



by
go1

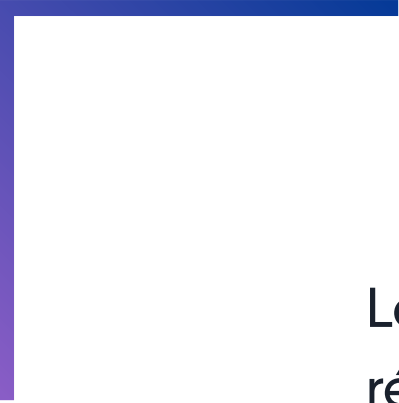
Transformation Digitale et Digital Learning : tout s'accélère

Nos explications pour suivre le rythme



The background is a monochromatic blue abstract composition. It features a series of overlapping, three-dimensional rectangular blocks and planes that create a sense of depth and architectural structure. The lighting is soft, highlighting the edges and surfaces of the blocks, which vary in size and orientation, some appearing to recede into the distance while others are in the foreground.

Introduction



Les premiers ordinateurs, Internet, le Web, les réseaux sociaux, le e-commerce, les smartphones, le cloud, le big data, l'Intelligence Artificielle, l'automatisation, les objets connectés (Internet of Things), les API, la Blockchain, le no-code, les NFT et maintenant le métavers...

**Est-ce que cela s'arrêtera un jour ?
Probablement pas, ou en tout cas
probablement pas tout de suite.**

La transformation digitale n'est pas terminée :

La transformation digitale s'accélère, s'accélère tant qu'elle se transforme en état de fait, en sorte de constante, nouvelle technologie après nouvelle technologie.

Si la transformation digitale reste bien ce processus qui consiste à intégrer pleinement les technologies numériques et celles à venir dans l'ensemble des activités d'une entreprise, elle a pour but d'améliorer les performances de l'organisation. Cela signifie que l'entreprise et ses collaborateurs

doivent acquérir, au-delà de la connaissance voire de la maîtrise de ces technologies, la capacité individuelle et collective à s'adapter aux nouveaux usages, consommations, comportements, façons de travailler... Bref, aux changements parfois imprévus qui en découlent.

L'éducation et la formation de chacun sont donc indispensables à la réussite des projets de transformation digitale.

Mais découvrons plus précisément :

1

Les chiffres clés de la transformation digitale :
où en sont les entreprises, peut-on s'en passer ?

2

Comment réussir sa transformation digitale : l'impact
du digital learning sur la transformation digitale

3

L'impact du digital learning sur la transformation
digital

4

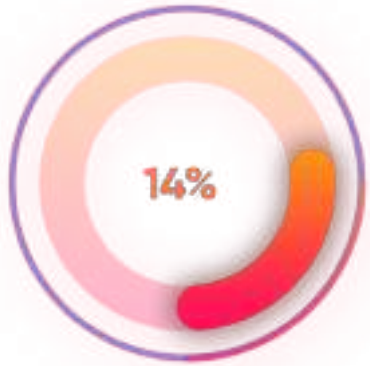
Exemples concrets



1

Les chiffres clés de la transformation digitale

Il ne faut pas se leurrer : on est encore loin du compte.



DES ENTREPRISES SONT MATURES
SUR LE PLAN NUMÉRIQUE

L'étude sur la maîtrise du numérique réalisée par Accenture en 2020⁽¹⁾ montre que seulement 14 % des entreprises sont matures sur le plan numérique.

Cependant, la transformation digitale reste cruciale pour les PDG et les cadres dirigeants.

Selon le BCG⁽²⁾, plus de 80 % des entreprises prévoient d'accélérer leur transformation numérique.

D'après un sondage PwC en janvier 2022⁽³⁾,

60%

des cadres dirigeants estiment que la transformation digitale est leur principal moteur de croissance en 2022, après la gestion des talents (77%).

Pourquoi la transformation digitale ?

Pour une bonne raison : les champions en transformation digitale enregistrent **une croissance des bénéfices 1,8 fois supérieure** à celle des retardataires, et une croissance de la valeur de l'entreprise plus de deux fois supérieure⁽²⁾.

Ainsi, selon d'autres sources⁽⁴⁾, **92% des entreprises qui deviennent des leaders numériques affichent des taux de réussite impressionnants**, tels que :



À court terme la transformation digitale améliore la productivité des équipes et l'expérience des clients avec l'adoption des technologies et méthodes de travail numériques, et ouvre de nouvelles perspectives de croissance ouverte à moyen terme.

Vers une accélération ?

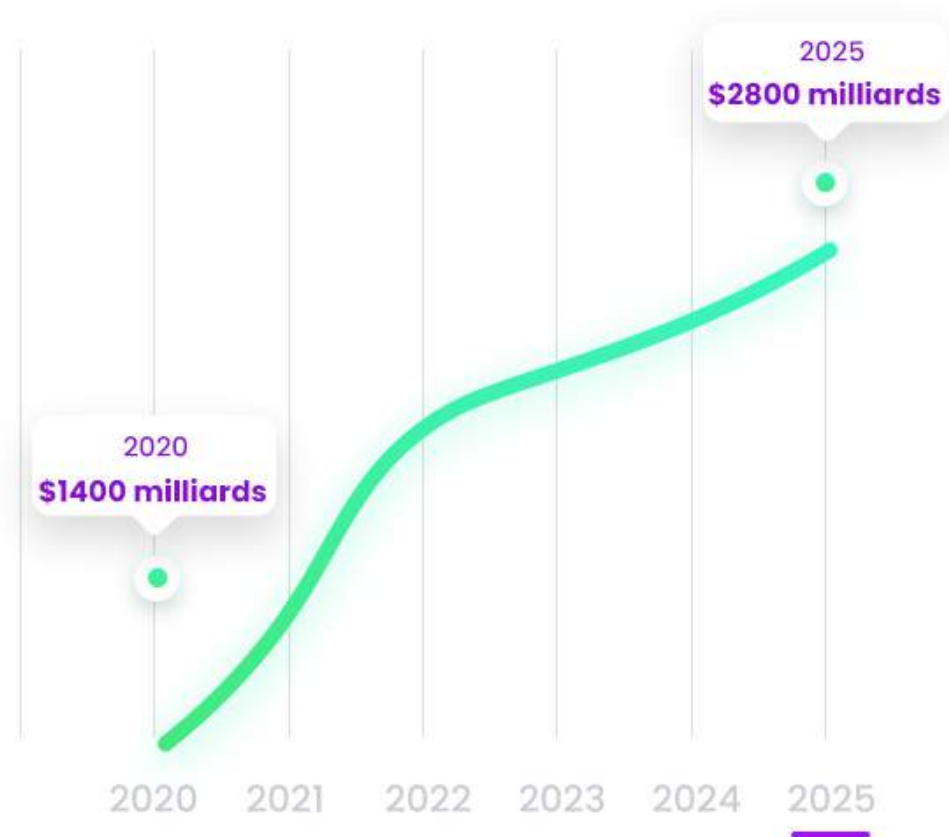
« Pour la première fois, les dépenses mondiales en Transformation Digitale dépasseraient 10 000 milliards de dollars sur une période de cinq ans »

Craig Simpson

Directeur de recherche senior au sein du groupe
Customer Insights and Analysis d'IDC⁽⁵⁾.

+16,5%

de croissance par an



Évolution des dépenses mondiales en transformation digitale

Problème...

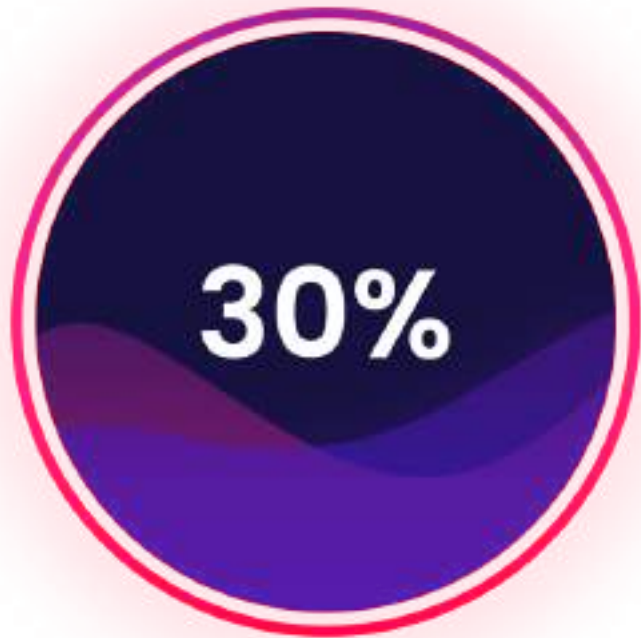


**des entreprises
échouent à se
transformer**

De manière générale et quelles que soient les études depuis des dizaines d'années, le taux d'échec des transformations est de 70 %.

70 % des transformations numériques n'atteignent pas leurs objectifs, avec souvent de profondes conséquences.

Et seulement...



**des entreprises
réussissent et
atteignent tous
les changements et
les bénéfices attendus.**

Les 70 % des entreprises qui échouent atteignent des stades différents :

- au mieux les bénéfices et les évolutions sont moindres pour 44% d'entre elles
- au pire les bénéfices sont inexistants et leur survie à long terme est compromise pour 26% d'entre elles⁽²⁾.

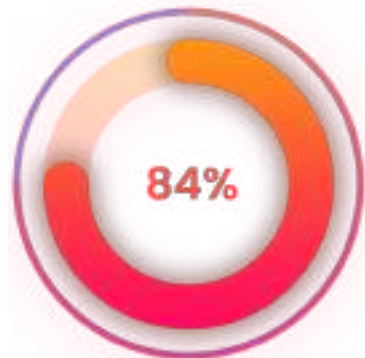


2

**Développer l'aisance
digitale pour réussir
sa transformation**

Comment faire partie des 30 % d'entreprises qui réussissent et par où commencer ?

D'après le dernier baromètre Acel sur la croissance et le digital⁽⁶⁾, 2/3 des entreprises de moins de 5000 salariés ne savent pas par où commencer.



des entreprises de plus de 20 salariés réclament un accompagnement pour faciliter l'appropriation des outils digitaux par les collaborateurs.

En effet, **ce sont les équipes et les collaborateurs qui sont l'ingrédient magique pour réussir sa transformation digitale** : les dirigeants déclarent un taux de réussite des transformations beaucoup plus élevé lorsque leur entreprise dispose d'un processus systématique pour développer les capacités des personnes et pour identifier, partager et améliorer les meilleures pratiques⁽⁷⁾.

Les organisations les plus à l'aise avec le numérique peuvent obtenir des résultats importants en matière d'innovation, d'expérience humaine et de valeur pour le client, car leur personnel a appris à être agile sur le plan des technologies digitales et de leurs implications⁽⁸⁾.

Ce concept est parfois appelé l'aisance digitale ou la résilience numérique.



Qu'est-ce que l'aisance digitale ?

Au quotidien l'aisance digitale signifie, dans un premier temps, être à l'aise avec les nouveaux outils d'organisation et de communication digitaux, ce qui peut servir à un moment où le travail hybride explose.

L'objectif n'est cependant pas que tout le monde soit un spécialiste de toutes les innovations digitales. Mais dans un deuxième temps, l'aisance digitale permet de parvenir à une bonne adaptabilité de l'organisation face aux multiples innovations numériques. Leur niveau de complexité, comme celui de la blockchain, rend parfois cela impossible. L'idée est que chacun comprenne les principes, les enjeux et opportunités pour les intégrer à son quotidien !

Comprendre, intégrer, se familiariser ... autant de mots pour décrire les objectifs de la formation : développer son adaptabilité à des usages et technologies digitaux s'apprend.

Qu'est-ce que la résilience numérique ?

Finis le temps où les organisations pensaient ne devoir convertir aux pratiques numériques que les personnels qui n'étaient pas des "natifs numériques" : aujourd'hui, même les jeunes diplômés qui viennent d'être recrutés ont besoin d'être acculturés aux innovations digitales, le métaverse n'est par exemple encore expérimenté par personne mais est déjà au centre des réflexions prospectives et stratégiques de certaines entreprises.

Que chacun, quel que soit son âge ou son métier, ait développé son aisance digitale, et c'est l'organisation entière qui devient numériquement résiliente.

IDC définit une organisation résiliente sur le plan numérique comme **une organisation qui s'adapte rapidement aux disruptions, en maintenant ou en développant ses activités commerciales et qui réussit à tirer parti des nouvelles opportunités⁽⁹⁾.**



Plus de formation pour plus de compétences digitales !

Telle est la tendance générale :



des organisations essaient davantage de renforcer les compétences aujourd'hui qu'avant la crise du COVID-19⁽¹⁰⁾.



3

L'impact du digital learning sur la transformation digitale

Plus de formation pour plus de compétences digitales !

+16points

Les compétences numériques de base sont clairement devenues une priorité pour les entreprises depuis le début de la pandémie : on observe une augmentation de 16 points sur cette demande⁽¹⁰⁾.

Les PME mettent les bouchées doubles

Aujourd'hui, les grandes organisations ne sont pas les seules à donner la priorité au renforcement des compétences. McKinsey a demandé aux professionnels de Learning&Development du monde entier quel était leur principal objectif :



À noter

les professionnels Learning&Development des petites entreprises accordent une plus grande priorité à cette question (64 %) que les grandes entreprises (56 %)⁽¹¹⁾.

Compétences numériques : un décalage intrigant entre la perception des dirigeants et des salariés

93%

des CEOs qui déploient des programmes de montée en compétences constatent une augmentation de la productivité, une amélioration de l'acquisition et de la rétention des talents et des collaborateurs plus résilients⁽¹²⁾.

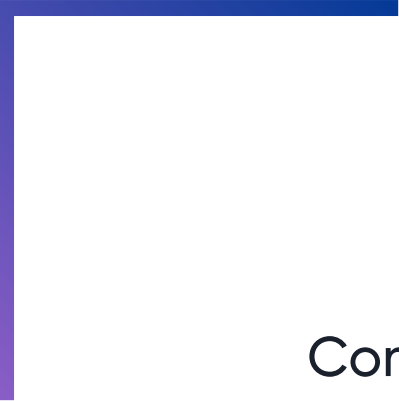
Il n'en reste pas moins qu'il existe un décalage intrigant entre ce que les employeurs perçoivent et ce que les employés expriment au sujet de leur avenir professionnel.

Selon l'enquête menée par PwC auprès de 22 000 travailleurs dans le monde, **plus de la moitié (53 %)** pensent que **l'automatisation modifiera sensiblement leur emploi** ou le rendra obsolète au cours des dix prochaines années.



Et plus des trois quarts (77%) des sondés affirment qu'ils seraient prêts à acquérir de nouvelles compétences ou à se reconvertir complètement pour améliorer leur employabilité future.

Mais seul un tiers (33 %) estime avoir eu l'occasion de développer des compétences numériques en dehors de ses fonctions habituelles⁽¹³⁾.



Comment faire dès lors pour engager les collaborateurs dans un effort de formation si ce dernier ne développe pas leur propre employabilité ?

En d'autres mots, comment leur donner accès à des formations qui améliorent leur propre aisance digitale et la résilience numérique globale de l'entreprise ?

Est-ce réconciliable?

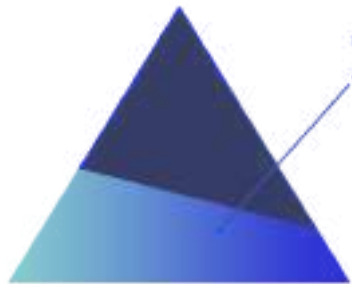
La formation en ligne :
solution pour répondre
au besoins récurrents de
formation des individus et
des organisations

Nos data sur 1 million d'apprenants, collaborateurs en entreprise

La transformation digitale s'ancre dans le temps et les besoins récurrents de formation des entreprises⁽¹⁴⁾. Sur l'ensemble du catalogue Coopacadeemy de cours en ligne :



5 du top 10 cours les plus consommés traitent de sujets liés à la transformation digitale



35%

des cours publiés traitent de sujets
liés à la transformation digitale

En moyenne, le taux d'achèvement des cours est de :



84%

Les apprenants trouvent leur compte sur le digital et
développent ainsi leur aisance numérique.

En parallèle, sur l'ensemble des plateformes d'apprentissage en ligne de tous nos clients :

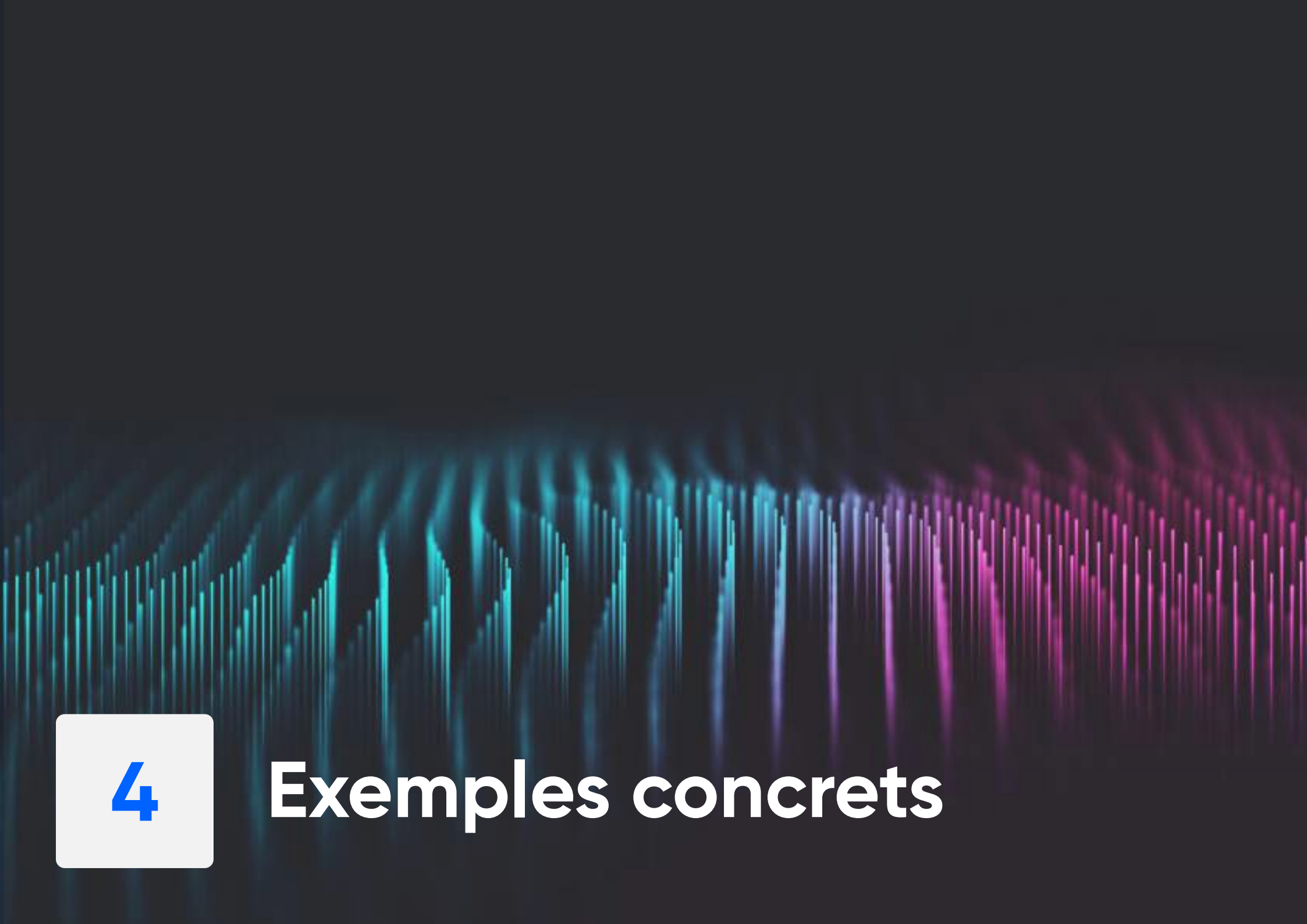


de nos clients proposent des certificats ou parcours certifiants à leurs apprenants centrés sur le digital



de nos clients proposent des cours sur-mesure sur le digital : ils proposent des cours liés à leur transformation digitale, spécifiques à leurs secteurs et à leurs métiers

Les entreprises forment à leurs propres enjeux numériques et acculturent au digital, à différents niveaux, en quelques semaines ou mois (versus quelques années en présentiel) leurs équipes à travers le monde.



4

Exemples concrets



Le Gouvernement de Monaco souhaite accompagner et aider les PME de son territoire dans leur digitalisation.

Comment mieux vendre en ligne, comment tirer partie des réseaux sociaux, comment se servir de la data au quotidien, quelles technologies envisager pour l'avenir, quels outils digitaux déployer pour être plus productif ?

Il a déployé avec Coorpacademy une plateforme de Digital Learning qui leur est dédiée et qui forme leurs collaborateurs à ces thématiques, ces formations s'inscrivent dans le cadre d'une politique globale de numérisation de l'économie de la Principauté de Monaco.



La plateforme *5'learning* développée par Coopacademy pour la Société Générale forme répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins du Groupe.

5'Learning

- Les apprenants viennent suivre en moyenne deux fois par mois les cours en ligne disponibles sur la plateforme : cet engagement permet de développer de façon équilibrée leurs compétences digitales, et leurs soft skills liées au management, au leadership, à la créativité et à l'agilité ou encore à la communication.



- Dans le top 10 des cours consommés, remontent les formations sur-mesure traitant notamment des enjeux du numérique et de la dématérialisation pour le secteur bancaire.
- Résultats, des milliers de passeports digitaux obtenus qui certifient le niveau d'acculturation des apprenants selon les cours validés :
 - Passeport Digital
 - Passeport Digital Avancé
 - Passeport Digital Expert



6 parcours certifiants à suivre sur des thématiques digitales variées allant des nouvelles méthodes de travail jusqu'aux crypto-monnaies en passant par la data ou l'intelligence artificielle, pour pouvoir décrocher le certificat ultime, celui du champion digital

81% de taux d'achèvement des cours : la plateforme crée les conditions de l'engagement

« Plateforme très bien pensée. Agile et pertinente. »

Caroline



Un parcours pour digitaliser tous les collaborateurs avec une brique de spécialisation en ligne !



La Poste a créé pour l'ensemble de ses collaborateurs un parcours blended pour développer leurs compétences numériques

En ligne, les apprenants accèdent à un parcours dédié : "1,2,3 numérique" qui comporte 3 temps :

- 1 Je me teste : un assessment en ligne pour s'auto-évaluer
- 2 Je me forme : suivre de 1 à 9 parcours sur la culture digitale, les usages numériques ou la data, parcours qui recommandés en fonction du profil de l'apprenant et de l'assessment
- 3 Je gagne en autonomie : développer sa capacité à apprendre et continuer à se former pour maintenir son aisance digitale

Résultats : 30 leçons vues en ligne en moyenne par apprenant



Une École numérique en ligne pour développer l'acculturation digitale des agents SNCF



Le challenge est de toucher des personnes dont le quotidien de travail n'est pas le digital !

« Nous souhaitons donner aux collaborateurs la possibilité d'apprendre, de grandir et de s'étoffer pour construire et améliorer les projets numériques de demain ».

Cassandra Cornilleau, directrice de l'Ecole numérique



Résultats :

Pour cela, l'École numérique propose des formats d'apprentissages variés, comme Coorpacademy le permet :

- Vidéo,
- Microlearning,
- Audiolearning,
- Cours Immersifs



The background is a dark blue, abstract digital landscape. It features a strong sense of perspective, with numerous horizontal and vertical lines that converge towards a bright blue light source on the horizon. The lines are composed of many small, glowing segments, giving the impression of a data stream or a digital tunnel. The overall effect is one of depth and technological sophistication.

Conclusion

« Le numérique n'est pas une destination ; c'est un état permanent de fonctionnement basé sur l'apprentissage et l'adaptation plus rapide que la concurrence⁽¹⁵⁾. »

The background is a dark blue gradient with a complex pattern of glowing binary code (0s and 1s) in red, white, and light blue. Diagonal lines of light and faint, illegible text are scattered across the image, creating a sense of depth and digital complexity.

Sources

- (1) https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-141/Accenture-Honing-your-Digital-Edge-POV.pdf
 - (2) <https://www.bcg.com/fr-fr/publications/2020/increasing-odds-of-success-in-digital-transformation>
 - (3) <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-views-2022.html>
 - (4) <https://proedge.pwc.com/upskilling-and-digital-transformation>
 - (5) <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS48372321>
 - (6) https://www.acsel.eu/resultats_barometre-croissance-2021/
 - (7) <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/successful-transformations>
 - (8) https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-141/Accenture-Honing-your-Digital-Edge-POV.pdf
 - (9) <https://www.idc.com/eu/research/key-trends/digital-resiliency>
 - (10) <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis>
 - (11) <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/mckinsey%20global%20surveys/mckinsey-global-surveys-2021-a-year-in-review.pdf>
 - (12) <https://proedge.pwc.com/upskilling-and-talent-strategies>
 - (13) <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2020/reports/pwc-23rd-global-ceo-survey.pdf>
 - (14) Données internes Coopacademy 2022
 - (15) <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/the-digital-value-guardian-ceos-and-digital-transformations>
- Autres :
- <https://blog-idceurope.com/5-key-focus-areas-for-ceos-in-2021/>
 - <https://hbr.org/2021/12/the-ceos-playbook-for-a-successful-digital-transformation>
 - <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/how-do-you-measure-success-in-digital-five-metrics-for-ceos>
 - <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/getting-skills-transformations-right-the-nine-ingredient-recipe-for-success>
 - <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/future-of-work-and-skills.html>
 - <https://www.accenture.com/us-en/insights/artificial-intelligence-summary-index>

Contact



PME, ETI, Grand Groupe Internationaux,
pour acculturer vos équipes au digital, développer leur aisance digitale en
permanence et répondre aux enjeux de la transformation numérique

Contactez-nous !



Coorpacademy Suisse

EPFL Innovation Park. Bâtiment L
Chemin de la Dent d'Oche 1B
CH – 1024 Ecublens
+41 21 353 58 75
contact@coorpacademy.com



Coorpacademy France

4 – 6 boulevard Poissonnière
75009 Paris, France
(+33) 1 71 60 40 93
contact@coorpacademy.com