



Enquête Formation 2022

Résultats





Xavier Van Dieren
Dirigeant Fondateur
Now.be

La formation d'**aujourd'hui** et de **demain**

Depuis la **crise sanitaire** et le développement du **travail hybride**, le monde de la formation, qui avait déjà largement amorcé sa mue, avec le numérique et les modalités de formation à distance, connaît une **nouvelle phase de transformation**. Que s'est-il passé pour les entreprises et les organismes de formation ces deux dernières années ? Quels sont les enjeux auxquels les équipes formation doivent répondre aujourd'hui face à l'**obsolescence programmée des compétences** et aux **mutations profondes du travail** ? Quelles sont les perspectives offertes par la digitalisation et ces nouvelles **modalités innovantes** ou encore par les **sciences cognitives** et la meilleure compréhension des mécanismes d'apprentissage ?

Vous le savez, chez **NOW.be**, nous avons à cœur de permettre aux individus de se développer et d'oser **révéler tous leurs potentiels**. Nous envisageons la formation comme un **levier extraordinaire d'épanouissement** professionnel et personnel, et comme un moment de **plaisir**, source d'action, d'engagement et d'apprentissage durable.

Au travers de cette enquête, nous avons souhaité dresser, avec vous, un large portrait des **tendances de la formation**, croisant vos réalités respectives et traçant un horizon engageant de **perspectives**, de moyens et d'approches innovantes qui permettront aux organisations de relever le **défi** du développement des **compétences d'aujourd'hui et de demain**.

Sommaire

- 1. La formation en pleine mutation : état des lieux.....** P 4
- 2. La formation au cœur des enjeux du futur du travail : perspectives et évolutions.....** P 12
- 3. Méthodologie de l'enquête réalisée** P 18
- 4. Principaux enseignements : Synthèse.....** P 20



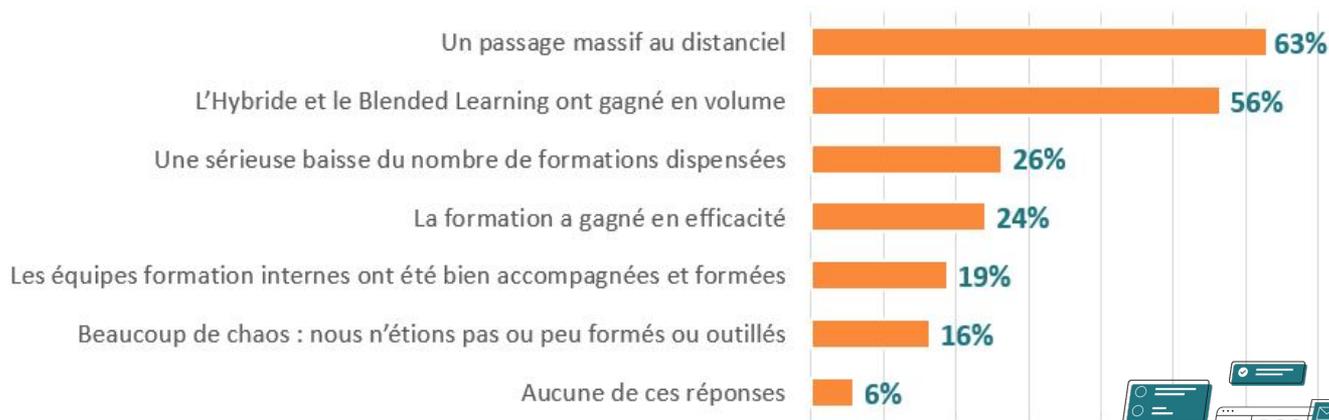


1. La formation en pleine mutation

Etat des lieux

Le digital et l'hybride devenus incontournables...

1- Au cours des 2 dernières années, comment les formations ont-elles été dispensées dans votre organisation ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 1,46 réponses.

A RETENIR

Pour une majorité des répondants, les deux dernières années ont été marquées par un passage massif au distanciel, ainsi que par l'hybridation (blended-learning) des parcours de formation.

Le nombre de formations dispensées ne semble pas avoir été affecté pour la plupart des répondants (seulement 26% le déplorent).

Et ils sont presque autant à indiquer avoir manqué d'outillage et de formation (16%) pour affronter cette période, que l'inverse (19%).



Le présentiel et les classes virtuelles dominant ...

2 - Parmi les modalités de formation suivantes, quelles sont celles déjà existantes dans votre organisation ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 3,2 réponses.

Dans une très grande majorité d'organisations (près de 85%), le présentiel reste la norme, suivi de près, désormais, par les classes virtuelles (79%).

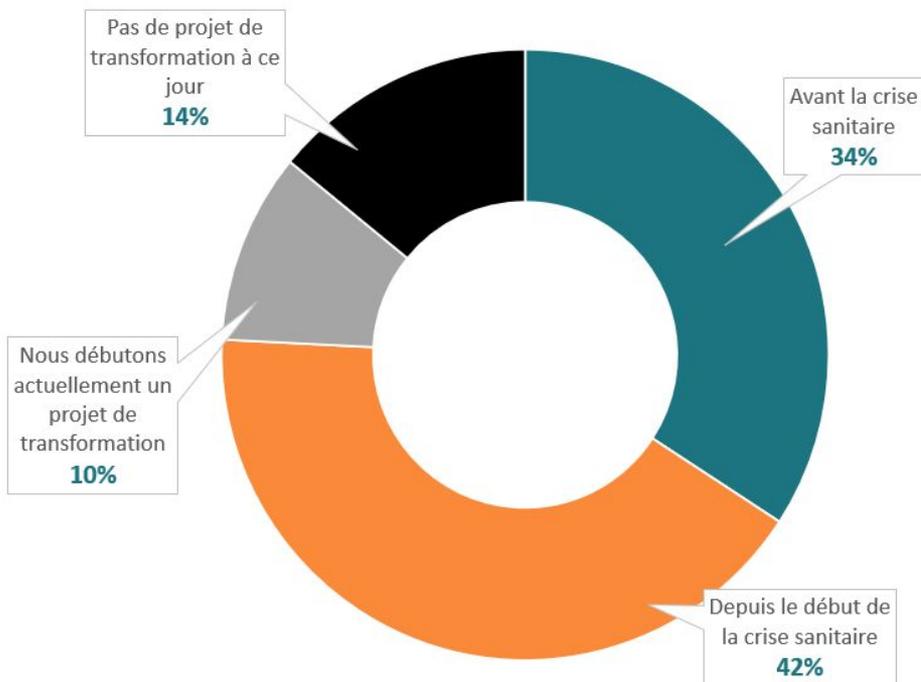
La formation hybride ou à distance et asynchrone suivent de près.

Le coaching et le mentoring ont le vent en poupe et sont présents chez plus de la moitié des répondants. Et c'est davantage que la formation en situation de travail, introduite dans la loi Avenir de 2018, ou encore que l'apprentissage entre pairs, présent dans moins de la moitié des organisations répondantes. Les simulateurs et l'immersive learning, des modalités encore récentes, sont toutefois présentes chez un peu plus de 15% des répondants.



La crise sanitaire, occasion de transformer l'offre de formation...

3 - Quand votre organisation a-t-elle entrepris un projet de transformation de votre offre de formation ? (une seule réponse possible)



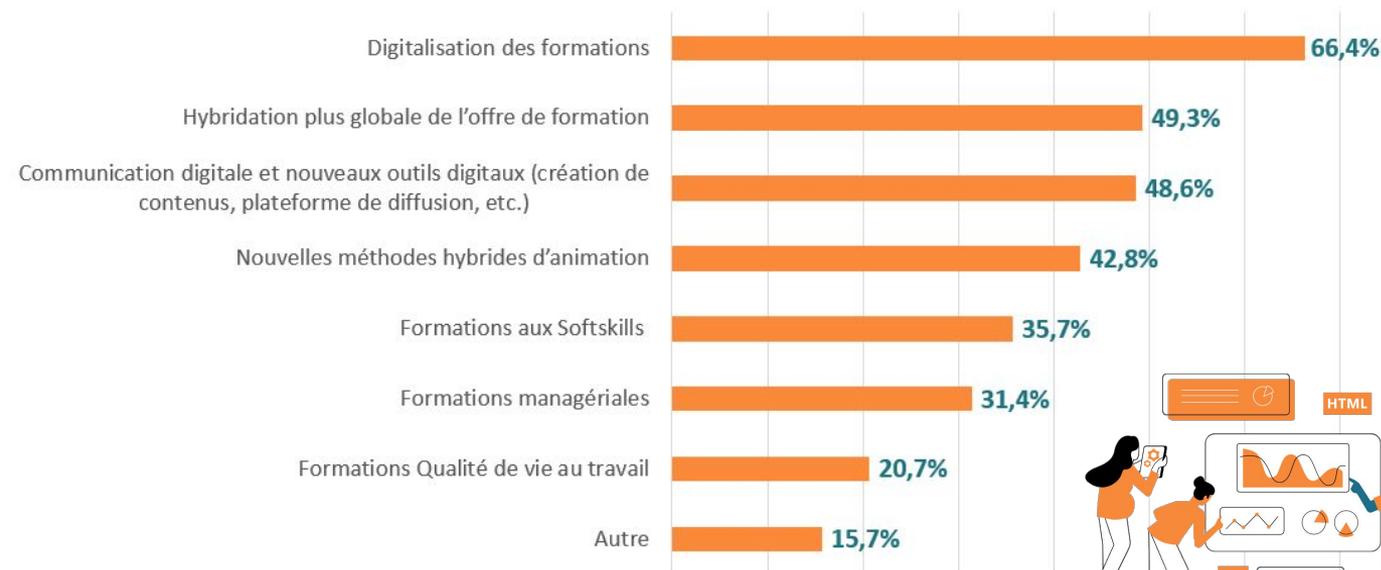
La crise sanitaire a été un déclencheur de transformation pour l'offre de formation dans plus d'une organisation répondante sur 3. Un autre tiers avait déjà engagé sa transformation avant la Covid-19 : on peut imaginer que ces organisations ont des dispositifs de formation digitalisés plus matures. Pour le tiers restant, les projets commencent en 2022 (10%), voire ne sont pas encore au goût du jour (14%).

Des disparités de niveau de transformation qui expliqueront par la suite les tendances en matière d'évolution de la formation.



Digitalisation et hybridation de l'offre en première ligne...

4 - Si projet de transformation il y a, dans quels domaines prioritaires a-t-il été entrepris ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 2,5 réponses.



A RETENIR

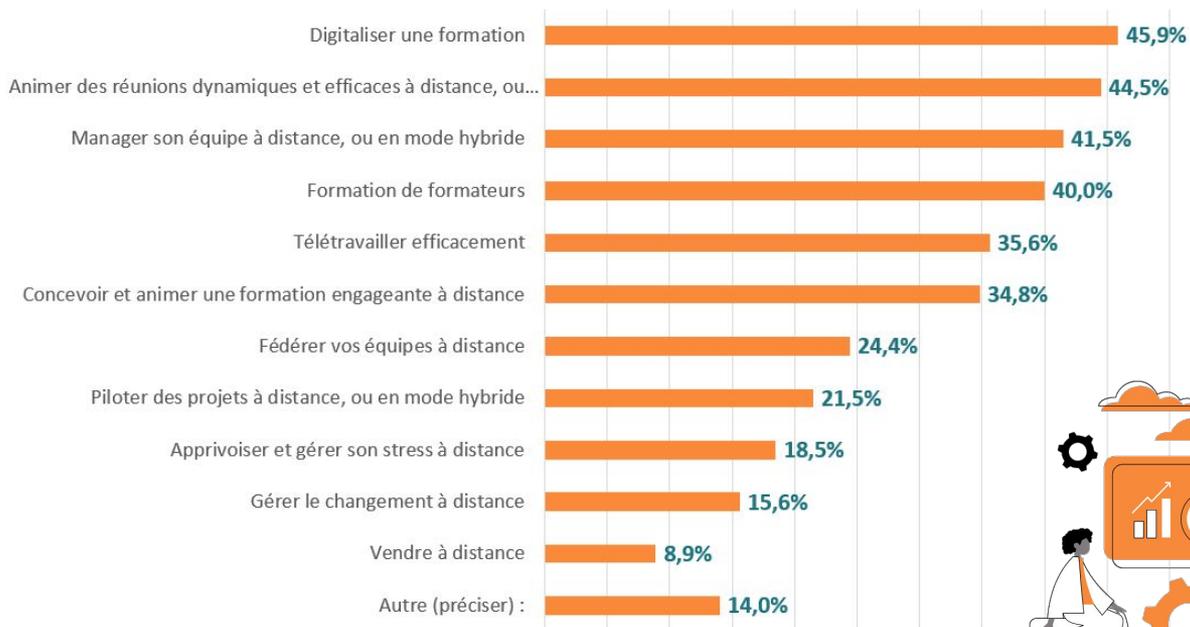
La transformation a d'abord concerné la digitalisation des formations (66%), voire son hybridation plus globale pour près de la moitié des répondants. La communication digitalisée autour de l'offre elle-même arrive en 3ème position des priorités de transformation, avant l'adaptation de nouvelles méthodes hybrides d'animation (42,8%).

L'introduction de formations aux softs skills, au management ou encore sur la qualité de vie au travail n'a été priorisée que par une plus petite proportion de répondants.

15% des répondants ont entrepris d'autres projets comme la rationalisation de l'offre de formation, l'introduction de ludopédagogie ou de simulateurs.

La formation des formateurs à la digitalisation avant tout...

5 - Sur quels thèmes prioritaires votre organisation a-t-elle récemment amélioré son offre de formation ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 2,7 réponses.



A RETENIR

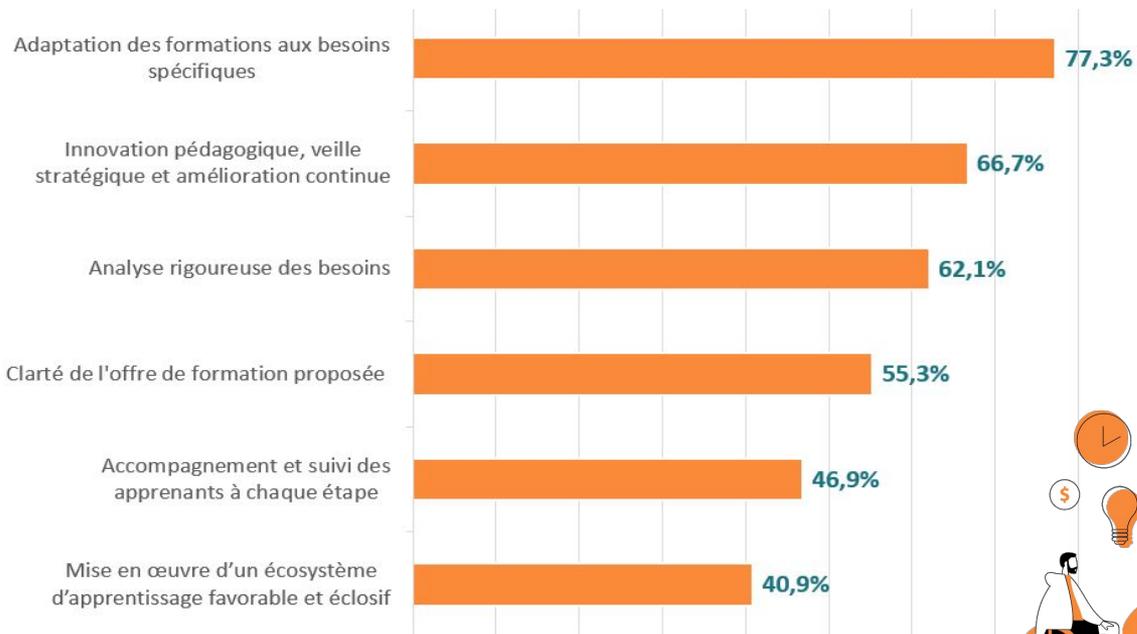
Et pour transformer l'offre de formation efficacement, les services formation ont mis l'énergie dans l'apprentissage de la digitalisation des formations (près de 46%) et la formation des formateurs (40%) : une fois formés et outillés, ils pourront mieux former les salariés ensuite.

On retrouve aussi un effort d'amélioration sur les thématiques du travail hybride : animation de réunions (44,5%), management à distance (41,5%), télétravail (35,6%) ...

Les autres thématiques ont été peut-être un peu moins prioritaires : gérer des projets à distance (21%), gérer son stress (18%), vendre à distance (8,9%), ... On peut s'interroger sur la moindre importance donnée à la gestion du changement à distance dans ce contexte (15,6%)

Un besoin d'accompagnement adapté aux spécificités...

6 - Quelles qualités et exigences prioritaires attendez-vous d'un prestataire de formation ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 2,7 réponses.



A RETENIR

Les exigences Qualiopi sont désormais incontournables dans l'exercice de la formation. Quand ils font appel à des prestataires, les services formation ont des attentes fortes et en grande majorité sur le sujet de l'adaptation des formations à leurs besoins spécifiques (77,3%). Si l'analyse rigoureuse des besoins est importante, elle l'est un tout petit peu moins que la capacité du prestataire à proposer des innovations pédagogiques pertinentes issues de sa veille et de son amélioration continue (66,7%). La clarté de l'offre, sans doute considérée comme un standard, n'est une qualité prioritaire que pour 55% des répondants. Enfin, l'accompagnement des apprenants et la mise en œuvre d'un écosystème d'apprentissage favorable semblent moins importants.

La formation levier de développement parfois contraignant...

7 - En une phrase, comment résumeriez-vous la perception que les collaborateurs de votre organisation ont de la formation ?

Un peu plus d'un répondant sur 2 a répondu à cette question ouverte.

"C'est partagé. à la fois une contrainte lorsque le planning ne se prête pas à la formation et également un moment important pour améliorer ses skills"

"Nécessaire mais pas toujours en adéquation avec les nouvelles réalités"

"Trop loin de leur réalité"

"Offre foisonnante pas toujours lisible"

"Beaucoup de possibilités à exploiter !"

"Un besoin vital pour continuer à grandir et évoluer"

"Utile, applicable et fun !"

"L'offre de formation est étendue et variée à tous niveaux (formes et fonds) mais les urgences systématiques sur le terrain nous empêchent souvent d'y participer malgré notre inscription."



A RETENIR

Les perceptions sont mitigées avec de nombreux commentaires qui pointent le sentiment d'une contrainte (temps, compatibilité avec l'agenda professionnel) et en même temps l'importance de ce moment pour développer ses compétences. De même, plusieurs répondants notent le fait que les salariés perçoivent la formation tantôt comme une obligation, tantôt comme une bouffée d'oxygène. A ces dualités de perception, s'ajoutent la problématique d'une offre parfois pléthorique et peu lisible des salariés, parfois loin de leur réalité de terrain, ou encore la perception de manque d'agilité voire d'efficacité de certains dispositifs (notamment e-learning). Quelques répondants notent toutefois des perceptions plus positives : participative, ludique ou encore encourageant des initiatives individuelles.

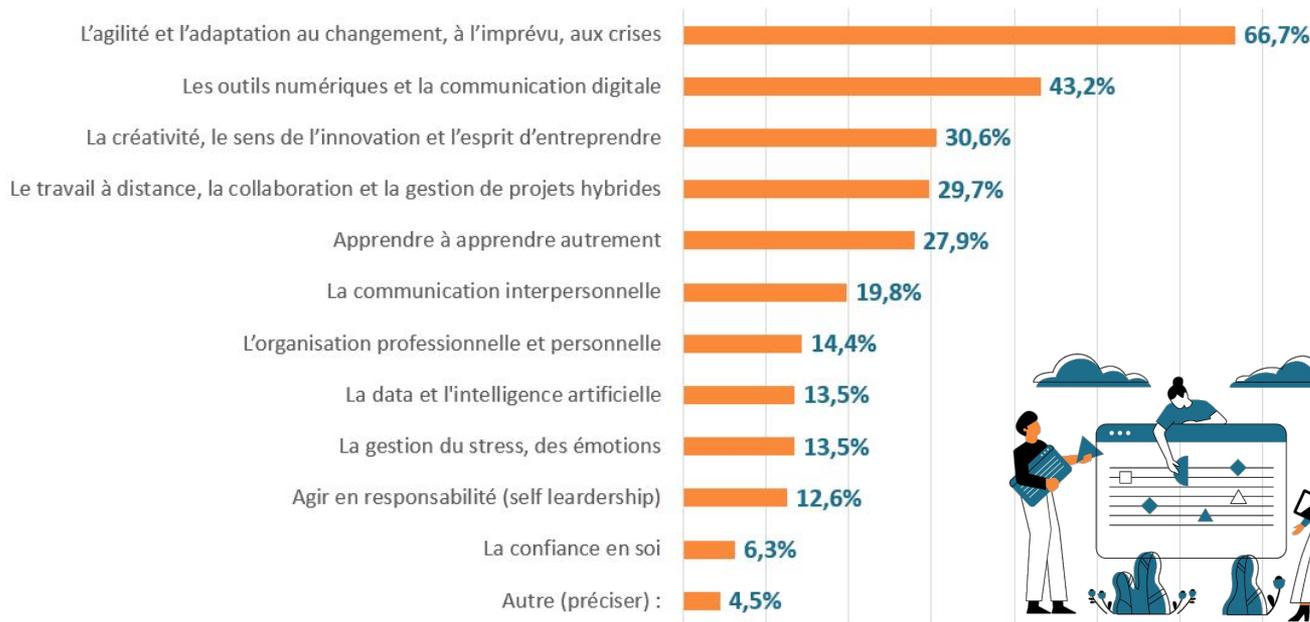


2. La formation au cœur des enjeux du futur du travail

Perspectives et évolutions

Agilité face aux incertitudes, outils digitaux et travail à distance

8 - Quelles sont les trois compétences ou soft skills essentielles que vos collaborateurs auront besoin de maîtriser davantage à l'avenir ? (3 réponses maximum)



A RETENIR

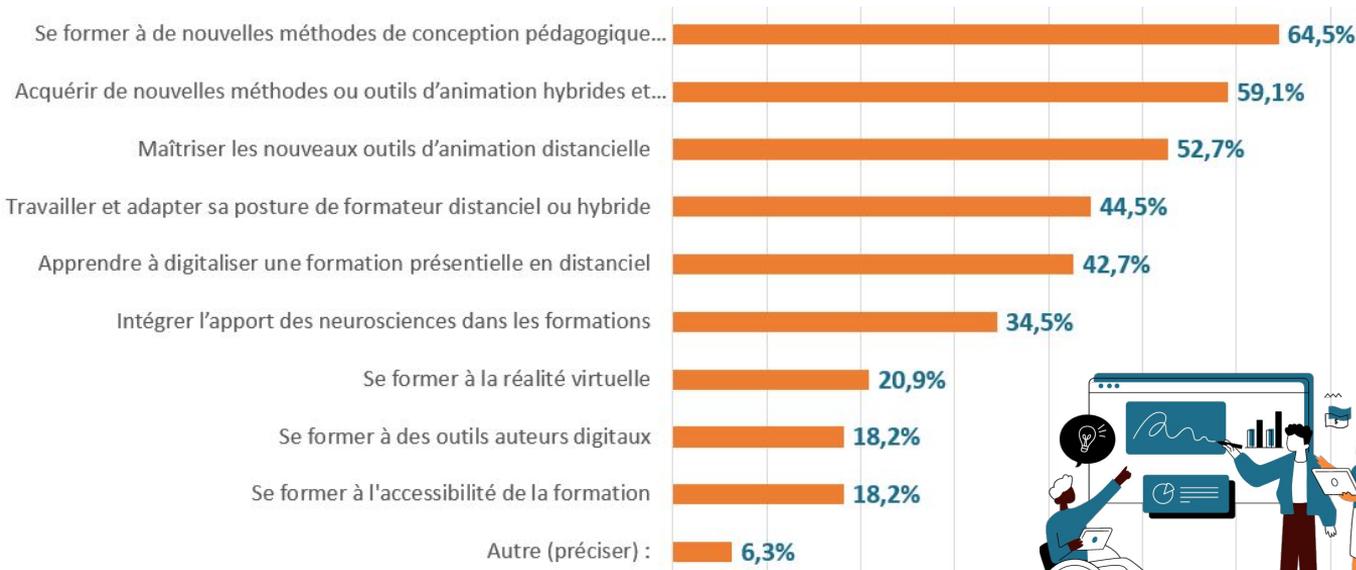
Parmi le top 3 des compétences essentielles à l'avenir, l'agilité et l'adaptation aux changements fait l'unanimité, loin devant l'usage des outils numériques (43,2%). Le travail à distance et la collaboration en mode hybride sont attendus presque au même niveau que la créativité (30,6%) ou encore le fait d'apprendre à apprendre (27,9%). Deux soft skills qui peuvent d'ailleurs contribuer à faire face avec plus d'agilité à l'incertitude et aux changements.

Les soft skills qui relèvent de l'intelligence émotionnelle (communication interpersonnelle, gestion du stress, confiance en soi ou self leadership) sont moins souvent cités, au même titre que l'organisation personnelle.

Enfin, seuls 13,5% des répondants perçoivent à ce stade l'importance pour leurs collaborateurs de maîtriser la data et l'IA.

Nouvelles méthodes de **conception** et **d'animation** en tête

9 - Quels sont les 5 besoins prioritaires exprimés par vos responsables formation, gestionnaires, concepteurs, développeurs de formation ou formateurs ? (5 réponses maximum)



A RETENIR

Du côté des services formation, l'hybride est dans toutes les têtes : on a prioritairement besoin de se former aux nouvelles méthodes de conception pédagogiques hybrides (64,5%). Une large moitié des répondants souhaitent également acquérir des nouvelles méthodes d'animation en mode hybride ou encore maîtriser les outils d'animation distancielle. La digitalisation des formations et le travail sur la posture de formateur adapté au distanciel sont des besoins complémentaires légitimes. Les autres thématiques apparaissent comme nettement moins attractives : l'apport des neurosciences n'est perçu comme prioritaire que pour un tiers des répondants et on peut regretter le moindre intérêt pour l'accessibilité de la formation (18%). Du côté outils, la VR comme les outils auteurs ne mobilisent pas non plus les répondants.

Priorité à l'entreprise apprenante et à la communication de l'offre

10 - Quelles actions pensez-vous prioriser pour rendre vos dispositifs de formation plus attractifs et performants ? (plusieurs réponses possibles)*



* Les répondants ont sélectionné en moyenne 2,1 réponses.



A RETENIR

Pour plus d'un répondant sur deux, l'attractivité et la performance des dispositifs de formation passera par le développement d'une culture d'entreprise apprenante mais aussi par une meilleure communication et promotion de l'offre de formation.

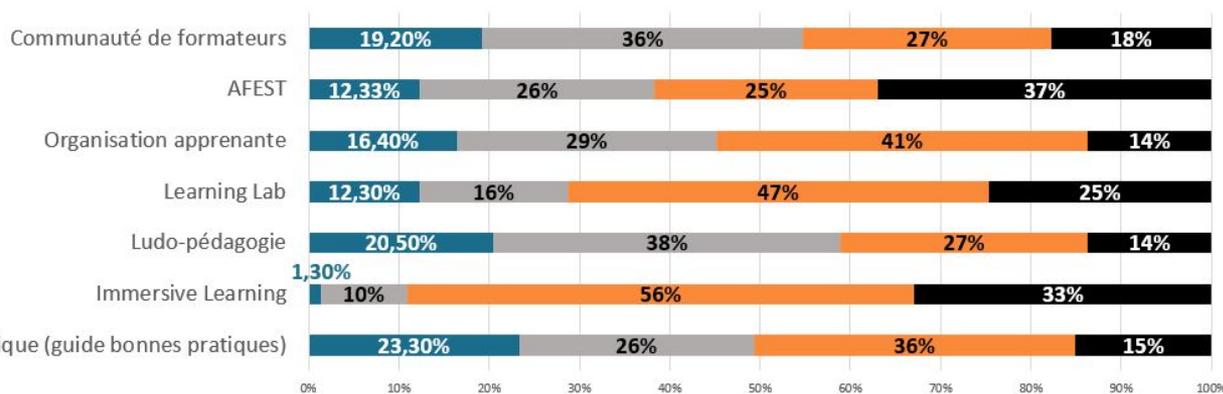
La gamification, mais aussi l'accompagnement des salariés comme l'implication des managers dans le dispositif de formation sont d'autres leviers de succès identifiés par plus de 40% des répondants.

La valorisation des apprenants et l'événementialisation de la formation mobilisent un tiers des répondants.

L'implication des partenaires formation est moins considérée comme une source d'attractivité et de performance (19,4%).

Un intérêt certain pour l'Immersive Learning et l'organisation apprenante

11 - Parmi les approches ou innovations pédagogiques suivantes, lesquelles aimeriez-vous mettre en place ou développer dans votre organisation ? (une seule réponse par ligne)



- Déjà en place
- En place mais peut être amélioré
- Intéressant à mettre en oeuvre
- Non pertinent pour nous



A RETENIR

L'immersive learning est l'approche pédagogique la moins présente chez les répondants, c'est celle qui suscite le plus d'intérêt, même si elle ne semble pas pertinente pour un peu plus d'un tiers des répondants. Plus présente que le learning Lab, l'organisation apprenante suscite toujours de l'intérêt chez les répondants (41%). La ludo-pédagogie et les communautés de formateur sont des dispositifs déjà présents chez plus de la moitié des répondants, elles sont intéressantes à mettre en œuvre pour plus d'un quart des autres. L'AFEST, déployée chez un tiers des répondants qu'une majorité souhaiterait améliorer, est l'approche qui mobilise le moins les non initiés (37%) sans doute à cause de sa mise en œuvre complexe. La charte pédagogique attise l'intérêt de presque un tiers des répondants.

Des projets plein la tête ...

12 - Quelles seraient les nouvelles méthodes ou approches stratégiques pédagogiques ou technologiques de la formation que vous souhaiteriez mettre en œuvre dans votre organisation dans les prochains mois ou les prochaines années ?

Un tiers des répondants a répondu à cette question ouverte.

"J'aimerais :

- qu'un environnement "proche de la réalité du terrain" virtuel immersif soit à disposition,
- un changement de perception du top management vis-à-vis de la formation => développer ses compétences = haute valeur ajoutée pour l'organisation (et pas perte de temps, d'argent, de rendement, de production),
- développer les méthodes participatives et de co-développement"

"Convaincre le management que la formation n'est pas un must"

"Organisation apprenante et se former quand on veut, où on veut et comme on veut"

"Des ateliers en classe virtuelle à disposition des salariés toutes les semaines à choisir à la carte"

"Hybridation de notre offre et formation par les pairs (coaching/parrainage)"

"Plus de partages, approche collaborative pour apprendre les uns des autres."



A RETENIR

L'immersive learning fait partie des nouvelles approches souhaitées par de nombreux répondants. Egalement présents à l'esprit les communautés de formateurs, communauté d'apprenants, l'apprentissage entre pairs ou encore le co-développement qui participent tous au développement d'une culture d'entreprise apprenante attendue par de nombreux répondants. La ludopédagogie et la gamification des parcours de formation font aussi partie des projets à venir. Le blended est cité également, sans doute par des répondants plus en retard dans la transformation de leur offre. Enfin, certains répondants pointent également des changements culturels pour des dispositifs qui favorisent l'autonomie, optimisent l'engagement et offre une formation "à la carte".

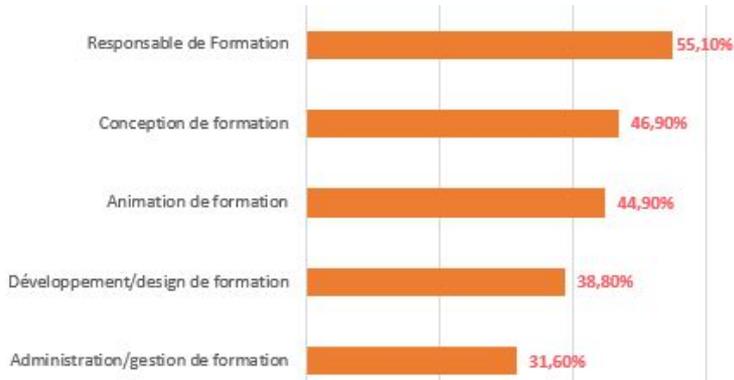
3. Méthodologie de l'enquête



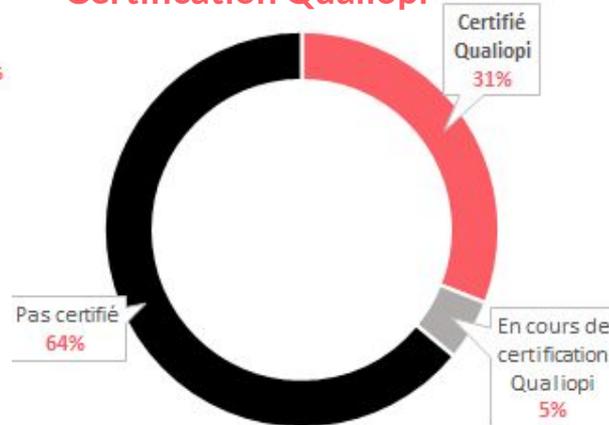
Merci aux répondants !

L'enquête a été menée, en ligne, du 20 mai au 14 juin 2022 auprès de 172 répondants.

Métiers des répondants



Certification Qualiopi



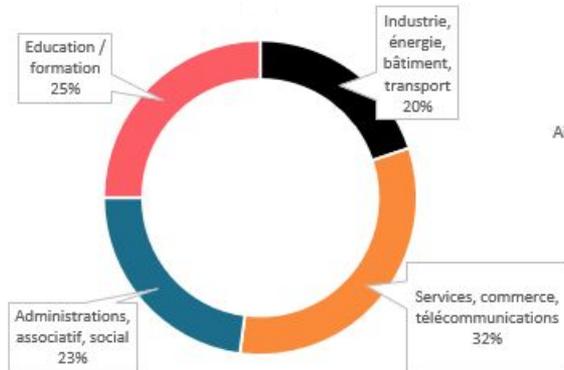
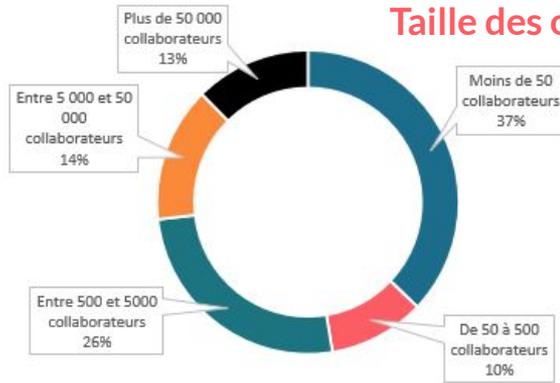
Une majorité de services formation interrogés répondent être non certifiés Qualiopi (64%)

Une relative homogénéité des fonctions de la formation est représentée : un répondant sur 2 est responsable de formation, près de 45% sont concepteurs et/ou animateurs de formation

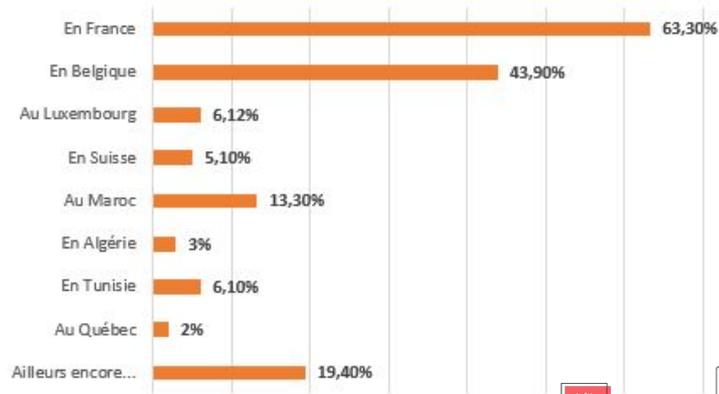


Merci aux répondants !

Taille des organisations



Répartition géographique



Secteurs d'activité

Une représentation importante des petites structures (certainement de petits organismes de formation ou indépendants)

Une représentation dans toute la francophonie mais avant tout en France et en Belgique et quelques organisations multinationales

Des organismes de formation très représentés (1/4 de l'échantillon) par rapport aux autres secteurs d'activité





4. Principaux enseignements

Synthèse

Des transformations en cours et un regard tourné vers l'avenir...

La **crise sanitaire** a sans nul doute **accélééré la transformation de la formation** : les services formation pris dans la digitalisation de l'offre ont **conscience des défis à relever** pour accompagner leurs organisations dans le **travail hybride** et développer les compétences des collaborateurs dans un monde qui sera toujours plus **incertain et changeant**.

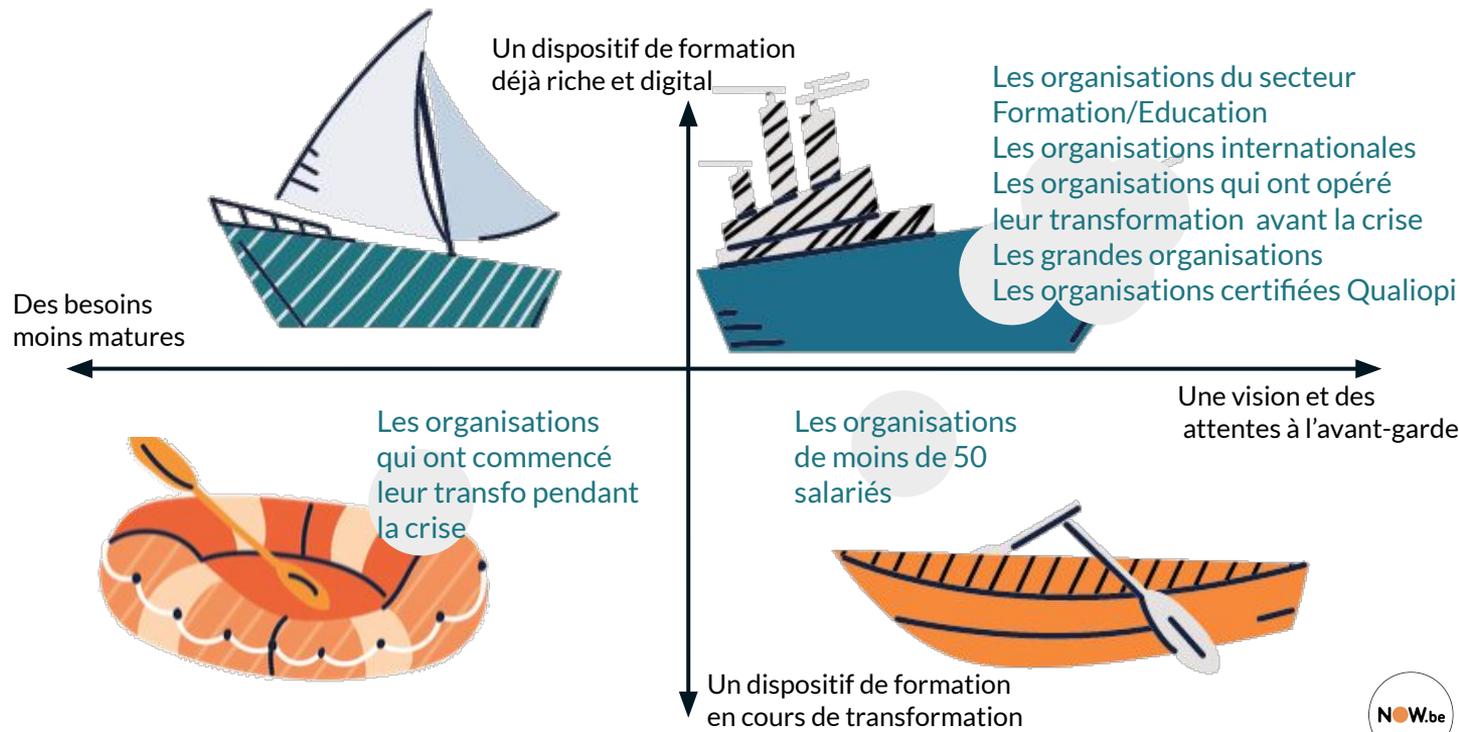
Elles se donnent les moyens de se transformer d'abord en **formant leurs propres équipes** aux modalités de conception et d'animation hybrides prioritairement. Elles ont compris le challenge de **l'attractivité de l'offre de formation** autour de sa promotion mais surtout du **développement d'une culture d'entreprise apprenante**, véritable défi des organisations de demain.

Elles sont aussi **tournées vers l'avenir du learning** et regardent avec intérêt les modalités comme l'Immersive Learning, peu présent encore dans les entreprises. Elles gagneraient sans doute davantage à prendre en compte l'apport des neurosciences ou à aller vers des formations accessibles à tous et plus inclusives... Une marche de progrès qu'elles ne mettront sans doute pas longtemps à franchir !

Principaux enseignements

Des disparités de situation et d'attentes

Les réponses à l'enquête ne sont pas homogènes et révèlent certaines disparités significatives selon les types d'organisations, à la fois sur leur réalité et sur leurs attentes, par rapport à la moyenne de l'échantillon.



Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

Les organisations déjà certifiées Qualiopi auraient-elles un temps d'avance ?

- Elles semblent davantage **marquées par l'hybridation des formations** ces 2 dernières années, et moins par un passage massif au distanciel contrairement aux organisations non certifiées.
- Elles déclarent **davantage disposer de dispositif hybride et de formation en situation professionnelle** (AFEST, ...), et auraient en moyenne **davantage digitalisé**, déployé des méthodes hybrides d'animation ou une hybridation plus globale de leur offre de formation que le reste de l'échantillon.
- Elles semblent aussi **plus attentives à l'accompagnement des apprenants** à chaque étape, et voient davantage **l'importance de développer des compétences en communication digitale** ou encore en **créativité et esprit d'entreprendre** que dans la gestion du stress ou encore le self leadership.
- Enfin, par rapport au reste de l'échantillon, elles paraissent révéler un **plus grand intérêt pour les neurosciences** et souhaiteraient davantage **prioriser la gamification** (c'est leur priorité n°1) et l'implication des partenaires de formation.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

Les répondants issus du secteur de la formation auraient leur propre vision du métier ?

- Les répondants issus du secteur de la formation auraient **davantage le sentiment que les équipes formation ont été bien accompagnées** et formées ces deux dernières années (ce qui est sans doute le cas dans leur secteur).
- En matière d'amélioration de l'offre de formation, on y aurait privilégié **davantage la transformation/digitalisation des formations**, avant d'améliorer les formations au management à distance, au télétravail ou encore à la gestion du changement.
- Quant aux attentes vis-à-vis des prestataires de formation, dans ce secteur, **l'attention serait moins portée sur la clarté de l'offre** : logique, quand c'est notre métier, on sait décrypter !
- Enfin, dans le secteur de la formation, un **moindre intérêt semble porté sur l'accompagnement des collaborateurs** (onboarding, communication interne), dont on considère peut-être que ce n'est pas le cœur de métier de la formation...?

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

Selon la taille des structures, des réalités et des attentes différentes ?

- Les petites structures (moins de 50) semblent **moins marquées par le passage massif au distanciel** et auraient **moins le sentiment de chaos** ces 2 dernières années, que les structures intermédiaires qui ont noté l'impact de l'hybridation et du passage au distanciel.
- Les grands groupes (+50000) auraient des **dispositifs de formation beaucoup plus riches**, ils ont des réponses supérieures à la moyenne de l'échantillon sur l'ensemble des modalités. Les plus grosses structures (5000 à 50 000) auraient également davantage transformé tous les pans de leur dispositif de formation avec un accent particulier sur la **communication digitale**.
- Dans les petites organisations (moins de 50), on aurait moins mis l'accent sur l'amélioration de l'offre par la digitalisation ou encore l'hybridation du travail mais davantage sur la gestion du stress. Dans les grands groupes, l'effort d'amélioration semble avoir été mis sur la **formation au travail hybride** (télétravail, management à distance, animation d'équipe) et moins sur la formation des formateurs.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

[SUITE] Selon la taille des structures, des réalités et des attentes différentes ?

- En matière de prestataires, les petites structures (moins de 50) semblent plus attentives à l'**innovation pédagogique, la veille et l'amélioration continue** de leurs partenaires. Les organisations de taille intermédiaire (de 500 à 5000) compteraient aussi sur l'**adaptation aux besoins spécifiques**.
- Dans les organisations de taille intermédiaire (500-5000), la **gestion du stress, l'agilité et la data/l'IA** seraient des compétences vues comme plus essentielles que la moyenne de l'échantillon. Enfin, les petites organisations (moins de 50) semblent moins enthousiastes sur la valorisation des apprenants, la promotion de l'offre de formation ou encore l'accompagnement des salariés. Au contraire, les organisations de taille intermédiaire (de 500 à 5000) souhaiteraient davantage **promouvoir, accompagner les salariés, impliquer le management** ou encore **développer une culture de la formation**.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

Les entreprises ayant déjà amorcé leur transformation avant la crise sanitaire auraient-elles un coup d'avance ?

- Les entreprises qui avaient déjà opéré leur transformation avant la crise, déclarent plus d'actions de formation asynchrones, hybrides ou encore avec simulateur, dans leur dispositif de formation, **des dispositifs sans doute plus matures** chez elles.
- Elles indiquent avoir moins amélioré leur offre de formation sur la gestion du changement que la moyenne de l'échantillon ... sans doute parce qu'elles ont déjà opéré de nombreuses formations en la matière pour accompagner leur transformation passée et éprouvent donc moins ce besoin aujourd'hui.
- Par rapport aux compétences de demain, elles s'intéresseraient **davantage aux enjeux d'apprendre à apprendre**, contrairement aux outils numériques et à la communication digitale, dont on peut imaginer qu'ils sont massivement entrés dans les moeurs, en raison du caractère accélérateur de la crise pandémique.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

(SUITE) Les entreprises ayant déjà amorcé leur transformation avant la crise sanitaire auraient-elles un coup d'avance ?

- Elles semblent aussi moins portées sur l'apprentissage de la digitalisation de leurs formations ou encore les outils d'animation distancielles dont on imagine qu'elles les maîtrisent déjà, contrairement aux organisations qui se transforment seulement depuis le début de la crise sanitaire et pour qui maîtriser ses outils est encore impérieux.
- Dans les entreprises qui ont déjà opéré leur transformation, la priorité serait clairement au **développement d'une culture d'entreprise apprenante**, ce qui est au contraire une priorité plus en retrait chez les organisations qui n'ont débuté leur transformation que depuis la crise. Les uns semblent prêts à passer à la vitesse supérieure quand d'autres sont à peine au démarrage.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

Les organisations belges et internationales seraient-elles un peu plus à l'avant-garde ?

- En Belgique, les modalités distancielles mais également l'accompagnement individuel et collectif seraient plus développées. Même tendance à l'international avec aussi un peu **plus d'hybride** que la moyenne de l'échantillon.
- En Belgique, on semble **davantage attaché à digitaliser les formations** mais aussi à transformer les formations managériales. A l'international, la digitalisation des formations serait un peu plus prégnante que la moyenne. Le contexte de fonctionnement multinational peut tout à fait expliciter ces priorités de transformation, où l'**effort d'amélioration** de l'offre de formation aurait été mis sur le **travail hybride** (télétravail, management à distance, animation d'équipe) et moins sur la formation de formateurs, à la fois en Belgique et dans les organisations internationales.
- Ces dernières semblent d'ailleurs plus attentives, lors du choix de leurs prestataires, à la **clarté de l'offre**, à l'**accompagnement des apprenants**, ou encore à la mise en place d'un écosystème d'apprentissage écosif que la moyenne de l'échantillon.

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.

Des **disparités** de situation et d'attentes (en détails)

(SUITE) Les organisations belges et internationales seraient-elles un peu plus à l'avant-garde ?

- En Belgique également, l'**agilité et la data/IA** semblent des compétences davantage identifiées comme prioritaires à développer. A l'international, **agilité, créativité mais aussi apprendre à apprendre** seraient jugées plus essentielles que dans la moyenne de l'échantillon et a contrario, l'organisation personnelle ou la communication interpersonnelle le seraient moins.
- Du côté des besoins des équipes formation, si en France, on verrait moins le besoin de se former aux nouvelles méthodes de conception pédagogiques, par contre, intégrer les **neurosciences** semble attirer davantage, tandis qu'à l'international, la maîtrise des **outils d'animation distancielles** paraît un besoin plus prioritaire (le premier exprimé).
- Enfin, en Belgique, **la promotion de l'offre et l'implication du management** seraient clairement des actions prioritaires à mener (les 2 premières), tandis que la gamification le serait moins que la moyenne de l'échantillon. Ailleurs dans le monde, on mettrait davantage l'accent sur **l'événementialisation** de la formation

Précaution méthodologique : compte tenu de la taille de l'échantillon, les analyses croisées sont à prendre comme des hypothèses de lecture.



Etude réalisée par Now.be entre le 20 mai et
le 14 juin 2022

Contact

Now.be SPL
43 avenue Fernand Golenvaux
5000 NAMUR
BELGIQUE

now.be
info@now.be

Crédit photos : Unsplash - Sketchify

The logo for NOW.be, featuring the word "NOW" in a bold, sans-serif font with a small orange circle above the letter "O", followed by ".be" in a smaller font. The logo is contained within a white circle.

NOW.be