientielle de Degreed a permis aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences en les faisant sortir de leur zone de confort. Grâce à cette approche, tous les responsables, même ceux qui n'avaient jusque-là qu'une visibilité limitée sur les talents disponibles au sein de l'entreprise, ont pu accomplir leurs missions plus rapidement grâce à des collaborateurs qu'ils n'auraient autrement pas eu l'occasion de côtoyer.

Outre des économies d'argent, cette démarche a également insufflé une forte culture d'inclusion au sein de l'organisation et contribué à généraliser l'accès aux opportunités.



Défi

Développer les compétences de manière innovante

Les dirigeants d'une entreprise du secteur technologique avaient conscience que le développement des compétences et des activités était insuffisant. Durant plusieurs années, les enquêtes sur l'engagement des collaborateurs mettaient en évidence des valeurs inférieures à celles visées, et notamment un manque d'opportunités de développement professionnel.

Afin de répondre aux demandes de formation formulées par les collaborateurs et faire progresser leur entreprise, les responsables de la formation se sont rendu compte que les collaborateurs avaient besoin de nouvelles façons de développer leurs compétences, notamment dans le domaine des technologies émergentes. Une première grande étape a consisté à exploiter la plateforme LXP et la solution de montée en compétences de Degreed pour mettre en place un réseau mondial de formation interne.

L'adoption de ces outils a permis aux collaborateurs d'accéder, en quelques clics seulement, à un large éventail de contenus de formation interne et externe, augmentant ainsi l'engagement des collaborateurs. En effet, ces derniers se sont auto-évalués sur 38 000 compétences différentes, ont validé 325 000 éléments de contenu et attribué au réseau un NPS (ou Net Promoter Score) moyen de 29.

Malgré cette première réussite, les responsables de la formation ont pris le parti de poursuivre leur travail par une démarche audacieuse. En présentant aux collaborateurs des opportunités de développement sur le terrain en dehors de leurs équipes ou rôles actuels, les effets seraient encore plus bénéfiques pour faire progresser les collaborateurs. L'objectif ? Fournir aux responsables les outils nécessaires pour concrétiser cette ambition, échanger les talents et aider les collaborateurs à élargir et mettre en pratique de nouvelles compétences au travers d'un mentorat radicalement nouveau.

« L'objectif ? Fournir aux responsables les outils nécessaires pour concrétiser cette ambition, échanger les talents et aider les collaborateurs à élargir et mettre en pratique de nouvelles compétences au travers d'un mentorat radicalement nouveau. »

Jusqu'à présent, les collaborateurs pouvaient uniquement mettre en pratique leurs nouvelles compétences si leurs responsables leur proposaient de travailler sur une mission élargie ou gardaient un œil sur des opportunités similaires dans une autre unité commerciale. Toutefois, pour un collaborateur ayant du mal à entretenir un réseau ou travaillant à distance, trouver de nouvelles opportunités n'avait rien de facile.

« En cette période de pandémie, cette démarche s'est avérée encore plus difficile », explique le responsable de la formation de l'entreprise. « Imaginez que vous rejoigniez une entreprise dans laquelle vous n'avez établi encore aucun réseau professionnel. Comment pourriez-vous alors avoir de la visibilité sur ce type d'opportunités ? »

Alors que certaines équipes surveillaient les éventuelles opportunités sur des tableurs ou en utilisant d'autres méthodes archaïques, les responsables L&D ont cherché à faire évoluer et démocratiser la mise en correspondance d'opportunités en associant les compétences et les opportunités au sein de l'ensemble de l'organisation.





Solution

Formation expérientielle optimisée par Degreed

Afin de commencer à présenter des opportunités aux collaborateurs, les responsables de la formation ont intégré la formation expérientielle optimisée par Degreed à leur plateforme de formation existante. Ils ont ensuite mis le projet pilote à disposition des départements Services professionnels et Chaîne logistique mondiale.

En charge de projets générateurs de revenus, les dirigeants de l'équipe Services professionnels s'appuient sur des ressources opérationnelles. Rejoindre le projet pilote constituait pour eux un moyen de favoriser la montée en compétences et de promouvoir leurs missions en y affectant rapidement des collaborateurs.

Selon le responsable de la formation, l'équipe Chaîne logistique mondiale (un département plus important de 1 800 personnes) a rejoint le projet pilote afin d'étudier la manière dont la formation expérientielle de Degreed pouvait offrir une visibilité accrue sur les tâches encore en suspens et contribuer à les mener à bien. « Certains avaient renoncé à des activités par manque de ressources. Tous ces projets étaient selon eux importants, mais ils ne pouvaient pas y consacrer du temps, étant donné la forte demande au sein de leur activité. »

Pour contribuer à la réussite du projet pilote, l'équipe L&D a créé des outils de travail destinés aux participants, à savoir les responsables proposant les talents, les responsables d'opportunités accueillant ces talents, les collaborateurs eux-mêmes et l'entreprise dans son ensemble.



« Nous nous sommes concentrés sur la proposition de valeur et pour chaque catégorie de personnes, nous nous sommes posé la question : « Qu'est-ce que j'y gagne ? », explique le responsable de la formation. « Si je suis en charge de fournir des talents, par exemple, je peux éprouver une certaine réticence, notamment si j'ai une personne dans mon équipe qui a encore des capacités : pourquoi ne pas lui demander à la place de travailler sur mes missions ? ».

« Quant au propriétaire d'opportunités, nous avons tenté de déterminer si celui-ci obtiendrait une personne aussi compétente qu'un sous-traitant. »

« Une grande partie de la culture de notre entreprise consiste à développer les compétences de nos collaborateurs. En conclusion, tout est question de réciprocité et cela vous concerne également. Si vous avez créé une opportunité, vous pouvez vous aussi la publier et vous accueillerez peut-être une personne encore plus compétente dans ce domaine. Notre mot d'ordre : tout le monde y gagne. »

Résultats

Une nouvelle façon d'apprendre

Au cours des trois premiers mois, 74 opportunités ont été créées et 27 fonctions pourvues, soit un taux de remplissage de 36,5 %.

Les participants ont décrit cette plateforme comme intuitive et facile à utiliser. On estime que le projet pilote a permis d'économiser au moins 50 000 dollars sur la masse salariale au cours de ces trois mois, un chiffre qui devrait continuer à augmenter considérablement à mesure que le programme se développe, selon les responsables de la formation.

« On estime que le projet pilote a permis d'économiser au moins 50 000 dollars sur la masse salariale au cours de ces trois mois, un chiffre qui devrait continuer à augmenter considérablement à mesure que le programme se développe. »



Développement personnel et professionnel

Les collaborateurs ayant pris part au projet ont développé de nouvelles compétences en sortant de leur zone de confort et en mettant en pratique de nouvelles connaissances.

Une spécialiste du service client, habituellement en charge des renouvellements, qui a effectué une rotation sur un rôle de responsable de l'expérience client, estime qu'elle a acquis une connaissance approfondie de l'ensemble de l'expérience client sur l'intégralité du portefeuille de produits de l'organisation. « Durant cette période, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreuses personnes talentueuses au sein de notre organisation, dont les connaissances, le dynamisme et l'approche positive m'ont beaucoup inspirée et m'ont aidée à m'épanouir sur le plan professionnel et personnel. »

Si certains ont développé des compétences, d'autres en ont surtout profité pour agrandir leurs réseaux professionnels, selon le responsable de la formation. « Certains ont préféré choisir des missions pour lesquels ils maîtrisaient les compétences. Des missions qui leur permettaient de rencontrer et d'être confrontés à un certain dirigeant. On a ainsi vu un chef de projet du service produits choisir de travailler au service marketing pour des questions de visibilité. Cela nous a beaucoup surpris. »

Autre avantage important pour le responsable de la formation : en augmentant la visibilité des opportunités auprès des collaborateurs, Degreed a réduit les préjugés inconscients inhérents aux processus de sélection des opportunités.

Les commentaires positifs des collaborateurs aux questions telles que « Recommanderiez-vous ceci ? Avez-vous trouvé cela utile ? Avez-vous acquis de nouvelles connaissances ? » ont été très utiles, a déclaré le responsable de la formation en ajoutant que ce programme a également convaincu les responsables.

Soutien des responsables

D'une manière générale, les responsables sont bien informés des activités de leurs collaborateurs, ils évaluent leurs performances et leur fournissent des retours sur les objectifs spécifiques à leur rôle. Toutefois, ils sont souvent moins compétents pour accompagner la montée en compétences et le mentorat. La plateforme Degreed constitue à la fois un outil et une structure permettant le développement des compétences.



« La formation expérientielle optimisée par Degreed donne une toute nouvelle dimension au développement professionnel. Elle nous offre la possibilité de le faire sans coût supplémentaire. »



Par ailleurs, la formation expérientielle de Degreed permet aux responsables du monde entier, qui pour certains n'ont qu'une visibilité limitée sur les talents, de rencontrer des collaborateurs qu'ils n'auraient peut-être jamais côtoyés autrement.

Deux cadres supérieurs ont déclaré que le programme leur avait apporté une aide supplémentaire et une diversité de points de vue, ce qui les a aidés à accomplir leur travail plus rapidement. Dans un cas précis, le temps était limité et embaucher un entrepreneur n'avait pas de sens. Dans une autre situation, un manager a permis à son équipe d'accomplir ses missions grâce à un participant qui s'est attelé à des projets tout en se formant sur le logiciel Microsoft Power BI.

Données L&D

Grâce à Degreed, l'équipe de formation a obtenu de nouvelles informations qui lui ont permis d'améliorer ses programmes de formation.

« Il arrive que les personnes chargées de créer des opportunités ne reçoivent pas toujours de réponses. Cette information est mise à notre disposition, nous permettant d'en étudier les causes », déclare le responsable de la formation. « À l'inverse, certaines personnes sont attirées par un projet mené par un manager au leadership exceptionnel. Si cette démarche leur permet d'acquérir des compétences techniques, le fait de pouvoir découvrir la vision de ce manager est tout aussi précieux. La plateforme nous fournit des données importantes que nous pouvons exploiter pour creuser la question et en tirer des enseignements. »

Développement généralisé

En augmentant la mobilité interne et la visibilité des opportunités présentes dans l'organisation, la plateforme favorise une culture d'inclusion déjà ancrée dans toute l'organisation. Les responsables de la formation ne comptent pas s'arrêter là.

L'équipe informatique va à présent piloter la formation expérientielle optimisée par Degreed afin d'encourager l'innovation en s'engageant auprès de nouveaux talents. « La formation expérientielle optimisée par Degreed donne une toute nouvelle dimension au développement professionnel », précise le responsable de la formation. « Et bien que le développement des collaborateurs soit notre principal objectif, Degreed nous aide dans certains domaines de notre activité où nous aimerions mener à bien des projets, mais pour lesquels nous ne disposons pas forcément des ressources nécessaires ou qui ne sont pas prioritaires. Degreed nous offre la possibilité de le faire sans coût supplémentaire. » 





Disposez-vous des compétences requises pour relever de nouveaux défis ?

Rendez-vous sur

degreed.com

Adresse e-mail

info@degreed.com

Réseaux sociaux

[@degreed](#)