



DIGITALISATION DES FORMATIONS

LES POINTS D'ATTENTION

4 YOU Consulting
Cathy Van Liempt
GSM : 0497 45 82 44
www.4youconsulting.be
cathy.vanliempt@4youconsulting.be

Table des matières

Introduction	3
La stratégie d'apprentissage, le point de départ	4
Votre boîte à outils, un élément déterminant.....	5
Les trajets d'apprentissage, la colonne vertébrale de l'apprentissage.....	6
Les profils de personnalité MBTI.....	7
Le serious game « Cyber Security ».....	8
Sauvegarde des savoir-faire métier et stimulation de la polyvalence	9
4 YOU Consulting en bref.....	10
Conclusion.....	11

Introduction

Les derniers baromètres en matière d'apprentissage montrent une nette tendance à privilégier un apprentissage « hybride » (blended learning) qui combine des activités d'apprentissage en salle de formation avec des activités à distance, dans des temps synchrones¹ et asynchrones².

Cette évolution est notamment possible grâce à la multiplication des outils d'apprentissage digitaux qui ouvre de nombreuses options d'apprentissage.

Nos apprenants sont également de plus en plus demandeurs d'alternatives à la salle de formation afin de pouvoir apprendre à leur rythme, en toute autonomie ou en compagnie de leur collègues.

Ces évolutions combinées à une prise de conscience de l'intérêt du digital dans nos entreprises et des « new ways of working » post-corona, nous amènent à un climat favorable à la digitalisation de nos formations. Le moment est donc idéal pour faire évoluer les « ways of learning » dans nos entreprises.

En tant que spécialiste de l'apprentissage, 4 YOU Consulting accompagne les entreprises dans leurs projets d'innovation pédagogique, quelles que soit les thématiques concernées (soft skills, savoir-faire métier, hard skills...). Cet accompagnement englobe toute les étapes du projet, de la réflexion stratégique à la conception du matériel pédagogique.

Ce document présente quelques trajets d'apprentissage réalisés par 4 YOU Consulting afin d'aider le lecteur à se projeter vers ce que pourrait être l'apprentissage, demain, dans son entreprise.

Bonne lecture !

¹ Formation synchrone : l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue en temps réel que cela soit en salle de formation ou de manière digitale par chat ou par visioconférence.

² Dans une formation asynchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée. Il peut s'agir de forums de discussion ou bien encore de l'échange de mails.

La stratégie d'apprentissage, le point de départ

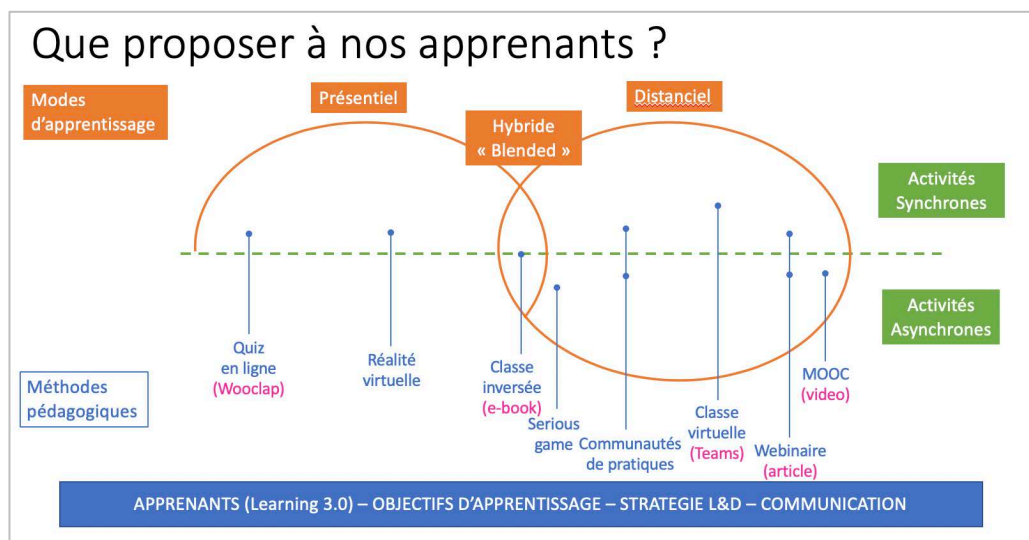
- Quel sera l'ADN de notre entreprise en matière de développement des compétences ?
- Quelles sont les attentes de nos apprenants ?
- Quelles activités pédagogiques mettre en place ?
- Comment adapter la formation à l'évolution du télétravail et de la numérisation

Autant de questions à vous poser avant de commencer à digitaliser vos formations. Il n'y a pas de réponses toutes faites, car les contextes sont tous uniques, les apprenants également, et les thématiques influencent également les choix pédagogiques à effectuer.

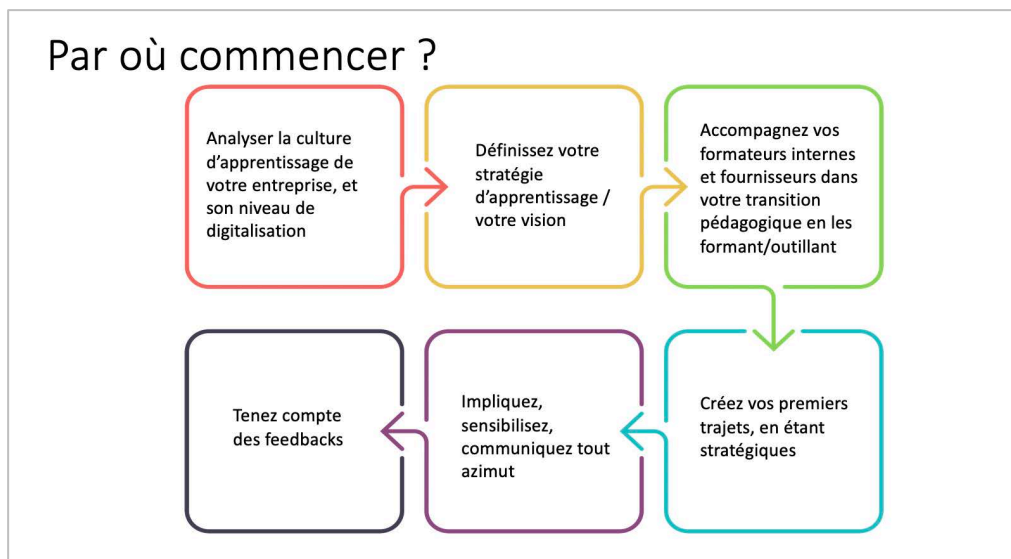
Ces choix pédagogiques ne peuvent toutefois être déconnectés de la réalité de nos environnements de travail qui se digitalisent chaque jour davantage et des attentes des apprenants qui s'orientent également vers l'usage des nouvelles technologies dans leurs apprentissages.

Il est dès lors primordial de donner de l'importance à la réflexion afin d'identifier les meilleures façons d'exploiter les forces des activités présentielles et distancielles, synchrones et asynchrones afin de proposer des trajets d'apprentissage cohérents, en phase avec votre vision pédagogique et les attentes des apprenants.

Cette réflexion pédagogique sera soutenue dans sa concrétisation par des actions de communication et de gestion du changement afin d'encourager l'adhésion des apprenants et de tous les collaborateurs de l'entreprise à la mise en place de ces nouvelles manières d'apprendre dans l'entreprise.



Les options sont nombreuses, toutes ne vont pas forcément convenir à votre entreprise. D'où l'importance de bien analyser la culture d'apprentissage de votre entreprise avant de vous lancer dans votre projet de digitalisation, afin de vous poser les bonnes questions :



Votre boîte à outils, un élément déterminant

L'évolution vers le digital learning est possible via l'utilisation d'outils de diffusion afin de mettre vos contenus à disposition de vos apprenants et d'outils de création proprement dits.

De nombreux outils digitaux existent, et il importe de choisir ceux qui répondront le mieux à vos besoins.

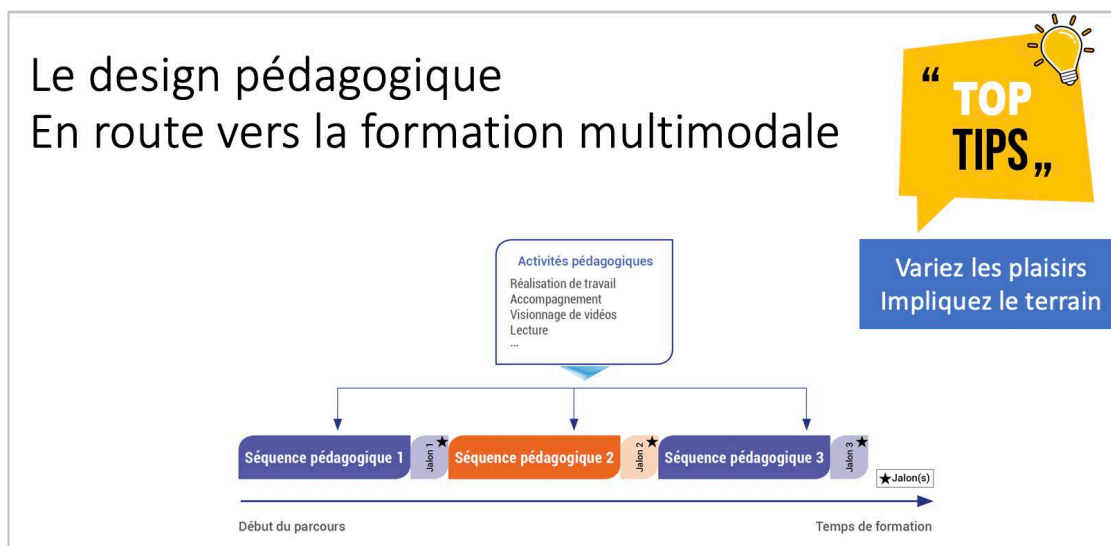
Outre les contraintes budgétaires, les choix d'outils seront également conditionnés par la qualité de leur ergonomie pour les apprenants, ainsi que leur rendu esthétique. En tant que designer pédagogique, gardez à l'esprit de donner en permanence l'envie d'apprendre aux apprenants. Sans quoi, vos efforts et investissements risquent de ne pas avoir le succès escompté.

Outils de diffusion	Outils de création
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-left: 20px;"> <p>Les plateformes</p> <ul style="list-style-type: none"> Zoom Adobe Connect Gotomeeting Gotowebinar Skype Teams Livestorm </div> </div>	<div style="display: grid; grid-template-columns: repeat(4, 1fr); gap: 10px;"> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>

Les trajets d'apprentissage, la colonne vertébrale de l'apprentissage

Le digital learning s'articule autour de diverses activités pédagogiques qui vont se succéder afin d'amener l'apprenant dans diverses expériences d'apprentissage.

Vous allez ainsi construire des trajets d'apprentissage aussi variés que possibles, mais toujours en phase avec vos objectifs d'apprentissage. Pour bien réussir cette phase de conception, associez les experts métiers de votre entreprise à la réflexion pédagogique afin de proposer les bonnes activités, au bon moment, aux bonnes personnes et de la bonne manière.



Trois trajets vont être détaillés dans la suite du document, afin de mettre en avant la richesse des options qui s'offrent au designer pédagogique :

- Un trajet Soft skills : Les profils de personnalité MBTI
- Un trajet comportemental : Le serious game « Cyber Security »
- Un trajet de sauvegarde des savoir-faire métier

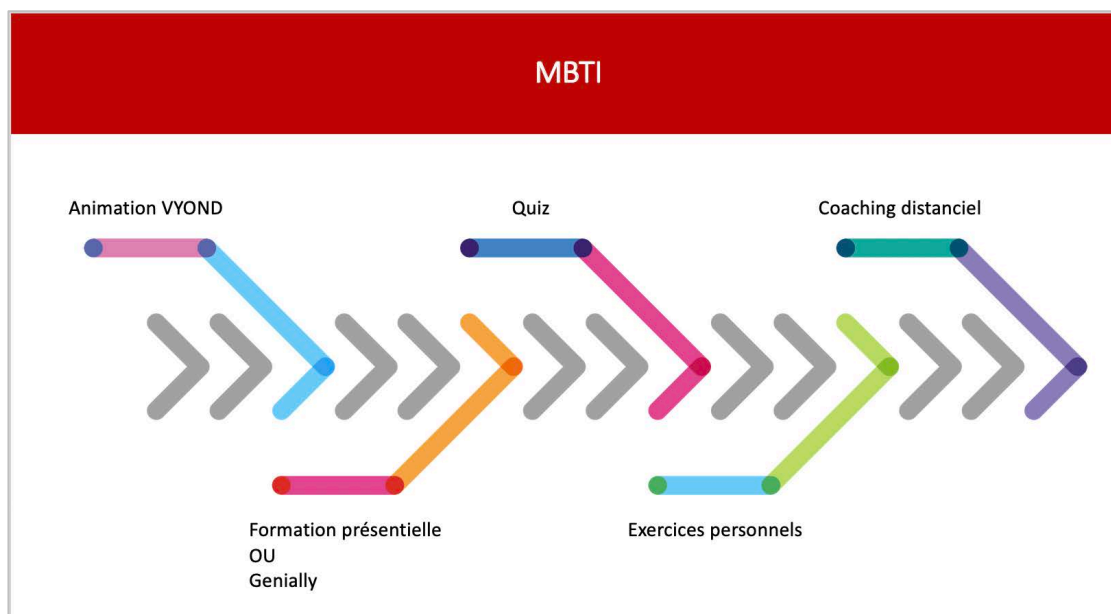
Les profils de personnalité MBTI

Le Myers Briggs Type Indicator (MBTI) est un outil d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'un sujet, suivant une méthode proposée en 1962 par Isabel Briggs Myers et Katherine Cook Briggs.

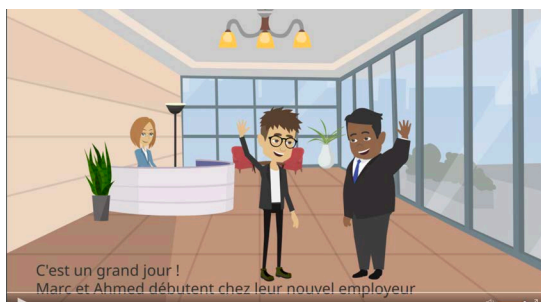
Il sert comme outil dans les identifications des dominantes psychologiques des personnes dans des cadres liés au management ou aux problèmes dans le cadre des relations interpersonnelles.

L'objectif de ce trajet est d'accompagner les apprenants dans leur connaissance de l'autre et dans une réflexion individuelle par rapport à leur personnalité.

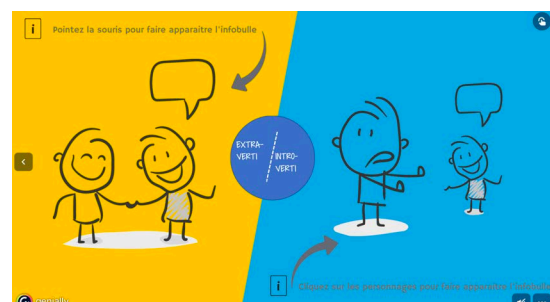
Un trajet possible peut par exemple s'articuler autour des activités suivantes :



Ce trajet peut être proposé tant en blended learning qu'en full digital learning, en remplaçant le temps de formation en présentiel ou à distance (via Zoom par exemple) par des présentations interactives créées par Genially qui laisseront l'apprenant totalement autonome.



Capture d'écran d'une animation Vyond



Genially permet de créer des présentations animées et interactives

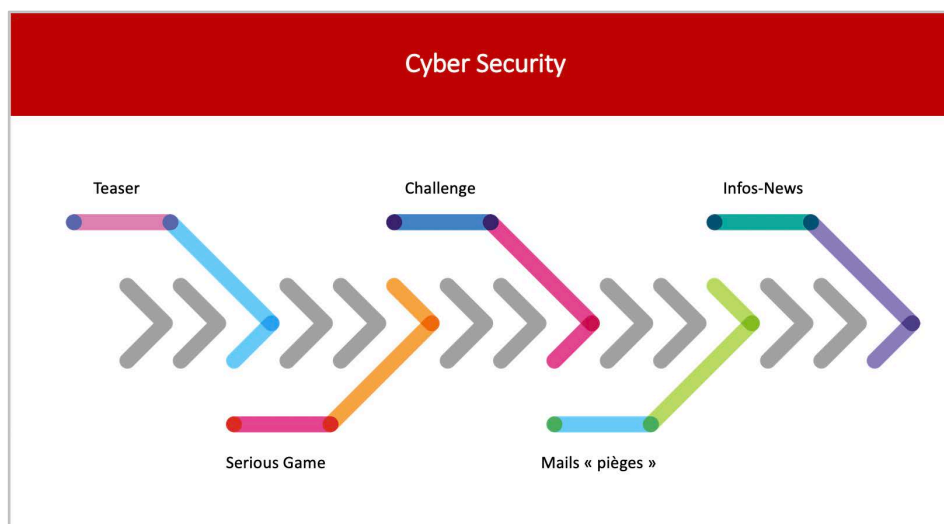
Le serious game « Cyber Security »

Les spécialistes sont unanimes... Deux types d'entreprises existent : celles qui se sont fait hackées et celles qui le seront demain.

Afin de sensibiliser le personnel de votre entreprise aux bonnes pratiques en matière de gestion de mots de passe, mails suspects, demande d'informations confidentielles par des pirates informatique, pourquoi ne pas envisager un serious game ?

Le serious game présente l'avantage de créer un univers ludique autour de l'apprentissage et de stimuler l'engagement des apprenants en leur demandant par exemple de remplir une mission. Lors des différents scénarios proposés aux apprenants, des consignes et bonnes pratiques sont diffusés afin d'assurer l'apprentissage.

La thématique devant amener un changement comportemental, le trajet d'apprentissage englobe des actions en amont et en aval du serious game afin de prolonger l'apprentissage dans le temps et de garder les apprenants en éveil face à des dangers évolutifs dans le temps et de créer de l'émulation entre les différents services de l'entreprise. C'est pourquoi des actions de communication et des challenges sont intégrés dans le trajet d'apprentissage :



Cette image présente l'interface de choix de mission du serious game « Cyber Security ». Le titre principal est « Choisissez votre mission ». L'interface est divisée en plusieurs zones :

- Cybersecurity** (LEARNAU SUPPORT HR) : « La sécurité informatique est l'affaire de tous ! Bruxelles compte sur nous. Bonne chance ! ===== Computervelgig »
- Un ordinateur lent...** : Mission de diagnostic.
- Les plans de Montgomery** : Mission de sécurité.
- Derniers mails avant les vacances** : Mission de sensibilisation.
- Black-out total sur Bruxelles - La ville en panique** : Mission de gestion de crise.
- Jürgen, Hervé et Dirk - Responsables de la sécurité** : Mission de communication.
- Clip2Comics & Caricatures** : Mission de sensibilisation.

En bas à droite, une zone de simulation de mail est visible :

De : martine@iari-dettes.org
Objet : Urgent - Suivi de notre contact téléphonique

Bonjour,
Comme expliqué par téléphone, voici la facture pour paiement immédiat. Bien à vous,
Service dettes

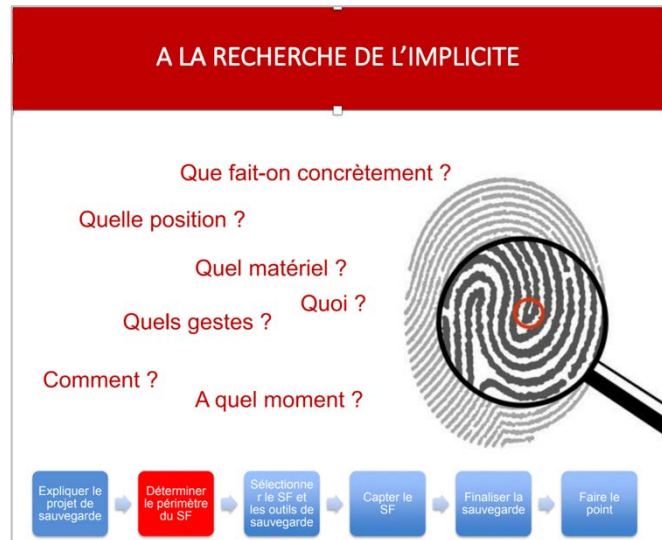
Les boutons d'action sont : « Effectuer le virement », « Signaler le mail » et « Supprimer le mail ».

Sauvegarde des savoir-faire métier et stimulation de la polyvalence

Les savoir-faire métier (SF) sont une richesse inestimable et gage de pérennité pour les entreprises qui en font leur core business. Les capter, les sauvegarder et les transmettre est un enjeu de taille qu'il importe de relever avant qu'il ne soit trop tard.

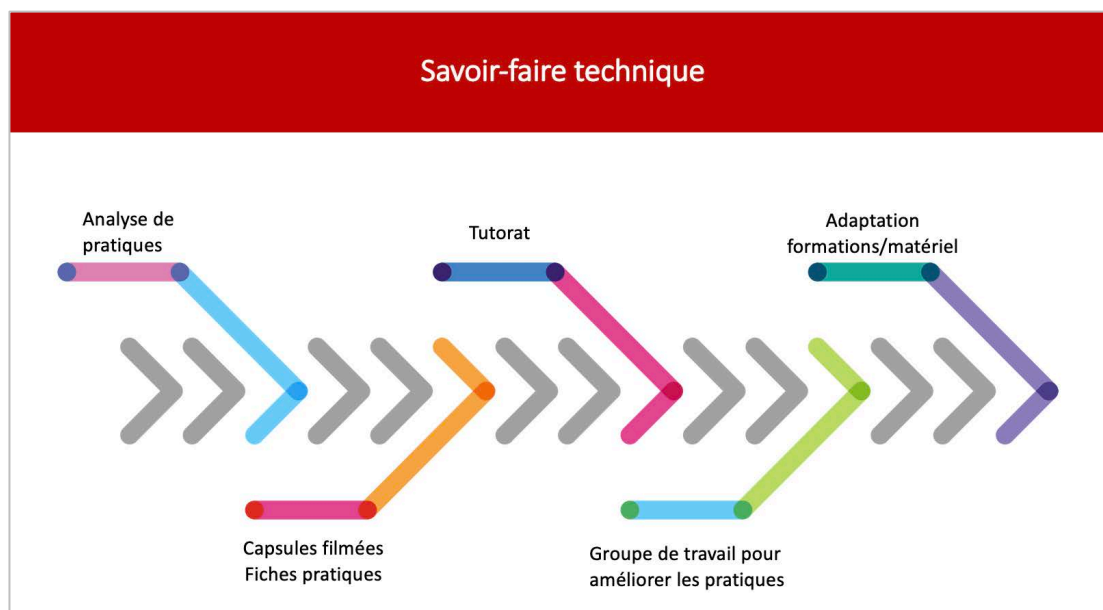
La réussite de ces dispositifs d'apprentissage passe par la mise en place d'un climat de confiance à tous les niveaux de l'entreprise et une clarification des objectifs de la démarche afin que la collaboration des différents intervenants soit la plus fluide possible.

La vidéo, le partage d'expérience, la mise en place d'une réflexion sur les pratiques professionnelles sont au cœur des dispositifs d'apprentissage liés aux savoir-métiers.



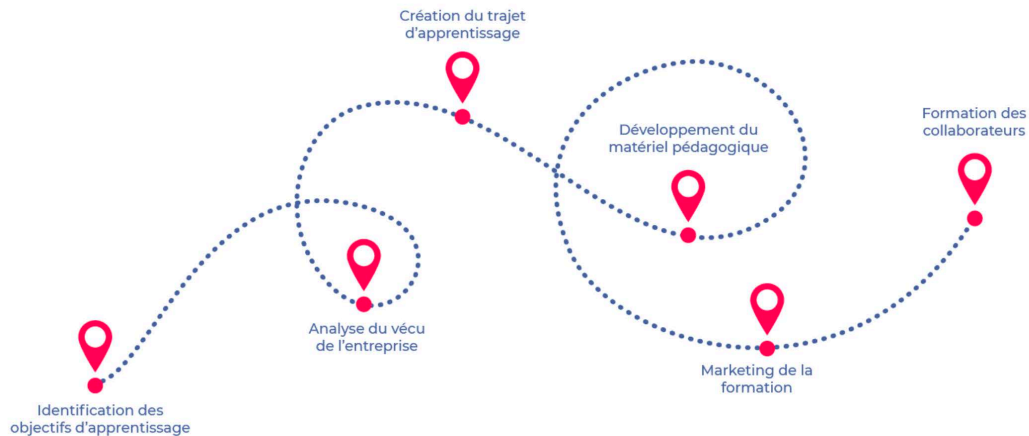
Une fois le matériel pédagogique créé, il est à disposition des collaborateurs de l'entreprise, facilitant ainsi l'onboarding et la polyvalence par la diffusion des pratiques de référence qui font le savoir-faire de l'entreprise. Cette mise à disposition peut être proposée sous la forme de trajets dans un Learning Management System, mais également sous forme d'une e-bibliothèque consultable à la demande sur tablette, smartphone ou PC en fonction de la réalité des ateliers.

Des actions de tutorat s'intègrent à merveille dans ces dispositifs, amenant ainsi progressivement l'entreprise vers une logique d'amélioration continue des pratiques professionnelles.



4 YOU Consulting en bref

4 YOU Consulting est spécialisée dans le design pédagogique, le marketing de la formation et la gestion du changement lié aux projets de formation.



4 YOU Consulting accompagne les entreprises qui souhaitent innover dans leur pratiques pédagogiques et digitaliser leur offre de formation en créant des stratégies en blended learning (combinaison d'activités en présentiel et en digital) ou full digital adaptées aux besoins des apprenants et de l'entreprise.

4 YOU Consulting est également spécialisée dans l'analyse, la sauvegarde et la transmission des savoir-faire métier.

Adeptes de la co-construction, 4 YOU Consulting crée avec ses clients un véritable partenariat afin de les accompagner efficacement et de développer un matériel pédagogique ancré dans le vécu de l'entreprise.

En complément des développements pédagogiques, 4 YOU Consulting est spécialisée dans les techniques de marketing/communication digitale et de gestion du changement. Cette facette de l'entreprise permet d'envisager les projets d'innovation pédagogique dans une globalité qui favorise le succès de l'apprentissage et suscite l'adhésion des collaborateurs de l'entreprise.

Références clients

Au fil de ses projets, 4 YOU Consulting a développé une expertise dans différents secteurs, auprès d'entreprises de taille très variée. 4 YOU Consulting est fière de travailler pour :

- Industrie : Sibelga, Infrabel, Engie, Fluxys, PLUMKA, Les Carrières du Hainaut...
- Non Marchand : ONE, Société scientifique de médecine générale, Promosanté et Médecine générale, Centre Hospitalier Le Domaine, Les Scouts, RIFRESS...
- Organismes de formation : Technofutur TIC, Bruxelles Formation, ERAP, Key Job Luxembourg, Covalent, Jump Academy, Bruxelles Pionnières, Unamur...
- Organismes de consultance : Kammco, Navigha, SAGE-Profile...

Conclusion

La digitalisation des formations est sans conteste un fameux défi à relever pour les entreprises. Cette évolution s'inscrit dans une tendance qui répond tant aux attentes des apprenants qu'aux besoins de pérennité et de rétention des talents des entreprises.

Compte-tenu des changements que nous connaissons dans nos habitudes de travail et des enjeux de pérennité des entreprises, cette évolution vers la digitalisation n'est certainement plus à remettre en cause.

Les clés de la réussite résident certainement dans un premier temps dans l'adéquation de la stratégie pédagogique avec les besoins d'apprentissage et les objectifs de développement de l'entreprise.

Dans un second temps, vient le choix des outils, la conception du matériel pédagogique et l'adhésion de tous à ces nouvelles formes d'apprentissage.

Tenant compte de de l'importance de susciter l'engagement des apprenants dans leur apprentissage, il incombe au département formation de mettre toutes les chances de son côté et de veiller à impliquer au maximum les collaborateurs dans les innovations pédagogiques qu'il induit.

De cette manière, la transition vers l'apprentissage digitale se traduira par une réussite, et la formation deviendra encore plus un atout de l'entreprise, porteuse de sens pour tous.