



Comment préparer les employés aux compétences de demain?

Paris, le 27 Novembre 2019 – Comment préparer ses collaborateurs aux compétences de l'avenir ? [Udemy](#), la plateforme mondiale d'apprentissage en ligne, vous propose de découvrir 5 façons dont les entreprises vont réinventer l'apprentissage et préparer leur employés aux compétences de demain comme l'Intelligence Artificielle, le Cloud et d'autres technologies nouvelles.

La cartographie des compétences permettra d'organiser la main-d'œuvre future

La cartographie des compétences est une représentation visuelle des compétences nécessaires pour exécuter les missions souhaitées par rapport aux compétences existantes de l'effectif d'une organisation. Cet exercice aide les responsables RH et L&D à identifier les principales lacunes en matière de compétences.

En raison des bouleversements technologiques à grande échelle qui se produiront au cours de la prochaine décennie, un suivi continu des compétences deviendra essentiel pour l'organisation de la main-d'œuvre. Prévoir les compétences d'une organisation n'est pas une tâche facile et constitue un obstacle courant lors de la mise en œuvre de programmes de requalifications. Le défi est ancien et les nouveaux rôles ne correspondent pas toujours parfaitement à la requalification.

Pour bon nombre de ces emplois futurs, il n'y a pas de candidats extérieurs à l'entreprise qui possèdent ces compétences émergentes, ce qui fait de la requalification interne la meilleure option.

Les formations spécialisées remplaceront les formations traditionnelles

Les formations spécialisées sont des initiatives de formation approfondies visant à développer et à maintenir des compétences prenant en charge des stratégies commerciales et des domaines d'activité spécifiques.

Selon McKinsey, les entreprises utilisent souvent une approche ad hoc dans leurs efforts de développement des talents. Ils embauchent de nouveaux employés dotés des compétences souhaitées ou appliquent une formation ponctuelle selon les besoins. Mais cette stratégie ne suffit pas toujours à transformer une organisation et à suivre en permanence le rythme de la technologie et ses évolutions. [Selon McKinsey](#), «*en que l'embauche de nouveaux talents puisse répondre à des besoins immédiats en ressources, comme ceux qui sont nécessaires pour développer rapidement l'IA, elle évite un besoin crucial pour la plupart des organisations : le renforcement des capacités à tous les niveaux* » De fait, la meilleure façon d'y parvenir est de former les employés actuels à l'aide de programmes de formation internes.

Les communautés aideront à maintenir les compétences à jour rapidement

Pour compléter l'apprentissage en profondeur offert par les formations spécialisées, les communautés d'apprentissage social sont de plus en plus nombreuses à soutenir l'apprentissage à la demande. Par exemple, dans le monde du développement web, les normes changent rapidement et sont souvent établies par consensus. Il est donc difficile de se tenir au courant des meilleures pratiques et de préparer le matériel adéquat pour améliorer les compétences d'une équipe. Afin d'aligner les compétences sur les dernières tendances de l'industrie, nous constatons que les entreprises font de plus en plus appel à des communautés. Par exemple, lorsque les développeurs rencontrent un problème avec une ligne de code, ils demandent naturellement l'aide de leurs pairs. Ces communautés ne sont pas seulement un effort d'apprentissage par le biais de ses pairs. Les équipes de L&D créent également un apprentissage structuré au sein de leurs communautés. Il peut s'agir, par exemple, d'utiliser Slack pour les questions fréquemment posées et de créer du contenu pour des séances de formation en présentiel ou virtuelles sur ces questions. En 2020, nous nous attendons à ce qu'un plus grand nombre d'entreprises misent sur l'apprentissage social.

La fonction de L&D se transformera radicalement au cours de la prochaine décennie

La L&D est au centre de la Quatrième Révolution Industrielle et de la requalification massive qui en découle. Cependant, l'ancienne fonction de L&D de la dernière décennie ne peut pas efficacement faire évoluer une organisation vers l'avenir. En 2020, nous nous attendons à ce que les équipes de L&D évoluent. Il s'agira alors de remodeler l'écosystème d'apprentissage afin d'optimiser l'expérience de l'apprenant. Une partie de cette expérience comprendra l'application de l'intelligence artificielle adaptative et la personnalisation de l'apprentissage avec des parcours d'apprentissage sur mesure. Bien que seulement 5 % des organisations utilisent actuellement l'IA, 26 % déclarent souhaiter l'utiliser dans le futur, selon les données de notre enquête auprès des dirigeants du secteur L&D.

Les organisations vont construire un vivier interne de talents

L'ancienne façon de structurer les effectifs en fonction de rôles fixes n'est pas la meilleure façon de soutenir une entreprise qui évolue rapidement. Les organisations devront passer à des systèmes plus agiles et plus flexibles. Les équipes en réseau se sont concentrées sur les projets plutôt que sur des rôles fixes. Comme dans le cas des sociétés d'experts-conseils ou dans la Gig Economy, les membres de l'équipe seraient choisis pour un projet précis en fonction de leurs compétences, et non de leur rôle. Les équipes peuvent changer en fonction du projet. Les entreprises auront donc besoin d'une nouvelle approche de la gestion des talents à l'ère de la flexibilité des équipes. Pour aider les managers à trouver les bonnes compétences pour les projets, il leur faudra construire une culture interne de talents. La gestion de ces talents devra donc passer par un nouveau modèle de gestion des ressources humaines, la façon de penser ainsi que les compétences évoluant rapidement.