



**Ecopetrol instaure une routine de formation gagnante pour tout son personnel grâce à Degreed**

## Client

# ecopETROL

## Siège social

Bogota, Colombie

## Secteur

Énergie

## Collaborateurs

9 500 (société mère),  
6 500 (dans les 10 filiales)

## Fonctionnalités utilisées

Skill Coach, évaluation des compétences

## Cas d'utilisation

Développement des collaborateurs, initiatives d'entreprise, montée en compétences, requalification, développement autodirigé, gestion du changement

## Défi

Face à l'intensification des efforts déployés pour remplacer les hydrocarbures par des alternatives faibles en carbone à l'échelle mondiale, et alors que les entreprises spécialisées dans la production d'énergie se préparent à faire face à cette transition, les dirigeants d'Ecopetrol devaient trouver le moyen de garder les compétences de leurs effectifs à niveau face au marché concurrentiel actuel. Pour cela, un ingrédient clé : la formation et le développement des équipes. L'entreprise s'est donc donné pour objectif de créer de nouvelles expériences d'apprentissage et d'insuffler à ses collaborateurs, quel que soit leur poste, la volonté de se former et de prendre en main leur développement professionnel. Cette initiative s'appliquait à la fois au personnel de bureau et aux techniciens de première ligne, ceux travaillant dans les raffineries par exemple.

## Solution

Les qualités fonctionnelles et flexibles de la plateforme intuitive Degreed LXP ont su répondre aux objectifs de développement des collaborateurs d'Ecopetrol. En outre, l'équipe Degreed a fait forte impression auprès des responsables de la formation de l'entreprise pétrolière. La plateforme optimisée par Degreed, appelée GENius (inspiré des initiales G et E de « Grupo Ecopetrol », le nom de l'entreprise en espagnol), est mise à la disposition de tous les collaborateurs.

## Résultats

Pas moins de 90 % des collaborateurs d'Ecopetrol utilisent activement Degreed, dont 45 % sur une base mensuelle. Les sondages d'opinion indiquent un haut niveau de satisfaction vis-à-vis de l'expérience Degreed, ce qui se traduit par un Net Promoter Score (NPS) moyen de 45, un résultat élevé. Sur une période récente de six mois, les apprenants ont achevé 440 000 éléments de formation, dont seuls 20 % provenaient du LMS de l'entreprise, la vaste majorité étant issue de recherches personnelles axées sur les centres d'intérêt des collaborateurs. Les premiers utilisateurs émanaient en grande partie des postes d'exploitation et de maintenance, et non du personnel de bureau. Les collaborateurs sont désormais en mesure d'adopter de nouvelles habitudes de formation, de prendre les commandes de leur développement professionnel et, par là même, de contribuer à atteindre des objectifs à long terme de l'entreprise.

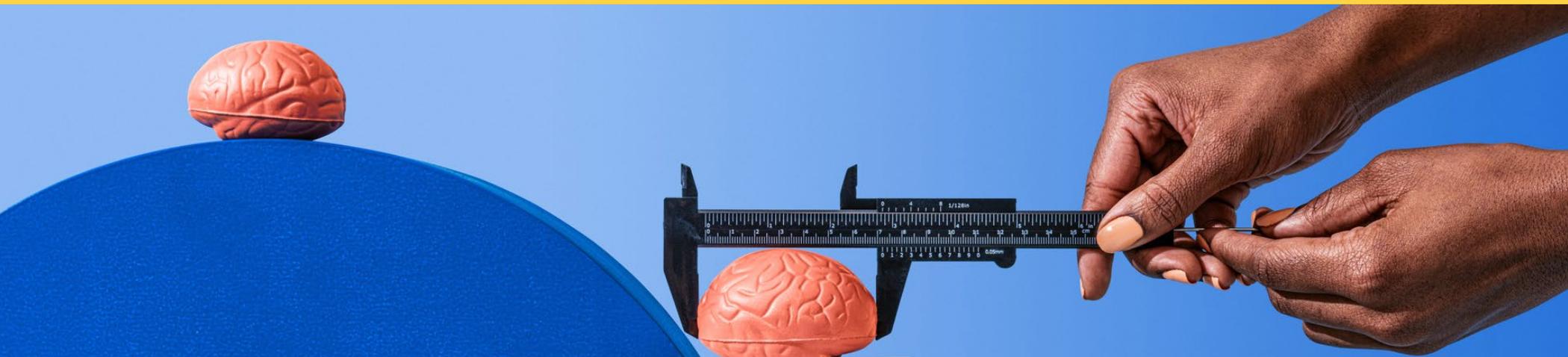


## Résumé

*Présente en Colombie, au Brésil, au Mexique et aux États-Unis, l'entreprise nationale pétrolière colombienne Ecopetrol est l'un des plus grands fournisseurs d'énergie d'Amérique du Sud. Ses activités couvrent l'ensemble de la chaîne pétrolière, y compris l'exploration, la production, le raffinage et le transport.*

*Les objectifs de l'entreprise pour les vingt prochaines années se concentrent sur l'adoption de nouvelles formes de production énergétique plus responsables et durables sur les plans social et environnemental. Pour cela, il est crucial d'encourager la formation afin de garder les compétences des collaborateurs à niveau face à la concurrence actuelle. Dans le but de soutenir cette vision à long terme, l'équipe L&D a cherché de nouvelles manières d'appréhender la formation et le développement et d'atteindre les nouveaux objectifs établis en la matière.*

*Avec Degreed au cœur de sa stratégie de technologie de formation et d'engagement des collaborateurs, l'entreprise a rapidement donné à la vaste majorité de ses effectifs, y compris les équipes de première ligne, accès à une nouvelle expérience de formation leur permettant de prendre en main leur développement professionnel. Le résultat ? L'acquisition de nouvelles habitudes de formation et des compétences nécessaires pour mener à bien de nouvelles initiatives et garantir la compétitivité.*



# Défi

## Faire face au marché énergétique de demain

*Ces dernières années, les efforts déployés pour remplacer les hydrocarbures par des alternatives faibles en carbone à l'échelle mondiale se sont intensifiés. En outre, l'intérêt des investisseurs à l'égard de sources énergétiques durables et renouvelables a considérablement grandi. Dans ce contexte de future transition énergétique à laquelle les entreprises se préparent d'ores et déjà, les dirigeants d'Ecopetrol savent que garder les compétences des collaborateurs à niveau est primordial pour réussir, et que cela passe par la formation et le développement du personnel.*

*L'audacieuse stratégie 2040 de l'entreprise vise à générer des profits compétitifs et à mettre en place un modèle commercial plus responsable et durable sur les plans social et environnemental. Elle comprend un pilier clé : accroître le BAIIA (bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements) lié aux activités à faibles émissions d'au plus 50 % d'ici 2040. Pour ce faire, les dirigeants prévoient de moderniser les compétences de 70 % des effectifs de l'entreprise d'ici 2030 pour que ces derniers soient en mesure d'acquérir des connaissances de pointe, promouvant ainsi la montée en compétences et la requalification. Selon Jorge Rojas Aldana,*

*coordinateur de la gestion et de la planification de la formation, il est en effet plus important que jamais de permettre aux collaborateurs de se réinventer professionnellement.*

*Chargés de trouver de nouveaux moyens d'appréhender la formation et d'atteindre les nouveaux objectifs en la matière en accord avec la stratégie d'Ecopetrol, les responsables de la formation d'Universidad Ecopetrol, l'université de l'entreprise, ont cherché à créer de nouvelles expériences de formation qui allaient au-delà des contenus LMS et cours en présentiel. Ce faisant, ils espéraient insuffler aux collaborateurs, quel que soit leur poste, la volonté de se former et de prendre en main leur développement professionnel. Cette initiative s'appliquait à la fois au personnel de bureau et aux techniciens de première ligne, ceux travaillant dans les raffineries par exemple.*

# Solution

## Degreed

Après avoir évalué de nombreux fournisseurs de technologie, le choix d'Ecopetrol s'est porté sur Degreed. Les qualités fonctionnelles et flexibles de la plateforme intuitive Degreed LXP ont su répondre aux objectifs de développement des collaborateurs d'Ecopetrol. En outre, l'équipe Degreed a fait forte impression auprès des responsables de la formation de l'entreprise pétrolière.

« Ce qui a changé la donne pour nous, c'est la rapidité de mise en œuvre », souligne Monica Santos, responsable des Ecopetrol Schools, avant d'ajouter que l'intégralité du processus a été menée à bien en sept semaines, mais surtout à temps avant la fermeture annuelle de l'entreprise. « L'équipe Degreed a fait un travail remarquable. Tout le monde était très impliqué. Aucune de nos questions n'est restée sans réponse. Je dois avouer que je n'ai jamais travaillé sur un projet technologique aussi bien piloté et d'une telle simplicité. »

La plateforme optimisée par Degreed, appelée GENius (inspiré des initiales G et E de « Grupo Ecopetrol », le nom de l'entreprise en espagnol), est mise à la disposition de tous les collaborateurs.

La stratégie d'adoption de l'équipe de formation reposait sur l'engagement utilisateur et, en particulier, sur l'identification d'archétypes d'apprentissage englobant plusieurs services et régions.

Quatre types d'apprenants ont ainsi été identifiés : adaptation pragmatique (1 %), analyse rationnelle

(43 %), convergence contemplative (50 %) et divergence active (6 %). L'équipe L&D s'est ensuite servie de ces catégories pour élaborer des dizaines de communications ciblées afin de promouvoir l'accès à cette nouvelle solution. Par exemple, pour éveiller l'intérêt et encourager la participation des apprenants de type « analyse rationnelle », il convenait d'exposer les résultats d'une telle approche. Le message a donc été adapté à leurs expériences, besoins, motivations et points faibles.

« Nous en avons appelé au lien émotionnel », explique Jorge Rojas Aldana. « Nous avons communiqué à maintes reprises sur l'importance de la montée en compétences et de la requalification. Le message sous-jacent était le suivant : si vous aimez votre travail et l'entreprise, vous pouvez rester ici. Mais ne décrochez pas. Si vous voulez être prêts à affronter l'avenir, il vous faut agir. »

De plus, l'équipe L&D a utilisé des connexions et contenus obligatoires, des webinaires instructifs, des sessions de questions-réponses et des hashtags (notamment #begenius et #wakeupskills), entre autres pour encourager les activations. Autre stratégie clé : l'engagement de la majorité des 1 200 managers de l'entreprise lors d'entretiens téléphoniques individuels en vue de les rallier à la cause et de stimuler leur enthousiasme à l'égard du projet.





# Résultats

## **Des habitudes de formation qui permettent aux collaborateurs de rester dans la course**

*Pas moins de 90 % des collaborateurs d'Ecopetrol utilisent Degreed, dont 45 % sur une base mensuelle. Les sondages d'opinion indiquent un haut niveau de satisfaction vis-à-vis de l'expérience Degreed, ce qui se traduit par un Net Promoter Score (NPS) moyen de 45, un résultat élevé pour une plateforme de formation.*

*Sur une période récente de six mois, les apprenants ont achevé 440 000 éléments de formation dont seuls 20 % provenaient du LMS de l'entreprise, la vaste majorité étant issue de recherches personnelles axées sur les centres d'intérêt des collaborateurs.*

*Les responsables de la formation ont constaté avec surprise que les premiers utilisateurs étaient en grande partie issus des postes d'exploitation et de maintenance, et non du personnel de bureau. Cet engagement enregistré auprès des équipes de première ligne a largement dépassé les prévisions de l'équipe L&D.*

*« Nous avons convenu au début du projet que si nous ne parvenions pas à obtenir une participation totale, ce n'était pas grave, puis nous avons été surpris en examinant les chiffres », témoigne Monica Santos. « Les apprenants recherchaient des sujets liés à leur travail, mais pas exactement à leur poste. Cela nous a beaucoup éclairés. Ils ne se contentaient pas d'effectuer les tâches obligatoires, ils exploraient également les autres options, certains pendant leur*



*service de nuit, car l'activité est moindre dans les usines. »*

*À la raffinerie de Barrancabermeja, Luis Giovanni Barbosa Arias consulte des vidéos, des documents et de brefs articles pour orienter sa formation.*

*« Cet outil offre un large éventail de contenus », indique le responsable du service de raffinage du pétrole brut. « Il est facile d'accès et nous permet d'interagir avec d'autres collaborateurs de l'entreprise dans le cadre de formations individuelles et collectives. »*

*Selon Lorena Rueda, directrice de la Leadership School, la plateforme est intuitive, pratique et encourage les échanges entre managers. « Gérer les emplois du temps et les horaires de travail représente un vrai défi pour les responsables, et GENius nous permet de rapidement leur fournir ce dont ils ont besoin tout en leur donnant accès à du contenu illimité. »*

*Le résultat de cette approche exploratoire est clair. Les collaborateurs développent de nouvelles habitudes de formation, ce qui est non seulement en phase avec l'un des objectifs clés de l'équipe de formation, à savoir encourager le personnel à prendre en main son développement professionnel, mais aussi avec les autres buts de l'équipe. Tandis que l'entreprise continue de mettre en œuvre de nouvelles technologies et procédures novatrices, les collaborateurs seront en effet plus à même de soutenir ces initiatives et de rester compétitifs, car ils sauront déjà comment acquérir les compétences requises en la matière.*

*« Nous avons fait appel à Degreed pour instaurer cette nouvelle routine d'apprentissage », souligne Monica Santos. « Nous voulons que la formation soit au centre de toutes les préoccupations. »*

*« Nous avons généré beaucoup d'engagement et instauré une culture apprenante à long terme », ajoute Jorge Rojas Aldana.*

# À propos de Degreed

Degreed est la plateforme de formation utilisée par plusieurs millions de collaborateurs dans des centaines de sociétés dans le monde aspirant à développer leurs compétences actuelles et futures.

En combinant la formation obligatoire à un apprentissage autodirigé et à une gestion approfondie des compétences, Degreed permet aux organisations d'atteindre continuellement leurs objectifs et de se développer rapidement pour satisfaire aux exigences changeantes du marché.

Au travers de données plus complètes sur les compétences, Degreed favorise l'agilité du développement des talents et permet aux collaborateurs de monter en compétences grâce à des expériences de formation adaptées à leur expertise et à leurs intérêts.

Fondée en 2012, Degreed a son siège social à Pleasanton, en Californie, ainsi que des succursales à Salt Lake City, New York, Londres, Amsterdam et Brisbane.

En savoir plus sur Degreed : [site web](#) / [YouTube](#) / [LinkedIn](#) / [Twitter](#)

