

Come la formazione linguistica aziendale impatta sull'Employee Experience:

# Una Strategia Globale

Con sessioni selezionate da:

ACCELERATE CONFERENCE

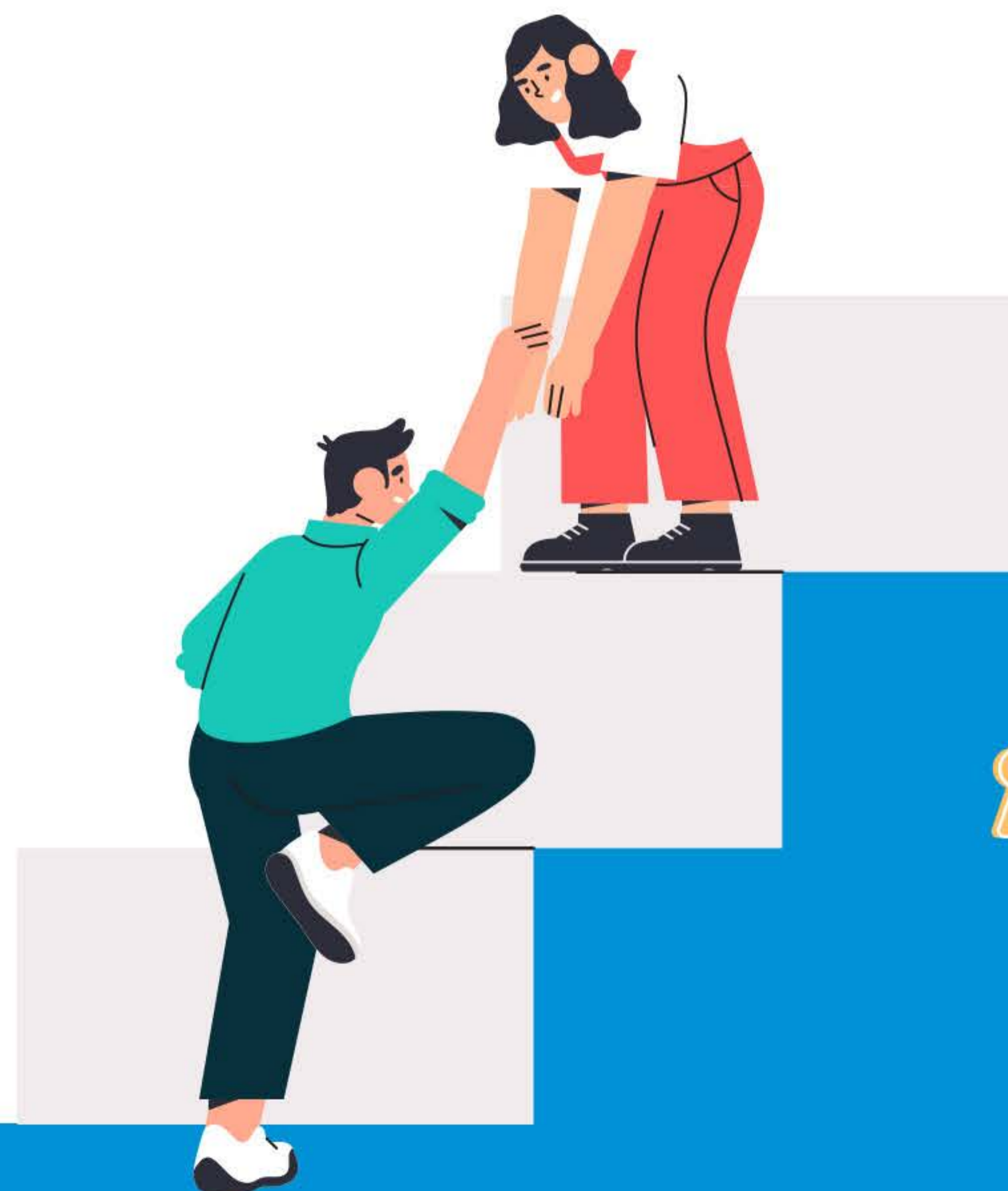
**Amplifying  
Employee  
Experience**





# Indice

- I. Potenzia la Employee Experience attraverso la Formazione Linguistica
- II. Diversità, Equità e Inclusione in azienda
- III. Mobilità interna all'organizzazione
- IV. Ingaggiare i dipendenti alla formazione
- V. Trasformazione Digitale in azienda
- VI. Accelerate Conference 2021: Punti chiave
- VII. Conclusioni





# Potenzia la Employee Experience attraverso la Formazione Linguistica

Potenziare la Employee Experience attraverso la formazione linguistica aziendale non è mai stato così rilevante ai fini dello sviluppo del talento. I professionisti delle Risorse Umane ormai sanno per esperienza che la conoscenza delle lingue non è più una competenza esclusiva degli expats. In un'economia sempre più globale, avere dipendenti che possono comunicare efficacemente con persone di differenti culture è di fondamentale importanza per le organizzazioni che vogliono eccellere.

La conoscenza delle lingue dà ai tuoi dipendenti la possibilità di cogliere nuove opportunità permettendo loro di crescere professionalmente, a migliorare le loro performance e a cogliere nuove opportunità. Inoltre fornirai loro gli strumenti adeguati per lavorare in un ambiente multiculturale.

Questo aiuta ad abbattere le barriere comunicative quando ci si interfaccia con clienti e collaboratori internazionali di altre culture e permette una migliore gestione dei progetti su Diversità, Equità e Inclusione all'interno delle organizzazioni.

Un altro rilevante beneficio per le organizzazioni è il coinvolgimento maggiore dei dipendenti. Infatti, l'esperienza iper-personalizzata di apprendimento delle lingue, grazie a contenuti rilevanti e differenti per settore, incrementa l'interesse grazie anche alle più innovative tecnologie implementate. E quando le persone hanno fiducia esono motivate, il successo individuale si rifletterà nell'operato di tutta l'azienda.

Questi sono solo alcuni dei motivi che rendono la formazione linguistica una parte fondamentale dell'Employee Experience. Non da ultimo, la crescita personale e professionale del capitale umano e la conseguente maggiore produttività.

**E questo è senza dubbio un grande vantaggio per l'azienda!**

Promuovi una cultura del lavoro flessibile, coinvolgente e inclusiva con una formazione linguistica aziendale a livello globale.

In questo eBook conoscerai i punti chiave delle tematiche emerse dalla Accelerate Conference 2021 di goFLUENT, con la partecipazione di diverse organizzazioni internazionali e potrai scoprire come un programma di apprendimento linguistico digitale per i dipendenti gioca un ruolo chiave nella realizzazione dell'Employee Experience





# Ecco 7 elementi chiave di una strategia di Employee Experience vincente.

## Nota:

Arricchire l'esperienza dei tuoi dipendenti va oltre la semplice offerta di un programma di formazione linguistica. Oltre a strumenti e contenuti didattici, bisogna considerare altri fattori essenziali.

Ecco 7 elementi chiave di una strategia di Employee Experience vincente.

### 1. Autenticità

Mostrare se stessi in modo reale e trasparente incoraggiando la condivisione di pensieri, sentimenti ed esperienze nell'ambiente di lavoro

### 2. Coinvolgimento

Coinvolgimento ed entusiasmo dei collaboratori sia nello svolgimento dei propri compiti che nell'ambiente lavorativo

### 3. Ottimismo

Mentalità orientata alla ricerca di soluzioni per incentivare azioni positive, lavorando attivamente per affrontare le sfide in prospettiva di crescita continua.

### 4. Obiettivo e significato

Riconoscere che il lavoro di ognuno dei collaboratori è importante ed ha un impatto sul raggiungimento degli obiettivi globali dell'azienda

### 5. Relazione sociale

La comunicazione frequente con i propri colleghi favorisce una cultura dell'inclusività, al fine di costruire team più affiatati e stimolare la collaborazione continua

### 6. Appartenenza

Consapevolezza dei dipendenti di essere accettati sul posto di lavoro, sapendo di essere valorizzati e rispettati dall'azienda

### 7. Resilienza

Strategia decisiva per reagire e trarre il meglio dalle grandi sfide e affrontare lo stress e i conflitti sul posto di lavoro

Per ottenerli, inizia mettendo in moto la tua strategia di formazione linguistica aziendale. In questo eBook imparerai di più sull'impatto dell'apprendimento delle lingue su Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), sulla mobilità interna, sul coinvolgimento e sulla trasformazione digitale. Inoltre, potrai trovare approfondimenti su come potenziare l'Employee Experience dei tuoi dipendenti sulla base dei punti salienti emersi dalla nostra evento Accelerate Conference 2021.

**Iniziamo!**



# Diversità, Equità e Inclusionione in azienda

Oggi le aziende possono riscontrare che l'impegno in termini di **Diversità, Equità e Inclusionione (DE&I)** sta dando loro un vantaggio competitivo nel mercato.

Secondo le ricerche, i Senior Executive sono d'accordo sul fatto che un insieme diversificato di esperienze, prospettive e background è cruciale per l'innovazione e lo sviluppo di nuove idee che aiutano a portare le loro organizzazioni al successo.<sup>1</sup>

## Quindi, come si può promuovere la DE&I in azienda?

Una forma sempre più diffusa in cui le organizzazioni valorizzano la DE&I è quella di offrire la formazione linguistica a tutti i dipendenti. Questa iniziativa mostra una crescita in termini di consapevolezza culturale, accesso alla crescita professionale e aumento della fiducia nei confronti dell'azienda.





“  
La fiducia in se stessi è il fattore più importante per il successo quando i dipendenti parlano una lingua straniera

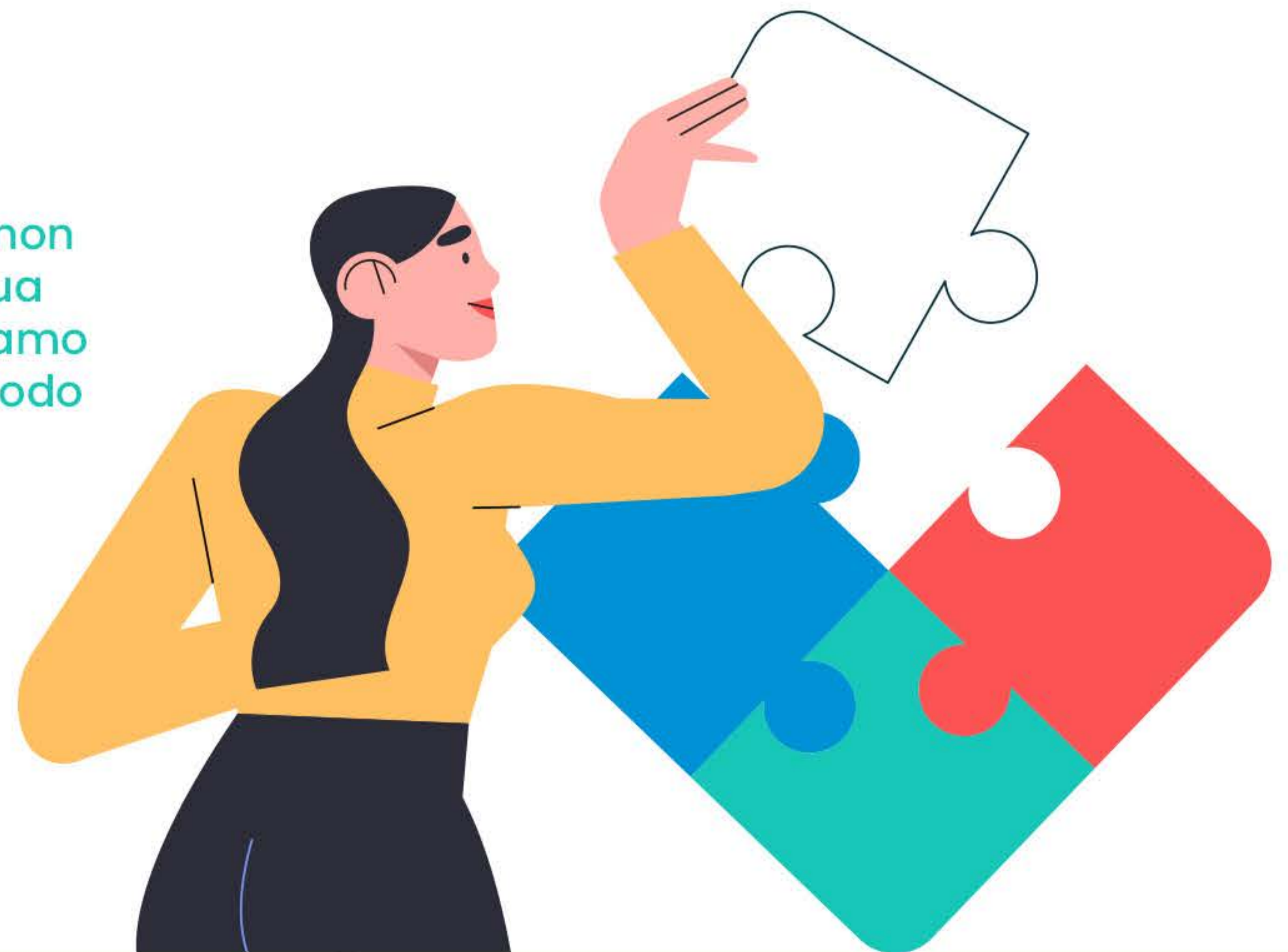


Christophe Ferrandou  
goFLUENT CEO

Parlando per esperienza personale da non madrelingua in un contesto lavorativo in cui si parla inglese, ha aggiunto: **“Per noi non madrelingua, esprimerci di fronte a madrelingua inglesi è quasi imbarazzante. E anche se pensiamo che non riusciremo ad eccellere nello stesso modo in cui faremmo se stessimo parlando la nostra lingua madre, la sicurezza in noi stessi è ciò che realmente fa la differenza; ci aiuta ad agire, avanzare e raggiungere il successo.”**

Le organizzazioni oggi sono più diversificate che mai, ed è importante dar modo ai dipendenti di comunicare efficacemente tra loro e dar loro maggiori opportunità di successo professionale.

Infatti, l'apprendimento delle lingue incoraggia i collaboratori a conoscere meglio le diverse origini, culture e prassi lavorative degli altri, aiutando a migliorare la collaborazione e la produttività.

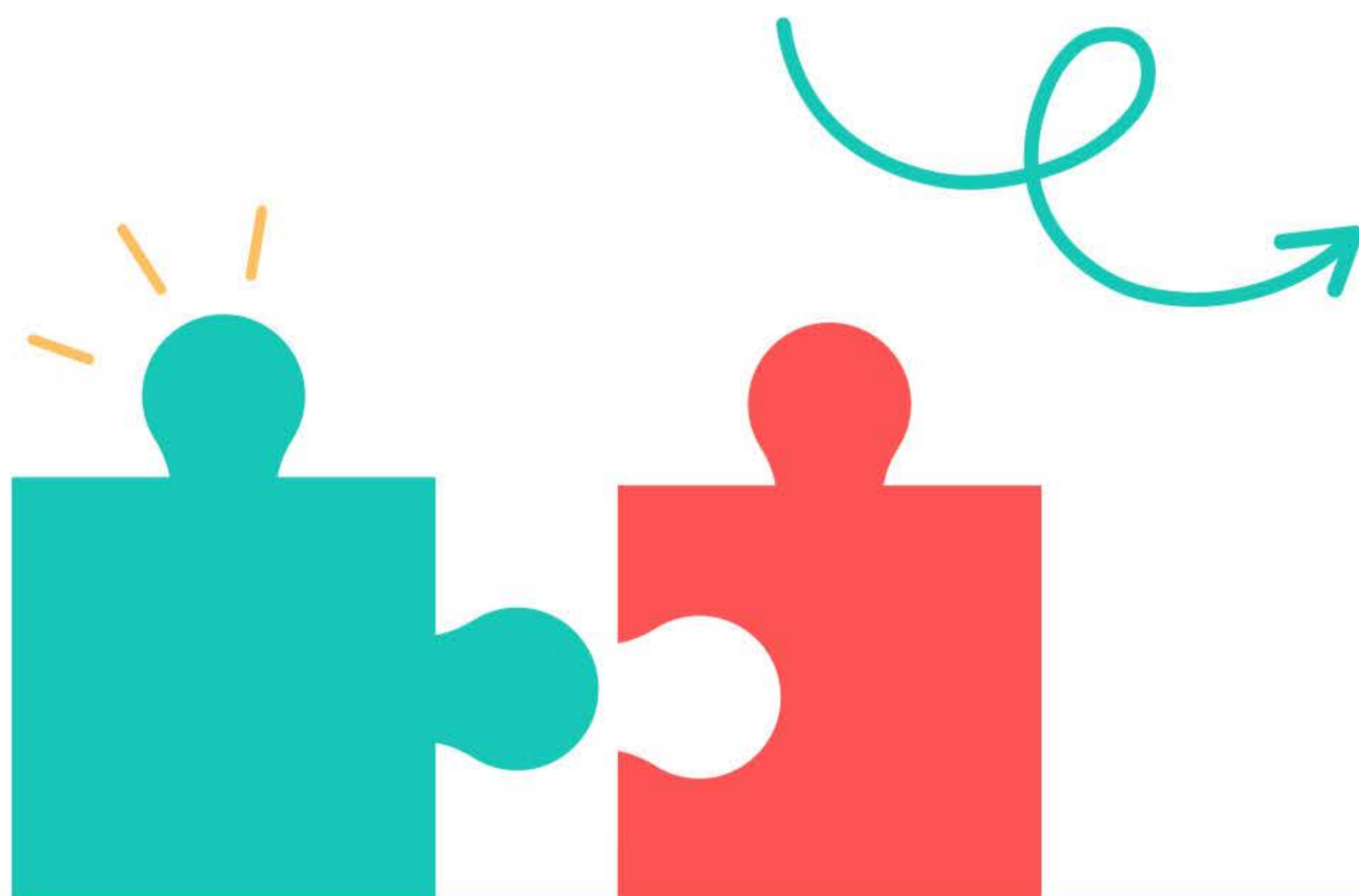




# 3 modi in cui la formazione linguistica promuove la DE&I

Lavorando in un ambiente diversificato, dovremmo aspirare al massimo livello di comprensione e coerenza possibile. È qui che l'apprendimento delle lingue può trasformare la DE&I nella vostra organizzazione.

Ecco 3 modi in cui la formazione linguistica aziendale favorisce la DE&I sul posto di lavoro:



## Diversità

Offrire un programma di formazione multilingue all'interno della vostra organizzazione educerà i vostri dipendenti alla conoscenza di diverse lingue e sfumature culturali.

Questo non solo dimostra che la vostra azienda valorizza la diversità, ma promuove anche una migliore comprensione e comunicazione in un ambiente di lavoro globale.<sup>2</sup>

## Equità

L'inglese si afferma come lingua globale nel mondo degli affari ed è per questo che molte aziende richiedono la conoscenza delle lingue straniere ai propri dipendenti internazionali. Tuttavia, vi sono spesso collaboratori di talento che non hanno le competenze linguistiche necessarie e per questo trascurati e messi in secondo piano dai colleghi madrelingua.

La formazione linguistica identifica questa disegualianza offrendo migliori opportunità di successo professionale per tutti i dipendenti.

## Inclusione

L'apprendimento dovrebbe essere per tutti e non solo per pochi eletti! E lo sapevate che le aziende inclusive hanno maggiori probabilità - **oltre 1,7 volte in più** - di diventare leader nell'innovazione?<sup>3</sup>

Promuovendo la diversità e garantendo l'equità all'interno dell'organizzazione, non solo viene favorita una cultura di apprendimento inclusiva sul posto di lavoro, ma assicura un vantaggio competitivo sia all'azienda che ai singoli dipendenti.



# Come puoi valorizzare Diversità, Equità e Inclusione nella tua azienda attraverso la formazione linguistica?

## LEGRAND

All'interno di Legrand Group, la diversità culturale gioca un ruolo chiave e fa parte della strategia del nostro gruppo.

Oggi, mettiamo al centro la diversità. Per noi è stato davvero importante poter offrire a tutti i dipendenti una formazione linguistica che includesse tutte le lingue parlate nell'organizzazione, perché siamo una multinazionale presente in tanti Paesi.



Corinne Htanisch Ribeiro,  
Group Training & Development Head, Legrand

## LILLY

Incoraggiare il miglioramento delle competenze linguistiche è assolutamente necessario. Nel nostro caso, poiché siamo un'azienda americana, l'inglese è la lingua che utilizziamo.

Senza l'inglese, arriverà un momento nella tua carriera professionale in cui probabilmente non sarai in grado di avanzare, poiché non potrai lavorare in team internazionali. Potrei essere in una posizione come questa senza parlare inglese? Assolutamente no.

Quando noi, aziende, offriamo ai dipendenti l'opportunità di sviluppare le loro competenze linguistiche, li stiamo aiutando ad essere più competitivi nel mercato del lavoro.

Fernando Lanzaco, Global Leadership  
Development Consultant, Lilly



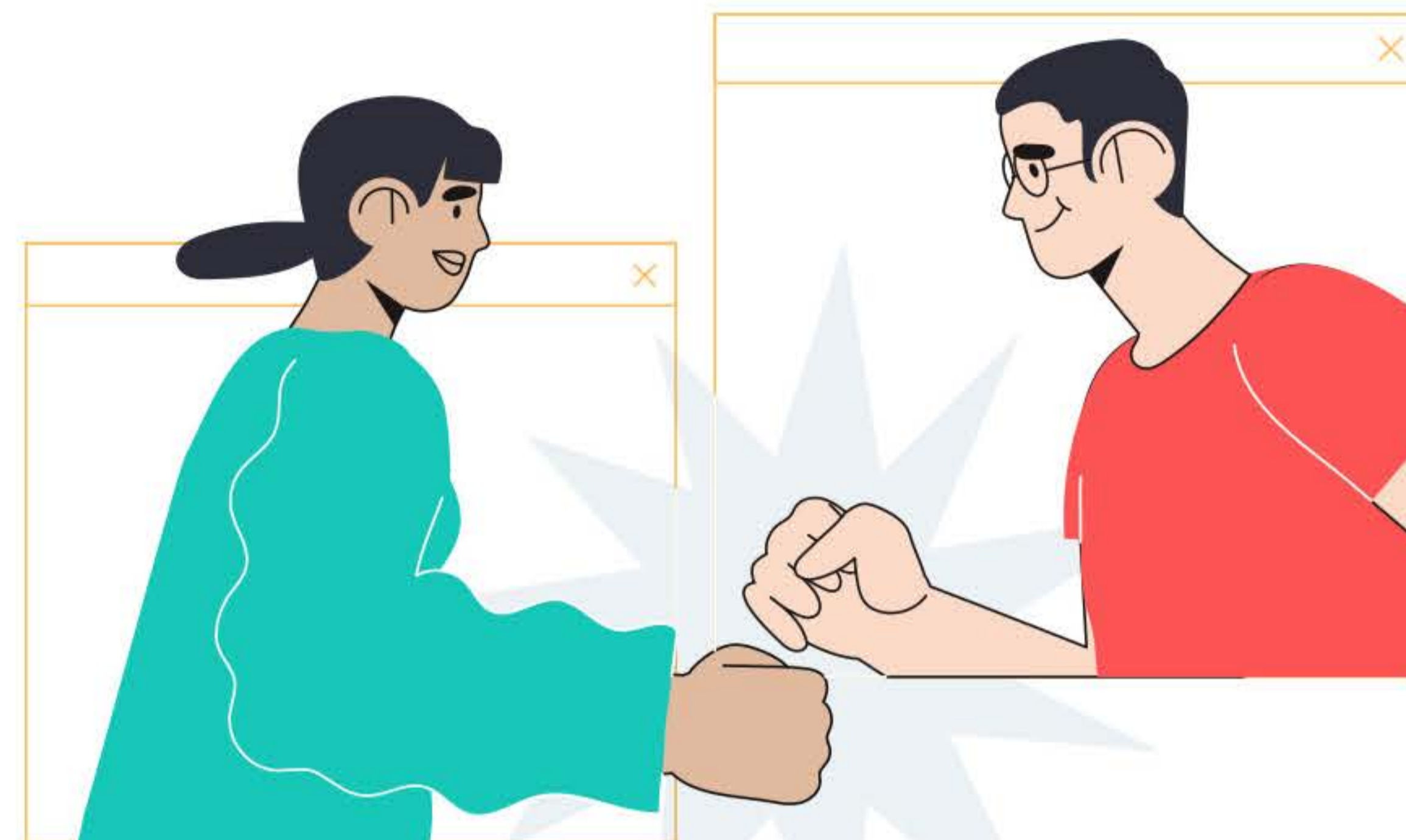
[Guarda il webinar](#)



# DE&I e formazione linguistica in pillole con Legrand e Lilly

## Offrire maggiori opportunità di crescita professionale e di miglioramento delle performance con la formazione linguistica | Legrand

- La lingua è un caposaldo delle performance aziendali. Non si tratta solo di prendere in considerazione tutte le culture, ma anche di dare l'opportunità a tutti i dipendenti di migliorare le loro competenze e attività professionali.
- Il valore distintivo di goFLUENT per Legrand è stata la **capacità di dare alla totalità della popolazione aziendale la possibilità di partecipare alle Classi di Conversazione internazionale**. Oltre all'auto-apprendimento nella piattaforma eLearning, i dipendenti possono regolarmente partecipare a queste classi in maniera libera e gratuita, il che è fondamentale per lo sviluppo della loro abilità nel parlare una lingua.
- A livello globale, i dipendenti erano davvero soddisfatti per l'iniziativa. Era la prima volta che si dava la possibilità di accedere ad una formazione linguistica aziendale disponibile per tutti i Paesi.



Se vuoi avere successo in una carriera internazionale, devi parlare inglese. Devi disporre di una conoscenza dell'inglese tale da ottenere il successo professionale.



Corinne Htanisch Ribeiro,  
Group Training & Development Head, Legrand

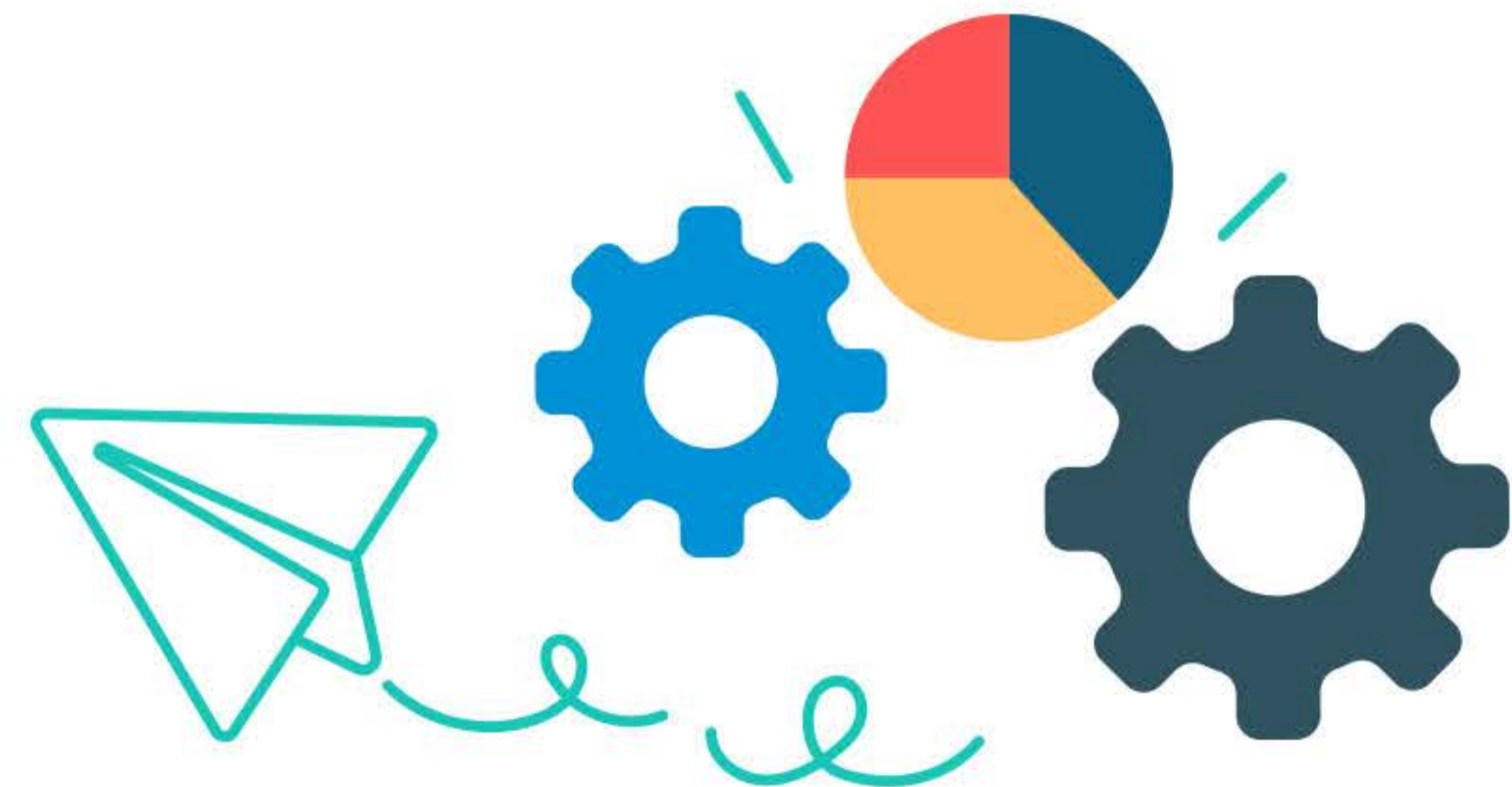


### Acquisire competenze linguistiche imprescindibili per il Learning & Development dei dipendenti | Lilly

- Lanzaco ha sottolineato che un'azienda eterogenea e diversa avrà più opportunità di stimolare la produttività e assumere una mentalità aperta, apportando esperienze e conoscenze che aiutano i dipendenti a relazionarsi meglio e a lavorare in team in modo più efficace.
- Come azienda globale, Lilly aveva bisogno di assicurare che i suoi dipendenti sviluppassero le competenze linguistiche necessarie per diventare i leader del futuro. Come puntualizza Lanzaco, quando si trovano grandi talenti che però non parlano bene la lingua, non aiutarli ad acquisire quelle competenze linguistiche imprescindibili sarebbe un atteggiamento non equo e controproducente.
- Lanzaco ha spiegato, inoltre, che quando le organizzazioni offrono ai dipendenti l'opportunità di potenziare le loro competenze linguistiche, è più probabile che siano più occupabili nel mercato del lavoro. Acquisiscono conoscenze non solo per un beneficio dell'azienda, ma anche per loro stessi.

### Leggi gli articoli di goFLUENT su Formazione linguistica e Diversity, Equity & Inclusion:

- Supera i gap comunicativi sul posto di lavoro seguendo questi suggerimenti
  - ✓ Leggi di più su ["Promuovere inclusione e diversità in azienda con la formazione linguistica"](#)
- Scopri i vantaggi di un di un ambiente multiculturale e come questo possa portare maggior successo al tuo business
  - ✓ Per saperne di più, accedi all'infografia ["Benefits of Cultural Diversity in the Workplace"](#)



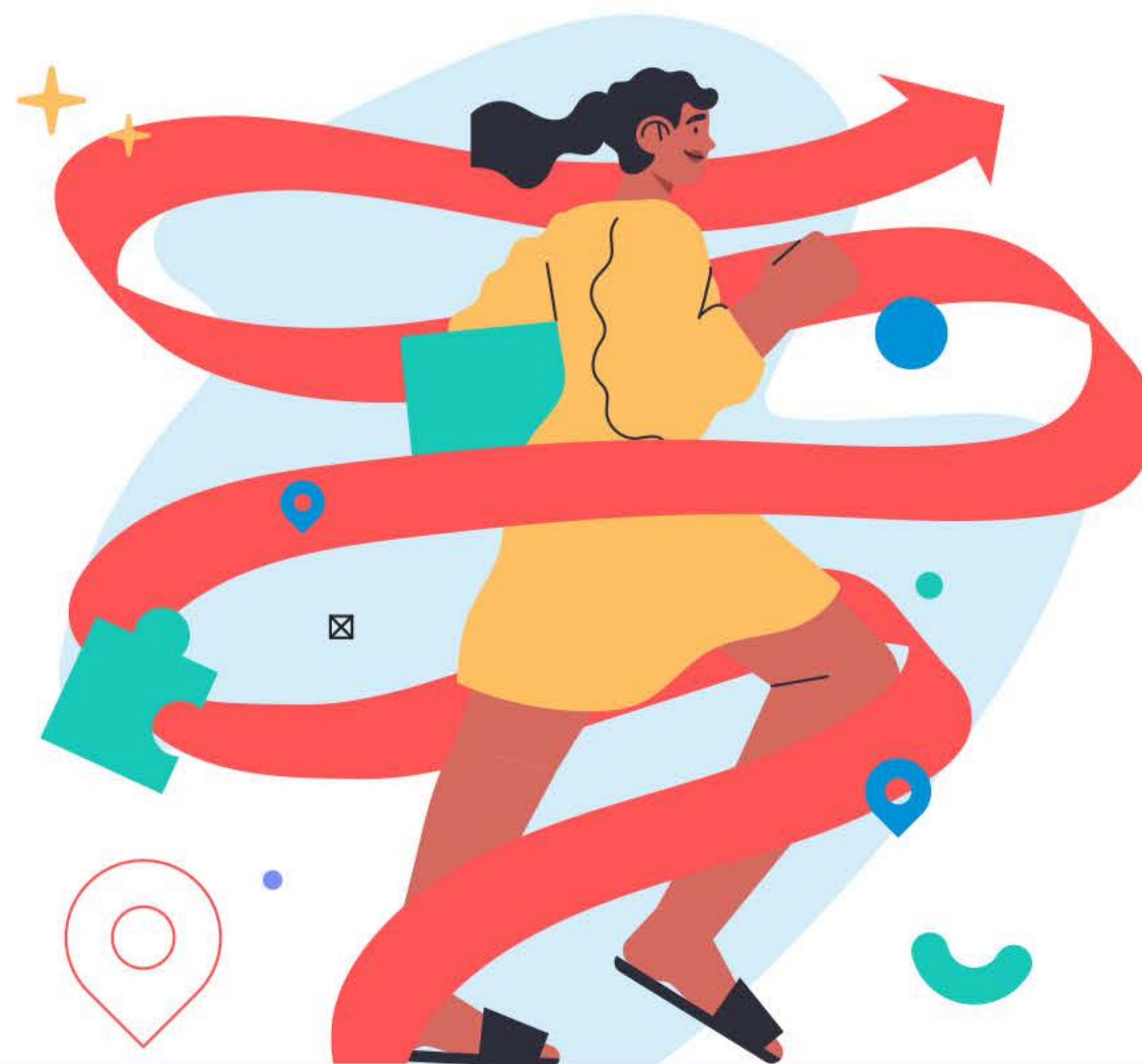


# Mobilità interna all'organizzazione

Le ricerche indicano che entro il 2030<sup>4</sup> circa 107 milioni di lavoratori potrebbero aver bisogno di cambiare lavoro e ruolo professionale (all'incirca 12 milioni in più rispetto alla cifra stimata prima della pandemia). Ciò vuol dire che le organizzazioni globali devono favorire un continuo **upskilling e reskilling**<sup>5</sup> delle proprie risorse per stare al passo con questo contesto lavorativo in rapida evoluzione. In caso contrario, correranno il rischio di dover rinunciare ai propri dipendenti o assumerne di nuovi e questo potrebbe essere piuttosto costoso!

Breve promemoria: la **mobilità interna**<sup>6</sup> fa riferimento al movimento dei dipendenti verso diverse opportunità professionali all'interno della stessa organizzazione. Questo può avvenire a seguito di promozioni, progetti integrativi, trasferimento all'estero, mentorship e opportunità simili. Tutto ciò ha un **impatto anche sulla Employee Experience**, poiché evita la staticità nelle carriere dei nostri dipendenti.

Offrire ai collaboratori dei programmi di formazione per affinare le loro competenze linguistiche è uno dei modi per aiutarli a cogliere maggiori opportunità di sviluppo della propria carriera e ottenere una crescita trasversale all'interno dell'organizzazione. La conoscenza di diverse lingue utilizzate in ambito lavorativo aiuta i dipendenti a comunicare a livello internazionale con i vari clienti e stakeholder e aprire, quindi, la strada a una crescita sia professionale che personale.





## Benefici della Mobilità Interna

Avere un'elevata mobilità interna nella vostra organizzazione permette ai collaboratori di scoprire il loro potenziale e arricchire ulteriormente il loro percorso professionale.

Oltre a questo aspetto, [ecco altri vantaggi del favorire la mobilità interna nell'azienda:](#)



### Ricoprire velocemente le posizioni vacanti

Josh Bersin, riconosciuto esperto nel mondo delle Risorse Umane, afferma che reclutare dei professionisti dall'esterno è 6 volte più costoso che assumere qualcuno all'interno.<sup>7</sup> Avere dipendenti con competenze e conoscenze rilevanti per il tuo business è la chiave per ricoprire le posizioni vacanti più velocemente, più facilmente e a un costo decisamente inferiore!

La mobilità interna è cruciale, non solo per la crescita dell'azienda, ma anche per far sì che essa reagisca al meglio ai momenti di crisi. Avere una forza lavoro qualificata può aiutarti a promuovere e riallocare immediatamente i tuoi dipendenti in base alle necessità di business.

### Migliorare la fidelizzazione e l'engagement dei dipendenti

L'80% dei dipendenti intervistati sostiene che l'upskilling e il reskilling hanno aumentato la fiducia in loro stessi.<sup>8</sup> E questo equivale a maggiore soddisfazione sul posto di lavoro!

Infatti, la mobilità interna aumenta anche fino al 30% il coinvolgimento e l'impegno dei dipendenti.<sup>9</sup> Quelli a cui viene data l'opportunità di imparare cose al di fuori dei loro soliti campi d'azione e migliorare le conoscenze già acquisite saranno più coinvolti personalmente non solo nei vostri programmi di reskilling, ma anche nella realtà aziendale. Un alto livello di engagement dei dipendenti equivale a una produttività più elevata per l'azienda!<sup>10</sup>

### Potenzia il tuo pool di talenti

Un grande vantaggio dell'avere una mobilità aziendale interna è che permetterai ai dipendenti di arricchire ulteriormente le loro conoscenze e abilità, potenziando le loro competenze professionali per soddisfare le richieste di un contesto lavorativo in continua evoluzione.

La mobilità interna responsabilizza i collaboratori e migliora la loro esperienza nel:

- ✓ Promuovere la cultura del miglioramento continuo;
- ✓ Incrementare la crescita trasversale dei dipendenti;
- ✓ Offrire autonomia ai dipendenti.



# Quanto è importante la mobilità interna per rafforzare la cultura aziendale?

## BANK BRI

Lo sviluppo delle competenze del capitale umano è uno degli aspetti su cui ci focalizziamo maggiormente. Bisogna trasferire il nostro processo di apprendimento e le nostre infrastrutture per sviluppare un capitale umano eccellente.

Per fare questo, dobbiamo fornire le competenze giuste e assicurarci di avere collaboratori pronti ad affrontare le sfide di domani. E non possiamo fare tutto da soli, ma dobbiamo collaborare. Dobbiamo offrire programmi di formazione incentrati sul cambiamento: *"Learning in the flow of work"*. Elaboriamo la formazione in modo che i nostri dipendenti abbiano le giuste competenze per portare a termine il loro lavoro al meglio.

Guarda il webinar



Andreas Hassim,  
Chief Learning Officer, Bank BRI

## VALEO

I [nostri] dipendenti sono davvero interessati a cogliere opportunità di apprendimento. Infatti, anche dal nostro punto di vista, questa è un'importante leva per trattenere i talenti.

Dobbiamo continuare a migliorare il posto di lavoro e continuare a investire con le persone, perché le persone siano soddisfatte; e perché le persone sentano i benefici dell'ambiente di lavoro.

Guarda il webinar



Minoru Shinohara, Japan HR Director  
& Regional HR Director for Asia, Thermal  
Systems Business Group, Valeo Japan

## POPULAR, INC.

La nostra sfida è quella di garantire che i nostri collaboratori ricevano la formazione di cui hanno bisogno per:

1. **Avere capacità e competenze** in una realtà dinamica, in continuo cambiamento per i prossimi 3-5 anni;
2. **Evolgere in nuovi ruoli e responsabilità** imparando cose non direttamente richieste nella loro attuale posizione ma fondamentali per la crescita dell'azienda;
3. **Soddisfare le esigenze di formazione continua dei dipendenti, così da trattenere i migliori talenti**, mantenere una condizione ottimale per il presente e costruire un atteggiamento resiliente per il futuro.

Guarda il webinar



Victoria Thorpe, Corporate Learning  
Strategy Supervisor, Popular, Inc.



# 3 consigli su come utilizzare la Formazione Linguistica per incentivare una maggiore Mobilità Interna

## 1. Incoraggiare l'apprendimento durante l'attività lavorativa (da Bank BRI)

Oggi i nostri dipendenti affrontano sfide maggiori e differenti a seguito della pandemia e della crescente digitalizzazione di processi e sistemi. Per questo, è importante effettuare una transizione a un ambiente lavorativo in cui i dipendenti possono acquisire nuove competenze mentre stanno svolgendo il proprio lavoro. Questo passaggio può essere realizzato senza interruzione, attraverso l'upskilling digitale, proprio come quello che Bank BRI ha implementato per il suo personale.

Attraverso la formazione linguistica digitale, Bank BRI è stato in grado di colmare i gap sulle soft skills (rivelatesi maggiori di quelle delle hard skills). Per loro, l'inglese è propedeutico alla crescita di competenze e acquisizione di conoscenze. Con una buona padronanza della lingua si hanno maggiori opportunità di rafforzare le proprie skills. A tale scopo, hanno usato un moderno approccio alla formazione che permette agli studenti di scegliere come, quando e dove vogliono e devono imparare utilizzando la tecnologia.

## 2. Seguire il modello 70/20/10 nel training (da Morgan)

In Morgan, hanno applicato il modello di training 70/20/10 focalizzandosi su 3 aree - apprendimento sul lavoro (70), apprendimento attraverso altre persone (20), e apprendimento attraverso il contenuto (10). L'apprendimento sul lavoro coinvolge progetti globali, team meeting in cui i dipendenti usano l'inglese come lingua per comunicare e svolgere le attività. Gli studenti imparano con i loro colleghi in diverse modalità, come durante le classi virtuali e l'apprendimento peer-to-peer. Morgan utilizza contenuti di formazione linguistica che si concentrano su grammatica, vocabolario, video e articoli per arricchire il training dei suoi studenti. Nel complesso, ciò ha permesso ai loro collaboratori non solo di acquisire nuove competenze professionali, ma anche di concentrarsi sulla crescita personale.

## 3. Utilizzare la formazione linguistica per attrarre e trattenere i talenti (da Bouygues e Colas)

Avere abilità e competenze linguistiche espande il ventaglio di opportunità per i professionisti del business. In Bouygues e Colas hanno usato la formazione linguistica per attirare i migliori talenti dall'esterno dell'organizzazione, oltre a fidelizzare gli attuali dipendenti potenziando le loro competenze linguistiche. Con goFLUENT, Bouygues e Colas ha implementato un training linguistico globale in cui i dipendenti hanno la possibilità di personalizzare il contenuto della formazione in base a bisogni e obiettivi individuali. Questa strategia mira quindi a soddisfare le necessità specifiche di crescita di ogni dipendente, aiutandolo a sviluppare non solo le competenze specifiche per lo svolgimento del proprio lavoro, ma anche e soprattutto di ottenere risultati migliori per il business dell'azienda.



# Ingaggiare i dipendenti alla formazione

Un aspetto chiave della *Employee Experience* è il coinvolgimento dei dipendenti. La società di analisi e consulenza Gallup ha pubblicato il rapporto "*State of the Global Workplace 2021*"<sup>11</sup>, che lo descrive come

“il coinvolgimento e l'entusiasmo dei dipendenti verso il proprio lavoro e la propria azienda.”

Per realizzare il report sono stati analizzati oltre 100.000 business unit ed è emerso che l'engagement dei collaboratori è passato dal 22% del 2019 al 20% nel 2020, a causa di emozioni negative come lo stress, la rabbia e la tristezza. Questa tendenza è allarmante perché impatta direttamente sulla produttività e sulle performance; pertanto potrebbe compromettere il raggiungimento degli obiettivi globali dell'organizzazione.

Ma essere consapevoli che il coinvolgimento dei dipendenti è un aspetto cruciale da valorizzare è solo il primo passo. La vera sfida è arrivare al nucleo del problema e individuare la soluzione corretta.

Quindi, come si mantiene alto il coinvolgimento dei dipendenti? Come si stimola il loro empowerment ai fini del miglioramento continuo e di un'elevata motivazione professionale?

Ecco un suggerimento:

**Un progetto che mette le persone al centro.**





# Un progetto incentrato sulle persone per ingaggiare i collaboratori della tua organizzazione

Un progetto disegnato sui bisogni delle persone, in ottica di L&D, mette l'empatia in primo piano nella gestione della formazione. Coloro che hanno un ruolo chiave dell'organizzazione, soprattutto i leader L&D, si assicurano di comprendere bisogni, sensazioni e pensieri dei loro dipendenti prima di progettare e implementare un programma di formazione.



Per mettere i tuoi dipendenti al centro della progettazione del tuo programma di formazione, ecco tre domande a cui ti suggeriamo di rispondere:

## Quali sono le abilità e le competenze di cui hanno bisogno i dipendenti per adempiere alle loro responsabilità?

Prendere la decisione di implementare un programma formativo implica di per sé la necessità di definire una strategia di Engagement. È un riconoscimento del fatto che i dipendenti hanno bisogno di strumenti e competenze per raggiungere il successo professionale.

Da una parte, la progettazione dei corsi si focalizza sul colmare i gap formativi rispetto agli obiettivi di business dell'azienda, dall'altra, è fondamentale definire progetti e scegliere strumenti adatti a favorire la crescita professionale dei dipendenti.

Oggi, le competenze linguistiche e comunicative sono necessarie per raggiungere gli obiettivi in modo efficiente, a prescindere da luogo in cui vi trovate o team con cui lavorate. Non c'è da sorprendersi, quindi, del fatto che le organizzazioni investano nella formazione linguistica! <sup>12</sup>



### Se io fossi un dipendente, come mi piacerebbe che fosse progettato il corso di formazione?

La progettazione dovrebbe considerare infatti i desideri e bisogni dei dipendenti.

- ✓ Quali contenuti sono rilevanti per loro?
- ✓ Quali piattaforme sono facilmente accessibili?
- ✓ Sono richieste delle caratteristiche specifiche ai fini del successo del programma formativo?

Ci sono tante domande a cui rispondere quando si sta progettando un programma di formazione incentrato sulle persone e gran parte di esse richiede l'ascolto di ciò che i dipendenti hanno da dire.



### Come posso progettare e implementare al meglio il programma di formazione alla luce delle informazioni ottenute?

Una volta realizzata la ricerca, le informazioni emerse possono dunque essere tradotte in progettazione.

Trova una via di mezzo tra i bisogni dei collaboratori e quelli dell'azienda. Non avere paura di pensare fuori dagli schemi.

Tenendo a mente le esigenze specifiche, inizia ad esplorare le soluzioni ed i servizi che ti permetteranno di personalizzare i contenuti di apprendimento e l'esperienza formativa.

Trova un fornitore di servizi di formazione affidabile o un esperto che ti aiuti a stabilire il miglior modo di progettare ed implementare il tuo programma.





# Come hai gestito il coinvolgimento nella formazione linguistica aziendale attraverso la progettazione incentrata sulle persone?

A seguito del numero sempre crescente di team multiculturali all'interno delle nostre aziende, la formazione linguistica aziendale<sup>13</sup> è diventata una necessità per migliorare le competenze comunicative, acquisire sicurezza e aumentare la produttività. Scopri come due aziende hanno progettato con successo dei programmi formativi stimolanti - soprattutto in termini di formazione linguistica - mettendo l'empatia al centro delle loro soluzioni.

## POPULAR, INC.

### Consigli per la formazione linguistica e come coinvolgere i dipendenti:

Per imparare una lingua straniera, è necessario ridurre al minimo la possibilità che i colleghi nel team comunichino nella loro lingua madre. E per farlo, i dipendenti hanno bisogno di uno spazio sicuro in cui si sentano a loro agio in cui poter sbagliare ed imparare.

La risposta di Popular Inc. per il coinvolgimento dei suoi collaboratori è la gentilezza. Tutti gli elementi della progettazione del suo programma di formazione linguistica sono basati su questo principio.

## BOUYGUES & COLAS

### Consigli per ingaggiare i dipendenti alla formazione linguistica:

Per Bouygues y Colas, la formazione si basa sulle necessità del suo team. Per questo motivo hanno progettato il contenuto dell'apprendimento tenendo a mente tutti i collaboratori locali, rendendolo altamente personalizzato e facendo sì che il contenuto interno si trasformasse in una risorsa per la formazione linguistica aziendale.

Il processo di coinvolgimento dei dipendenti si innesca ancor prima dell'avvio della formazione, lasciando che gli stessi team locali contribuiscano allo sviluppo del programma.





### Risposta di un progetto che mette le persone al centro:

La formazione linguistica, in particolare, richiede umanità. Inoltre dobbiamo riconoscere che comunicare in una lingua straniera può provocare delle emozioni come imbarazzo, vulnerabilità, paura, vergogna e frustrazione. Per questo forniamo l'accesso alle classi di conversazione internazionale di goFLUENT che sono anonime - senza telecamere né cognome. Risulta più facile esporsi quando nessuno sa chi sei.

Non è sufficiente mettere a disposizione contenuti didattici per ottenere un miglioramento delle competenze linguistiche. Al contrario, offrire strumenti e risorse valorizzando l'umanità può portare a dei risultati straordinari.

[Guarda il webinar](#)



Victoria Thorpe, *Corporate Learning Strategy Supervisor, Popular, Inc.*



“

### Le necessità delle persone al centro del progetto formativo:

Non abbiamo mai voluto sostituire totalmente la modalità in presenza con quella digitale. Ci siamo sempre impegnati nel migliorare la nostra offerta globale. La ragione principale è che con la formazione in loco si crea un momento di creazione, condivisione e standardizzazione della pratica.

La formazione digitale è uno strumento potente e meraviglioso e tutti ne abbiamo visto la sua efficacia durante il lockdown. Ci permette di mantenere i legami e ci connette con persone lontane migliaia di chilometri.

[Guarda il webinar](#)

Eglantine de Nadaillac, *Digital Learning Manager, Bouygues Construction*, and  
Nicolas Colombini, *HR Training & Development Manager, Colas S.A.*

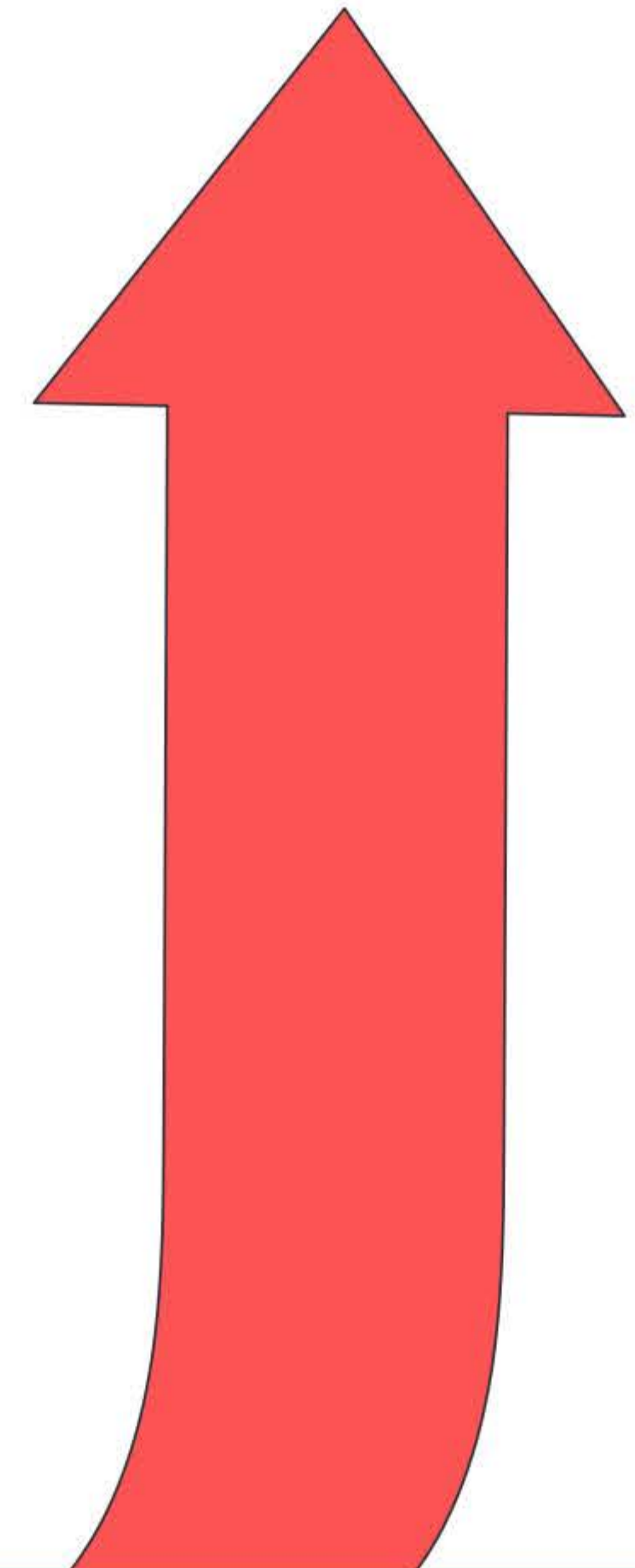




# Come puoi potenziare la Employee Experience e coinvolgere i dipendenti nella formazione linguistica aziendale?

Popular Inc., Bouygues Construction e Colas S.A. hanno messo i collaboratori al centro dei propri piani e hanno implementato con efficacia un programma di formazione linguistica che mette le persone al centro. Hanno realizzato tutto ciò in partnership con goFLUENT, fornitore globale di servizi di formazione linguistica per aziende che accelera l'apprendimento delle lingue.

- Progetta e implementa programmi di formazione coinvolgenti e rilevanti con esperti del settore:
  - ✓ Scopri di più sui team di [Customer Success](#) e [Consulenza didattica](#)
- Connetti i team situati in diverse aree geografiche attraverso le lezioni di gruppo
  - ✓ Scopri di più sulle [Lezioni di gruppo](#)
- Ottimizza la formazione con lezioni individuali di lingua
  - ✓ Scopri di più sulle [Lezioni Individuali](#)



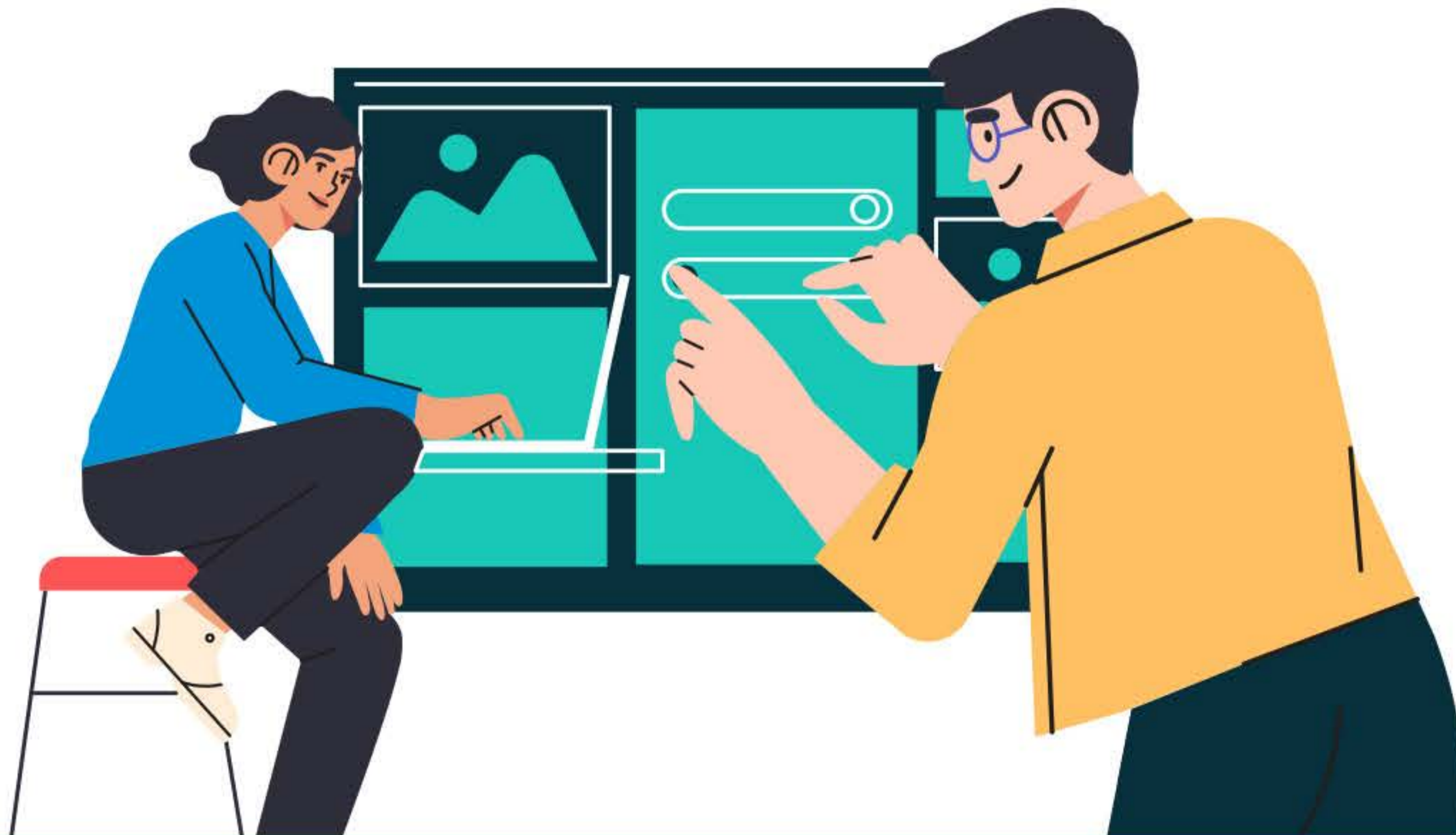


# La Trasformazione Digitale in azienda

In vista del crescente bisogno di upskilling e reskilling in arrivo nei prossimi 3-5 anni, la **trasformazione digitale ha un impatto decisivo sul mercato del lavoro globale**. I dipendenti sono spinti ad adattarsi alle nuove tecnologie e piattaforme digitali, lasciando ormai nel passato l'apprendimento in presenza. <sup>14</sup>

Il progresso tecnologico cresce a un ritmo elevato e le aziende si stanno adattando più velocemente alla "**nuova era della formazione**" optando per l'apprendimento online: una strategia più flessibile, facile da gestire, e con un maggior ritorno sull'investimento (ROI). Infatti, la richiesta di formazione online da parte delle direzioni aziendali è aumentata, solo nel 2020, del ben 82%. <sup>15</sup>

Passando al digitale, le organizzazioni sono in grado di offrire un'esperienza di apprendimento più personalizzata e mirata, attraverso l'Intelligenza Artificiale ed il machine learning. È quindi facile comprendere perché la gran parte delle aziende sta implementando la digitalizzazione della propria strategia L&D e prevede di continuare su questa linea in futuro.

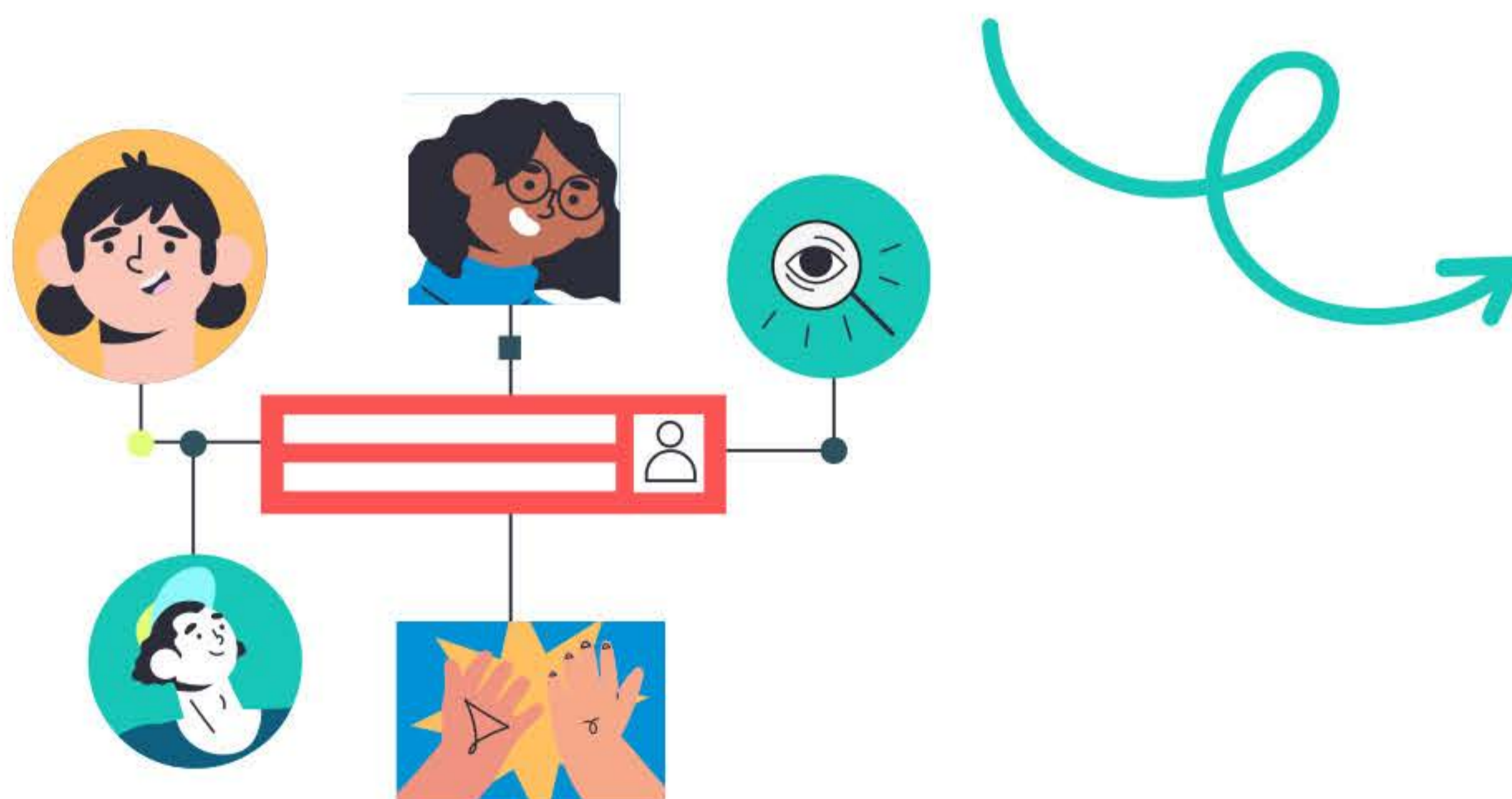




## 3 Vantaggi dell'impatto della trasformazione digitale sulla formazione linguistica

"Considerando che sempre più aziende mirano ad investire sulla formazione linguistica online per un efficace upskilling e reskilling del personale, ci si aspetta che questa scelta vada a beneficiare sia gli studenti che i professionisti L&D.

Ecco 3 motivi per i quali è importante l'apprendimento delle lingue a distanza e online:



### Contenuto rilevante e subito disponibile

Le lezioni che richiedono un grande impegno di tempo risultano oggi poco efficienti. Oggi si apprendono pillole formative, seguendo l'approccio del micro-learning, con un tempo di fruizione che va dai 2 ai 10 minuti.

Una buona regola generale è quella di rendere il contenuto abbastanza breve da essere coinvolgente e abbastanza completo da essere efficace. Perché è qui che apprendimento e memorizzazione trovano un punto di incontro.

### Flessibilità dell'apprendimento

In un mondo frenetico in cui il tempo è limitato, le persone preferiscono una gestione autonoma delle proprie attività formative.

Grazie all'ampia scelta di modalità di fruizione, con l'apprendimento online i dipendenti possono imparare da qualsiasi dispositivo mobile, secondo i propri ritmi ed esigenze.

### Monitoraggio delle performance e dei risultati

Monitorare i progressi della formazione dei vostri dipendenti è importante per focalizzarsi su coloro che hanno bisogno di una consulenza ancor più mirata.

Grazie alla tecnologia attuale, si può facilmente esaminare i report, perfezionare i contenuti di apprendimento, e identificare come i percorsi di formazione possano essere ottimizzati a seconda di obiettivi ed esigenze individuali.



# Quale impatto hanno avuto le nuove tecnologie sulle modalità formative dei dipendenti?

## BANK BRI

Abbiamo realizzato il desiderio dei nostri collaboratori di passare alla formazione online. Quando si smette di imparare, si resta indietro. Nel vecchio modello di apprendimento è l'azienda a spingere i dipendenti a partecipare a programmi formativi.

goFLUENT riempie il gap interno di BRI per quanto riguarda la comunicazione in lingua inglese. Ci hanno dato libero accesso alla piattaforma di formazione, che è disponibile sempre e ovunque, rendendo l'apprendimento piacevole, flessibile e integrato.

[Guarda il webinar](#)



Andreas Hassim,  
Chief Learning Officer, Bank BRI

## MSD

L'apprendimento digitale è un'occasione per poter offrire la formazione linguistica a tutti.

Il passaggio al digitale ci ha dato numerose opportunità, è quindi importante utilizzarlo per l'upskilling dei nostri dipendenti. Insieme a goFLUENT, abbiamo implementato un programma specifico chiamato '**MSD Italy Digital Academy**', in cui offriamo esperienze di marketing, leadership, medicina ed e-Learning su misura per i nostri studenti.

[Guarda il webinar](#)

Claudia d'Achille, Learning & Development  
Associate Director, MSD





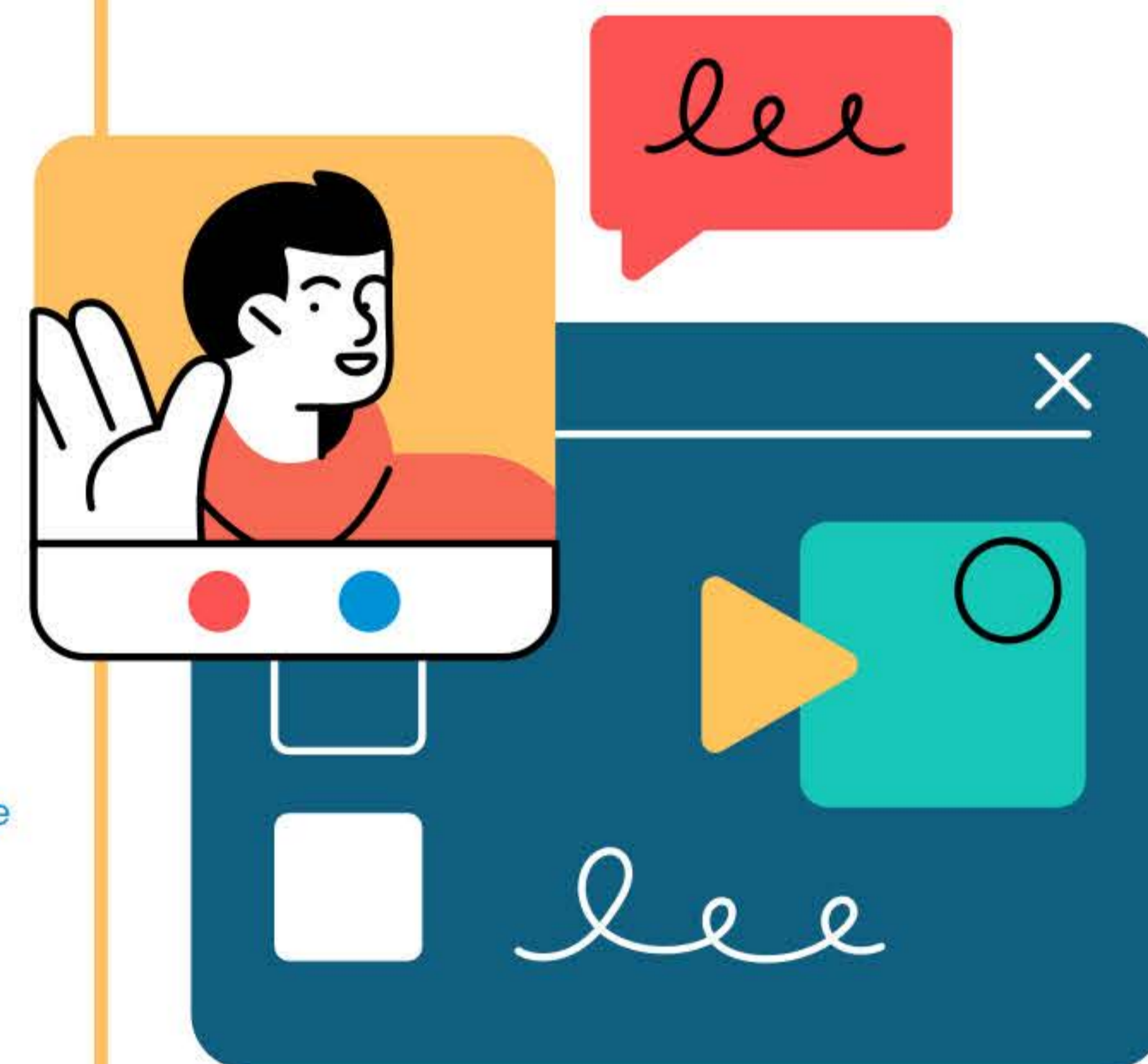
# Trasformazione digitale e formazione linguistica in pillole con Bank Bri e MSD

## L'Upskilling digitale che potenzia l'esperienza dei dipendenti | Bank BRI

- Bank BRI riconosce l'uguale importanza di tecnologia e capitale umano. La tecnologia cresce esponenzialmente e, al contrario di quanto si creda, è previsto che entro il 2030, in Indonesia l'automazione possa creare più posti di lavoro. Pertanto, è fondamentale preparare e qualificare i dipendenti o procedere con il "capability building" per restare al passo con i cambiamenti nel mondo del lavoro.
- Oltre ad utilizzare la tecnologia nei suoi processi aziendali, Bank BRI ha deciso di applicare la trasformazione digitale ai suoi programmi di formazione. L'obiettivo era quello di creare dei contenuti formativi online rilevanti per i diversi ruoli professionali e che, inoltre, fossero accessibili per tutti dipendenti in ogni luogo e momento della giornata.
- Bank BRI ha collaborato con goFLUENT per migliorare le competenze linguistiche dei suoi collaboratori nella comunicazione in lingua inglese e, a tal fine, aiutarli ad acquisire maggiore sicurezza utilizzando diverse risorse. In questo modo hanno agevolato lo sviluppo delle competenze e raggiunto l'obiettivo di fornire una formazione online gratuita che tutto il team potesse utilizzare in relazione a questioni professionali.

## Rivoluzione del metodo di apprendimento | MSD

- A causa della pandemia, MSD aveva bisogno di dotare i propri dipendenti di nuove competenze attraverso la formazione a distanza. Questo ha comportato la definizione di quattro priorità L&D: trasformazione e accelerazione digitale, agilità, competenze comunicative, diversità e inclusione. Qual è stata la soluzione che hanno adottato? Un digital upskilling progettato per formare e coinvolgere i dipendenti.
- Nel loro programma di formazione digitale, la comunicazione è diventata un punto chiave di interesse. Con l'obiettivo di aiutare i collaboratori a comprendere contenuti tecnici come articoli di ricerca, lavorare con colleghi di altri Paesi e acquisire sicurezza, MSD ha collaborato con goFLUENT per implementare una formazione online in lingua inglese. Insieme hanno creato la piattaforma eLearning personalizzata 'MSD Italy Digital Academy.'
- MSD ha implementato una formazione linguistica online allineata con le loro priorità L&D utilizzando la trasformazione digitale nel programma di Upskilling.





# Scopri i prodotti e i servizi goFLUENT che possono contribuire al successo della tua organizzazione attraverso la formazione linguistica:



## Corporate Language Academy

Offri una formazione linguistica su scala globale per tutti i tuoi collaboratori



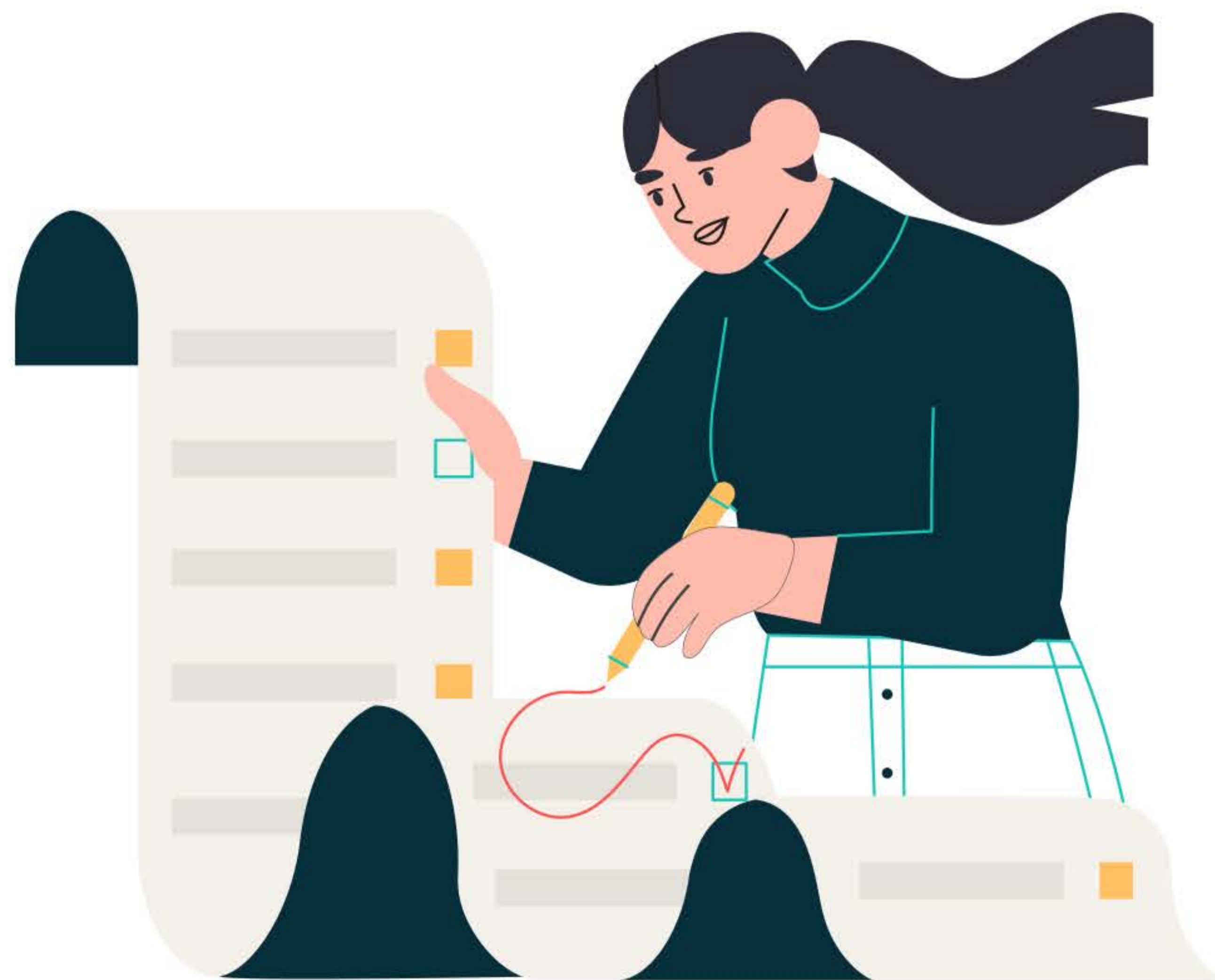
## Integrazioni

Facilita l'accesso alla formazione linguistica attraverso le integrazioni SCORM, SAML 2.0 e API.



## Assessment di livello

Determina il livello e i progressi di ogni singolo studente grazie alla nostra tecnologia innovativa per realizzare test di assessment adattivi.





# Accelerate Conference 2021: Punti chiave

**Valeo:** Assicuratevi di trovare il giusto equilibrio tra i cinque elementi del piano di sviluppo, poiché incide sulle opportunità dei dipendenti.

Motivazione, analisi dei bisogni, On the Job Training, Off-On the Job Training e revisione. Questi cinque elementi nella pipeline—in cui l'acqua corrisponde alle capacità dei dipendenti— sono critici per lo sviluppo del talento. Se il condotto ha una struttura più larga, di conseguenza scorrerà più acqua. Mentre se il condotto è stretto, l'acqua che scorre al suo interno sarà limitata. Quindi, ai fini di una gestione efficace ed efficiente, è importante mantenere un equilibrio senza sprechi.

Minoru Shinohara, *Japan HR Director & Regional HR Director, Valeo*

Guarda "Transforming HR and Learning to Address a New Employment Strategy" da Valeo

**Morgan:** L'apprendimento di una nuova lingua promuove lo sviluppo di un team globale di studenti

Avendo numerosi uffici situati in tutto il mondo e nei quali si parlano lingue diverse, l'apprendimento linguistico è diventato sempre più rilevante per le nostre collaborazioni globali. Non ho mai trovato un veicolo migliore della lingua per stimolare diversità, inclusione e sviluppo personale.

Richard Li, *Talent & Development Manager, Morgan Advanced Materials*

Guarda "Building Professional Skills and Improving Personal Growth through Language Training" da Morgan Advanced Materials

**Legrand & Lilly:** Grazie allo sviluppo delle competenze linguistiche, le persone acquisiscono sicurezza e si sentono ancor più motivate a crescere professionalmente all'interno

Quando noi, aziende, offriamo ai dipendenti l'opportunità di migliorare le loro competenze linguistiche, li stiamo aiutando ad essere più spendibili nel mercato del lavoro. In fin dei conti, stanno imparando qualcosa che si porteranno dietro, non solo all'interno dell'azienda ma nelle loro interazioni personali.

Fernando Lanzaco, *Global Leadership Development, Lilly* and Corinne Hanisch Ribeiro, *Legrand Group Training & Development Leader, Legrand*

Guarda "La comunicazione come punto chiave per l'ottimizzazione delle performance professionali, dell'Equità e dell'Inclusione nelle organizzazioni" Legrand & Lilly



**MSD:** Sviluppare la “vicinanza virtuale” assicura il coinvolgimento ed il successo delle persone.

Quando si è coinvolti in programmi di apprendimento online, ci si aspetta che si possa perdere in empatia, una parte fondamentale di qualsiasi attività di formazione. Per questo abbiamo iniziato a ottimizzare la vicinanza virtuale per sviluppare l'empatia nelle interazioni online, garantendo il coinvolgimento ed il successo delle persone in ogni attività formativa.

Claudia d'Achille, *Learning & Development Associate Director, MSD Italy*

Guarda “Language to Promote Inclusivity” da MSD

**Popular:** Una cultura basata sull'umanità con un apprendimento empatico costruisce la resilienza per il futuro.

L'idea è che non ci limitiamo a fornire formazione, ma la progettiamo, la implementiamo e la offriamo concentrandoci sull'esperienza della persona e sul riconoscimento delle esigenze dei lavoratori di oggi. È così che raggiungiamo il successo.

Victoria Thorpe, *Corporate Learning Strategy Supervisor, Popular Inc.*

Guarda “Humanity in Learning as a Catalyst for Development” da Popular Inc.

**Bank Bri:** La formazione e l'apprendimento dovrebbero avere come obiettivo l'aumento di efficienza e produttività.

La tecnologia sta crescendo esponenzialmente e la pandemia ha scatenato un uso del digitale ancor più massivo. Per questo dobbiamo dotare i nostri dipendenti di competenze adeguate e rilevanti. Dobbiamo relazionarci quotidianamente ed essere presenti per i dipendenti attraverso una piattaforma online. In questo modo, accederanno all'app ogni volta che ne avranno bisogno e cercheranno le informazioni per risolvere il problema.

Andreas Hassim, *Chief Learning Officer, Bank Rakyat Indonesia*

Guarda “Digital Upskilling that Enhances the Employee Experience” da Bank Bri



**Bouygues and Colas:** C'è un gran bisogno di digitalizzare i programmi di formazione per poter allineare le attività globali dell'organizzazione nei diversi Paesi.

“

È proprio questa idea di bisogno che mi sembra fondamentale prendere in considerazione. Quali obiettivi si sta cercando di raggiungere? Quali competenze stiamo cercando di sviluppare? Dove vogliamo arrivare con la nostra formazione? Se siamo in grado di rispondere a queste domande, allora possiamo ridurre drasticamente il margine di errore. Cerchiamo di progettare la maggior parte dei nostri programmi formativi - in presenza e online- per tutti i collaboratori; ciò permette ai team L&D di poter distribuire questi programmi nelle diverse aree geografiche e in varie lingue

Eglantine de Nadaillac, *Digital Learning Manager, Bouygues Construction*, and Nicolas Colombini, *HR Training & Development Manager, Colas S.A.*

Guarda "Going Global, Designing Local: Inclusive, Accessible, and Relevant L&D Programs", da Bouygues & Colas



Accedi alla registrazione integrale della conferenza qui



# Conclusion

La Employee Experience coinvolge diverse aree di interesse e pertanto richiede un forte impegno da parte delle organizzazioni. Ora che la formazione linguistica si sta trasformando in un elemento sempre più rilevante per il miglioramento dell'esperienza dei dipendenti, è arrivato il momento di dotare i collaboratori con delle competenze comunicative rilevanti, che aumentino la loro sicurezza, che facciano risparmiare tempo all'organizzazione e che sviluppino il talento a livello globale.





# Presente e Futuro della Formazione Aziendale

Durante la nostra chiacchierata a tu per tu con Elliott Masie, esperto di fama mondiale in tecnologia della formazione, produttore di Broadway e filantropo, abbiamo discusso sullo status della formazione aziendale e lui ha risposto ad alcune delle nostre domande al riguardo:

## Q1: How does corporate learning differ in the world?

**Elliott:** Il mondo ha accettato la velocità con cui le cose stanno cambiando. L'apprendimento ne è una parte fondamentale. Alcuni Paesi si stanno rapidamente rendendo conto che seppur le università e le lauree siano importanti, è fondamentale sviluppare competenze e preparazione pratica. Vedremo uno spostamento del focus durante i colloqui: passeremo dal chiedere "Dove hai studiato?" a "Cosa sai fare?". E questo sarà un cambiamento globale!

## Q2: Nel dibattito su D&I quanto sono importanti le differenze linguistiche?

**Elliott:** Il linguaggio si può manifestare in vari modi. Può essere relativo al mio campo professionale. Ad esempio, ho studiato ingegneria e ora lavoro nelle vendite. Può anche essere il linguaggio specifico del mio quartiere. Potrei esser cresciuto in un quartiere e avere un linguaggio informale strettamente connesso alla zona. E poi c'è il linguaggio professionale. E come faccio a non dire a qualcuno che il suo linguaggio da strada è sbagliato?

## Q3: Come credi che cambierà la formazione aziendale da qui a 10 anni?

**Elliott:** Sarà mobile. Lasciami raccontare come vedo il dispositivo mobile dal mio punto di vista: *con curiosità*. Il cellulare ci ha dato il potere di apprendere nuove conoscenze, tra altri vantaggi. Spesso lo sottovalutiamo, ma non dovremmo.

## Q4: LMS, LXP o qualcos'altro?

**Elliott:** I programmi di formazione sono interessanti, ma possono anche offrire un apprendimento di bassa qualità. La soluzione migliore è avere a disposizione un programma formativo con un bel design e progettazione; per me questo è l'aspetto più interessante.





# Siamo goFLUENT

goFLUENT è il leader mondiale delle soluzioni di blended learning per l'acquisizione e il perfezionamento delle competenze comunicative in lingue strategiche per diverse aree di business come inglese, francese, tedesco, italiano, mandarino, portoghese, spagnolo, russo, olandese, giapponese, arabo e coreano. Dedicata alla diversità e all'inclusione, allo sviluppo dei talenti e alla retention dei dipendenti, la nostra missione globale è quella di dare a tutti i dipendenti una "equal voice" per scoprire e raggiungere il loro vero potenziale, indipendentemente dalla lingua madre.

Acceleriamo l'apprendimento delle lingue fornendo soluzioni iper-personalizzate che combinano tecnologia, contenuti di qualità e interazione umana, disponibili a livello globale su qualsiasi dispositivo. Ci integriamo con tutti i principali LMS e LXP e abbiamo partnership con i principali fornitori, tra cui Degreed, Cornerstone, Skillsoft, SumTotal e CrossKnowledge.

Trasformando la formazione linguistica di oltre 1,000 organizzazioni internazionali in più di 150 Paesi, goFLUENT accelera l'acquisizione delle competenze linguistiche necessarie per stimolare la sicurezza degli studenti, ottimizzare il tempo dedicato all'apprendimento e sviluppare il talento su scala globale. Dal 2000, l'anno della sua fondazione, goFLUENT ha aiutato oltre 2 milioni di professionisti a diventare dei comunicatori migliori nelle diverse lingue del business.

Per saperne di più, visita [www.gofluent.com](http://www.gofluent.com).





# Riferimenti

- 1 Forbes Insights, Fostering Innovation Through a Diverse Workforce
- 2 goFLUENT, Promoting Diversity and Inclusion Through Language Training
- 3 EduMe, 4 Statistics Highlighting the Importance of Diversity and Inclusion in the Workplace
- 4 McKinsey & Company, Rethink reskilling for the post-pandemic world
- 5 goFLUENT, Unlocking Upskilling at Scale: Strategy for Training and Development in the Age of Telecommuting
- 6 goFLUENT, 3 Amazing Benefits of Internal Mobility and How Reskilling Can Help You Achieve It
- 7 Josh Bersin, Build Vs. Buy: The Days Of Hiring Scarce Technical Skills Are Over
- 8 TalentLMS, Employee upskilling & reskilling statistics: Casting light on the trend
- 9 Deloitte, Talent mobility: Winning the war on the home front
- 10 Gallup, How Employee Engagement Drives Growth
- 11 Gallup, State of the Global Workplace
- 12 goFLUENT, More Companies Are Investing in Language Training (Here's Why)
- 13 goFLUENT, How Corporate Language Training Improves the Employee Experience
- 14 goFLUENT, Global Digital Learning Is the New Reality: A Roadmap for Learning, HR and Talent Leaders
- 15 goFLUENT, The Future of L&D is Digital Learning, not F2F







Accelerate Language Learning