Future of Soft Skills

cegos.fr

*Bien plus que des savoirs

cegos

BEYOND KNOWLEDGE*

De culture internationale et d'origine française, **le Groupe Cegos** est depuis toujours **un observateur et un acteur engagé du monde du travail et des entreprises.**

Leader européen et international du « Learning & Development », le groupe innove pour **accompagner les entreprises dans leur transformation et pour stimuler le développement personnel et professionnel de chacun.**

En contribuant à la performance individuelle et collective de ses clients, Cegos leur apporte **« Bien plus que des Savoirs ».**

Formation clé en main et sur mesure

Blended et digital learning

Managed Training Services

Pour affronter les transformations à l'œuvre dans le monde du travail, il est aujourd'hui vital pour les entreprises d'accélérer le développement des compétences de leurs équipes.

Qu'elles soient techniques, comportementales ou métiers, toutes les compétences sont challengées par les évolutions technologiques. Comment ne pas subir, mais bien anticiper et accompagner ces profondes mutations ?

Dans ce contexte, il va falloir définir et construire le cadre nécessaire pour que l'Homme et la machine puissent cohabiter de manière intelligente et performante. Chez Cegos, nous partageons sur ce sujet trois convictions profondes :

- *Nous sommes convaincus qu'à mesure que les technologies progressent, les aspects strictement humains du travail et les compétences qui y sont associées vont avoir une importance croissante.*
- *Nous savons et observons depuis longtemps que les interactions humaines sont fondamentales pour un apprentissage en profondeur.*
- *Dans un monde où il sera de plus en plus nécessaire d'apprendre et de se former de manière fluide et efficace, notre mission est de trouver les clés qui permettent d'engager l'apprenant et de garantir l'impact et l'efficacité de sa formation.*

+250 000
personnes formées chaque année

50 pays couverts dans le monde

1000 collaborateurs

20 000 entreprises clientes

200 M€
de chiffre d'affaires

Le monde du travail se transforme ?
La révolution des compétences est en marche !

Dès 2016, une étude du World Economic Forum, Future of jobs, prédisait que 5 millions d'emplois seraient perdus d'ici 2020 et remplacés par l'intelligence artificielle, les robots, etc. Dans le même temps, l'étude estimait que près de 2,1 millions de nouveaux emplois seraient créés, nécessitant pour la plupart d'entre eux des compétences en informatique, mathématiques, architecture des réseaux, ingénierie… L'étude montrait également que **les emplois en croissance sont tous demandeurs de fortes compétences relationnelles** et aussi que les emplois très spécialisés, que l'on pourrait qualifier de « mono-compétences », sont en déclin.

En septembre 2017, le rapport du Conseil d'Orientation pour l'emploi (COE) s'attardait sur l'impact de l'automatisation et de la numérisation sur les compétences. Le rapport établissait que « trois groupes de compétences devraient être tous mobilisés dans une économie bouleversée par la convergence de l'intelligence artificielle et du big data » :

- **Les compétences expertes dans les technologies ;**
- **Les compétences techniques nouvelles,** exigées en complément des compétences plus classiques de chaque métier ;
- Et, pour tous les actifs, **les compétences dites « transversales »** qui recouvrent une bonne culture générale, des compétences sociales (travail en équipe, intelligence sociale…) et des compétences situationnelles (autonomie, apprendre à apprendre par exemple).

Dans son rapport « The Future of Workplace » publié en 2018, Mc Kinsey estime que d'ici 2030, la demande en compétences technologiques (digital, programmation, IT) devrait grimper de 55%, que les besoins en compétences sociales et émotionnelles (leadership, management, entrepreneuriat…) augmenteraient de 24% et que la demande en compétences hautement cognitives (créativité, traitement d'informations complexes) devrait croître de 8%.

Si ces études font fortement référence à l'impact des technologies, **il serait très réducteur de croire que seul le digital change la donne en matière de compétences.**

En effet, qu'il s'agisse des nouveaux rapports au travail, de la recherche du sens au travail, du développement de l'intelligence collective, de la conscience globale de la fragilité des écosystèmes environnementaux… **notre monde se transforme sous nos yeux.**
Ces mutations impactent fortement les formes d'emploi et leurs contenus. Elles encouragent les actifs à changer de métier et d'entreprise plusieurs fois au cours de leur carrière professionnelle.

Ces mutations profondes et ces changements permanents nécessitent pour chacun d'apprendre continuellement pour pouvoir s'adapter aux fluctuations et aux modifications de son poste, de son métier ou de son environnement professionnel.

Impacts des technologies et compétences clés pour l'avenir : qu'en disent les entreprises ?

Cegos réalise chaque année un baromètre permettant de questionner les entreprises et les salariés sur leurs enjeux, leurs attentes et leurs pratiques en matière de compétences et de formation professionnelle.

En 2018, 2227 salariés et 316 DRH ont été interrogés dans 5 pays d'Europe.

Évolutions technologiques et impacts sur l'emploi et les ressources humaines

Le point de vue des salariés

29% des salariés européens se sentent « dépassés » par la technologie.

89% pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail.

35% pensent qu'elles pourraient faire disparaître leur métier.

Le point de vue des DRH/RRH

89% des DRH/RRH européens considèrent que cela impactera la gestion des RH au sein de leur organisation.

53% pensent que leur organisation va faire face à l'émergence de nouveaux métiers.

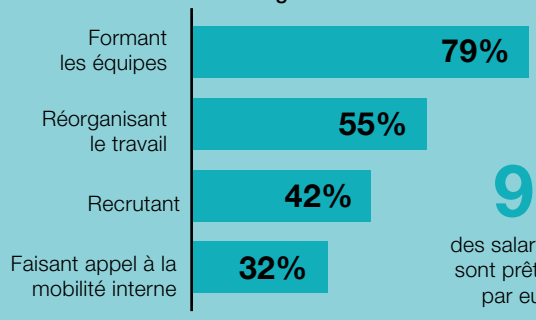
45% pensent que les évolutions technologiques vont créer des emplois.

L'anticipation de ces impacts par les entreprises n'est pas toujours perçue par les salariés

- **87%** des Responsables des Ressources Humaines interrogés affirment avoir entamé une réflexion sur l'impact des évolutions technologiques sur les métiers et les compétences (73% en France).
- Seuls **59%** des salariés estiment que leur entreprise mène actuellement des actions pour anticiper l'impact de ces technologies sur l'emploi et les métiers.

Tous s'accordent sur la formation comme principal levier d'adaptation pour faire face à ces évolutions

Les Directions des Ressources Humaines prévoient de faire face à ces changements en :



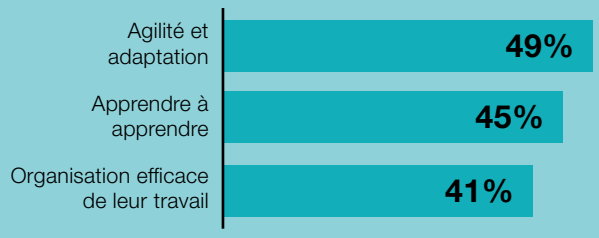
95% des salariés européens sont prêts à se former par eux-mêmes.

Développer une culture de l'apprentissage pleinement en lien avec le business de l'entreprise

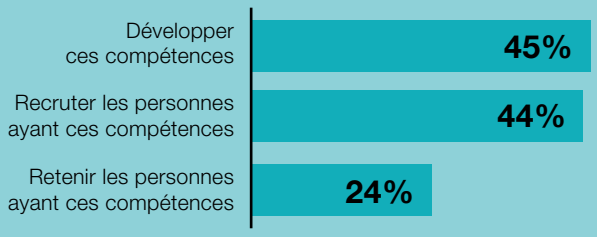
Pour les Responsables des Ressources Humaines interrogés, **la DRH est la première** des parties prenantes engagées dans cette réflexion (74%), devant la Direction Générale (55%).

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH européens

Selon eux, les salariés de leur entreprise devraient maîtriser en priorité les compétences comportementales suivantes :



24% des DRH font face à un déficit de compétences clés, en raison des difficultés à :



Mathilde Bourdat, responsable de l'offre et de l'expertise « Formation », Groupe Cegos, et auteur du blog formation-professionnelle.fr, commente ces résultats :

« Toutes les études, en France et à l'international, convergent aujourd'hui pour prévoir à court terme de profondes mutations de l'emploi. L'emploi du futur, qu'il soit salarié ou non, mobilisera à la fois des expertises pointues, une culture technique permettant de comprendre la logique et les besoins des autres acteurs du système, et des compétences transverses : culture générale, compétences sociales et situationnelles.

Pour préparer les personnes à cette mutation d'ampleur, la meilleure réponse réside selon nous dans le triptyque transversalité – coopération – responsabilité. Ces trois notions sont au cœur de l'organisation du travail des entreprises du nouveau monde."

Softskills :
de quoi parle-t-on ?

Il est difficile voire illusoire de définir précisément les « softskills », tant leur champ ne cesse d'évoluer, sous l'impulsion des évolutions du monde du travail et en particulier de la digitalisation de l'économie.

Il est en revanche possible de commencer par expliquer… ce que les softskills ne sont pas : tout d'abord, elles se distinguent des qualités intrinsèques de l'individu ou de son profil de personnalité. Par exemple, si le courage est une qualité, la capacité à prendre des risques est une compétence qui peut s'acquérir et se développer.

Cécile Jarleton, psychologue du travail, pointe dans un article (paru sur le site ladn.eu) les risques d'un amalgame encore fréquent au sein des Directions des Ressources Humaines entre traits de personnalité, état émotionnel et compétences comportementales.
En définissant *« comme softskills ce qui renvoie parfois à la nature profonde des gens, le résultat, c'est que l'on attend des collaborateurs des personnalités normées. »*

Cela est d'autant plus vrai que les études existantes ne peuvent pas prouver le lien entre les traits de personnalité et la performance : *« En essayant de "mesurer" la personnalité, on se trompe de critères. On s'intéresse à ce que sont les gens alors que ce qui compte, c'est ce qu'ils font. C'est tout à fait inconscient, mais ce biais existe. »*

Cet écueil étant posé, on peut également associer les softskills à d'autres concepts approchants. Certains experts parleront ainsi plus volontiers de « smartskills ». D'autres évoquent même aujourd'hui les « mad skills » : pour s'adapter aux évolutions ultra rapides de l'environnement économique et législatif, l'entreprise doit évoluer sans cesse et sera donc poussée à intégrer davantage de profils atypiques, capables d'apporter des idées disruptives et de diffuser une culture de l'intelligence collective.

Tentons toutefois d'apporter une définition simple des softskills :

Par opposition aux hardskills (les compétences techniques et méthodologiques), **les softskills se définissent comme des compétences comportementales. Elles sont un ensemble d'aptitudes relationnelles, situationnelles et émotionnelles qui permettent à l'entreprise et aux personnes de faire face à la complexité et à l'imprévisibilité du monde qui les entoure.**

Un concept qui ne cesse d'évoluer

Apparu dans les années 50 aux Etats-Unis puis gagnant l'Europe à partir des années 70, le champ des softskills n'a depuis lors cessé de se développer dans le domaine de la formation professionnelle.

Le développement des softskills s'opère sur trois axes :

- **Elles se démocratisent :** d'abord réservées aux Directions Générales et au top management des organisations, elles concernent aujourd'hui l'ensemble des actifs, tous secteurs confondus (avec une avance certaine pour le secteur des services).
- **L'éventail des softskills nécessaires à chacun s'élargit,** du fait de l'évolution des modes d'organisation du travail qui s'accélère depuis l'avènement de l'ère digitale.
- **Le niveau de maîtrise exigé s'accroît :** il s'agit désormais pour chacun de mettre en application les softskills dans un nombre croissant de situations opérationnelles, et plus seulement d'y être sensibilisé.

Pour les organisations : un levier majeur de compétitivité

Face à un environnement micro et macroéconomique de plus en plus instable, les entreprises et les organisations les plus performantes sont :

Celles qui misent sur l'empowerment de leurs collaborateurs :

elles s'organisent pour développer le niveau d'autonomie, de prise d'initiative et de responsabilisation de chacun. Ces modes d'organisation ont fait le succès des start-up et des entreprises agiles, leur permettant de s'adapter plus rapidement, d'apporter un meilleur service aux clients et d'augmenter la productivité des collaborateurs.

Celles qui tirent pleinement profit de l'hétérogénéité des profils :

complémentarité des compétences, personnalités atypiques capables de « sortir du cadre », mixées avec des profils plus traditionnels en lien avec les valeurs de l'entreprise. La capacité de chacun à travailler avec des profils variés et à intégrer des idées nouvelles est un levier important de créativité, d'adaptabilité et de performance.

Selon une étude menée par l'Economic Research Institute of Northern Ireland, **les softskills font partie des cinq facteurs qui ont le plus d'impact sur la réussite des entreprises**, avec l'esprit d'entreprise, la compétitivité, l'investissement et l'innovation.

Les bénéfices des softskills répertoriés par diverses études et enquêtes vont dans ce sens et pointent, par exemple, la **capacité à adopter plus rapidement de nouvelles pratiques de travail, la fidélisation des talents** grâce à une mobilité facilitée à tous les niveaux de l'entreprise, la tenue des délais grâce à des processus de travail plus collaboratifs…

Précisons enfin que **si l'arrivée de l'intelligence artificielle challenge les compétences techniques, elle revalorise dans le même temps les softskills, c'est-à-dire tout ce que l'IA n'est pas en mesure de faire**.

Pour chacun : un facteur décisif d'employabilité et d'attractivité

Dans le contexte actuel, **les softskills sont passées au premier plan des compétences recherchées par les recruteurs, devant les compétences techniques et l'expertise métier**. Les entreprises ont besoin de **candidats plus agiles et adaptables face aux changements du marché**. **La guerre des talents explique aussi en partie l'importance des softskills** dans les critères de recrutement. Les entreprises déployant de plus en plus d'efforts pour fidéliser les talents, elles ont tout intérêt à le faire auprès des bonnes personnes, c'est-à-dire les candidats dont le savoir être pourra s'accorder sur le long terme avec l'entreprise.

Les softskills contribuent également au bien-être au travail, et par ricochet à l'équilibre professionnel et personnel de l'individu. Elles augmentent sa résistance au stress, lui permettent de s'épanouir et de se réaliser professionnellement, et elles sont transposables dans la vie privée. L'individu a ainsi tout intérêt à être le principal acteur du développement de son capital de softskills.

Dans une tribune publiée dans le quotidien Les Echos en octobre 2018 et intitulée *« Les métiers n'existent plus, nous sommes tous des ensembles de compétences »*, Bénédicte de Raphélis Soissan, fondatrice et CEO de Clustree, plateforme de recommandations RH, explique :

> *Quand l'approche métier reste locale, la compétence se veut globale : elle casse les silos entre les équipes, les différentes entités d'un groupe et permet surtout le développement continu des collaborateurs. Quand hier nous définissions une personne par son métier, nous sommes convaincus que nous la définirons demain par un ensemble de compétences, de connaissances et d'appétences. Et que l'intitulé de poste ne comptera plus. Les compétences seront au centre de tout, et autour, viendront s'organiser la mobilité interne, les trajectoires professionnelles, la formation ou encore la rémunération. »*

7 domaines de compétences clés pour demain

Un consensus se dégage aujourd'hui pour articuler les softskills autour de sept grands domaines.

1 Collaboration à distance

Dans les organisations où les équipes sont polymorphes, évolutives, à distance et parfois multiculturelles, où les communautés virtuelles et les réseaux sociaux prennent le pas sur les organisations verticales, savoir collaborer et coopérer à distance est devenu clé. Cela se traduit par une grande qualité relationnelle, une maîtrise des outils de collaboration, une maîtrise de plusieurs langues et une sensibilité aux différences multiculturelles.

2 Communication au travers du numérique

Quand on pense au numérique, on pense d'abord plutôt aux outils et aux media qu'à ce que l'on y fait réellement. Si la maîtrise des outils est clé, elle n'est pas suffisante. Ce que l'on appelle l'alphabétisation digitale (« digital literacy ») passe par trois compétences complémentaires :

- Rechercher, accéder, trier, filtrer et synthétiser les informations pertinentes d'une manière critique et systématique ;
- Générer son propre contenu représentant une véritable valeur ajoutée pour les autres au-delà du simple partage ;
- Produire et diffuser des contenus multimédias adaptés.

3 Agilité et adaptation

La fragmentation des parcours professionnels nous pousse déjà à développer une transversalité en termes d'expertise, de savoirs et d'expériences. Nous serons de plus en plus amenés à nous adapter aux diverses évolutions. L'agilité dont nous ferons preuve et notre capacité à piloter le changement sera donc un facteur clé de succès. Cela implique de développer une grande tolérance à l'incertitude et aux idées nouvelles, des connaissances dans plusieurs disciplines, ainsi qu'une grande propension à changer en continu.

4 Créativité et sens de l'innovation

La créativité est la capacité à apporter un regard nouveau sur des questions nouvelles. Elle suppose une grande ouverture aux nouvelles formes d'idées, d'expériences (culturelles, artistiques, professionnelles). Elle peut se développer par une maîtrise des outils qui la favorisent, qu'ils soient individuels ou collectifs (questionnement, expérimentation…) et par un environnement propice à apporter des idées nouvelles et à y consacrer du temps.

5 Esprit d'initiative et d'entreprise

Plus que jamais, ce que nous ferons dépendra de nous. La liberté d'entreprendre, en interne comme en externe, n'a jamais été aussi grande. L'aptitude d'un individu à passer des idées aux actes nécessite une grande motivation, une capacité à prendre des risques et à gérer des projets en vue de réaliser ses objectifs.

6 Organisation efficace du travail

La multiplicité des échanges, la masse d'information grandissante, l'appel des distractions et la diversité des projets à mener en parallèle nous forcent déjà à développer une grande productivité personnelle pour pouvoir atteindre nos objectifs, notamment sur trois points :

- Le temps est et restera une ressource rare. Les bonnes pratiques en termes de gestion du temps et des priorités doivent dès aujourd'hui être maîtrisées par chacun.
- La gestion de son environnement de travail, qu'il soit à distance ou au bureau, physique ou virtuel, doit permettre à chacun d'accéder efficacement à tous les sujets en cours.
- Il faut savoir saisir l'opportunité d'automatiser ses tâches routinières grâce aux différentes applications proposées ou développées par soi-même.

7 Apprendre à apprendre

Chacun d'entre nous devra dédier au moins 20% de son temps à renouveler ses compétences pour rester employable et s'efforcer de coller à celles requises par l'évolution du marché du travail. Nous devons pour cela développer une culture de l'auto-formation et définir notre stratégie d'apprentissage dans notre écosystème (entreprise, réseaux, écoles, communautés).

Avec les autres, par la pratique et au bon moment : développer ses softskills, cela s'apprend !

Développer ses compétences transversales, c'est prendre de nouvelles habitudes, parfois en contradiction plus ou moins forte avec des comportements ou des croyances profondément ancrés. Contrairement aux hardskills, il ne suffit pas de comprendre pour faire.
Les softskills nécessitent une prise de conscience personnelle de ses comportements et de leurs impacts, une acceptation d'en changer, ainsi que de la pratique et du temps.

Les softskills s'acquièrent avec l'aide des autres

Qu'est-ce qui déclenche le changement de représentation ou de croyance ?
L'individu a besoin d'être confronté à d'autres personnes ayant des représentations et des croyances différentes des siennes. Il a besoin de feedbacks, bienveillants et sincères, sur l'impact de ses comportements actuels. Il a besoin de tester, dans un contexte protégé et sans risque, de nouvelles pratiques pour pouvoir constater leur efficacité. C'est ce qu'on appelle **le conflit sociocognitif.**

Si les dispositifs de formation 100% asynchrones ont ici leurs limites, **les modèles centrés sur l'expérimentation et le feedback** permettent de prendre conscience de l'impact de ses comportements dans la relation, sur l'efficacité collective et le résultat opérationnel.

C'est d'ailleurs ce que montre le Baromètre européen Cegos 2018 : en matière de développement des compétences, les salariés interrogés apparaissent plus ouverts que les responsables des ressources humaines aux dispositifs ATAWAD (« any time, any where, any device »). Ils privilégient d'abord les dispositifs présentiels (formation, accompagnement ou échanges entre pairs), qui permettent des interactions humaines et sont pensés comme des moments où les salariés sont disponibles pour apprendre, puis des dispositifs permettant aux salariés d'apprendre quand ils en ont besoin (par le biais de ressources disponibles en ligne par exemple).

Les softskills s'acquièrent par la pratique

Il faut ici **distinguer ce qui est de l'ordre de la prise de conscience de ce qui relève de l'acquisition d'une véritable maîtrise professionnelle « on the job ».**

La prise de conscience et l'acquisition des fondamentaux

Les formations classiques basées sur l'expérience et des entraînements par stimulation en groupe permettent d'acquérir les fondamentaux. Tout ne sera pas retenu ni a fortiori transposé dans le contexte professionnel, mais c'est un début qui va contribuer au « déclic » nécessaire, c'est-à-dire la première appropriation par l'apprenant de quelques bonnes pratiques de base.

L'efficacité de ces formations peut être renforcée grâce à des innovations pédagogiques ou digitales. Par exemple, le temps d'apprentissage peut être optimisé grâce à des méthodes qui rendent chaque minute apprenante ; l'utilisation de la réalité virtuelle pour recréer un environnement de travail réaliste en salle de formation est un autre exemple. Ces mises en pratique permettent à l'apprenant de vivre des émotions plus fortes qui favorisent l'ancrage mémoriel des bonnes pratiques.

L'acquisition d'une véritable maîtrise professionnelle « on the job »

Il faut en moyenne 60 répétitions pour créer une nouvelle habitude. Ce qui signifie que pour devenir réflexe, une nouvelle pratique doit s'ancrer profondément dans la vie professionnelle de l'apprenant.

Il s'agit d'abord de placer l'individu dans un environnement capacitant qui lui offre des opportunités de mise en œuvre. Mais cela ne suffit pas : **pour éviter que les anciennes habitudes ne reprennent le dessus, il faut en plus accompagner la personne dans sa pratique.** Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes :

- **Un accompagnement par le tuteur ou le manager ;**
- **Un accompagnement par les pairs,** aujourd'hui facilité par les réseaux sociaux d'entreprise. Ces systèmes fonctionnent bien lorsqu'une communauté de pratiques a pu être établie ;
- **Un programme digital de renforcement,** qui accompagne l'apprenant dans ses premiers pas.

Sur ce dernier point concernant le renforcement via le digital learning, il ne s'agit pas seulement de rappeler des concepts ou méthodes clés, mais d'**aider l'apprenant à changer son regard sur les situations professionnelles qu'il rencontre,** de l'inviter à agir concrètement en changeant ses habitudes et de l'entraîner aux bons réflexes. Selon la compétence à acquérir, plusieurs systèmes peuvent coexister :

- **Un accompagnement qui incite à l'action quotidienne en multipliant les opportunités de transposition :** une méthode sera découpée en micro-gestes plus fréquemment applicables au quotidien. Des micro-réflexes qui, assemblés progressivement, permettront d'appliquer la méthode complète.
- **Un module d'entraînement** que l'apprenant peut « jouer » plusieurs fois.
- **Un accompagnement pas à pas** pour se préparer avant un événement dont l'occurrence est aléatoire.
- **Un système de « post-preuves » qui permet de recevoir des feedbacks de pairs** (ou du manager le cas échéant). L'apprenant poste sur une plateforme ses réalisations, qui sont ensuite analysées par ses pairs selon une grille de debrief précise.

Les softskills s'acquièrent au bon moment et avec une efficacité exponentielle

Le bon moment pour acquérir des softskills qui vont venir bouleverser des habitudes ancrées, c'est le moment où l'apprenant est prêt à les accueillir.

Dans un environnement en perpétuel mouvement, de nouveaux besoins peuvent survenir à tout moment.

Ce rapprochement entre l'identification d'un besoin et la formation a des conséquences sur le processus d'accès à la formation. Les plans de formation définis après les entretiens annuels retardent souvent de 12 à 18 mois le moment réel où l'apprenant peut bénéficier d'une formation correspondant à son besoin. Plusieurs scénarii sont possibles pour pallier ce problème :

- **Des plans de formation intégrés aux projets ;**
- **Une bibliothèque de ressources numériques ;**
- **Un système d'abonnement :** chaque collaborateur a un crédit de formation qu'il peut activer comme et quand il le souhaite. Il repère les sessions (présentielles ou classes virtuelles) qui lui conviennent et s'inscrit en toute autonomie.

Le développement des softskills est un processus long qui se construit par couches successives.

Certains concepts ne pourront être compris et « vécus » que si certaines portes ont pu être ouvertes auparavant ou si l'apprenant peut les raccrocher à une expérience personnelle antérieure. Ce peut être le rôle des formations que de lui offrir ces opportunités, en particulier les formations « ahead of time » (en avance de phase).

L'effet d'accélération du développement des softskills récompense alors les efforts fournis au départ.

Si les premières formations de sensibilisation produisent des effets mesurés, **plus l'individu avance dans son parcours de développement et plus il apprend vite.**

Parallèlement, **comment orchestrer le développement des softskills dont l'apprenant ne ressent pas le besoin ? C'est ici toute l'utilité des méthodes de guidance** et d'accompagnement, par le biais de compétences softskills associées au parcours professionnel, de radars de compétences (les attendus en termes de maîtrise des softskills liées à un type de poste) et / ou de diagnostics de pratique personnalisés (focalisés sur une pratique particulière, ils détaillent les différents comportements observables).

Ces systèmes offrent la possibilité d'individualiser les parcours de formation en fonction des besoins de l'entreprise mais aussi de l'expérience et du cursus de l'apprenant, de ses besoins et de ses envies. Ils ne garantissent pas la motivation de l'apprenant, mais réduisent les risques de démotivation et garantissent une meilleure adéquation entre « le bon moment » et l'action de formation.

Cegos invente
la collection #UP

#compétences #onthejob
#interactif #digital

L'avenir appartient à ceux qui possèdent des compétences transversales – en leadership, en gestion, en communication – auxquelles la technologie ne peut se substituer.

Qu'il s'agisse d'augmenter sa productivité, d'utiliser son temps plus efficacement, de comprendre comment gérer une équipe à distance… **l'expérience #UP est la solution.**

Grâce aux programmes d'acquisition de compétences #UP créés par Cegos, chaque collaborateur :

- Met en œuvre de nouvelles compétences dans son environnement réel de travail.
- Le fait à son rythme, guidé par un tuteur, un coach ou son supérieur hiérarchique… et aussi grâce à l'expérience partagée par ses pairs.
- Est guidé tout au long du programme pour appliquer ses connaissances, réfléchir sur son expérience et améliorer ses performances, immédiatement et pour l'avenir.

#UP | Orienté résultats - Coaching individuel - Soutien d'un tuteur - Engagement des managers
International et multilingue - Prêt à l'emploi - Anytime, Any place, Any device - Certificat

Le programme #UP : un processus simple ET efficace

1. **Mise en place**
   Connexion à la plateforme d'apprentissage *LearningHub @Cegos* pour accéder à l'emploi du temps, aux supports de cours, aux défis quotidiens et au journal de mise en œuvre.

2. **Personnalisation et apprentissage**
   - Sélection de 2 sprints d'apprentissage à compléter au moment de son choix.
   - Programme « *energiser* » permettant de rester concentré et sur la bonne voie.
   - Tutorat en ligne tout au long du processus et échanges avec son manager.
   - Atelier virtuel pour consolider l'apprentissage et partager ses expériences avec des pairs.

3. **Transfert des connaissances sur le lieu de travail**
   Mise en pratique professionnelle des connaissances acquises, en concertation avec le tuteur et le supérieur hiérarchique. L'apprenant s'engage dans ses activités et consigne ses progrès dans son Carnet de bord.

4. **Coaching**
   Séances individuelles avec un e-coach pour recueillir et partager les preuves de la mise en œuvre et les résultats obtenus.

5. **Attestation**
   Journal de mise en œuvre téléchargeable pour montrer les résultats obtenus et obtention d'un certificat.

Pour en savoir plus :
cegos.fr/the-up-skills-acquisition-collection

cegos.com

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux

Échangez avec nos experts sur nos blogs

formation-professionnelle.fr
global-learning-development.com