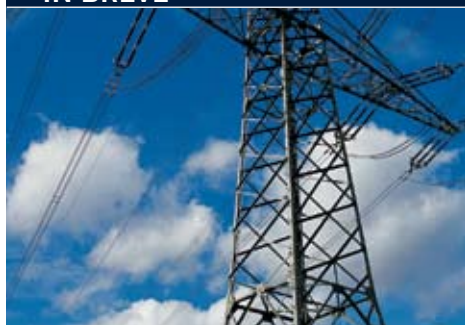


EDF forma i suoi dirigenti all'analisi finanziaria

IN BREVE



Il progetto

Nella prospettiva di una possibile privatizzazione, consentire ai 1.500 dirigenti del gruppo di completare e sviluppare la loro cultura finanziaria.

Le chiavi del successo

- Una formazione personalizzata, costituita da moduli consigliati sulla base di un test di autodiagnosi.
- Una soluzione che risponde alle esigenze reali dei dirigenti, per affrontare i mutamenti dell'azienda.
- Un dispositivo ampiamente illustrato agli interessati e imperniato sugli obiettivi dell'azienda.
- Una comunicazione regolare per e-mail.



► Come formare centinaia di dirigenti all'analisi finanziaria in un tempo record e con costi minimi? EDF, leader europeo dell'energia, ha scelto la formazione a distanza e CrossKnowledge. Profilo di una novità coronata dal successo.

Nel 2002, EDF è ancora un'azienda pubblica ma si appresta ad aprire il suo capitale e ad entrare in Borsa. Per accompagnare questa tappa fondamentale, la Direzione è consapevole della necessità di fornire a una selezione di 1.500 dirigenti una formazione finanziaria che consenta loro di misurare adeguatamente gli obiettivi di tale operazione... E questo, nel più breve tempo possibile! È chiaro che EDF non può contare su una formazione di tipo tradizionale e non è in grado di attuare un programma così oneroso in un periodo così breve. La formazione a distanza appare quindi la soluzione giusta.

Secondo Dominique Olszer, project manager dell'Università del Gruppo EDF, *"il 72% dei dirigenti attuali o futuri sono ingegneri. Nell'ambito di un percorso di professionalizzazione, ci è sembrato utile proporre loro una formazione specifica che riprendesse i grandi principi dell'analisi finanziaria, a partire dalle basi."*

La nuovissima Università del Gruppo EDF accetta quindi di realizzare questo progetto, in collaborazione

con la Direzione finanziaria, suo sponsor ufficiale.

Centinaia di iscrizioni

Nel giro di quattro mesi, i responsabili provenienti, tra l'altro, da aree quali le Risorse Umane e la Finanza, partecipano a un programma preliminare di sensibilizzazione alla finanza (il programma definitivo sarà attuato in base al modello pilota).

Avendo a disposizione soltanto conoscenze generali sull'uso di Internet, molti di questi primi partecipanti hanno potuto giudicare, in condizioni reali, la facilità di utilizzo delle diverse funzionalità del sito di formazione e la qualità dei moduli e del tutorato proposti da CrossKnowledge. Qualche mese dopo, ossia nel 2003, di fronte al successo strepitoso del programma pilota, l'Università del Gruppo EDF lancia in Francia il programma completo di sensibilizzazione alla finanza. Un'operazione sostenuta da una grande campagna di comunicazione: una newsletter "manageriale" e diverse e-mail vengono inviate ai dirigenti in Francia per informarli del programma e invitarli a parteci-

“Ci sembrava necessario che i nostri potenziali collaboratori e dirigenti conoscessero bene le basi dell’analisi finanziaria”

Dominique Olszer,
Project Manager all’Università del Gruppo EDF

parvi. Il successo non si fa attendere le iscrizioni arrivano a ondate successive da trecento a quattrocento alla volta! Selezionati dalle équipes incaricate della gestione delle carriere dell’ufficio Risorse Umane, tutti i partecipanti ricevono un dossier completo, con le istruzioni di connessione, una cuffia, un CD-ROM e una lettera di benvenuto, firmata dallo sponsor, che sottolinea l’importanza del programma.

Una formazione su misura

Per entrare nel vivo della formazione, i dirigenti hanno dovuto eseguire un test di autodiagnosi, mirato sulle esigenze individuali. Questa tappa ha consentito loro di stabilire – in funzione dei loro punti di forza, delle loro lacune e dei loro centri di interesse - un percorso personalizzato, costituito da moduli obbligatori e opzionali, con temi quali l’introduzione alla finanza o la valutazione delle azioni e delle opzioni. Il programma si basava sul principio del volontariato; tuttavia, i formatori di EDF hanno preso l’abitudine di inviare delle e-mail ai partecipanti,

per spingerli a seguire assiduamente i moduli. Al termine del percorso, è stato proposto un nuovo test per valutare le conoscenze acquisite. L’Università ha anche regolarmente inviato delle e-mail ai partecipanti per incoraggiarli *“a collegarsi per sviluppare le loro competenze.”*

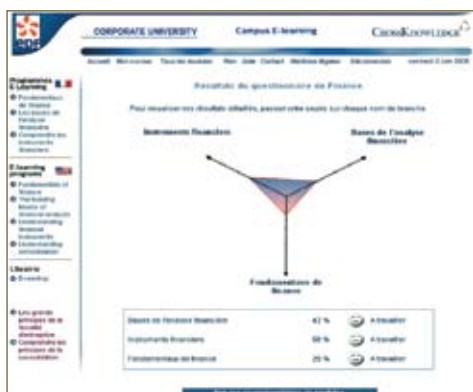
Altra componente di questo successo, il passaparola, che ha completato le testimonianze positive pubblicate nelle newsletter, motivando i futuri partecipanti a collegarsi a loro volta. Infine, tenuto conto dei pareri più che favorevoli, e per consentire al 40% di ingegneri e quadri insediati all’estero di partecipare, nel 2004 il programma è stato esteso a livello internazionale.

Risultati ben oltre le aspettative

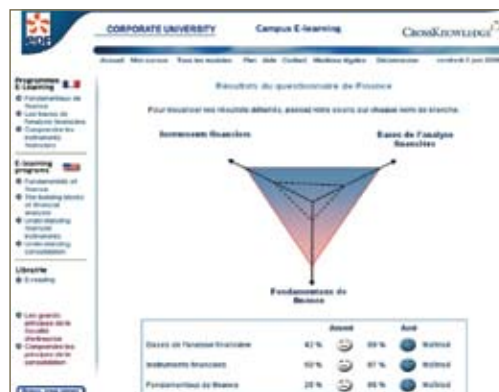
Con un tasso di partecipazione del 75%, ogni utente ha seguito, in media, sette/otto moduli. I test (iniziali e finali) hanno permesso di constatare una progressione del 40% delle loro acquisizioni. I progressi indiscutibili registrati dai dipendenti di EDF hanno spinto l’Università del Gruppo EDF ad

estendere la formazione a distanza ad altri settori.

EDF prevede anche di introdurre una nuova modalità, il “blended learning” (apprendimento misto), che consentirebbe di associare la formazione classica all’apprendimento a distanza, facendo tesoro di quanto ricavato dai questionari di valutazione compilati all’inizio e alla fine dei programmi. ●●●



Risultati del test iniziale



Risultati del test finale