



Actus inspirées

Les nouveaux enjeux sociétaux dans les entreprises

Avril 2017

Dans ce numéro :

Le digital en formation, pourquoi l'expérimenter...

Utiliser le bon outil à bon escient

Optez pour le digital en salle !

L'EDITO MTD

INFOS

ACTUS MTD

Son partenariat avec



Le digital en formation, pourquoi l'expérimenter...

Il est important de garder à l'esprit que les formations digitalisées ne sont pas plus facilement mesurables en termes de ROI (return on investment) que ne le sont les formations à 100 % présentielles.

Il est donc beaucoup plus pertinent d'aborder la problématique sous l'angle du ROE (return on expectations), autrement dit d'identifier les bénéfices attendus en termes d'adhésion et de comportements observables (et donc mesurables) plutôt que de gains financiers purs.



Il n'en demeure pas moins que les formations digitales optimisent ou diminuent le temps de présentiel, notamment grâce aux solutions orientées autour du prélearning. Les formats présentiels sont alors consacrés aux mises en situation et aux entraînements. Ce n'est plus le formateur qui diffuse les savoirs, mais l'apprenant qui expérimente. En dehors des bénéfices pédagogiques, les gains financiers sont également avérés, grâce à un coût d'immobilisation optimisé.

Depuis 2010, l'enseignement à distance ne cesse d'augmenter en France.

Ne pas confondre digital et à distance

Pourtant, comme le stipulent plusieurs études, les salariés ayant expérimenté une formation totalement distancielle ne souhaitent pas renouveler l'expérience. Les formations 100 % digitales ou e-learning nécessitent, de la part du participant, une implication et une motivation à toute épreuve. De ce fait, de nombreuses entreprises préfèrent encore recourir à des sessions de formation en présentiel, considérant qu'il s'agit là du mode d'apprentissage qui donne les meilleurs résultats. Et pour cause !

Or, la formation digitale consiste à mettre en commun le présentiel et le distanciel.

Nombre d'entre elles font encore trop souvent l'amalgame entre « formation digitale » et « formation à distance »

Les nouvelles technologies s'invitent, ainsi, dans les salles de formation en tant que modalités pédagogiques. Celle-ci valorise, d'une part, le besoin d'interaction des apprenants avec leur formateur et leurs collègues et s'appuie, d'autre part, sur le digital, média supplémentaire qui enrichit le processus d'apprentissage.

Pour réaliser le dosage idéal entre le présentiel et le digital, l'entreprise doit

connaître son degré d'appropriation des outils numériques, ainsi que celui de ses participants.

Une étape incontournable : mesurer sa maturité digitale

Un travail qui doit être réalisé en amont afin que l'architecture du processus pédagogique mis en place soit la plus efficace possible. Selon Deloitte, 29 % seulement des entreprises mondiales seraient « matures », c'est-à-dire, utiliseraient systématiquement les outils digitaux, 45 % seraient en cours de transformation digitale et 26 % n'en seraient qu'aux prémices.

Quelques bonnes questions que l'entreprise doit se poser :

- Suis-je rompue à l'utilisation d'un Intranet ?
- Suis-je dotée d'un réseau social d'entreprise ?
- Ai-je recours aux outils du cloud ?
- Ai-je un réseau wi-fi satisfaisant ?
- Mes salariés ont-ils un accès facilité et personnalisé aux outils numériques ?
- Etc.

Autant de questions qui ne donnent pas lieu à de bonnes ou mauvaises réponses, mais qui aident le « formateur digital », architecte du processus pédagogique, à composer avec ces paramètres pour mixer présentiel et distanciel.

Pour aller plus loin

Les temps de présentiel deviennent plus attractifs pour les participants, car leur rôle d'acteur est renforcé

UTILISER LE BON OUTIL À BON ESCIENT

Aujourd'hui, la formation s'appuie sur les outils digitaux du quotidien (smartphones, tablettes...) qui deviennent complémentaires des classiques Post-its, paperboard et autres PowerPoint.

Pourquoi ?

Tout simplement pour rendre l'apprentissage plus ludique, plus attractif et plus interactif et obtenir de meilleurs résultats.



Le média numérique doit un être un moyen et non une fin.

Il ne s'agit pas d'utiliser les outils digitaux à outrance sous le prétexte que « c'est à la mode ».

Il est aisé de penser que les participants issus de la génération Y, les digital natives, ont plus d'appétence pour les formations digitales que leurs aînés. Ce n'est pas tout à fait vrai.

En réalité, pour toute personne n'ayant pas l'habitude d'utiliser le numérique (jeune ou moins jeune), il est important de « désacraliser » l'outil puis de lui laisser prendre le temps de se l'approprier pour que cela devienne naturel.

Tout l'enjeu de la formation digitale réside dans « l'expérience utilisateur » qu'elle va offrir aux participants



OPTEZ POUR LE DIGITAL EN SALLE !

Quand il est bien utilisé, le digital en salle sert non seulement la pédagogie, mais aussi la concentration des participants. Ainsi, lorsque l'attention de ces derniers décline, le « formateur digital » a la possibilité par exemple d'utiliser des exercices sur smartphone, ce qui intègre pleinement ce dernier à la formation et évite qu'il soit utilisé à des fins personnelles !

Certains outils permettent également de recueillir des verbatim de participants et de les projeter ensuite sur un écran pour enrichir une discussion de groupe, par exemple.



Les Post-its virtuels ont fait leur apparition en salle également. Des sous-groupes de participants peuvent ainsi répondre sur une tablette à des questions autour d'une thématique définie et produire

des Post-its virtuels qui apparaissent en temps réel sur le mur digital orchestré par le formateur. Ce type d'activité laisse le champ libre à une très grande interactivité. Cela confère aussi une grande agilité à l'exercice, car tout peut être fait dans l'instant et en direct.

Lorsqu'il est utilisé en présentiel, le serious game a pour vocation première de faire émerger des bonnes pratiques

En sous-groupes, il peut donner lieu à différents types d'activités. Imaginons que soit utilisé à un moment précis de la formation en salle un serious game de management portant sur une technique comme « donner du feedback ».

Dans le cadre d'une exploration comparative, le formateur peut demander à chaque sous-groupe de jouer le même passage avec des objectifs différents : un groupe doit s'efforcer de faire le mieux possible, un autre doit tout mettre en œuvre pour braquer le collaborateur et un autre essayer de se montrer le plus souple et

Ne pas confondre digital et à distance!

empathique possible. Lors de la phase de débriefing, les participants sont en mesure d'identifier les meilleures pratiques autour du feedback. Une autre approche consiste à présenter différents concepts en jouant une partie de jeu en plénière puis en laissant les participants s'exercer librement. Autre possibilité encore : mettre les sous-groupes en compétition ne leur faisant jouer le même passage, avec le même objectif pour tous, puis de comparer les résultats. Il est possible aussi de s'inspirer du serious game pour approfondir l'expérience dans le cadre de jeux de rôles ou d'exercices théâtraux. Vous l'aurez compris, les modalités d'utilisation sont multiples et offrent une richesse

Last but not least : le serious game pour dynamiser la formation en salle

inoûlée d'activités. Qui plus est, le serious game joué partiellement en salle a un très fort effet de teasing, car il suscite l'envie des participants de l'explorer dans son intégralité en post-formation. Dans le cadre d'un parcours de formation, il est alors judicieux de fixer un objectif au groupe et de débriefing les résultats et l'expérience vécue en début de session suivante.



EDITO

La vision MTD

Les nouveaux modes d'apprentissage représentent une opportunité pour renforcer l'efficacité des formations comportementales

Une étude Harvard Business Review d'octobre 2016 révèle que :

- Les milliards investis tous les ans dans la formation des managers n'améliorent pas, dans la plupart des cas, l'efficacité des organisations
- Les managers adoptent de nouveau leur fonctionnement antérieur dès leur retour dans l'entreprise
- Ce n'est pas la qualité des formations qui est en jeu ni l'envie sincère des managers de changer

Deux raisons principales expliquent cet échec

- Une absence de cohérence entre ce que les managers apprennent en formation et la réalité du fonctionnement de l'organisation dans laquelle ils reviennent
- Un décalage important entre ce qu'ils apprennent et les pratiques du top management

Les conditions de l'efficacité... pour permettre que les comportements attendus se mettent en place

- Clarifier les **enjeux**
- Définir les **contenus** et la **progression** dans le temps
- Impliquer toutes les strates managériales en partant du haut
- Bâtir des **parcours** cohérents faisant appel à différentes modalités d'apprentissage
- Fonctionner par « **promotions** » suivies dans le temps, tout le long de leur parcours si possible par le même formateur (interne ou externe)
 - o **Présentiel indispensable** (au début et à la fin du parcours et à intervalles réguliers pour favoriser le partage de pratiques, échanger sur les difficultés rencontrées et s'entraîner sur des cas réels)
 - o **E-learning à faible dose** car 25% seulement des apprenants vont au bout d'un module e-learning
 - o **Serious games à privilégier** et à utiliser tant en présentiel qu'à distance car 92% des apprenants vont au bout d'un serious game
 - o **Coaching téléphonique individuel post-formation présentielle** pour suivre la mise en œuvre des plans d'actions et accompagner le manager
 - o ou **classe virtuelle** pour capitaliser sur les acquis et ancrer les pratiques après les entraînements post-formation sur serious games

Autrement dit probablement moins de temps en présentiel mais un accompagnement des formés dans la durée et mariant plusieurs modalités

Que diriez-vous...

M.T.D

36 rue de Saint-Petersbourg
75008 PARIS

TEL : 01 45 57 23 30
www.mtdsa.com

CONSEIL / COACHING / FORMATION

De formations

- Pilotées comme un investissement stratégique.
- Accompagnées tant dans la préparation que la mise en œuvre, pour une réelle efficacité.
- Génératrices de compétences opérationnelles.

D'un conseil et d'un accompagnement

- Du lancement à la mise en œuvre du projet.
- Qui prennent en compte la dimension humaine pour faciliter l'adhésion.

Les Actus MTD : son partenariat avec 



Le digital, pourquoi l'expérimenter ?

- Evaluations
- Gestion de projet
- Vente
- Sécurité numérique
- Management de la diversité
- Mieux-être au travail

- Revisiter ses comportements de manière ludique, en pilotant des personnages virtuels et des situations réalistes
- Evaluer ses capacités (assessment)
- Expérimenter des méthodes d'aide au choix permettant de fonder ses décisions sur les compétences
- Apprendre à choisir sur des critères objectifs tout en neutralisant l'impact de stéréotypes susceptibles d'influencer ses choix
- Vivre un projet de A à Z à travers des situations emblématiques : constitution de l'équipe, rencontre des partenaires, animation de réunion, arbitrage, négociation...



Le serious game permet de tester des mises en situation en **auto-formation** ou en **blended-learning**, et devient alors un véritable outil de prise de conscience.

C'est sur ce constat que la formation prend le relais sur les bonnes pratiques à identifier et que le serious game permet de mettre en place de nouveaux comportements.