

Parcours Formation

Synthèse #Atelier d'échanges entre paires

" La révolution de l'apprenance ! "

du 05/04/2022

Où votre entreprise se positionne-t-elle en termes d'apprenance ? 🤔

- 0. Mon entreprise n'a pas mis en place de démarche d'apprenance, tout est à construire ?
- 1. Mon entreprise a mis en place quelques actions pour favoriser l'apprenance.
- 2. Mon entreprise est déjà très avancée dans le développement de l'apprenance.

👉 **Réponses : une très grande majorité d'entreprises se situent à 1 (90%).**

Définition de l'apprenance 💡

Le concept d'apprenance a été développé par **Philippe Carré**, Professeur à l'Université Paris-Ouest. Il définit lui-même l'apprenance comme : *"un ensemble durable de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite".*

5 bonnes pratiques à retenir de l'atelier 🙌

Parcours Formation

1. **Développer le côté ludique** autour de l'apprentissage : le but est de donner envie tout en s'amusant et en apprenant.
2. **Privilégier la qualité** en donnant la parole à des intervenants exceptionnels (Ex : une championne olympique). Ces intervenants se différencient des formateurs classiques de par leur parcours exceptionnel qui sort du quotidien, ajoute de la valeur et donc suscite la mise en mouvement.
3. **Récolter des feedbacks à chaud**, en face à face, pour savoir ce que les apprenants ont vraiment apprécié ou moins aimé et ensuite réajuster.
4. **Choisir le moment le plus propice pour communiquer**. Il faut éviter les débuts de crise (Ex : début du Covid) et les périodes de congés (Ex : en plein été).
5. **Définir les méthodes adaptées de communication** en interne. Utiliser les différents sponsors inspirants pour porter le projet. Puis établir une communication avec les responsables et les collaborateurs. De quelle manière ? Un exemple : grâce à des vidéos "micro trottoires" de collaborateurs qui font office de teasers. Il est possible de les diffuser ensuite sur les écrans de veille de l'entreprise et sur les réseaux sociaux de l'entreprise.

Créer un terrain favorable pour apprendre à apprendre

Mettre en place ↴

- Des **learning moments** pour partager au sein de l'équipe une problématique, une actualité, de la veille...
- Des **POC** ("Proof Of Concept") qui permettent de faire vivre aux équipes de **véritables expériences** sur des thématiques spécifiques. Puis voir comment cela est intégré par les équipes et comment elles s'organisent : en les laissant s'autodiriger.

Parcours Formation

- Des **dispositifs d'apprentissage** pour les nouveaux arrivants dès l'onboarding, cela permet de développer l'apprenance dès l'entrée dans l'entreprise. Exemple : pair à pair, conférences dédiées sur la qualité, les nouvelles technologies,...
- Des **plans de transferts** de savoirs de **pair à pair** sur la base d'un cadrage défini sur les besoins de la personne. Il est important que le pair soit sensibilisé à communiquer son savoir (Ex : savoir bien questionner l'autre et l'aider).
- Des **learning channel** par famille de métier ou thématique pour trouver des contenus qui peuvent inspirer.
- Des **parcours plurimodaux**, sur 6 mois par exemple, pour accompagner le développement par du mentoring, du codéveloppement, des learning expéditions, en fonction des objectifs pédagogiques, pour sortir de la formation classique. *△ Modèle un peu élitiste car tout le monde n'y a pas accès, il s'appuie sur un auto-assessment au début du parcours pour évaluer les besoins et à la fin pour évaluer le chemin parcouru.*

Les modalités de l'apprenance ✓

Quand l'utiliser ?

- 1/ **Lors de l'entrée dans l'entreprise** : pour accélérer la prise de fonction (onboarding avec microlearning).
- 2/ **Lors d'un départ à la retraite** : si une personne à une expertise particulière, préparation d'un plan de transfert pour s'assurer que la compétence reste dans l'entreprise.

Sur quelle durée ?

Le temps est variable mais le facteur clé de succès est de **planifier un temps dédié** à l'apprenance.

Parcours Formation

Comment ?

Créer une équipe composée d'un **facilitateur**, d'un **apprenant** et du **manager** afin d'établir l'objectif. Possibilité d'utiliser **le mindmapping** pour faire émerger le besoin. Ensuite, **définir la méthode** : observation, mise en pratique : "je te montre, je te dis comment faire"...

NB : Chaque transfert de savoir se fait **en fonction de la personne**, c'est **unique**.

➔ [Ask for the moon](#) permet par exemple avec l'IA de répondre à ce besoin (ressemble au peer to peer).

Les limites de l'apprenance ✕

Bien que la plupart soient convaincus du modèle de l'apprenance personne n'a encore trouvé le "grale". Pourquoi ? Car l'apprenance dans le monde du travail est difficile à implémenter au quotidien, malgré les efforts des RH. **Dès que l'impulsion du côté des RH faiblit, les collaborateurs lâchent rapidement.**

4 leviers pour développer l'apprenance 💪

1. La récurrence crée la consistance :

➔ Mettre en place **une réunion hebdomadaire ou mensuelle, toujours fixe dans le calendrier**, pour ne pas perdre de vue les objectifs et que les projets ne s'essouffent pas. De plus, cela crée une récurrence et une continuité : idée de créer **un rituel** autour de l'apprenance.

2. La force du collectif :

Parcours Formation

→ **L'engagement collectif favorise l'apprenance.** Il faut saisir toutes les occasions pour réunir un collectif autour d'une problématique.

3. Un accès guidé et simplifié :

→ Les collaborateurs sont **déjà très sollicités** de toutes parts. L'idée est de **structurer une curation de contenu** qui répondent aux enjeux des métiers, des collaborateurs, soit par thématiques soit par famille professionnelle. Construire des parcours avec des **contenus ciblés par type de poste et avec des niveaux** permet de **guider** les salariés qui ont envie d'apprendre.

NB : **Contre-exemple du Netflix de la formation** : il est trop long de trouver un film parmi le catalogue et c'est pareil dans le monde du travail. Il faut donc avoir une nouvelle approche de la formation en faisant de la curation de contenus, de l'éditorial, qui s'inscrivent dans le quotidien des salariés. La **personnalisation** et **l'accompagnement** sont les clés car si on met les choses sur étagère elles prennent la poussière.

→ [Domoscio](#) permet par exemple de répondre à ce besoin d'adaptive learning.

4. Le pouvoir du mindset :

→ **Encourager** les collaborateurs à développer **une discipline personnelle d'apprentissage permanent** tout en prenant en compte qu'ils sont **déjà sur-sollicités** et que parfois ce n'est pas un manque de motivation.

Les retours d'expériences autour des communautés

“ Une expérience qui a bien marché, c'est l'approche collective le learning festival, sous forme d'un grand challenge d'un mois avec plusieurs équipes, suivant des parcours fait sur mesure grâce à [Kokoroe](#). ”

Parcours Formation

“Concernant le Netflix de la formation: le collaborateur reçoit tellement d'informations qu'il est saturé et donc il n'y va pas malgré les animations. Les collaborateurs veulent prendre du temps personnel plus que professionnel avec la formation.”

“Étant tous hyper sollicités, avoir une discipline personnelle est très très compliqué de mon point de vue. Plutôt que de discipline il faudrait parler d'état d'esprit et de curiosité personnelle.”

“Étonnement de voir que les collaborateurs sont divisés entre “ce n'est jamais le bon moment” mais en même temps ont l'envie de se former.”

“Nos outils ne seront jamais aussi bien que Netflix, qui est une grosse plateforme. L'enjeu est de donner envie de cliquer aux personnes. Il n'y a pas de recette miracle, il faut continuer d'expérimenter !”

“Les contenus sur étagère ne fonctionnent plus, cela ne met pas le collaborateur dans une dynamique d'apprentissage. Il faut continuer à progresser sur les modalités : POC, contenus, in the flow of work, pour simplifier et rendre l'apprenance naturelle.”

Le mot de la fin !

En résumé, il n'existe **pas de formule miracle**, il faut donc **tester, oser, innover, développer des approches différentes** qui nourrissent la réflexion.

Parcours Formation



Au Lab RH nous utilisons par exemple, **des learning moment**, le vendredi après-midi pour se former soi-même, faire de veille et il existe **un temps dédié à l'inspiration** le lundi matin lors de la réunion hebdomadaire.