



Corporate Learning Benchmark 2023



MobieTrain
Change Behaviour. Boost Performance.

#ZigZagHR
rethink | reboot | retool



HRTECH•Valley

Introduzione



Ciao,

Siamo felici di guidarti nella lettura del Corporate Learning Benchmark 2023 di MobieTrain. Condotta tra agosto e ottobre 2022, il report ha visto il coinvolgimento di manager provenienti da oltre 300 aziende a livello europeo, e nasce con l'obiettivo di restituire una visione d'insieme dello stato dell'arte degli approcci aziendali in termini di gestione dei processi di apprendimento e sviluppo, formazione digitale e mobile learning.

Il mondo post Covid-19 impone di riconsiderare il potenziale di nuove tecnologie e metodologie, online e offline, a supporto della formazione dei collaboratori in impresa. È necessario valutare le alternative disponibili e la loro eventuale adozione all'interno dei programmi, il carico di lavoro e gli obiettivi specifici di ciascun dipendente, tra cui il personale in prima linea e senza postazione fissa. Il futuro è ricco di sfide: una rinnovata attenzione al potenziale della forza lavoro e l'importanza di organizzare un team esperto in grado perseverare e trionfare dinanzi alle difficoltà.

In risposta a questo, molte aziende hanno avviato un processo di trasformazione digitale da cui derivano domande quali:

- Quali sono le principali sfide in ambito L&D che le aziende si trovano a dover affrontare? Qual è il ruolo ricoperto dalla digitalizzazione?
- Quali sono gli obiettivi in digitalizzazione che le aziende intendono perseguire per i processi di apprendimento e sviluppo?
- La digitalizzazione è possibile in forme diverse: quali sistemi formativi, applicazioni digitali e tipologie di contenuto sono più indicate per raggiungere gli obiettivi?
- Qual è il mix ottimale tra formazione offline e online?
- L'apprendimento digitale e/o il mobile learning rappresentano una valida strategia per formare il personale in prima linea e senza postazione fissa, indipendentemente dal ruolo ricoperto? È improbabile che un solo strumento di apprendimento possa soddisfare tutte le esigenze: come dovrà apparire l'architettura L&D? Sarà necessario integrare più tool? In tal caso, come è possibile evitare la sovrapposizione?

Il report contiene informazioni preziose per le funzioni HR, L&D e il management aziendale che siamo felici di poter condividere con te! Non esitare a contattare il nostro team per richiedere ulteriori informazioni o per organizzare un incontro.



Guy Van Neck
Fondatore e CEO MobieTrain



La formazione del personale è vista come priorità di livello alto o massimo dal **74%** delle aziende. Il **91%** degli intervistati afferma che il budget nel 2023 resterà invariato o sarà addirittura incrementato, nonostante la recessione globale.

Le aziende sono sempre più orientate verso:

l'adozione di un approccio blended alla formazione che tenga conto anche di piattaforme digitali.

Il **54%** delle aziende che non utilizza tool digitali ha espresso la volontà di adottarne uno nel prossimo futuro (1-12 mesi).

Il **40%** di chi utilizza questi tool afferma di essere alla ricerca di altre piattaforme digitali da integrare a quelle già esistenti.

Le principali sfide in ambito L&D



I contenuti vengono facilmente dimenticati (**39%**)



L'impatto della formazione non è misurabile (**38%**)



I contenuti non sono personalizzati (**36%**)



La formazione ha costi elevati (**31%**)

Tra le tipologie di apprendimento digitale, è aumentato l'interesse verso le soluzioni di **mobile learning**. Nel 2023, la formazione dei **dipendenti in prima linea** sarà prioritaria.

Le aziende necessitano di un tool per la formazione digitale capace di offrire:

- Uno strumento per la gestione dei contenuti intuitivo
- Una libreria di contenuti rilevanti a cui accedere
- Un'esperienza di apprendimento coinvolgente ed immersiva
- L'accesso a percorsi formativi coinvolgenti e divertenti
- Un'esperienza utente immersiva ed intuitiva
- Contenuti formativi in pillole, intuitivi e personalizzati

I risultati ottenuti



Mentre ci apprestiamo ad iniziare il 2023, le sfide a livello globale aumentano: l'incubo logistico, successivo alla pandemia di Covid-19, l'aumento dell'inflazione e la crisi energetica a livello europeo, per citarne alcune! Tuttavia, nonostante questo, la fiducia delle aziende nelle opportunità derivanti dalla presenza di un personale formato e qualificato è ben salda.

Anche nel pieno di una recessione globale imminente, il 91% degli intervistati ha riferito che, nel 2023, il budget destinato alla formazione resterà invariato o addirittura incrementato, con particolare attenzione all'apprendimento digitale. La formazione, in quanto tale, è indicata come priorità di "livello elevato" o "massimo" dal 74% delle aziende. Disporre di un personale informato, consapevole e proattivo rappresenta un fattore critico di successo, essenziale nel contrastare le difficili condizioni di mercato previste nel periodo 2023-2025. La formazione dei collaboratori, inoltre, può essere vista come un "nuovo reclutamento" poiché, di fronte alla difficoltà nell'individuare nuove risorse, consente alle aziende di favorire un rapido processo di digitalizzazione dei processi grazie all'aggiornamento delle competenze del personale in azienda, e non solo.

Ecco le sfide in ambito L&D (Learning & Development) individuate dalle aziende:

1. I contenuti formativi non sono ricordati in modo efficace (39%)
2. L'impatto della formazione del collaboratore non è valutabile (38%)
3. La formazione non è personalizzata in base alle esigenze e alle sfide affrontate da ciascun collaboratore (36%)
4. La formazione non risulta economicamente vantaggiosa (31%)
5. La creazione di contenuti formativi richiede troppo tempo (29%)

In risposta a queste sfide, le aziende tendono a prediligere un **approccio formativo misto, che integra rapidamente l'apprendimento digitale**. Oltre la metà degli intervistati ha dichiarato di utilizzare attualmente tool per la formazione digitale. In particolare, il **54% delle aziende** che attualmente non si avvale di strumenti digitali, **ha espresso la volontà di adottarne uno nel prossimo futuro** (1-12 mesi) e il 40% di quelle che utilizzano già queste piattaforme ha dichiarato di essere alla ricerca di altre soluzioni da integrare, suggerendo un approccio globale alla formazione che preveda l'adozione di **più strumenti e canali contemporaneamente**.

Per quanto riguarda i canali utilizzati a supporto dell'apprendimento digitale, l'**interesse degli intervistati per il mobile learning** ha registrato un rapido incremento rispetto all'anno precedente. Aumentano quindi le organizzazioni, in particolare per quanto riguarda il personale in prima linea, che inseriscono i cellulari nell'elenco dei dispositivi essenziali a supporto dell'impegno del collaboratore e di una maggiore produttività. In questo contesto, il potenziale del mobile learning diventa sempre più evidente. Sono sempre più numerose le aziende che iniziano a considerare il cellulare non come un male necessario, bensì come

uno strumento di grande utilità, da utilizzare per aumentare la serenità e la produttività dei collaboratori. Grazie al mobile learning, il personale in prima linea può accedere facilmente a contenuti personalizzati anche durante il flusso operativo, nonché riprendere la formazione in qualsiasi momento per migliorare la memorizzazione e supportare il team HR nel reperimento dei dati relativi all'efficacia dei percorsi di apprendimento sviluppati.

Grazie a queste funzionalità, il mobile learning viene indicato come soluzione essenziale al superamento delle attuali sfide di Learning & Development.

Le sfide riportate alla chiusura del 2022 seguono la direzione indicata anche dai risultati emersi dal report "Learning Benchmark 2021" di MobieTrain. Quest'anno, tuttavia, è cresciuta la preoccupazione per una formazione efficace dei **dipendenti senza postazione fissa**, in quanto il 21% delle società ha riferito che i loro contenuti formativi non raggiungono le persone giuste in azienda.

In merito a queste sfide, le aziende hanno espresso l'esigenza di:

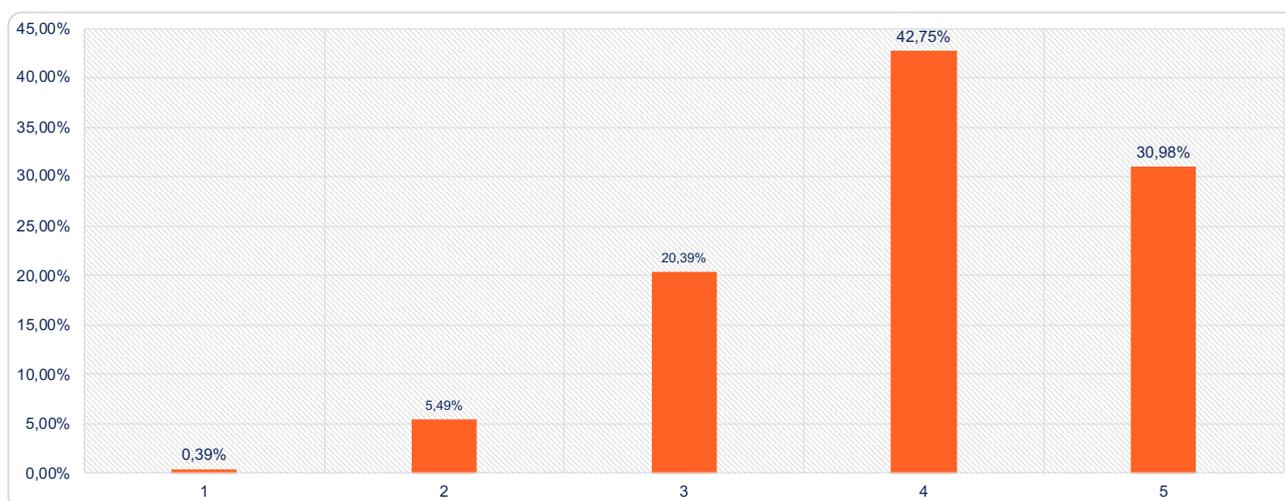
1. Adottare un sistema formativo che preveda uno strumento di authoring facile da utilizzare e la relativa library di contenuti.
2. Adottare un'applicazione per l'apprendimento digitale che offra un trasferimento di conoscenze efficace, tecniche di memorizzazione integrate, creazione di contenuti intuitivi ed economicamente vantaggiosi, nonché un'esperienza di apprendimento di livello superiore per l'utente.
3. Sviluppo di percorsi formativi digitali e brevi, presentati in un layout intuitivo, con design accessibile e contenuti personalizzati.

I risultati ottenuti: i dati



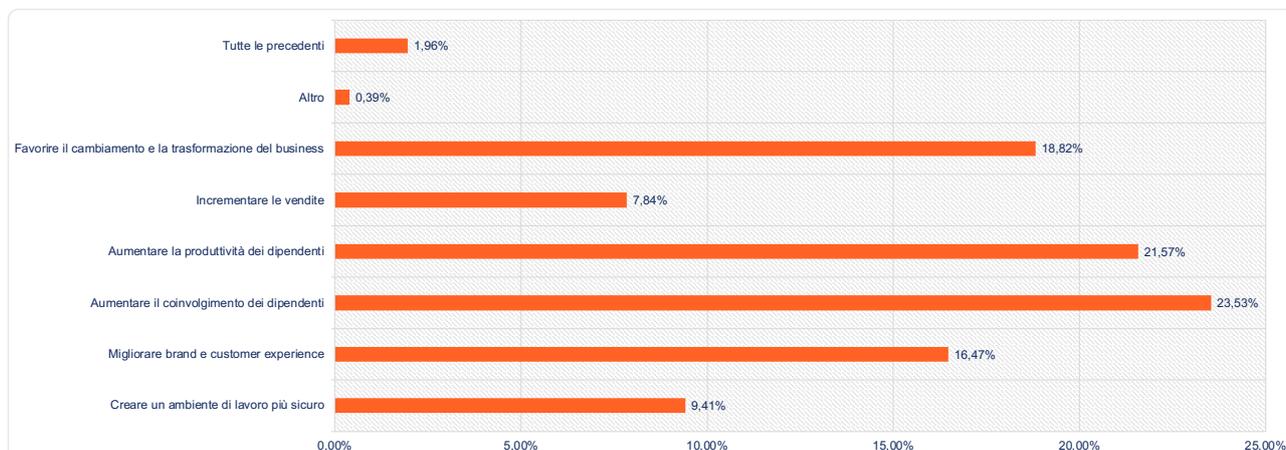
Il **74%** degli intervistati ha indicato la formazione come priorità di livello elevato (4) o massimo (5):

All'interno della tua azienda, qual è l'importanza attribuita alla formazione in una scala da 1 a 5?



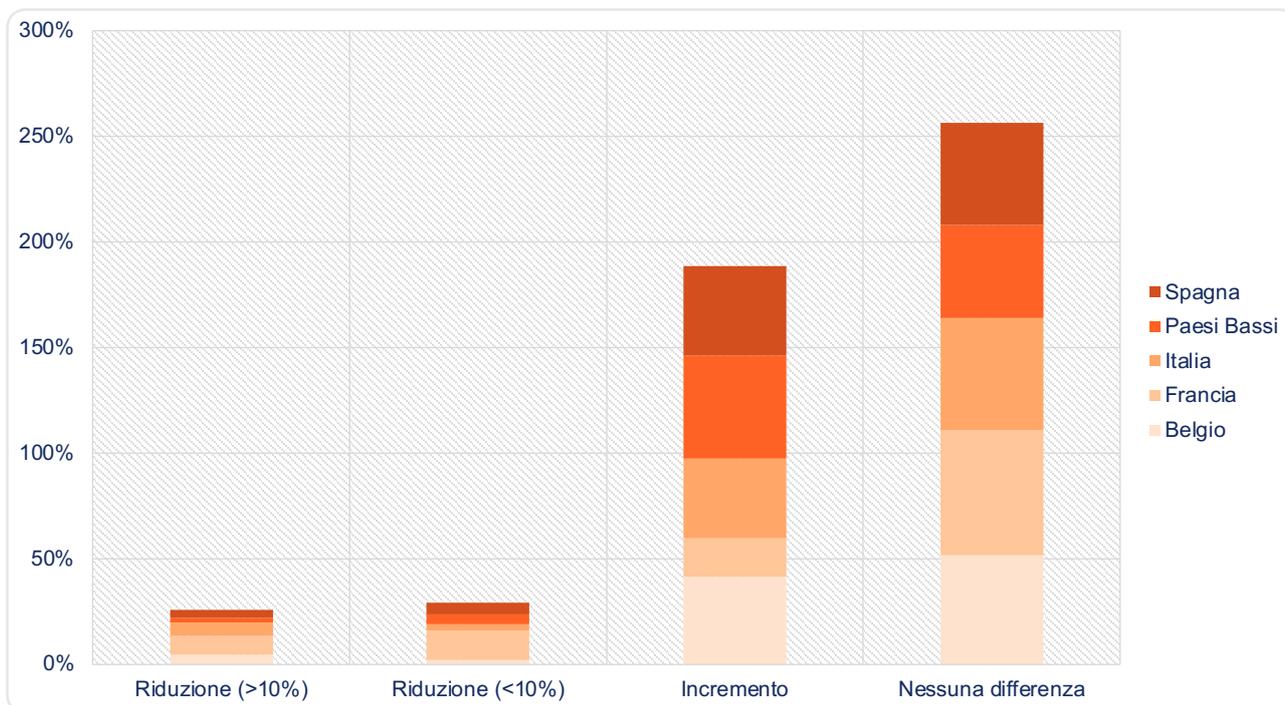
Per quanto riguarda le funzioni Learning & Development, i 2 obiettivi aziendali principali indicati sono stati **l'aumento dell'impegno del collaboratore** e **l'incremento della sua produttività**:

Quale obiettivo aziendale speri di raggiungere con la formazione?



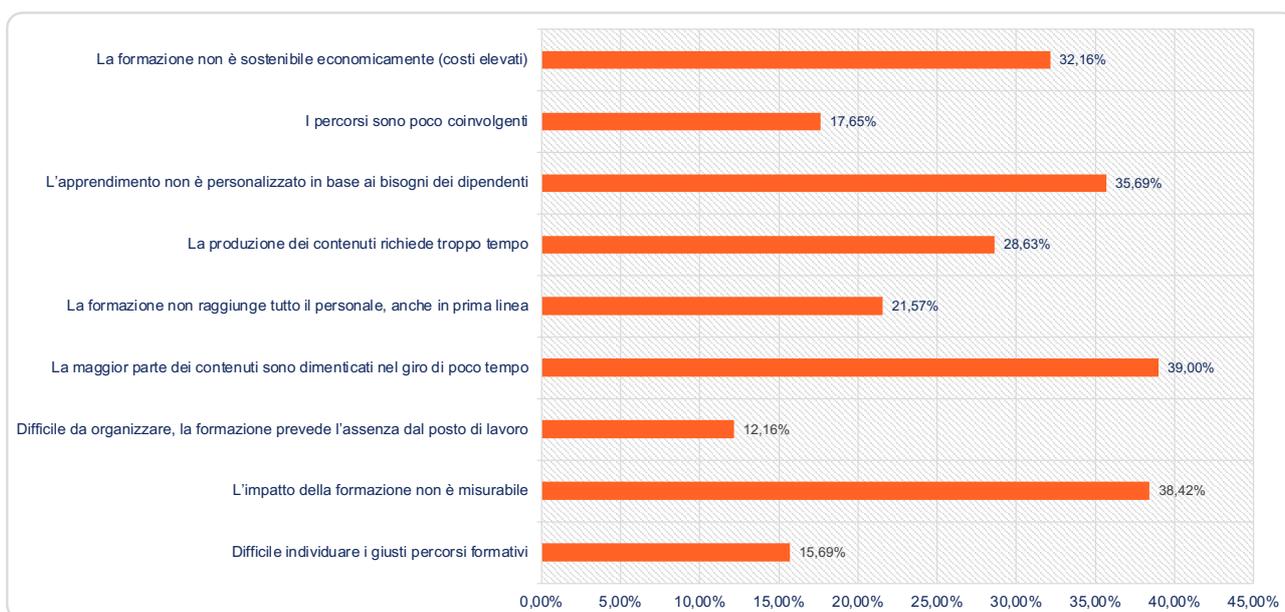
Non solo la maggior parte degli intervistati prevede un incremento del budget dedicato alla formazione nel 2023:

Prevedi che il budget per la formazione 2023 aumenterà, diminuirà o resterà invariato?



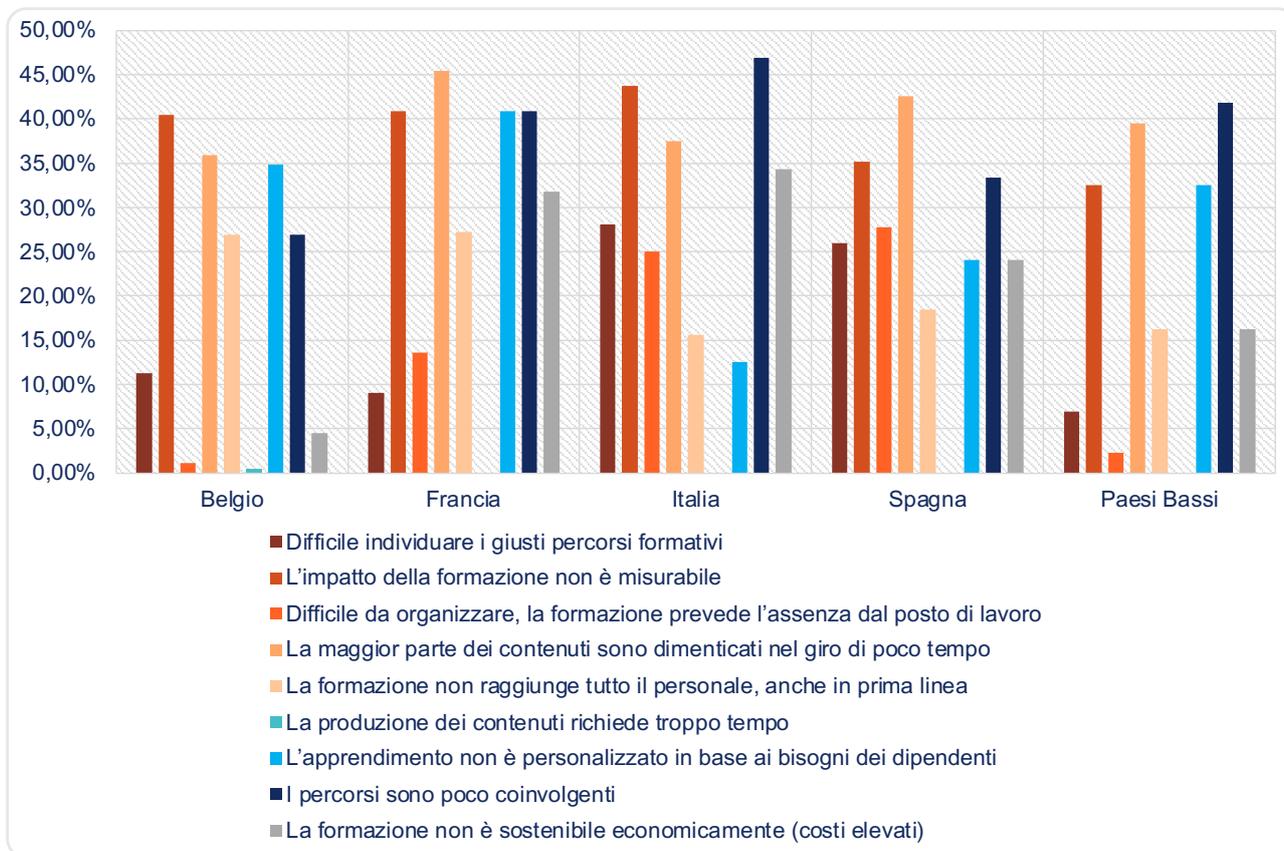
Mantenimento delle conoscenze acquisite nel tempo, accesso ai dati di performance dei dipendenti coinvolti e personalizzazione dei contenuti formativi sono le tre sfide che la formazione aziendale si trova a dover affrontare:

All'interno del tuo training mix, quali sono le principali sfide che devi affrontare? Seleziona al massimo 3 sfide.



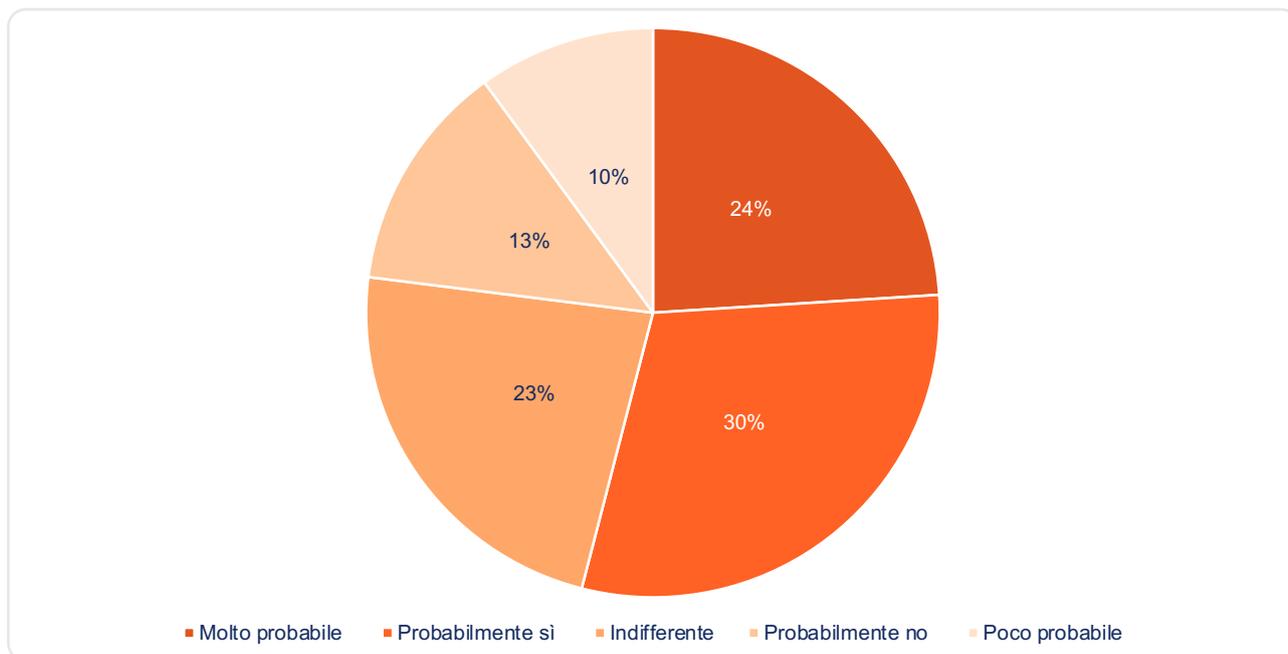
I risultati dell'analisi variano leggermente in base al Paese:

All'interno del tuo training mix, quali sono le principali sfide che devi affrontare? Risposte in base al Paese.



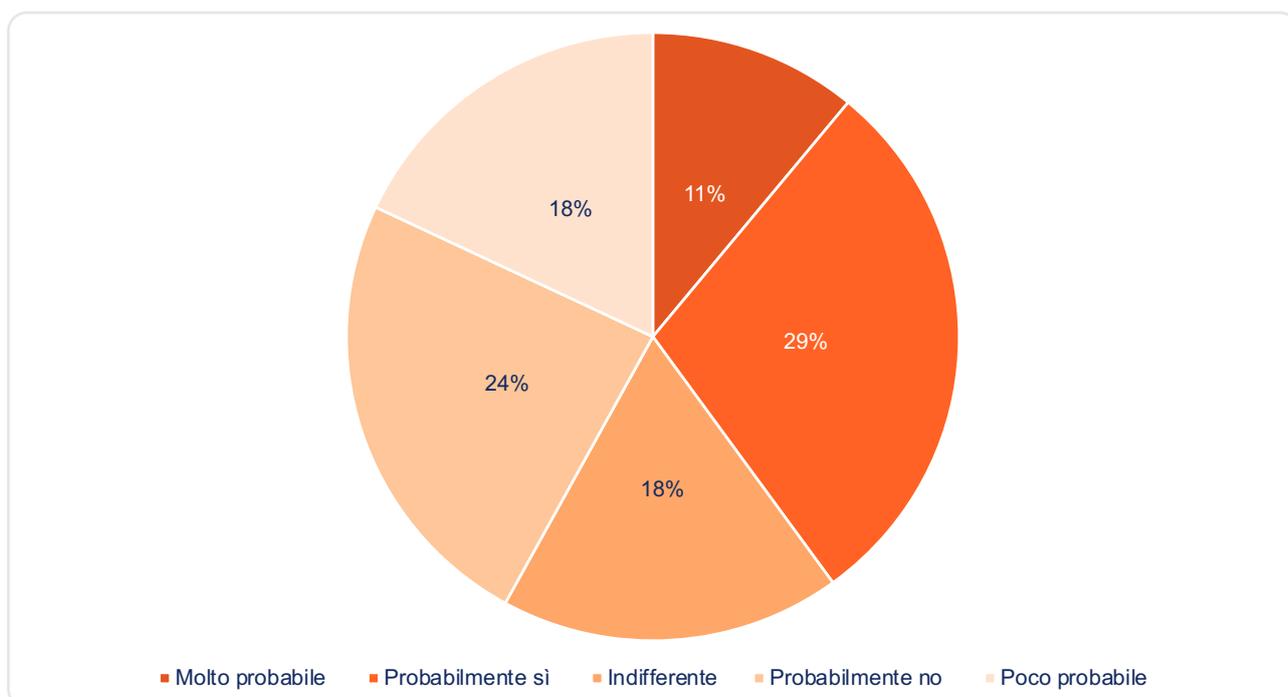
Il 24% degli intervistati che attualmente non si avvale di uno strumento di apprendimento digitale ha riferito che **'molto probabilmente'** ne acquisterà uno il prossimo anno. Il 30% ha riferito che sarà **'probabile'**:

Stai valutando di adottare una piattaforma digitale nei prossimi 12 mesi?



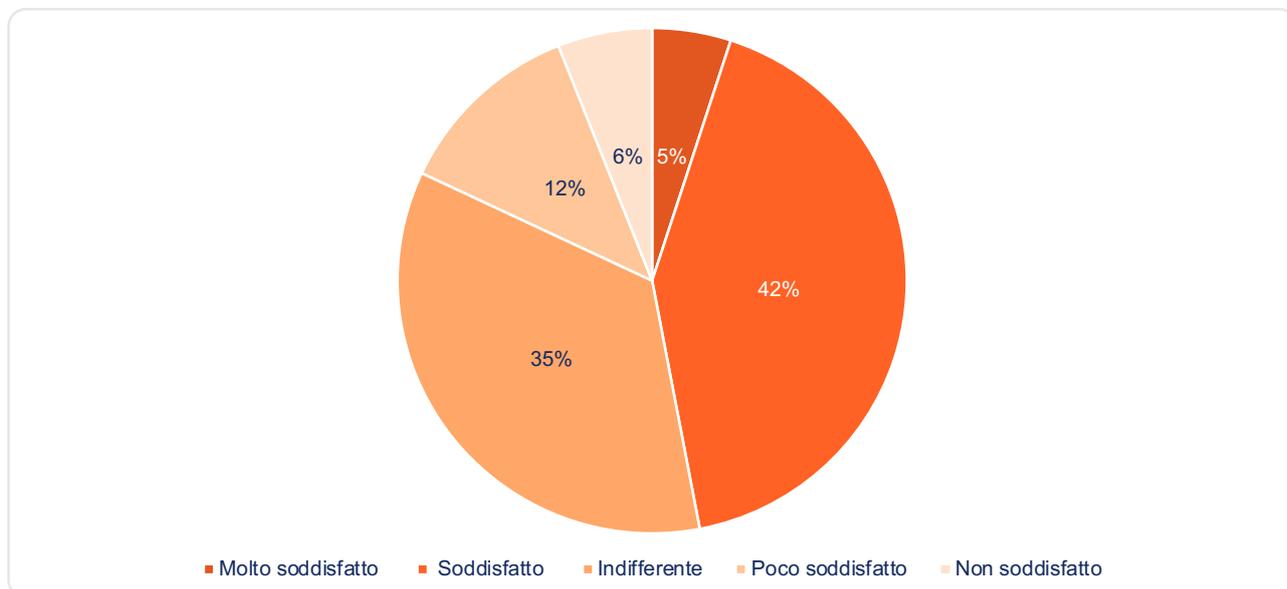
Tra gli intervistati che attualmente utilizzano uno strumento di apprendimento digitale, il 29% ha espresso l'intenzione di adottare un tool aggiuntivo:

Stai valutando di adottare un'ulteriore piattaforma digitale nei prossimi 12 mesi in grado di aiutarti a superare una delle sfide menzionate nella domanda precedente?



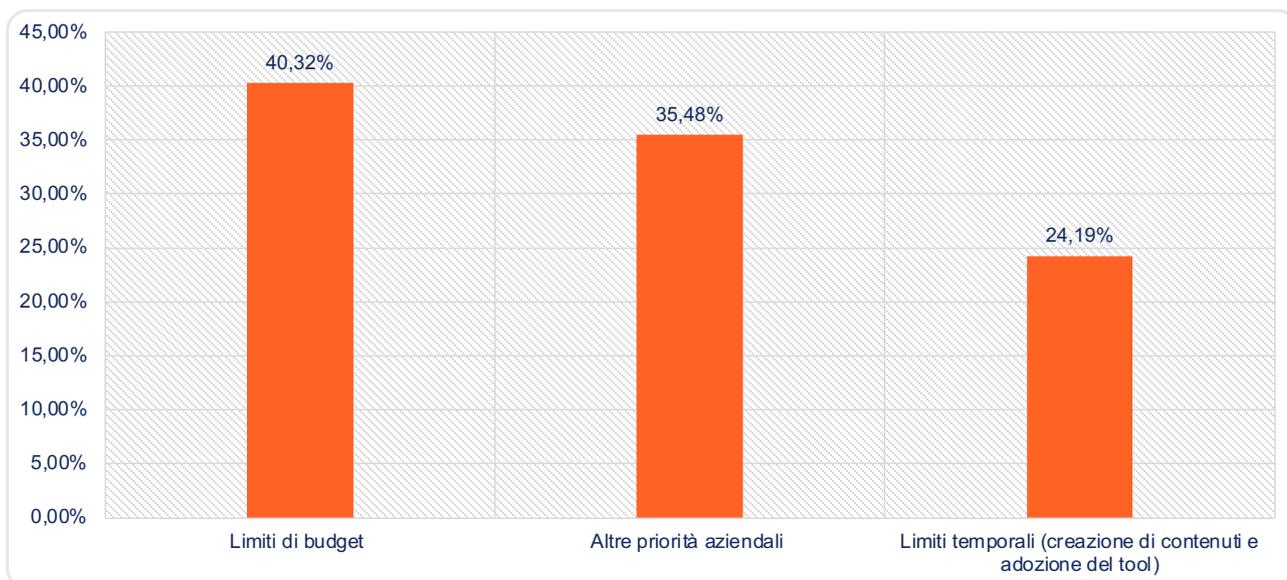
Per quanto sia probabile che un numero elevato di intervistati aggiunga un altro strumento formativo, la maggior parte si dichiara soddisfatta delle piattaforme utilizzate.

Qual è il tuo livello di soddisfazione in merito alle soluzioni di apprendimento attualmente in uso?



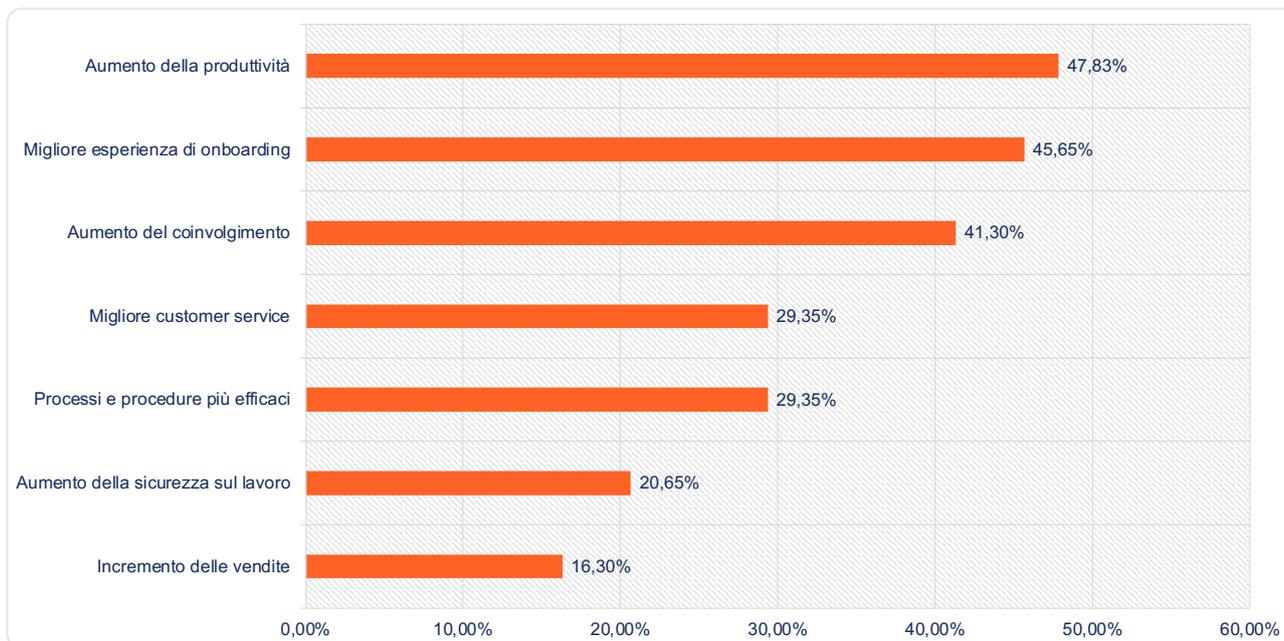
I principali ostacoli all'implementazione di uno strumento di apprendimento digitale sono determinati da **limiti di budget** e **priorità aziendali concorrenti**:

Cosa ti impedisce di adottare una piattaforma a supporto della formazione digitale?



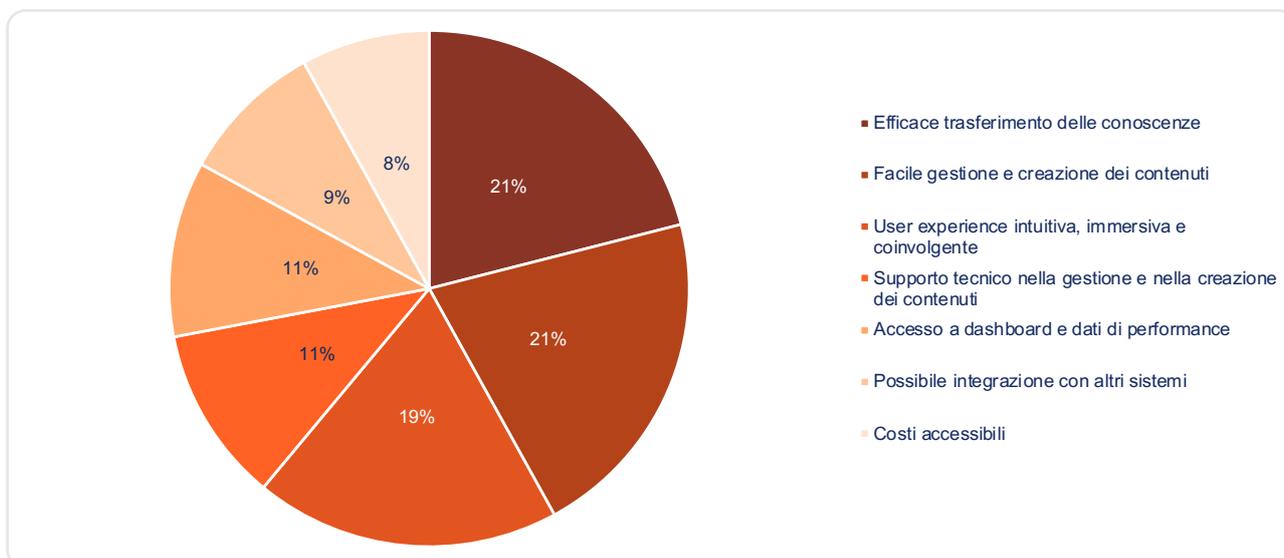
I principali risultati attesi a seguito dell'integrazione di strumenti di apprendimento digitale nell'ambito della strategia L&D prevedono l'incremento della produttività del collaboratore, il miglioramento dei processi di onboarding e l'aumento dell'impegno del dipendente.

Quali risultati spera di ottenere adottando nuove soluzioni a supporto della formazione?



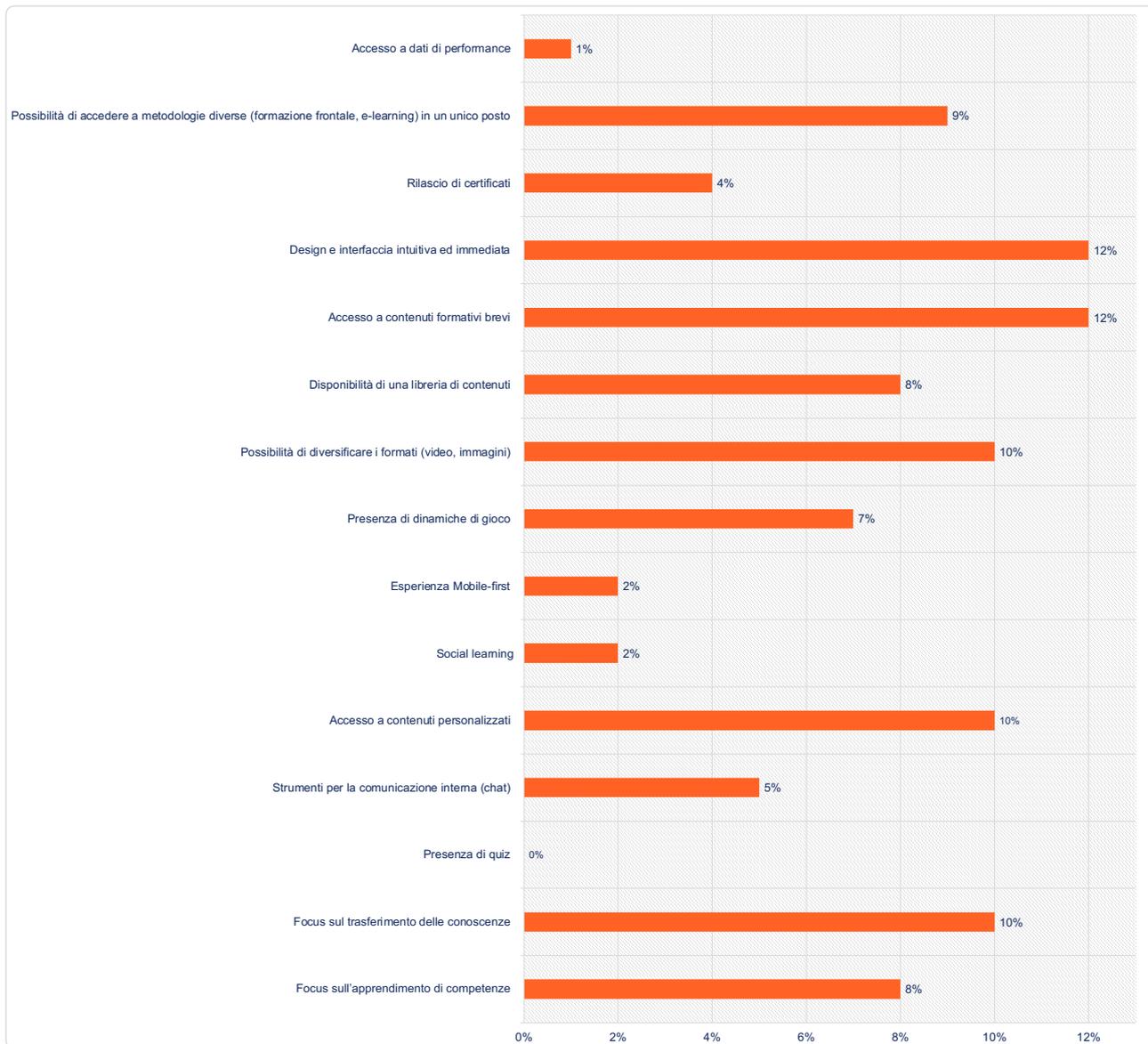
Esaminando da vicino le soluzioni di apprendimento digitale, gli intervistati hanno ritenuto prioritari parametri quali la facilità di utilizzo dello strumento di authoring, la possibilità di trasferire le conoscenze in modo efficace e la possibilità di rendere l'esperienza di navigazione dell'utente intuitiva, immediata e coinvolgente.

Qual è la caratteristica più importante di una piattaforma per la formazione digitale?



Tra le caratteristiche ritenute fondamentali per un'applicazione a supporto dell'apprendimento, si evidenziano l'accesso a contenuti brevi, il layout e il design intuitivo, l'attenzione al trasferimento della conoscenza e la diversificazione dei formati.

Quali caratteristiche in termini di utilizzo consideri fondamentali nella scelta di una piattaforma per la formazione digitale?

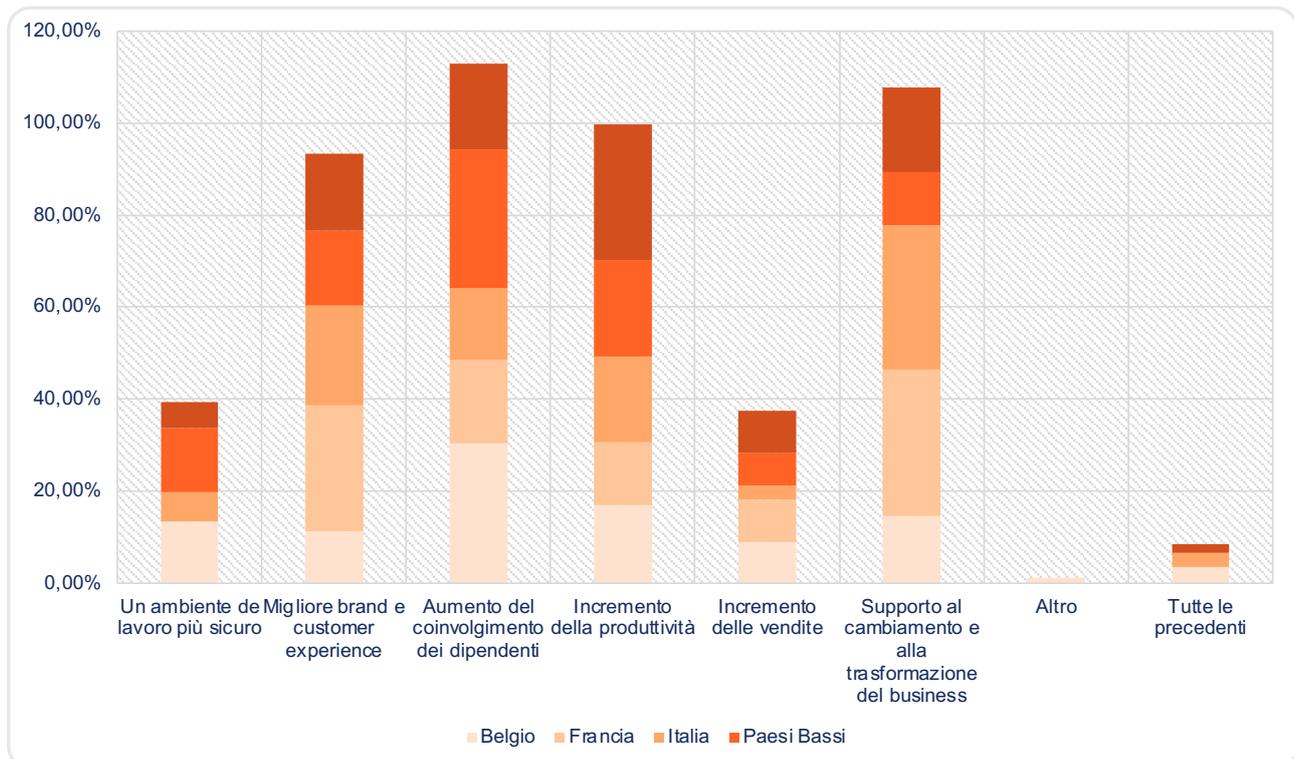


I dati per Paese



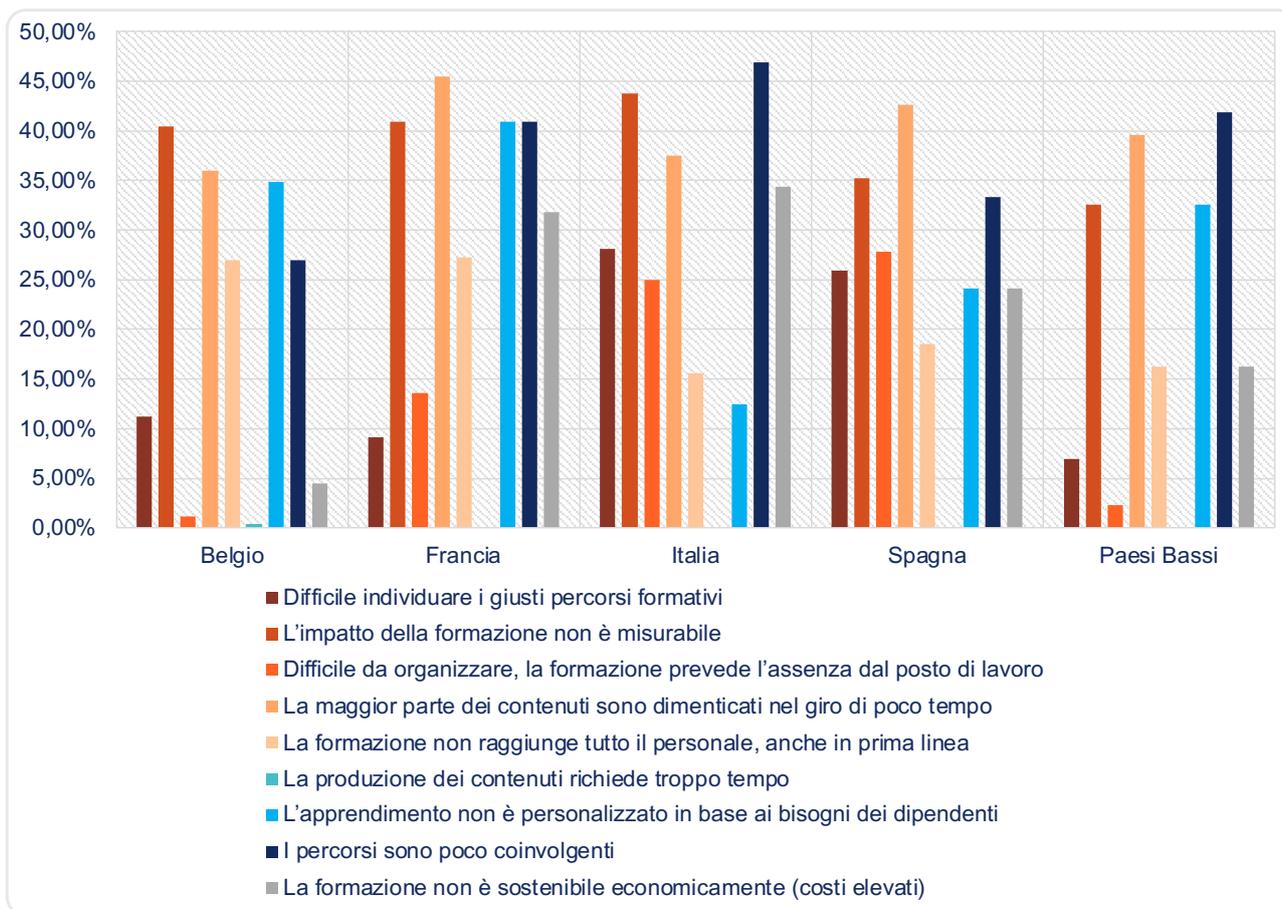
Entrando nel merito dei singoli Paesi coinvolti, gli intervistati provenienti da **Francia e Italia** hanno riferito di considerare come **obiettivo la trasformazione digitale dell'azienda**, mentre il campione intervistato in **Belgio e Olanda** ha messo al primo posto gli **effetti positivi sull'impegno del dipendente**. In **Spagna**, invece, risulta come prioritario l'aumento della produttività del collaboratore.

Quale obiettivo aziendale spera di raggiungere grazie alla formazione?



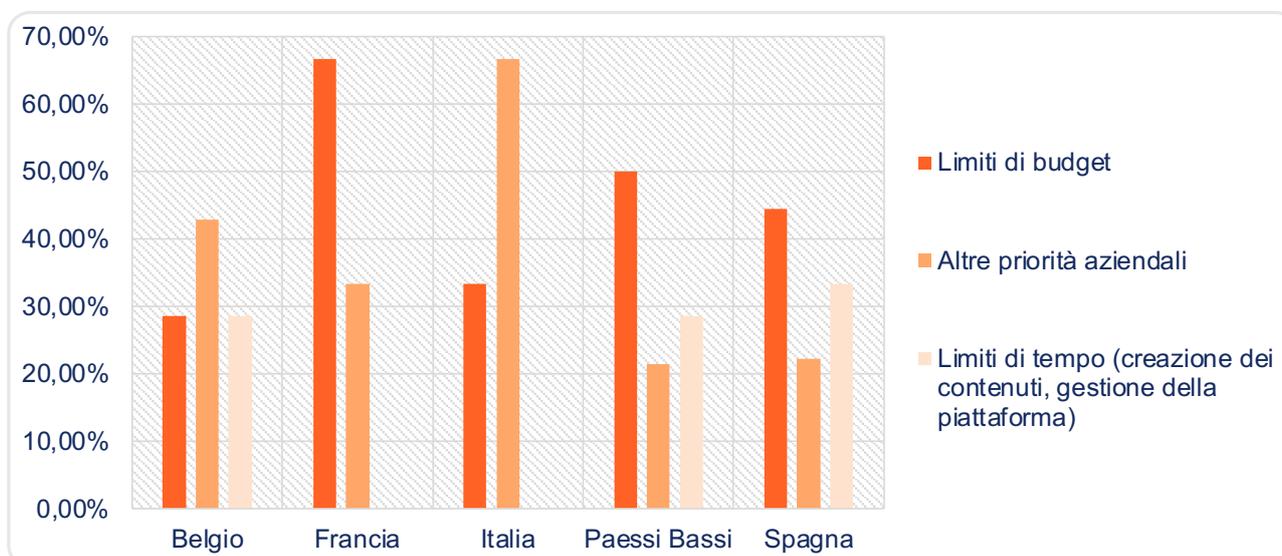
Le sfide a livello formativo hanno fatto emergere differenze regionali interessanti: le organizzazioni in **Belgio (63%) e Olanda (42%)** hanno ritenuto la formazione **poco vantaggiosa a livello economico**, mentre le aziende in **Francia (45%) e Spagna (42%)** hanno sottolineato le difficoltà relative al **mantenimento della conoscenza** acquisita nel lungo periodo. Uno dei punti più critici sottolineati invece dalle aziende in **Italia (49%)** riguarda l'**assenza di una formazione personalizzata**, coerente con le esigenze, le mansioni e le sfide del singolo dipendente. Il campione appartenente alle aziende in **Francia** ha sottolineato quanto possa essere **dispendiosa in termini di tempo** la produzione dei percorsi formativi.

Quali sono le principali sfide all'interno del tuo training mix attuale? Risposte per Paese:



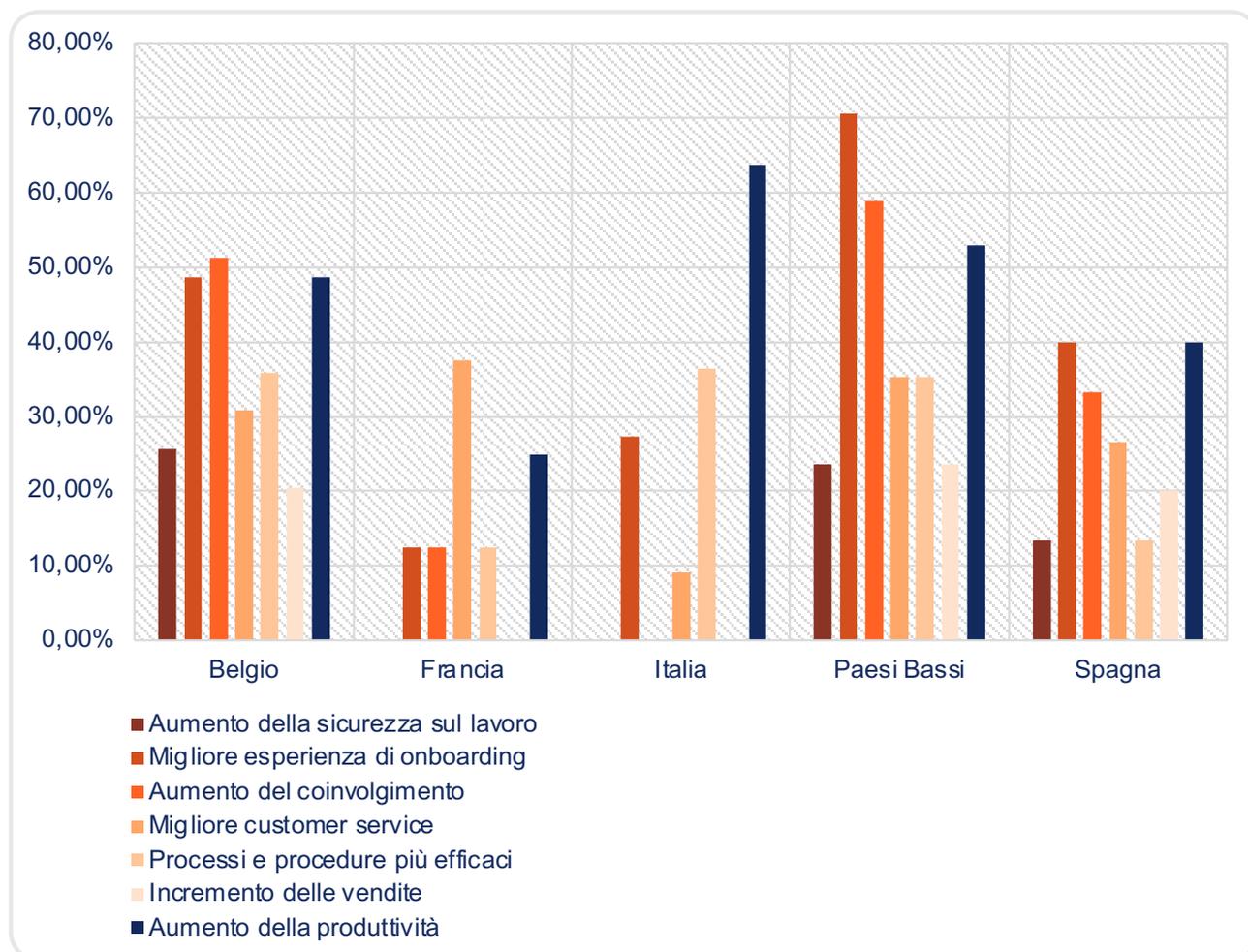
Le organizzazioni francesi, olandesi e spagnole hanno indicato i limiti di budget tra i principali ostacoli all'implementazione di piattaforme per l'apprendimento digitale. Per il campione intervistato in Belgio e Italia, l'ostacolo più comune è determinato dalle priorità aziendali.

Cosa ti impedisce di adottare una piattaforma per la formazione digitale?



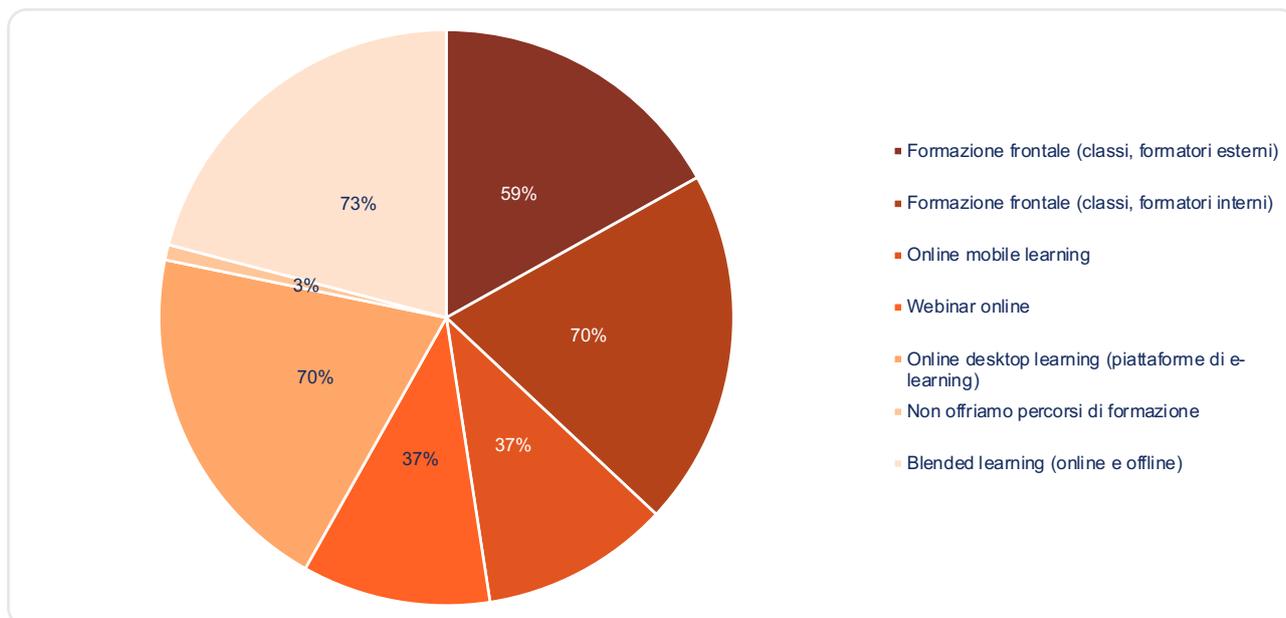
Cosa si aspettano le aziende dall'implementazione di piattaforme di apprendimento aggiuntive a supporto di quelle attuali? In **Belgio** si auspica un **maggiore impegno del dipendente**, in **Olanda e Spagna** si prevedono invece miglioramenti nell'**esperienza di onboarding**. **Spagna e Italia** mettono al primo posto tra i risultati attesi l'**incremento della produttività dei dipendenti coinvolti nei processi di formazione**.

Quali risultati spera di ottenere adottando nuove soluzioni a supporto della formazione?



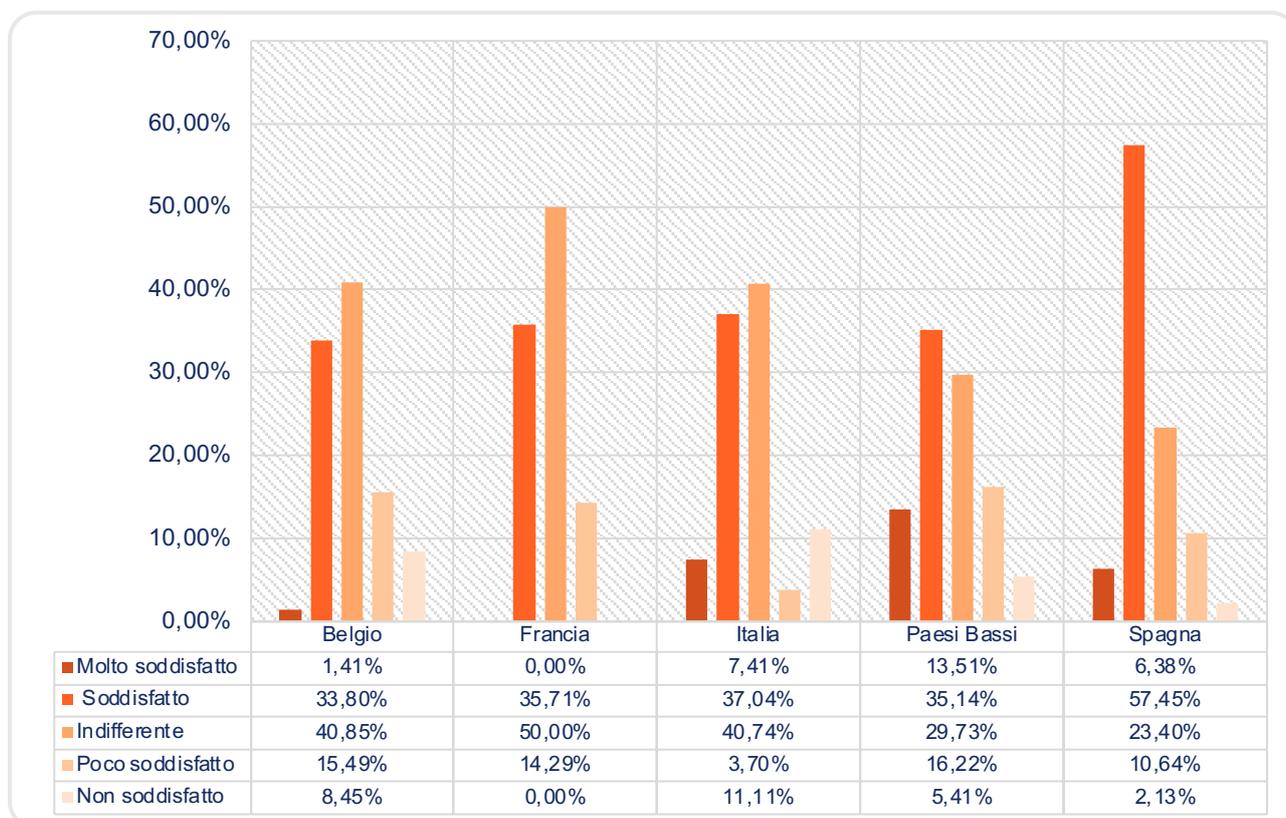
Il campione intervistato in **Belgio e Spagna** ha dichiarato di **prediligere un approccio formativo misto**, coniugando sessioni in presenza a momenti di formazione digitale, mentre il **mobile learning** sembra la soluzione prediletta tra gli intervistati in **Olanda, Spagna e Belgio**.

Quale metodologia stai adottando per formare i tuoi dipendenti?*



In **Spagna e Olanda** i manager coinvolti nel questionario si dichiarano **soddisfatti** degli attuali sistemi formativi adottati all'interno della propria azienda. In **Belgio, Francia e Italia**, il campione si dichiara principalmente **neutrale**.

Qual è il tuo livello di soddisfazione in merito alle soluzioni di apprendimento attualmente in uso?



About MobieTrain

La conoscenza è il nostro punto di forza e la nostra missione è quella di fornire ai dipendenti in prima linea le conoscenze di cui hanno bisogno per avere successo nel proprio lavoro.

Grazie alla formazione mobile-first, i dipendenti sono al centro del loro apprendimento e sviluppo, aspetto fondamentale poiché conduce ad una migliore esperienza d'acquisto del cliente, al miglioramento del livello di coinvolgimento dei dipendenti stessi, e influisce sui profitti dell'azienda.

Concentrandoci sulla forza lavoro in prima linea, senza scrivania, e sul team di gestione che la guida, stiamo trasformando i metodi di apprendimento tradizionali per rispondere alle sfide del luogo di lavoro moderno. Attraverso il microlearning, la gamification, la conoscenza dei meccanismi che regolano l'apprendimento e la tecnologia mobile-first, forniamo una formazione ad alto impatto per il futuro del lavoro.

Dopo aver trascorso l'ultimo decennio raccogliendo le intuizioni dei clienti e guidando la formazione del personale per alcuni dei più grandi marchi europei, tra cui Decathlon, Vans, Diesel, Proximus e Total, siamo consapevoli di come una maggiore conoscenza diffusa rappresenti un fattore critico di successo nel miglioramento delle prestazioni e della produttività sul posto di lavoro.

La nostra visione è quella di definire lo standard globale per l'apprendimento mobile per aumentare la produttività e le vendite sul posto di lavoro, un dipendente alla volta.

About ZigZagHR

#ZigZagHR è una community dedicata agli HR che intendono rivoluzionare il settore in Belgio. La nostra missione è ripensare, supportare e attrezzare le risorse umane offrendo una risposta più sostenibile a ciò che la forza lavoro di oggi e di domani si aspetta per approcciarsi ad un mondo del lavoro in rapida evoluzione.

Per fare ciò, abbiamo il coraggio di interrogarci sul futuro delle attuali e delle migliori pratiche HR. Saranno ancora qui domani? Noi connettiamo e uniamo i professionisti delle risorse umane all'interno di eventi Connect & Learn e li ispiriamo sul futuro del ruolo HR condividendo casi studio e best practice attraverso un magazine cartaceo, una community online e il podcast / vlog Brainpicking. E se i migliori HR non fossero più HR?

About HR TECH Valley

HR TECH Valley è un network che unisce tutti i professionisti delle risorse umane che condividono l'idea di una tecnologia in grado di aiutare le organizzazioni a mettere al centro le proprie persone. Favorendo lo sviluppo di una maggiore consapevolezza sull'evoluzione della tecnologia HR in Belgio e nei Paesi Bassi, oggi agiamo come faro indipendente del mercato delle tecnologie HR per l'esperienza BeNeLUser. Condividendo le nostre conoscenze e l'esperienza acquisita, abbiamo aiutato le aziende e le organizzazioni ad affrontare le loro sfide tecnologiche in ambito HR.



MobieTrain
Change Behaviour. Boost Performance.

#ZigZagHR
rethink | reboot | retool



HRTECH Valley