

# C'est le moment d'en prendre de la graine.

Étude : L'impact du télétravail sur la formation



# Préambule

La présente étude Féfaur en partenariat avec GoodHabitZ porte sur l'impact du télétravail sur la formation, c'est-à-dire sur une question essentielle pour les responsables de formation, parce que le télétravail, en voie de généralisation, est destiné à s'inscrire durablement dans l'organisation du travail et de la formation.

Que le télétravail bouleverse les stratégies de formation, l'offre et l'organisation des équipes formation est mis en évidence à travers les nombreuses données recueillies dans l'étude. Des observations faites sur le terrain sont confirmées : les professionnels de formation ont relevé les défis du télétravail ; ils ont su répondre avec enthousiasme et agilité aux nouvelles attentes en matière de formats et de contenus de formation.

Si le synchrone distanciel (notamment les classes virtuelles) est plébiscité, parce qu'il ménage une sorte de « présence à distance », les cours d'autoformation en ligne continuent d'être utilisés de façon intensive. Si les hard skills (formation métier sur mesure) tiennent le haut du pavé, talonnées par les formations à la pratique et à la culture digitale, on constate un besoin grandissant des formations pour améliorer le bien-être.

Le télétravail peut être source de mal-être des collaborateurs, pour des raisons que l'étude permet de cerner, mais **la grande et bonne nouvelle, pour les collaborateurs et leurs managers, ainsi que pour les entreprises, c'est que la formation confirme sa capacité à concilier télétravail et bien-être ».**

**Nouri Zouaghi (Directeur, GoodHabitZ France et Belgique)**

**Michel Diaz (Senior Analyst, Féfaur)**

# Sommaire

<b>Principaux résultats pour les lecteurs pressés</b>	<b>04</b>
<b>01. L'impact du télétravail sur la stratégie de formation</b>	<b>05</b>
L'impact du télétravail sur la stratégie de formation	05
L'impact du télétravail sur l'équipe formation	06
Les principaux enjeux de formation des employés en télétravail	08
Les obstacles à la formation en télétravail	10
Les modalités de formation privilégiées en télétravail	11
Inciter les collaborateurs à se former à distance	12
Les thématiques de formation les plus demandées par les télétravailleurs	14
<b>02. L'impact du télétravail sur le bien-être des employés</b>	<b>16</b>
L'impact du télétravail sur le bien-être des collaborateurs	16
Concilier télétravail et bien-être grâce à la formation	17
<b>Enjeux de la formation pour 2021</b>	<b>19</b>
<b>Conseils et meilleures pratiques pour la période post-crise</b>	<b>21</b>
<b>À propos de l'étude</b>	<b>23</b>

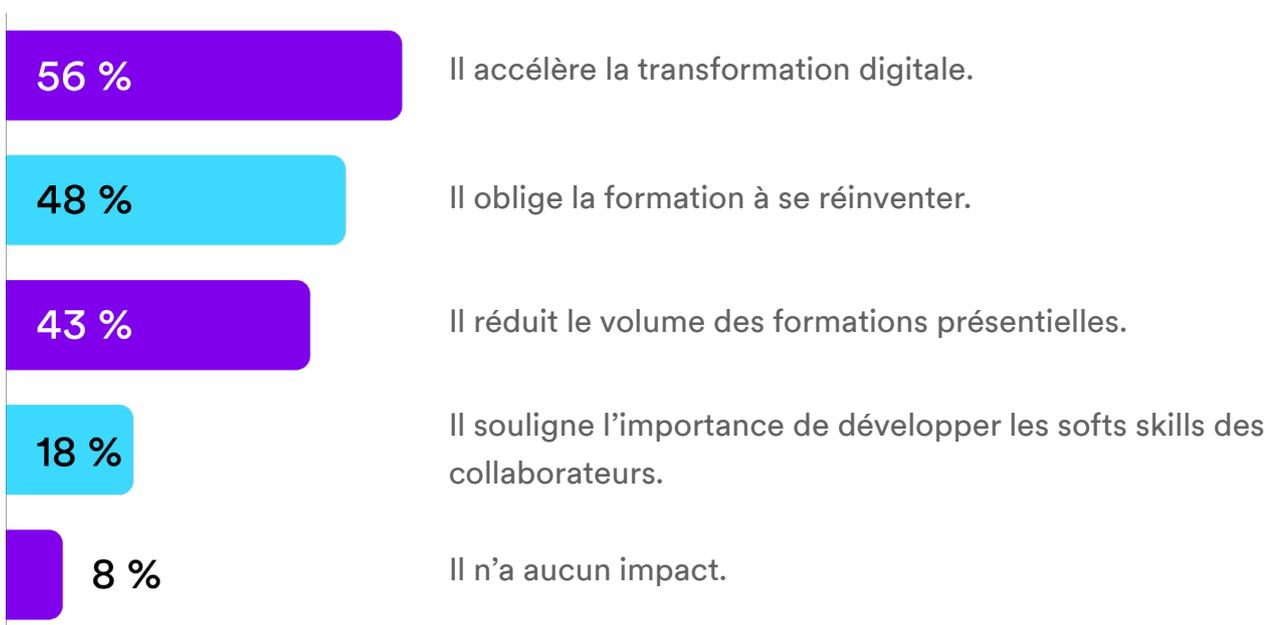
# Principaux résultats pour les lecteurs pressés

- 56 % des professionnels RH interrogés estiment que **le télétravail accélère la digitalisation**. Pourtant, seulement 18 % d'entre eux soulignent l'importance de développer les soft skills de leurs collaborateurs en télétravail.
- Les **quatre défis** les plus rencontrés en télétravail sont **la capacité des équipes à collaborer à distance** (69 %), **la compétence des managers à manager à distance** (56 %), **la maîtrise du nouvel environnement numérique de travail à distance** (52 %) et **la préparation à la nouvelle organisation hybride du travail** (51 %). L'importance générale des soft skills n'est pas reconnue par les responsables formation, mais pour être prêt pour l'avenir, certaines de ces compétences comportementales sont cruciales d'après les Directions Formation.
- Plus de la moitié des répondants déclarent que leurs équipes formation sont en télétravail, ce qui montre à la fois une **généralisation du télétravail mais aussi de la formation à distance**. Cependant, seulement 17 % des équipes formation ont développé une activité de veille plus intense, alors que celle-ci apparaît nécessaire pour répondre de façon adaptée aux nouveaux besoins des collaborateurs en télétravail.
- **Les formations les plus demandées par les collaborateurs en télétravail sont les formations sur mesure** (51 %), **les formations développant les compétences et la culture digitale** (42 %) et **les formations sur le bien-être, la santé et la qualité de vie** (30 %). Il semble donc il y avoir un décalage entre ce que les collaborateurs attendent et les problèmes auxquels les entreprises et le service formation font face.



# L'impact du télétravail sur la stratégie de formation

Quel est l'impact du télétravail sur la stratégie de formation ?



Le télétravail a **trois impacts forts** sur les stratégies de formation. D'abord, plus de la moitié des répondants s'accordent sur le fait qu'il en **accélère la digitalisation**, ce que nombre d'études confirment. Le baromètre 2020 réalisé par EY<sup>1</sup> démontre notamment l'importance grandissante pour les entreprises d'acquérir la maturité digitale en cette période de crise. Nous ne sommes donc pas étonnés de constater que pour 48 % des répondants, le télétravail **oblige la formation à se réinventer**. De fait, pour répondre au nouveau contexte et aux nouveaux besoins créés par le télétravail et la crise sanitaire en cours, la stratégie de formation s'est bel et bien réinventée tout au long de 2020 ; à n'en pas douter, elle continuera sur cette lancée en 2021. **La réduction des formations présentiellees**, sans surprise, vient au 3ème rang.

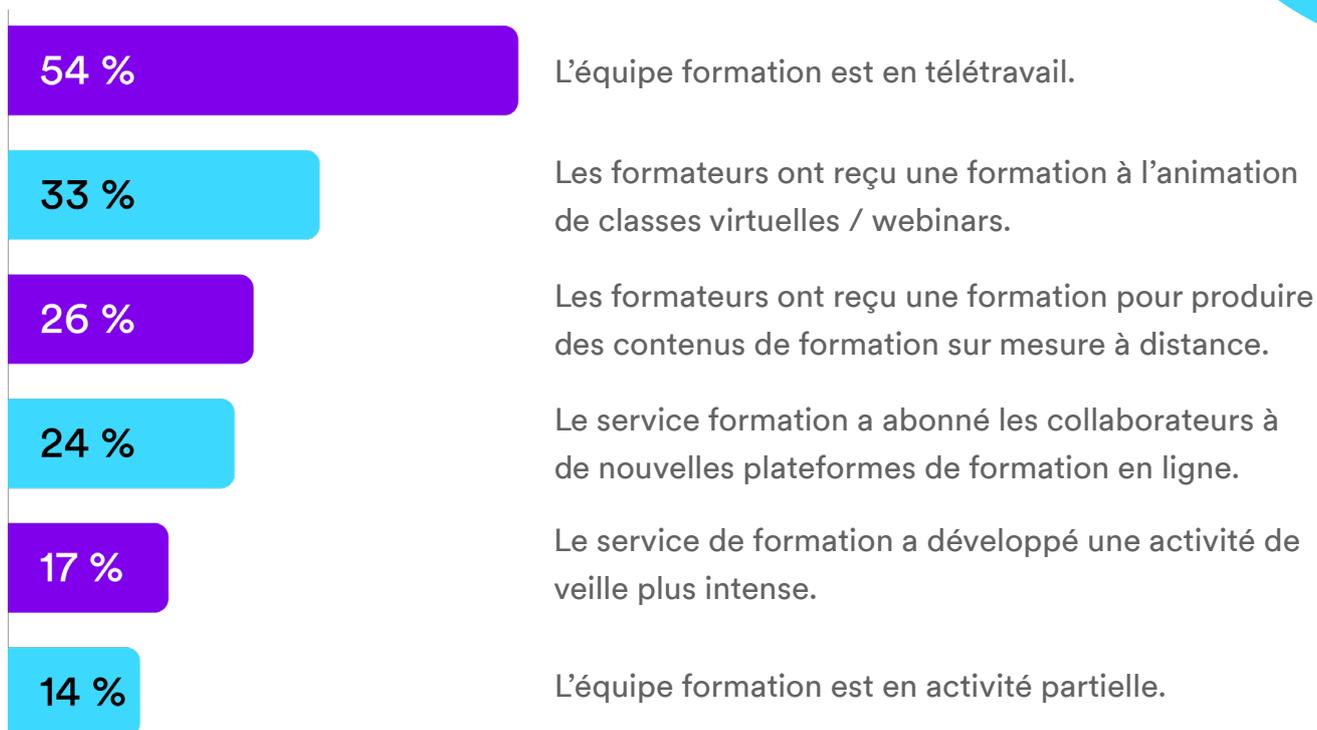
<sup>1</sup>EY (02/12/2020), Baromètre digital des ETI 2020

Plus surprenant : **seulement 18 % des répondants soulignent l'importance de développer les softs skills de leurs collaborateurs en télétravail**, alors que ces compétences sont un prérequis essentiel pour faciliter la transition digitale des activités professionnelles, via notamment l'apprentissage et la maîtrise de nouveaux outils, et pour mieux collaborer à distance, ainsi que pour créer un climat propice au changement ; et surtout pour soutenir l'épanouissement professionnel et l'employabilité des collaborateurs dans le monde du travail d'aujourd'hui et de demain.

**56 %** des professionnels RH et formation estiment que le télétravail accélère la digitalisation.

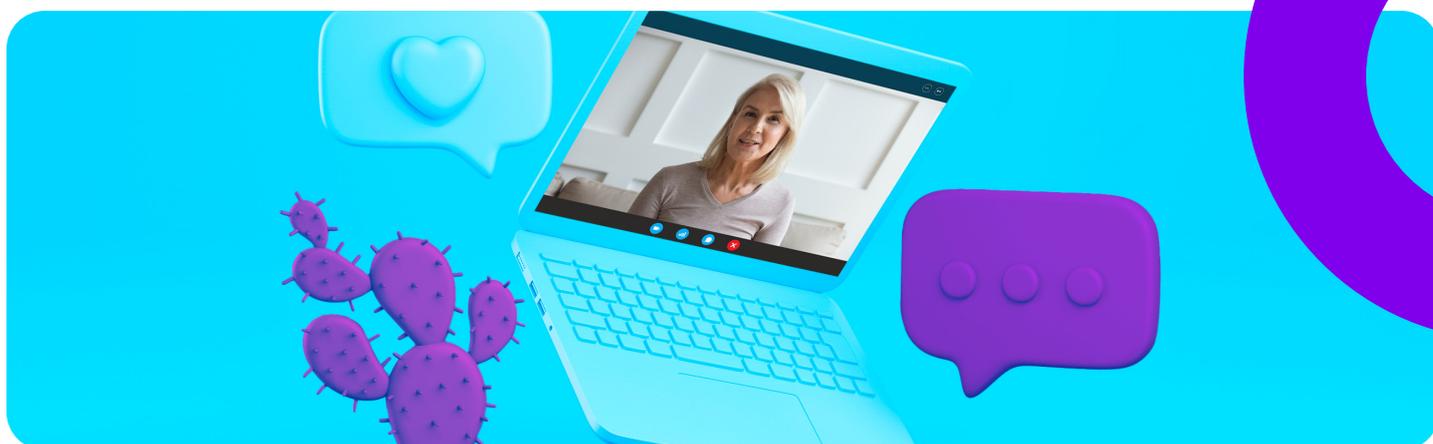
Seulement **18 %** des répondants soulignent l'importance générale de développer les soft skills de leurs collaborateurs en télétravail.

## Quel est l'impact du télétravail sur l'équipe formation ?



**L'équipe formation a largement utilisé le télétravail** pour son propre compte. En effet, 54 % des répondants ont déclaré que leur équipe travaillait à distance, **généralisant télétravail et nouvelles méthodes de formation à distance**. Les formateurs en particulier, qui étaient empêchés d'animer des cours en salle pendant le confinement, ont pour 33 % d'entre eux maintenu le flambeau grâce aux classes virtuelles qu'ils ont appris à conduire via des formations spécifiques.

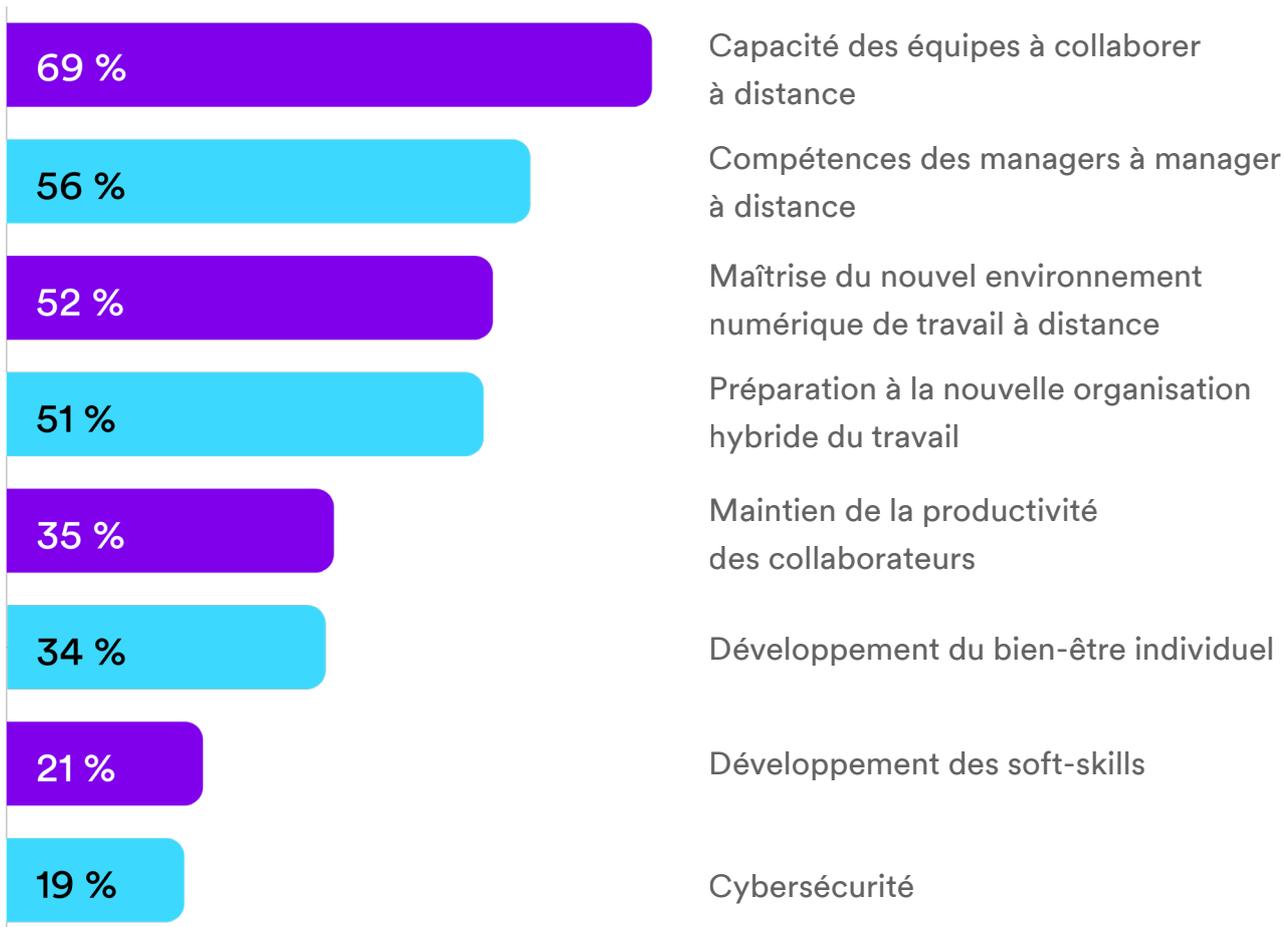
Dans le cadre d'une classe virtuelle, le formateur étant fréquemment amené à utiliser des contenus pédagogiques digitaux, il est intéressant de noter qu'un quart d'entre eux ont suivi une formation à la production de contenus e-learning : pour renforcer l'engagement des participants, le service formation cherche à **adapter les contenus proposés aux spécificités de la formation à distance**, plutôt que de se contenter d'une simple transposition du contenu présentiel.



L'impact du télétravail sur l'équipe formation est donc non négligeable. L'agilité requise implique de former le formateur pour maintenir le rythme de digitalisation de la formation en 2021. Car c'est bien à une **généralisation du Digital Learning** qu'on assiste, qu'on adopte le point de vue des apprenants ou des formateurs, sous la pression de la crise sanitaire. 24 % des répondants ont par ailleurs abonné leurs collaborateurs à de nouvelles plateformes de formation en ligne. Ainsi, on peut donc conclure que le télétravail a profondément modifié les activités pédagogiques du service formation.

Enfin, seulement 17 % des répondants affirment que le service de formation a développé **une activité de veille plus intense**. Alors que cette curation leur permettrait, surtout en cette période de transformation digitale, de découvrir différents outils et sujets pertinents pour répondre aux besoins des salariés en matière de télétravail, et au-delà.

## Quels sont les principaux enjeux de formation des employés en télétravail ?



Pour 69 % des répondants, la **capacité des équipes à collaborer à distance** apparaît comme le principal enjeu de formation des employés en télétravail. C'est une confirmation de **l'importance accordée aux soft skills** : la capacité à collaborer à distance ou non (à communiquer, à développer son empathie, etc.) est identifiée comme cruciale dans le monde du travail de demain. On trouve ensuite **trois défis de même magnitude**.

Le **premier défi** pour 56 % des répondants : la **compétence des managers à manager à distance**. Le manager a plus que jamais un rôle clé ; il n'est plus seulement un simple « chef d'orchestre ». Alors qu'il est aussi personnellement touché par les problèmes liés au télétravail, le manager doit être à même, plus encore qu'auparavant, d'identifier les signaux faibles de difficulté chez ses collaborateurs, d'être à leur écoute et de faire preuve d'empathie à distance pour les aider à s'épanouir dans leur travail à la maison et à maintenir le lien social et le niveau d'engagement. Il doit adapter son style de leadership pour répondre aux nouveaux enjeux et continuer d'évoluer. Cela passe par le **développement de compétences comportementales** par des formations permettant notamment d'apprendre à donner du feedback et à gagner en empathie.



Le **deuxième défi** de la formation des employés en télétravail réside pour 52 % des répondants dans **la maîtrise du nouvel environnement de travail distanciel**, notamment les outils du « Live » (synchrone) qui conditionnent la collaboration en télétravail.

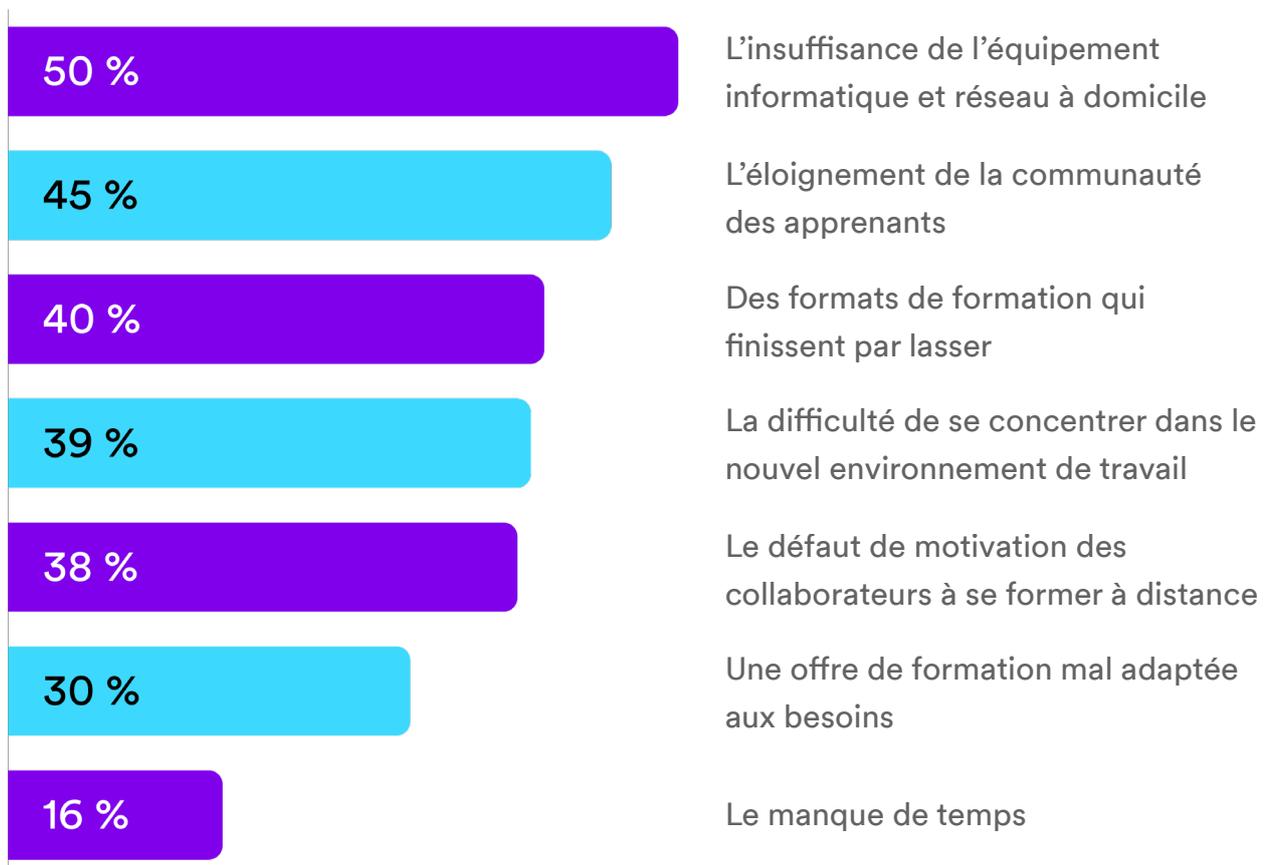
Le **troisième défi** : pour 51 % des répondants, **la préparation à ce qu'on pourrait désigner par « *Blended Working* »** - le mix télétravail et travail sur site pouvant s'inspirer, dans sa vision et ses opérations, du Blended Learning.

En regard de ces **quatre défis du télétravail** (collaboration en équipe à distance, compétences du manager à distance, maîtrise du nouvel environnement de travail distanciel, blended working), **seulement 21 % des professionnels interrogés accordent de l'importance au développement des soft skills** dans leur entreprise. Pourtant, la plupart des problèmes qu'ils rencontrent pourraient être partiellement résolus par le développement de ces compétences comportementales, qui permettraient aux collaborateurs en télétravail de se préparer à cette nouvelle façon de travailler.

Enfin, les répondants s'accordent à dire à respectivement 35 % et 34 % qu'il existe un **enjeu de maintien de la productivité des collaborateurs et du développement de leur bien-être qui doit passer par la formation**. Ce qui passera notamment par le développement des soft skills et de façon plus générale par le développement personnel des employés.

Les quatre défis les plus rencontrés en télétravail sont la capacité des équipes à collaborer à distance **(69 %)**, la compétence des managers à manager à distance **(56 %)**, la maîtrise du nouvel environnement numérique de travail à distance **(52 %)** et la préparation à la nouvelle organisation hybride du travail.

## Quels sont les obstacles à la formation en télétravail ?



Si les services formation ont su s'adapter rapidement à la nouvelle donne du télétravail, des obstacles à la formation en télétravail subsistent. Dont le premier, pour 50 % des répondants : **l'insuffisance de l'équipement informatique et du réseau à domicile**. Défi qui ne sera pas seulement comblé par les compétences numériques des télétravailleurs : les entreprises auront sans doute à renforcer leurs investissements dans les équipements à domicile.

**L'éloignement de la communauté des apprenants** est un 2ème obstacle important pour 45 % des répondants, qui accordent au présentiel des vertus que la pédagogie distancielle ne possède pas encore. Un défi passionnant pour les pédagogues : tirer le meilleur parti de chacun (présentiel et distanciel) en vue d'un assemblage efficient et optimal.

Pour 40 % des répondants, **le manque d'accompagnement des apprenants et des formats de formation lassants** font obstacle à la formation en télétravail et confirment le double enjeu d'une **réinvention de la pédagogie et d'une plus grande implication des managers** dans la formation de leurs collaborateurs.

Quant à la **difficulté de se concentrer à domicile et le défaut de motivation** des collaborateurs à se former à distance (avec respectivement 39 % et 38 %), aux services formation d'imaginer une solution ! Mais leurs moyens d'action semblent plus limités en la matière.

**Le manque de temps**, obstacle phare de l'apprenant actuel, semble pour autant ne pas être le plus grand frein à la formation en télétravail.

Les Directions Formation ont donc tout intérêt à continuer sur leur lancée et à se réinventer pour encourager leurs collaborateurs en télétravail à se former, en répondant à leurs **besoins d'accompagnement** et en leur fournissant un **contenu pédagogique engageant**, sans manquer de **maintenir le lien social** entre tous les apprenants ; c'est encore plus vrai dans le contexte actuel : on apprend seul, mais jamais sans les autres.

L'insuffisance de l'équipement informatique et du réseau à domicile est pour la moitié des répondants l'obstacle principal de la formation en télétravail.

### Quelles sont les modalités de formation privilégiées des collaborateurs en télétravail ?

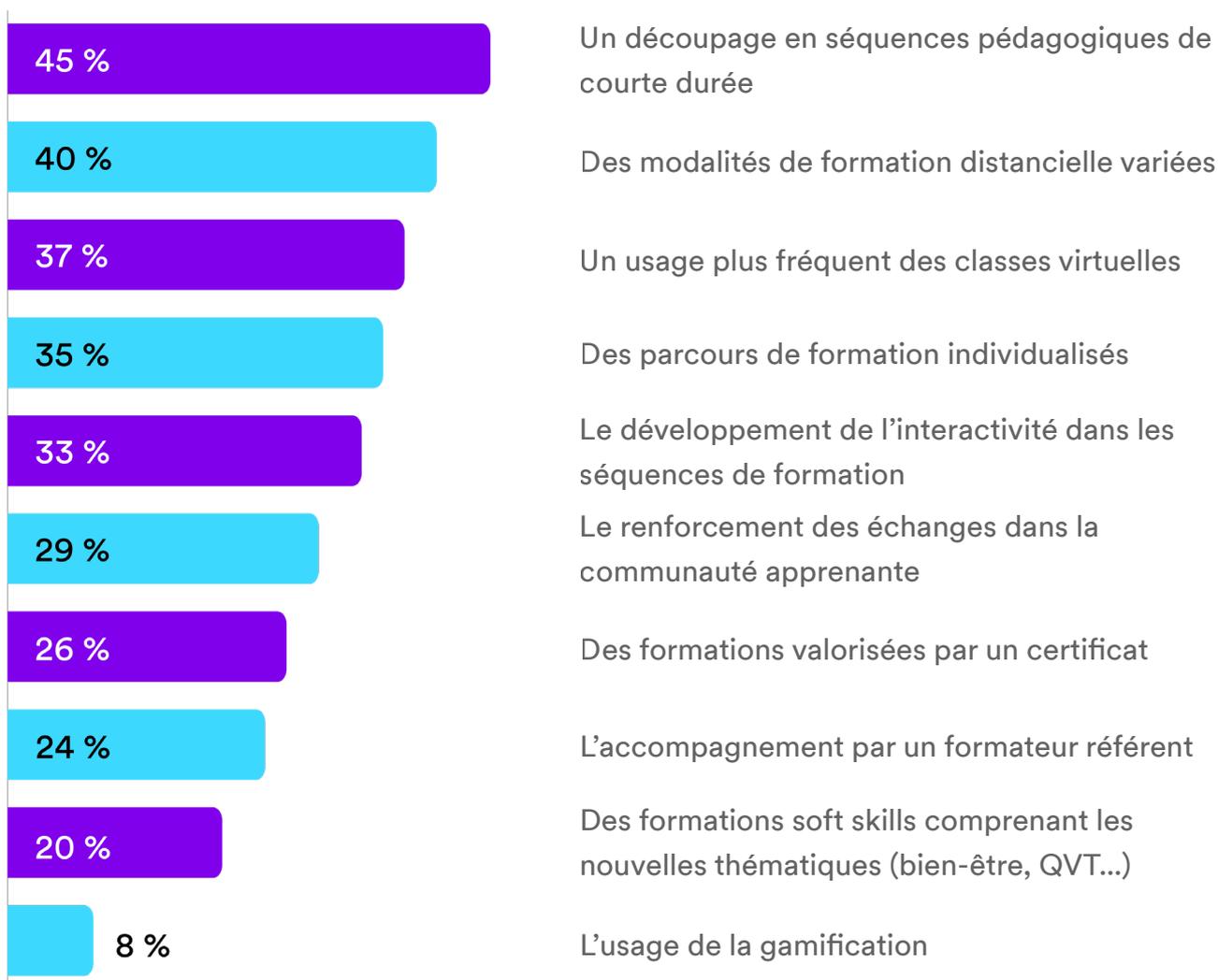


En télétravail, 64 % des employés privilégient les **classes virtuelles**. C'est une rupture constatée par toutes les études d'impact de la crise sur la formation : la classe virtuelle s'est généralisée, comme façon de maintenir une « présence à distance ». Le besoin d'un interlocuteur (formateur, co-apprenant) incarné (même à travers un écran, par un visage, une voix) s'est intensifié à mesure que l'isolement du télétravail guettait. Le **webinar**, bien que moins interactif que la classe virtuelle et souvent privé de la vidéo, vient au 2ème rang des modalités les plus utilisées pour 58 % des répondants. Si le « Live » a la préférence des télétravailleurs, les **modules d'auto-formation** se juchent tout de même sur le podium pour 45 % des répondants. En revanche, le Mobile Learning fait moins recette pour 13 % des répondants : quelle raison peut-on avoir de l'utiliser en télétravail si l'on dispose de l'équipement de bureau numérique nécessaire à domicile ?

Les classes virtuelles (**64 %**), les webinars (**58 %**) et les modules d'auto-formation en e-learning (**45 %**) sont les modalités de formation préférées des collaborateurs.



## Comment incitez-vous vos collaborateurs en télétravail à se former à distance ?



Les moyens pour inciter les télétravailleurs à se former sont très divers, et relativement équilibrés. En tête avec 45 % viennent **l'utilisation de courtes séquences de formation** suivies de près par **les modalités de formation distancielle variées** pour 40 % des répondants. Ce sont des caractéristiques par excellence de la formation à distance, qui la différencient du cours en salle. 37 % des répondants incitent leurs collaborateurs à se former via les **classes virtuelles**. Cependant, passer des heures derrière un écran conduit parfois à un manque d'attention, une difficulté de concentration et une lassitude « visuelle », comme nous l'ont fait remarquer certains répondants.

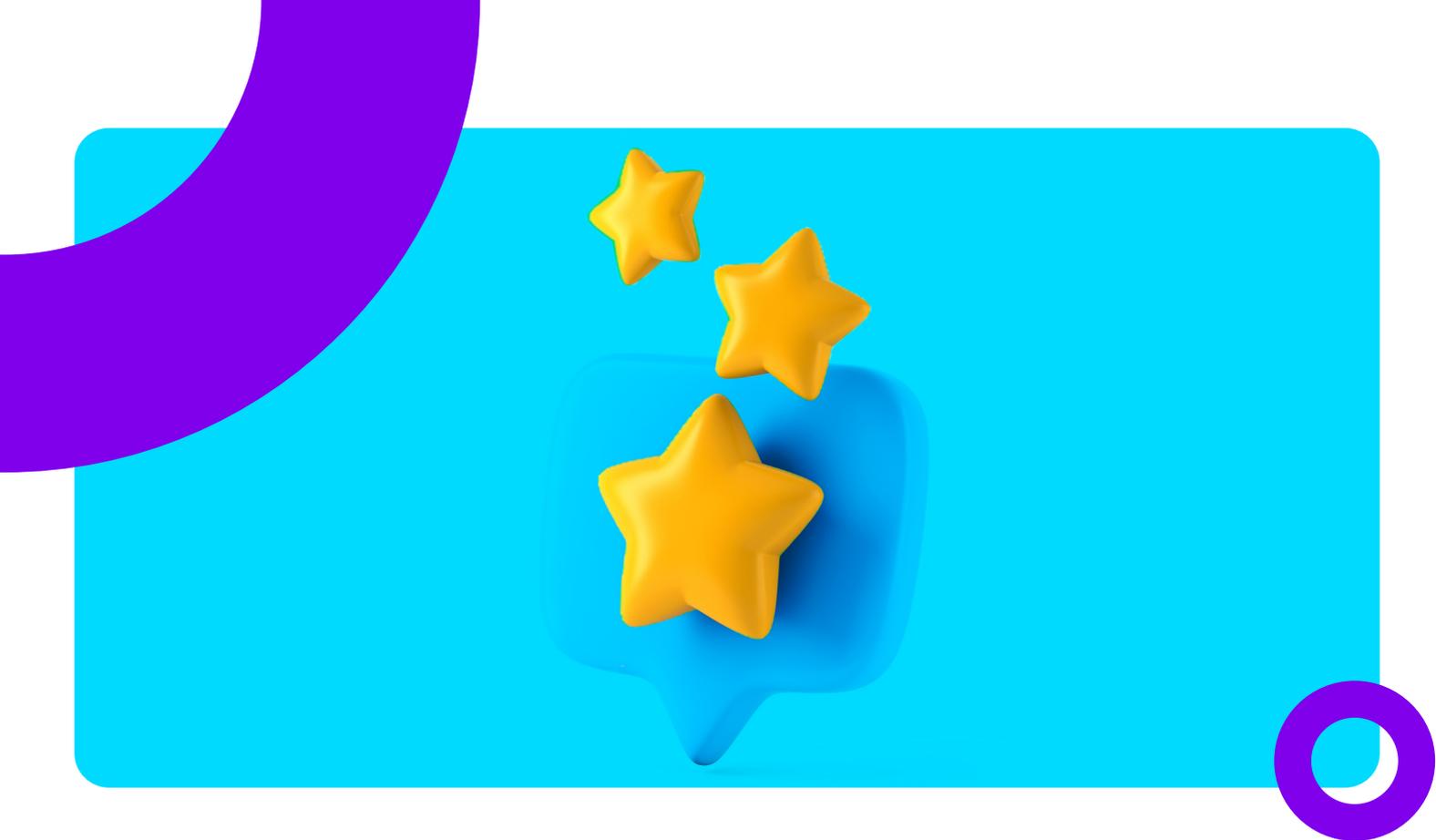
Pour autant, la formation à distance permet **d'individualiser les parcours** de formation, comme le suggèrent 35 % des répondants, ce qui est une incitation indispensable pour engager les télétravailleurs dans leur apprentissage, sous réserve que cette individualisation ne soit au détriment de l'appartenance à un collectif - ce qui explique que **le développement de l'interactivité** (33 %) et l'usage des classes virtuelles ou « Live distanciel » jouent un rôle important dans le bouquet d'incitations visant à favoriser le développement de la formation à distance.

Enfin, même si pour 34 % des professionnels interrogés, **le développement du bien-être individuel fait partie des enjeux de la formation des collaborateurs en télétravail**, seulement 20 % d'entre eux incitent leurs employés à les développer à travers un catalogue de formation aux softs skills prenant en compte les nouvelles thématiques.

## Quelles sont les thématiques de formation les plus demandées par les collaborateurs en télétravail ?



**Deux thématiques** se taillent la part du lion chez les télétravailleurs. La première, pour 51 % des répondants, c'est celle **des formations métiers sur mesure** : le télétravail n'abolit pas l'impératif individuel et collectif de performance opérationnelle au quotidien. Au contraire, collaborateurs et managers attendent que la formation les aide à maintenir cette opérationnalité dans la nouvelle organisation du travail. C'est sous cet angle qu'il faut entendre la deuxième place occupée par **les formations visant à développer les compétences et la culture digitale** avec 42 %, alors que les nouveaux outils et environnements numériques de collaboration s'inscrivent au cœur du travail à distance.



Demandées en 3ème position et avec 30 % des voix, **les formations au bien-être**, à la santé et à la qualité de vie traduisent l'impact de la crise et de ses conséquences sur des vies professionnelles et privées en quête d'adaptation aux nouvelles organisations de travail. Cette thématique supplante - provisoirement ? - celle des soft skills.

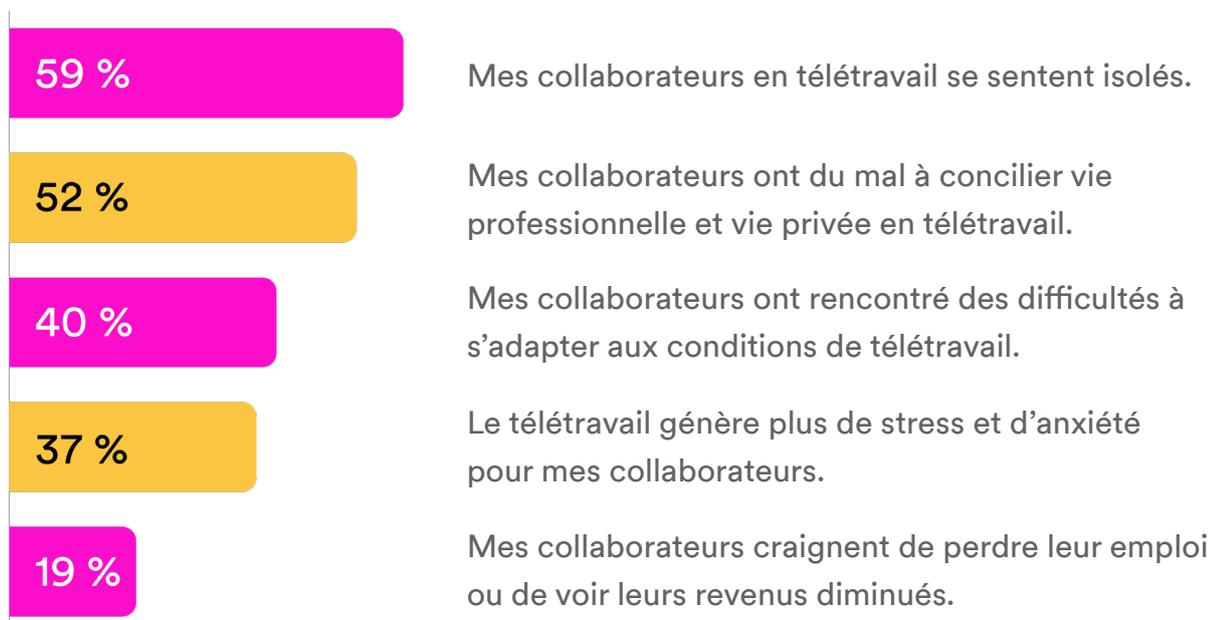
Ce top trois (formation sur mesure, compétences et culture digitale, bien-être, santé et qualité de vie) est intéressant : c'est la preuve qu'éprouvant des difficultés spécifiques en « mode télétravail », **les employés attendent d'autres types de formation que les formations dont ils bénéficient usuellement en entreprise.**

Les formations les plus demandées par les collaborateurs en télétravail sont les formations sur mesure (**51 %**), les formations développant les compétences et la culture digitale (**42 %**), et les formations sur le bien-être, la santé et la qualité de vie (**30 %**).

# 02

## L'impact du télétravail sur le bien-être des employés

Quel est l'impact du télétravail sur le bien-être des collaborateurs ?

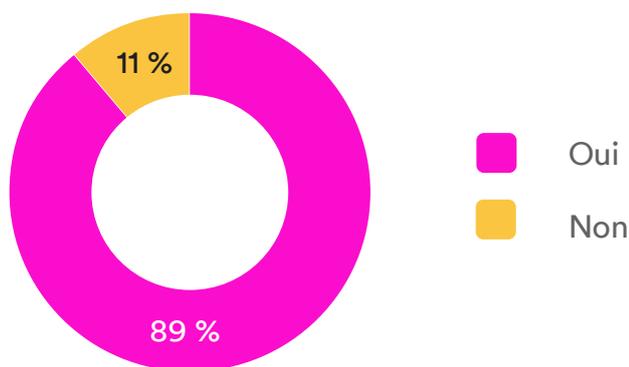


Pour 59 % des répondants, **le sentiment d'isolement** constitue le principal impact du télétravail sur le bien-être des collaborateurs. C'est un fait : la distanciation sociale, dont le télétravail est une forme répandue, peut créer du mal-être. Les collaborateurs en ont conscience et demandent de plus en plus des formations au bien-être et à la qualité de vie. Pour 52 % des répondants, **la difficile conciliation vie professionnelle et vie privée** vient au deuxième rang des atteintes du télétravail au bien-être des collaborateurs. Ce reproche, qui ne date pas d'aujourd'hui, grandit à mesure que cette frontière (entre vie privée et vie professionnelle) s'estompe dans le double usage des smartphones. Le télétravail met cette difficulté en relief ; on peut espérer qu'il renforce la prise de conscience des collaborateurs comme des managers.

Non sans surprise, 40 % des répondants considèrent que leurs collaborateurs ont rencontré **des difficultés à s'adapter aux conditions de télétravail**, et 37 % d'entre eux confirment le fait que **le télétravail génère plus de stress et d'anxiété** pour leurs collaborateurs. **En cette année 2021, une attention particulière est donc à accorder au bien-être des collaborateurs**, notamment lors de leur retour sur le lieu de travail.

**59 %** des collaborateurs en télétravail se sentent isolés et ont à **52 %** du mal à concilier vie professionnelle et vie privée en télétravail.

**Pensez-vous qu'il est possible de concilier télétravail et bien-être grâce à la formation ?**



La grande et bonne nouvelle, pour les collaborateurs, leurs managers et pour les entreprises, c'est que **la formation confirme sa capacité à aider à concilier télétravail et bien-être** (9 répondants sur 10 affirmant qu'il est possible de concilier télétravail et bien-être grâce à la formation). Bonne nouvelle pour aujourd'hui et pour demain, car il est vraisemblable que le télétravail va perdurer - nombre d'entreprises et de collaborateurs qui ont goûté aux avantages du télétravail souhaiteront poursuivre dans cette voie, tout en réduisant, grâce à la formation, ses inconvénients. Dans une perspective encore plus large, on peut y voir **la légitimité de la formation à traiter valablement la question essentielle du bien-être** (au travail, au télétravail).

## Comment concilier télétravail et bien-être grâce à la formation ?



Mais alors, comment concilier télétravail et bien-être grâce à la formation ? Pour 62 % des répondants, **la formation doit donner envie d'apprendre et aider les collaborateurs à « apprendre à apprendre »**. Ainsi, il s'agit réellement de fournir aux collaborateurs des formations qui répondent à leurs besoins et de replacer l'apprenant au cœur du processus d'apprentissage.

Pour favoriser le bien-être des télétravailleurs, la formation doit aussi, pour 52 % des personnes interrogées, **mobiliser le « social learning » afin de lutter contre le sentiment d'isolement**. Elle se doit d'être plus sociale et reposer sur l'entre-aide car l'apprentissage se fait seul mais aussi grâce et avec les autres.

Pour 49 % des répondants, la formation doit également **aider l'entreprise et les collaborateurs à respecter la frontière entre vie professionnelle et vie privée**. Ce qui n'est pas une surprise sachant que 52 % des répondants considèrent que leurs collaborateurs ont du mal à concilier vie professionnelle et vie privée en télétravail.

Enfin, pour favoriser le bien-être, la formation doit pour respectivement 34 % et 30 % des répondants **renforcer les thématiques du développement personnel**, ce qui corrobore les résultats principaux de cette étude.



# Conclusion

## Quelles seront les enjeux de la formation pour 2021 ?

Selon les professionnels RH et les responsables formation interrogés, **en 2021 les stratégies de formation seront rythmées par** les déterminants suivants :

- **La proximité avec les collaborateurs** : Dans le contexte actuel et avec l'accélération de la transformation digitale, les répondants soulignent l'importance de donner du sens à la formation et de conserver un côté humain, même si la formation se tient à distance. La formation doit renforcer la proximité, le lien social et aider à diminuer le sentiment d'isolement ressenti par certains collaborateurs. Elle doit également aider à renforcer la collaboration à distance et à maintenir la cohésion d'équipe, en développant par exemple le tutorat, le pair-à-pair ou encore le « *social learning* ».
- **La transformation digitale et le « *phygital learning* »** : La formation doit prendre le « *virage digital* », tout en conservant un certain équilibre distanciel / présentiel notamment pour maintenir un niveau convenable de proximité entre les collaborateurs. L'enjeu est donc d'adapter et de mixer les modalités de la formation pour créer une stratégie de formation parfaitement équilibrée.
- **La personnalisation accessible au plus grand nombre** : Malgré de nombreuses réductions budgétaires, l'enjeu en 2021 sera de former le plus grand nombre de collaborateurs et ce de façon de plus en plus individualisée en prenant en compte les réels besoins des employés.
- **La responsabilisation des apprenants** : En 2021, la formation ne cesse de se réinventer pour donner plus d'autonomie aux collaborateurs, en les encourageant à être maîtres de leur propre parcours de formation. Finie l'approche « *top down* », pour les Directions Formation, il s'agit donc de leur donner envie de se former, en proposant de nouveaux formats et outils adaptés et qui plaisent à distance, mais aussi grâce à une communication pertinente.

- **Le développement de compétences et le bien-être des collaborateurs :**

« *Upskilling* » et « *reskilling* » sont à l'agenda en 2021. L'employabilité des collaborateurs est toujours à l'honneur afin de former les collaborateurs aux compétences d'aujourd'hui et de demain, en particulier à travers le développement de leurs soft skills. La crise actuelle a permis une accélération des compétences des collaborateurs mais aussi des managers, qui jouent désormais un rôle essentiel à distance pour la captation des signaux de faiblesses mais aussi pour maintenir la cohésion. A quoi s'ajoute le bien-être des collaborateurs, l'équilibre vie privée / vie professionnel sain et le renforcement de l'engagement et de l'appartenance du salarié à l'entreprise, même à distance.

- **L'agilité :** Enfin et sans surprise, dans le contexte actuel et incertain, l'année sera marquée par une stratégie de formation agile et adaptable pour répondre aux besoins de l'entreprise et des collaborateurs.



# Nouri Zouaghi

## Directeur GoodHabitz France et Belgique

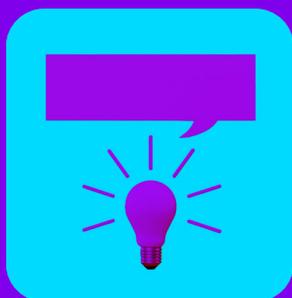
Cette étude confirme certaines évidences, mais fournit également aux Directions Formation des idées et des indications très intéressantes pour l'avenir qui ne sont peut-être pas si évidentes.

Un premier constat important est le décalage entre l'importance que les Directions Formation accordent au bien-être et aux soft skills et les besoins des employés. Cette étude montre clairement que les entreprises ont encore une étape à franchir pour répondre aux attentes de leurs collaborateurs. D'autres études ont déjà démontré clairement que ce besoin des employés n'est pas inhérent à la crise actuelle, mais qu'il fait partie intégrante du « *future of work* » et ne disparaîtra pas avec la crise.

Dans le domaine du Learning & Development, le télétravail a permis une nette accélération de la transformation digitale et a obligé les services de formation à se réinventer. La plupart des entreprises ont quelque peu logiquement accepté ce défi dans un mode de gestion de crise, sans remettre en cause la stratégie de formation dans son ensemble. Je vois là une occasion évidente, une fois la crise passée, d'accorder le temps nécessaire à la réflexion et, sur la base des enseignements tirés, de revoir la stratégie de formation dans son ensemble et de la rendre plus efficace.

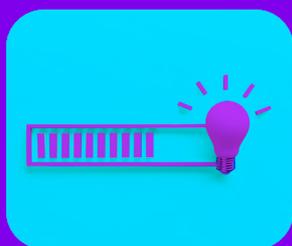
Le télétravail a un impact négatif sur la motivation des employés qui ont du mal à se concentrer sur leur développement personnel. La nécessité d'un marketing de la formation a été soulignée en conséquence. C'est un autre domaine sur lequel de nombreux responsables formation devront se pencher après la crise.

## Quatre conseils et meilleures pratiques pour les Directions Formation dans le contexte actuel, et pour la période post-crise :



**1.**

Profitez du contexte actuel pour vous poser en modèle de transformation digitale pour les autres départements de votre entreprise.



**2.**

Accordez toute l'attention nécessaire aux besoins des employés en matière de bien-être et de soft skills. Ce besoin est là pour rester.



**3.**

« *Never waste a good crisis.* » Maintenant que les mesures urgentes ont été prises, c'est le bon moment pour remettre en question et optimiser la stratégie de formation au sens large.



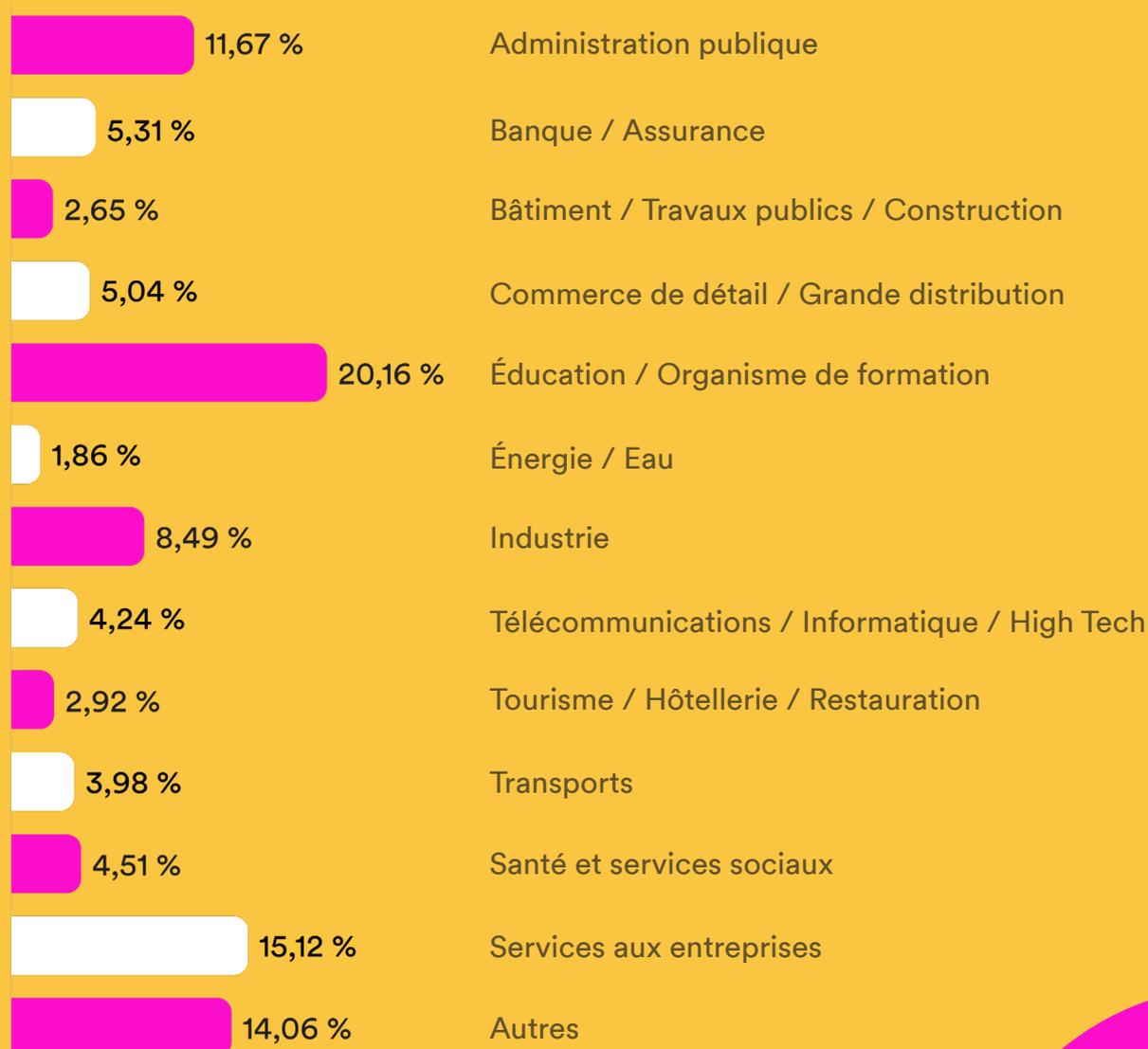
**4.**

Le contexte actuel a souligné l'importance du marketing de la formation. Il devrait faire partie intégrante d'une bonne stratégie de formation.

# À propos de l'étude

La présente étude a été réalisée en novembre 2020 par GoodHabitz et Féfaur. 562 professionnels RH et responsables Formation de secteurs d'activité divers ont été interrogés en ligne. La majorité des répondants (57 %) travaillent dans une entreprise ayant un effectif Monde de moins de 1 000 collaborateurs, 16 % de 1 000 à 5 000, 8 % de 5 000 à 10 000 et 20 % de plus de 10 000 employés.

## Détails des secteurs d'activité représentés :



# GoodHabitz

Faire de sa vie une aventure enrichissante : chez GoodHabitz, notre mission est de donner à tous les clés pour rendre cette aventure fun et accessible. La formation devient un moment amusant grâce à une méthode pédagogique divertissante. Quand on aime ce qu'on fait, on réussit mieux et on se sent plus épanoui. Tout le monde y gagne, aussi bien les employés que les employeurs.

Nous avons à cœur de rendre nos formations professionnelles aussi intéressantes et amusantes que possible. Vous ne trouverez pas mieux ailleurs.

Toutes les formations GoodHabitz sont faites maison, de A à Z. Elles se démarquent par leur contenu humoristique et dynamique, offrant une excellente expérience utilisateur. Nos formations sont faciles à suivre, l'utilisateur est aux commandes, et les entreprises peuvent compter sur notre assistance pour que tout se passe bien. Tout cela à un tarif fixe avantageux. Et pour le même prix, vous avez droit chaque mois à de nouvelles formations !

GoodHabitz compte aujourd'hui plus de 1 500 clients dans tous les domaines d'activité. Depuis sa création en 2011, GoodHabitz est devenu leader du marché aux Pays-Bas, et l'entreprise est actuellement en pleine conquête du marché européen ! Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous sur [goodhabitiz.com](https://www.goodhabitiz.com)

## Féfaur

[Féfaur](#) est un acteur européen du conseil indépendant en stratégie Learning et Talent. Féfaur produit des études économiques et techniques qui font référence, dans les divers champs du Digital Learning (Impact et ROI, plateformes et outils, stratégies de contenu, organisation de la formation...). Michel Diaz est co-fondateur de Féfaur ; il dirige la rédaction d'[e-learning Letter](#), premier média français d'information professionnelle sur le digital Learning.