



# COMPANY GUIDE

Stratégies de développement des employés de plus de 50 ans  
à l'aide d'outils et de stratégies numériques



Co-funded by  
the European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et les opinions exprimés sont uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.  
2022-2024 DigAge+ Amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante d'aujourd'hui

# COMPANY GUIDE

Stratégies de développement des employés de plus de 50 ans  
à l'aide d'outils et de stratégies numériques

auteurs:

Griet Barrezeele (Businet)

Alexia Galais (IPRA / MEDEF)

Marina Letonja (DOBA)

Piotr Maczuga (Fundacja Digital Creators)

Chloë Mentens (UCLL)

Ellen Müller (UCLL)

Nina Vaurula (Educraftor)

Małgorzata Woch (IPRA / MEDEF)



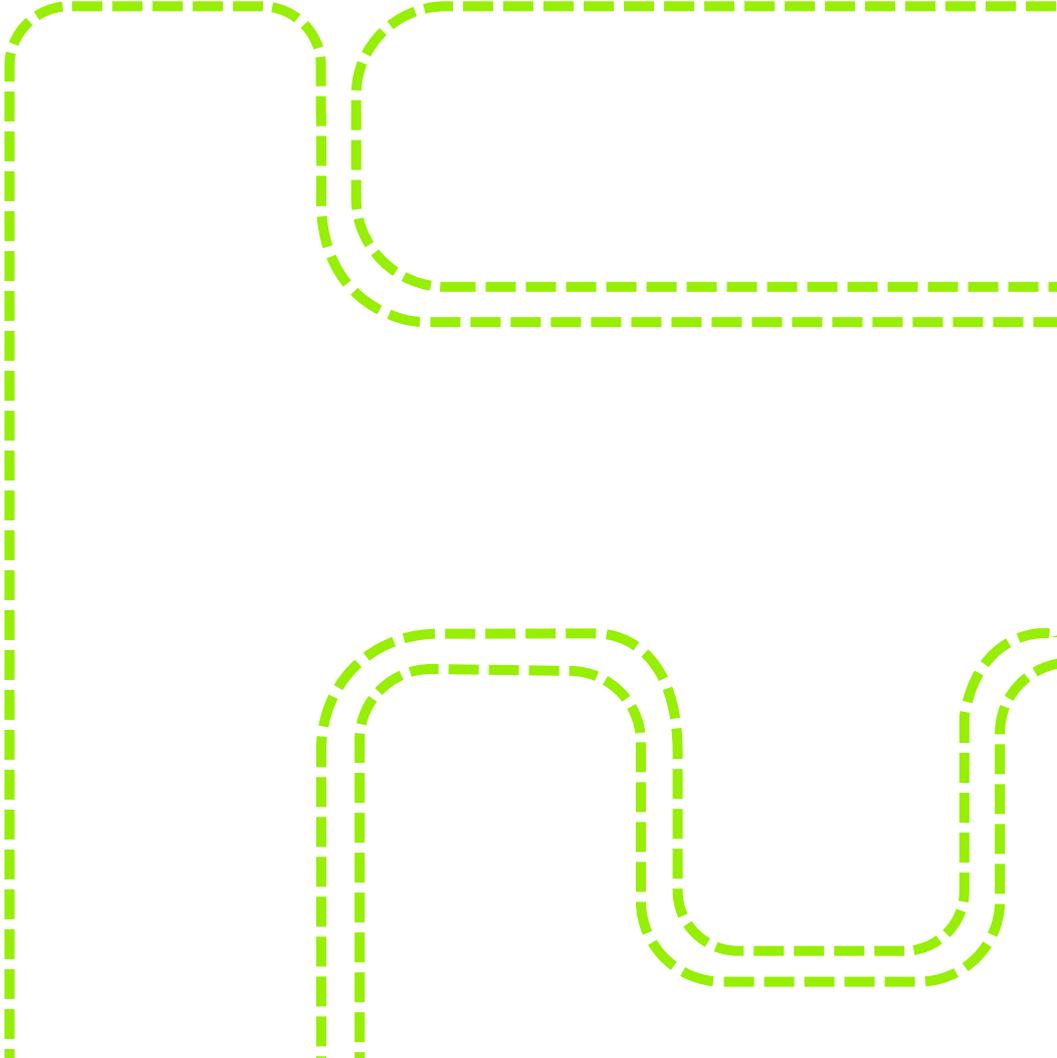
Co-funded by  
the European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et les opinions exprimés sont uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.  
2022-2024 DigAge+ Amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante d'aujourd'hui

# Table des matières

---

I. Introduction.....	4
II. Situation générale.....	6
III. Les besoins et les avantages de l'amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante.....	13
IV. Méthodologie: Comment faire?..	26
V. Outils et initiatives européennes.....	37
VI. Conclusion.....	50





**PARTIE I:**  
**INTRODUCTION**

# Introduction

L'amélioration des compétences numériques fait référence au processus d'amélioration des compétences et des connaissances d'un individu dans le domaine numérique, lui permettant de s'adapter et de prospérer dans un monde de plus en plus numérisé. Pour la main-d'œuvre vieillissante, l'amélioration des compétences numériques est essentielle car elle lui permet de **rester compétitive, employable et capable de relever les défis posés par l'évolution rapide des technologies**. Les entreprises ne sauraient trop insister sur l'importance de l'amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante, car elle permet non seulement d'assurer la **continuité de leur contribution à l'économie**, mais aussi de leur donner les moyens de **tirer parti de nouvelles opportunités commerciales et professionnelles**.

Le vieillissement de la main-d'œuvre, un phénomène croissant dans toute l'Europe, désigne le nombre croissant de travailleurs âgés qui restent sur le marché du travail ou ré-intègrent. Cette tendance est particulièrement pertinente dans l'Union européenne, où les **travailleurs âgés de 55 ans et plus représentent actuellement 16 % de la main-d'œuvre totale**. Dans certains pays européens, la proportion de travailleurs âgés est encore plus élevée, ce qui reflète les changements démographiques plus larges qui ont lieu sur le continent.

Selon l'indice 2022 de l'économie et de la société numériques (Ajouter une image), **seuls 54 % des Européens âgés de 16 à 74 ans possèdent au moins des compétences numériques de base**. Les obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie et les **investissements limités dans la formation** ralentissent les efforts de l'Union européenne pour combler le déficit de compétences numériques.

Le thème du vieillissement de la main-d'œuvre européenne revêt une grande importance pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le vieillissement de la population pose de nombreux défis aux décideurs politiques et aux entreprises européennes, notamment en matière d'emploi, de conditions de travail, de niveau de vie et de bien-être. À mesure que **la proportion de travailleurs âgés augmente**, il devient essentiel de veiller à ce que des mesures appropriées soient mises en place pour soutenir leur **perfectionnement continu et leur participation au marché du travail**, notamment en relevant l'âge de la retraite, en offrant des possibilités de formation et en mettant en œuvre des politiques visant à maintenir les personnes âgées plus longtemps sur le marché du travail et à garantir leurs **performances et leur efficacité professionnelles**.



**PARTIE II:**  
**SITUATION  
GÉNÉRALE**

# Situation générale

Le vieillissement de la main-d'œuvre en Europe présente des défis uniques. Bien que les travailleurs âgés jouissent généralement d'une plus grande satisfaction dans leur vie, en particulier dans les États membres occidentaux et septentrionaux de l'UE, ils se heurtent à des obstacles tels que la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail. La **politique de "vieillessement actif" de l'Union européenne** vise à relever ces défis en se concentrant directement sur des aspects tels que le **relèvement de l'âge de la retraite** et l'**augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés**. Il est clair que des stratégies et des actions spécifiques sont nécessaires pour soutenir efficacement la main-d'œuvre vieillissante de l'Europe.

Mais comment pouvons-nous garantir leur intégration réussie sur le marché du travail, leurs performances professionnelles et leur développement ? Un certain nombre de défis doivent être relevés aux niveaux européen, national et local par les décideurs politiques, mais aussi par d'autres parties prenantes telles que les entreprises européennes qui emploient des travailleurs âgés:

- La nécessité de politiques ciblées pour **promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés**, telles que des formations spécifiques à l'âge et des possibilités d'amélioration des compétences, des modalités de travail flexibles et des mesures de soutien appropriées. La nécessité d'améliorer les compétences est essentielle à cet égard
- L'importance de **favoriser un environnement de travail inclusif** qui valorisent les compétences et l'expérience des travailleurs âgés tout en s'attaquant au préjugés et à la discrimination liés à l'âge.
- La nécessité de **surmonter la discrimination fondée sur l'âge**, qui constitue un obstacle important pour les travailleurs âgés sur le marché du travail européen. Les employés plus âgés peuvent être perçus comme moins adaptables, moins compétents sur le plan technologique ou moins productifs que leurs homologues plus jeunes.
- L'importance d'**encourager l'apprentissage tout au long de la vie** et de supprimer les obstacles à la formation continue, car le manque d'investissement dans la formation est un facteur clé qui ralentit les efforts de l'UE pour combler le fossé des compétences numériques.

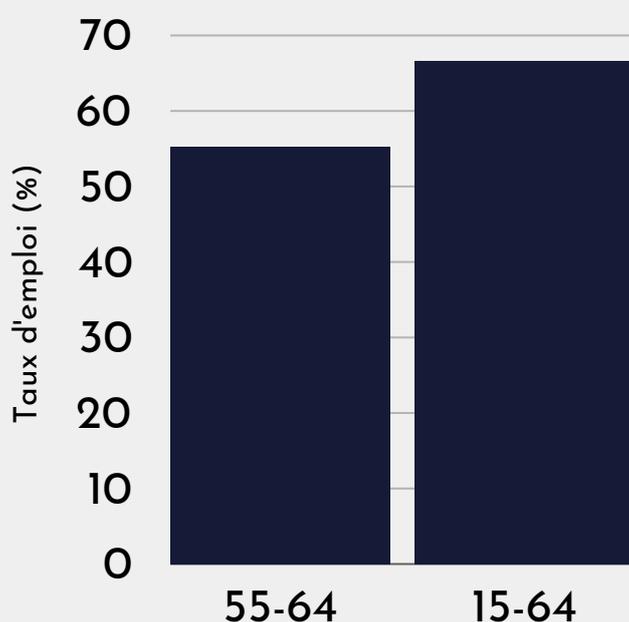
En mettant en œuvre ces bonnes pratiques, nous pouvons améliorer de manière significative les compétences numériques d'une main-d'œuvre vieillissante, en garantissant son employabilité, ses performances professionnelles et en renforçant sa contribution au développement de toute entreprise et à la croissance économique globale.

# Politiques et initiatives en faveur des travailleurs âgés

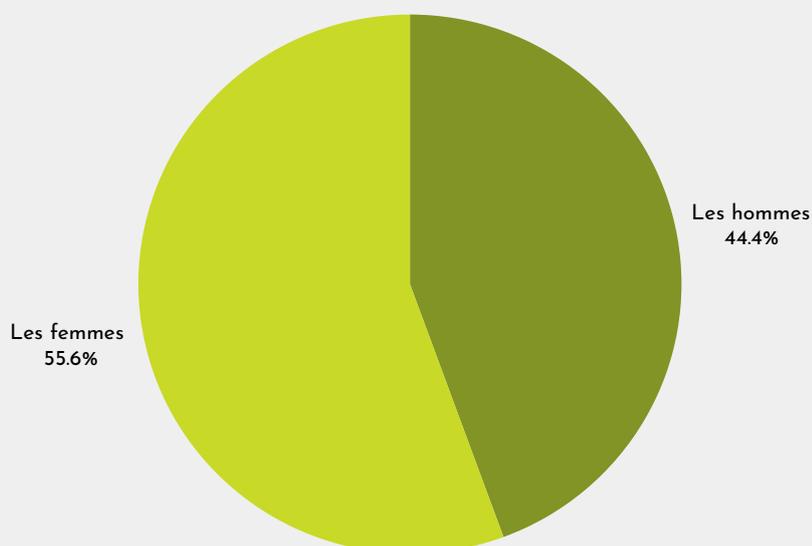
La réduction des taux de rotation a été un facteur essentiel pour soutenir les travailleurs âgés au sein de la main-d'œuvre européenne. En 2016, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l'UE s'élevait à 55,3 %, contre 66,6 % pour l'ensemble des 15-64 ans. L'augmentation du nombre de travailleurs âgés restant sur le marché du travail a donné lieu à **diverses politiques et initiatives axées sur leur maintien en poste et leur employabilité**. L'un de ces outils politiques met en lumière les bonnes pratiques des États membres de l'UE pour **encourager les employeurs à conserver et à embaucher des travailleurs âgés** et à promouvoir leur employabilité. L'accent mis sur **la réduction des taux de rotation** est essentiel pour relever les défis que le vieillissement de la population de l'UE pose aux décideurs politiques des entreprises en matière d'emploi, de conditions de travail, de niveau de vie et de bien-être.

**Les politiques relatives à l'âge de la retraite** jouent un rôle important dans le soutien de la main-d'œuvre vieillissante en Europe. En 2019, 48 % de tous les hommes actifs âgés de 65 ans ou plus dans l'UE-27 étaient employés à temps partiel, contre 60 % des femmes âgées de 65 ans ou plus.

Taux d'emploi dans l'UE par groupe d'âge (2016)



Travailleurs salariés âgés de 65 ans et plus dans l'UE, ventilés par sexe (2019)



Ces politiques pourraient rester inefficaces si les entreprises européennes ne sont pas désireuses d'employer une main-d'œuvre âgée. Les politiques relatives à l'âge de la retraite devraient donc être conçues en tenant compte à la fois des besoins des travailleurs âgés et de la capacité des employeurs à répondre à ces besoins. En outre, il est devenu essentiel de comprendre le **rôle des entreprises dans le maintien, l'encouragement et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre vieillissante.**

En outre, **les lois anti-discrimination** sont essentielles pour créer et maintenir un environnement favorable aux travailleurs âgés dans les entreprises de l'Union européenne. Il est important de noter que la législation européenne ne traite que de la discrimination fondée sur l'âge dans le contexte de l'emploi. Dans plus de 40 pays, des juristes spécialisés dans le domaine de l'emploi ont établi des synthèses des législations anti-discriminatoires fondées sur l'âge, soulignant l'importance **vitale de ces lois pour la protection des travailleurs âgés.**

La mise en œuvre effective de ces lois peut contribuer de manière significative à garantir un traitement équitable des travailleurs âgés et, partant, à promouvoir **l'égalité des chances sur le lieu de travail.** En tant que responsables, il est essentiel d'intégrer activement ces lois dans les politiques et les pratiques de l'entreprise afin de **garantir un environnement de travail inclusif et équitable.**

L'**impact du COVID-19** sur les travailleurs âgés met en évidence le **besoin crucial de programmes de formation et de développement** en Europe. Pour **rester compétitive et innovante**, l'Europe doit **améliorer et maintenir des compétences élevées**, ce qui est particulièrement essentiel pour la main-d'œuvre vieillissante. Les décideurs politiques se concentrent désormais sur la **formation continue et l'orientation professionnelle** afin d'aider les travailleurs âgés à **s'adapter aux changements du marché du travail.** Ces programmes sont essentiels pour garantir que les travailleurs âgés disposent des compétences dont ils ont besoin pour conserver leur emploi et maintenir leur niveau de vie. Chaque dirigeant joue ici un rôle clé en intégrant ces initiatives au sein de son entreprise, **assurant ainsi la compétitivité et la résilience de la main-d'œuvre.**

**Les questions de santé** constituent un problème majeur pour les travailleurs âgés dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Bien que les personnes âgées soient moins susceptibles d'occuper des emplois physiquement exigeants ou dangereux, des conditions de travail difficiles peuvent toujours entraîner des risques pour la santé. En outre, en 2018, les femmes âgées de 65 ans dans l'UE-27 pouvaient espérer vivre encore 10,0 années de leur vie restante dans un état de santé satisfaisant.

La pandémie a exacerbé une situation déjà préoccupante au sein de la main-d'œuvre vieillissante du secteur de la santé et des soins, donnant lieu à des problèmes tels que **l'épuisement professionnel et la baisse de productivité.**

Managers et parties prenantes employant des travailleurs âgés, comment garanzissez-vous la santé et le bien-être de vos employés âgés ? Comment prévoyez-vous de prévenir l'épuisement professionnel et de maintenir la productivité de vos travailleurs ? Leur offrez-vous des possibilités de perfectionnement ?

# LE SAVIEZ-VOUS ?

## Quelle est la situation actuelle de la main-d'œuvre vieillissante en Europe ?

Le vieillissement de la main-d'œuvre en Europe se caractérise par un nombre croissant de travailleurs âgés de 55 ans et plus, qui représentent aujourd'hui 16 % de la main-d'œuvre totale de l'UE. Cette tendance pose des défis au marché du travail et aux systèmes de protection sociale, nécessitant des politiques d'adaptation pour soutenir l'employabilité des travailleurs âgés et les systèmes de protection sociale.

## Quels sont les défis auxquels sont confrontés les travailleurs âgés sur le marché du travail européen ?

Les travailleurs âgés en Europe sont confrontés à plusieurs défis. Il s'agit notamment de la discrimination fondée sur l'âge, qui fait qu'ils peuvent être écartés des promotions ou des offres d'emploi en raison de leur âge. Ils sont également confrontés à des problèmes de santé et à des limitations physiques, qui peuvent rendre certaines tâches plus difficiles. En outre, les travailleurs âgés n'ont souvent pas accès aux possibilités de formation et de perfectionnement, ce qui peut limiter leur capacité à suivre les progrès technologiques ou les nouvelles pratiques industrielles.

## Quels sont les avantages de l'emploi de travailleurs âgés en Europe ?

Les travailleurs âgés apportent une richesse d'expérience et de connaissances sur leur lieu de travail, et ont souvent une forte éthique de travail. Ils peuvent offrir un mentorat précieux aux jeunes employés et apporter un point de vue diversifié, contribuant ainsi à un environnement de travail inclusif. En outre, l'emploi de travailleurs plus âgés peut entraîner une réduction des taux de rotation du personnel, car ils sont souvent plus loyaux et engagés envers leur employeur.

## Quelles sont les politiques et les initiatives mises en place pour soutenir la main-d'œuvre vieillissante en Europe ?

Les premières à être mentionnées sont les politiques relatives à l'âge de la retraite, qui visent à maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail, et les lois antidiscriminatoires, qui les protègent contre les traitements injustes fondés sur leur âge. Des programmes de formation et de perfectionnement sont également mis en place pour aider les travailleurs âgés à s'adapter à l'évolution du lieu de travail. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour que ces initiatives soient efficaces et accessibles à tous.

## Quelles sont les perspectives d'avenir pour la main-d'œuvre vieillissante en Europe ?

Les perspectives de la main-d'œuvre vieillissante en Europe sont influencées par les tendances démographiques prévues, les changements politiques potentiels et l'évolution de la nature du travail. Le vieillissement continu de la population suggère que le nombre de travailleurs âgés continuera d'augmenter. Ce phénomène, associé à d'éventuels changements politiques visant à soutenir ces travailleurs, façonnera la main-d'œuvre de demain. L'avenir du travail, avec la numérisation croissante et le travail à distance, a également des implications pour les travailleurs âgés, présentant à la fois des défis et des opportunités.

# ET VOUS ?

Quel est le pourcentage de la main-d'œuvre vieillissante au sein de votre entreprise ?

Savez-vous quelles sont les dernières tendances en matière d'engagement des entreprises à assurer l'intégration professionnelle et la performance de leur personnel âgé ?

Les besoins des travailleurs âgés sont-ils pris en compte dans votre entreprise et avec quels résultats ? Comment décririez-vous les pratiques internes ?

Connaissez-vous le niveau de compétences numériques de votre personnel âgé ? Savez-vous de quoi ils sont capables et à quel type de difficultés ils sont confrontés quotidiennement ?

Enfin, quand avez-vous évalué pour la dernière fois le niveau de vos compétences numériques ? Êtes-vous numériquement compétent ? Avez-vous besoin d'un perfectionnement numérique ?

Le niveau de vos compétences numériques pourrait-il avoir un impact sur les décisions que vous prenez en ce qui concerne la mise à niveau numérique des membres de votre personnel ? Dans quel sens ?



**PARTIE III:**

**LES BESOINS ET LES  
AVANTAGES DE  
L'AMÉLIORATION DES  
COMPÉTENCES  
NUMÉRIQUES DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE  
VIEILLISSANTE**

# Les besoins et les avantages de l'amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante

Aînés stratégiques :

Une valeur inestimable pour les entreprises



*Les Seniors constituent un vivier de talents sous-exploité. Pourtant, ils ont de nombreux atouts. Le fait d'avoir travaillé dans des entreprises et des secteurs variés est un atout qui fait d'eux des rouages essentiels de la transmission des savoirs aux jeunes générations. Contrairement aux idées reçues, ils savent s'adapter au changement et aux nouvelles technologies, à condition d'avoir accès à des formations adaptées.*

~ Muriel Bolteau,

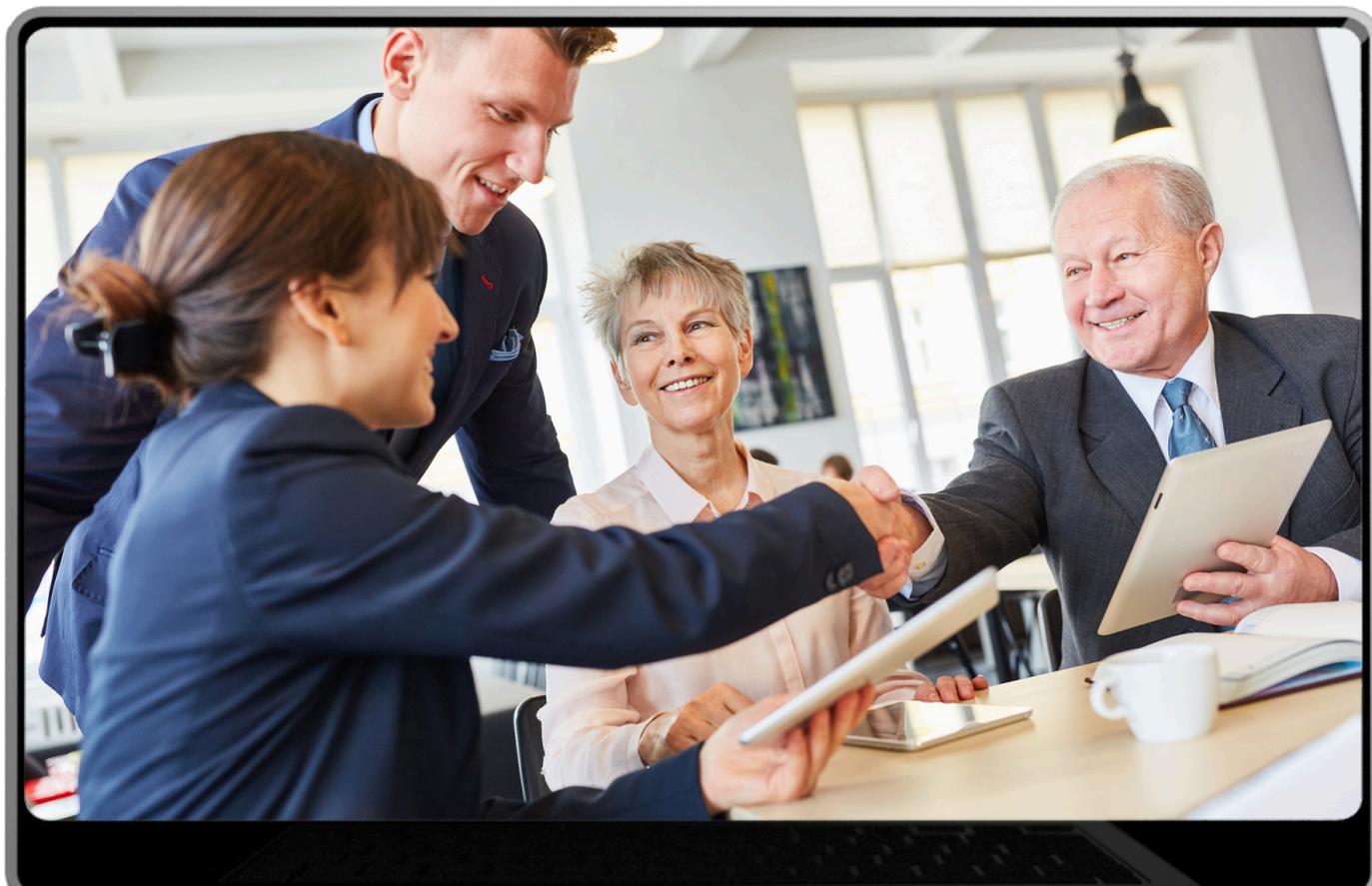
fondatrice et présidente du Réseau 137,

expert en accompagnement des transitions d'entreprises



Avec le vieillissement de la population active dans l'Union européenne, les **seniors connaissent une augmentation de leur taux d'emploi**. La présence des travailleurs âgés sur le marché du travail se poursuit et ne s'arrêtera pas :

- ➔ Entre 2009 et 2022, le pourcentage d'hommes âgés de 55 à 64 ans occupant un emploi a augmenté de 6,1 %, pour atteindre 19,3 % en 2022.
- ➔ Pour les femmes de la même tranche d'âge, le pourcentage d'emploi a augmenté de 7,6 %, atteignant 19,2 % en 2022.
- ➔ En 2022, le taux d'emploi des personnes âgées dans l'Union européenne était de 62,4 %, ce qui témoigne d'une présence importante sur le marché du travail...
- ➔ Le taux d'emploi devrait continuer à augmenter en raison des transitions démographiques en cours et du vieillissement de la population.



Il est impératif de **reconnaître et de tirer parti de leurs compétences**, en particulier dans le contexte de la **transformation numérique**.

Pourquoi les travailleurs seniors sont-ils si précieux pour les entreprises de l'UE ? Quels sont les **points forts des travailleurs âgés** ?

- ➔ **Expérience et expertise** → Pour résoudre des problèmes complexes, les travailleurs seniors font souvent appel à la richesse de l'expérience et de l'expertise qu'ils ont accumulées au fil des ans. Ils représentent donc la stabilité et la confiance au sein de chaque entreprise.
- ➔ **Mentorat et transfert de connaissances** → Une capacité importante à partager des connaissances tacites qui renforce la cohésion au sein des équipes et accélère le développement professionnel de tous les membres du personnel.
- ➔ **Stabilité et loyauté** → La stabilité et la loyauté des travailleurs seniors contribuent à réduire la rotation du personnel, ce qui améliore la stabilité de toute entreprise et la satisfaction des clients.
- ➔ **Adaptabilité et polyvalence** → Contrairement à certains stéréotypes, les personnes âgées sont adaptables et ouvertes aux nouvelles technologies et aux changements. Leur polyvalence peut être exploitée dans différents domaines de l'entreprise.

Toutes ces valeurs sont essentielles au **développement et à la croissance des entreprises**, y compris la vôtre, et contribueront à garantir la continuité de leurs performances.

La transition vers des compétences numériques renforcées permettra aux travailleurs âgés de continuer à apporter une **contribution significative à toute entreprise**, tout en **restant compétitifs** dans un monde professionnel en constante évolution.

## Principaux défis en matière de compétences numériques pour les entreprises

### QUESTION OUVERTE :

**Avez-vous une approche stratégique des compétences numériques dans votre entreprise ? Avez-vous déjà réfléchi au niveau de compétences numériques de vos collaborateurs et à son impact sur la performance de votre entreprise ?**

En relevant ces défis et ces questions, votre entreprise sera mieux positionnée pour relever les défis des compétences numériques et rester compétitive dans un environnement commercial en constante évolution.

**Investir dans le développement des compétences numériques de votre équipe** est une étape essentielle pour naviguer avec succès dans le paysage numérique d'aujourd'hui.

En tant que dirigeants, il est essentiel que vous **reconnaissez les défis posés par les compétences numériques au sein de votre équipe**. Avec l'évolution rapide des **technologies**, les entreprises doivent aider leurs employés à rester productifs et à effectuer une transition numérique efficace.



QUELS SONT LES DÉFIS ?	POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?	A PROPOS DE VOUS ?
<p><b>Maîtrise des données et de l'information</b></p>	<p>Les employés doivent comprendre l'importance de la confidentialité dans le <b>traitement des données</b>, ainsi que des concepts tels que <b>l'éthique et la sécurité des données</b>. Il est essentiel de savoir faire la distinction entre les données et les informations, et de <b>gérer</b> habilement <b>les informations</b> provenant de diverses sources. En outre, la capacité à évaluer la fiabilité des informations en ligne et à résoudre les problèmes liés aux fausses informations est de plus en plus cruciale dans le paysage numérique d'aujourd'hui.</p>	<p>Pensez-vous que vos équipes ou vos cadres supérieurs comprennent l'importance cruciale de la confidentialité des données ?</p> <p>Savez-vous comment évaluer la crédibilité des informations en ligne ?</p>
<p><b>Communication et collaboration en ligne</b></p>	<p>La <b>capacité d'interagir et de collaborer via des plateformes numériques</b> est devenue essentielle pour garantir la performance, l'efficacité et le succès de toute organisation commerciale. Cela se fait généralement à l'aide d'outils tels que Teams, Zoom, GoogleMeet.</p>	<p>Avez-vous observé un écart entre vos employés dans l'utilisation d'outils de communication tels que Teams ou Zoom ?</p> <p>Avez-vous l'occasion de les évaluer ?</p>
<p><b>Création de contenu numérique</b></p>	<p>La <b>capacité à produire différents contenus numériques de manière professionnelle</b> est cruciale dans le monde d'aujourd'hui où la création de contenu numérique est omniprésente dans toutes les entreprises. Vous devez vous familiariser avec l'édition de textes, créer des vidéos simples et acquérir les compétences nécessaires pour créer une identité visuelle de base.</p>	<p>Quel type de contenu numérique est produit au sein de votre entreprise ?</p> <p>Sont-ils de bonne qualité ?</p> <p>Comment pourraient-ils être améliorés et contribuer davantage au succès de votre entreprise ?</p>

QUELS SONT LES DÉFIS ?	POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?	A PROPOS DE VOUS ?
<b>Cybersécurité et protection des données</b>	Ce défi est d'une importance cruciale dans le contexte actuel. <b>Comprendre et réagir aux risques et menaces</b> auxquels vos entreprises sont exposées, développer la <b>capacité de vos employés à protéger les données personnelles et à garantir la confidentialité</b> dans l'environnement numérique, est nécessaire à la <b>sécurité de votre entreprise.</b>	Et vous, avez-vous déjà été victime, vous ou votre entreprise, d'une cyberattaque ?  Qu'avez-vous fait pour éviter que cela ne se produise ou ne se reproduise ?  Votre personnel est-il compétent pour détecter et prévenir toute cyberattaque ?
<b>Résolution de problèmes et innovation numérique</b>	Créer une <b>culture de l'apprentissage continu, vaincre les résistances à l'adoption de nouveaux outils numériques, soutenir la curiosité pour les innovations numériques et développer la capacité à résoudre des problèmes techniques</b> ne peut que contribuer au développement de votre entreprise et au bien-être de vos employés.	Comment évalueriez-vous la culture numérique au sein de votre entreprise ?  Qu'avez-vous fait jusqu'à présent pour la développer ?

La mise en œuvre de **programmes de formation continue pour relever ces défis est impérative pour vos entreprises.** Nous vous encourageons vivement à **investir dans la formation de vos employés seniors afin d'assurer la pérennité, l'adaptabilité et la compétitivité** de votre entreprise dans un monde numérique en constante évolution

**QUESTION OUVERTE :**

**Où en êtes-vous avec vos compétences numériques ? Pouvez-vous inspirer d'autres personnes grâce à vos compétences numériques et les inciter à poursuivre leur développement et leur perfectionnement ? Vos décisions sont-elles guidées par le niveau de vos compétences numériques ?**

## Ignorer les défis de la formation numérique pour les seniors : Démêler les risques

Face à la transition numérique croissante, il est essentiel **d'examiner attentivement les défis associés à la formation numérique** des travailleurs seniors. Ignorer ces défis peut conduire à des **risques potentiels** qui pourraient compromettre la performance globale de votre entreprise.

UITDAGING	RISICO'S / GEVOLGEN	EEN OPEN VRAGENVAK
<p><b>Technologie Déphasage</b></p>	<p>Ignorer la formation numérique des travailleurs seniors conduira à un <b>fossé technologique</b>.</p> <p>Par exemple, les employés seniors qui ne sont pas formés aux dernières technologies éprouvent des difficultés à utiliser les outils de collaboration en ligne, ce qui entraîne des inefficacités dans la communication et la collaboration internes.</p>	<p>Avez-vous observé une inadéquation entre les compétences numériques de vos employés et les tâches qui leur sont confiées ?</p> <p>Quelle a été votre réaction ?</p> <p>Des mesures ont-elles été prises à la suite de ce constat ?</p>
<p><b>Perte de compétitivité et d'innovation</b></p>	<p>Votre entreprise doit <b>constamment innover pour rester compétitive</b>. En négligeant la formation numérique des employés plus âgés, vous risquez de priver votre entreprise des idées novatrices de cette génération expérimentée. Le manque de compétences numériques empêche la <b>participation active aux projets d'innovation</b> et la <b>mise en œuvre de nouvelles technologies</b>.</p>	<p>Le numérique fait-il partie de vos ambitions en matière d'innovation ?</p> <p>Comment le mettez-vous en œuvre ?</p>

UITDAGING	RISICO'S / GEVOLGEN	EEN OPEN VRAGENVAK
<p><b>Sécurité des données et cybermenaces</b></p>	<p>Les travailleurs seniors de votre entreprise qui ne sont pas formés aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique peuvent devenir des <b>points faibles potentiels et représenter un danger</b> pour la sécurité des données de votre entreprise. L'ignorance des menaces numériques augmente le risque de <b>cyberattaques, de fuites de données et de violations de la confidentialité</b>, mettant en péril la <b>réputation, l'image et la responsabilité de votre entreprise</b>.</p> <p><i>"Aujourd'hui, il est certain que chaque entreprise sera un jour victime d'une cyberattaque, voire de plusieurs attaques, il est donc vraiment urgent de se poser les bonnes questions et surtout d'anticiper afin d'éviter de graves conséquences sur les données de l'entreprise, de ses clients et de ses employés, ainsi que de graves conséquences financières".</i> ~Aude Muller, Directrice pédagogique de The Nuum Factory</p>	<p>Êtes-vous conscient des menaces numériques ?</p> <p>Votre personnel et vous-même êtes-vous en mesure de les identifier ?</p> <p>Avez-vous une stratégie interne en matière de cybersécurité ?</p>
<p><b>Réduction de la productivité</b></p>	<p><b>L'absence de compétences numériques adéquates</b> peut entraîner une baisse de la productivité. Par exemple, si les cadres ne maîtrisent pas les outils numériques indispensables à leurs tâches quotidiennes, des retards et des erreurs affectant <b>la qualité du travail et les délais de livraison peuvent</b> survenir, comme avec les outils de bureautique.</p>	<p>Quel est le lien entre les compétences numériques et les résultats en matière de productivité dans votre entreprise ?</p> <p>Comment les évaluez-vous, les mesurez-vous et les contrôlez-vous ?</p>
<p><b>Impact sur la satisfaction des employés</b></p>	<p>Les travailleurs seniors qui ne sont pas formés aux compétences numériques ressentent <b>un manque de soutien de la part de l'entreprise et de sa direction</b>. Cela peut avoir un impact négatif sur leur <b>satisfaction au travail, la fidélisation du personnel et la dynamique d'équipe</b>.</p> <p><i>"Si les plus de 50 ans ne sont pas formés, il peut être difficile, voire insurmontable, de s'approprier les outils qui remplacent le papier. Un outil comme Excel, qui semble être un outil de base, est en fait complexe et pas du tout intuitif. C'est un frein au développement et à la productivité de l'entreprise."</i> ~Aude Muller, Directrice pédagogique de The Nuum Factory</p>	

## CONCLUSION :

- ➔ Pour atténuer tous ces risques et prévenir les conséquences négatives potentielles pour votre entreprise, investissez dans une formation numérique personnalisée pour les travailleurs âgés, tout en tenant compte de leurs connaissances existantes. Cette approche proactive garantit une transition en douceur vers les compétences numériques essentielles, assurant l'avenir à long terme de votre entreprise et maximisant les contributions précieuses des employés plus âgés sur le lieu de travail numérique.

## QUESTION OUVERTE :

Ces risques ont-ils été rencontrés dans votre entreprise ?

## La formation numérique des seniors : une recette pour le succès de votre entreprise ?

Investir dans la formation numérique de vos seniors est **un catalyseur de la réussite de votre entreprise** à plusieurs niveaux. Voici quelques exemples concrets **des bénéfices et avantages tangibles** de la formation numérique de vos seniors :

BÉNÉFICES / AVANTAGES	DESCRIPTION	EXEMPLE
<b>Amélioration de l'efficacité opérationnelle</b>	Des programmes de formation numérique ciblés peuvent <b>accroître l'efficacité opérationnelle</b> des travailleurs seniors. En proposant des formations numériques spécifiques à leurs responsabilités, vos employés seront en mesure <b>d'accomplir leurs tâches plus rapidement et plus efficacement</b> .	Par exemple, la maîtrise d'un logiciel de gestion de projet tel qu'Excel permet de <b>rationaliser les processus et d'améliorer la coordination de l'équipe</b> .  <i>"Les entreprises qui investissent dans la formation et le développement de leurs employés, y compris les cadres supérieurs, sont plus compétitives sur le marché". Selon le rapport "Future Job" de mai 2023 du Forum économique mondial (WEF).</i>
<b>Encourager l'innovation</b>	La <b>formation numérique stimule la créativité et favorise l'innovation</b> . En offrant à vos collaborateurs seniors la possibilité d'acquérir des compétences numériques avancées, vous les encouragez à participer activement à des projets innovants.	Par exemple, apprendre à maîtriser l'intelligence artificielle peut ouvrir de nouvelles perspectives pour développer des produits, des services ou des procédures innovantes.

BÉNÉFICES / AVANTAGES	DESCRIPTION	EXEMPLE
<p><b>Renforcer la sécurité des données</b></p>	<p>La formation à la cybersécurité est essentielle pour <b>prévenir les risques liés à la sécurité des données</b>. En sensibilisant aux meilleures pratiques en matière de sécurité informatique, vous pouvez réduire le risque de cyber-attaques et d'atteintes à la protection des données.</p>	<p>Par exemple, une formation sur la détection des courriels d'hameçonnage peut rendre votre <b>entreprise plus résistante aux</b> menaces en ligne.</p> <p>💡 Novartis, une entreprise pharmaceutique suisse, a investi dans des programmes de formation numérique pour son personnel, y compris les cadres supérieurs. La création du Novartis Learning Institute a permis d'offrir une variété de programmes de formation sur l'efficacité personnelle, les compétences numériques et d'autres sujets. Cela a permis d'accroître l'efficacité des processus de communication interne et de maintenir la conformité avec les normes réglementaires dans le secteur pharmaceutique</p>
<p><b>Satisfaction accrue des employés</b></p>	<p>Les programmes de formation témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur du développement professionnel de ses employés. Cela peut accroître la <b>satisfaction au travail, favoriser la fidélisation du personnel</b> et créer un <b>environnement de travail positif</b>.</p>	<p>💡 En 2020, Orange a investi dans un ambitieux programme de développement des compétences et de reconversion professionnelle. Aujourd'hui, ce programme a permis de renforcer, d'adapter ou de renouveler les compétences de tous ses employés. Il a également contribué à renforcer la capacité d'Orange à s'adapter à l'évolution technologique rapide du secteur des télécommunications.</p> <p><i>"Il est important pour nous de confirmer aujourd'hui notre engagement d'acteur leader et responsable dans la formation de nos salariés aux métiers du numérique et dans l'accompagnement de l'ensemble de nos collaborateurs. Nous sommes convaincus que la transformation durable d'Orange sera liée à la capacité de chacun d'entre nous à apprendre différemment, à partager ses connaissances et ses compétences, et que la combinaison des compétences techniques et des soft skills est l'une des clés de notre réussite future".</i> Valérie Le Boulanger, Directrice Exécutive des Ressources Humaines du Groupe Orange.</p>

BÉNÉFICES / AVANTAGES	DESCRIPTION	EXEMPLE
<p><b>S'adapter aux nouvelles tendances du marché</b></p>	<p>Des cadres supérieurs bien formés peuvent vous aider à <b>anticiper et à adopter les dernières tendances technologiques</b>, garantissant ainsi l'avenir à long terme de votre entreprise dans un environnement commercial en constante évolution.</p>	<p>💡 Lloyds Banking Group, une banque britannique, a lancé des programmes de formation numérique pour améliorer les compétences de son personnel, y compris de ses cadres. Cela a permis à la banque de rester compétitive dans un secteur financier qui subit une transformation numérique rapide.</p>

La formation numérique pour les travailleurs seniors n'est pas seulement un investissement dans le développement individuel, mais aussi **une stratégie gagnante pour la réussite globale de l'entreprise**. En capitalisant sur les avantages tangibles de la formation numérique, vous placez votre entreprise en position de **prosperer dans l'ère numérique d'aujourd'hui**.

L'importance de la compétence numérique ne peut être surestimée, car les organisations qui en sont dotées sont plus agiles, adoptent des pratiques innovantes et sont plus **susceptibles de se développer rapidement, tant au niveau national qu'international**. Alors que les grandes entreprises peuvent être aux prises avec des structures bureaucratiques, les petites et moyennes entreprises (PME) possèdent une agilité inhérente qui leur permet de prendre des décisions rapides et de s'exposer à des risques plus importants.

La mise en œuvre d'un **plan stratégique de développement numérique** est un élément clé du progrès organisationnel. Ce plan ne se contente pas de propulser votre personnel vers la compétence numérique, il s'aligne également sur les objectifs globaux de l'organisation. L'absence d'un plan structuré de développement des compétences numériques peut entraver les progrès et empêcher d'atteindre les objectifs de l'organisation dans les délais impartis. En l'absence d'une **feuille de route claire pour l'amélioration des compétences numériques**, la formation devient ad-hoc, manque de systématicité et d'adhésion à un calendrier prédéfini.



**PARTIE IV:**  
**MÉTHODOLOGIE:**  
**COMMENT FAIRE ?**

# Méthodologie: Comment faire ?

## Introduction



*77% des dirigeants d'entreprise reconnaissent que leur organisation devrait aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences, mais seulement 5% sont tout à fait d'accord pour dire que leur organisation investit suffisamment pour permettre aux travailleurs de suivre l'évolution du monde du travail*

~ Deloitte 2022



Pour être en mesure de **comprendre l'ensemble des compétences actuelles dans votre organisation** et de répondre aux besoins de développement de votre organisation et de vos employés, il est important de **cartographier les compétences et les connaissances actuelles de la main-d'œuvre**.

Ce faisant, vous créez une culture d'entreprise qui récompense la curiosité et l'apprentissage tout au long de la vie, en appréciant la **diversité des compétences** apportées par chaque employé. Cette **approche inclusive** stimule non seulement le moral, mais favorise également un sentiment d'appartenance et d'utilité au sein de votre personnel.

Pour créer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et un engagement en faveur du développement, il est important que vous

- **Soutenir et promouvoir l'apprentissage**
- Veiller à ce que le **développement des compétences soit à l'ordre du jour** à tous les niveaux de votre organisation
- Diriger **l'apprentissage au travail** de manière à ce qu'il soit systématique et axé sur les objectifs, et **qu'il évalue à la fois les besoins en matière de compétences et les compétences acquises**

En cultivant un lieu de travail qui se nourrit d'une approche axée sur les compétences et qui s'engage à développer les compétences de vos employés, vous améliorez non seulement les performances individuelles, mais vous gardez également une main-d'œuvre agile, innovante et bien équipée pour naviguer dans des paysages industriels en constante évolution.



Rappelez-vous que lorsque les employés et leurs compétences sont placés au premier plan, cela permet de construire une organisation qui :

- s'engage à développer ses talents
- reconnaît le retour sur investissement de son personnel
- récompense l'apprentissage tout au long de la vie et la curiosité
- valorise la diversité de la main-d'œuvre

Il est donc essentiel que chaque employé soit évalué et conseillé individuellement, et qu'il dispose d'un plan de développement des compétences individuel. Une approche unique ne sera pas efficace pour développer leurs compétences et ne sera pas non plus rentable sur le plan financier.

Quelle est la stratégie de développement des compétences dans votre entreprise ?

Une stratégie a-t-elle été mise en place ?

Quelle importance accordez-vous au développement des compétences numériques des membres de votre personnel ?

## Stratégie digital

Une **stratégie efficace d'amélioration des compétences numériques** permet non seulement d'accélérer le développement des compétences individuelles, mais aussi de positionner l'ensemble de l'organisation sur une trajectoire de **croissance continue et d'adaptabilité**. Investir dans l'amélioration des compétences de votre personnel apparaît non seulement comme un impératif stratégique, mais aussi comme **un catalyseur de succès durable** dans un écosystème numérique en constante évolution.

Investir dans des **programmes de formation spécialisés, des ateliers et des cours en ligne**, pour ne citer que quelques exemples, peut **permettre un développement ciblé des compétences**, en tenant vos employés au courant des dernières avancées technologiques. En outre, **la promotion d'une culture de l'apprentissage continu** au sein de l'organisation, soutenue par **des programmes de mentorat et des initiatives de partage des connaissances**, peut créer un environnement propice à l'amélioration continue des compétences.

En adoptant une **approche multidimensionnelle du développement des compétences**, votre organisation ne se contente pas de doter son personnel de l'acuité numérique requise, mais cultive également une **culture de l'innovation et de l'adaptabilité** qui est vitale dans le paysage commercial dynamique d'aujourd'hui.

## Comment financer cette transition et la montée en compétence numérique ?

Les PME peuvent être confrontées à un certain nombre de défis lorsqu'il s'agit d'améliorer les compétences de leurs employés (OIT 2008). Avec moins d'employés, vous pouvez avoir du mal à trouver du temps pour la formation ou manquer de **ressources pour investir dans le développement des compétences**.

La mise à niveau de vos employés nécessite des ressources, mais l'investissement que vous faites maintenant sera très rentable en termes d'efficacité professionnelle, de productivité, d'amélioration des compétences, de bien-être au travail et de croissance globale de l'entreprise. Pour utiliser au mieux le temps et les ressources financières, il est important d'identifier un ensemble d'éléments clés **d'une stratégie d'investissement dans la main-d'œuvre réussie**.

Les PME peuvent financer la formation et le perfectionnement de leurs employés de plusieurs manières :

- **Aides et subventions publiques** : Examinez les incitations gouvernementales potentielles en vous renseignant auprès des agences locales ou nationales sur les aides, les subventions ou les avantages fiscaux visant à encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs employés.
- **Associations professionnelles** : Rejoignez des associations sectorielles ou des groupes commerciaux pour accéder à d'éventuelles subventions, bourses ou programmes de formation à prix réduit exclusivement réservés aux membres, en tirant parti de ressources précieuses et de possibilités de mise en réseau.
- **Plateformes de formation en ligne** : Optimisez les plateformes et les ressources de formation en ligne rentables, en tirant parti d'une pléthore de cours et de matériels disponibles à des coûts inférieurs à ceux des programmes traditionnels.

- ➔ **Partenariats de collaboration** : Forgez des partenariats avec des établissements d'enseignement, des écoles professionnelles ou des universités afin d'adapter les programmes de formation à vos employés, en obtenant éventuellement des réductions de coûts ou des subventions.
- ➔ **Apprentissage par les pairs** : Cultivez une culture de partage des connaissances grâce à des sessions d'apprentissage par les pairs ou à des programmes de mentorat, en encourageant les employés à partager leur expertise et leurs compétences les uns avec les autres.
- ➔ **Culture de l'amélioration continue** : Favoriser une culture d'apprentissage continu au sein de votre organisation, en motivant les employés à rechercher activement de nouvelles compétences et connaissances.
- ➔ **Fonds de développement de la main-d'œuvre** : Étudiez les fonds ou programmes régionaux de développement de la main-d'œuvre qui offrent une aide financière aux entreprises engagées dans la formation de leurs employés, en identifiant et en exploitant les ressources disponibles.
- ➔ **Allocation budgétaire** : Consacrez une partie de votre budget annuel à la formation et au développement des employés, en créant un fonds à cet effet afin de garantir un investissement constant dans l'amélioration des compétences.
- ➔ **Fournisseurs de formation** : Négocier avec les prestataires de formation des remises globales ou des plans de paiement flexibles, afin de faciliter l'étalement des coûts de formation dans le temps.
- ➔ **Programmes de formation interne** : Créer des initiatives de formation interne dirigées par des employés ou des cadres expérimentés, dans le but de réduire les coûts de formation externe tout en tirant parti de l'expertise interne.
- ➔ **Accords de développement des employés** : Introduire des accords en vertu desquels les employés s'engagent à rester dans l'entreprise pendant une période déterminée après avoir reçu une formation, en remboursant éventuellement une partie des coûts s'ils quittent l'entreprise avant la fin de cette période.
- ➔ **Évaluation du retour sur investissement** : Effectuer une analyse approfondie du retour sur investissement (RSI) afin de quantifier les avantages potentiels de la formation et de justifier de manière convaincante les dépenses liées au développement des employés.
- ➔ **Comptes de formation des employés** : Établir des comptes de formation pour les employés, où une partie de leur salaire est allouée au développement professionnel, éventuellement abondée par l'entreprise pour renforcer leur investissement dans l'amélioration de leurs compétences.

## Créer une stratégie numérique pour votre organisation

### ➡ ÉTAPE 1 :

Identifier les besoins actuels et futurs de votre organisation en matière de compétences numériques. Concentrez-vous sur l'identification des besoins individuels et sur la correspondance avec les besoins de votre entreprise. Ensuite, identifiez, testez et évaluez les compétences actuelles de vos employés et comparez-les aux besoins de l'entreprise.

=> Vous pouvez utiliser des enquêtes, des entretiens, des tests ou des auto-évaluations pour connaître les compétences de vos employés. Voici quelques exemples d'outils accessibles : (liens actifs à ajouter)

Europass - testez vos compétences numériques

[Europass - test your digital skills](#)



### ➡ ÉTAPE 2 :

Fixez des objectifs en matière de compétences numériques pour votre organisation et créez un parcours d'apprentissage personnalisé pour chaque employé ou équipe. Veillez à ce que les objectifs soient suffisamment spécifiques et réalisables, et donc mesurables. Établissez un calendrier pour les plans et les activités de test et d'évaluation.



### ➡ ÉTAPE 3 :

Choisissez les méthodes de formation aux compétences numériques qui conviennent au budget et aux objectifs de votre organisation. Demandez également à vos employés quelles sont leurs préférences et tenez-en compte dans la mesure du possible. Pour obtenir les meilleurs résultats, il est essentiel que la formation soit pertinente, accessible et attrayante.

Vous pouvez opter pour des cours en ligne, des webinaires, des ateliers, du coaching, du mentorat ou de l'apprentissage par les pairs, ou combiner différents types de formation. Vous pouvez également créer des groupes internes, où les travailleurs numériquement forts forment les autres. Dans ce cas, n'oubliez pas de reconnaître les efforts et les connaissances de vos mentors internes.



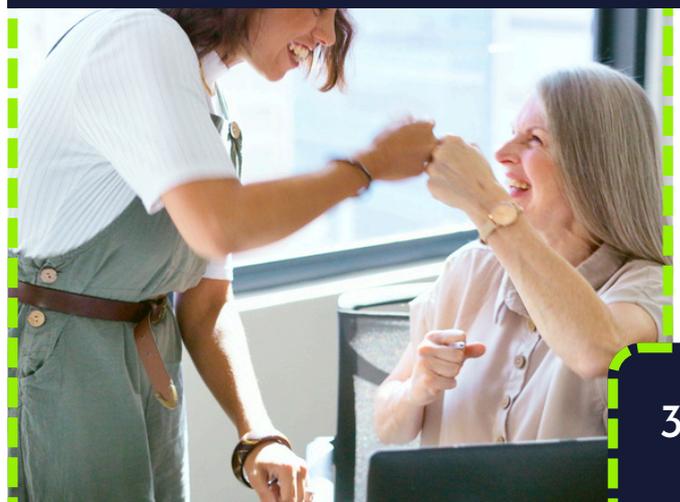
### ➡ ÉTAPE 4 :

Créer une culture de l'apprentissage continu où les employés sont encouragés à s'engager dans un développement permanent de leurs compétences. Veillez à ce que les dirigeants soutiennent activement les initiatives de perfectionnement et y participent. Si nécessaire, suivez le parcours de perfectionnement avec vos employés et donnez-leur le bon exemple.



### ➡ ÉTAPE 5 :

Évaluez régulièrement l'impact de la formation sur les performances individuelles. Veillez également à donner à vos employés un retour d'information et à leur témoigner votre reconnaissance. Après un certain temps, n'oubliez pas de suivre les résultats de la formation. L'amélioration des compétences est un processus continu et à long terme. Échangez avec vos employés quelques semaines plus tard pour vérifier si le programme de formation a été bénéfique pour eux et dans quelle mesure.



### ➡ ÉTAPE 6 :

Choisissez les indicateurs que vous utiliserez pour évaluer l'impact de la formation, par exemple des méthodes quantitatives telles que les taux d'achèvement, les résultats des tests, les évaluations des performances, la satisfaction des clients ou la productivité, ou des méthodes qualitatives telles que les enquêtes, les entretiens ou les groupes de discussion.



### ➡ ÉTAPE 7 :

Suivi. L'actualisation des compétences est un projet continu et à long terme. Vous devez mettre à jour vos objectifs en matière de compétences numériques et vous tenir au courant des dernières tendances et des nouvelles pratiques, car les méthodes de travail numériques évoluent constamment.

## Conseils et bonnes pratiques

ACTION	APPROCHE	EXEMPLE
<p><b>Comprendre le niveau actuel de compétences numériques</b></p>	<p>Il est essentiel de comprendre le niveau actuel des compétences numériques de votre personnel. Cela peut se faire par le biais d'enquêtes, d'évaluations ou d'un retour d'information direct.</p>	<p>Une entreprise allemande, Siemens, a réalisé un audit à l'échelle de l'entreprise pour identifier les compétences numériques existantes parmi ses employés, ce qui l'a aidée à adapter ses programmes de développement. <u>Séminaires et cours de perfectionnement certifiés à la SiTecSkills Academy and Qualifications pour remédier à la pénurie de compétences :</u> Siemens lance une académie de numérisation   Presse   Entreprise</p>
<p><b>Adapter les programmes de formation aux besoins individuels</b></p>	<p>Les programmes de formation doivent être conçus pour répondre aux besoins individuels de la main-d'œuvre vieillissante. Les programmes à taille unique ne donnent souvent pas les résultats escomptés, car ils peuvent ne pas répondre aux besoins d'apprentissage spécifiques des employés plus âgés.</p>	<p><u>Une étude réalisée par la Commission européenne a souligné l'importance des parcours d'apprentissage personnalisés pour une montée en compétences numérique réussie.</u></p>
<p><b>Incorporer une combinaison de méthodes d'apprentissage</b></p>	<p>Tous les employés n'apprennent pas de la même manière. Proposer une combinaison de méthodes d'apprentissage, telles que des cours en ligne, des webinaires, des ateliers et du tutorat individuel, permet de répondre aux différentes préférences d'apprentissage et d'accroître l'efficacité du programme de formation..</p>	<p>Parmi les exemples de réussite, citons l'initiative britannique BT Skills for Tomorrow, qui combine des méthodes d'enseignement en ligne et en face-à-face. <u>Fournir des compétences numériques à ceux qui en ont le plus besoin et peut-être mieux : Skills for Tomorrow - Good Things Foundation</u></p>

ACTION	APPROCHE	VOORBLEED
<b>Créer un environnement propice à l'apprentissage</b>	Encourager une culture de l'apprentissage continu et fournir un soutien peut motiver la main-d'œuvre vieillissante à adopter des compétences numériques. Il peut s'agir de mettre en place une équipe de soutien spécialisée, d'offrir des incitations ou de célébrer la réussite des employés qui excellent dans leur formation.	L'entreprise française Thales a mis en place une communauté numérique interne pour accompagner ses salariés dans leur parcours de transformation numérique. <a href="#"><u>Développer nos collaborateurs   Groupe Thales</u></a>
<b>Mise à jour régulière des programmes de formation</b>	Le paysage numérique étant en constante évolution, les programmes de formation doivent être régulièrement mis à jour pour rester pertinents. Cela signifie qu'il faut se tenir au courant des dernières tendances numériques et les intégrer dans les programmes de formation.	<a href="#"><u>Selon un rapport du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, les entreprises dont les programmes d'amélioration des compétences sont couronnés de succès revoient et mettent à jour régulièrement le contenu de leur formation.</u></a>

## Best practice: Digital SkillUp

Digital SkillUp est une initiative financée par l'UE qui propose des cours en ligne innovants. Les cours sont proposés gratuitement en anglais, français, allemand, néerlandais, croate, grec, italien, polonais, roumain et espagnol. Ces cours expliquent les technologies émergentes de manière simple et accessible à tous, indépendamment de l'âge, de la profession ou de l'expérience antérieure en matière de TIC, et chaque cours est sanctionné par un certificat de réussite. L'objectif est d'aider tous les citoyens européens et les PME à se tenir au courant des technologies émergentes et à en tirer le meilleur parti.

Le programme couvre une variété de compétences numériques, y compris le développement web, l'analyse de données et le marketing numérique. Il consiste en une série de cours interactifs en ligne, conçus pour être attrayants et accessibles. Les participants peuvent apprendre à leur propre rythme et suivre les cours de n'importe où, ce qui leur permet de les intégrer plus facilement dans leur emploi du temps chargé.

En investissant dans ce programme pour vos employés, vous améliorez directement leurs compétences pratiques, ce qui favorise l'innovation et la sensibilisation à l'éthique au sein de votre personnel. Les participants ont également accès à une communauté de soutien, assistent à des événements et reçoivent des certificats numériques. En cultivant le leadership numérique, vous constaterez une amélioration de la productivité et de la prise de décision au sein de votre équipe, ainsi qu'un élargissement des réseaux et des opportunités commerciales, ce qui renforcera la compétitivité et la croissance de votre entreprise. Visitez [digitalskillup.eu](https://digitalskillup.eu) pour en savoir plus sur la formation.

## Étude de cas : Nuum Factory

La Nuum Factory (TNF) fondée en 2018 par le Mouvement des entreprises de France en région Auvergne Rhône Alpes est la première école de la transformation numérique créée par des entreprises pour répondre à leurs besoins de montée en compétences numériques de la main d'œuvre.

Proposant des certifications reconnues par l'État et le marché du travail, le TNF se distingue par une approche personnalisée de chaque étudiant. Ce soutien et cet encadrement individualisés renforcent l'efficacité de la formation numérique des employés et des cadres qui doivent répondre aux besoins spécifiques de leur entreprise. Les entreprises qui délèguent leur personnel de différents niveaux (employés, cadres, PDG) à l'école TNF peuvent choisir entre une formation thématique plus longue - sanctionnée par un diplôme - ou plus courte - sanctionnée par un certificat. Après avoir formé leur personnel dans des centres de formation spécialisés, les entreprises sont satisfaites des résultats, car elles gagnent en sécurité et obtiennent une confirmation officielle du niveau de compétences numériques de leur personnel, ce qui permet le développement cybernétique des entreprises et garantit l'évolution de leurs activités.

L'école TNF s'appuie sur un réseau d'entreprises, ce qui lui permet d'être immergée dans les réalités économiques du monde de l'entreprise. Ce lien direct avec le monde professionnel garantit l'adéquation des compétences enseignées avec les besoins actuels du marché du travail. Les diplômés de la Nuum Factory sont reconnus sur le marché du travail comme des professionnels compétents, dotés d'un savoir-faire technique et d'une compréhension profonde des enjeux humains de la transformation digitale, aujourd'hui nécessaire pour accompagner les entreprises dans l'ère numérique. L'école propose son programme sur une base rémunérée, mais les apprenants disposent d'un emploi du temps flexible qui leur permet de combiner études et travail en même temps. Les entreprises qui souhaitent former leur personnel à TNF peuvent bénéficier d'un cofinancement de l'État ou d'autres sources publiques. Si vous avez besoin de plus d'informations : <https://thenuumfactory.fr/>



**PARTIE V:**  
**OUTILS ET**  
**INITIATIVES**  
**EUROPÉENNES**

# Outils et initiatives européennes pour le reclassement et la requalification des salariés âgés

Nous souhaitons attirer votre attention sur certains développements significatifs dans le paysage européen qui pourraient avoir un impact direct sur vos opérations et vos stratégies.

**Le nouvel agenda des compétences pour l'Europe** (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>) en liaison avec des initiatives telles que **l'Année européenne des compétences (2023)** ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en)) et la **stratégie numérique européenne** (<https://eufordigital.eu/discover-eu/eu-digital-strategy/>), met l'accent sur trois priorités essentielles :

- Améliorer la qualité et la pertinence de la formation des compétences,
- rendre les compétences plus visibles et comparables
- Améliorer les compétences et l'intelligence pour de meilleurs choix de carrière.

Ces priorités sont en parfaite adéquation avec le débat actuel sur l'amélioration des compétences au sein des entreprises. Comme vous le savez, **environ 70 millions d'adultes européens manquent actuellement de compétences fondamentales**, ce qui pose des risques importants en termes de chômage et d'exclusion sociale.

En outre, le développement des compétences ne se limite pas à l'autonomisation des individus ; il s'agit d'une voie essentielle pour améliorer l'employabilité, stimuler l'innovation et favoriser la cohésion sociale. Pour atteindre ces objectifs, il est impératif que les décideurs politiques, les parties prenantes et les chefs d'entreprise entreprennent des réformes politiques substantielles et des investissements stratégiques dans le capital humain.

L'Année européenne des compétences 2023 est particulièrement intéressante pour les PME. Elle vise à **relancer les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie** et à **doter ainsi les individus et les entreprises des outils nécessaires pour naviguer dans les transitions verte et numérique**. Pour les PME comme la vôtre, il s'agit d'une occasion unique de remédier aux pénuries de compétences au sein de l'UE tout en promouvant une culture de recyclage et d'amélioration continue des compétences afin de garantir des emplois de qualité.

Il est important de noter que l'Année européenne des compétences 2023 vise à atteindre des objectifs sociaux et numériques ambitieux fixés pour 2030, notamment en veillant à ce que **60 % des adultes suivent une formation chaque année** et en atteignant un taux d'emploi de 78 %. En outre, elle vise à garantir que **80 % des adultes possèdent des compétences numériques de base** et que 20 millions de spécialistes des TIC employés contribuent à l'écosystème numérique de l'UE.

En résumé, ces initiatives soulignent l'importance de donner la priorité au développement des compétences tant au niveau individuel qu'organisationnel. Elles nous offrent une feuille de route qui nous permettra non seulement de combler les lacunes immédiates en matière de compétences, mais aussi de prospérer dans un contexte de transformation de notre environnement opérationnel.

**QUESTION OUVERTE :**

**Saviez-vous que ces initiatives existaient ?**

Nous souhaitons également attirer votre attention sur l'un des programmes européens les plus importants, **le programme "Europe numérique"**. (<https://eufundingoverview.be/funding/digital-europe-programme> ), dotée d'un budget de 7,6 milliards d'euros. Cette initiative est stratégiquement conçue pour **combler le fossé entre la recherche et l'application pratique des technologies numériques**. Son objectif principal est de **transférer efficacement les résultats de la recherche** sur le marché, au bénéfice des citoyens et des entreprises d'Europe, et plus particulièrement des petites et moyennes entreprises (PME).

En tant que PME, vous pouvez bénéficier de ce programme en mettant l'accent sur le développement des compétences numériques. Par exemple, si vous êtes une petite agence de marketing qui s'efforce de s'adapter au paysage numérique, vous pouvez **tirer parti des ressources fournies par le programme "Digital Europe" pour former vos employés** à des stratégies de marketing numérique de pointe, à l'analyse de données et à la gestion des médias sociaux. En améliorant les compétences de votre personnel dans ces domaines, vous pouvez renforcer votre compétitivité, attirer de nouveaux clients et étendre votre portée sur le marché, ce qui, en fin de compte, favorise la croissance et la viabilité de votre entreprise.

Un autre programme qui mérite d'être pris en considération est le programme **Connecting Europe Facility - Digital** ([https://hadea.ec.europa.eu/programmes/connecting-europe-facility\\_en](https://hadea.ec.europa.eu/programmes/connecting-europe-facility_en) ), qui dispose d'un budget de 2,07 milliards d'euros, ainsi que Horizon Europe, doté d'un budget substantiel de 95,5 milliards d'euros. Ces programmes offrent **des objectifs concrets et des opportunités** pratiques dont vous pouvez directement bénéficier en tant que manager, notamment en ce qui concerne le développement des compétences numériques chez les employés plus âgés.

Le mécanisme Connecting Europe Facility - Digital vise à renforcer l'infrastructure numérique de l'Europe, en améliorant la connectivité et l'accessibilité sur l'ensemble du continent. Pour votre entreprise, cela se traduit **par un meilleur accès aux ressources numériques et au matériel de formation**. Vous pouvez tirer parti de cette infrastructure pour proposer des **programmes ciblés de formation aux compétences numériques pour les employés plus âgés**, afin qu'ils disposent des connaissances et des capacités nécessaires pour.

Pour les cadres, il est essentiel d'**intégrer l'apprentissage continu et le développement des compétences numériques dans les stratégies organisationnelles**, afin de disposer d'une main-d'œuvre à la fois adaptable et compétitive dans un paysage numérique en constante évolution. Ces programmes peuvent vous aider, vous et votre entreprise, à vous développer.

**QUESTION OUVERTE :**

**Connaissez-vous la voie éducative qui permettra à vos employés plus âgés de rester compétitifs ?**

## Outils pour le développement des compétences numériques

Il existe un large éventail d'outils gratuits et payants **pour le développement des compétences numériques** dans différents domaines, des plateformes d'apprentissage en ligne aux plateformes de formation virtuelle en passant par les applications d'alphabétisation numérique.

Nous nous concentrerons sur les plateformes d'apprentissage en ligne, car elles offrent **une approche moderne, évolutive et efficace du développement des compétences numériques**, qui est bien adaptée aux divers besoins des employés vieillissants. En adoptant ces plateformes au sein de votre entreprise, vous pouvez, en tant que responsables, contribuer à une culture de l'apprentissage, favoriser l'inclusion et veiller à ce que vos équipes, quel que soit leur âge, soient dotées des compétences nécessaires pour prospérer dans l'environnement commercial dynamique d'aujourd'hui.

Il y a plusieurs raisons **pour lesquelles vous devriez utiliser / appliquer les plateformes d'apprentissage en ligne** comme approche de la requalification numérique et du perfectionnement de vos employés vieillissants - nous les présentons dans le tableau ci-dessous.

RAISON	BENEFICE
<b>Apprentissage flexible</b>	Les plates-formes d'apprentissage en ligne offrent une certaine flexibilité quant au moment et au lieu où les employés peuvent accéder à la formation.
<b>Parcours d'apprentissage sur mesure</b>	En tant que manager, vous pouvez utiliser les plateformes en ligne pour personnaliser les parcours de formation des employés seniors en fonction de leur rôle, de leurs lacunes en matière de compétences et de leurs aspirations professionnelles.
<b>Une formation rentable</b>	Les plateformes d'apprentissage en ligne offrent souvent des solutions rentables, éliminant le besoin de déplacements importants ou le salaire des formateurs, et permettant aux employés d'apprendre depuis le confort de leur domicile ou de leur bureau.
<b>Encourager la culture de l'apprentissage continu</b>	En encourageant les cadres supérieurs à s'engager dans un développement continu des compétences, vous contribuez, en tant que managers, à un lieu de travail où rester au courant des tendances et des technologies de l'industrie est la norme.
<b>Réduire les stéréotypes liés à l'âge</b>	En encourageant l'apprentissage en ligne, vous, en tant que responsables, envoyez un message clair selon lequel l'apprentissage continu est valorisé à tous les stades de la carrière. Cela permet de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et renforce l'idée que les employés, quel que soit leur âge, peuvent contribuer de manière significative à la réussite de l'organisation.

Lors du choix de la plateforme de formation aux compétences numériques (en ligne), voici quelques aspects clés à prendre en compte :

- s'assurer qu'elle est conviviale,
- que son contenu est de haute qualité et à jour - il doit également être aligné sur les objectifs de formation, être développé par des experts du secteur, des professionnels ou des institutions réputées,
- il doit permettre une personnalisation pour répondre aux besoins uniques de votre personnel ; il doit offrir une certaine flexibilité en termes de sélection du contenu, de structure du cours et de capacité à intégrer des supports spécifiques à l'entreprise,
- assurez-vous qu'elle propose des éléments interactifs tels que des quiz, des discussions et des exercices pratiques, car l'engagement est essentiel pour un apprentissage efficace, et les éléments interactifs améliorent l'expérience globale de la formation,
- choisir une plateforme qui offre des outils d'évaluation robustes et un retour d'information détaillé pour les apprenants.

Quelle que soit la plateforme, **n'oubliez pas d'assurer un suivi et de vérifier auprès de votre personnel si et comment il a bénéficié des connaissances acquises.**

Dans le texte suivant, nous présentons quelques exemples de plateformes qui, selon notre perception et nos connaissances, répondent aux critères énoncés ci-dessus.



## DIG-AGE+

### Amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante existante

Le projet Erasmus+ DIG-AGE+ propose un programme de formation destiné aux employés âgés de 50 ans et plus, dispensé gratuitement sous la forme d'un cours en ligne ouvert et massif (MOOC). Le programme se compose de 5 modules couvrant les compétences numériques essentielles :

- Gegevens- en informatievaardigheden
- Communicatie en samenwerking
- Creatie van digitale inhoud
- Digitaal/beveiliging en gegevensbescherming
- Probleemoplossend

Voici pourquoi nous le recommandons à vos employés :

**Amélioration des compétences numériques :** Les employés développeront des compétences numériques essentielles pour le lieu de travail d'aujourd'hui, telles que la maîtrise des données, la sensibilisation à la cybersécurité et la capacité à résoudre des problèmes.

**Amélioration des performances professionnelles :** En suivant un ou plusieurs modules, les membres du personnel peuvent améliorer leur efficacité dans l'utilisation des outils numériques et la collaboration avec leurs collègues, ce qui se traduit par une productivité et une efficacité accrues.

**Apprentissage flexible :** Le format MOOC permet aux employés d'apprendre à leur propre rythme et de choisir les modules en fonction de leurs besoins et intérêts spécifiques. De plus, la disponibilité de certificats à l'issue de la formation offre une reconnaissance tangible de leurs nouvelles compétences.

**Et surtout, le MOOC comprend de nombreuses interactivités, des défis, des études de cas, des exemples de bonnes pratiques, des micro-unités (vidéos, témoignages), des quiz, des mots croisés, des exercices avec des mots à traîner, etc. Tout cela pour garder les apprenants motivés, concentrés et intéressés.**



## TELEGROW HUB

### Améliorer les compétences numériques en matière de télétravail pour les employés d'âge moyen

TeleGrow Hub, un programme Erasmus+, vise à développer les compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante afin qu'elle s'adapte avec succès à la nouvelle réalité du travail à distance. Cette plateforme vous aide, en tant que responsable, à maintenir une main-d'œuvre compétitive et qualifiée, ce qui est crucial pour le succès de votre entreprise dans l'environnement commercial actuel, qui évolue rapidement.

Le lien vers la plateforme d'apprentissage en ligne (gratuite) : <https://telegrow.erasmus.site/platform/>

Le TeleGrow Hub offre :

- ➔ Des informations pour des décisions éclairées : utilisez la carte interactive TeleGrow et les rapports nationaux pour obtenir des informations sur les conditions de télétravail dans différents pays. Ces informations peuvent aider à la gestion des équipes à distance et aux décisions d'expansion internationale.
- ➔ Une formation pour une main-d'œuvre qualifiée : Le guide de formation "How to stay gOLD" offre des ressources précieuses pour développer les compétences non techniques essentielles à un télétravail efficace chez les employés plus âgés.
- ➔ Préparation à l'ère numérique : Mettre en place des modules de formation sur le télétravail et les compétences numériques afin de préparer les employés au paysage commercial post-COVID19. S'assurer que le personnel est bien équipé pour le travail à distance améliore l'adaptabilité et la résilience de l'entreprise.
- ➔ Apprentissage continu avec TeleGrow Hub : Le TeleGrow Hub fournit une plateforme d'apprentissage en ligne pour l'apprentissage et le développement continus. Cet outil soutient les efforts de formation continue, garantissant une main-d'œuvre compétitive et qualifiée, essentielle à la réussite de l'entreprise.



## The Grande École du Numérique (GEN)

GEN propose un catalogue de MOOC et de formations sur les compétences numériques. Vous pouvez accéder à un catalogue de plus de 15 000 cours de formation dans diverses disciplines numériques et choisir entre eux pour permettre à votre main-d'œuvre vieillissante de se recycler et de suivre des programmes de perfectionnement.

Lien: <https://www.grandecolenumerique.fr/mooc>



## DC4WORK - COMPÉTENCES NUMÉRIQUES 4.0

Le DC4Work (<https://www.dc4work.eu/>), un programme Erasmus+, se concentre sur les compétences numériques nécessaires à un lieu de travail 4.0. L'objectif de chaque entreprise devrait donc être de promouvoir les compétences numériques pour une meilleure employabilité et donc la compétitivité de l'entreprise. Pour ce faire, nous vous suggérons de nommer un "promoteur des compétences numériques" au sein de votre entreprise ou organisation.

Votre capacité, en tant que PDG, à identifier les besoins de vos employés en matière de compétences numériques et à soutenir leur développement de manière appropriée revêt une importance croissante pour la prospérité et le succès de votre entreprise. Ces tâches d'innovateurs et de mentors en matière de connaissances et de compétences numériques sur le lieu de travail devraient être prises en charge par un "promoteur des compétences numériques" de l'entreprise. Sa tâche consiste à permettre à ses collègues ou membres du personnel de prendre conscience de leur potentiel d'amélioration en matière de compétences numériques et de le traduire en actions.

DC4WORK fournit des lignes directrices "Promoteur de compétences numériques" - un programme de formation professionnelle pour le "promoteur de compétences numériques". Le promoteur numérique doit acquérir des connaissances numériques de base en général et des connaissances spécifiques dans les secteurs du tourisme et du commerce de détail. Bien que le projet mette l'accent sur les secteurs du tourisme et du commerce, le guide peut également être utilisé pour former des promoteurs dans des entreprises d'autres secteurs ou d'autres domaines.



## AFX Age Factor

AFX AgeFactor (<https://www.agefactor.eu/en/>) est un projet Erasmus+ qui vise à améliorer les compétences et l'employabilité des adultes âgés de 50 ans et plus en s'appuyant sur les médias sociaux et le soutien des pairs. Les points clés pour les dirigeants de PME qui envisagent ce programme sont les suivants :

- Utilisation des nouveaux médias pour le développement des compétences : Le projet se concentre sur l'utilisation des médias sociaux et des applications pour améliorer l'orientation et l'apprentissage des compétences de base pour les employés plus âgés. Cette approche peut être intégrée dans les programmes de développement de carrière existants afin d'améliorer les compétences numériques et transversales.
- Améliorer le développement de carrière : AgeFactor propose des idées pour développer l'orientation professionnelle et éducative en utilisant les médias sociaux et les clubs d'emploi, offrant ainsi aux employés plus âgés la possibilité de mettre à jour leurs compétences et de rester compétitifs sur le marché de l'emploi.
- Gestion des âges et de la diversité : Les PME peuvent bénéficier des idées du projet sur la gestion de l'âge et de la diversité, en affinant les pratiques d'emploi pour créer un environnement équitable et inclusif pour les travailleurs âgés. Cela permet non seulement d'améliorer la culture d'entreprise, mais aussi de renforcer la réputation de la marque en tant qu'employeur ouvert à tous.

Par essence, en adoptant l'approche AgeFactor, vous ne vous contentez pas de soutenir vos employés plus âgés, vous construisez également une main-d'œuvre plus inclusive, plus qualifiée et plus tournée vers l'avenir. Cela profite non seulement aux employés individuels, mais aussi à l'ensemble de l'organisation, la rendant plus adaptable, plus diversifiée et plus compétitive dans le monde des affaires dynamique d'aujourd'hui.

## La plateforme des compétences numériques et de l'emploi

Nous vous présentons une autre plateforme très importante que vous, en tant que dirigeants de PME, devriez connaître lorsque vous prenez des décisions concernant la formation de vos employés plus âgés et l'amélioration de leurs compétences numériques. La coalition pour les compétences numériques et l'emploi est un partenariat multipartite créé par la Commission européenne pour combler le déficit de compétences numériques en Europe. Elle réunit des gouvernements, des entreprises, des établissements d'enseignement et d'autres organisations afin de promouvoir le développement des compétences numériques et la création d'emplois. Les programmes proposés par la coalition pour les compétences numériques et l'emploi varient en fonction des organisations et des initiatives participantes.

Plusieurs programmes proposés par la coalition pour les compétences numériques et l'emploi pourraient être particulièrement utiles aux PME qui souhaitent former leurs employés plus âgés aux compétences numériques. Voici pourquoi :

- ➔ **Accessibilité et prix abordable** : De nombreux programmes de la coalition sont conçus pour être accessibles et abordables, ce qui les rend adaptés aux PME disposant de ressources limitées. Ces programmes offrent souvent du matériel et des ressources de formation gratuits ou peu coûteux, ce qui réduit la charge financière des petites entreprises.
- ➔ **Formation sur mesure pour les employés plus âgés** : Certaines initiatives de la coalition peuvent cibler spécifiquement les travailleurs âgés ou offrir des modules de formation adaptés à leurs besoins. Ces programmes reconnaissent les défis uniques et les préférences d'apprentissage des employés plus âgés, en fournissant un contenu et des ressources qui sont pertinents et efficaces pour ce groupe démographique.
- ➔ **Flexibilité et adaptabilité** : La Coalition pour les compétences numériques et l'emploi propose une gamme de programmes de formation aux formats variés, notamment des cours en ligne, des ateliers et des modules d'auto-apprentissage. Cette flexibilité permet aux PME de choisir le format de formation qui convient le mieux aux horaires et aux styles d'apprentissage de leurs employés, ce qui facilite l'intégration de la formation aux compétences numériques dans leurs activités.
- ➔ **Certification et reconnaissance** : De nombreux programmes de la coalition proposent une certification ou une reconnaissance à l'issue de la formation, offrant ainsi aux PME et à leurs employés une preuve tangible de l'acquisition de compétences. Cela peut s'avérer précieux pour le développement professionnel et le recrutement, en améliorant la compétitivité des PME sur le marché du travail.
- ➔ **Soutien et possibilités de mise en réseau** : En participant aux programmes proposés par la Digital Skills and Jobs Coalition, les PME ont accès à un réseau de soutien et de ressources. Il peut s'agir d'un accès à des mentors, à des experts du secteur et à des communautés d'apprentissage par les pairs, ce qui permet aux PME d'échanger des connaissances et des bonnes pratiques avec d'autres entreprises confrontées à des défis similaires.

## Certifications numériques

Le plaidoyer de la coalition a conduit à une reconnaissance accrue des certifications de compétences numériques, qui profitent aux travailleurs âgés en formalisant leurs compétences. Ces certifications ont un impact positif sur l'employabilité des personnes âgées de 50 ans et plus sur le marché de l'emploi numérique.

Pour maximiser les avantages de ces certifications pour vos employés plus âgés, n'oubliez pas :

- **La communication interne** : Les managers et les chefs d'équipe doivent souligner et reconnaître chaque réussite en matière d'amélioration des compétences au sein de leur équipe. La promotion d'une culture de l'amélioration des compétences et la célébration des réussites des membres du personnel encouragent la poursuite du développement des compétences. Une reconnaissance écrite ou orale, ainsi que des incitations potentielles telles que des augmentations de salaire ou des primes, peuvent motiver les employés à poursuivre leurs efforts en matière d'amélioration des compétences.
- **Certificats** : Veillez à recevoir une copie des certificats obtenus par les membres de votre personnel. Cela fournit des informations détaillées sur les compétences nouvellement acquises et vous permet de vous attendre à des améliorations dans les pratiques et les processus numériques au sein de votre entreprise.
- **Promotion des moyens de reconnaissance** : Tenez-vous informé des méthodes récentes et populaires de reconnaissance des compétences numériques et professionnelles. En les promouvant et en les intégrant dans les pratiques de votre entreprise, vous pouvez vous assurer que les compétences de vos employés plus âgés sont reconnues et valorisées dans le paysage numérique.

**Les badges** et les titres numériques qui représentent les réalisations, les aptitudes ou les compétences d'un individu dans un format visuel et facilement partageable reconnaissent et valident souvent les réalisations dans divers contextes, tels que l'éducation, le développement professionnel ou les communautés en ligne (<https://www.linkedin.com/pulse/what-digital-badges-certifierco/>). Ils peuvent être obtenus dans une grande variété d'environnements et sont utilisés par les individus pour mettre en valeur leurs compétences.

**Les micro-crédits** certifient les résultats d'expériences d'apprentissage de courte durée, par exemple un cours ou une formation de courte durée, et offrent un moyen flexible et ciblé d'aider les personnes à développer les connaissances, les aptitudes et les compétences dont elles ont besoin pour leur développement personnel et professionnel. Des formes d'apprentissage plus courtes que les certifications traditionnelles, telles que les micro-crédits, se développent rapidement en Europe et dans le monde. Ces possibilités sont offertes par un large éventail de prestataires publics et privés en réponse à la demande de formes d'éducation et de formation plus flexibles et centrées sur l'apprenant. (<https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>)

## Initiatives/projets européens soutenant le recyclage et l'amélioration des compétences numériques de plus de 50 employés

**Les initiatives et projets européens** se distinguent par leur **accessibilité, leur gratuité et le fait qu'ils soient proposés dans plusieurs langues européennes**. Nous souhaitons vous présenter quelques initiatives exemplaires de bonne qualité, utiles et bénéfiques pour les entreprises confrontées au vieillissement de leur personnel et qui ont donc un besoin urgent de recyclage et d'amélioration de leurs compétences pour rester compétitives, productives et efficaces.

Les projets Erasmus+ étant des projets de l'UE, ils vous offrent une opportunité gratuite de former et de motiver votre personnel pour qu'il continue à apprendre et à se perfectionner. Développés grâce au cofinancement de l'Union européenne et à la collaboration de partenaires européens expérimentés, ces outils en ligne sont accessibles en anglais ou dans votre langue nationale. Dans la plupart des cas, ils offrent un accès flexible, tout en s'adaptant à l'horaire de travail ou à la charge de travail de vos employés et en fournissant une certification comme forme de reconnaissance et de validation des compétences numériques acquises.

Nous avons entrepris des recherches approfondies sur les projets européens jumeaux. Nous avons sélectionné et présenté cinq d'entre eux dans le texte suivant. Ces projets, présentés sur la plateforme des résultats des projets Erasmus+[1] [2] (<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects>), servent de modèles exemplaires dans le domaine du développement des compétences numériques. Nous vous encourageons à rechercher d'autres exemples d'opportunités de développement des compétences. Pour ce faire, vous pouvez effectuer vos propres recherches sur la plateforme en utilisant des mots-clés de base. Nous sommes convaincus que les formations proposées seront intéressantes pour vous et vos collaborateurs. Découvrez ci-dessous comment vous, vos employés et votre entreprise pouvez bénéficier des résultats de ces projets européens.



**PARTIE VI:**

**CONCLUSION**

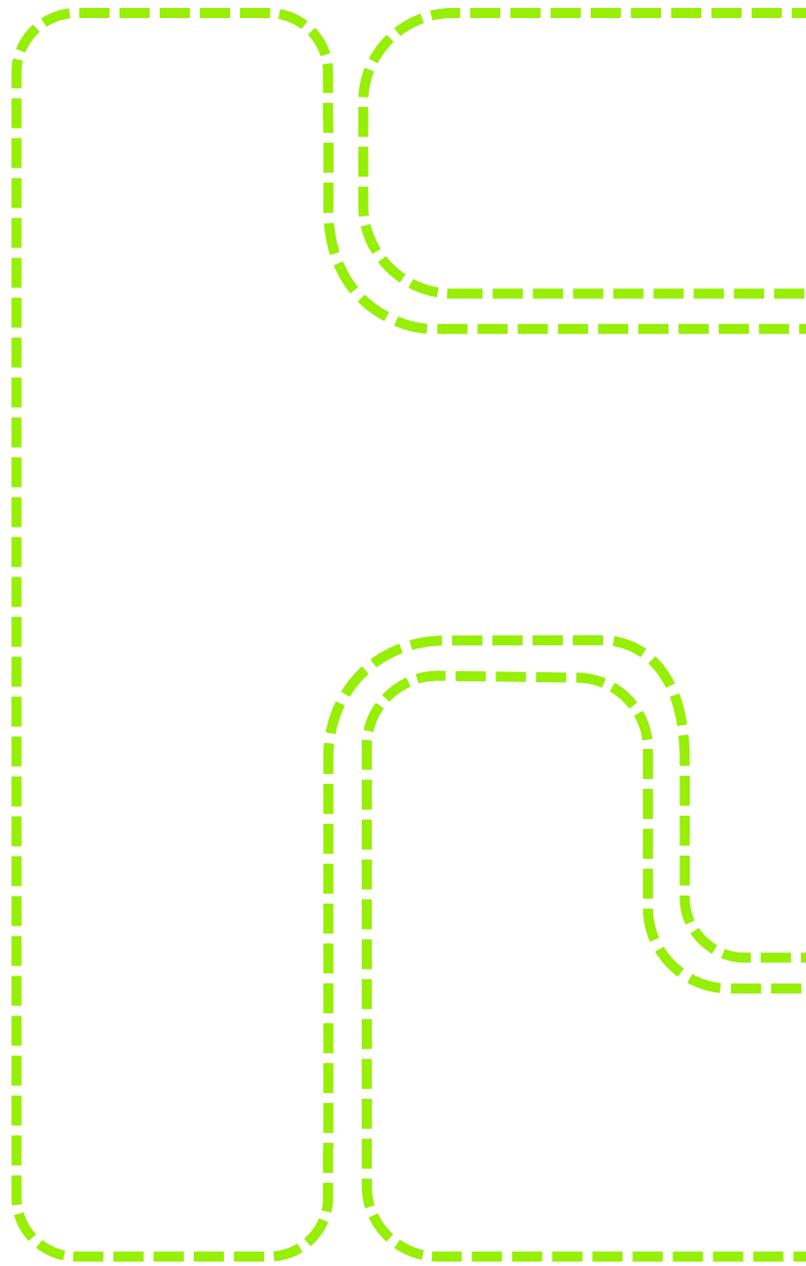
# Conclusion

Dans un contexte d'évolution technologique rapide, on ne saurait trop insister sur l'importance de développer les compétences d'une main-d'œuvre vieillissante. Alors que vos entreprises sont confrontées aux défis simultanés des avancées technologiques et du vieillissement de la population, la promotion d'une culture de l'apprentissage et du développement continu apparaît comme une stratégie cruciale pour conserver des compétences et des connaissances inestimables au sein des organisations. L'essence de l'amélioration numérique ne réside pas seulement dans l'amélioration de l'efficacité opérationnelle, mais aussi dans la garantie de la durabilité et de la compétitivité à long terme de vos petites et moyennes entreprises (PME).

L'amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante présente de nombreux avantages, soulignant l'importance de maintenir la pertinence professionnelle, de stimuler l'innovation et d'améliorer l'adaptabilité aux nouvelles technologies. Ce guide vise à vous encourager à donner la priorité et à investir dans l'éducation et la formation continue de vos employés, en soulignant le rôle crucial de la compétence numérique dans l'environnement commercial d'aujourd'hui.

L'apprentissage numérique offre aux PME un éventail de possibilités de formation durables et accessibles. Les plateformes en ligne telles que les nôtres, les cours en ligne ouverts à tous (MOOC) et les programmes de formation offrent des solutions flexibles et rentables adaptées aux différents besoins et rythmes d'apprentissage de vos employés plus âgés. Ces plateformes vous permettront non seulement d'acquérir des compétences numériques essentielles, mais aussi d'encourager une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'innovation au sein de vos organisations. Le défi du financement et de la mise en œuvre d'initiatives de développement des compétences, en particulier pour les PME, est abordé avec des solutions pragmatiques. Diverses stratégies, telles que les subventions publiques, les collaborations industrielles et les plateformes d'apprentissage numérique, aident à surmonter les obstacles potentiels à la mise en œuvre de programmes de formation complets.

En conclusion, la mise à niveau numérique de la main-d'œuvre vieillissante n'est pas seulement une nécessité, mais un impératif stratégique pour vos entreprises à l'ère du numérique. En favorisant un environnement de travail inclusif, adaptatif et en constante évolution, vous pouvez vous assurer que vos entreprises restent résilientes, innovantes et bien équipées pour relever les défis et saisir les opportunités de l'avenir numérique. Le voyage vers la compétence numérique ne renforcera pas seulement votre main-d'œuvre vieillissante, mais aussi l'ensemble de l'écosystème de votre entreprise.



Sources :

- Ageing workforce | European Foundation for the Improvement..., [www.eurofound.europa.eu/en/topic/ageing-workforce](http://www.eurofound.europa.eu/en/topic/ageing-workforce)
- Ageing Europe - statistics on working and moving into..., [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)
- Ageing and Employment Policies., [www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm](http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm)
- Ageing Europe - statistics on working and moving into..., [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)



[www.digageplus.eu](http://www.digageplus.eu)



Co-funded by  
the European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et les opinions exprimés sont uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.  
2022-2024 DigAge+ Amélioration des compétences numériques de la main-d'œuvre vieillissante d'aujourd'hui