



The Cegos Observatory's Barometer

Training & Development in Europe

2016



Metodologia

Tra marzo e aprile 2016, l'osservatorio Cegos ha condotto uno studio sulla Formazione che ha coinvolto 6 Paesi europei: Italia, Francia, Germania, Spagna, Portogallo, Regno Unito.

Sono stati intervistati:

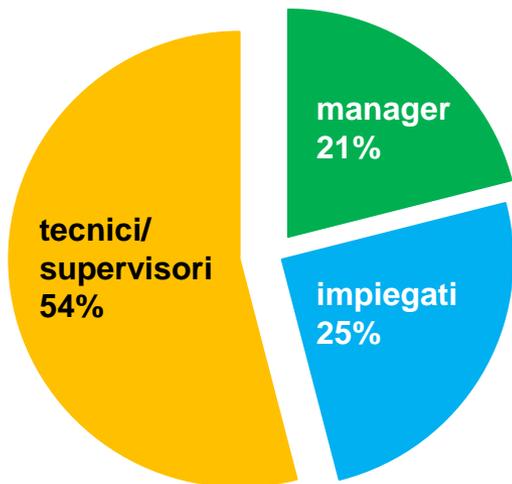
- ✓ **2.640 persone inserite in azienda che hanno beneficiato di corsi di formazione** (440 persone per ogni Paese coinvolto)
- ✓ **520 HR/Training Manager**



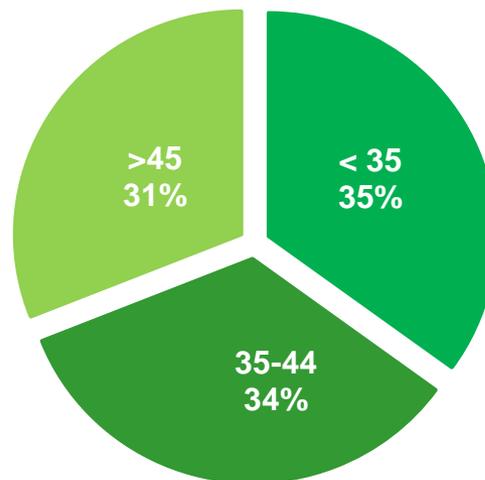


Caratteristiche del campione intervistato

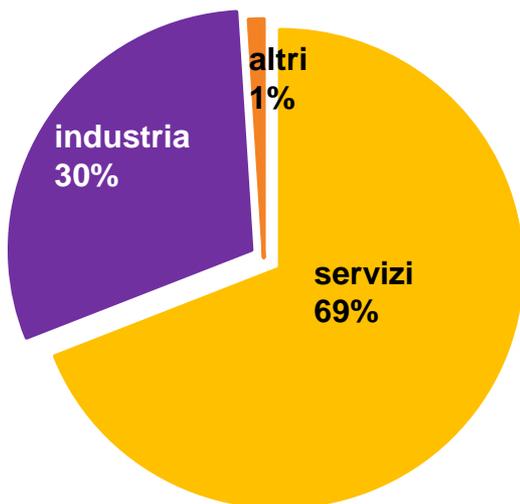
intervistati



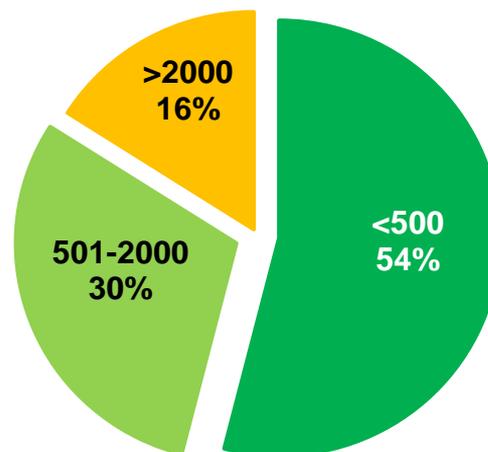
età



settori



dimensioni (n° dip)





I – Una forte crescita nel blended





Una forte crescita nel blended

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – Modalità di training di cui ha usufruito...

2016 2015

In aula e in gruppo con un formatore



Online: moduli e-learning, virtual classroom, risorse accessibili online



Blended: sessioni in aula affiancate da sessioni online



Soluzioni individuali (tutoring, coaching)



valore più alto

valore più basso



94%



76%



62%



38%



53%



35%



54%



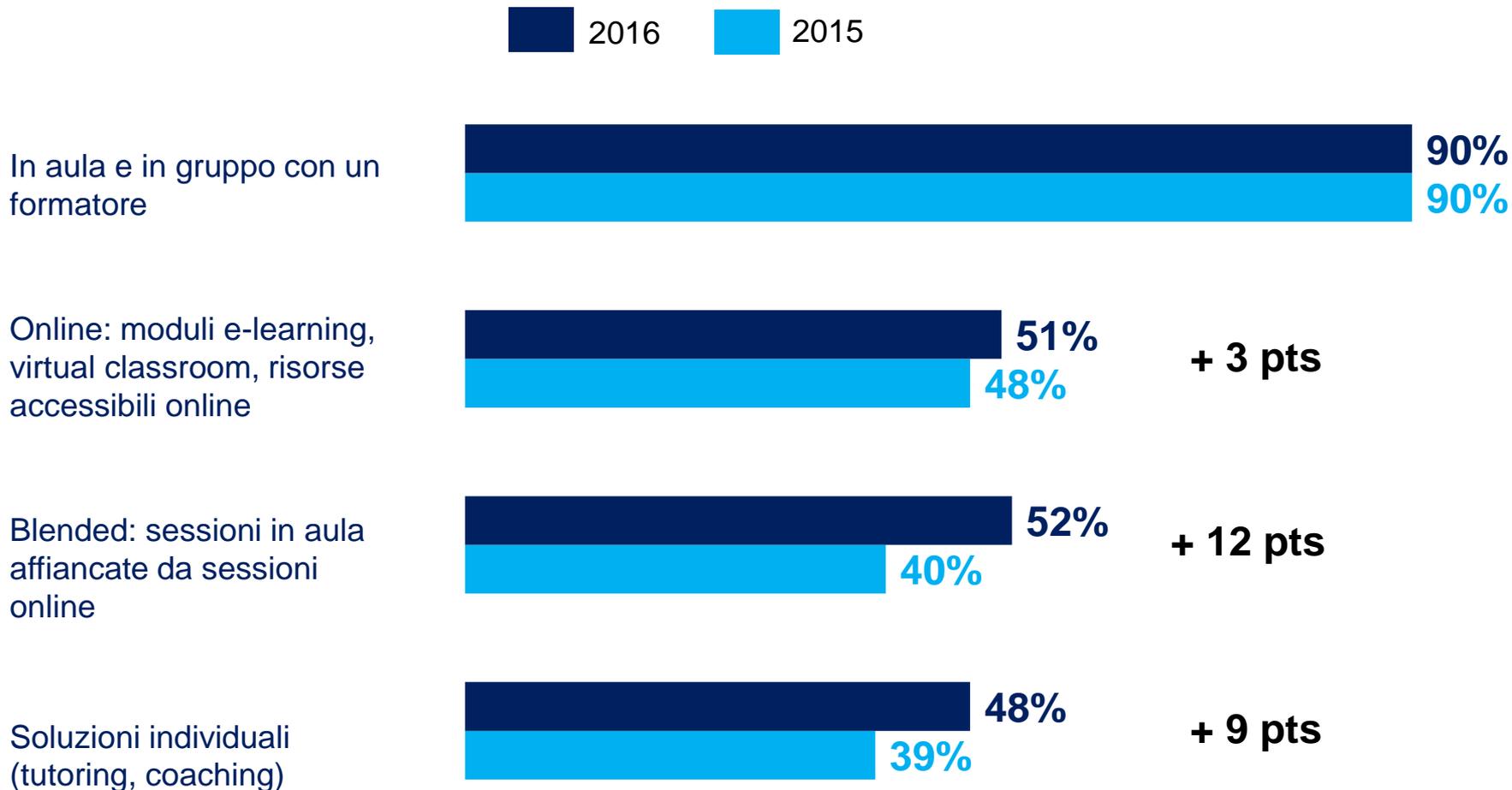
33%



In Italia crescono la formazione blended e le soluzioni individuali



Partecipanti – Modalità di training di cui ha usufruito...

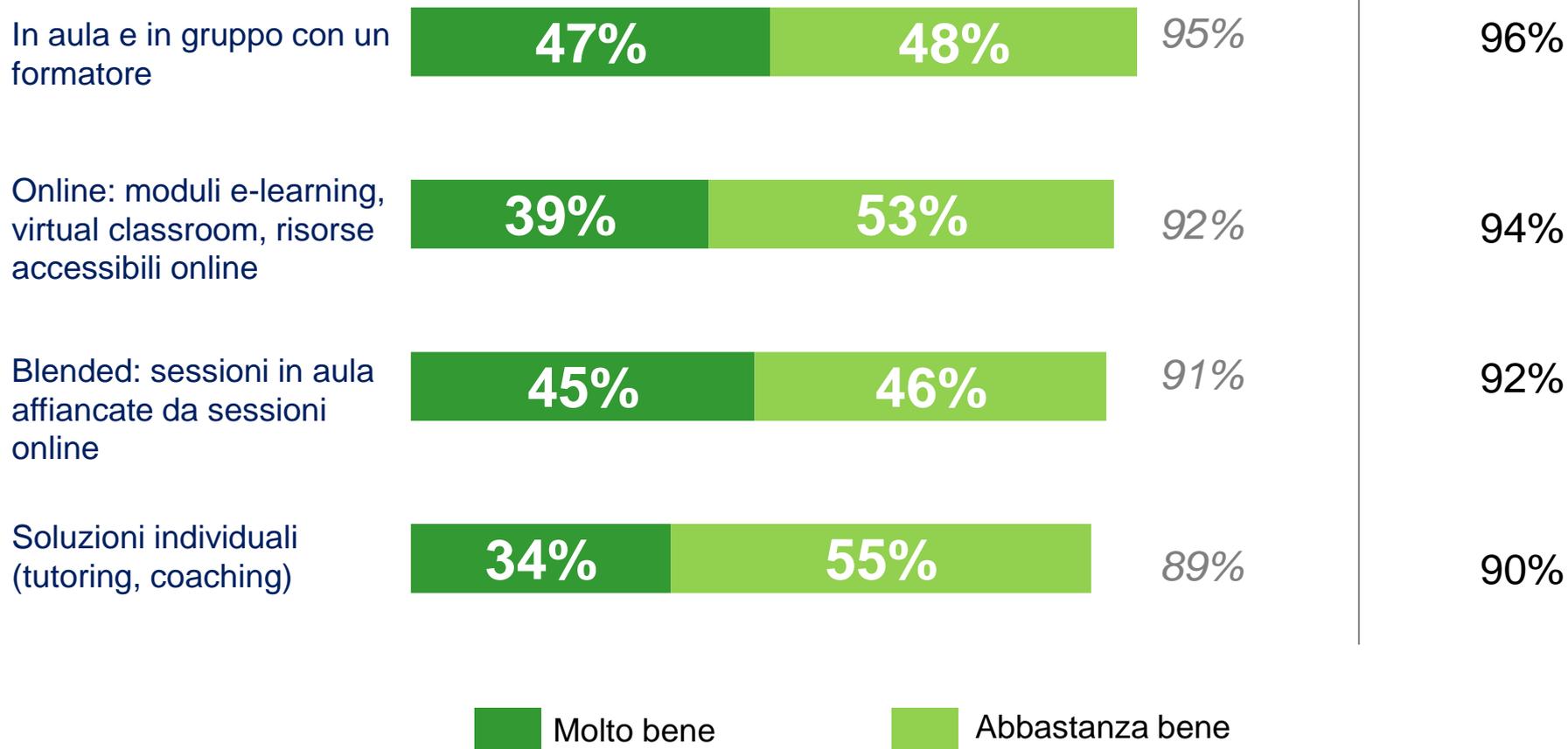




Un alto livello di soddisfazione

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – Fra le varie modalità di cui ha usufruito, indichi come hanno risposto alle sue aspettative





II – Formazione & digitalizzazione



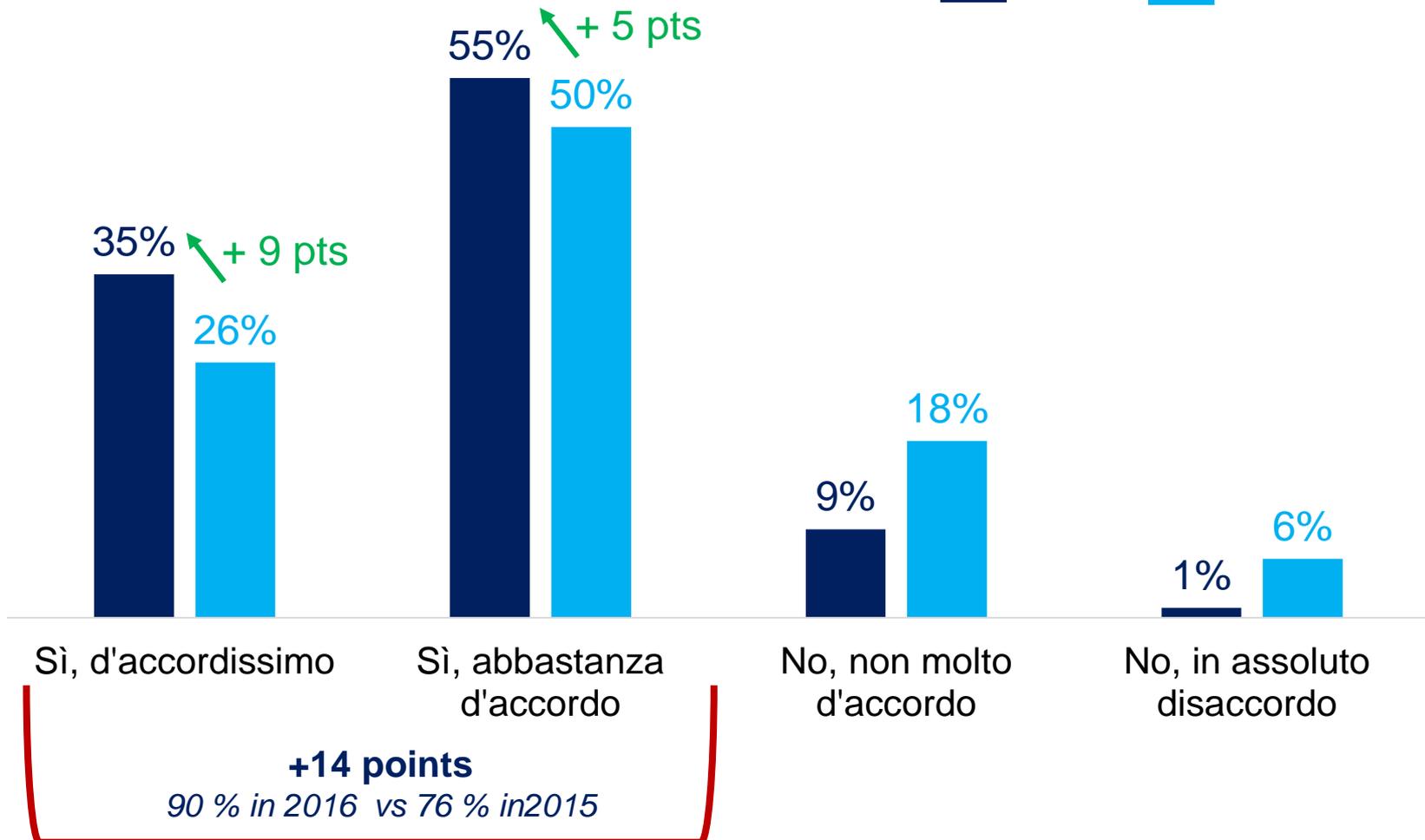


La formazione è sempre più digitale



HR/Training manager – Qual è la sua opinione sulla seguente affermazione: «La formazione nella mia azienda si sta digitalizzando»?

2016 2015





Prima di tutto e-learning

Manager
6 Paesi

HR/Training manager – Che cosa le evoca l'espressione "digitalizzare la formazione"?



Rank 1 Rank 2

Poter valutare la formazione online



22%

Poter accedere a risorse pedagogiche su una piattaforma



35%

Eliminare i supporti cartacei sostituendoli con dei supporti accessibili online



40%

Utilizzare dei dispositivi digitali durante la formazione: lavagne digitali interattive, tablet, smartphone, PC, ...



30%

Durante la formazione in aula, con un formatore, poter introdurre delle applicazioni online: Kahoot, Padlet, ...



24%

Sviluppare la formazione online: moduli e-learning, virtual classroom, ...



48%



La « democratizzazione » della formazione

Partecipanti
6 Paesi

HR/Training manager – La digitalizzazione della formazione è in primo luogo un mezzo:

Rank 1 Rank 2



Per motivare i dipendenti a partecipare ai corsi



28%

Per facilitare l'apprendimento tra pari, grazie agli strumenti collaborativi



29%

Per valutare più facilmente quanto appreso



32%

Per personalizzare i percorsi formativi: permettere a ciascuno di seguire solo i moduli di cui necessita



37%

Per garantire a tutti i partecipanti un accesso ai medesimi contenuti formativi



35%

Per limitare le spese relative alla formazione

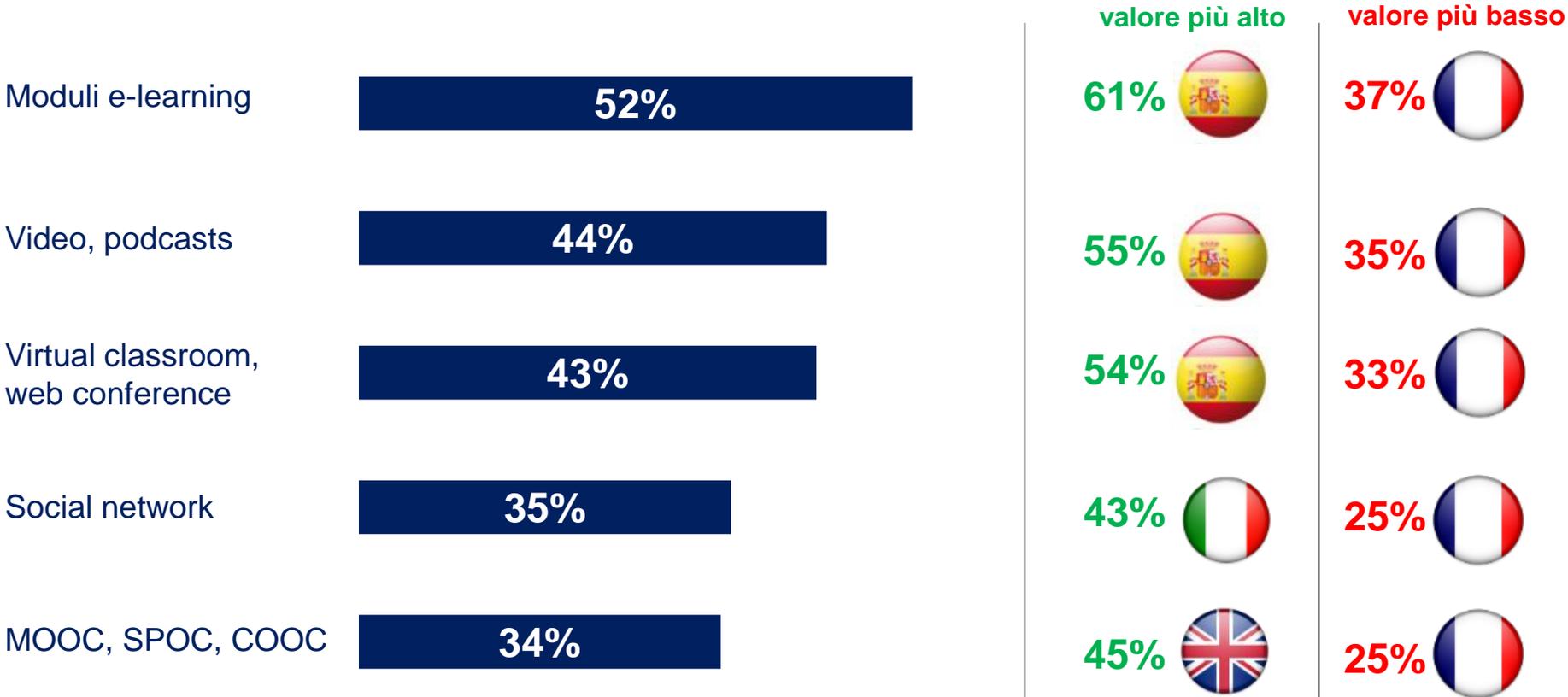


39%

Formazione a distanza: al primo posto l'e-learning

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti - Tra le seguenti modalità di formazione a distanza, indichi quali ha utilizzato negli ultimi tre anni

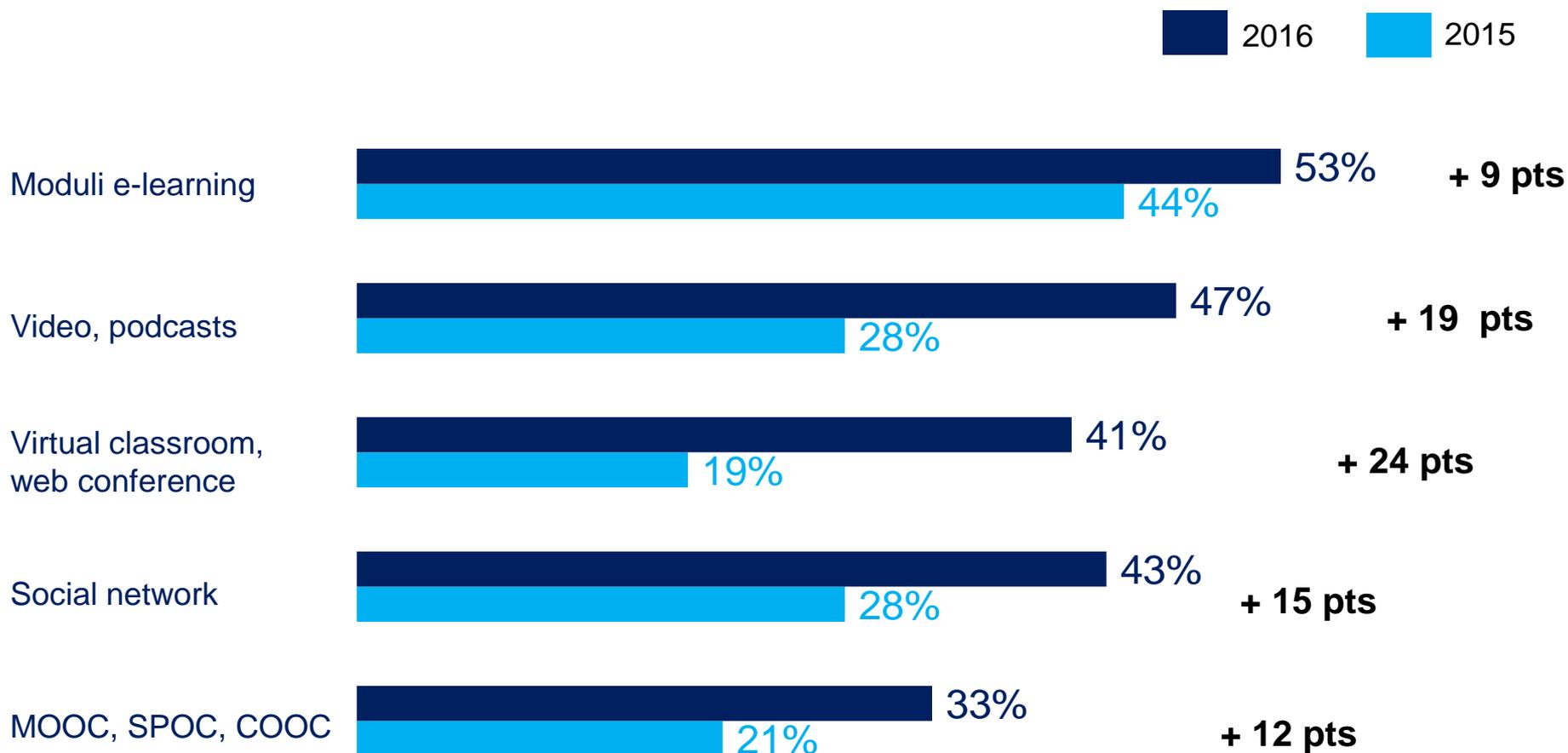


In generale, il 69% dichiara di aver utilizzato una di queste modalità



Italia: formazione a distanza in forte crescita

Partecipanti - Tra le seguenti modalità di formazione a distanza, indichi quali ha utilizzato negli ultimi tre anni



Feedback positivo in termini di soddisfazione

Partecipanti – Nel complesso, per quanto riguarda i corsi seguiti, direbbe che ...

	Partecipanti 6 Paesi	
L'obiettivo e il contenuto erano adeguati alle sue esigenze	94 %	94 %
Ha acquisito delle nuove conoscenze utili per il suo lavoro in azienda	92 %	90 %
I metodi pedagogici erano adeguati	90 %	89 %
Le conoscenze acquisite contribuiranno a consolidare la sua posizione professionale	86 %	82 %
Ciò che ha acquisito contribuirà alla sua crescita professionale (altra funzione, altro ruolo, ...)	81 %	81 %
<i>Tornando al suo posto di lavoro in azienda:</i>		
Ha avuto l'opportunità di mettere in pratica in azienda ciò che ha acquisito	86 %	82 %
Ha beneficiato del supporto attivo del suo responsabile per mettere in pratica ciò che ha acquisito	77 %	75 %



III – I partecipanti e il **supporto**
nello **sviluppo** delle loro
competenze





I partecipanti sono protagonisti della propria crescita

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni?

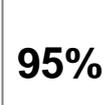
Completamente d'accordo Abbastanza d'accordo

valore più alto

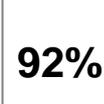
valore più basso



In quanto dipendente mi sento responsabile del miglioramento delle mie competenze

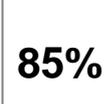


La formazione professionale è uno stimolo alla competitività per la mia azienda

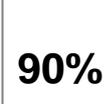


Ritengo che la formazione sia un'ottima leva:

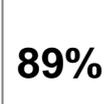
Per far carriera



Per cercare un lavoro



Per rimanere occupati



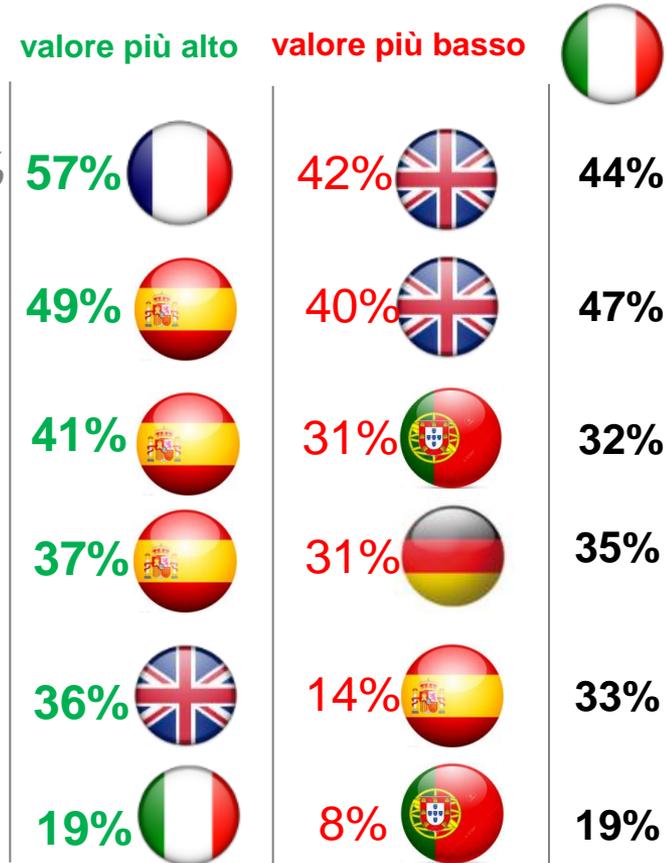


Formazione presenziale e learning on the job per lo sviluppo delle competenze

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti - Secondo lei, il modo più efficace per sviluppare le sue competenze è:

Rank 1 Rank 2





Buon livello di informazione sulle opportunità formative

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – Guardando indietro, ritiene di essere sempre e pienamente informato(a):

Completamente d'accordo Abbastanza d'accordo

In generale, sui corsi che propone la sua azienda



Nello specifico, sull'insieme dei progetti formativi che potrebbe seguire



valore più alto



valore più basso



88%

85%

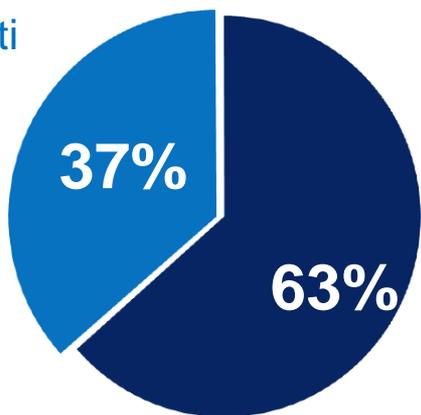


Proattività nella scelta e richiesta di formazione

Partecipanti
6 Paesi

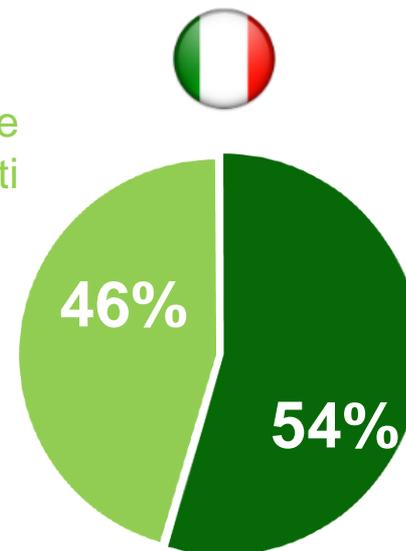
Partecipanti – Per quanto riguarda gli interventi formativi seguiti:

generalmente
sono imposti



**generalmente è lei
che assume
l'iniziativa**

generalmente
sono imposti



**generalmente è lei
che assume
l'iniziativa**



Supporto pre/post formazione da consolidare, da parte dei manager...

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – In che modo è stato(a) supportato(a) dal suo responsabile prima e dopo gli interventi formativi?

(«per ogni corso» + «molto spesso»)

Prima del corso, tramite colloquio al fine di precisarne gli obiettivi.



valore più alto

valore più basso



72%

Dopo il corso, tramite colloquio, al fine di decidere un piano per mettere in pratica le conoscenze acquisite.



68%

Durante l'attività quotidiana, aiutandomi a mettere in pratica le conoscenze acquisite.



73%



... e dell'organizzazione

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti– Ritiene che la sua azienda metta in atto tutte le misure per:

Si, del tutto Si, abbastanza

valore più alto valore più basso



Identificare correttamente le competenze di cui necessita



77%

Informarla in modo dettagliato sui progetti formativi a cui potrebbe partecipare



70%

Aiutarla a capire l'evoluzione delle professioni in impresa



73%

Definire correttamente le sue necessità e permetterle di esprimere le sue esigenze in materia di formazione



71%

Permettere al suo responsabile di valutare il suo percorso formativo e le conoscenze acquisite



69%



Le organizzazioni mirano alla finalità strategica della formazione

HR/Training Manager – Riguardo al suo contributo alla formazione nella sua azienda, indichi la priorità di ciascuno dei seguenti obiettivi

Rank 1 Rank 2

Non è una priorità:

Mettere a disposizione dei dipendenti gli strumenti per apprendere in qualsiasi momento, a seconda dei loro bisogni



15%

Rafforzare il legame fra la politica di formazione e la strategia dell'azienda



14%

Migliorare la gli aspetti gestionali della formazione



20%

Poter valutare l'impatto e il ritorno sull'investimento dei corsi di formazione



11%

Sviluppare il mio ruolo di consulente interno verso la Direzione



24%



IV – **Impatto della formazione:** utilità dei sistemi di valutazione





L'importanza della valutazione « a caldo »

Partecipanti
6 Paesi

Partecipanti – Al termine di un'attività di formazione, può dirci se:

Per ogni corso Molto spesso

valore più alto | valore più basso



Le è stato richiesto di esprimere un'opinione sul livello di soddisfazione



85%



85%

Le è stato richiesto di esprimere un'opinione su ciò che ha potuto mettere in pratica



76%



76%

Ciò che ha acquisito con la formazione è stato valutato



72%



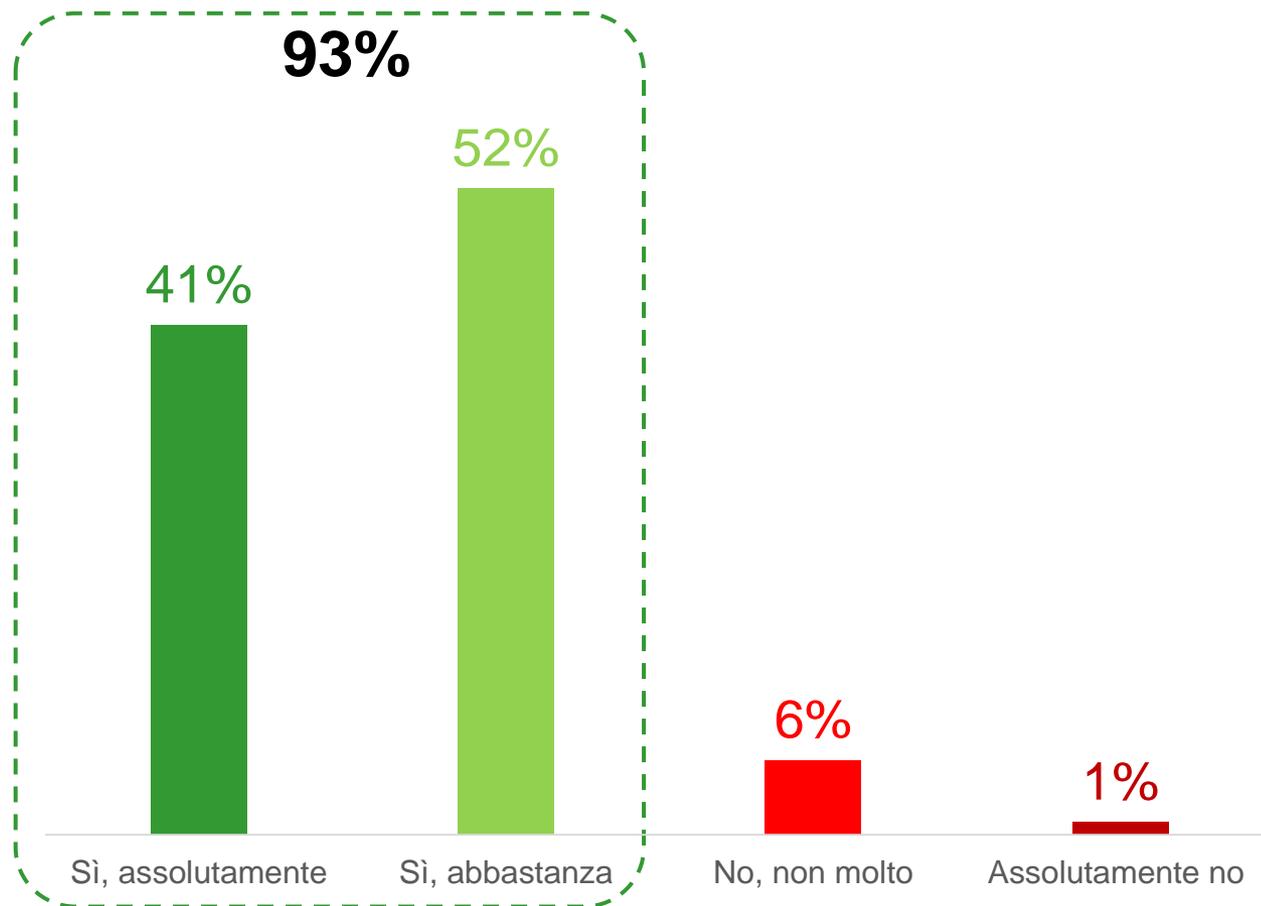
75%



Utilità delle metodologie di valutazione della formazione



HR/Training manager – Le metodologie utilizzate nella sua azienda riguardo alla valutazione della formazione le sembrano utili?





Riassumendo...

- * Un importante incremento del blended e del digital learning a livello europeo**
 - ▶ La formazione blended sta sostanzialmente crescendo in tutti i Paesi europei coinvolti (+10 pts)
 - ▶ In Italia oltre alla formazione blended crescono le soluzioni individuali (coaching, tutoring, ...)
 - ▶ La soddisfazione dei partecipanti alla formazione è molto alta.

- * Sviluppo delle competenze: proattività dei partecipanti e supporto dei manager e dell'organizzazione**
 - ▶ A livello europeo, i partecipanti si considerano molto coinvolti e attivi nello sviluppo delle proprie competenze. Preferiscono la formazione presenziale e il learning on the job. Esiste un discreto supporto da parte di manager e organizzazione, ma con margini di miglioramento.
 - ▶ La maggior parte dei partecipanti pensa di essere ben informata riguardo alle opportunità formative presenti.
 - ▶ Il principale obiettivo di HR/Training Manager è allineare le politiche di sviluppo alla strategia aziendale.

- * Impatto della formazione: utilità dei sistemi di valutazione**
 - ▶ A livello nazionale, HR/Training Manager soddisfatti dei sistemi di valutazione della formazione.