

Retour d'expérience

L'AFEST 100% digital

avec  DAYLINDO



Frédéric Panserrieu / Maxime Echene
Orange Business

Contexte et périmètre du projet



L'EMT (école des métiers techniques) est la plus grande école du groupe Orange

24 000 apprenants

Scope tech : réseau , SI, des plateformes de service, intervention chez les clients et sur le réseau

L'obligation de faire le grand écart entre les vieilles technos (qu'il faut maintenir) et les nouvelles techno (qu'il faut acquérir)

De la théorie à la pratique...



La théorie (religion ?) : le 70 20 10

On développe la compétence :

- **70% sur le poste de travail**
- **20% avec ses pairs**
- **10% en formation classique.**

La pratique (Allo, Houston ?)

90% des efforts de formation portent sur les 10%

Nos convictions

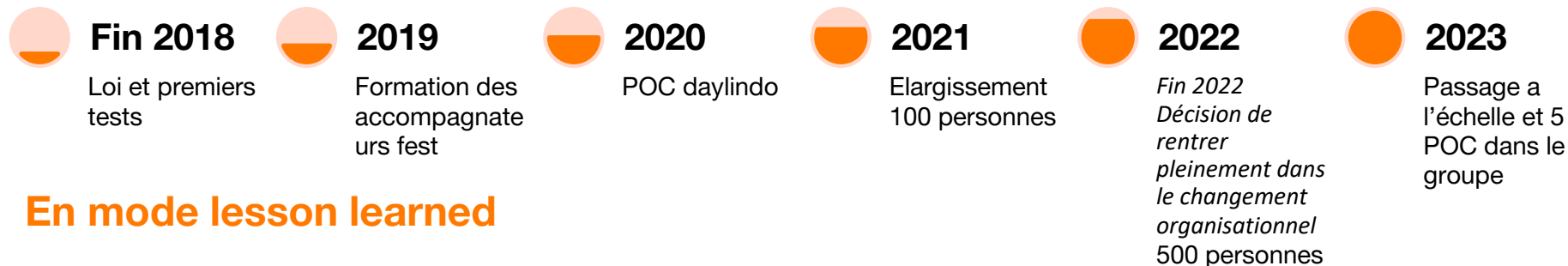


Pour développer la compétence, il faut :

- **Casser les barrières entre travail et formation**
- **Se rapprocher des situations vécues par les salarié(e)s**
- **Former sur le poste de travail (et pas uniquement en salle de formation)**
- **Tout au long de la vie (et pas une à deux fois par an)**
- **Avec une approche compétence (et pas uniquement métier)**
- **En adressant tous les étages de la fusée : upskill / reskill**

Bonjour l'AFEST !

Quelques dates clés et faits marquants



En mode lesson learned

- **Besoin d'impliquer fortement les managers**
- **Un process un peu « rugueux » (mais pas obligatoire)**
- **Un LMS pas en capacité de gérer cette nouvelle approche**
- **Résultat : un truc lourd et bureaucratique**
- **Qui fonctionne bien (pour les compétences) mais avec de vrais freins (sur la gestion) et l'adoption**

Bref, des trous dans la raquette !

Et voilà Daylindo



01

Conception pédagogique :
référentiels, savoir-faire
métiers, parcours de
montée en compétences



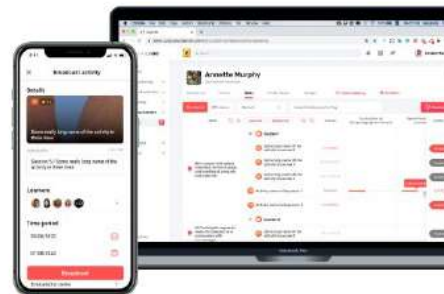
02

Déploiement :
accompagnement de la
montée en compétences,
gestion des activités



03

Traçabilité des
compétences acquises
avec preuves, suivi global
des résultats



Comment ça marche ?



eLearning/ LMS

**Gestion d'un catalogue
d'offre en ligne diffusé de
façon descendante à
l'organisation**



DAYLINDO

**Gestion d'un processus
de transmission au plus
près du terrain propre à
chaque organisation**



Formation en classe avec
un formateur

**Optimisation de
ressources nécessaires à
la formation en classe**



Apprenant

Tuteur



Manager



Apprenant



Formateur



Apprenants

A quoi ça ressemble ?



UI EST

Recherche

Activités

Récents

Recherche par mot-clé ou tag

+ Créer

Clôture du chantier. BL_RECPM_5
3 Compétences

Relevé des N° de série des ONT
4 Compétences

Installation du kit de brassage en M.
2 Compétences

Remise en état du PM. BL_RECPM_2
5 Compétences

Préparation du Compte Rendu
3 Compétences

Je prépare correctement mes ...
3 Compétences

PBX_ALE_BASES _4 :
5 Compétences

PBX_ALE_BASES _5 : Configurer et ...
7 Compétences

PBX_ALE_BASES _2 : Préparer et ...
3 Compétences

PBX_ALE_BASES _1 : Prérequis des ...
4 Compétences

5. Modification de la configuration /
5 Compétences

4. Intégrer son switch au LAN
4 Compétences

3. Configurer les ports du switch
4 Compétences

2. Connexion au switch PBX_MRL
5 Compétences

Powered by DAYLINDO

Et du coup, qu'est-ce qu'on y gagne ?

Un outil dédié et surtout :

- **100% digital, accessible sur tous les devices**
- **Qui réduit le temps de gestion des AFEST de 4H... à rien**
- **Qui s'affranchit de la complexité des process et des outils**
- **Avec une expérience apprenant / accompagnateur enrichie**
- **Et la possibilité d'opérer de la transmission des savoirs...**
- **Dont la capitalisation vient enrichir le catalogue des AFEST**
- **Sans oublier les faisceaux de preuve (si besoin) captés en direct via le mobile**

Retour d'expériences sur le pilote

Il faut un outil + des concepteurs + des référents + des managers engagés.

Objectif : aller au plus près du terrain pour diffuser l'AFEST

L'interfaçage LMS / Daylindo a permis de capitaliser en faisant la connexion entre le central et le terrain.

Le manager a besoin de suivre le développement de son équipe au fil de l'eau et de manière la plus souple possible.

L'identification et le traitement des besoins exprimés par le terrain doit être pris en compte.

Il faut allier logique push & pull

Quelques conseils aux RH tentés par l'aventure

Un enjeu fort de communication pour réhabiliter (ou présenter) l'AFEST

Il n'y a pas une AFEST mais des AFEST

Il n'y a pas un formalisme mais des formalismes

Il faut adapter l'approche la culture de l'entreprise et pas le contraire

Il faut tester, apprendre, louper quelques choses, apprendre encore, et déployer.

Quid du passage à l'échelle ?

2020 : POC auprès de 20 personnes pour tester l'outillage > temps de gestion ramené à 0

2022 : POC 100 personnes et validation de la pertinence sur différents métiers + définition de règles communes

2023 S1 : Pilote 500 personnes avec projet de transfo + rôles et processus

2023 S2 : passage à l'échelle auprès de 10 000 salariés.

L'AFEST en chiffres clés chez Orange

+ de 10000 heures de formation pour accompagner les acteurs de la FEST

5 formations pour structurer le dispositif :

- **« Je deviens accompagnateur FEST » (classe virtuelle)**
- **« Comment tracer la FEST dans Orange Learning ? »**
- **« Acteurs de la FEST, pourquoi, pour qui, comment ? »**
- **« Pratiquer la FEST à distance »**
- **session « Réussir votre projet FEST » pour les LDM - Référents FEST**

540 accompagnateurs FEST actifs

70 événements AFEST au catalogue Orange Learning

Merci

