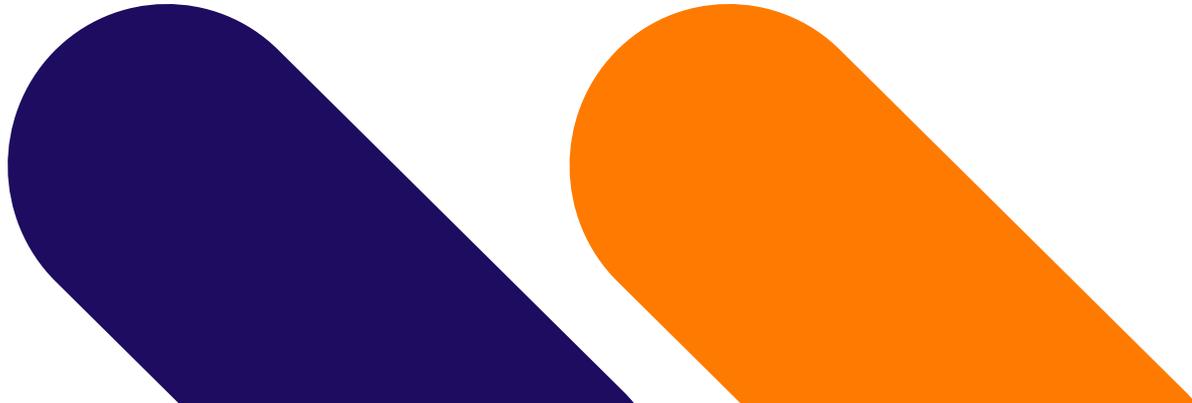




L'impact du coronavirus sur le marché du travail :

3 faits marquants



L'impact de la crise sanitaire sur l'écosystème de la CP 200

Le coronavirus a mis les organisations à rude épreuve. Et son impact va perdurer dans les mois et les années à venir. Nous avons demandé aux travailleurs, aux employeurs, aux chercheurs d'emploi, aux formateurs et aux organisations partenaires quelle était exactement l'influence qu'ils avaient subie et comment ils envisageaient l'avenir. Nous avons mené à cette fin une enquête en ligne et une enquête approfondie au sein de l'écosystème de la CP 200.

Trois conclusions frappantes se sont imposées.



1.

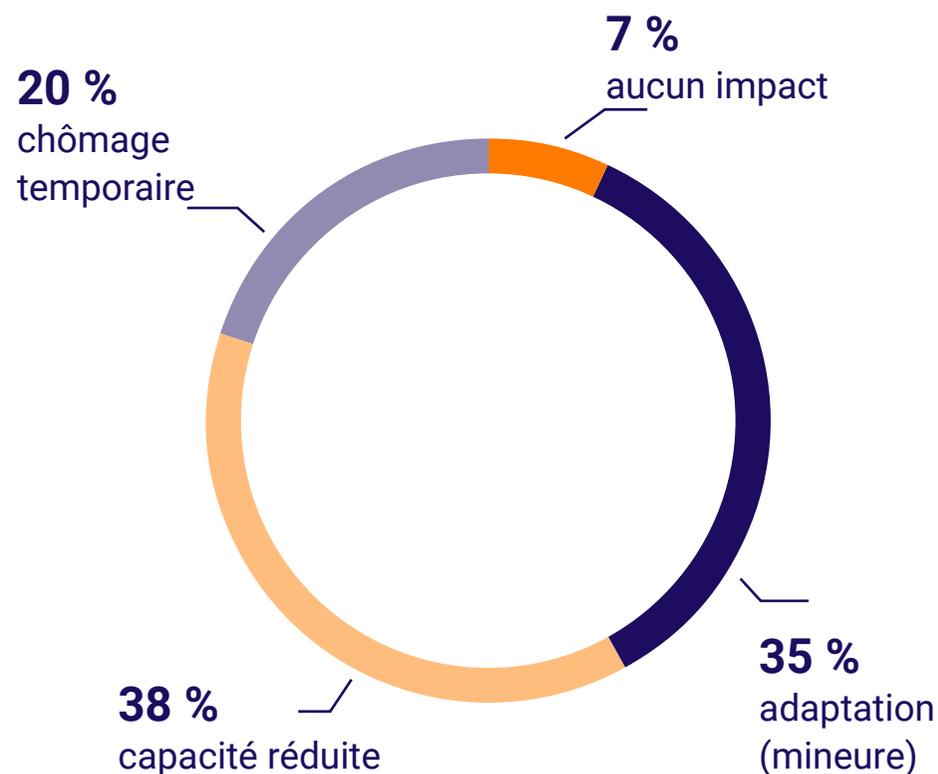
L'impact direct : nous devons nous adapter massivement et rapidement

Dans le cadre de l'enquête, nous avons demandé aux employeurs et aux travailleurs dans quelle mesure le confinement avait eu un impact sur leurs activités. Seuls 7 % des personnes interrogées ont pu continuer à travailler.

»» **93 %**

Cela signifie que **93 % ont dû s'adapter d'une manière ou d'une autre.**

Comment décririez-vous l'impact de la crise du coronavirus sur votre entreprise/activité ?



Entreprises et organisations sectorielles

Le monde des entreprises est actuellement confronté à 3 défis majeurs.



1. Redémarrer les activités

Le fait que de plus en plus de collaborateurs reprennent le chemin du bureau suscite des **préoccupations d'ordre pratique**. Car comment reprendre le travail de manière sûre en respectant la distance de 1,5 m ?

Ces derniers mois, de nombreux collaborateurs ont principalement travaillé à domicile. D'autres étaient au chômage (temporaire). Beaucoup d'entre eux doivent donc **se réintégrer** dans leur lieu de travail. Cela signifie une deuxième adaptation en quelques mois de temps.

« Notre entreprise est une organisation au sein de laquelle la concertation est permanente. Mais une journée entière de réunions virtuelles est beaucoup plus difficile à vivre en ligne qu'en présentiel. Les formations destinées à permettre une collaboration à distance efficace sont donc utiles. »

Collaborateur RH entreprise CP 200



2. Se réorganiser

En raison de l'augmentation du télétravail, de **nouveaux modes de collaboration et de leadership** ont vu le jour dans de nombreuses organisations. Les entreprises qui n'ont pas encore fait la transition numérique la feront bientôt.

La crise du coronavirus et les changements qui en découlent ont un **impact sur le bien-être des travailleurs**. Certaines entreprises offrent un soutien psychologique. D'autres ont mis en place durant le confinement des initiatives qui ont permis à leurs collaborateurs de ne pas perdre le lien ni avec l'organisation ni entre eux.

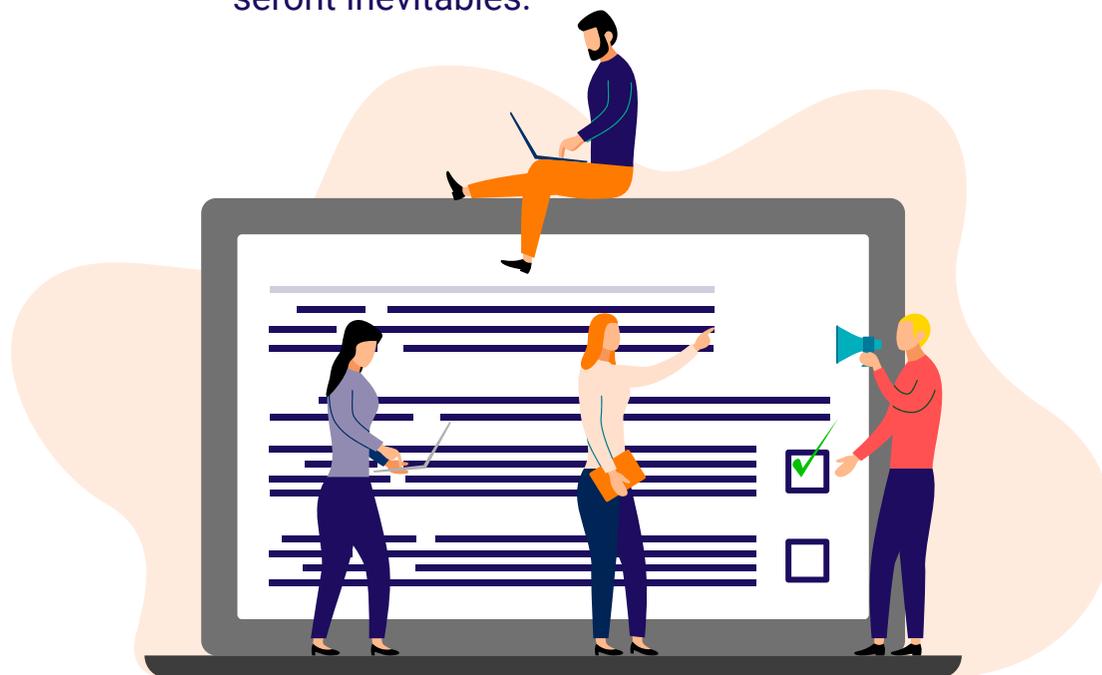
« Nous envoyons chaque semaine un mood monitor à nos travailleurs pour évaluer leur sentiment de bien-être. Sur cette base, nous prenons des mesures concrètes. »

Collaborateur RH chez un éditeur

3. Mesurer l'impact économique

De nombreuses organisations ont connu un **impact économique direct**. Il est toutefois encore trop tôt pour voir quels seront les **effets à long terme**.

De nombreux travailleurs ont été mis en **chômage économique** complet ou partiel pendant la période de confinement. Les organisations veulent à tout prix **éviter les licenciements**, même si dans certains cas, ils seront inévitables.



Les formateurs

Les formateurs subissent également des conséquences financières. Ils ont temporairement perdu une partie de leurs revenus et de leurs clients. Ces derniers sont souvent des entreprises elles-mêmes financièrement impactées par la crise sanitaire.

Les formateurs sont très **résilients et agiles**. Ils voient la crise comme une opportunité de se réinventer. Nombre d'entre eux travaillent, par exemple, sur leurs connaissances numériques



et remanient en profondeur leurs programmes, tant au niveau du contenu que des méthodes d'enseignement.

Les organisations partenaires

Les organisations partenaires constatent quant à elles une baisse de la demande en formations. Certaines subissent en conséquence une **perte de revenus**. Elles constatent que pour de nombreuses entreprises, la formation n'est temporairement pas une priorité et ne pensent pas voir la situation s'améliorer cette année.

Tout comme les entreprises, les organisations partenaires songent surtout à **redémarrer**. Les stratégies qu'elles développent à cette fin ont **principalement un caractère numérique**.

Plusieurs partenaires indiquent également que les **chercheurs d'emploi** ont actuellement beaucoup de difficultés à trouver un stage ou un emploi.

2.

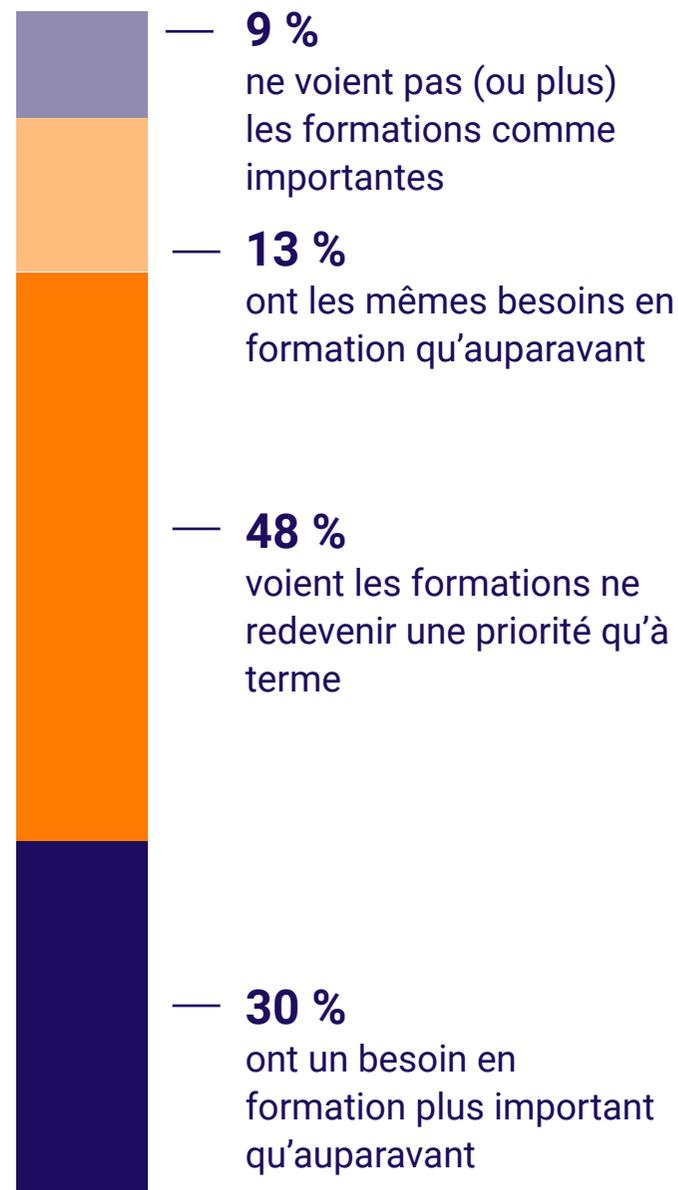
Les formations : importantes, mais il y a d'autres priorités

»» 91 %

Plus de **9 personnes interrogées sur 10** pensent que la **formation ne perdra pas de son importance**. Cependant, près de la moitié d'entre elles ne voient la formation redevenir une véritable priorité qu'à long terme.

Parallèlement 30 % ont indiqué avoir déjà un plus grand besoin en formation qu'avant la crise sanitaire.

Quels seront vos besoins de formation après la crise du coronavirus ?



Selon les entreprises, les formateurs et les organisations partenaires, les thèmes de formation majeurs sur le marché du travail vont être les suivants :

- **le fonctionnement professionnel :**
travail autonome, compétences organisationnelles, gestion du temps...
- **le développement personnel et le bien-être :**
résilience, agilité, apprentissage du travail à distance...
- **les compétences numériques :**
outils de vidéoconférence tels que Teams et Skype, le package Office...
- **le leadership :**
parcours d'accompagnement spécifiques pour le leadership à distance.

« Le télétravail est une nouveauté chez nous. Certains collaborateurs prennent trop de liberté, tandis que d'autres sont stressés parce qu'ils ont le sentiment de devoir être constamment disponibles. Les dirigeants doivent quant à eux apprendre à faire face à la nouvelle situation et faire confiance à leurs collaborateurs. »

Collaborateur RH entreprise CP 200

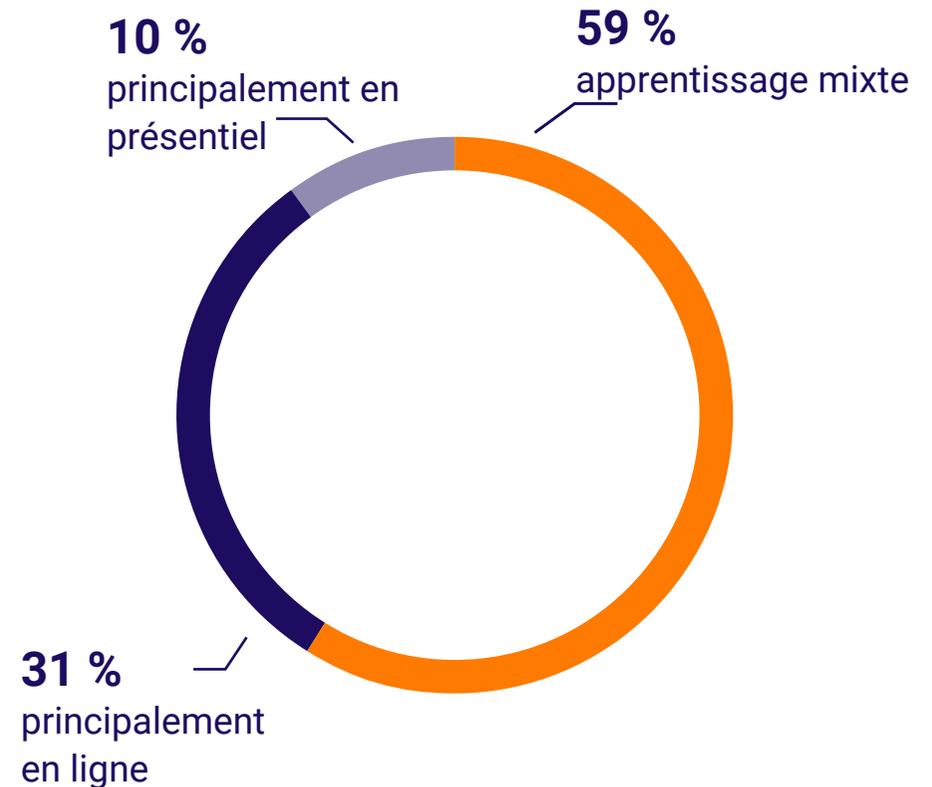
3.

En ligne ou en présentiel ? Le meilleur des deux mondes !

90 %

9 personnes interrogées sur 10 qui continueront à suivre des formations à l'avenir **souhaitent le faire en ligne**. Les deux tiers croient en une combinaison d'apprentissage en ligne et en présentiel ; l'autre tiers pense que le numérique va l'emporter.

Comment envisagez-vous l'organisation des formations après la crise du coronavirus ?



Employeurs et travailleurs ont constaté que la formation numérique est efficace et rapide. Pourtant, l'interaction des séances de formation en présentiel leur manque. **L'apprentissage** mixte est donc l'avenir : une combinaison intelligente d'apprentissage en ligne et d'apprentissage en présentiel. *Cliquez ici pour en savoir plus à ce sujet.*

Les **formateurs** le confirment : les webinaires et autres formes de formation en ligne sont de plus en plus populaires. Mais ils s'interrogent eux aussi sur les **possibilités d'interaction**. Ils croient dès lors davantage aux formes mixtes d'apprentissage.

Selon nos **organisations partenaires**, les mots clés sont **court, en ligne et personnalisé**. Elles sont elles aussi convaincues que l'apprentissage mixte est l'avenir.

« L'apprentissage en ligne laisse moins de place aux questions et aux conseils personnalisés. C'est pourquoi la présence physique reste importante. »

Formateur

Conclusion : le rôle de Cefora

Les entreprises, les formateurs et les organisations partenaires se tournent vers Cefora pour adapter l'offre de formations à leurs nouveaux défis et besoins.

Et ce, à juste titre, car telle est notre mission. En tant que maillon entre les différents acteurs, Cefora a un rôle capital à jouer dans l'écosystème de la CP 200.



Découvrez dans cette interview du directeur général Olivier Lambert comment nous allons relever ce défi.

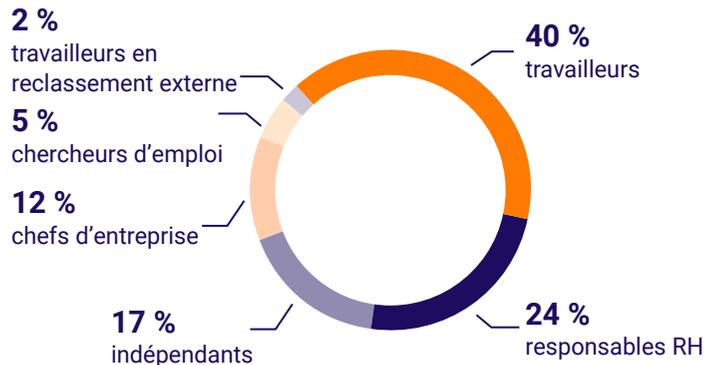


À propos de l'enquête

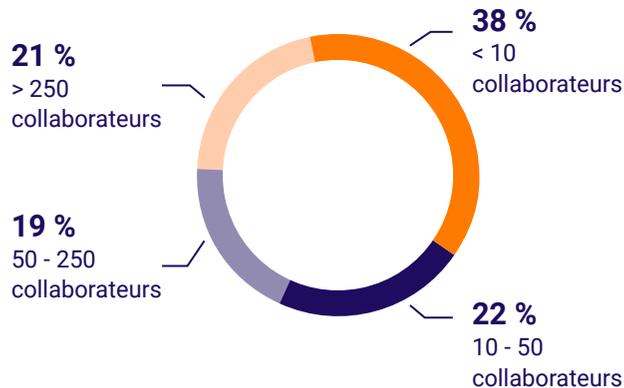
Nous avons diffusé une **courte enquête** par le biais des médias sociaux. Au total, 114 personnes ont rempli le questionnaire.

»» Participants

Fonction



Taille de l'entreprise



Secteurs (top 3)



Afin d'approfondir les résultats de l'enquête, nous avons mené des **interviews détaillées** auprès de différents acteurs de l'écosystème de la CP 200 :



Cefora asbl
Silver Building A, 5ème étage
Boulevard Reyers 70
1030 Schaerbeek
www.cevora.be

