

17èmes Rencontres du FFFOD

Etat des lieux de la maturité des organismes de formation en matière de digitalisation et d'hybridation



Sommaire

- 1 Présentation de la démarche et de la méthodologie de l'analyse
- 2 Présentation des enseignements par axe stratégique
- 3 Les enseignements clés de l'état des lieux
- 4 Vers un *Observatoire du FFFOD*



Sommaire

- 1 **Présentation de la démarche et de la méthodologie de l'analyse**
- 2 **Présentation des enseignements par axe stratégique**
- 3 **Les enseignements clés de l'état des lieux**
- 4 **Vers un *Observatoire du FFFOD***



Données fournies par les diagnostics d'Hybrid'Action



- Un cadre national pour le recours à des prestations d'accompagnement à l'hybridation des structures de formation.
- Une initiative du FFFOD soutenue par le Ministère du travail, qui s'inscrit dans les orientations définies par les pouvoirs publics afin de soutenir l'hybridation et la digitalisation de l'offre de formation.



Zoom sur les autodiagnostic de l'Hybrid'box

Deux questionnaires d'autodiagnostic pour les OF et CFA :

→ Capacité de la structure à se transformer (25 questions)

→ Etat des lieux de l'hybridation (27 questions)

... pour s'autoévaluer et disposer de conseils spécifiques pour améliorer sa transformation digitale et son hybridation.



Le FFFOD propose **d'analyser ces résultats** pour une première **vision baromètre de la maturité des OF et CFA** dans leur transformation digitale et leur hybridation.

Pourquoi un baromètre de maturité de transformation digitale des OF/CFA ?

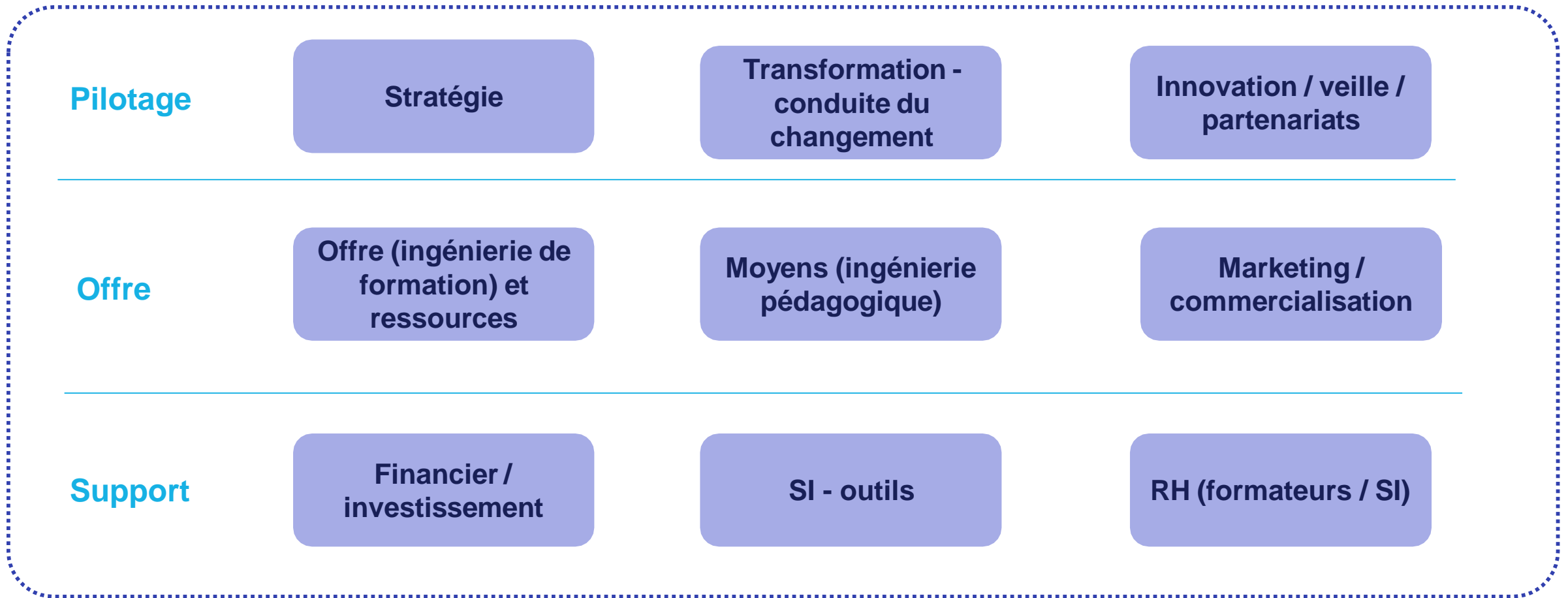
Un baromètre du FFFOD autour de la maturité des organismes de formation pour disposer de ...

- Une **référence** dans le suivi de l'évolution de la transformation des OF/CFA
- Des **indicateurs** suivis et comparés dans le temps (bilan annuel)
- Une analyse de la réalité de la **transformation structurelle** des organismes, au-delà d'une unique vision sur l'offre
- Un **repère** pour tous les acteurs privés et des politiques publiques qui œuvrent à la transformation digitale de l'appareil formation
- Des **besoins et des axes de travail** concrets identifiés pour toutes les parties prenantes à la transformation du marché

Portée et limites

- Le diagnostic portait sur l'ensemble des structures du territoire français et en libre accès à tous.
- Dans les faits les résultats analysés comportent une grande part de structures d'Ile de France (30%), de Nouvelle Aquitaine (12%) et de région PACA (14%)
- De même la taille des établissements est essentiellement polarisée sur les établissements de moins de 10 salariés (26%) et de plus de 100 salariés (26%)

Notre méthode d'analyse : une lecture des résultats à l'aune de 9 indicateurs stratégiques de transformation des CFA et des OF



Sommaire

- 1 Présentation de la démarche et de la méthodologie de l'analyse
- 2 **Présentation des enseignements par axe stratégique**
- 3 Les enseignements clés de l'état des lieux
- 4 Vers un *Observatoire du FFFOD*



Les enseignements clés sur la stratégie

Suite à la crise sanitaire, la plupart des structures ont pris en compte les enjeux de transformation numérique mais ne les ont pas transformés en plan d'action opérationnel

47%

des structures ont intégré un volet sur l'hybridation dans leur stratégie, mais **sans plan d'action précis**

20%

des **petites structures** n'ont pas intégré de volet hybridation

Il manque aujourd'hui une stratégie globale et partagée pour passer de la théorie à la pratique d'un point de vue digitalisation et hybridation

40%

des structures n'ont pas **encore partagé leur stratégie avec toutes leurs équipes.**

56%

Des petites structures **partagent avec l'ensemble des équipes la stratégie.**

Les enseignements clés sur la transformation et la conduite du changement

Un accompagnement au changement qui manque de professionnalisation et d'outils au sein des OF et CFA

50%

des structures n'ont pas de manager ayant une **compétence particulière sur la conduite du changement** et le font de manière instinctive

41%

des structures n'ont pas ou **peu d'outils / méthodes** pour accompagner les équipes dans les **changements**

Les petites structures, entre incitation et contrainte organisationnelle, sont plus aptes à la créativité et la transversalité au sein de leurs équipes

56%

des petites structures **valorisent les pratiques de créativité et de transversalité** dans les équipes.

Les enseignements clés sur l'offre (contenu de l'offre, ingénierie de formation et ressources)

Des structures qui intègrent l'hybridation à leurs offres mais ont des progrès à faire sur la proposition d'activités pédagogiques en ligne et sur le tutorat en ligne

76%

des structures proposent déjà des formations hybridées ou sont en train de développer leurs premières offres.

63%

des structures **ne proposent pas de parcours avec du tutorat en ligne** pour l'instant.

1/3

ne proposent **aucune activité pédagogique en ligne** pour le moment

Une offre en ligne qui manque d'innovation et d'originalité dans les ressources et les outils proposés

70%

des structures proposent des **ressources numériques relativement basiques** dans leurs formations hybrides (suite bureautique et images et vidéos **sans interactivité**)

Les enseignements clés sur les moyens (ingénierie pédagogique)

Les structures devront veiller à davantage soigner l'individualisation des parcours et la prise en compte des profils en difficulté tout au long de leur formation (accès, contenu, outils)

75%

des structures n'ont pas pris en compte les particularités de certains apprenants (personnes neuro atypiques, troubles dys....) ou le font au cas par cas.

63%

des structures n'ont aucune individualisation des parcours grâce à des outils numériques

55%

des structures ne proposent pas d'accompagnement organisé pour les apprenants en difficulté avec le numérique, et le font au cas par cas.

Les OF et CFA font face à de vrais enjeux d'autonomisation et de coûts pour la mise à jour des contenus : un manque de moyens (coûts très élevés), de temps et d'organisation.

43%

des structures estiment qu'elles possèdent toutes les compétences en interne pour la mise à jour des contenus, mais que cela n'est pas fait par manque de moyens.

50%

Des structures ne disposent d'aucune méthodologie pour la mise à jour des contenus pédagogiques numériques. Pour 40% des petites structures il s'agit toutefois d'un sujet crucial pour l'organisme

Les enseignements clés sur les systèmes d'information et les outils à disposition des organismes de formation

Des investissements encore nécessaires dans la mise en place de logiciels et outils de long terme adaptés aux besoins des formations hybrides.

1/3

des structures ne **possède pas encore de logiciel de gestion de la formation adapté** (type Digiforma, Ypareo, SC Form, Dendreo...)

1/3

des structures **n'a pas de service informatique (et/ou référent numérique)** accessible aux formateurs/apprenants.

1/3

des structures **n'a pas de stratégie de choix des outils** et les repère/utilise au coup par coup.

Des outils numériques peu innovants et créatifs, insuffisamment mobilisés pour les activités en ligne et peu mutualisés entre les formateurs

50%

des structures n'a pas ou peu d'outils pour diffuser et animer des formations en ligne (LMS, murs collaboratifs, ...).

1/3

des structures ne **mutualise pas encore les outils de création** entre les formateurs.

42%

42% des structures n'ont pas encore ou sont en train de développer des **outils numériques pour présenter les métiers auxquels elles forment**

Les enseignements clés sur les compétences humaines (SI, RH)

Un manque de stratégie de développement des compétences adaptées aux changements induits par l'hybridation (certification numérique des salariés, stratégie claire de montée en compétence, ...)

2/3

des structures n'ont **aucune visibilité sur les certifications détenues par leurs équipes** en matière de maîtrise des technologies numériques

1/3

des structures n'a rien mis en place pour **favoriser le développement des compétences numériques du personnel**

25%

des structures laissent **l'hybridation des formations à la main des formateurs** directement, sans stratégie ou accompagnement spécifique

Des formateurs qui doivent encore faire évoluer leurs pratiques métier pour répondre aux enjeux de l'hybridation

30%

Des structures n'ont **pas constaté de changement de posture des formateurs** face à l'hybridation des offres.

Le poste de **responsable pédagogique multimodal** reste à développer et démocratiser dans les structures.

Sommaire

- 1 Présentation de la démarche et de la méthodologie de l'analyse
- 2 Présentation des enseignements par axe stratégique
- 3 **Les enseignements clés de l'état des lieux**
- 4 Vers un *Observatoire du FFFOD*



Les enseignements clés sur l'évolution de la transformation des OF et CFA

#1 Un état des lieux qui révèle une hybridation peu aboutie, avec des modalités pédagogiques qui se sont insuffisamment adaptées.

- Une priorité à donner à l'innovation, la R&D et la veille pour disposer d'outils numériques en ligne ludiques et différenciants dans le contenu des offres proposées
- Une nécessité d'adapter les offres et les structures pour prendre en compte les publics avec des difficultés particulières (handicap, difficultés avec le numérique, accès à du matériel informatique, ...)
- Une nécessité de mieux appréhender les dispositifs multimodaux pour réussir l'individualisation et le suivi personnalisé des apprenants dans les parcours hybrides

#2 Un processus de transformation qui manque globalement de maturité (en matière de stratégie, conduite du changement, formation, investissements)

- Un besoin de consolidation d'une stratégie unique qui rassemble tous les collaborateurs et se décline dans toutes les dimensions (SI, conduite du changement, développement des compétences, ...).
- Un enjeu de professionnalisation et de formation des équipes pour mieux accompagner la transformation (compétences autour de l'innovation, du numérique et de la conduite du changement)

Sommaire

- 1 Présentation de la démarche et de la méthodologie de l'analyse
- 2 Présentation des enseignements par axe stratégique
- 3 Les enseignements clés de l'état des lieux
- 4 *Vers un Observatoire du FFFOD*



Vers la création d'un Observatoire du FFFOD



Objectif

Disposer d'un observatoire permettant de recenser les travaux et **études de suivi des enjeux de l'hybridation** des OF et CFA.



Moyens

Cet observatoire s'appuiera notamment sur la consolidation et le **suivi annuel d'un baromètre** de la digitalisation de la formation professionnelle.



Prochaines étapes

Un **premier questionnaire** à destination des adhérents et des acteurs de la formation a été diffusé fin septembre, afin de constituer une base de données du baromètre. Son analyse permettra de réaliser une première version du baromètre courant décembre



<https://www.fttod.org/s-informer/article/barometre-fffod-sur-l-hybridation-de-la-formation>