

Le M'ag RH

Janvier 2022

Nos focus RH

Notre sélection d'articles autour de la formation

P2-3

Le REX Mission

ORANGE
La mise en place du mobile Learning

P4-5

L'actuRH

Une synthèse des dernières nominations RH et des actualités business

P 6-8

L'édito

Comme beaucoup d'autres, la **fonction Formation** des entreprises a été mise sous tension de manière inédite depuis le début de la crise Covid.

En effet, elle a dû traiter de front de nombreux défis liés à l'urgence du « tout à distance », en conciliant disparité d'équipement et de maturité digitale, les stop and go budgétaires. Le tout dans un contexte menaçant d'avancer l'obsolescence des compétences.

Avec le recul, nous serons tous d'accord pour dire que cette crise Covid a confirmé des besoins et des tendances qui la précédaient, et qu'elle a parfois été vue comme une opportunité d'accélérer la transformation et d'ancrer des nouvelles pratiques au sein des entreprises.

C'est justement ce que nous vous proposons de décrypter dans ce nouveau numéro du M'ag RH, avec une sélection de contenu décrivant la façon dont les entreprises ont priorisé les défis et mis en œuvre les différents dispositifs leur permettant :

- **D'améliorer l'expérience des apprenants** en apportant des contenus et modalités de formations innovants, conviviaux, ergonomiques et interactifs. Par exemple, dans notre **interview exclusive nous décrivons la façon dont Orange a réussi son projet de Mobile Learning**,
- De donner les moyens **au salarié d'être autonome** dans la gestion de son parcours de formation. Dans notre sélection d'articles , vous pourrez par exemple consulter le Baromètre de la Formation et l'Emploi qui consolide la perception et les attentes des actifs français en matière de formation,
- De renouveler l'offre de service en l'adaptant aux attentes fortes sur les nouveaux métiers et les compétences comportementales . Nous avons, à ce titre sélectionné, **3 Podcasts** offrant une **analyse de la digitalisation de la formation, de la perception des compétences comportementales ainsi qu'un retour d'expérience de L'Oréal dans la digitalisation d'une formation.**

Bonne lecture !

LA REDAC'



Céline
PRUD'HOMME
Senior Consultante



Juliette
DIRICQ
Manager



Clémence
VIOLETTE
Senior Consultante

Nos Focus RH

Les enjeux de la formation professionnelle vus par les apprenants

 **51%**

le e-learning est un format de plus en plus sollicité par les actifs
+ 8% par rapport à 2020

Lien vers Enquête 2021 VISIPLUS academy & BVA

 **50%**

des Salariés prévoient de se former en 2021

 **48%**

des salariés manquent de temps pour se former

 **55%**

des salariés considèrent être mal informés sur la formation professionnelle - 60% pour les ouvriers

 **34%**

les femmes ont 34% moins de chance de suivre une formation longue

NOTRE SELECTION D'ARTICLES



[Mon Compte Formation. Govu >](#)



[La voix du Nord >](#)



[Les Echos >](#)



[TAF >](#)

Tests de personnalité, compétences comportementales, « mad skills » : comment s'y retrouver?

Depuis deux décennies, les entreprises ont progressivement appréhendé les candidats et les salariés au delà de leurs strictes compétences techniques.

Pour près de la moitié des entreprises française en 2021, il s'agit en effet de détecter et développer les qualités humaines ou comportementales, les fameuses **soft skills, dans un paradigme qui relie ce savoir être à la performance.**

Si certains considèrent que les tests de personnalité sont peu fiables, cela est essentiellement dû aux différents biais inhérents à ce type d'exercice : le biais de désirabilité, le fait que les réponses soient contextuelles et uniquement valables à un instant T, etc.

Les entreprises qui mettent en œuvre une politique de développement des soft skills, visent justement à objectiver, partager et ancrer des comportements définis comme vertueux pour chacun et profitables à tous. Néanmoins, nous constatons que les soft skills sont majoritairement et instinctivement associées à ce qui relève des relations interpersonnelles, de la gestion des émotions et de l'agréabilité.

Par exemple, d'après les DRH, les principales soft skills à développer sont : Travail en équipe (48%) ; Compétences émotionnelles et relationnelles (48%), Gestion du Temps (46%), Leadership et prise de décision (36%). **Les compétences qui permettent d'aborder des situations ou de résoudre des problèmes, bien qu'elles soient les plus recherchées par les recruteurs, sont, quant à elles, encore peu identifiées.**

Il y a fort à parier que la nouvelle pratique, qui consiste à identifier les **Mad Skills** (ces compétences folles qui sont mobilisées principalement hors du contexte professionnel) permettra de réduire cet écart.

NOTRE SELECTION D'ARTICLES



[Le Monde >](#)



[Management de la formation >](#)



[Vie République >](#)



[Travail \(en cours\) >](#)

Nos Focus RH

Une digitalisation « forcée » et accélérée de la formation professionnelle

Selon leur statut, les salariés peuvent bénéficier de dispositifs de formation qui peuvent être soit de leur initiative (CPF, CIF, VAE, BC, CEP...), soit de celle de l'entreprise (Plan de développement des compétences, Entretien Professionnel, etc.). Ces dispositifs ont comme principaux objectifs de développer les compétences et connaissances des collaborateurs et de les accompagner dans la construction de leur projet professionnel. Pour l'entreprise, cela permet de répondre à la politique RH et la Gestion Prévisionnelle des Emplois & Compétences (GPEC).

Avec la crise Covid, la formation professionnelle a été fortement impactée par le contexte sanitaire, notamment avec le travail à distance. De nombreuses entreprises ont dû adapter leur mode d'apprentissage et se sont ainsi tournées vers le « Digital Learning » afin d'assurer la continuité de leur performance et du développement de l'employabilité, des compétences et connaissances de leurs collaborateurs.

La plupart des entreprises, non préparées avant la crise sanitaire à la formation à distance de leurs collaborateurs, prennent aujourd'hui conscience de l'importance de mettre en place des mesures pour améliorer leur capacité d'adaptation et de préparation des systèmes de formation professionnelle, afin d'être en mesure de former leurs collaborateurs en toute circonstance.

Face à cette digitalisation accélérée et « forcée » des formations, les entreprises ont du faire preuve de flexibilité et d'agilité pour adapter leurs offres de formations en présentiel comme en distanciel, impactant tant le format des formations que leurs modalités pédagogiques et supports d'apprentissage.

Le e-learning répond à la double problématique des entreprises de toutes tailles : la contrainte temps et la contrainte budgétaire.

NOTRE SELECTION D'ARTICLES



[Planète business >](#)



[Forbes >](#)



[L'expert comptable >](#)



[Decode Future of Work >](#)



Le digital learning : quels outils ?

Le digitale learning est à l'esprit de tous les Responsables Formation. L'objectif étant de favoriser la montée en compétence des salariés, en utilisant des modalités pédagogiques très variées. Cela peut englober aussi bien des formats en présentiel qu'à distance. Les outils digitaux qui peuvent être utilisés sont multiples et plus ou moins novateurs. En effet le type de formats existants se développent : **vidéos, podcasts, réalité virtuelle, escape game, mise en situation...**

La startup Uptale, qui a conçu une plateforme d'Apprentissage Immersif pour les entreprises afin de créer, diffuser, suivre et gérer des modules en 360° et en réalité virtuelle, est un exemple d'outil innovant et facile à mettre en œuvre par les acteurs formation.

La façon d'accéder à ces contenus se diversifie également, à l'instar du **mobile learning**. De nombreux outils existent afin de rendre les formations à distance toujours plus interactives, comme Wooclap qui utilise les smartphones afin de proposer des questionnaires, ou encore Framevr.io qui propose de simuler des espaces virtuels où se « retrouvent » les apprenants.

Plus d'un actif sur 2 prévoit de se former à distance en 2021

NOTRE SELECTION D'ARTICLES



[Le Tout Lyon >](#)



[Android Fun >](#)



[Forbes >](#)



[Android Fun >](#)

L'interview

Dans le cadre de notre travail sur la formation, nous avons décidé d'échanger avec l'un de nos clients particulièrement mur et novateur dans ce domaine. En effet, Orange a fortement misé sur la synergie entre la digitalisation et la formation, ainsi que les nouvelles approches qui en découlent. Nous avons échangé avec Hicham Berrada, Head of Orange Learning. Il est responsable de l'écosystème SIRH de la formation, qui s'articule autour d'un Learning Management System (LMS) Cornerstone, autour duquel gravitent des applications périphériques, des plateformes de contenus externes, ou encore d'autres solutions de l'environnement d'Orange.

M'ag RH : Selon vous, quels sont les enjeux principaux de la transformation digitale sur le domaine de la formation ?

L'enjeu est de permettre à chacun et chacune d'être acteur de son développement en lui offrant un accès facilité à des contenus de qualité, en lien avec nos enjeux stratégiques sur les compétences. Orange dispose maintenant d'un catalogue de formation comprenant plus de 100 000 objets de formation. Afin d'optimiser la richesse de notre catalogue de formation, nous accompagnons nos apprenants en continu pour leur permettre de trouver la formation qui leur convient. L'objectif est d'améliorer l'expérience collaborateur en proposant des recommandations en fonction d'un métier ou de compétences spécifiques à développer.

Pour cela, nous travaillons sur 3 axes :

- Passer d'un catalogue de formation vers un portail de développement des compétences,
- Faciliter l'accès à la formation et offrir la meilleure expérience utilisateur possible,
- Recommander des formations par métier et compétence.

M'ag RH : Avez-vous constaté des changements d'usages concernant la formation dus au contexte sanitaire ?

La formation était principalement présentielle avant la Covid. Le digital était déjà présent évidemment, mais ce n'était pas le cas de la majorité de nos contenus. Le digital a pris une part très importante compte tenu des différents confinements et a poussé tous les acteurs de la formation à accélérer la digitalisation des formations.

L'offre de formation s'est étoffée avec de nombreux contenus digitaux provenant de différents fournisseurs. Le digital devient donc incontournable en complément des

formations présentielles (Teams, Chat, MSurvey...) et les parcours hybrides deviennent, quant à eux, de nouveaux standards. Des outils d'animation sont mis en place pour dynamiser et fluidifier le déroulement de ces formations, que ce soit en présentiel ou en distanciel.

La crise sanitaire a installé des usages digitaux et ouvre l'opportunité de développer de nouvelles pratiques d'apprentissage.

M'ag RH : Quelles nouvelles approches sont d'actualité pour Orange Learning en termes de formation (solutions, pratiques, processus, outils...) ?

Nous avons pu constater que les apprenants ont de manière générale peu de temps à consacrer à la recherche des formations dans le LMS. De plus, ils ont pris l'habitude de consommer des contenus via les plateformes de divertissements dans leur vie personnelle. Par conséquent, ils ont des attentes élevées, et recherchent la même qualité d'expérience en termes d'ergonomie et de fonctionnalités sur leur LMS. L'objectif est de donner envie aux collaborateurs de consommer de la formation afin de développer leurs compétences en continu.

Nos équipes se mobilisent donc en continu pour :

- Optimiser le LMS Groupe (Orange Learning) et développer des solutions complémentaires pour

améliorer l'expérience utilisateur, en adoptant une approche de marketing de l'offre (custom page et fiches produits), en facilitant la recherche, ou encore en recommandant des formations par métier et compétence...

- Intégrer des contenus de fournisseurs externes en adéquation avec les besoins et usages de nos apprenants,
- Développer une approche par la Data pour exploiter les usages et construire les 1ères briques des recommandations IA,
- Mettre en place, en complément de la solution Learn de CSoD, une plateforme de Mobile Learning dédiée et native (mobile first).



**Hicham
BERRADA**
HEAD of Orange
Learning



L'interview

M'ag RH : En parlant de Mobile Learning, vous avez lancé le projet Hello Learning, à quels besoins ce projet répond-il ?

Sur cette partie de Mobile Learning je pense qu'on peut dire qu'Orange est bien en avance, et que c'est une réelle innovation. Nous souhaitons répondre à des demandes métier, par exemple pour des populations commerciales en itinérance, ou pour les nouvelles générations qui s'attendent à tout pouvoir faire via leur mobile. Ce projet nous permet de garder un coup d'avance concernant les futurs usages des apprenants. L'objectif est de fournir aux apprenants une solution ATADAWAC (Any Time, Any Device, Any Where, Any Content). Ce nouvel usage permet d'offrir des formats courts et gamifiés, ce qui favorise l'acquisition et la rétention de nouvelles connaissances via la répétition par exemple.

Malheureusement, le fait d'avoir mis en place ce projet dans un cadre de télétravail forcé ne nous a pas aidé. Les utilisateurs étaient par définition moins mobiles, et donc moins demandeurs d'une solution Mobile Learning. Malgré cela, nous restons convaincus que ce format représente un des axes principaux du futur de la formation. Cela nous a permis de nous concentrer sur notre relation avec les concepteurs de formation, afin de les accompagner au mieux dans l'élaboration de contenus répondant aux prérequis du mobile (format, durée, animation...).

M'ag RH : Dans le cadre de ce projet vous avez choisi l'éditeur Beedeez, qu'est-ce qui a déterminé votre choix ?

Le processus a été relativement long, puisque nous avons rencontré plusieurs éditeurs, réalisés des POC (proof of concept), des tests... Mais le choix a été pris à l'unanimité, pour plusieurs raisons :

- leur vision sur le Mobile Learning est complètement en ligne avec notre approche au sein du Groupe,
- la simplicité de l'outil auteur, particulièrement facile et efficace, ce qui permet de fluidifier la prise en main par les concepteurs,
- la diversité des contenus et des activités pédagogiques pour créer une dynamique entre l'application et l'utilisateur,
- l'ergonomie de la solution pour l'apprenant : interface fluide et agréable, application très orientée apprenant avec des fonctionnalités dédiées au mobile learning (Sprint, Mémoriser, Forum...)
- l'écoute des clients et la co-construction de la solution avec leurs clients (application en constante évolution et équipe à l'écoute des besoins clients).

M'ag RH : Quelles sont les clés de succès d'un tel projet ?

Je dirais que le principal enjeu dépend directement des acteurs de la formation. Il faut s'assurer qu'ils soient bien disponibles, engagés, et qu'ils aient le bon état d'esprit face à un tel projet. Il faut les embarquer, et leur faire prendre conscience des bénéfices apportés par la solution. Ils s'investiront plus facilement dans la prise en main de l'outil et le déploiement du projet.

Dans le cadre de périmètre de déploiement important, comme c'est le cas chez Orange, l'animation et le pilotage sont primordiaux. Cela doit être centralisé, afin d'harmoniser les pratiques et créer des synergies pour favoriser l'adhésion des entités/pays/écoles.

Pour finir, l'accompagnement est clé, notamment sur le déploiement de l'outil, sur des thématiques de pédagogie mobile et sur la création de contenus mobiles first.

M'ag RH : Personnellement, comment voyez-vous l'évolution du Mobile Learning chez Orange dans les prochaines années ?

Selon moi, il y aura certainement un renforcement de l'utilisation de cette modalité, en lien avec l'évolution de nos modes de vie et de travail. On constate que nous sommes davantage itinérants, hybrides, ce qui risque de s'intensifier avec les nouvelles générations. Aujourd'hui nous sommes peut-être un peu en avance sur ce sujet, mais il est clair que la formation sur mobile va intégrer le domaine de la formation comme une modalité à part entière. Cependant je ne vois pas cette modalité 100% autonome, je l'envisage plutôt comme complémentaire avec d'autres modalités plus traditionnelles permettant l'appropriation sur des cycles plus longs.

M'ag RH : Avez-vous des pistes de réflexion concernant l'avenir de l'écosystème Orange Learning ?

L'écosystème d'Orange Learning a comme centre notre LMS, Cornerstone, qui nous permet d'assurer l'ensemble de la gestion de la formation. Il faut ensuite imbriquer cette base avec différentes solutions/applications connexes, aussi bien en terme de contenu qu'en terme de fonctionnalités propres au domaine RH, telles que le mobile. C'est un aspect en constant développement. Sans oublier les liens entre l'ensemble des autres SIRH. Un des prochains sujets sur lequel nous travaillons c'est le Machine Learning, permettant d'adresser un certain niveau de recommandations en exploitant les données dont dispose Orange en matière de formation de ses collaborateurs.

L'actu RH

LES NOMINATIONS



Jean-Valéry SUTTER
DRH
Société du Grand Paris



Audrey TAPIE
Adjointe au DRH
Opéra national de Paris



Lily DESNOES
DRH
La Banque postal Asset
Management



Eric VARACHE
DRH
Meretis



BENETEAU

Calixte DE LA MARTINIÈRE
DRH et transformation
Bénéteau



LE GRAND QUOTIDIEN DU SUD-EST

Pascal CHAPELON
DRH
Nice-Matin



Amelia IRION
DRH
Groupe Colas



Groupe
Les Echos
Le Parisien

Emmanuelle SANCHEZ
Responsable ressources
humaines
Groupe Les Echos-Le Parisien



meilleur
taux.com

Laetitia MONEREAU
DRH
Groupe Meilleurtaux



Mediametrie

Gael DE CAGNY
DRH
Médiamétrie



SQLI
DIGITAL
EXPERIENCE

Claire DEPANIAN
DRH
SQLI



Apec

Vanessa ROBERT
DRH et responsable RSE
APEC

L'actu RH

LES NOMINATIONS



Laëtitia BRUN

DRH
Getlink



Amelie WATELET

DHR
AXA France



Sébastien LEFEBVRE

DRH
Alinéa



Laure PERFETTI

DRH
SIPearl



Eugenie AURANGE
DRH et adjointe au
directeur général en charge de
la transformation
Crédit Agricole Leasing and
Factoring



Caroline HAQUET

DRH
Manutan



Sandra HAN POULAIN

DRH
Dekra



Mathilde LE COZ

DRH
Mazars



Amélie QUIDOR

DRH
Bouygues Construction



MARC CONRUYT

DRH
Armée de terre française



Laurent GASSE

DRH
Groupe Aéroport de Paris



David OSCARO

DRH
Oscaro

L'actu RH

LES NOMINATIONS



Hélène MAURY

Sous DRH
Centre national des oeuvres
universitaires et scolaires



Alice PILETTE

Directrice générale adjointe en
charge des ressources humaines
Université Paris Est Créteil



Marie-Hélène CLAVEL

DRH
Panzani



Michel CASCIANI

DRH
Radio France



Valérie HERIPEL LACAILLE

Cheffe de pôle relations sociales
et réglementaire
GRDF



Vincent BIDOLI

DRH
Bolloré Logistics



Malaurie FORETS

DRH
KFC France



Christophe GRASSARD

DRH
Demeyère



Vannessa FAGE MOREEL

DRH
AP HP



Anne DECOUZON

DRH adjoite
Publicis France



Cindy SUDRE

DRH
Volkswagen Group Retail France



Jérôme LAROCHE

Directeur ressources humaines,
transformation et communication
interne
Yoplait France



Stéphanie PECHBERTY

DRH
CGI Business Consulting



Gaëtan RUFFAULT

DRH et RSE Groupe
Hachette Livre

L'actu RH

LES ACTUALITES BUSINESS

Adecco

La société franco-suisse Adecco rachète l'agence d'intérim 100 % en ligne Qapa pour un montant de 65 millions d'euros.

[Lire l'article >](#)

BPI France

En 10 ans, BPI France a mobilisé plus d'un milliard d'euros pour le financement des premiers pas d'entrepreneurs qui se lancent dans le monde de la start up.

[Lire l'article >](#)

Factorial

La start up barcelonaise Factorial lève 80 millions de dollars et s'installe en France pour partir à la conquête des PME.

[Lire l'article >](#)

Myskillcamp

La plateforme de formations à distance Myskillcamps lève 12 millions d'euros pour se déployer outre manche.

[Lire l'article >](#)

Modjo

La startup française spécialisée dans l'analyse conversationnelle lève 7 millions d'euros pour se développer à l'international.

[Lire l'article >](#)

WEBINAR

WEBINAR

INVITATION **Les centres de services partagés RH nouvelle génération**

Neocase®

Magellan Consulting

ArcelorMittal



A l'heure où « digitalisation » et « simplification » sont les mots clés de la gestion RH, participez au webinar de Neocase en collaboration avec Magellan Consulting et découvrez le retour d'expérience inspirant d'Arcelor Mittal sur leur vision d'un CSP RH nouvelle génération

[Réservez votre place](#)

Notre offre RH4Business

 40
consultants

Nous intervenons sur l'ensemble de la chaîne de valeur

ORGANISATION ET EFFICACITÉ DE LA FONCTION RH

Au regard d'une stratégie d'entreprise, la fonction RH doit savoir aligner son organisation, tant en termes de missions, d'offre de services que de coûts

HYBRID WORKING

Le modèle de demain est Hybride, alliant le présentiel et le télétravail avec comme enjeu principal pour les entreprises d'encaisser cette transformation sans effets néfastes sur leurs résilience, efficacité ou bien-être de leurs collaborateurs, voire à en tirer parti.

SYSTÈMES D'INFORMATIONS ET OUTILLAGES RH

Les projets de mise en œuvre ou de refonte de SIRH doivent s'adapter à de nouvelles règles du jeu notamment en terme de démarche projet, de délais de mise en œuvre et d'organisation



GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Plus que jamais, le capital humain constitue la principale force de l'entreprise. Celui-ci doit donc être géré avec convictions, anticipation et intelligence.

DIGITAL RH

La fonction RH doit faire en sorte que la transformation Digitale menée par des Hommes, soit bien une transformation menée pour les Hommes.

ACCOMPAGNEMENT RH DES TRANSFORMATIONS

La fonction RH doit contribuer à la transformation de l'entreprise, l'invitant à faire évoluer ses pratiques de gestion des talents et adresser le volet social.

Expertise sur l'ensemble de la chaîne de valeur RH

CONTACTEZ NOUS



Karim CHERIF

Associé

en charge du conseil RH/SIRH

karim.cherif@magellan-consulting.eu

+33 (0)6 64 17 25 61