

# Développement des compétences en entreprise 2024

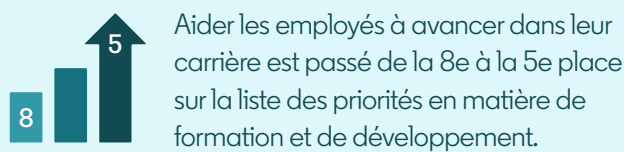
Chaque année, nous interrogeons des responsables formation en France pour mieux comprendre les tendances actuelles du développement des compétences en entreprise. Ce rapport contient des insights exclusifs qui peuvent définir et renforcer votre impact au sein de votre organisation, et vous donner les moyens d'aider vos collaborateurs à construire un avenir offrant résilience et flexibilité.



## Chapitre 1

### Tendances de la formation et du développement en France

Le développement des compétences des collaborateurs est la priorité des responsables formation en France.



Aider les employés à avancer dans leur carrière est passé de la 8e à la 5e place sur la liste des priorités en matière de formation et de développement.

26% des responsables formation déclarent qu'aider les collaborateurs à développer leur carrière fait partie de leurs priorités en 2024. En disposant des bons outils et supports de formation, les employés français sont en mesure de renforcer leurs compétences dans de nombreux domaines.

## Chapitre 2

### L'agilité des compétences en France

Pour prospérer à l'ère de l'IA, il est important de donner aux employés les moyens de se développer.

4 personnes sur 5

dans la région EMEA souhaitent en savoir plus sur l'utilisation de l'IA dans leur profession.

Laissez l'IA [aider vos collaborateurs](#), en particulier si elle leur permet de consacrer plus de temps à la prochaine étape de leur plan de carrière. Pour défendre l'importance de la mise à jour des compétences et de la transformation de l'entreprise à l'ère de l'IA, les professionnels de la formation et du développement doivent investir dans leurs propres compétences en leadership.



#### Conseils pratiques

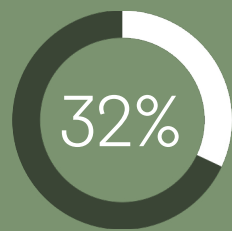
- 1. Créez une culture d'apprentissage continu :** Il est important de valoriser et de récompenser un [apprentissage continu](#) qui favorise l'évolution individuelle, et contribue à la capacité d'adaptation et à la compétitivité globale de votre organisation. En 2024, la première motivation des professionnels français pour se former est de "se rapprocher de leurs objectifs de carrière".
- 2. Fournissez des plans de développement personnalisés :** [Partout dans le monde, l'avancement était à la 4e place des priorités des candidats, toutes générations confondues.](#) Les responsables formation peuvent collaborer avec les employés afin de créer des plans de carrière personnalisés, adaptés à leurs objectifs et aspirations. Aligner les opportunités de formation des apprenants sur leurs objectifs de carrière permet de leur offrir une expérience plus pertinente et stimulante.



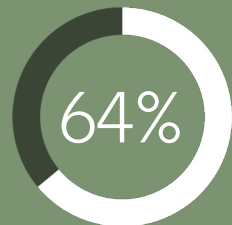
#### Conseils pratiques

- 1. Évaluez les connaissances existantes de votre équipe :** utilisez les outils en ligne, les enquêtes ou les entretiens pour évaluer les forces et faiblesses de votre équipe et esquisser un plan d'apprentissage. Conservez un dialogue ouvert avec votre équipe et déterminez sa volonté d'apprendre et de s'adapter. Pour certaines personnes, l'adaptation à l'IA peut en effet paraître intimidante.
- 2. Proposez des formations et des ressources :** développez les connaissances de vos équipes en matière d'IA grâce à des cours en ligne, des webinaires et des événements. Proposez une expérience de développement des compétences intéressante, pertinente et flexible pour permettre à votre équipe de maximiser son potentiel.
- 3. Adaptez-vous à ce secteur en pleine mutation :** l'IA s'inscrit dans un contexte d'évolution rapide de la technologie. Informez votre équipe des dernières tendances et des bonnes pratiques en matière d'IA, par le biais d'une formation continue et d'une communication ouverte.

La mobilité interne est un enjeu à fort potentiel.



des organisations proposent des programmes de mobilité en France.



des personnes dans la région Europe, Moyen-Orient et Afrique, déclarent que la formation améliore leur sentiment d'appartenance à leur organisation.

Les responsables formation accordent de l'importance à la mobilité interne, car elle permet d'améliorer la rétention, l'adaptabilité et l'expertise transversale. Pourtant, certaines organisations peinent à faire évoluer leur culture et sont confrontées à des obstacles tels que les préjugés externes en matière de recrutement et le "stockage" des talents par les managers.

### Chapitre 3

## Formation et développement : les clés du succès

Développer un plan d'actions efficace.

92%

des professionnels de la formation et du développement en France sont convaincus que les compétences humaines, ou soft skills, sont de plus en plus importantes.

Même si vous devez faire face à de nouvelles exigences, il est utile de cultiver une vision claire. Les compétences agiles sont le cadeau le plus précieux que des dirigeants comme vous peuvent offrir à leur personnel, à leur organisation et à eux-mêmes.



### Conseils pratiques

- 1. Visez la progression, pas la perfection :** Ne vous découragez pas en cherchant à mettre en place le [programme de mobilité interne](#) parfait. Réfléchissez aux petites mesures que votre organisation peut prendre dès aujourd'hui.
- 2. Mettez en avant vos opportunités internes :** Le [rapport L'avenir du recrutement 2023](#) de LinkedIn a montré que les employés des organisations qui proposent des opportunités de mobilité interne restent presque deux fois plus longtemps. Investir dans l'évolution de carrière est essentiel pour améliorer la fidélité et l'engagement.
- 3. Développez les compétences de vos collaborateurs pour encourager la mobilité interne :** Les organisations qui aident leurs employés à développer leurs compétences jouissent d'une plus grande mobilité interne. En France, les entreprises où les employés ont le plus développé leurs compétences au cours des 12 derniers mois présentent un taux de mobilité interne 5% supérieur à celui des entreprises les moins performantes dans ce domaine. Collaborez avec les employés pour développer un plan personnalisé de développement des compétences, tout en gardant les besoins de votre organisation en tête.



### Conseils pratiques

- 1. Appuyez-vous sur les analyses :** Adaptez les opportunités de formation aux stratégies de votre organisation et cultivez votre maîtrise des données. Dotez-vous d'un maximum d'informations stratégiques afin de prendre des décisions éclairées.
- 2. Mettez en place les bons indicateurs :** Oubliez les mesures superficielles comme la satisfaction des employés ou le nombre de formations dispensées. [Mettez plutôt l'accent sur ceux qui apportent une valeur ajoutée](#), ce qui contribuera au succès des employés et de l'organisation.
- 3. Améliorez vos soft skills à l'ère de l'IA :** Mettez l'accent sur les compétences interpersonnelles requises pour répondre aux demandes et opportunités de l'ère de l'IA, notamment le sens du relationnel, les compétences en présentation, en résolution de problèmes et en gestion du personnel.
- 4. Mise sur une croissance continue :** Gardez à l'esprit la formule "peu, mais souvent". En proposant un contenu régulier qui soit attrayant, personnalisé et flexible, vous aiderez vos collaborateurs à faire des progrès constants, petit à petit.



Développement des compétences en entreprise 2024

LinkedIn Talent Solutions