

MAGR RH

NUMÉRO 14B • SPECIAL LEARNING SHOW • OCTOBRE 2021

ET C'EST LE
LEARNING SHOW !

Révisions la montée en compétences

Delphine Corre, Catherine Pollet, Rozenn Joufflineau et Gaele Carrières p.6

Comment engager ses apprenants

Clément Meslin, p.24

Et si j'étais de nouveau responsable formation en 2022 ?

Frédéric Labussiere, p.38

Créons nos métiers de demain

Viatschelav Dmitriev, p.67

Désir et Travail

Laure Thirion p.71

MAGR^H

NUMÉRO 14 • UN AUTRE REGARD • SEPTEMBRE 2021

QUAND LES AUTRES
NOUS REGARDENT !

DRH ou Syndicaliste, il faut préserver les RH de proximité

Matthieu Trubert et Jean Luc Molins p.25

Le pari d'une politique QVT pour changer le regard

Céline Conte et Cécile Rivoiron, p.105

De la question de la perception des RH à celle de l'innovation RH

Frédéric MISCHLER, p.111

Start-up : RH mon amour !

Clément Lemaître et Camille Fourquez, p.145

Retourner Maison !

Hubert LANDIER, p.173

L'erreur de casting

Elisabeth PROVOST VANHECKE, p.255

L'entreprise peut-elle faire abstraction de l'engagement environnemental et sociétal

Yannick Roudaut, p.283

André Fenet



AVANT-PROPOS

Le MagRh est un trimestriel. Donc 4 numéros par an, mais C'est aussi 2 à trois numéros spéciaux. Souvent, dans la presse professionnelle, les numéros spéciaux se composent de quelques articles de fond, et d'une masse de publi-rédactionnels. De mauvaises langues vous diraient que c'est l'occasion en ciblant une clientèle, d'optimiser la rentabilité publicitaire.

Vous allez lire ce numéro parce que la formation vous intéresse. Notre collaboration fidèle avec le learning show va prendre à contrepied les routines dont je vous entretenais quelques lignes avant. Vous ne trouverez que des articles de fond, et de plus d'une qualité tout à fait exceptionnelle. La diversité des propos accentue encore la richesse des contenus. Dès lors ce « numéro spécial » devient un ouvrage de référence.

Bravo à l'équipe de Yannig Raffenel. Comme les années précédentes, elle va nous prouver une fois de plus que la formation est bien vivante, en permanente re-création, et qu'elle n'a pas fini de nous surprendre.

Vous pouvez ne pas profiter seul de cette belle nourriture mais inviter vos collègues et amis à votre table en leur transmettant le lien de ce téléchargement gratuit.

Le MagRH est le vôtre, et vous pouvez le diffuser sans vergogne y compris sur les réseaux sociaux.

André Fenet

Rédacteur en chef



LEARNING SHOW 2021

SOMMAIRE





REPARTIR DE LA SOURCE POUR ACCOMPAGNER ET ANTICIPER !

- 3** Avant propos
André Perret
- 4** Repartir de la source pour accompagner et anticiper
Yannig Raffenel
- 6** Révons la montée en compétence
D. Corre C. Pollet R. Joufflineau
- 11** Mettre la technologie au service de la compétence
Anne Charlotte Monneret
- 13** Qui sont les personnes neuro-atypiques et ultrasensibles avec lesquelles nous travaillons sans le savoir. Claire Stride
- 17** Déploiement de logiciel : gagner en efficacité grâce à la digitalisation de la formation. Jean François Le Cloarec
- 21** Quand l'adaptative learning se met au service des élèves et des enseignants pour lutter contre le réchauffement climatique. (Collectif)
- 24** Comment engager ses apprenants, l'exemple de SITEL
Clément Meslin
- 27** Préservation de l'océan. Quel rôle pour l'entreprise ?
Aline Vitoux et Stéphane Kersulec
- 31** L'hypnose comme accélérateur de la confiance dans l'apprentissage
Julien Micheau
- 34** Après la pandémie : vers un nouveau lien entre les OF et leurs clients
Julien Ritzkowski
- 38** Et si j'étais de nouveau responsable formation en 2022 ?
Frédéric Labussiere
- 42** Qui n'a jamais révé d'être dans un état de flow ?
Emeline Deschryver et Alessandro Biscaccianti
- 47** La femme invisible
Estelle Adam
- 51** Le digital est à la formation ce que le sucré ajouté est à la nourriture
Thierry Kleim
- 54** Imaginer et co-créer la suite... aujourd'hui
Johannes Alinhac
- 58** Faire classe au coeur de la société
Annette Gourvil, Romain Vanoudheusden et Guillaume Viniacourt
- 61** Apprendre par internet, vers une mémoire transactive améliorée
Vincent delourmel
- 64** Désigne et technologie dans la formation des cadres dirigeants. Challenges et Opportunités. Jean Marie Ardisson
- 67** Créons nos métiers de demain
Viatcheslav Dmitriev
- 71** Désir et Travail
Laure Thirion
- 75** Mise à distance des formations en temps de pandémie. Qu'avons nous appris ? Pascal Vangrunderbeeck et Sylvain Vacaresse

Il y a déjà 6 ans, nous avons imaginé le concept du learning Show : faire tomber les frontières entre toutes les sortes d'acteurs de l'innovation pédagogique et de la formation, tous prisonniers de leurs silos, pour les faire se rencontrer lors d'un événement qui soit un anti salon et un anti TedX. Pourquoi donc ? L'objectif était déjà de permettre à tous ces professionnels de partager leurs pratiques, de s'inspirer entre pairs, de faire de la veille, au travers d'ateliers immersifs expérientiels, où les participants ne soient pas spectateurs mais acteurs !

LE LEARNING SHOW ÉTAIT NÉ.

2020 a marqué l'évidence enfin reconnue par tous les citoyens, qu'ils soient parents ou collaborateurs, de l'impérative nécessité d'utiliser le digital en formation.

Pourtant, force est de constater que tout le travail reste à faire pour développer des pratiques pédagogiques adaptées aux besoins des apprenants en développant un usage positif du digital. Car toutes les études prouvent que ce qui a été vécu, par la très grande majorité des apprenants quels qu'ils soient durant les périodes de confinement, l'a été de manière résolument négative (solitude, abandon, passivité...).

Innover dans ses pratiques pédagogiques, tel est le véritable défi mobilisateur des enseignants et formateurs, afin de répondre aux attentes légitimes de tous les apprenants ! Partout sur le territoire, nombreuses sont les initiatives depuis des années déjà, qui prouvent qu'il est possible de provoquer un véritable engagement des élèves, étudiants, stagiaires, au plus

près de leurs motivations, répondant au besoin de leur apporter du sens à ce qu'ils vivent en formation.

Mais la crise sanitaire ne peut pas faire oublier la plus grande crise qui menace l'humanité au travers de cette transformation environnementale, climatique et de la biodiversité. Impossible désormais pour nous tous d'ignorer les préoccupations légitimes de tous les citoyens lorsque nous endossons notre rôle de formateur enseignant. Comment cela nous impacte-t-il dans nos fonctions ? Comment pouvons-nous, nous approprier ces thématiques aux enjeux vitaux, comment pouvons-nous participer, pour lutter à notre niveau contre ces menaces et donner des raisons de garder espoir ?

Le digital a été utilisé comme canal de communication descendant et il nous a transformé en femmes et en hommes troncs, figés devant nos écrans et nos webcams. Nous ressentons tous aujourd'hui ce besoin vital d'exister dans une altérité corps-esprit afin de rencontrer, communiquer, partager avec ceux qui nous entourent, avec qui nous travaillons et apprenons. Notre corps, nos émotions ne sont pas des fardeaux à canaliser et dont il faudrait se débarrasser, mais notre premier canal pour nous exprimer et exister ! Et comme vecteur d'apprentissage, nous devons nous réconcilier avec le potentiel fantastique que nous offre cette magnifique machine à apprendre qu'est le corps, pour peu qu'on le sollicite de manière éclairée !

Plus que jamais, la question de la

place de la singularité des individus dans la société et dans les organisations se pose. La prise de conscience est en route et loin d'être stigmatisées, ces différences singulières sont des sources incomparables de richesses pour toutes les structures qui savent les détecter, les reconnaître et les valoriser. Comment la formation elle aussi s'empare-t-elle de ce sujet pour tourner le dos au formatage et s'ouvrir à ceux qui ne sont pas dans la norme établie ? Il fut un temps où ces publics «différents» posaient problème. Aujourd'hui tout le monde prône la nécessaire individualisation des formations et leur personnalisation, il y a tant à s'inspirer de la part de tous les professionnels de la formation qui travaillent au quotidien pour accompagner ces publics «dys», neuroatypiques, réfugiés...

Voici autant de sujets au cœur des transformations de la société pour lesquels nous avons la chance de nous mobiliser, de contribuer à innover pour faire un monde inclusif et apprenant. Tel sera l'ADN du Learning Show 2021, tels seront les thèmes pour lesquels des experts engagés sur le terrain viendront vous faire partager leurs pratiques pédagogiques, leurs méthodes, leurs outils. Et ainsi, la diversité des participants du Learning Show, de leurs regards, de leurs métiers, de leurs postures et la convivialité retrouvée vont offrir à l'écosystème entier, un véritable voyage apprenant.

Yannig Raffenet

co-fondateur et programmeur du Learning Show



LEARNING SHOW 2021

SOMMAIRE



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



REVONS LA MONTEE EN COMPETENCES

DCORRE, CPOLLET, RJOUFFLINEAU

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**

EdTech Grand Ouest rassemble les acteurs de la formation, de l'enseignement et des EdTech du Grand Ouest. Delphine Corre, présidente EdTech Grand Ouest, et deux adhérentes, vous invitent à découvrir les réalités observées sur le territoire à travers le personnage de Gwenn.

Le champ de la formation bousculé par les changements stratégiques, organisationnels et opérationnels impose régulièrement aux acteurs de s'adapter et réinventer leur quotidien. Les responsables de formation sont en première ligne pour concourir au développement des compétences des individus. Comment faire face aux transitions engagées, aux nouvelles compétences émergentes et former aux métiers qui n'existent pas encore ?

Nous vous invitons à suivre Gwenn, responsable formation qui vit sa propre transition et rêve à son métier comme il aimerait le pratiquer ! Prêt à embarquer dans son aventure quotidienne ?

GWENN, RESPONSABLE FORMATION EN PLEINE MUTATION !

Gwenn a 42 ans, est responsable formation et développement des compétences au sein d'une entreprise fleuron de l'économie régionale. Il suit les nombreuses réformes de la formation professionnelle et s'adapte à la cadence des changements. Il sent que son métier change et rêve d'aller plus loin dans son rôle de développeur de compétences !



GWENN, PARTENAIRE STRATÉGIQUE AU SERVICE DES DÉVELOPPEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS AU SEIN DE L'ENTREPRISE !

Ce qu'il aimerait c'est pouvoir se former en continu pour toujours en apprendre plus sur sa nouvelle posture d'accompagnement tantôt individuel, tantôt collectif. Son enjeu : permettre l'épanouissement individuel au service du développement de l'entreprise et en adéquation avec les enjeux sociétaux. Il défend l'approche compétence dans une logique centrée apprenant et compétitivité des organisations. Son ambition : accompagner les femmes et les hommes ! Les collaborateurs voulant évoluer et entretenir leur employabilité et les managers qui doivent définir le cap stratégique de l'entreprise et développer leur business et leur équipe !

Ses lectures et ses recherches le mènent à réfléchir à la montée en compétence et à son devenir et surtout à faire concorder toutes ses visions dans l'entreprise.

On en rêve tous de la formation idéale au service de la compétence, une formation avec plus de... ou moins de... digitalisée tout ou partie, écologique, bas carbone ? encore mieux ! Et surtout on veut la vivre avec envie, plaisir, émotion, innovation, réussite et en mesurer les retours sur investissement ! Que l'on soit apprenant, manager, formateur, ingénieur pédagogique ou enseignant... Oui on en rêve de la formation de demain et chacun y accroche son propre enjeu !

Pour nourrir ses réflexions, il expérimente sans cesse de nouvelles solutions EdTech (Technologies au service de l'éducation), il s'imprègne des neurosciences et cherche les acteurs qui semblent proposer de l'innovation pédagogique, mais pas simple de trouver un idéal dans ce tumulte !

Gwenn est évidemment convaincu que la formation est un outil d'adaptation des salariés à leur poste de travail, mais aussi un formidable vecteur de promotion sociale individuelle ou collective. Il doit, de façon agile, réussir à répondre aux besoins stratégiques de l'entreprise et aux envies et ambitions individuelles

des collaborateurs. Il veut se donner les moyens d'être un partenaire clé pour le développement des individus et de l'entreprise.

UNE POSTURE, CELLE DE L'ACCOMPAGNANT !

Au quotidien, Gwenn «définit, construit et pilote la politique formation de l'entreprise. Il contribue, à travers le plan de formation, au maintien, à l'adaptation et au développement des compétences des salariés en vue d'améliorer la performance de l'entreprise. Cela suppose, au-delà de la maîtrise des dispositifs de formation et de leur ingénierie financière, une bonne connaissance des métiers de l'entreprise et de sa stratégie globale. Il identifie donc, en collaboration avec les managers, les besoins en compétences de l'entreprise, actuels et futurs, en cohérence avec son propre développement économique et social. Généralement, il les traduit ensuite en solutions de formation. Il dispose, par ailleurs, d'outils lui permettant de mesurer l'effort formation (et son impact) et de procéder à des arbitrages en concertation avec sa direction et les partenaires sociaux» (extrait de la fiche RNCP13006).

Combiné au ROI (Retour sur investissement) : "La formation a-t-elle été utile ?", Gwenn développe les évaluations et mobilise le ROE (Retour sur les attentes) en définissant avec le commanditaire ou le manager en amont de la formation les critères de réussite qui seront mesurables à froid : "Qu'attendez-vous (précisément) de cette formation ?". Dans une dynamique centrée apprenant, cela lui permet de coconstruire des formations avec des objectifs clairs et précis au service d'une satisfaction globale.

Vaste programme pour lequel Gwenn est mobilisé à repenser ses pratiques, ses croyances, à s'engager encore plus dans cette montée en compétences. C'est ce qui booste Gwenn au quotidien ; il développe ses propres compétences, qui doivent être de plus en plus larges !

L'APPREANCE, UNE HISTOIRE DE CULTURE !

Et il se questionne : « Comment (encore) mieux accompagner le développement des

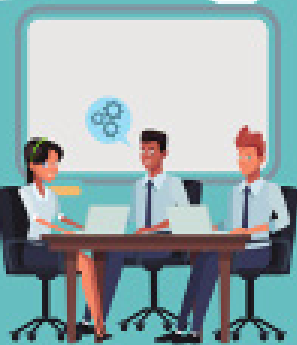
compétences dans mon entreprise ? » car face à tous les enjeux de ce 21ème siècle : humains, économiques, sociétaux... il sait qu'il doit contribuer à développer la culture de l'apprenance et ça lui tient à cœur. L'entreprise doit permettre aux collaborateurs d'apprendre tout le temps : de façon formelle par le biais de formations programmées, élaborées à partir d'un cahier des charges structuré autour d'objectifs mais aussi en mode informel, dans une démarche de curiosité, de partage et d'échange qui s'exerce au sein de son entreprise grâce à des intervenants occasionnels, un accès à des ressources, par des échanges entre salariés à une culture de l'expérimentation ... Il met à disposition des outils pour produire, concevoir et partager facilement du savoir au sein des équipes. Ces expériences, intentionnelles ou non font progresser le collectif de façon organique. Il organise des retours sur expérience (REX), des temps d'échanges entre collègues en situation de travail, des sessions de co-développement, incite à participer à des conférences/webinaires, à écouter des Podcast, voir

des vidéos, lire sur ou hors temps de travail et invite à l'apprentissage quel qu'il soit.

SORTIR POUR MIEUX REVENIR !

Et pour aller encore plus loin, il a rejoint un collectif qui a pour vocation d'accompagner la transformation de la pédagogie. Ça lui fait du bien de confronter sa vision ! Il rencontre des acteurs et des métiers différents, des logiques et des visions complémentaires. Il participe à des ateliers où l'intelligence collective est mobilisée entre individus de différents horizons (Universitaire, centre de formation, grandes écoles, enseignants, formateurs, ingénieurs pédagogiques, des éditeurs de solutions Ed-Tech, des startups...).

Cela lui permet de penser hors du cadre, de balayer ses croyances, ses préjugés et de s'affranchir des référentiels pour permettre une réflexion différente, sans freins ni limites, en développant sa capacité à apprendre autrement. Ensemble ils rêvent la formation de demain, tantôt côté apprenant, tantôt côté inter-



Culture de l'apprenance



Co-développement et pratique réflexive



Maillage des compétences

venant pour bien comprendre les insights de chaque partie.

CONSTRUIRE ENSEMBLE !

Ensemble ils rêvent à des nouveaux modèles, de nouveaux outils où le maillage de compétences est central. Ensemble, ces acteurs de la formation d'un territoire, s'enrichissent mutuellement à travers des actions de veille partagées, d'échanges de bonnes pratiques, de collaboration, d'expérimentations communes pour assurer la montée en compétences de chacun. Ensemble ils créent et rassemblent des ressources pédagogiques, testées, éprouvées et mises à disposition pour permettre de répondre à tous les besoins des formateurs-enseignants.

Ensemble ils insufflent des démarches innovantes et définissent les compétences de demain pour les acteurs de l'apprenance. Chacun repart ensuite dans son écosystème, plus fort et prêt à faire évoluer les pratiques. Challenger ses pratiques par l'échange avec ses pairs permet aussi à chacun un temps d'analyse réflexive qui nous engage dans une démarche vertueuse d'amélioration continue ! Gwenn se transforme sans cesse par cette posture de praticien réflexif (D. A. Schön).

En somme, le rêve de Gwenn n'est pas si loin du réel, c'est par une meilleure combinaison de l'ensemble macro-meso-micro que le monde de la formation dont les responsables formation et développement des compétences deviendra plus compétent !

Gwenn, c'est lui, c'est vous, c'est nous tous qui contribuons au quotidien à faire de la formation un REEL outil de développement, un formidable moment de vie, riche de sens, de partage, d'humour et de... compétences !

C'est aussi la vocation de l'association EdTech Grand Ouest : Accompagner chacun des acteurs de la formation et de l'enseignement dans sa réflexion, sa montée en compétence et ses expérimentations en matière d'innovation pédagogique et EdTech.

Delphine Corre, Catherine Pollet, Rozenn Joufflineau & Gaëlle Carrières

Les auteurs

Collectif EdTech Grand Ouest
<https://edtechgrandouest.fr/>

EDTECH GRAND OUEST
 #OuestApprenant

Illustration

Delphine Corre
 Directrice centre de formation Voyelle
<https://www.linkedin.com/in/delphinecorre/>
 Présidente de l'association EdTech Grand Ouest

Catherine Pollet
 Dirigeante cabinet conseil et formation Kalips
<https://www.linkedin.com/in/catherine-pollet/>
 Référente "métiers de la formation" EdTech Grand Ouest

Rozenn Joufflineau
 Consultante indépendante digital learning
<https://www.linkedin.com/in/rjoufflineau-30130149/>
 Adhérente EdTech Grand Ouest

Gaëlle Carrières
 Dirigeante Learny Monster Factory
<https://www.linkedin.com/in/gcarrieres/>
 Adhérente EdTech Grand Ouest

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



METTRE LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DE LA COMPÉTENCE

ANNE CHARLOTTE **MONNERET**

Directrice Générale @EdTechFrance
Pour nous rejoindre en tant que membre :
contact@edtechfrance.fr

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





Fédérer, démontrer, inventer, diffuser, ces quatre mots n'ont jamais été aussi vrais qu'en cette année 2021. Fondée en mai 2018 sur la base d'un manifeste signé par une vingtaine d'entrepreneurs, l'association EdTech France compte aujourd'hui plus de 390 membres. Des entreprises innovantes, dynamiques et résilientes, qui inventent les outils de demain sur les trois marchés : scolaire, enseignement supérieur et formation professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie en somme. Leur champ d'application est très vaste, leur point commun ? Œuvrer à un apprentissage innovant, personnalisable, et engageant toujours davantage l'apprenant (et le formateur !)

Nous nous étions donnés, il y a presque trois ans, la mission de faire rayonner en France et à l'international les savoir-faire français en termes de technologie et de compétences. Un an et demi après le début de la crise covid, le bilan est époustouflant, jamais la filière n'a été aussi dynamique : plus de cent jeunes entreprises EdTech se sont lancées dans l'aventure entrepreneuriale sur les 12 derniers mois, les verrous culturels ont sauté, et plus que jamais public et privé apprennent à travailler ensemble, pour utiliser toute la puissance de la technologie au service de l'humain et de la compétence.

Parfois caractérisée de "forêt de bonsaï", la filière EdTech a également atteint un stade de maturité important en termes de développement de ses acteurs. Oui, la France a ses "champions", présents à l'international, crédibles, et légitimes. Et ce n'est que le début... Le potentiel du marché mondial de l'éducation au sens anglo-saxon (apprentissage tout au long de la vie) est estimé à 500 milliards de dollars à horizon 2025, versus 325 milliards avant la crise, mais seulement 6% de ce marché est digitalisé !

Alors quelle est la place de la France dans cette accélération mondiale ? Même si le marché de l'EdTech reste dominé par des solutions américaines ou chinoises, nous sommes devenus en 2021, et pour la première fois, le premier pays en Europe en termes d'investissement dans nos Edtechs, passant historiquement devant le UK. Une étape qui témoigne d'une confiance accrue dans les outils mais aussi d'un vrai changement dans les usages,

avec l'utilisation pérenne du numérique dans les démarches de formation et de montée en compétences. Les chiffres le confirment, en 2021, 30% des organismes de formations déclarent privilégier à l'avenir du 100% distanciel, une transformation cette fois-ci choisie, et non subie.

Nous sommes convaincus que la transformation digitale de l'offre de formation est un atout pour démocratiser l'accès à la compétence, et doit mobiliser tous les acteurs, y compris les pouvoirs publics. Le plan de relance est une étape qui, pour être pérenne, appelle une nécessaire démarche d'accompagnement pour une évolution de l'ensemble de l'écosystème. Le numérique est un formidable levier d'autonomisation sur le territoire, et notre rôle d'assembler est plus crucial que jamais. Donnons à toutes et à tous les moyens de se former, et ce, dans un contexte de forte demande : un tiers des actifs pensent en effet changer d'emploi dans les deux ans à venir, et 48% d'entre eux prévoient de faire une formation dans les 12 mois qui arrivent... (chiffres centre-inffo).

Enfin, même si depuis un an et demi, le mot "numérique" est omniprésent, et qu'il y a eu un bon formidable dans les usages, le risque d'une jeunesse à deux vitesses émerge : 90% des jeunes de plus de 15 ans sont équipés de mobiles connectés, c'est inédit dans l'histoire de notre pays. Et tout reste à construire et à transmettre en termes de compétences numériques.

Même née avec la technologie, la future génération doit être formée et éduquée au numérique, et ce, dès les bancs de l'école. Autre défi, celui de la mixité. Aujourd'hui encore, seules 18% des jeunes femmes choisissent une orientation "scientifique" ou "numérique". Il faut absolument expliciter la diversité des métiers dans ces secteurs-là, et évangéliser dès le plus jeune âge pour limiter l'auto-censure. Car si 85% des métiers de demain n'existent pas encore, alors c'est notre devoir de lutter contre les biais de genre dans les produits du futur. Entrepreneur.e.s, collectifs, pouvoirs publics, grands groupes, c'est l'affaire de toutes et tous.

Des défis restent ainsi à relever mais une chose est sûre : le monde de demain sera numérique, et le secteur de l'EdTech pourrait bien être l'une des solutions face à un marché du travail de plus en plus exigeant, pour pouvoir se réinventer à tout stade de la vie.

Anne Charlotte Monneret

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



QUI SONT LES PERSONNES
NEURO-ATYPIQUES ET
ULTRASENSIBLES AVEC LESQUELS
NOUS TRAVAILLONS SANS LE
SAVOIR ?

CLAIRE STRIDE

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 SHOW

DIGITAL LEARNING

TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW

Claire STRIDE est consultante en intelligence relationnelle et intelligence émotionnelle. Experte en neurosciences et neurodiversité.





Il y a quelques mois de cela, je me souviens avoir vu passer sur LinkedIn un post qui s'interrogeait pour savoir si le terme «hypersensible» n'était pas en fait la nouvelle dénomination pour parler des personnes agaçantes au travail. Le mot utilisé était «chiantes». J'ai hésité entre rire ou m'énerver puis j'ai choisi une troisième voie : j'ai souri. Peu importe l'angle d'attaque, on associait hypersensibilité et le monde du travail ! J'ai poursuivi ensuite mon chemin d'éclaireuse (ou de décapage de rétine, cela dépend de comment mon travail est vécu) parlant simplement des personnes neuro-atypiques et ultrasensibles certes auprès des particuliers, mais également auprès des étudiants, des néo-entrepreneurs, des dirigeants et des managers.

Alors de qui parle-t-on ?

Je resterai ici sur les dénominations scientifiques, excluant de fait les termes «zèbre» et haut potentiel émotionnel.

Pendant de longues décennies, les spécificités neuro-atypiques telles qu'être «dys» (dyslexique, dyspraxique, dyscalculique, etc.), à haut potentiel intellectuel (QI > 130), avec un TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité) ou encore avoir un TSA (trouble du spectre autistique, anciennement Asperger ou syndrome d'Asperger) étaient cantonnées aux apprentissages donc à la période (douloureuse) de l'école. Il importait de détecter les déficiences des enfants et de les rééduquer. Le cas de l'autisme est particulier. Nous ne l'aborderons pas ici. Nous ignorions alors qu'avec les particularités d'apprentissages cohabitaient une autre façon de voir le monde et d'interagir en société.

Comme leur nom l'indique, les personnes dites «neuro-atypiques» ont un cerveau qui ne correspond pas à celui du plus grand nombre. On remarque plus de neurones, plus de connexions neuronales, des concentrations de neurones et de connexions plus marquées dans certaines zones que dans d'autres. Pour simplifier, j'aime bien dire que nous ne sommes pas «câblés» de la même façon.

Les «dys» (la racine vient de «dysfonctionnement») fonctionnent différemment. On reconnaît la dyslexie (au niveau de tout ce qui est visuel, lecture, écriture mais également couleurs, détails, etc.), la dyscalculie (au niveau des mathématiques et plus spécifiquement avec tout ce qui a trait la compréhension, l'interprétation, la communication avec des nombres), la dysorthographe (au niveau de la fixation et de la logique des règles d'orthographe), la dysgraphie (en lien avec le tracé même des lettres, des chiffres, de formes géométriques) et la dysphasie (au niveau du langage, de la formation des sons). L'enfant est tout à fait à même de grandir ainsi et de trouver les solutions pour parvenir à être autonome à sa façon. Le principal bloquant est la contrainte imposée par l'école de réaliser des tâches en temps impartis avec une méthode précise. Bien sûr, l'aide de spécialistes est précieuse quand elle per-

met à l'enfant d'optimiser son potentiel et de comprendre y arriver en gardant sa spécificité. C'est plus délicat quand le message est de «devenir normal», «d'être comme tout le monde». Le poids du rejet, de l'exclusion est extrêmement lourd, surtout pour un enfant et d'autant plus quand il est alimenté maladroitement par le stress légitime des parents pensant qu'une seule voie est possible pour réussir, celle de la norme et de la masse. Comme disait Einstein (qui était dyslexique) «Tout le monde est un génie. Mais si vous jugez un poisson sur ses capacités à grimper à un arbre, il passera toute sa vie à croire qu'il est stupide.»

Lecteur, êtes-vous un poisson qui s'épuise à grimper à un arbre ? Ou bien vous éclatez-vous à nager ? Et autour de vous, dans vos équipes, combien de poissons qui tentent vainement de grimper aux arbres ?

Je vous invite sincèrement à prendre le temps de répondre à cette question avant de poursuivre votre lecture.

Sachez que la neuro-atypicité est héréditaire. Bien souvent les parents ont vécu des moments difficiles à l'école ou en famille et pensent, dans leur logique bienveillantes et sécuritaires, que faire en sorte que leur enfant «rentre dans le moule» est le chemin de leur salut et leur épargnera tout ce qu'ils ont enduré et enfoui au fond d'eux.

Les personnes à haut potentiel intellectuel sont celles qui ont un quotient intellectuel supérieur à 130 d'après les échelles de Weschler. Elles datent du début du XXe siècle. Au-delà des aptitudes cognitives, le haut potentiel a également tout un pan d'épanouissement dans la créativité et peut faire preuve d'une profonde intelligence émotionnelle. Ils ne sont pas meilleurs que les autres, ils pensent différemment, plus vite parfois, plus en profondeur aussi. Ils font des liens entre divers éléments qui semblent indépendants. Ils bâtissent des ponts. Ils remettent aussi beaucoup en cause tout ce qui est établi, avides de nouveauté, de simplicité et de liberté.

Le TDAH est un trouble neurodéveloppemental dont les origines peuvent être diverses. On retrouve un triptyque gagnant : l'inattention, l'impulsivité et l'hyperactivité. C'est une spéci-

ficité bien souvent associée à un «dys».

Le TSA quant à lui est défini dans le spectre de l'autisme car il associe des particularités dans le comportement (tâches répétitives, attention obsessionnelle) et dans les interactions humaines. Les codes sociaux sont globalement mal compris par les neuro-atypiques, les personnes TSA étant bien souvent dans une certaine introversion voire une franche distanciation. Cependant il existe des TSA extravertis.

Les hyper ou ultrasensibles présentent encore d'autres caractéristiques. Ce n'est pas un trouble. Ils ont plus de capteurs sensoriels et réagissent de façon virulente et intense aux stimuli qu'il s'agisse du bruit, de la lumière, des odeurs, des textures, des ambiances, des émotions. Nous nous accordons désormais au niveau scientifique à parler d'ultrasensibilité. La thèse de Bianca Acevedo sur the highly sensitive brain (le cerveau hautement sensible) paru en 2020 présente l'ultrasensibilité comme une évolution observée auprès de plus d'une centaine d'espèces dont l'homme pour s'adapter à notre environnement violent.

Un point me semble important : toutes ces personnes sont nées comme cela, comme vous êtes grand, petit, blond, roux, etc. Elles n'ont pas décidé d'être différentes pour embêter le monde, pour se rendre intéressantes ou que sais-je encore. J'ai entendu tant de jugements dégradants, méprisants, cruels sur les personnes neuro-atypiques que ce soit dans le monde de l'éducation ou dans la vie professionnelle que j'ai préféré les oublier. Chaque être humain est unique comme vous l'êtes et c'est ce qui vous rend exceptionnel.

Notre job de dirigeant, de RH, de manager, de consultant, d'accompagnant, de pédagogue et même de thérapeute, c'est de permettre à l'autre de s'épanouir en étant lui-même, fier, confiant, autonome. Nous savons que le respect, la considération, la valorisation sont des clés de l'évolution positive de chaque individu et de facto de nos entreprises, de nos sociétés et j'ose le croire, de l'Humanité. La richesse est dans la différence et il est temps d'accepter chacun avec sa façon de voir le monde plutôt



que d'essayer d'uniformiser les pensées. Nous pouvons créer des méthodes et des processus garants d'une démarche et de résultats bien sûr, tout en laissant le génie de chacun s'exprimer afin d'optimiser et d'adapter les choses en fonction du contexte.

Voici quelques noms de célèbres neuro-atypiques : Pablo Picasso, Bill Gates, Marie Curie, Anthony Hopkins, Elon Musk, Albert Einstein, Thomas Edison, Steve Jobs, Léonard de Vinci, Susan Boyle, John F. Kennedy, Winston Churchill, Galilée, Mozart, Bob Dylan, Isaac Newton, Steven Spielberg, Henri Ford, Temple Grandin, Mark Zuckerberg, Vincent Van Gogh, Georges Lucas...et je suis convaincue personnellement qu'Alexandre Astier l'est aussi ! Et il y a tous les anonymes qui oeuvrent à leur niveau pour contribuer au bien commun, car c'est dans notre ADN, au plus profond de nos tripes. Nous avons besoin de sens.

Les enfants en difficulté, hors norme, au potentiel exceptionnel, fragiles ont grandi. Ils sont aujourd'hui dans vos entreprises, la plupart ignorant que leurs spécificités revêtent des atouts formidables et de ne cantonnent pas à des «problèmes scolaires» ou des «problèmes comportementaux». Là aussi c'est un point essentiel. J'entends souvent «quand j'étais petit j'étais dyslexique». Nous naissons, vous vivons et nous mourrons neuro-atypiques. De nombreux adultes découvrent leur neuro-atypicité à plus de 50 voire 60 ans. Imaginez ! On met un mot scientifique, reconnu sur un fonctionnement qui leur a renvoyé une image négative d'eux-mêmes, les forçant à lutter contre leur nature. Je garderai toute ma vie je pense l'émotion ressentie lorsque, au cours d'une formation sur la préparation sereine à la retraite, j'ai dit naturellement à une de mes stagiaires : «alors comme vous êtes dyslexique c'est normal que vous ne compreniez pas cela, par contre vous avez ressenti l'enjeu et la réponse vous est venue toute seule». J'allais poursuivre quand j'ai réalisé qu'elle avait bloqué sur ce que je disais. Nous avons fait une pause. Elle ignorait qu'elle était dyslexique. Elle avait 63 ans. Ce fut le moment de la révélation. Elle s'était intéressée au sujet bien sûr sans y croire. Elle m'a regardée en me disant en pleurant qu'elle n'était pas folle alors et qu'elle était passée à côté de sa vie pour «faire

comme tout le monde et de pas déranger».

Certains de vos collaborateurs ignorent leur différence, d'autres la connaissent et en ont honte. D'autres encore l'assument pleinement. Le processus d'acceptation et d'appropriation de sa singularité est long. Il invite à affronter ses peurs, ses croyances limitantes, tout ce que l'on a tenu pour vrai sur la norme, la réussite et le bonheur.

Nous sommes près de 25% de la population, soit une personne sur 4. Il y en a forcément dans votre entreprise, dans votre réseau, parmi vos proches. C'est formidable ! Beaucoup craquent à force d'essayer de se fondre dans la masse et se mettent à leur compte pour fuir la hiérarchie et le système. Il faudrait pourtant si peu de changements et d'adaptations pour que l'équilibre se fasse.

Je vous propose d'être en alerte et ouverts sur le sujet de la neuro-atypicité et de l'ultrasensibilité. Faites-le savoir dans votre entreprise, organisez des moments de sensibilisation pourquoi pas de formation. Soyez à l'écoute de la réalité de vos collaborateurs. Certains se plaignent tout le temps du bruit, de la lumière, de l'ergonomie de leur bureau, du non-respect des consignes et des valeurs par leurs collègues, ont besoin de plus de temps, abattent un travail monstre en un temps record, sont les «psy du coin», font passer les autres avant eux, sont mus par le sens de la justice, ont du mal avec l'autorité, remettent tout en cause et veulent faire changer les choses, ont une créativité débordante, etc. Il se peut que ce soient des personnes neuro-atypiques et ultrasensibles. Intégrez le sujet à vos projets et à votre façon de voir le monde. Je serai ravie de vous en apprendre bien plus sur le sujet si cela vous intéresse ! Je suis dyslexique, dyscalculique, à haut potentiel intellectuel, cheffe d'entreprise, femme, amie, amante, du Sud...et tellement plus que cela ! Je rêve du jour où je verrai une offre d'emploi notifiant «dyslexique ultrasensible apprécié» ou encore de celui où on considèrera en entreprise la neuro-atypicité parmi toutes les formes d'intelligence, sans discrimination.

Clairine Storde

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



DEPLOIEMENT DE LOGICIEL : GAGNER EN EFFICACITE GRACE LA DIGITALISATION DE LA FORMATION

JEAN-FRANCOIS **LE CLOAREC**

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**

Dirigeant et Fondateur de E-Learning
Touch'

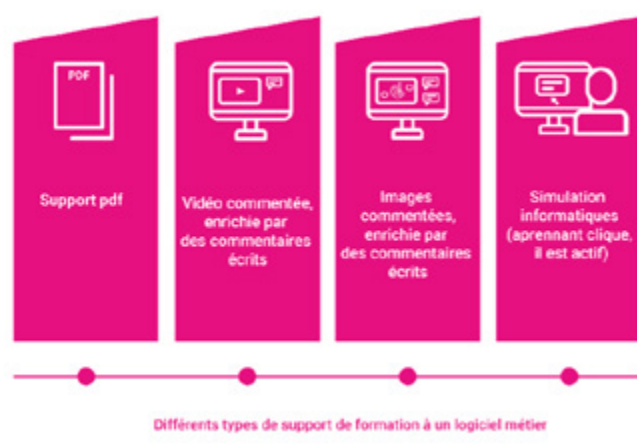




Le milieu de la formation professionnelle est en pleine évolution et ceci pour deux raisons. La première tient au contexte global du digital : il provoque de nouvelles opportunités, de nouvelles attentes et de nouveaux comportements chez les individus. La deuxième raison tient au fait que pour accompagner la transformation digitale des entreprises, les besoins de formation se sont largement accrus, et il faut trouver des moyens de former plus et plus vite, c'est particulièrement le cas lors du déploiement de logiciels.

Différents types de supports de formation pour les logiciels métier

Il existe différents types de supports qui permettent de former des collaborateurs à un logiciel métier, nous les avons classés ci-dessous par ordre d'interactivité :



La première solution consiste à déposer un document de type PDF sur un site ou une plateforme. Cette solution s'appuie uniquement sur du visuel. Elle n'est pas interactive. Comme elle ne comporte pas d'oral, elle prive l'utilisateur du double effet visuel-auditif intéressant sur le plan cognitif. Elle laisse le soin à l'utilisateur de chercher l'information qui l'intéresse et suppose donc un certain degré d'autonomie. Pour toutes ces raisons, cette solution est relativement laborieuse pour l'utilisateur. Le support PDF est un premier niveau de ressource digitale qui peut s'avérer pertinent mais plutôt à conserver pour des notions simples.

Une autre solution concerne les vidéos commentées, popularisées par de nombreux exemples plus ou moins réussis sur Youtube. Celles-ci s'appuient sur l'aspect attrayant de la vidéo. Il est possible de faire apparaître, lors de certaines séquences, le visage du narrateur. Cela produit un effet d'identification intéressant pour l'utilisateur.

Dans ce type de solution, il faut porter attention à ce que le narrateur ne soit pas trop présent à l'écran. Cela aurait pour effet de détourner l'attention de l'utilisateur. Il est important, sur ces supports, que les étapes soient bien séquencées et que l'utilisateur puisse contrôler le rythme de la vidéo. La possibilité de faire apparaître une légende écrite en bas de l'écran est une option intéressante pour améliorer l'apprentissage et l'accessibilité.

Une troisième solution consiste à remplacer les vidéos par des images. Les images sont commentées par une voix-off et séquencées. Pour une meilleure compréhension, elles peuvent être enrichies par de l'écrit. Cette solution peut être intéressante à plusieurs titres. En effet, elle s'appuie sur l'effet positif conjoint de l'écrit et de l'oral.

Elle mobilise à la fois la mémoire auditive et la mémoire visuelle. Là encore, le visage du narrateur peut, à certains moments, apparaître à l'écran, ce qui accroît l'identification de l'utilisateur sans créer d'effet distracteur. Cette solution a également l'avantage de permettre une actualisation assez aisée des contenus suite à des modifications ponctuelles du logiciel. En effet, il est plus aisé de changer des images que des fragments de vidéo.

Une autre solution consiste à s'appuyer sur un mixte entre regarder et faire. L'utilisateur est proactif. Nous lui proposons des activités comme des clics sur image, des champs à compléter, des interactions de type «drag and drop». Il est possible de l'inciter à aller chercher lui-même le résultat d'une manipulation sur le logiciel étudié. Des feed-back sont proposés à la suite.

Ce type de solution repose, en grande partie, sur de l'affichage conditionnel. C'est la solu-

tion la plus intéressante de toutes en ce qui concerne l'apprentissage de l'utilisation de logiciels en e-learning. En passant de l'un à l'autre, nous permettons à l'utilisateur de monter plus facilement en compétences puisqu'il passe ainsi d'un niveau de savoir procédural à un niveau de savoir pratique. La pratique permet à l'utilisateur d'avoir une pensée réflexive sur ses actes. Il est ainsi plus à même d'échanger avec ses collègues à ce sujet.

QUELLES PRIORITÉS POUR LA CONCEPTION DES SUPPORTS DE FORMATION

Allégez la charge cognitive de l'utilisateur

La notion de guidage de l'attention renvoie au fait qu'il est possible d'aider la focalisation intentionnelle en guidant l'utilisateur vers les bonnes informations présentées à l'écran. Il s'agit en fait de s'appuyer sur ce qui s'appelle aussi «la capture de l'attention». De nombreux modes de guidage de l'attention peuvent être utilisés à l'aide de flèches, de zones d'écran entourées, d'informations à apparition décalée, etc.

Il est préférable d'utiliser les polices sans empattement. Les polices avec empattement sont généralement plus difficiles à lire et entraînent des jugements de lisibilité perçue, c'est-à-dire que les lecteurs ont l'impression que ces polices sont plus difficiles à lire. De même, le format intermédiaire de taille de ligne permet les meilleures performances à la fois en termes de vitesse de lecture, mais aussi en termes de compréhension.

C'est pourquoi, des formats qui sont classiques sur du papier ne doivent pas être utilisés dans des modules. Les lignes de texte sont plus courtes à l'écran qu'elles ne le seraient sur du papier.

Les couleurs doivent être choisies en fonction de leur esthétique dans la présentation générale mais aussi et surtout pour offrir des contrastes suffisants. De plus, si les formations sont susceptibles de s'adresser à des personnes malvoyantes, les contrastes amélioreront l'accessibilité à votre module de formation au logiciel.



La redondance faible offre un meilleur niveau de compréhension que la redondance totale ou la redondance nulle. C'est la raison pour laquelle, seules les informations importantes doivent être écrites à l'écran. Parallèlement, l'ensemble des voix-off doit être accessible par l'onglet sous-titrage. Il est ainsi possible, pour l'utilisateur qui le souhaite, de lire les commentaires.

Le sujet à traiter en tant que tel (utilisation d'un logiciel) n'étant pas attrayant à première vue, l'idée de rajouter des illustrations, même hors contexte, pourrait promettre une impression d'allègement des apports.

Or, la présence d'éléments qui ne sont pas pertinents dans un document a généralement un effet négatif sur l'apprentissage. C'est la raison pour laquelle il est recommandé de n'utiliser que les illustrations graphiques en lien avec le sujet ou le contexte professionnel.

LAISSEZ L'UTILISATEUR CONTRÔLER SON CHEMINEMENT

Quel que soit le type d'outil que vous utilisez (rapid learning type iSpring ou outil-auteur avancé comme Lectora), il est important de donner la possibilité à l'utilisateur de choisir lui-même ses axes et son temps d'apprentissage. Il sera placé en situation de contrôle du rythme de prise de l'information et cela lui permettra de se situer dans le module et d'y circuler librement.

Afin de permettre à l'utilisateur de choisir lui-même son cheminement, vous pouvez non seulement laisser les boutons suivant/précédent actifs, mais aussi lui laisser à disposition un plan cliquable ou bien encore un sommaire général et/ou sommaire secondaire cliquables.

Lorsque les utilisateurs d'un même module n'exercent pas les mêmes métiers, ils n'ont pas, pour chaque outil, le même niveau de pratique, d'attente, d'habilitation et de priorité. Pour répondre à ces divergences, il est alors préférable de réaliser des microcapsules définies selon le niveau de complexité.

De façon à permettre à l'utilisateur de s'orienter

assez facilement, il est intéressant d'afficher des miniatures de pages dans le menu. Ainsi, il peut visualiser chacune des miniatures et voir ce qu'il a parcouru, ce qu'il lui reste à parcourir. Il est également possible de marquer visuellement (illustration particulière) et auditivement (micro-jingle) l'entrée de chaque sous-menu. Dans la première page de chaque sous-partie, la mise en évidence de titres grâce à un curseur ou par le biais d'un effet visuel sur le titre est conseillée, idéalement l'accompagner d'une voix-off.

INDIVIDUALISONS L'APPROCHE !

Le rapport entre l'utilisateur et le logiciel a changé. Il n'est plus question d'apprendre un outil mais d'être en mesure d'en utiliser les fonctionnalités au moment où le besoin s'en fait ressentir.

Il est loin le temps où les salariés se rendaient en formation «logiciel X» sur 1, 2 ou 3 journées et devaient emmagasiner l'ensemble des menus de l'outil. Ils rentraient, la tête pleine, pour ne mettre en application ces savoirs que quelques mois plus tard lorsqu'ils les avaient presque déjà tous oubliés. Bien sûr, nous schématisons.

Mais il apparaît indubitable, quels que soient les logiciels ou applications, que le e-learning permet de former les professionnels au plus près : géographiquement, dans le temps, et dans leur périmètre fonctionnel. Une fois ce constat réalisé le travail à effectuer par les concepteurs pédagogiques est primordial pour concevoir des outils de formations efficaces et pertinents.

Pour ce faire, leur réflexion doit concerner différents axes : les objectifs, le public, l'ergonomie, etc. Ce ne sont pas les outils utilisés qui répondront d'eux-mêmes au cahier des charges, mais bien les dispositions prises par l'ingénieur pédagogique à la suite de son analyse du contexte et des besoins.

Jean François Le Clouez

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



QUAND L'ADAPTATIVE LEARNING SE MET AU SERVICE DES ELEVES ET DES ENSEIGNANTS POUR LUTTER CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE

NBOURGERIE, FMARCHAND & RLAUER

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**

Dans le cadre du Plan Climat, le consortium Éducation Nationale / EDF / FEEBAT a lancé de multiples programmes innovants de formation pour permettre à la France de tenir ses engagements en matière de lutte contre le réchauffement climatique. Parmi eux, celui sur la rénovation énergétique mérite d'être mis en avant pour son approche avant-gardiste basée en partie sur une technologie d'Adaptive Learning qui vise à faire réussir tous les élèves et tous les enseignants, à leur rythme et à leur façon. Interview croisée de Fabien Marchand (FM), Manager et pilote du projet, et de Raphaël Lauer (RL), Directeur du Studio d'Innovations Pédagogiques de Very Up.



Dans le cadre du Plan Climat, le consortium Éducation Nationale / EDF / FEE-BAT a lancé de multiples programmes innovants de formation pour permettre à la France de tenir ses engagements en matière de lutte contre le réchauffement climatique. Parmi eux, celui sur la rénovation énergétique mérite d'être mis en avant pour son approche avant-gardiste basée en partie sur une technologie d'Adaptive Learning qui vise à faire réussir tous les élèves et tous les enseignants, à leur rythme et à leur façon. Interview croisée de Fabien Marchand (FM), Manager et pilote du projet, et de Raphaël Lauer (RL), Directeur du Studio d'Innovations Pédagogiques de Very Up.

FABIEN, POURRIEZ-VOUS NOUS DIRE, EN QUELQUES MOTS, EN QUOI CONSISTE CE PROGRAMME ?

FM : Comme chacun le sait, la massification des travaux de rénovation énergétique constitue une priorité pour atteindre les objectifs climatiques de la France dans le bâtiment résidentiel. La montée en compétences des professionnels est devenue une priorité nationale et c'est dans ce cadre qu'on nous a demandé de créer un référentiel de compétences et des formations associées pour former les futurs professionnels du bâtiment, du CAP au BTS. C'est un programme très ambitieux qui doit pouvoir être déployé dès 2022 en multimodal (en classe bien sûr, mais aussi en digital : e-learning, réalité virtuelle, vidéo interactive...), partout en France et pour tous les publics, avec une exigence forte de la part du consortium : utiliser des technologies d'Adaptive Learning sur la partie digitale, pour faire réussir tout le monde ! Et bouger les lignes sur le plan de l'innovation pédagogique pour tester de nouvelles approches afin de créer des parcours complets qui collent avec la diversité qui existe au sein de l'Éducation Nationale.

VOUS PARLEZ D'ADAPTIVE LEARNING : DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

RL : L'Adaptive Learning, c'est l'antithèse du

fameux « effet tunnel » qui déplaît tant aux apprenants lorsqu'ils suivent un module de e-learning. En effet, lorsqu'on crée des formations en ligne avec un outil auteur classique, l'expérience d'apprentissage est souvent linéaire : les écrans se suivent, tous les mêmes pour tous les apprenants, quel que soit leur niveau d'expertise sur un sujet. Que vous soyez expert sur le sujet ou complètement débutant, vous aurez la même expérience, ce qui peut être très frustrant lorsqu'on est en situation d'apprentissage.

Aujourd'hui, il est possible de faire autrement, et de le faire assez facilement. Lorsque vous créez un module e-learning en Adaptive Learning, vous offrez aux élèves une expérience d'apprentissage qui s'adapte en temps réel à leurs besoins. Chaque interaction avec l'écran est captée et analysée par une IA pédagogique anonymisée qui choisit, en temps réel, pendant que se déroule la formation, la meilleure suite possible (un cours, un jeu, un exercice, une interaction sociale...) pour faire réussir l'élève.

ET CETTE ADAPTATION PÉDAGOGIQUE SE FAIT AU NIVEAU DE CHAQUE MODULE OU AU NIVEAU DU PARCOURS ?

RL : Les deux ! Quand on parle d'Adaptive Learning, on parle principalement de deux choses.

D'une part ce qu'on appelle le micro-Adaptive Learning. L'approche consiste, à l'intérieur d'un module de e-learning, à capter chaque interaction de l'apprenant avec l'écran et à adapter en temps réel, grâce à de très nombreux algorithmes dynamiques qui fonctionnent comme un réseau de neurones, les contenus de la formation au besoin de l'élève pour lui permettre d'arriver à 100 % de maîtrise du contenu, à son rythme. C'est une approche qui progresse énormément en ce moment et qui offre de nouvelles possibilités de personnalisation aux enseignants.

Et d'autre part le macro-Adaptive Learning qui, lui, peut être activé à l'échelle d'un parcours complet. Après un positionnement initial (évaluatif) ou un formulaire d'intérêt (déclaratif), l'IA pédagogique construit un parcours de formation complet adapté aux besoins de l'élève,

parcours qui évolue au fur et à mesure de sa progression. Chacun peut ainsi s'aventurer à son rythme dans une bibliothèque de contenus variés, tout en ayant des points de passage obligés pour valider son parcours.

ET QUEL EST LE RÔLE DES PROFESSEURS DANS CE TYPE DE DISPOSITIF ?

FM : Il est essentiel ! Les professeurs ont un rôle central. Car si la partie digitale permet de mettre les élèves à niveau à leur rythme et à leur façon, il est illusoire de penser que la montée en compétence, sur toutes les compétences du référentiel (et elles sont nombreuses...), peut se faire sans un suivi des élèves par leurs professeurs. C'est juste qu'ils ont un autre rôle, indispensable : faire réaliser les mises en pratique, donner des feedbacks, éclairer les élèves et compléter leurs connaissances, répondre à leurs questions, les encourager dans leurs apprentissages... L'adaptive Learning ne couvre qu'un pan du programme : la mise à niveau technique. C'est très utile pour acquérir des savoirs et quelques savoir-faire. Mais une formation aussi ambitieuse que celle-ci est basée sur de très nombreuses compétences qui nécessitent d'être développées en utilisant toutes les modalités disponibles dans les lycées et dans les établissements du supérieur.

COMMENT PEUT-ON VOIR QUE ÇA MARCHE VRAIMENT ?

RL : La question de l'évaluation est une question passionnante. Tout dépend de ce qu'on veut mesurer. Quand on utilise un LXP basé sur de l'adaptive Learning comme c'est le cas sur ce programme, on a quand même des avantages qu'on n'a pas avec les approches plus classiques. Il est en effet possible de garantir non seulement un taux de complétion des élèves et des professeurs, mais aussi un taux de maîtrise sur un sujet à un instant t. Pour une partie du dispositif, on construit en effet des modules qui optimisent, pour chaque participant, le niveau de maîtrise de certaines connaissances ciblées. La technologie revient pour cela, autant de fois que nécessaire et de multiples façons, sur les points de cours non validés jusqu'à ce que l'élève maîtrise 100 % des connaissances qu'il doit acquérir.

CE N'EST PAS TROP RÉPÉTITIF COMME APPROCHE ?

FL : Oui et non. On le sait bien, la répétition est un principe fondamental de la mémorisation. Et en réalité, les contenus ne reviennent jamais sous une même forme. La technologie choisit à chaque fois des activités différentes ou des angles de vue différents, pour permettre à l'élève de s'approprier le contenu plus facilement. Après, on parle bien, ici, de connaissances. Ce que les élèves en font sur le terrain, comment ils les utilisent dans leurs activités dans le programme... tout ça, bien sûr, et c'est essentiel, n'est pas automatisé et c'est là tout l'intérêt de ce type de dispositifs hybrides : prendre le meilleur de la technologie d'un côté, et donner plus de temps aux professeurs pour accompagner la montée en compétences de leurs élèves de l'autre. C'est expérimental, mais ça nous semble aller dans le sens de plus d'individualisation de la formation, avec moins de ressources mobilisées pour le faire.

Pour conclure, pourriez-vous nous dire quelle est l'ambition de ce programme ?

FM : Il est de faire réussir tous les élèves et tous les professeurs, quels que soient leur niveau, leur situation d'apprentissage (au lycée, à la maison...) et leur intérêt pour le sujet. C'est un défi passionnant, qui invite à rester humble à chaque étape tant il est ambitieux. Il nous oblige aussi à nous entourer de très nombreuses compétences : techniques bien sûr, sur la rénovation énergétique, mais aussi informatiques et pédagogiques pour muscler nos algorithmes sur le plan pédagogique et pour les faire correspondre parfaitement à la réglementation en matière de confidentialité de données... Nous apprenons chaque jour énormément. Réaliser ce dispositif est un travail titanesque mais il est rendu possible par le sens que nous trouvons à le produire, et par la destination que nous lui connaissons.

*Nicolas Bougenie, Raphaël Laner
& Fabien Marchand*

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



COMMENT ENGAGER SES APPRENANTS ? L'EXEMPLE DE SITEL

CLEMENT **MESLIN**

Co-fondateur et CEO de EdFlex

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
TIME TO... **CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



L'avènement du digital learning s'est imposé suite à la crise sanitaire. Depuis, les entreprises les plus en retard sur le sujet cherchent toutes à s'équiper d'un outil de gestion pour développer une offre de formation digitale. Mais si la mise en place d'une plateforme d'apprentissage en ligne est aujourd'hui assez simple, motiver ses collaborateurs à l'utiliser est un tout autre défi.

Sitel Group a réussi à relever ce challenge.

Avec la mise en place du télétravail pour +65 000 collaborateurs en moins de 3 mois, il fallait offrir des outils et contenus aux salariés pour qu'ils s'adaptent rapidement à ce nouveau contexte. L'organisation et la valorisation du sens de la formation au sein de l'organisation a aujourd'hui permis au groupe de dépasser le million de ressources consultées sur sa plateforme l'«Empower Center». Découvrez le parcours d'un groupe international dans la transformation digitale de sa formation professionnelle, en collaboration avec Edflex.

LA COMMUNICATION INTERNE, LA CLÉ DU SUCCÈS

Peu importe la taille d'une organisation, la communication en interne déterminera toujours la réussite à long terme d'un projet de formation. Échanger avec ses équipes, comprendre ses attentes, écouter ses besoins : tous ces enjeux de développement créent une relation solide et fortifient la motivation des collaborateurs.

Seuls 6 salariés sur 10 déclarent connaître l'offre de formation proposée par leur entre-

prise selon un sondage mené par Edflex en 2021.

Pour les pousser à se connecter à une nouvelle plateforme d'apprentissage, de nombreuses options sont possibles. Voici celles que Sitel Group a choisi de mettre en place pour communiquer autour de son projet :

1. des campagnes d'emailing pour informer des nouveautés du mois
2. des témoignages vidéos d'apprenants «ambassadeurs» de la solution
3. des managers impliqués dans la communication et mobilisés pour utiliser la solution au quotidien

L'implication du groupe dans sa communication interne a su faire la différence au lancement de leur portail de formation avec comme résultats des taux de connexion impressionnants.

En parallèle d'une vraie campagne de communication interne notamment sur leurs réseaux comme workplace, les managers ont eu un rôle central à jouer dans l'accompagnement de la montée en compétences des collaborateurs du groupe.

Les managers se sont montrés à l'écoute et le temps accordé aux retours utilisateurs ont motivé les salariés à s'engager eux aussi davantage dans ce projet.

ÉCOUTER LES COLLABORATEURS POUR S'ADAPTER À LEURS BESOINS

L'écoute des collaborateurs s'est faite par l'équipe de formation toute entière, à la fois à travers les retours des managers mais également grâce à des suivis réguliers tels que des sondages anonymes.

Ces retours d'expérience ont permis de recueillir de précieuses informations, aussi bien pour Sitel Group que pour les équipes d'Edflex.

Une fois reçus, ils ont été analysés et regroupés en catégories pour créer des problématiques globales. Il s'agissait aussi bien de manque



de ressources autour d'un besoin de compétences que de suggestion concernant l'expérience utilisateur sur le portail.

La mise en place de solutions adaptées a été plus que rapide grâce à l'efficacité des échanges entre toutes les équipes chargées de ce projet. Toutefois, cette méthode n'a pas été ponctuellement utilisée : elle est mise en place en continu sur tout le développement du projet de formation entre Sitel Group et Edflex.

La réactivité sur ces sujets est essentielle. Dans le cadre du confinement de la crise sanitaire, la plupart des offres de formation ont été stoppées net car elles reposaient sur des modules présentiels et obligatoires qui n'ont pas su s'adapter à temps.

Grâce à une offre de formation mise à jour en temps réel selon leurs besoins, Sitel Group a permis à ses collaborateurs de disposer de ressources d'actualités et de s'adapter très rapidement face à la crise. Le groupe a ainsi entièrement retravaillé la solution avec une identité dédiée «Talent at home» pour la période avec des contenus de formation liés au contexte.

S'adapter aux besoins des collaborateurs fait toute la qualité d'une offre de formation.

LA CULTURE D'ENTREPRISE COMME MOTEUR D'ENGAGEMENT

Pour réussir à mettre en place un modèle d'apprentissage continu effectif à long terme, c'est toute la culture de l'entreprise qui doit s'adapter à ce mode de fonctionnement.

Les salariés doivent pouvoir se former sur leur temps de travail, aussi bien sur des compétences techniques que sur des compétences douces, utiles dans la cohésion d'équipe par exemple. Le style de management pour gérer cette méthode s'apprend. Néanmoins, c'est la vision d'une entreprise qui donne le ton sur la place de la formation dans son fonctionnement.

C'est la place qu'occupe la formation dans une entreprise qui définit le statut d'une organisa-

tion apprenante.

Pour Sitel Group, cette place a été considérée comme centrale dans leur stratégie de développement des collaborateurs. C'est pourquoi ils ont mis en place par exemple, des box immersives dans certains de leurs call center au sein desquels les collaborateurs peuvent se former pour répondre au besoin de tranquillité et de concentration des apprenants.

L'accès à la formation étant une valeur fondamentale de l'entreprise, l'équipe formation a souhaité aller au-delà du cadre avec une offre de formation dédiée aux familles des collaborateurs. À l'image d'une mutuelle qui peut couvrir la famille d'un collaborateur, Edflex a proposé un portail ouvert à toutes les familles dans le cadre de leur montée en compétences. Un programme unique pour les salariés d'Afrique. Une vraie question se pose alors sur le rôle de l'entreprise dans le développement social et sa responsabilité par rapport à ces thématiques.

La formation s'intègre alors comme à part entière dans la stratégie RSE de l'entreprise. Une modalité à suivre dans les prochaines années.

Si ces sujets vous intéressent, restez connectés pour découvrir très prochainement un podcast exclusif ! La saison 2 du Learning Club, podcast sur les sujets formation, sera entièrement dédiée au rôle que peut avoir la formation dans une stratégie RSE globale. En attendant sa sortie début octobre, laissez-vous porter par les épisodes de la saison 1 qui retracent l'impact du Covid dans les stratégies formation de nos invités : Air France, Aircall, Clarins...

Les évolutions métiers, la digitalisation, un monde qui ne cesse d'évoluer : nous devons tous apprendre à apprendre. C'est la formation continue qui nous permettra de nous adapter au monde de demain. Les entreprises comme Sitel Group qui intègrent dès maintenant ces notions dans leur culture d'entreprise, n'ont-elles pas alors une vraie longueur d'avance dans leur vision du travail ?

Clement Meslin



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



PRESERVATION DE L'OCEAN. QUEL ROLE POUR L'ENTREPRISE ?

SKERSULEC & AVITOUX

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 SHOW

DIGITAL LEARNING

TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW

Entretien avec Alice Vitoux,
Présidente de l'association et
créatrice de l'atelier «La Fresque Océane»
Propos recueillis par Stéphane Kersulec





L'heure est au changement. La planète nous rappelle de plus en plus vivement ses limites. Les enjeux du dérèglement climatique, la perte de biodiversité, le déséquilibre des écosystèmes sont des thématiques qui commencent à émerger dans les démarches RSE des entreprises sans pour autant faire encore partie de leur stratégie. L'Océan, lui, continue de faire figure de grand oublié des entreprises ou des politiques de toutes échelles, alors qu'il est au cœur des enjeux de ce siècle.

Surfeuse, ingénieur et passionnée par le monde marin, Alice Vitoux s'est emparée de cette problématique et a créé en 2019 un atelier de sensibilisation «La Fresque Océane» à destination des citoyens, entreprises, collectivités et écoles.

BONJOUR ALICE, TOI QUI AS FAIT DE LA PRÉSERVATION DES OCÉANS TON COMBAT QUOTIDIEN, PEUX-TU NOUS DÉCRIRE LEUR SITUATION AUJOURD'HUI ?

L'Océan est le plus vaste écosystème sur notre planète avec plus de 70% de la surface de la planète et entre 2 et 10 millions d'espèces marines. C'est un monde incroyable. Les récifs coralliens abritent à eux seuls 25% de la vie marine. Les profondeurs abyssales vont jusqu'à 11km et la vie continue d'y régner. Pourtant, ce monde est aujourd'hui en danger. Nous le vidons de ses poissons, le réchauffons, l'acidifions, le polluons. C'est un monde que l'on ne voit pas et où l'on ne vit pas, on ne se sent donc pas concerné. Pourtant, l'océan se dégrade à grande vitesse, et c'est une bombe à retardement pour notre génération et celles à venir.



QUEL EST LE BUT RECHERCHÉ À TRAVERS LA CRÉATION DE LA «FRESQUE OCÉANE» ?

Reconnecter chacun d'entre nous à l'Océan. Nous avons tous un lien intime avec lui. Que ce soit par les sports nautiques, ses vacances ou sa grand-mère bretonne ! Je suis moi-même surfeuse et profondément amoureuse de la biodiversité marine.

Pourtant, notre société est déconnectée de l'Océan alors qu'il est au cœur de nos vies et surtout, au cœur des enjeux de ce siècle avec le dérèglement climatique.

Mon objectif était donc simple : m'appuyer sur le capital sympathie de l'Océan pour aborder des sujets structurants de nos sociétés comme notre consommation, notre alimentation, nos modes de transport, notre dépendance aux énergies fossiles, etc.

Pour atteindre cet objectif, il fallait commencer par considérer l'Océan de manière globale. D'ailleurs les scientifiques ne disent plus «les océans» mais bien «un océan».

La Fresque Océane est donc un atelier systémique qui met l'Océan au centre et notre société autour afin de donner une vue d'ensemble et enfin «dé-siloter» notre vision du monde et des impacts de nos activités.

NOUS SENTONS DANS TON DISCOURS LE POIDS DES MENACES SUR L'OCÉAN. PEUX-TU NOUS LES EXPLICITER ?

L'IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques) liste ces 5 grands facteurs de déclin de la biodiversité marine : la surpêche, la destruction des fonds marins, le dérèglement climatique, la pollution et les espèces invasives.

Il me semble important de les avoir en tête ainsi que leur ordre d'importance. Cela permet d'accompagner et de prioriser les actions à mener. Lors de nos ateliers, nous donnons l'espace pour parler solutions et cela amène des discussions et débats passionnants. Le saumon, faut-il l'acheter plutôt sauvage ou d'élevage ?

Les éoliennes offshore, pour ou contre ? La pollution, un défi individuel ou collectif ? Cela rend tous ces sujets passionnants !

QUELLES EST JUSTEMENT LA PLACE DES ENTREPRISES DANS CE DÉFI DE PRÉSERVATION DE L'OCÉAN ? EST-CE QUE TOUTES LES STRUCTURES AVEC LESQUELLES TU ÉCHANGES SONT DIRECTEMENT LIÉES AVEC LA MER ?

Pas du tout, au contraire ! C'est justement un de mes chevaux de bataille, ou devrais-je dire de mes hippocampes de bataille ! Je suis souvent confrontée à cette question. N'importe quelle structure a un lien avec l'Océan. Mais justement, ce lien est aujourd'hui trop invisible aux yeux des collaborateurs.

Prenez par exemple le transport des marchandises d'une entreprise : 90% vont passer par les mers. Mais connaît-elle par exemple la démarche de ses armateurs au niveau environnemental ? Ou encore sa cantine ou ses traiteurs. Quels sont les poissons proposés ? Probablement du saumon ou du cabillaud ! Avec plus de 33% de surpêche dans le monde et les problématiques de l'aquaculture, agir sur notre consommation de poisson est une des actions avec le plus d'impact.

Ensuite, la lutte contre les gaz à effet de serre est l'enjeu de ce siècle. Or l'Océan est en première ligne des solutions puisqu'il absorbe par exemple plus de 90% de l'énergie. Mais il en paye le prix fort puisqu'il va se réchauffer, s'acidifier, se désoxygéner, etc. Certains collaborateurs ont parfois du mal à s'emparer des enjeux climatiques, jugés trop complexes. Mais si on leur parle d'abord d'Océan, de biodiversité marine, cela devient plus concret, et on peut alors ensuite amener le lien avec le Climat.

MAINTENANT QUE NOUS COMPRENONS MIEUX LE RÔLE D'UN ATELIER DE LA «FRESQUE OCÉANE» POUR SENSIBILISER DES COLLABORATEURS, PEUX-TU NOUS DIRE, CONCRÈTEMENT, COMMENT L'ATELIER SE DÉROULE ?

Un atelier complet dure environ 3h et peut se faire en présentiel ou en distanciel. Les participants sont répartis en petits groupes et doivent relever plusieurs défis pour trouver



les liens entre une centaine de cartes autour de l'Océan. Nous abordons 6 grandes thématiques : les apports de l'Océan, la biodiversité marine, la pêche, les industries maritimes, le dérèglement climatique et la pollution. Ils devront trouver des liens de cause à conséquence, mais aussi résoudre des énigmes, retracer le chemin de nos pollutions ou encore faire le lien entre poissons et engins de pêche. Tout est ensuite modulable, la durée (de 15min à 3h), le format ou le contenu. C'est à la carte !

Pour participer ou organiser un atelier dans sa structure, le plus simple reste d'aller sur le site de notre association. Nous sommes aujourd'hui une trentaine d'animateurs dans toute la France.

QUELLES SONT LES CLÉS SELON TOI D'UN BON OUTIL DE SENSIBILISATION ?

Quelle que soit la thématique, les participants doivent être acteurs de leur prise de conscience. J'aime beaucoup cette phrase de Confucius qui résume très bien l'esprit des ateliers : «Dis-moi et j'oublierai, montre-moi et je me souviendrai, implique-moi et je comprendrai». Les participants doivent pouvoir réfléchir ensemble, partager leurs anecdotes, leurs réflexions ou leurs doutes. Ce sont les démarches collaboratives qui amènent une conduite du changement efficace et surtout durable.

Ensuite l'aspect ludique permet d'adresser plus facilement des sujets aussi complexes et parfois anxiogènes que le climat ou la préservation de l'environnement.

Pour la Fresque Océane je me suis donc inspirée de la Fresque du Climat qui combine tout cela : un atelier collaboratif, ludique et scientifique. Cela permet ainsi de toucher tous les publics. Je l'ai animé dans des classes de maternelle jusqu'à des master de HEC, dans des entreprises de toutes tailles ou des structures publiques.

Pour donner un autre exemple de sensibilisation «active», j'accompagne Marie Dautzenberg dans l'organisation de séminaires en lien avec l'Océan pour l'école de l'exploration. Nous souhaitons aborder l'infiniment petit avec le plancton. Pour cela, les participants sont partis

avec Pierre Mollo, expert en la matière, pêcher avec un filet à plancton pour ensuite pouvoir les observer au microscope. Ce fut mille fois plus efficace que n'importe quelle conférence sur le sujet !

On voit que tu as pris soin de construire un atelier où le chemin est au moins aussi important que la destination. Mais de ton expérience, que reste-t-il aux participants après un atelier ?

Au-delà des connaissances, il y a l'expérience vécue. Un atelier est un moment collectif d'échange, de rencontres de personnes et de croisement de visions de notre société.

Mon but est que l'expérience se prolonge au-delà de l'atelier en ouvrant les perspectives sur des thématiques dont ils n'avaient pas conscience. Générer même un peu de frustration pour donner envie de creuser ces sujets ! Chacun va pouvoir alors continuer sa démarche en se rapprochant de structures avec des expertises et des combats très ciblés.

POUR CONCLURE, EST-CE QUE TU AURAS UN CONSEIL DE LECTURE À PARTAGER ?

Mon dernier livre, «la jungle des océans» de Ian Urbina, un livre documentaire sur la haute mer. Passionnant ! J'écoute également très régulièrement des podcasts, avec un petit coup de cœur pour «Le sentiment océanique» de France culture...

Se plonger dans tous ces sujets donne un sens incroyable à la vie, et donc à sa vie. Le préserver permet de devenir acteur face aux enjeux de ce siècle. L'Océan est une source d'inspiration sans limite et pour moi, le meilleur des employeurs...

Alice Vitoux & Stéphane Kersulec

Fresque Océane : <http://fresqueoceane.com>

Ecole exploration : <https://ecoleexploration.fr/>

IPBES : <https://ipbes.net/>

La jungle des océans : <https://www.payot-rivages.fr/payot/livre/la-jungle-des-oc%C3%A9ans-9782228924443>

Podcast sentiment océanique : <https://www.franceculture.fr/emissions/series/le-sentiment-oceanique>

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



L'HYPNOSE COMME ACCELERATEUR DE CONFIANCE DANS L'APPRENTISSAGE

JULIEN MICHEAU

Co-fondateur d'HYPNOLEDGE
www.hypnoledge.com

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
TIME TO... **CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





Un large panel d'études scientifiques avance que pour étudier la construction d'un bon apprentissage, il faudra considérer la sphère affective et émotionnelle de l'apprenant, d'autant plus pour appréhender une nouvelle langue. L'hypnose se concentre sur la conscience d'un individu et sur ses perceptions. Cet état va pouvoir orienter vers autre chose que la réalité de l'individu à un moment précis (Varin et al., 2013). Il va les amener progressivement à reconsidérer positivement leur relation à leur objet d'apprentissage, faisant émerger ainsi de nouveaux schémas de pensées et émotions positives.

LES CONTRIBUTIONS COGNITIVES À L'APPRENTISSAGE, ÉLÉMENTS CLÉS MAIS NON EXCLUSIVES :

Si l'on s'intéresse aux mécanismes cognitifs liés à l'apprentissage d'une langue étrangère, nous pouvons facilement identifier l'importance de la mémoire à long terme avec d'un côté la mémoire déclarative (la mémoire sémantique et épisodique qui permet de stocker les connaissances lexicales) et d'un autre côté, la mémoire procédurale (qui permet l'exécution d'habiletés motrices et cognitives notamment lorsqu'il s'agit de séquences, comme pour la construction de la grammaire.)

Une étude a observé l'impact du QI des enfants apprenant une seconde langue au début et après un an d'apprentissage. Le QI a joué un rôle sur la rapidité de progression mais les capacités d'inhibition étaient aussi très influentes (Woumans et al., 2019).

En effet, nous pouvons parfaitement utiliser notre cerveau et ses fonctions mémorielles pour développer des connaissances dans la langue mais être complètement inhibés à l'idée de la parler.

L'apprentissage ne peut se restreindre aux compétences cognitives, il doit s'appuyer sur les dimensions affectives. C'est celles-ci qui ont le pouvoir de donner l'impulsion, l'énergie, l'élan pour faciliter l'apprentissage ou au contraire le freiner : peur, stress, décourage-

ment, manque de motivation. Nous pourrions alors parler des croyances aidantes ou limitantes. De nombreux psychologues comme Carl Rogers nuancent l'impact des fonctions cognitives pour insister sur celui apporté par la sphère affective et émotionnelle des individus.

LES CONTRIBUTIONS AFFECTIVES À L'APPRENTISSAGE, FACTEURS DÉTERMINANT POUR L'EXPRESSION LINGUISTIQUE :

Depuis 2016, la recherche s'intéresse de plus en plus à l'impact des émotions sur l'apprentissage et essaie de trouver des stratégies afin de favoriser un bon contexte émotionnel (MacIntyre & Gregersen, 2012) puisque celui-ci aura un impact sur la cognition, de la perception précoce au raisonnement (Phelps, 2006).

3 facteurs affectifs majeurs impactent l'apprentissage : l'anxiété, l'estime de soi et les croyances.

Une étude sur l'anxiété réalisée chez 126 sujets témoins seniors et jeunes iraniens apprenant l'anglais a montré que l'estime de soi et le bien-être psychologique sont deux facteurs qui influencent particulièrement l'apprentissage et la maîtrise d'une langue (Stevick, 1980). Cela prouve l'importance de la confiance en soi et de la gestion des émotions.

Les croyances limitantes représentent la réalité subjective qui structure notre relation au monde. Elles sont sans cesse stimulées par nos expériences, nos ressentis, nos émotions et influencent nos perceptions et nos réactions.

Elles interviennent fréquemment dans les blocages liés à l'apprentissage. Elles peuvent apparaître à l'école, lors d'un traumatisme, une moquerie ou une stigmatisation de l'individu. Elles se retrouvent souvent à l'origine de l'abandon de l'apprentissage d'une langue ou bien au blocage sur une méthode. Elles peuvent s'atténuer puis revenir des années plus tard lorsque nous souhaitons nous mettre ou nous remettre à l'apprentissage d'une langue étrangère.

Il est donc intéressant d'étudier comment l'hypnose, en agissant de manière holistique sur l'apprenant (dimension cognitive, psychologique et émotionnelle), a un intérêt d'être utilisée pour agir sur les 3 facteurs affectifs majeurs de l'apprentissage.



L'HYPNOSE, OUTIL D'OPTIMISATION POUR L'APPRENTISSAGE :

L'expérience de DE VOS et LOUW (2011) a montré que l'hypnose a des effets bénéfiques sur l'apprenant tant sur la notion de concentration que sur le bien être émotionnel améliorant les performances scolaires.

En effet, lorsque nous sommes en état d'hypnose, notre attention est focalisée sur un seul sujet mettant entre parenthèses le parasitage des pensées.

Dans cet état hypnotique, il est possible de transformer les croyances limitantes en vertueuses et ainsi travailler sur l'estime de soi.

L'hypnose réduit l'anxiété. En apprenant dans cet état, ce que l'on pensait être difficile s'avère facile, générant de la confiance en soi et l'envie de s'exprimer. De nouvelles connexions neurologiques se construisent permettant de s'exprimer de manière plus fluide.

C'est ainsi que nous pouvons aisément comprendre le cercle vertueux qu'apporte l'hypnose...

Vous apprenez dans un état de concentration optimale, le stress est réduit, cela vous procure une sensation agréable de réussite, d'émo-

tions positives. Les sécrétions de dopamine renforcent la motivation, le sentiment d'aisance, de confiance, vous osez alors parler en confiance.

L'hypnose est utilisée quotidiennement dans le domaine de la médecine comme outil dans les services d'anesthésie, de pédiatrie et tout ce qui est en lien avec les traumatismes.

Amener l'hypnose au service de l'apprentissage constitue donc une réelle marque d'innovation, non pour apporter quelque chose de magique mais simplement pour permettre à tout individu désireux d'apprendre, de se placer dans les conditions optimales pour atteindre son objectif.

«lorsque nous entrons en hypnose, notre monde intérieur devient le sujet de notre concentration. Nos sensations, nos émotions et nos comportements sont modifiés, nous libérant de notre conditionnement mental et de nos croyances.» - Dr Bertrand PICCARD, psychiatre et explorateur.

Julien Michard



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



APRES LA PANDEMIIE : VERS UN NOUVEAU LIEN ENTRE LES ORGANISMES DE FORMATION ET LEURS CLIENTS ?

JULIEN RITZKOWSKI

Business Developer Quilotoa

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
TIME TO... **CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



La rentrée 2021-2022 promet d'être agitée pour les acteurs du monde de la formation ! Pour les responsables de formation tout d'abord, avec l'ajout de nouvelles contraintes issues de la crise sanitaire (retour au bureau des collaborateurs, télétravail, formation à distance, restriction budgétaire...) qui viennent bien entendu s'ajouter à un écosystème complètement renouvelé depuis les différentes lois successives sur la formation. Le dernier volet de cette loi a d'ailleurs confirmé la volonté d'accorder une autonomie grandissante aux collaborateurs dans leur développement de leurs compétences (8.5 milliards d'euros transférés du DIF au CPF par les français au total ! | source : <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/8-5-milliards-d-euros-transferes-du-dif-au-compte-personnel-de-formation-20210805>)

Pour les organismes de formation ensuite. La transformation, à marche parfois forcée, vers le blended Learning avec une intégration vitesse V pour tous les formateurs d'outils digitaux a pu laisser des traces dans les esprits et les corps. Bilan, si certains ont pu faire le dos rond en attendant que l'orage passe, en économisant cette transformation pourtant vitale, il faut bien se rendre compte aujourd'hui que rien ne sera plus comme avant.

Au-delà de cette adaptation pédagogique, il a fallu également resserrer les liens avec les OPCO afin de déployer rapidement les promesses du gouvernement d'accompagnement vers la formation. À ce titre, le FNE formation sur le papier était une très belle bouée de sauvetage pour le monde de la formation mais elle a peut-être été lancée dans une mer trop agitée avec un manque de préparation de tous les acteurs pour pouvoir traiter rapidement toutes les demandes entrantes...

Pour les apprenants enfin, cette période a été une belle opportunité pour se mettre à jour dans un monde qui a rendu de nombreuses compétences obsolètes. Néanmoins, leurs contraintes et besoins ayant fortement évo-





lué, un appel d'air monumental vers des organisations plus souples a été observé. Là encore le blended learning est la clef pour répondre à cette évolution bien entendu.

L'AVÈNEMENT DE L'IMPRÉVISIBILITÉ

Nous l'avons vu, les évolutions du marché de la formation sont pour la plupart des tendances de fond qui ont été passées à l'accélérateur du COVID-19.

Cette foudroyante accélération des changements a nécessité pour beaucoup d'acteurs de la formation une modification en urgence et, un peu bricolé avouons-le, de leurs organisations.

Plan de formation à géométrie variable, volatilité du nombre d'apprenants, modification de planning sauvage etc... La pression a été plus que jamais mise sur les départements formation et l'onde de choc a bien entendu été ressentie pour des organismes de formation tels que le nôtre.

Nous avons donc dû appliquer toutes les théories du lean management pour surfer sur l'indécision et l'imprévisibilité plus qu'en l'affrontant de face.

Chez Quilotoa, cette période pas ordinaire qui nous a appris beaucoup pour affronter ce qui nous semble être une nouvelle réalité du marché de la formation : l'imprévisibilité.

Les 5 enseignements de la période pour notre organisme de formation

L'IMPORTANCE D'UN LIEN HUMAIN AVEC SES CLIENTS

La plupart de nos clients ont été comme nous impactés par la situation sanitaire.

Nous avons en face de nous des hommes et des femmes qui avaient beaucoup de difficulté à régler leurs problématiques internes, dont les urgences étaient multipliées et dont les marges de manœuvre se modifiaient au gré des annonces gouvernementales.

Évidemment, nous aurions pu nous dire que c'était leur problème et que vu leur taille,

elles n'auraient sans doute aucun problème pour sauvegarder leur activité. Nous aurions pu nous refermer et nous concentrer sur nos priorités, notre développement commercial, nos recherches de FNE auprès des organismes financeurs qui eux aussi étaient débordés.

Nous avons fait exactement l'inverse.

En pratiquant ce que nous enseignons dans nos formations, en mettant en œuvre une écoute active et profonde des problématiques rencontrées par nos clients, nous avons été en mesure de mettre en place des solutions créatives qui correspondaient à leurs besoins.

En effet, en situation de crise, plus que jamais, il est facile de croire que son urgence est celle de son client, or nous en avons eu la confirmation, ce n'est pas toujours le cas.

En l'occurrence en écoutant le client dans une démarche d'aide plutôt que de survie nous avons mis à jour certains besoins urgents chez nos interfaces RH :

- Plus de simplicité
- Plus de flexibilité
- Des temps fractionnés
- De la formation à distance

C'est ainsi que nous avons multiplié les innovations pédagogiques : mise en place d'un LMS, de Webinars, refonte de l'ingénierie pédagogique qui débouchent aujourd'hui sur de nouvelles opportunités de développement.

LA NÉCESSITÉ D'UN LIEN CONSTANT EN INTERNE ET EN EXTERNE

Dès les premiers instants de la crise, notre réflexe a été de contacter tous nos clients et de mettre en place via nos chefs de projets des «lignes rouges» afin d'augmenter notre réactivité face aux aléas de la crise.

Via notre réseau social en interne, nous avons créé des groupes de travail avec nos formateurs freelance afin qu'ils soient tenus informés rapidement des évolutions de la situation. Leur cœur de métier devait rester la formation et la pédagogie, les chefs de projet et les dirigeants se chargeaient du reste.

LA PUISSANCE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

De manière spontanée, via les réseaux sociaux interne ou via la messagerie «whatsapp» nos formateurs ont mis en place des groupes d'entraides. Certains éléments étant plus avancés que d'autres sur l'utilisation des outils digitaux, nous avons pu mettre rapidement et en un temps record sur pieds des offres adaptées aux nouveaux besoins de nos clients. Notre première offre adaptée distanciellement a même été envoyée à un de nos principaux clients du monde de la cosmétique seulement deux jours après l'annonce du premier confinement.

Cela aurait été impossible sans le travail formidable de l'intelligence collective mise au service d'un objectif commun : aider le client à continuer sa mission auprès de ses collaborateurs.

METTRE LA CONFIANCE AU CENTRE DE TOUTE RELATION

Cette intelligence collective, nous l'avons également mise au service de la relation avec nos clients. Sans calcul, naturellement, la situation exceptionnelle nous a imposé un nouveau rapport avec nos clients.

Auparavant simple prestataire parfois (et c'est le jeu !), nous avons soudé de solides liens en nous mettant en posture d'écoute et au service des besoins de ceux-ci pour forger de véritables partenariats basés sur la confiance.

Pour cela, plus que jamais, il convient de donner avant de recevoir.

Nous n'avons pas attendu que les clients nous demandent des adaptations pédagogiques abouties de nos formations à la distance, nous avons initié le mouvement en multipliant les propositions en donnant notre énergie et notre temps au service de la relation. Évidemment que nous avons fait plusieurs offres qui n'ont pas abouties, oui une partie de notre temps a été utilisé «bénévolement». Mais au final, nous pensons que rien n'a été perdu, nous avons appliqué à travers ces mois de tourmente une posture qui fonctionne et qu'on peut avoir tendance à oublier quand les temps

de croissance sont là.

Le seul patron, c'est le client.

VERS UN NOUVEAU PACTE CLIENT – ORGANISME DE FORMATION

Alors quoi de neuf pour la rentrée ? Pourquoi va-t-elle être agitée ?

Ce sera un moment clef : nous aurons la confirmation ou l'infirmité d'un moment passager ou d'une vraie modification en profondeur des habitudes de nos clients en matière de formation.

De larges tendances vont plutôt vers une confirmation et il s'agira de répondre présent. Pour Quilotoa ce sera de reproduire et pérenniser les bonnes habitudes prises à l'occasion de cette crise et des différents confinements (et que nous avons détaillés dans le paragraphe précédent).

Mais ce sera aussi une formidable opportunité pour redéfinir les relations qui unissent les organismes de formation avec leurs clients (et par extension leurs apprenants) :

1 Plus de collaboration et d'entraide, notamment en ce qui concerne la montée en compétence des équipes des clients sur la maturité digitale et blended (car de fortes disparités apparaissent)

2 Plus de créativité dans l'offre pédagogique pour s'adapter à un public hybride et aux lieux pédagogiques divers (en salle, à distance, en synchrone, en asynchrone...)

3 La mise en place d'actions "hybrides" intégrant accompagnement, sensibilisation au digital, coaching et formation

4 Une montée en puissance de l'individualisation dans les dynamiques pédagogiques.

Quelle belle rentrée en perspective !

Julien Pitzkowski

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



ET SI J'ETAIS DE NOUVEAU RESPONSABLE FORMATION EN 2022 ?

FREDERIC LABUSSIÈRE

Dirigeant Learnatech

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



Un premier constat, j'ai créé ma propre entreprise - LearnTech - en 2011, après avoir été responsable formation (RF) pour la mise en place des formations hardskill au sein du groupe ST-Ericsson. J'avais la vision que le digital learning serait l'une des clés de la formation dans les années à venir. 10 années plus tard, je constate que mon intuition était juste : le monde de la formation s'est tourné vers une utilisation massive des outils numériques. Cette mutation a été contrainte et forcée par les réformes successives qui ont mis en avant l'utilisation des outils numériques, par le besoin de mise en place d'indicateurs de qualité et de performance pour être certifié comme organisme de formation, et surtout par une crise sanitaire qui a obligé l'ensemble des acteurs de la formation à mettre en œuvre le distanciel.

Cette évolution a un impact direct sur la manière de gérer la formation. Si j'étais de nouveau RF en 2022, que devrais-je changer dans ma manière de gérer les formations ?

FLASHBACK

Lors de la création de LearnTech le pari n'était pas gagné : 90% des formations étaient dispensées en présentiel, les entreprises étaient méfiantes vis-à-vis du digital learning, ou plus exactement du e-learning, à l'exception de quelques grands groupes internationaux.

La France fait figure de mauvais élève, en comparaison des autres pays européens. La loi de 1971 impose la formation professionnelle aux entreprises. Alors que partout en Europe, la formation est une prestation de service que les entreprises utilisent si elles en ont besoin. C'est seulement en 2014 que j'ai pu percevoir un premier changement : la réforme de la formation professionnelle reconnaît enfin la formation à distance (FOAD) comme une "vraie" formation. Pour autant, de façon générale, les OF et les entreprises restent dans leurs zones de confort avec le présentiel à tout «prix».





L'OFFRE ET LA DEMANDE

Aujourd'hui, les confinements et les mesures sanitaires ont accéléré d'au moins 3 ans le déploiement de la FOAD et des outils numériques associés.

En mars 2020, en 2 semaines, les OF ont été obligés de revoir leur catalogue de formation pour répondre aux contraintes imposées. L'urgence de la situation a fait naître du bon, mais aussi du moins bon, voire même du très mauvais. Le retour d'expérience montre aujourd'hui que la satisfaction des stagiaires est plutôt mitigée. Cela a été le cas aussi dans l'enseignement initial, où bon nombre de jeunes ont dû contourner l'inefficacité pédagogique de certains enseignants, par la mise en place d'autoformation ou d'une formation en mode collaboratif non tutorée.

Heureusement, j'ai pu voir aussi de belles réussites, accompagnées «d'effets de bord» inattendus qui montrent que ces pratiques distanciées peuvent répondre parfaitement aux besoins des apprenants. Par exemple, le plein de certaines formations ouvertes à distance qui ne fonctionnaient pas en présentiel, faute d'un nombre suffisant de participants sur un territoire; ou bien des formateurs qui ont découvert de nouveaux modes d'apprentissage et qui reconnaissent maintenant qu'ils auraient dû faire «l'effort» avant; des apprenants heureux d'avoir pu mettre en pratique leurs apprentissages, car le temps laissé entre deux sessions de formation le permettait ...

UN DUO GAGNANT

L'alternance du présentiel et du distanciel est une organisation pédagogique qui augmente l'ancrage mémoriel.

L'alternance du présentiel et du distanciel est une organisation pédagogique qui augmente l'ancrage mémoriel.

Les 2 raisons principales en sont :

1 Le découpage et l'étalement des apprentissages dans le temps : les apprenants ont le temps de «digérer» leurs acquis

2 La nécessaire mise en œuvre de techniques pédagogiques participatives (sous peine de perdre ses apprenants sinon). La classe inversée devient naturelle en formation à distance pour gagner en efficacité.

Attention cependant, ce changement radical d'apprentissage peut déstabiliser certains stagiaires, trop habitués depuis longtemps à s'asseoir et écouter un expert pendant 7 heures... en attendant les pauses.

A distance aussi, les pauses sont nécessaires, mais, avec les pédagogiques collaboratives participatives, le stagiaire doit s'impliquer, devenir acteur de sa formation.

Le RF doit accompagner cette nouvelle posture de ses collaborateurs.

DU SACHANT DESCENDANT À L'ANIMATEUR PÉDAGOGIQUE

Si les techniques pédagogiques sont maintenant connues et éprouvées, encore faut-il que les formateurs y soient eux-mêmes formés ! Bon nombre de formateurs restent en effet dans un mode descendant, qui peut très bien fonctionner en présentiel : un formateur aguerri, expert de son domaine, pourra tout à fait s'adapter en temps réel à son public, rebondir ou improviser suite à une question, illustrer son propos, transmettre sa passion pour son domaine...

A distance, les règles du jeu changent : pour garantir un bon apprentissage, une formation distanciée, même en classe virtuelle, doit être conçue et séquencée entre apport de contenu, interaction, mise en pratique. L'utilisation de la visioconférence pour simplement dérouler son support de formation, ou déposer ses documents sur une plateforme en pensant que les apprenants vont s'en saisir spontanément ne permet pas un réel apprentissage.

Dans l'urgence de la crise sanitaire, au printemps 2020, nous avons formé nos clients à des méthodes pédagogiques et des outils pour une formation à distance d'urgence : séquençage type, trucs et astuces d'animation, utilisation d'une plateforme couplée à un outil de

visio etc. Avec un minimum d'ingénierie pédagogique, il est possible de faire vite et bien. Mais une formation à distance demandera toujours un temps de préparation et de mise en œuvre plus important, de 3 à 10 fois plus qu'une session présentielle.

Nous rencontrons encore trop souvent des formateurs qui ne savent pas ce qu'est un objectif pédagogique (à l'issue de cette séquence, l'apprenant sera capable de «verbe d'action» ...). Il existe de multiples façons d'imaginer et de créer une même formation. C'est là que le RF reconnaît la compétence du concepteur pédagogique.

Ce faisant, nous notons que le formateur «sachant» disparaît peu à peu, au profit d'un formateur-animateur, qui construit des parcours pédagogiques multimodaux et qui anime de vraies sessions de formation distancielles ou présentielles, basées sur la classe inversée ou des activités d'autoapprentissage ou de construction des savoirs. L'idée pour ce formateur n'est plus de contrôler ou distiller l'accès aux savoirs, mais d'être dans une posture d'ouverture selon les besoins et la demande, une posture de médiation entre les savoirs disponibles partout et l'apprentissage.

L'accès au savoir est à portée de smartphone, la sélection des ressources et activités d'apprentissage est facilitée par les moteurs web et bientôt – déjà – l'IA. Encore faut-il pouvoir décoder, analyser, évaluer ces ressources, produire sa propre pensée ; c'est là que le formateur intervient.

La ruée vers l'outil miracle, qui permet de former à distance, a laissé trop souvent la notion de pédagogie de côté : l'outil n'est pas la méthode !

EN CONCLUSION

Le monde de la formation est en mutation profonde : des outils, des innovations, des plateformes d'apprentissage autonomes promettent à chacun de gérer son employabilité, selon ses capacités et sa motivation propres.

Le numérique change la donne sur le marché

des compétences : si les cursus classiques sont aujourd'hui privilégiés, quid des personnes qui dégageront demain tout leur potentiel par l'autoapprentissage ? Quid de la valeur d'un titre ou diplôme sur le marché du travail ? Quid des grilles de salaires : indexées sur un diplôme ou sur des compétences concrètes ?

L'objectif d'une formation doit rester l'acquisition de nouvelles compétences pour ceux qui la suivent. Le RF doit s'assurer que les objectifs de la formation sont bien atteints. Levier du management, la formation est un investissement au même titre qu'un recrutement. Le choix de l'OF pour former efficacement ses collaborateurs est alors primordial.

Si j'étais de nouveau RF en 2022, je me pencherais sur l'embedded learning : c'est-à-dire comment faire pour que mes collaborateurs se forment de manière cohérente au quotidien.

Si je faisais appel à un prestataire de formation externe, je demanderais à l'OF, en plus du programme de formation et du tarif, un déroulé pédagogique détaillé et séquencé avec les méthodes utilisées en synchrone et asynchrone, pour m'assurer que je vais dépenser efficacement mon budget formation.

La certification Qualiopi va dans ce sens. Encore faut-il maîtriser les bases du digital learning - stratégie de formation, pédagogie et outils - pour pouvoir évaluer la proposition de son fournisseur !

Il devient donc essentiel qu'un RF soit lui-même formé aux principes du digital learning afin d'être pertinent dans ses choix de dispositifs et de prestataires.

Frédéric Labrousse

LearnaTech : <https://www.learnatech.com/>
<https://www.linkedin.com/in/learnatech/>

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



QUI N'A JAMAIS REVE D'ETRE
DANS UN ETAT DE FLOW ?

DESCHRYVER, BISCACCIANTI,

Emeline Deschryver, Directrice associée, FG Learning et Alessandro Biscaccianti, Expert et coach en Change Management, gestion du stress, intelligence collective, FG Learning

Référence site : www.fglearning.fr

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



LE CŒUR A SES RAISONS QUE LA RAISON NE CONNAIT PAS...'

La science est en train de nous démontrer ô combien ce vieil adage est juste !

Nous avons tous appris à l'école que le cœur en tant que «Prince des Organes» est une pompe qui s'adapte aux «ordres» envoyés par le cerveau et que notre réussite passe par le développement de nos fonctions cognitives et intellectuelles. Or le cœur envoie plus d'informations au cerveau que le cerveau n'en envoie au cœur....

Depuis des millénaires, le cœur est considéré comme une source de sagesse, centre de la pensée et de l'émotion, et la recherche scientifique commence à fournir la preuve que cette sagesse ancestrale reflète bien la réalité de notre condition d'Être Humain. Les signaux cardiaques ont un effet significatif sur nos fonctions cérébrales, sur notre état émotionnel ainsi que sur nos facultés cognitives et intellectuelles comme l'attention, la perception, la mémoire, l'enthousiasme, la créativité et la recherche de solutions.

Faisons un zoom sur notre cœur. Le cœur possède son propre système nerveux intrinsèque, un réseau de 40 000 neurones décrits comme le «cerveau du cœur», qui font de notre cœur un système intelligent capable d'évoluer de façon indépendante, de traiter l'information et la prise de décisions. En tant que glande hormonale produisant l'ocytocine, il affecte directement le fonctionnement de notre cerveau et de notre corps.

Ce «Prince des Organes» jouerait donc un rôle majeur dans la détermination de la qualité de nos expériences émotionnelles, impacterait la perception que nous avons de notre environnement, et déterminerait nos comportements et la qualité de nos relations ?

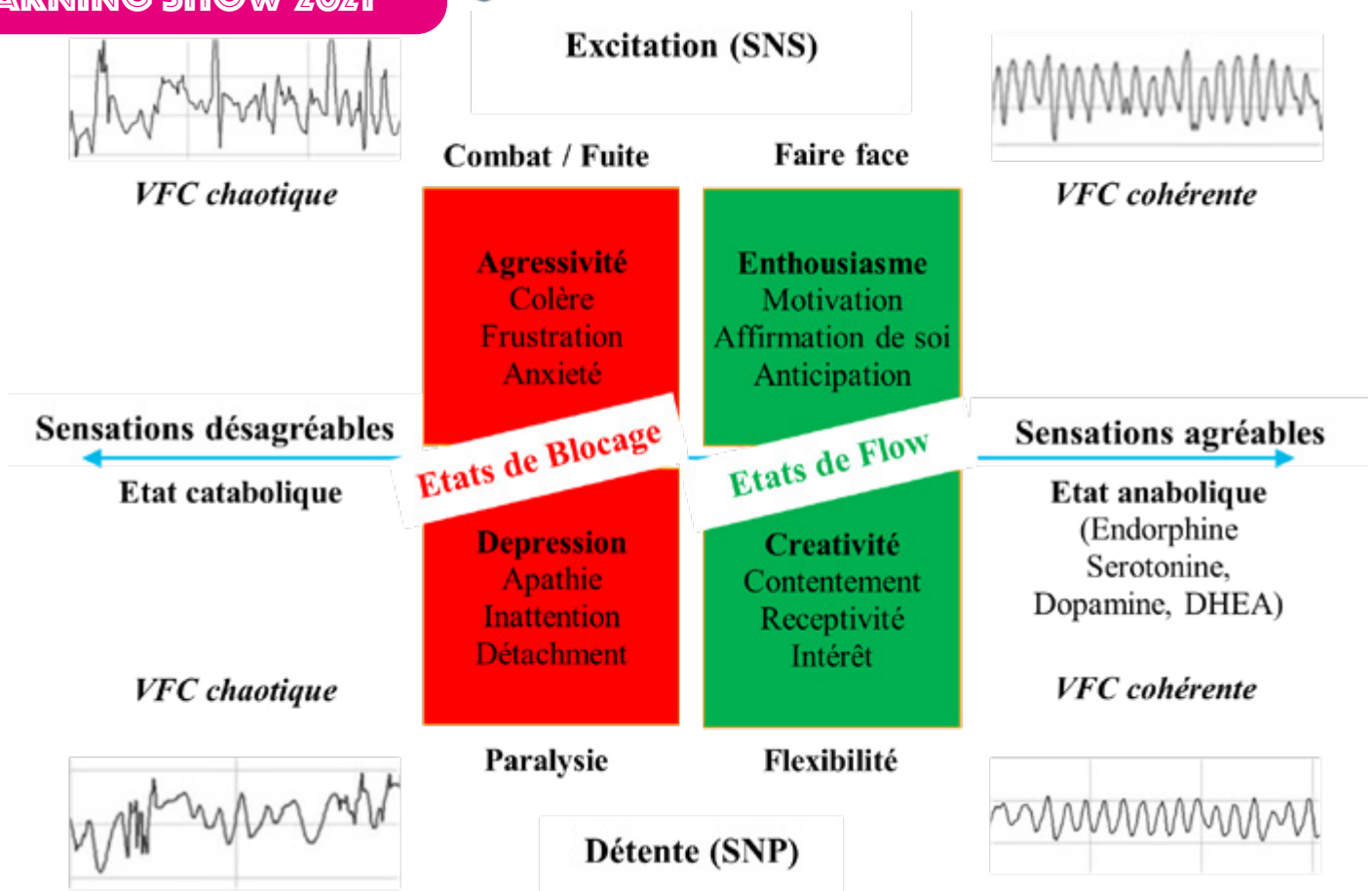
L'ÉTAT DE FLOW VS ÉTAT DE BLOCAGE DANS TOUT ÇA ?

Interrogeons-nous d'abord sur «qu'est-ce qu'une émotion ?». C'est le résultat du déclenchement inconscient par notre Système Ner-

Zoom sur la cohérence cardiaque : comment être en état de flow et ainsi libérer nos talents au service de la coopération ? Être dans un état de flow est possible grâce notamment à la pratique de la cohérence cardiaque et au fait de rester ouverts à notre environnement, à nos émotions, être en connexion avec nos intuitions et ressentis, à l'écoute de notre cœur.

Les pratiques des cohérences cardiaques nous aident à être une connexion avec nous-mêmes, nos ressources, notre intuition, notre talent, mais aussi de gérer, réduire notre stress et d'augmenter notre créativité... et d'ainsi créer un cadre, un environnement favorable à la coopération...

Et si nous respirions en cohérence et accordions notre vie au rythme de notre cœur ?



veux Autonome (SNA) de neurotransmetteurs et hormones qui provoquent des sensations physiques et qui transmettent des signaux à notre cerveau afin d'alerter d'un événement.

Si ces signaux sont ignorés ou contrariés, le SNA continue à produire ces neurotransmetteurs et hormones. L'état émotionnel qui perdure se transforme alors en humeur. Une humeur entretenue devient chronique et s'appelle tempérament, qui sur le long terme se transforme en trait de caractère, et définit ainsi notre personnalité.

Lorsque nous éprouvons de la peur, nous pouvons ressentir des frissons, un nœud à l'estomac : l'objectif est de nous alerter d'un danger. En devenant chronique, cette humeur peut se transformer en tempérament anxieux ou angoissé, et avec le temps, devenir un de nos traits de caractère fondamentaux, forgeant ainsi notre personnalité.

Les recherches du HeartMath Institute ont démontré que les fonctions cognitives et émotionnelles sont influencées par l'activité cardiaque, et ce de différentes façons.

Des signaux incohérents du cœur ou signaux faibles liés au stress, comme la peur, le dégoût, la colère, la tristesse, ont comme conséquence une dégradation de nos capacités physiques, émotionnelles, cognitives et intellectuelles, avec une réduction de notre performance, ce que l'on appelle l'Etat de Blocage, un état d'incohérence cardiaque. Nos fonctions cognitives supérieures : la logico-mathématique, la verbale, la relationnelle, ainsi que la mémoire et la capacité de décision sont alors inhibées.

Et pour illustrer le tout, notre Fréquence Cardiaque (FC), quant à elle, dessine une courbe chaotique, avec une série de dénivelés irréguliers et le rythme cardiaque varie dans des amplitudes beaucoup plus faibles que dans le cas d'émotions agréables. Les activités des deux branches, sympathique et parasympathique, du SNA ne sont pas synchronisées entre elles. C'est comme si nous conduisions notre voiture en appuyant simultanément sur la pédale d'accélérateur (le SNS) et sur la pédale de frein (le SNP). Cela crée une conduite saccadée, consomme plus d'énergie (40 fois plus pour le corps humain), et n'est pas idéal pour la longévité de notre voiture, ni de notre corps.

A l'inverse, des signaux cohérents du cœur, comme la joie, l'intérêt pour l'autre, l'amour, exercent une fonction de facilitation émotionnelle et cognitive, utile pour ramener le calme dans l'ensemble de notre corps, de notre cerveau facilitant ainsi nos prises de décisions, nos relations, un cadre favorable à la coopération d'une équipe, ce que l'on appelle l'Etat de Flow ou encore Cohérence Cardiaque.

Et sans surprise, le graphe de notre rythme cardiaque est alors plus ordonné et lisse, formée d'ondes harmonieuses. L'activité des deux branches du SNA est synchronisée et les systèmes physiologiques fonctionnent harmonieusement et avec une efficacité accrue. Le rythme généré par le cœur agit comme une courroie de transmission, qui grâce à elle synchronise un certain nombre de systèmes physiologiques corporels, notamment une augmentation de la synchronisation entre le cœur le cerveau et les organes du ventre par l'intermédiaire du nerf vague.

Cf le graphique précédent d'Alessandro Biscaccianti, Expert et coach en Change Management, gestion du stress, intelligence collective, FG Learning

LA COHÉRENCE CARDIAQUE : NOTRE PLUS GRANDE RESSOURCE POUR EXPRIMER NOTRE TALENT ET VIVRE NOTRE VOCATION

Pas étonnant que nous nous sentons bien quand nous éprouvons des émotions agréables – ces émotions aident réellement les systèmes physiologiques à se synchroniser et mieux travailler. Lorsque nous activons cet état de fonctionnement optimal, soit de cohérence cardiaque, nos systèmes physiologiques fonctionnent plus efficacement, nous vivons une plus grande stabilité émotionnelle, et gagnons aussi en clarté mentale et plus généralement en amélioration des fonctions cognitives et intellectuelles.

Un état avancé et continu de Cohérence Cardiaque permet d'accéder à un état de sérénité, d'apaisement et d'être ainsi en accord avec soi-même, avec notre talent, un état où la motivation et la tension intérieure ainsi que le désir d'accomplissement de soi nous poussent à

donner le meilleur de soi-même sans s'épuiser.

Imaginez-donc l'impact de cette pratique au sein de toute une équipe.

MAIS COMMENT ATTEINDRE L'ÉTAT DE FLOW SANS ÊTRE MAÎTRE YODA ?

Plusieurs éléments sont à prendre en compte. La première étape est sans doute de rendre notre Variation de la Fréquence Cardiaque (VFC) cohérente. Mais comment le pratiquer de façon consciente et volontaire ? La variabilité de notre VFC est influencée par de multiples facteurs : la respiration, la nature des émotions/sentiments ressentis, l'âge (elle diminue avec l'avancée en âge), les maladies, le stress...

Cohérence cardio-respiratoire

Il s'agit ici du premier niveau de cohérence cardiaque : la cohérence cardio-respiratoire. Respirer à un rythme cohérent entraîne notre cœur à se synchroniser sur ce rythme et permet d'être dans un fonctionnement physiologique optimal.

Cohérence Cardiaque proprement dite

Pour atteindre l'état de cohérence cardiaque, notre état émotionnel est l'élément clé. Les recherches du HeartMath Institute montrent que le passage à cet état véritable de Cohérence Cardiaque est la résultante d'un changement de notre état émotionnel qui renforce et stabilise le passage à la cohérence de l'ensemble de notre corps. Ce sont donc nos émotions et nos ressentis agréables (gratitude, sentiment de reconnaissance, joie profonde, etc...), obtenus en général par l'évocation de souvenirs agréables ou de personnes chères, et aussi grâce à notre imagination, qui vont positionner le cœur à sa fréquence de résonance naturelle. Dans ce cas, une pratique de respiration ample et régulière autour de 6 cycles/minute est un élément collatéral dans l'établissement de l'état de Cohérence Cardiaque.

Cohérence cardiaque supérieure

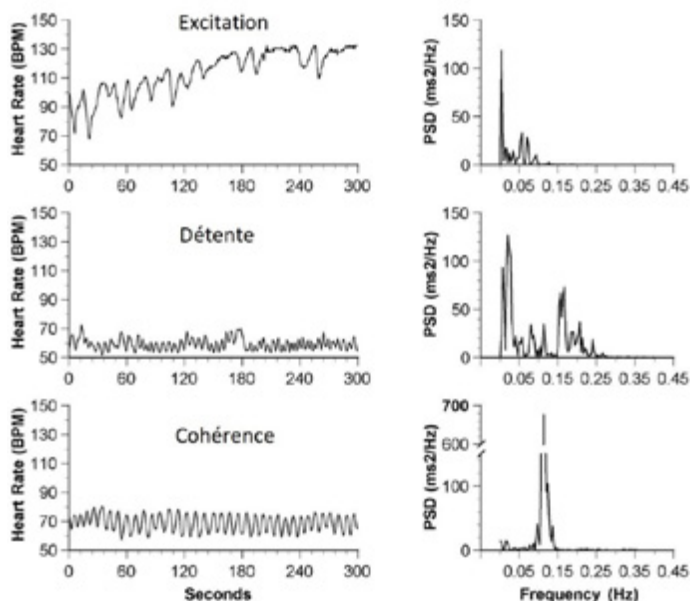
Si dans les premiers temps de pratique, l'entrée dans un état véritable de Cohérence Car-



diague et le maintien de cet état se font grâce à la Respiration Cohérente Naturelle d'abord et à des processus mentaux (évoqueries, souvenirs, visualisations), ensuite, l'atteinte d'états cohérents «supérieurs» n'est plus du domaine du mental.

Il s'agit de la pratiquer pendant les moments où des émotions inconfortables apparaissent dans notre vie quotidienne. La combinaison de phases de cohérence cardio-respiratoire et de cohérence cardiaque nous permet de vivre et d'accueillir l'émotion tout en calmant l'amygdale cérébrale qui active la réaction émotionnelle brute en pilote automatique.

Généralement, après 21 jours consécutifs de pratique de Respiration Cohérente de premier et d'Autohypnose, ces expériences de 'Cohérence Cardiaque supérieure' vont se produire de plus en plus spontanément, sans 'raison' extérieure ni besoin de pratique consciente.



Alessandro Biscaccianti, Expert et coach en Change Management, gestion du stress, intelligence collective, FG Learning

SIMPLICITÉ, COHÉRENCE, SENS ET PLAISIR.

Nous vivons une transformation de paradigme, c'est un fait. Les modes de fonctionnement managériaux, les règles du jeu se réécrivent. Pour réussir ces changements, qu'ils soient efficaces et durables, il est important de développer la cohérence cardiaque, de prendre conscience, d'être ouvert à nos émotions, porteuses de signaux, les utiliser plutôt que de se protéger.

Le travail et les pratiques de la cohérence cardiaque nous aident à être en connexion avec nous-mêmes, nos ressources, notre intuition, notre talent, mais aussi des talents qui nous entourent.

Observer, imiter, pratiquer, se tromper, faire autrement, répéter avec persévérance, intégrer, mettre en commun, élargir son horizon... C'est ainsi qu'en tant qu'Être Humain, nous respectons notre structure neurobiologique et sommes en capacité d'apprendre des choses complexes.

Tous nos apprentissages sont des TransFormActions, pas besoin de faire compliqué pour innover, pour transformer notre vie et contribuer à transformer celle des autres : assurons-nous de trouver dans tout ce que nous faisons les quatre éléments suivants : Simplicité, Cohérence, Sens et Plaisir.

COMMENT PRATIQUER, METTRE EN PLACE LA COHÉRENCE CARDIAQUE EN ENTREPRISE ?

La cohérence cardiaque peut être utilisée notamment dans des accompagnements, formations à la réduction du stress. FG learning accompagne régulièrement nos clients dans le cadre de coaching individuel ou d'équipe pour les aider à être plus sereins et à réduire leur stress quotidien.

Nous l'utilisons également dans le cadre de dispositifs plus complets, comme des projets de transformation où nous intervenons pour accompagner nos clients et leurs équipes dans la conduite du changement afin d'être sereins et en cohérence avec la stratégie, armés pour mener ces changements dans la durée, de prendre du recul, d'inventer de nouvelles solutions, de créer des conditions favorables au changement, et de gagner en efficacité dans leur prise de décision. Dans ce genre de dispositif, la cohérence cardiaque nous sert de socle de base pour être utilisée ensuite tout au long des actions menées.

*Emeline Deschamps et
Alessandro Biscaccianti*

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



LA FEMME INVISIBLE

ESTELLE ADAM

ENI Ecole Informatique

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





En 2021, nous n'en sommes plus à la question de se demander si l'informatique est aussi un métier pour les femmes mais bel et bien de trouver des solutions de recrutement pour les faire venir dans ces métiers si porteurs. Cette question est essentielle de nos jours car seulement 12 % des femmes occupent les métiers techniques liés à ce domaine. La question va bien au-delà du secteur et est devenue aujourd'hui vitale pour l'informatique mais également de manière beaucoup plus large pour la société en général. Il est temps de prendre conscience que d'avoir des femmes dans le secteur et de prendre en compte tout simplement leur présence dans la conception de nos logiciels est non seulement devenu une urgence mais c'est aussi devenu nécessaire si nous souhaitons bien entendu vivre dans un monde de plus en plus égalitaire et non son contraire.

Nous vivons à l'heure de l'explosion numérique. Le numérique est partout, dans notre quotidien comme dans nos vies professionnelles. Combien de nos actions sont-elles liées à un logiciel, internet, les réseaux sociaux ? Il suffit juste de fermer les yeux quelques instants et de passer en revue pas à pas nos actions de la journée... réveil, téléphone, trajet, réseaux sociaux, achats, cartes bancaires, montre connectée, loisirs...

La question d'être une femme en informatique est, à l'heure de l'omniprésence du numérique dans nos vies, une question vitale pour la société d'aujourd'hui et de demain. Le numérique façonne notre monde, nos façons de penser, il est donc temps de s'interroger sur la place des femmes dans ces métiers et de se questionner sur ce que nous souhaitons. L'invisibilité des femmes dans ce secteur est le reflet de notre société. Il est temps de réagir face à ce qui freine un monde plus juste et plus égalitaire.

Cela vous paraît peut être un peu exagéré ? Regardez de près les référencements internet, la façon dont sont fait la plupart des logiciels et cela devient tout simplement une réalité.

L'actualité nous met face à de nombreuses interrogations. En nous questionnant sur nos libertés elle nous amène à nous projeter sur le monde que nous souhaitons créer pour demain. Si l'on interroge les dirigeants et dirigeantes, issu.e.s de l'état ou de nos entreprises privées, toutes et tous vous diront vouloir un monde plus égalitaire, mais quand on aborde le sujet de l'écriture, qui est en France en partie un des freins aux égalités, le sujet semble devenir secondaire. Quand on sait que l'informatique constitue notre monde quotidien, qu'elle le façonne et que cela ne va pas s'arrêter, il est temps de s'interroger sur la façon dont ce monde est pensé et par qui. Le langage constitue et régit non seulement nos pensées mais aussi notre monde numérique. La question de la langue et de son utilisation dans nos communications numériques est donc au cœur du sujet.

VOILÀ, VOUS VOYEZ SANS DOUTE OÙ JE VEUX EN VENIR...

La façon dont nous pensons ou agissons est reproduite dans la création de nos logiciels, dans le référencement sur internet. La façon d'écrire régit aussi le monde du numérique. Il est donc primordial aujourd'hui de réfléchir en amont, dès la conception du logiciel à la façon dont il est pensé, comment il sera utilisé, par qui et si celui-ci engendre une égalité ou au contraire une inégalité. Selon la constitution du logiciel, si cette réflexion est présente ou pas, cela peut changer beaucoup de choses pour une femme et avoir un impact fort sur son avenir.

Il suffit de regarder par exemple les logiciels dans le domaine de la banque ou des assurances pour prendre conscience des conséquences potentielles pour une femme battue souhaitant quitter le domicile conjugal. Comment faire quand tout est au nom de Monsieur ? Quand il y a mariage le logiciel ne prend la plupart du temps en compte qu'un seul nom, celui de l'époux. Je vous laisse imaginer toutes les difficultés que cela peut engendrer dans un tel cas...C'est un exemple parmi d'autres. L'informatique reproduit aujourd'hui nos façons de penser, d'agir, nos habitudes même si la société semble vouloir évoluer sur un certain nombre de sujet.

Internet façonne notre vision du monde, et lorsque nous recherchons un métier, si celui-ci est écrit au féminin, nous avons peu de chances d'avoir les mêmes retours que si celui-ci est inscrit au masculin. En tant qu'entreprise, lorsque l'on souhaite avoir une communication égalitaire, il faut faire preuve d'imagination et de contournement pour ne pas tout simplement disparaître de la toile...et oui, un écrit au féminin ou une écriture égalitaire renvoi le référencement loin derrière. Une femme informaticienne a tout intérêt aujourd'hui à écrire son métier au masculin si elle souhaite être référencée en tant que professionnelle. Ces exemples posent beaucoup de questions sur l'exemple et la représentation qu'offre internet à nos petites filles qui vont dans quelques années devoir faire le choix d'un métier...

Lorsque j'écris au féminin certain métier, ou certain mot, le logiciel m'indique une faute

d'orthographe. L'informatique ne fait que représenter nos habitudes, nos façons de penser le monde. Il est temps de s'en préoccuper et d'en prendre conscience. Nous pensons avec des mots, ces mots créent notre réalité. Cet adage est difficile à comprendre ou à expliquer dans notre quotidien, avec l'informatique c'est un fait.

Pourquoi cette démonstration ? pour tirer une sonnette d'alarme sur la nécessité aujourd'hui d'avoir une prise en compte des égalités entre les femmes et les hommes dans la création de nos logiciels, dans le référencement internet, d'avoir une prise de conscience que l'informatique d'aujourd'hui construit notre monde de demain et qu'il est grand temps de penser ce monde avec une réflexion sur l'impact que celui peut avoir sur la planète, sur les personnes en situation de handicap, sur l'égalité entre les femmes et les hommes : cela s'appelle le Numérique Responsable.

L'informatique est un formidable outil et si l'on sait le penser avec une vision humaniste et égalitaire, Il deviendra alors un outil majeur dans la quête aux égalités au lieu d'en être un frein. Il est donc primordial aujourd'hui d'avoir des femmes dans le secteur informatique, de sensibiliser et former nos futur.e.s développeurs et développeuses à ces thématiques de la diversité, du respect de la planète et de l'accessibilité à toutes et à tous.

En tant qu'acteurs et actrices de la formation ou du recrutement, il est important de prendre conscience de cela pour changer nos façons de concevoir, recruter, comprendre et agir. Introduire le numérique responsable dans nos formations, nos entreprises devient donc une nécessité. Beaucoup de changements en perspective à prendre en compte, beaucoup d'explications et de bienveillance nous attendent mais tout changement commence par une prise de conscience pour un jour devenir une réalité.

Estelle Adam

Sous la direction de
Michel Barabel
François Geuze
André Perret

Le bilan RH 2020-2021 du **MAG**RH

+ EN LIGNE

OFFERT

Articles complets du *MagRH*

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



LE DIGITAL EST A LA
FORMATION CE QUE LE
SUCRE AJOUTE EST A LA
NOURRITURE

THIERRY KLEIM

Président, Société Speechi

- LinkedIn Thierry Klein : <https://www.linkedin.com/in/thierry-klein-ba453b/>
- LinkedIn Speechi : <https://fr.linkedin.com/company/speechi>
- Facebook Speechi : <https://www.facebook.com/speechi/>
- Twitter Speechi : https://twitter.com/speechi_ebeam
- YouTube Speechi : <https://www.youtube.com/user/speechiTV>
- Site Speechi : <https://www.speechi.net/fr/>
- Blog Speechi : <https://www.speechi.net/fr/blog/>

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 SHOW

DIGITAL LEARNING

TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW



La formation scolaire est au service du citoyen, la formation professionnelle au service de l'entreprise. A l'origine du terme "formation professionnelle", il y a un malentendu. La formation que reçoit un élève à l'école de la République est destinée à lui enseigner le savoir nécessaire à l'exercice de la citoyenneté. La plus-value économique n'est pas l'objectif premier de l'école, qui depuis Jules Ferry a d'abord eu pour but de former des citoyens libres, au sens du premier article de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

L'objectif de la formation professionnelle est lui économique. Cette "formation" est financée par l'entreprise qui cherche à améliorer la productivité de son capital humain. L'emploi du terme "formation professionnelle" est donc abusif : alors que l'école cherche à émanciper l'enfant pour en faire un citoyen libre et éclairé, l'entreprise cherche à adapter au mieux les compétences de l'adulte, considéré en tant qu'outil au service de l'entreprise. L'idéal de l'école est noble, désintéressé, au service de l'enfant. L'objectif principal de la formation professionnelle est vulgaire, intéressé, au bénéfice de l'entreprise. On devrait plutôt parler d'entretien du capital humain.

DIS PAPA, POURQUOI JE NE SUIS PAS PAYÉ À L'ÉCOLE ALORS QUE JE TRAVAILLE COMME TOI ?

Cette différence devrait être enseignée au plus tôt aux enfants, dès l'école primaire. Les enfants se demandent souvent, et très sérieusement, pourquoi ils ne sont pas payés à l'école. La raison est la suivante : l'école est à leur service, elle est le cadeau que les adultes font à la génération suivante pour pérenniser la démocratie, qui repose sur les Lumières générales. La France a inventé ce concept d'une école gratuite pour tous sans contrepartie (l'école gratuite a existé avant la République, mais une des contreparties en était une forme de propagande religieuse). Dans leur vie de citoyen à venir, le terme "gratuit" sera presque toujours dévoyé pour les asservir, par les politiques, par les entreprises (Google, Facebook... leur proposeront des services "gratuits").

L'école sera le seul lieu, avec leur famille, où le

terme gratuit aura eu un sens, où le don aura réellement été désintéressé.

Quand l'entreprise les formera professionnellement, ils seront certes payés mais ne seront plus les bénéficiaires réels de la formation - le bénéficiaire de cette formation est l'entreprise. La formation professionnelle est, sauf exception, une version alternative du travail rémunéré.

DIS PAPA, À QUOI ÇA SERT LES MATHS ET LE LATIN ?

Les enfants demandent souvent aussi à leurs parents pourquoi ils sont obligés d'apprendre des matières "inutiles" (le latin, les mathématiques, les grands auteurs, l'histoire) alors que ces matières ne leur serviront pas plus tard dans leur vie professionnelle. La réponse est que ces matières sont importantes précisément parce qu'elles sont à première vue inutiles professionnellement. Elles sont là uniquement pour développer leur intelligence et leur compréhension permanente du monde. C'est une grande chance pour eux qu'ils puissent recevoir cet enseignement, qui plus est gratuitement. La part donnée aux enseignements "inutiles" a longtemps différencié la France des autres pays (Allemagne, États-Unis) et a été une des raisons de l'excellence de l'école Française.

Une école qui ne serait pas au service des enfants leur enseignerait au plus tôt un métier. Elle les exposerait presque exclusivement à des matières professionnellement utiles : un peu de maths (pas trop, ça risquerait de les traumatiser), un peu de langues, un peu d'économie, de gestion, un peu de français si les œuvres étudiées ne sont pas trop compliquées. Chercher rapidement des solutions faciles dans Google et dans Wikipedia. Améliorer l'oral plutôt que le raisonnement. Voilà ce que deviendrait l'école si elle cessait de s'intéresser réellement aux enfants - et voilà ce que malheureusement, elle est devenue aujourd'hui. Quand l'école essaie de copier la formation professionnelle, elle s'abaisse.

La révolution numérique exige de nous des savoirs toujours plus permanents, nous enseignons des savoirs toujours plus volatiles

Il y a un autre argument qu'on oublie trop souvent, c'est que dans notre monde numérique, en transformation technique rapide, les savoirs

«inutiles» sont les seuls qui durent, en raison de leur caractère intemporel. Le triangle rectangle restera, de tout temps, inscrit dans son demi-cercle. Le latin permettra toujours de mieux comprendre notre langue, notre histoire, notre culture. Stimulant notre cerveau, les matières inutiles nous rendent plus intelligents pour toujours. La philosophie et le français continueront, demain comme aujourd'hui, à nous aider à comprendre le monde qui nous entoure.

Un enfant à qui on apprend une «compétence» telle que «se servir du logiciel Word» ou «savoir taper à la machine» a toutes les chances d'aller à l'école pour rien, puisque dans 10 ans, cette compétence sera devenue inutile. Un enfant qui apprend quelques grands principes fondamentaux mais valables de tout temps a une capacité d'adaptation professionnelle beaucoup plus grande.

Finalement, plus la technique prend de l'importance dans le monde, plus le scientifique, le fondamental, les savoirs généraux sont indispensables. L'efficacité économique est profondément corrélée à l'intérêt long terme de l'enfant. La vision la plus généreuse que nous pouvons avoir de l'école, celle des savoirs "inutiles", est aussi la plus productive.

Mais le système scolaire et universitaire est depuis trente ans pétrifié par la crainte du chômage. Toutes les réformes s'y sont faites au nom des sacro-saintes efficacités professionnelle et économique. L'enseignement des savoirs généraux a reculé au profit des compétences dites professionnelles, l'esprit de la formation professionnelle est rentré dans l'école, l'affaiblissant et lui enlevant du sens. Il faudrait sans doute faire exactement le contraire : faire entrer l'esprit de l'école dans la formation professionnelle.

LA "FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE" EST LE SYMPTÔME DE L'ÉCHEC DE LA FORMATION INITIALE

La formule "formation tout au long de la vie" qu'on utilise sans vergogne, comme un slogan, depuis des années signifie en fait ceci : quand la formation initiale, scolaire, de l'élève a été négligée, il faut sans cesse l'adapter à son environnement de travail car il n'en maîtrise plus les fondamentaux. Plus l'école s'affaiblit, plus l'entretien du capital humain, avec des visées à court terme, doit devenir fréquent, un peu comme on doit remettre de l'huile sans arrêt dans un moteur mal conçu. Si l'école fait bien

son travail, la part de "formation tout au long de la vie" est réduite, non pas qu'on doive cesser d'apprendre à 25 ans, mais parce qu'on a reçu les instruments théoriques permettant de le faire soi-même et qu'on a le goût de le faire par soi-même.

LA FRACTURE NUMÉRIQUE EST LA SUR-UTILISATION DU NUMÉRIQUE, EN NON PAS UN DÉFICIT D'UTILISATION DU NUMÉRIQUE.

Et le digital dans tout ça ? Le savoir, au même titre que la nourriture, est un besoin humain. Le premier effet du digital est de détourner l'attention de l'élève, enfant ou adulte, du savoir. Un enfant qui recherche une information sur Google va mettre moins de 30 secondes avant de cliquer sur un bandeau publicitaire, passant ainsi du monde du savoir au monde de la consommation. L'information est en train de devenir une distraction, un détournement plutôt qu'un outil permettant une vraie émancipation. Le détournement de notre attention s'effectue principalement au bénéfice de la publicité mais aussi de la propagande politique et religieuse. La fracture numérique est donc bien plus liée à une sur-utilisation incontrôlée du numérique qu'à une sous-utilisation et la première mesure sensée à prendre à la matière serait de limiter partout, en situation scolaire comme en situation professionnelle, l'exposition des enfants et des adultes à la publicité.

LE DIGITAL EST À LA FORMATION CE QUE LE SUCRE AJOUTÉ EST À LA NOURRITURE.

Si le savoir correspond à la nourriture, le digital est une sucrerie dont nous sommes devenus dépendants et goinfrés, que nous ne pouvons nous arrêter de consommer. Pour s'en rendre parfaitement compte, il suffit d'observer le phénomène anti-vax. Des dizaines de milliers de personnes, essentiellement non formées pour la plupart, passant leur temps sur les réseaux sociaux, se sont convaincues de prendre des décisions rationnelles et informées en refusant la vaccination. Le digital, cet outil qui devait nous emmener vers un futur meilleur, a été l'outil du retour en arrière, donnant une légitimité aux pires positions obscurantistes. Si nous arrivons à limiter à l'essentiel l'usage du digital dans l'entreprise, ce ne sera déjà pas si mal. Cela devrait être notre premier objectif.

Thierry Klein



LEARNING SHOW 2021

SOMMAIRE



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



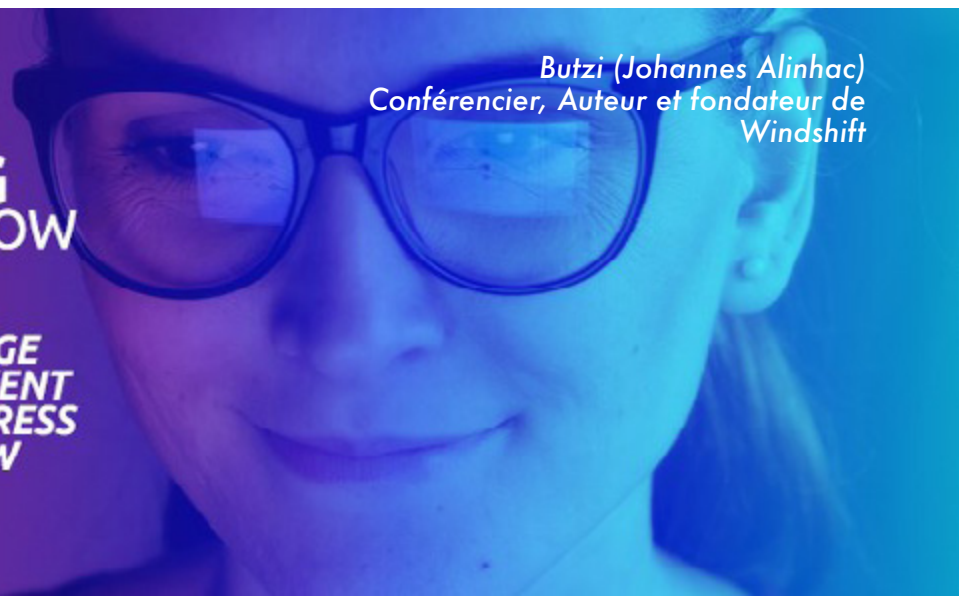
IMAGINER ET CO-CREER LA SUITE AUJOURD'HUI

JOHANNES **ALINHAC**

Butzi (Johannes Alinhac)
Conférencier, Auteur et fondateur de
Windshift

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
TIME TO... **CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



LES 6 PHASES DU CHANGEMENT

Faisons un pas en arrière et regardons ensemble comment le changement opère. Avec un peu de recul, je pourrais vous expliquer plus facilement pourquoi la créativité est si importante dans ce type de phase changeante que nous vivons actuellement.

La première chose est de reconnaître que le changement opère par cycles. Vous l'avez sûrement déjà remarqué ; une ère en remplace continuellement une autre, dans chaque domaine de notre vie. Que cela soit dans la nature avec les saisons et les jours qui passent, les phases de vie, ou même dans notre travail.

Vous êtes viré. Vous êtes promu. Vous changez de voie ou d'entreprise. Chaque événement enclenche un nouveau cycle (ou y met fin), qui va se dérouler par des phases que l'on retrouve souvent.

D'ailleurs, l'un des plus vieux livres au monde le «I CHING», le livre du changement qui a influencé de nombreux philosophes comme Lao Zi et Confucius, nous détaille les 6 phases universelles du changement de la manière suivante :

Si vous y réfléchissez, c'est un petit peu pareil

C'est la rentrée. On revient de vacances, prêt (ou non !) à s'y remettre. Mais au-dessus de l'été indien plane un nuage de doute. Comment va évoluer la pandémie ? Comment va-t-on retourner au travail ? Va-t-on même y retourner ? Avec les montagnes russes et les ascendeurs émotionnels vécus ces deux dernières années, nous sommes habitués à une incertitude ambiante et on se dit parfois que tout ce qu'on peut faire maintenant, c'est espérer.

Mais doit-on vraiment se cantonner à espérer ? Est-ce notre seule stratégie ? Est-ce notre meilleure stratégie ?

Si je pose ces questions, c'est parce que je pense que nous vivons un moment charnière, pleins d'opportunités et que notre créativité peut nous aider à trouver les bonnes réponses... en trouvant les bonnes questions !





(à quelques nuances prêtes dans beaucoup de domaines). Prenons un exemple avec un employé qui change d'entreprise.

6 Il ne se sent pas bien dans son travail, ayant «fait le tour» (il n'est plus à son apogée, n'apprend plus grand-chose).

1 Il cherche un emploi, tombe sur une entreprise et l'anticipation se construit, il signe bientôt son contrat.

2 Il commence. Fraîchement arrivé dans l'entreprise, une nouvelle aventure commence.

3 Il a pris ses marques et évolue avec plus d'aisance, apprend énormément.

4 Il monte les échelons, commence à comprendre les rouages de l'entreprise, à créer des connections dans l'entreprise, à avoir plus de poids et de valeur.

5 Il est au top de son poste (pour le meilleur et pour le pire).

6 Il est promu. Ou viré. Ou il se dit qu'il serait temps de changer : monter en interne ou regarder ailleurs.

Vous avez compris.

LA DESTRUCTION CRÉATRICE

Maintenant en quoi cela concerne-t-il notre propos sur la créativité ? Outre le fait (non négligeable) que notre créativité d'applique à toutes les phases du processus pour mettre en place de petites améliorations et résoudre un tas de problèmes, il y a un moment où être créatif sera vital.

C'est tout simplement entre la phase 6 et la phase 1, que nous sommes dans une zone grise. Une zone assez floue qui marque la fin d'une ère et le début d'une nouvelle.

Cela peut-être au niveau «micro» (dans sa journée, dans son travail, dans sa relation amoureuse) ou au niveau «macro», comme la phase dans laquelle nous sommes aujourd'hui ; la fin de l'ère «covid et ses 1001 confinements» et le début de l'ère «vivre avec le covid».

Ces zones grises sont connues comme des moments de «destruction créatrice» : la des-

truction d'un certain équilibre et habitudes et la construction d'un nouvel avenir. Vieux comme le monde, ce concept est omniprésent dans de nombreuses religions et mythes. Et nous le vivons à chaque cycle.

Et c'est justement dans ces moments que notre état d'esprit et notre posture créative va jouer un rôle déterminant pour notre futur.

Utilisez la créativité pour co-crée la suite !

Vous avez en réalité deux choix dans cette phase : subir les changements, râler (en vous vantant que c'est le «French way») ou co-crée la suite avec optimisme -que cela soit avec vos collègues au travail ou avec votre conjoint/e dans votre vie.

Aussi tentant que cela puisse paraître, essayer de «revenir comme avant» (2019) ou de nous rattacher à des «habitudes covidiennes» (l'hermite du printemps 2020), prenons le taureau par les cornes pour être co-crée la suite ! Il s'agit ici simplement d'une prise de conscience, d'un changement de perspective et d'attitude pour ne pas «subir» le prochain cycle. Et je ne vous parle pas de politique ici et de manifester contre les vaccins (quoique, vous faites ce que vous voulez !), mais de co-crée les conditions dans lesquelles vous voudriez évoluer dans votre métier, dans votre entreprise, dans votre vie.

Est-ce possible ? Why not ? L'être humain a plus d'un tour dans son sac. C'est d'ailleurs grâce à notre créativité, ancrée dans notre ADN, que nous avons pu survivre et évoluer au fur et à mesure des milliers d'années. Crise après crise, nous avons toujours trouvé des solutions et, une pierre après l'autre créé un nouvel équilibre.

Aujourd'hui, ce n'est pas si différent. Ne laissez pas le changement se faire sans que vous ayez votre mot à dire, sans que vous ne vous posiez de questions sur vos choix de vie et sur votre façon de travailler ! Prenez ce temps d'avance pour enclenchez votre propre cycle dès le début, en vos termes (à la phase 2 dans le schéma ci-dessus) !

COMMENT RENDRE L'IMPOSSIBLE POSSIBLE

«Moi je veux bien, mais concrètement, qu'est-ce que tu proposes». Oui, je lis dans les pensées. Si vous vous questionnez sur le comment, on y vient.

Voici deux postures à adopter pour créer de nouvelles conditions et trouver des solutions :

Réveillez votre imagination pour créer le futur de manière hypothétique et idéale.

La phase de divergence - d'exploration, dans le processus créatif, doit être séparée de la phase de convergence (lors de laquelle on essaie de savoir comment faire). C'est difficile de (re) prendre cette habitude, mais c'est possible. Plus de détails dessus ici !

Pour cela, autorisez-vous à rêver à nouveau comme un enfant. Des idées bêtes, décalées, absurdes nous amènent souvent à des pistes intéressantes.

Quelles serait la situation idéale pour votre famille et pour vous ? Ne pensez pas à comment le faire ! Écrivez juste des phrases, en vrac, sans vous autocensurer sur ce que vous voudriez, si tout était possible.

L'astuce ? Commencez ces phrases par «Et si», un outil redoutable pour penser en dehors du cadre et vous surprendre. Le mot «si» vous propulsera vers des mondes hypothétiques et vous pourrez explorer des scénarios imaginaires, sans aucune conséquence. Commencer une phrase par «Et si...», c'est s'autoriser à poser plus de questions (et créer un volume d'idées plus conséquent) et à se poser des questions différentes. Mais bon, on pourrait en parler des heures. Donc si vous avez besoin de plus d'outils créatifs, je vous conseille de suivre ce lien.

Ramenez vos idées dans le présent et l'actionnable

Une fois votre situation idéale trouvée, bien perchée dans les nuages, il faut la ramener sur terre avec des solutions concrètes. Attention ! C'est le moment où on envie d'arrêter de rêver et on cherche la solutions parfaite... jusqu'à ce qu'on laisse tomber.

Quand on commence une phrase pas «Et si» ou même «le mieux serait de...», ou encore

«On parle de créer des conditions de travail et de vie pour le futur, moi je dis que ce qui serait top, c'est...», vous allez forcément vous dire «oui, mais c'est compliqué». Ou encore «ce n'est pas possible».

L'astuce : commencez vos idées de solutions par «Sauf si» : «C'est impossible de travailler de l'étranger... sauf si...», et continuez à explorer ! Autorisez-vous à nouveau à rêver, mais cette fois sur les solutions possibles ! Trouver une «solution sérieuse» ne consiste pas à dénuder votre réflexion créative de toute originalité et de se cantonner à une seule option. Quelles sont vos options ? Listez-les. Si elles vous paraissent bêtes ou impossibles, prenez-les une par une et dites «Sauf si...». Vous pouvez répéter cela jusqu'à ce que vous vous approchiez d'une solution viable !

Et voilà ! Il ne vous reste plus qu'à noter vos idées pour enclencher un cercle vertueux créatif : vous avez des idées, vous les notez, elles vous donnent d'autres idées et vous encouragent à ouvrir votre esprit, donc vous trouvez de nouvelles idées, que vous notez etc.

ET MAINTENANT ?

Eh bien allez-y, essayez ! On se sent parfois un peu bête quand on fait ce genre d'exercice (se poser et essayer sortir toutes les options possibles pour la suite). Et pourtant, ça marche. On enclenche une réflexion. On fait un pas de côté. On trouve une piste ou deux qui sort du cadre, rien de révolutionnaire mais ce les petites idées créent de plus gros changement que l'on imagine ! On en parle à un ami, un collègue, votre conjoint, et on se dit «pourquoi pas ?» au final. C'est ça la créativité. C'est simplement cela qu'il y a derrière les grandes phrases comme «co-créez le futur». C'est se poser 5 minutes, appliquer un cadre de réflexion et parler de nos trouvailles autour de nous !

Nous sommes tous capables de le faire, donc jouez le jeu, essayez, faites-le pour vous, juste 5 minutes et surprenez-vous à rêver à nouveau d'un futur plus optimiste dans lequel vous trouverez toujours une solution à vos challenges !

Johannes Alinhac



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



FAIRE CLASSE AU COEUR DE LA SOCIÉTÉ

AGOURVIL, R VANOUDHEUSDEN & GVINIACOURT

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**

Gourvil Annette, Directrice de l'Atelier
Canopé 35 Rennes
Vanoudheusden Romain, Directeur de la
Direction Recherche et Développement sur les
Usages du Numérique Éducatif
Viniacourt Guillaume, Coordinateur
territorial numérique éducatif, Direction
Territoriale Bretagne-Pays de la Loire



Comment appréhender et accompagner les enjeux sociétaux, qu'ils soient numériques, environnementaux ou liés au contexte sanitaire actuel, par des approches pédagogiques émergentes ? Cet article présente deux approches pédagogiques qui permettent d'y répondre, en changeant de paradigme et en repensant la forme scolaire : la classe contributive et la classe dehors. Ces pratiques pédagogiques renouvellent les modes d'enseignement et les processus d'apprentissage, tout en transformant la posture des élèves et des enseignants, afin qu'ils agissent et interagissent avec leur environnement numérique, culturel et naturel.

La « classe contributive » concourt à développer les pratiques et la culture numérique des élèves et des enseignants en les intégrant de manière active et construite dans la classe. Elle s'inscrit dans une logique pédagogique pour laquelle sont pensés des projets à dimension sociale intégrant et développant la culture numérique et citoyenne des communs. Inductrice de pratiques à visée humaniste et au développement d'habiletés numériques pour l'enseignant et ses élèves, cette approche engage les classes à contribuer à la vie de la société en participant à la construction et à la diffusion de savoirs, à leur annotation, à leur commentaire ainsi qu'à leur publication en ligne. Des cohortes d'élèves peuvent par exemple explorer les données ouvertes de différents gisements Open data, les croiser, les visualiser et produire du contenu en le documentant, le partageant à des tiers, externes à l'école et en republiant de nouvelles bases de données structurées. Ils participent aux communs de la connaissance, remixent des productions culturelles ou plaident des causes auprès de leurs élus en produisant des rapports se basant sur des données publiques.

Ce type de projet de classe permet de « fédérer le groupe et de motiver les élèves. Ils travaillent ensemble pour obtenir un résultat commun, donc ils sont motivés et, ce qui est très important dans les projets, c'est que ça permet de projeter l'école dans la vraie vie. Ça permet aux enfants de transmettre leurs connaissances, leurs compétences à

quelque chose qui existe en vrai, qui n'est pas juste dans les murs de l'école, ça donne une portée importante à leur travail. » (extrait du témoignage d'Elodie Peigné, enseignante à l'école de la Vallée Verte de Mézière-sur-Couesnon dans le cadre du dispositif pédagogique datasprint « Traces de Soldats »).

Apprendre et enseigner en classe contributive, c'est repenser l'action de l'enseignant et des élèves au cœur de la société. Ils deviennent collectivement acteurs et producteurs de connaissances et de biens communs. La classe se connecte à la société et à ses savoirs par le numérique, tout en permettant aux élèves de développer compétences et culture numériques.

« Faire classe dehors » est une approche pédagogique, documentée par de nombreuses expérimentations, travaux de recherche et ressources pédagogiques, qui se développe en France depuis quelques années. Elle renvoie à une pratique d'enseignement interdisciplinaire et régulière permettant à une classe et aux élèves d'appréhender leur environnement proche (social, culturel, naturel) et aux enseignants d'articuler l'apprentissage et le bien-être de l'élève, le « dedans » et le « dehors ». Dans le contexte sanitaire actuel, cette approche a été mise en lumière pour faciliter le retour à l'école suite aux confinements, pour favoriser l'apprentissage des gestes barrières et gérer la distanciation sociale, mais également pour tous les bénéfices de cette pratique qui permet d'améliorer la concentration, de réduire le stress et de ré-appréhender son environnement naturel quotidien.

Cette pratique pédagogique modifie le cadre de la classe, elle permet de repenser l'espace de classe, qui se tourne ainsi vers l'extérieur en incluant son environnement de proximité comme un élément constitutif de la classe. Par cette approche pédagogique, les élèves apprennent au contact du dehors, collaborent pour explorer, construire et comprendre ce qui les entoure, travaillent en autonomie. La dimension psychosociale de cette approche est également centrale puisqu'elle concourt au développement de l'enfant, la conscience de soi et des autres, mais également au développement de ses compétences de communication, de collaboration et d'adaptation.

La « problématique qu'il y avait dans cette classe, en plus du manque de motivation, c'est que ce sont des enfants qui étaient les uns à côté des autres mais pas ensemble. Ils ne savaient pas ce que c'était que de travailler en s'entraînant, ils ne savaient pas ce que c'était que de faire confiance





à l'autre. Mais à partir du moment où on est allé dehors et où je les ai obligés à construire des trucs ensemble, ça a vraiment changé. Après, il y a aussi tout le côté «voir en vrai». Ils vivent les choses, ce n'est pas juste de la théorie, ce n'est pas juste des vidéos ou juste des feuilles dans un cahier. Ils vivent les choses concrètement." (extrait du témoignage de Stéphanie Fontdecaba, enseignante à l'école de Tuchan dans l'Aude, issu du podcast Extraclasse)

Apprendre et enseigner dehors, c'est un élargissement de l'espace classe, l'apprentissage des élèves se réalise au contact de la nature et de l'extérieur, l'enseignement des programmes s'appuie sur ce qui est donné à voir, entendre, toucher, construire dans cet environnement de classe élargi.

Ces deux approches pédagogiques renvoient à une dimension « espace », l'espace numérique et l'espace extérieur. Il s'agit d'espaces d'expérimentation et d'apprentissage mais aussi de production qui contribuent à développer les compétences du XXI^e siècle, telles que la curiosité, la créativité ou la pensée critique, mais également la coopération et la communication. Sans aucun doute, accéléré par la crise sanitaire et les obligations légales qui en ont découlées, le monde de l'éducation s'empare de plus en plus de la question de l'espace dans l'apprentissage, et de la ré-invention de la relation apprenant-lieu d'apprentissage, que celui-ci soit physique (la table et la chaise, l'espace de classe, l'établissement ou ouvrant toutes les portes) ou bien qu'il soit numérique (le collectif classe s'ouvrant ainsi à toutes les rencontres possibles dans un espace temps différent de l'unicité de lieu et de temps imposée par une forme scolaire plus traditionnelle). Les retours d'enseignants mentionnés plus haut montrent concrètement comment ce changement d'espace permet d'induire des changements de posture et de pratiques chez les élèves, en développant des compétences psychosociales nécessaires à un développement individuel et citoyen, objets dont l'École doit impérativement se saisir.

Ces pratiques permettent d'appréhender les enjeux sociétaux actuels liés à la culture numérique des élèves et à l'éducation au développement durable notamment. Elles permettent également la possibilité de donner à voir la production des élèves et d'avoir un impact sur le quotidien : son propre quartier, son village quand il s'agit de la classe dehors, sa contribution à une action proche ou mondiale quand elle contribue aux communs de la connaissance.

Les changements de postures proposés, l'ouverture à son environnement, quel qu'en soit l'objectif final, sont des pratiques qui sont plus couramment envisagées par la doxa dans le monde de l'entreprise, toujours plus à même d'innover, que le monde de l'école. D'ailleurs, ces pratiques adaptées au monde scolaire trouveraient facilement un pendant dans l'entreprise dans des démarches managériales renouvelées. Ainsi, il peut être envisagé dans un esprit «équipe contributive» d'engager ses collaborateurs à récolter, consolider et produire des données sur un sujet RSE par exemple ou, dans une approche d'entreprise apprenante, de construire collectivement des données ouvertes servant le développement professionnel, et par là même contribuer aux communs et à la construction des savoirs. Quant à l'espace extérieur, pourquoi ne pas l'investir pour une réunion, un comité de direction ou un lancement de projet, afin de créer de la cohésion d'équipe dans un espace inhabituel, d'échanger sur des sujets de fond dans un espace décalé ou simplement aéré, ou de redonner du sens à l'action en allant sur le terrain. Ces approches, pouvant être accompagnées de méthodes managériales créatives ou centrées sur le co-design, sont des moyens de renforcer autrement l'intelligence collective et les communs en entreprise, mais également d'expérimenter, de repenser les pratiques professionnelles et de renforcer ou développer les compétences sociales.

Pour conclure, nous pouvons espérer qu'en mettant en avant les compétences psychosociales des élèves et des étudiants, en les développant et en encourageant la valorisation de celles-ci au sein d'une société où école et environnement seraient plus connectés, elles seraient des éléments prépondérants d'employabilité et de pratiques quotidiennes.

*Gronvil Annette, Vanoudhensolen Romain,
Viniacourt Guillaume.*

Notes & Références

Témoignage d'Elodie Peigné, enseignante en cycle 3 à l'école de la Vallée Verte de Mézière-sur-Couesnon - "Traces de Soldats"

Témoignage de Stéphanie Fontdecaba, Les énergies scolaires : faire classe dehors dans une oliveraie, Extraclasse Réseau Canopé

<https://www.reseau-canope.fr/canotech/ressources-pratiques/les-essentiels-pour-faire-classe-dehors/presentation.html>

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



APPRENDRE PAR INTERNET : VERS UNE MEMOIRE TRANSACTIVE AMELIOREE ?

VINCENT DELOURMEL

Mnémoniste
<https://les-secrets.com>

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
TIME TO... **CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





A l'ère d'Internet, la sensation de n'être que consommateur grandit. On entend d'ailleurs souvent dire que depuis le Web, les enfants n'apprennent plus rien. Qu'autrefois «on faisait des efforts», «on cherchait dans les livres». La grande majorité des parents s'inquiètent de l'influence d'Internet sur la mémoire de leurs enfants. Si, pour vous, noter sur un post-it, prendre des notes, utiliser Internet est un aveu de faiblesse, c'est une erreur de jugement. L'être humain a toujours souhaité développer sa mémoire. Et quand il a compris que sa seule mémoire, biologique, ne suffisait plus pour tout traiter et stocker sur un temps court, il a imaginé des solutions externes : le papier, les livres, les mémoires numériques. Et ça marche : on a jamais eu accès à autant d'informations. La seule contrainte : bien ranger, et bien chercher. Et c'est sans doute là que les plus jeunes sont plus performants : s'ils ne mémorisent plus de la même façon, force est de reconnaître qu'ils savent remarquablement bien trouver l'information. Ce qui demande, en soi, une forme de mémoire.

APPRENDRE OU JUSTE TROUVER L'INFORMATION ?

La première erreur que nous pourrions faire, c'est de se poser cette question : quel impact pourrait avoir l'usage d'Internet sur la mémoire ? La vraie question serait plutôt de s'interroger sur quelle forme de mémoire Internet aurait-il de l'impact ? On peut imaginer que c'est plutôt bénéfique sur cette capacité à se rappeler d'une procédure : la recherche par mots-clés. Qui demande quand même un minimum de réflexion, de patience, de persistance même. L'interactivité en soi favorise l'effort. Ce qui n'est pas si mal.

A contrario, on peut se demander si, en procédant de la sorte, par un certain automatisme (on est plus dans une forme de mémoire procédurale), on ne régresse pas au niveau de la mémoire sémantique : celle qui stocke le sens, le savoir encyclopédique. Et qui, sans doute, joue un rôle important sur notre esprit critique. Car au final, ne devenons-nous pas des humains responsables, avertis, à partir de nos connaissances ? Si nous déléguons tout notre savoir à une mémoire externe, sans vraie appropriation, n'y a-t-il pas un risque d'uniformisation de la pensée ?

Se posent alors d'autres questions : qu'est-ce que la mémoire ? La faculté de stocker des informations dans une mémoire biologique pour les retrouver ? La possibilité de retrouver des informations sur des mémoires externes ? Un peu tout ça ? J'aurais tendance à penser que le vrai objectif aujourd'hui, c'est d'être capable de maîtriser toutes les formes de mémoire, y compris les artificielles. Pour faire simple : être capable de mémoriser en toute circonstance. Si je me retrouve dans la rue et que je n'ai «que» ma mémoire biologique pour retenir un nom ou un prénom, je dois pouvoir le faire. Si je suis dans une salle de conférence et que j'ai à ma disposition de quoi noter, le plus simple c'est de stocker l'information sur cette mémoire externe pour la retrouver plus tard.

TOUT DÉPEND DE VOTRE OBJECTIF

Au final, quel est votre objectif ? Par exemple, prendre des notes pour les partager ne nécessite pas forcément un travail d'appropriation personnelle. Je m'explique : quand vous prenez des notes, ça vous aide. Le pro-

blème, c'est qu'en prenant des notes vous ne stockez pas les informations dans votre mémoire biologique, mais bien sur une mémoire externe (le papier). Si vous voulez ensuite transmettre l'information du papier dans votre cerveau, vous devez «connecter» tout ça. Un peu comme quand vous passez d'un disque dur à un ordinateur : vous connectez les deux appareils avec un câble USB ou en WiFi pour transmettre ou dupliquer les informations désirées. Pour mémoriser de façon biologique, la connexion se fait par un traitement de l'information : transformer vos notes en schéma, traduire les mots que vous ne comprenez pas, créer des liens, faire sens... Et réactiver. Bref, un travail autrement plus contraignant qu'un simple câblage. Mais qui vous apporte un plus certain : une nouvelle vision sur le monde. Un éclairage nouveau. Un sentiment de progression.

INTERNET NOUS REND-IL IDIOT ?

Dans une étude récente, les chercheurs Betsy Sparrow, Jenny Liu, et Daniel M. Wegner ont montré que les gens renaient moins bien les informations qu'ils pouvaient retrouver facilement sur leur ordinateur. Les résultats des différentes études suggèrent que lorsqu'ils sont confrontés à des questions difficiles, les gens ont tendance à privilégier une recherche sur Internet ou sur ordinateur. Et lorsqu'ils anticipent cette action, le taux de rappel de l'information est plus faible. Mais par contre ils se souviennent plutôt bien de l'endroit où ils ont trouvé cette information.

UNE NOUVELLE FORME DE MÉMOIRE : LA MÉMOIRE TRANSACTIVE

Au départ, la mémoire transactive désigne une forme de mémoire collective dans laquelle les souvenirs sont répartis entre les différents partenaires ayant partagé une même expérience. La mémoire transactive reflète donc une sorte de division du travail entre les membres d'un groupe ou d'un couple dans l'encodage, le stockage et la récupération de souvenirs, chaque personne devant être capable de savoir qui sait quoi.

Imaginez ce concept mais à l'échelle mondiale : si la mémoire transactive se réfère d'abord au cercle proche, cette fois, via Internet, le partage se fait à un niveau nettement plus important : vous pouvez dès lors confronter vos

expériences, vos connaissances avec celles du monde entier. C'est ce qu'on voit notamment sur les réseaux sociaux : on partage une visite, une rencontre et tout le monde donne son avis ou complète cette expérience.

MÉMOIRE ET INTELLIGENCE

Reste que résumer la mémoire à ce simple processus de récupération de souvenirs est une insulte à l'intelligence humaine. Mémoire et intelligence sont liées. Le savoir ne consiste pas à simplement stocker des informations : il faut aussi pouvoir s'en servir au quotidien de façon responsable et consciente. L'intelligence c'est aussi votre capacité à créer des liens entre les informations et à leur donner du sens pour être utiles. Et si donc vous vous contentez de stocker des informations sans raisonner, sans analyse, l'intérêt est moindre. Vous ne pouvez pas vous contenter d'être une machine à empiler des informations les unes sur les autres. La preuve : s'il est très intéressant d'apprendre par cœur ses tables d'addition, c'est surtout pour gagner du temps et vous en servir au quotidien. Imaginez un apprentissage de ce type que vous ne seriez pas capable de mettre en œuvre dans votre vie. Quel intérêt ?

BIENTÔT DES MÉMOIRES IMPLANTÉES DANS NOTRE CERVEAU ?

Imaginez pouvoir tout enregistrer, seconde par seconde, tous les moments de votre vie. Science fiction ? Pas si sûr : des tas d'avancées récentes nous laissent supposer qu'à plus ou moins long terme, notre mémoire biologique ne fera plus qu'une avec les mémoires externes, artificielles. Regardez ce qu'il se passe : les mémoires externes deviennent de plus en plus importantes. On peut désormais stocker des Gigas sur une simple carte SD ! Google reprend ses travaux sur ses Google Glasses : demain vous pourrez enregistrer et stocker chaque moment de votre existence. En une commande vocale, vous pourrez retrouver ces informations dans votre champ visuel et les réactiver, les partager. De quoi enrichir un peu plus une mémoire commune, multimédia, accessible à tous n'importe où et n'importe quand. Et si l'enjeu de demain consistait finalement à apprendre à traiter cette information commune de<<<< façon performante ?

Vincent Delhomme



LEARNING SHOW 2021

SOMMAIRE



LEARNING SHOW
RENNES - 2021



DESIGN ET TECHNOLOGIE DANS LA FORMATION DES CADRES DIRIGEANTS : CHALLENGES ET OPPORTUNITES

JEAN-MARIE **ARDISSON**

VP Corporate Partnerships Headspring

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**



Dans la conception des programmes sur mesure, l'interaction entre design et technologie est un sujet de débat, encore plus actuel depuis 18 mois. Jean-Marie Ardisson défend ici la thèse selon laquelle la technologie de déploiement ne peut pas être dissociée du design, pour au moins 3 raisons : une dimension de rythme d'apprentissage, une dimension d'impact de la formation et une meilleure intégration de l'expérimentation dans les formations.

Mettre au point des programmes de formation personnalisés et à forte valeur ajoutée, le tout dans un environnement technologique en constante évolution, est un challenge. Mais exploiter les avantages que la technologie peut offrir permet de retirer des bénéfices considérables pour les entreprises et les employés. Jean-Marie Ardisson, Vice-Président Partenariats Entreprises chez Financial Times, IE Business School Corporate Learning Alliance, évalue les opportunités que présente la technologie dans le domaine de la formation en entreprise.

Nous sommes tous confrontés aux changements significatifs que la technologie apporte, tant dans notre vie professionnelle que personnelle.

Pour l'apprentissage et le développement personnel, la technologie a un impact significatif : les attentes que nous avons tout(e)s en tant qu'individus pour générer différents comportements dans des domaines comme le leadership et l'évolution professionnelle. La technologie, et en particulier l'essor des médias sociaux, a changé la façon dont nous interagissons avec les autres. Elle a créé un nouvel ensemble de critères pour définir le succès dans le domaine de l'apprentissage, redéfinissant ainsi nos objectifs professionnels et personnels, qui sont devenus radicalement différents de ce qui était précédemment accepté.

Lorsque vous êtes impliqué dans la conception de programmes sur-mesure de formation continue, l'importance croissante de la technologie dans la plupart des activités de L&D peut parfois être perçue comme un facteur

perturbateur. En effet, on a parfois l'impression que des programmes sont conçus autour de la technologie avec comme unique objectif d'utiliser de la technologie. Elle peut éclipser la précision et l'impact de la conception.

L'une des questions que nous devons nous poser lors de la conception de programmes sur-mesure est de savoir dans quelle mesure et à quelles fins la technologie est utilisée dans le processus. Nous savons que cela nous permet de créer de nouvelles façons de faire bouger les choses. Mais nous voulons aussi nous assurer qu'elle réponde aux résultats recherchés par les entreprises et permette aux participants de profiter pleinement de l'apprentissage.

L'une des implications du cadre théorique appliqué à l'apprentissage des adultes dans le contexte de la formation en entreprise est que la conception des programmes est entièrement alignée sur les objectifs commerciaux ou stratégiques uniques de l'entreprise. Théoriquement, donc, la technologie n'est qu'un moyen de transmettre l'apprentissage et ne fait pas partie de la conception. Dans cette hypothèse, le contenu de l'apprentissage est défini sans aucune considération de la technologie, qui peut être différente en fonction des contraintes que le client ou les participants peuvent avoir.

Nous avons conçu de nombreux programmes de formation pour cadres dirigeants sur la base de cette distinction entre le contenu, d'une part, et la technologie à utiliser pour le déploiement, d'autre part. Nous pensons que la technologie actuelle rend ce principe beaucoup moins précis en raison des changements suivants.

LE CHANGEMENT DE RYTHME

Le rythme de l'expérience d'apprentissage proposée aux participants d'un programme de formation est un élément clé du processus de conception. La conception est en effet une invitation à s'engager dans un parcours de formation qui nécessite un rythme approprié pour avoir le sens et l'impact requis. Le niveau d'engagement des participants et le rôle qu'ils peuvent avoir dans la formation sont des éléments essentiels de son succès final.

La technologie disponible aujourd'hui modifie





le rythme auquel nous pouvons nous engager dans ce processus et a un impact significatif sur l'apprentissage. Elle peut être un accélérateur du processus (par exemple s'il y a un besoin immédiat de changement radical dans l'entreprise) ou la clé pour adapter l'apprentissage à chaque individu (permettant ainsi une approche d'apprentissage personnalisée). De même, la technologie est un catalyseur pour les participants qui veulent s'engager dans la production et le partage de matériel pédagogique pour le reste du groupe. De ce point de vue, la technologie devient une partie intégrante de la conception plutôt qu'un simple moyen de déployer un programme de formation.

LE CHANGEMENT DE L'EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE

L'approche théorique de la pédagogie nous indique que la répétition fait partie du processus d'apprentissage. Lorsque l'exécution du programme est un processus traditionnel en face à face, la répétition est très difficile à mettre en œuvre ou peut devenir très rapidement fastidieuse pour les participants.

La technologie offre la possibilité d'utiliser divers moyens pour permettre un changement réel. Dans une certaine mesure, cette approche est similaire à l'approche multicanal, courante dans le secteur du marketing. L'apprentissage peut se faire en sessions asynchrones ou synchrones, qu'elles soient conçues pour être dispensées en ligne ou en présentiel. Il est également assez facile d'utiliser la technologie et l'intelligence artificielle (même à un niveau très basique) pour créer une répétition positive par différents moyens ou exercices afin de maintenir l'engagement des participants au plus haut niveau. De plus, l'implication des autres participants par la création de matériel pédagogique (tel qu'une vidéo ou un article à partager avec le reste du groupe) nous permet d'utiliser la technologie pour couvrir l'apprentissage par réseau social et l'apprentissage «on the job».

Enfin et surtout, la technologie aide à mesurer l'impact du processus d'apprentissage, à condition qu'il ait été explicitement défini au stade de la conception. La plupart des activités d'apprentissage offertes en ligne peuvent être suivies pour mieux soutenir les participants dans leur cheminement. Cela peut également

permettre d'utiliser des quiz ou des exercices mieux ciblés qui seront intégrés dans le programme. La technologie permet enfin aux participants de prendre le contrôle de leur propre parcours d'apprentissage en fonction de leurs besoins personnels (rythme, exercices, partage avec les autres apprenants du groupe, etc).

LE CHANGEMENT DE L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE

La technologie permet enfin de créer un environnement où l'apprentissage par l'expérience peut être beaucoup plus facile. Prenons l'exemple de la réalité virtuelle ou augmentée : elle permet aux participants de passer de la compréhension à l'expérience et à l'apprentissage, ce qui est le résultat attendu de la plupart des programmes de formation (savoir, faire, être). Dans la plupart des cas, les programmes sur-mesure pour cadres et dirigeants ne sont plus axés sur l'acquisition de connaissances (savoir) mais sur le changement de comportement (savoir-faire et savoir-être). Pour atteindre ce niveau, une compréhension approfondie des concepts, des outils et des comportements est nécessaire, pour que les participants puissent transmettre au reste de l'organisation un «savoir-faire» et des capacités comportementales améliorées. La technologie nous permet d'atteindre cet objectif, en particulier si l'expérimentation et la formation «en situation réelle» sont difficiles à mettre en œuvre.

Si l'on met les choses en perspective, l'utilisation actuelle de la technologie peut influencer et influencera la conception d'un programme de formation sur mesure. Cela ne sera pas seulement lié au processus d'apprentissage lui-même, mais aussi au rythme et à l'élément expérientiel du parcours de formation.

L'utilisation de la technologie augmentera également la responsabilité personnelle des participants au programme car les activités en ligne asynchrones leur permettent de gérer le processus à leur propre rythme.

Jean Marie Ardissou

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



CREONS NOS METIERS DE DEMAIN

VIATCHESLAV **DMITRIEV**

*Associate Dean for Faculty Relations at
Rennes School of Business*

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING
**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





De nos jours, même certains adultes ne savent pas encore ce qu'ils veulent devenir, alors imaginez les enfants et les lycéens ! Nous changeons et nous nous développons tout au long de notre vie, à la fois physiquement et mentalement, la personnalité d'un adolescent de 15 ans ou d'un adulte de 30 ans est sensiblement différente. Les valeurs, les désirs et la connaissance du monde changent également avec l'âge. Parfois, les métiers dont nous rêvions dans l'enfance se révèlent être une déception, une grande source d'ennui et générant une grande soif de nouveauté.

L'accélération de l'évolution technologique et de la volatilité économique, qui déterminent les tendances des marchés de l'emploi, constituent à la fois des menaces pour la sécurité de l'emploi, mais aussi de belles opportunités.

En effet, le marché du travail évolue si rapidement que même les quadragénaires se sentent souvent dépassés. Aujourd'hui, Millenials et Zoomers considèrent qu'être un Instagrammer ou un TikTokker populaire est plus prestigieux qu'être banquier d'investissement à Wall Street. Les cyber-sportifs gagnent plus d'argent que les athlètes traditionnels, et le pilote de drone est un vrai métier.

Un nombre incalculable d'experts prévoient qu'un certain nombre de professions disparaîtront ou deviendront peu demandées en raison de l'Intelligence Artificielle et de l'automatisation au cours de la prochaine décennie. Les secteurs les plus touchés seraient en particulier le service à la personne et les ventes, le soutien administratif, la production et le stockage, et enfin l'agriculture. La pandémie, selon McKinsey, ne fera qu'accélérer ce processus.

Dans le même temps, un certain nombre de professions relativement nouvelles ont émer-

gé, avec des titres qui ne signifieraient rien pour la génération précédente. Parmi elles, data scientifique, développeur UX, développeur de chatbot, responsable du marketing d'influence, analyste du comportement d'entreprise, etc.

De plus, les concepts mêmes de profession et de métier sont de plus en plus flous. On demande plus souvent «que fais-tu» plutôt que «quelle est ta profession» ou «quel est ton métier»? Certains intitulés de poste et certaines activités, comme «Scrum Master» ou «Influençeur», ne sont même pas compatibles avec la notion de métier.

Pas étonnant que de nos jours il soit considéré comme normal et même nécessaire de changer de domaine d'activité. Certaines études montrent qu'un professionnel moderne change de carrière deux à cinq fois dans sa vie. De toute évidence, bon nombre des transitions professionnelles se produisent dans des domaines adjacents. Par exemple, un développeur back-end peut passer au développement front-end et à la conception UX, un comptable effectuera un changement dans l'audit ou le contrôle financier. Mais des changements plus radicaux ne sont pas rares non plus.

indeed.com a mené une enquête auprès d'un échantillon aléatoire et diversifié d'employés aux États-Unis avant la pandémie. Près de la moitié (49 %) des répondants de 39 ans en moyenne ont fait au moins une fois un changement radical dans leur carrière. Un changement radical de carrière implique un changement total d'activité professionnelle, par exemple en passant de l'ingénierie au marketing, de la finance à l'éducation. De plus, la majorité (65 %) de ceux qui n'ont pas encore fait de changement envisageait sérieusement de changer radicalement de carrière.

Il y a généralement plus d'une raison derrière chaque changement de carrière radical. Les plus courantes, selon cette enquête, sont le mécontentement général au travail, le manque d'opportunités d'épanouissement professionnel et personnel, et l'insatisfaction salariale.

Malgré tout cela, on demande toujours à nos enfants «qu'est-ce que tu veux faire quand tu seras grand?». Cela a-t-il encore un sens? De plus, de nombreux parents sont souvent convaincus que leurs enfants sont censés trouver leur seule et unique vocation ou, s'ils n'en ont pas, au moins acquérir un métier fiable et trouver un emploi stable au plus vite. Et lorsque les jeunes hommes et femmes mettent trop de temps à s'installer professionnellement, leur quête de vocation est souvent considérée comme un signe d'infantilité.

Et ce ne sont pas seulement les parents qui sont sujets à cette inertie - les systèmes éducatifs et les organisations éducatives spécifiques également. Par exemple, dans les écoles de commerce, l'une des questions les plus fréquemment posées aux candidats lors de leurs entretiens d'admission est «quel est votre projet professionnel?» Les candidats qui semblent plus clairs et plus déterminés quant à leurs projets de carrière sont considérés comme plus matures et «sachant ce qu'ils veulent dans la vie» et ont donc tendance à obtenir plus de sympathie de la part des intervieweurs. Mais est-il nécessaire de savoir ce que l'on veut faire pour vivre quand on n'a que 19 ans? Et ceux qui disent savoir, le savent-ils vraiment?

C'est à ces questions que les conseillers d'orientation sont censés répondre. Mais l'orientation professionnelle est-elle toujours d'actualité en 2021? Certainement, et encore plus que jamais. Tout comme le conseil psychologique est plus demandé en période d'incertitude, de changement et de volatilité, le conseil en carrière l'est aussi. Mais il est important de comprendre que le rôle d'un conseiller d'orientation ne se limite donc pas à trouver la profession qui correspond le mieux à ses traits de personnalité et à ses compétences. Si tel était le cas, le métier de conseiller d'orientation serait parmi les premiers à périr tant il serait si facile à automatiser au moyen d'un modèle de Deep Learning et d'un simple chatbot. Mais il ne périra pas. Au contraire, il est très demandé.

Le rôle d'un conseiller d'orientation n'est pas très différent de celui d'un psychologue. Tout



comme les psychologues aident les gens à résoudre leurs conflits intérieurs, à surmonter leurs peurs irrationnelles, à comprendre et à répondre à leurs désirs inconscients, les conseillers d'orientation sont destinés à aider les gens à comprendre la source de leur insatisfaction professionnelle, à comprendre leurs véritables désirs, valeurs et intérêts, et ensemble avec le client identifier un meilleur cheminement professionnel.

La douleur et la frustration sont les principales causes qui poussent les gens à changer radicalement de carrière. Etant donné le nombre de personnes qui ont radicalement changé de carrière et compte tenu du fait que parmi les autres, il y a beaucoup de ceux qui n'ont tout simplement pas eu la chance ou le courage de faire le changement, il semble que la frustration professionnelle soit presque inévitable dans le monde moderne à un moment donné au cours de la vie professionnelle.

Par conséquent, la question que nous devrions poser à nos enfants, aux diplômés universitaires et aux professionnels expérimentés n'est pas «qui veux-tu devenir» ou «quel est ton projet professionnel», mais «qu'est-ce que tu aimes vraiment faire» ou «quel travail feriez-vous si l'argent, les attentes des autres, les circonstances et d'autres facteurs externes n'étaient pas une préoccupation ?»

Mais le rôle d'un conseiller d'orientation est de suggérer une direction de changement, pas de mettre en œuvre le changement. Donc, la prochaine question importante est - comment mettre en œuvre un changement de carrière ? L'enquête a montré que seulement 37% des personnes qui changent de carrière s'inscrivent à une formation formelle ou à des programmes éducatifs. Le reste des personnes qui changent de carrière recherchent des emplois offrant une formation, acquièrent de nouvelles compétences grâce à un apprentissage autoguidé ou transfèrent leurs compétences existantes vers de nouveaux domaines. En fait, c'est sur la transférabilité des compétences que s'appuient la plupart des personnes qui changent de carrière. Les compétences transférables dans le cadre d'un

changement radical de carrière sont des compétences transversales, c'est-à-dire des compétences qui ne sont pas spécifiquement liées à un métier particulier, dénominateur commun de nombreuses professions. Ces compétences incluent, par exemple, la résolution de problèmes, la communication, la fiabilité et l'initiative.

Ces compétences ont toujours été recherchées, mais l'enquête Harris Poll de décembre 2020 a révélé que les compétences transversales sont plus que jamais recherchées par les employeurs en raison du changement fréquent de personnel causé par la pandémie. Une récente enquête Prudential a révélé que pour les employeurs, la situation s'aggraverait encore une fois la pandémie terminée. Dans le même temps, à long terme, la pandémie devrait avoir des impacts durables sur les employeurs, avec une nouvelle réalité qui oblige les organisations à être flexibles, innovantes et adaptatives au changement. Tout cela nécessite des soft skills transversaux.

Nous pouvons donc dire que la fenêtre des opportunités de mobilité professionnelle est actuellement grande ouverte, notamment pour ceux qui envisagent un changement radical et possèdent les compétences transversales requises.

Il serait naïf, malgré tout, de prétendre que les compétences transversales ont plus de valeur que les compétences techniques, car cela dépend de l'industrie et puisque les technologies deviennent de plus en plus sophistiquées, par exemple dans l'IA, la robotique et la biotechnologie, l'expertise technique est souvent le facteur clé de l'employabilité et des revenus. Mais le fait est que les compétences transversales développées et démontrables renforcent certainement notre agilité professionnelle, si importante dans un monde où les métiers se transforment en permanence, surtout pour ceux d'entre nous qui ne savent toujours pas ce qu'ils veulent devenir.

Viatcheslav Dmitriev

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



DESIR ET TRAVAIL

LAURE THIRION

Danseuse et fondatrice de condAnsé :
<http://condanse.fr/>

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 **SHOW**

DIGITAL LEARNING

**TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW**





I n'a jamais été autant question de remise en cause, de quête de sens, de prise de recul que depuis cette crise sanitaire. Lorsque l'infiniment petit met le monde entier sous cloche, que les sociétés font face à l'inédit, que la technologie sauve les emplois, l'humain lui, bousculé, fragilisé, se retrouve face à lui-même. Réinventer notre monde, nos entreprises, réveiller nos consciences, et si cela consistait simplement à questionner nos désirs ?

INTERROGER SON DÉSIR PROFOND

Qui pendant cette période chaotique, n'a pas eu dans son entourage une personne ayant changé d'habitudes, de travail, de lieu d'habitat, voire de partenaire de vie ? Selon différentes études menées en 2020, il semblerait que 30 à 50% des habitants des grandes villes ont nourri un projet de changement de vie (déménagement, changement de travail et d'habitudes de consommation, engouement à renouer du lien social etc.).

Il en est de même au sein des entreprises. La recherche de sens, le sentiment d'utilité et de contribution par opposition à la course aux objectifs, aux performances et à la compétition, ont figuré parmi les réflexions les plus courantes dans les préoccupations des Français.

Les longues périodes de confinement nous ont invités à interroger nos désirs profonds, nos aspirations, nos rêves, d'une manière inédite puisque nous avions du temps. Il aura fallu attendre d'être figés, stoppés en pleine course, et de subir l'enfermement pour comprendre tout le sens et l'importance du mouvement. Un mouvement vers nous-mêmes d'abord.

C'est en interrogeant nos désirs et nos envies profondes que nous identifions nos besoins

et évoluons vers le vivant. Nos désirs nous mettent en mouvement et réveillent notre énergie corporelle tel un moteur autonome provoquant entrain, enthousiasme et spontanéité ; 3 qualités valant de l'or parce qu'elles ne passent pas par le filtre du mental. Elles ne sont ni déformées, ni réduites, ni maquillées, mais bien puissamment brutes.

Si comme le dit Goethe, nos désirs sont les pressentiments des possibilités qui sont en nous, imaginons tout ce que nous pourrions réaliser, tout ce que les entreprises, la société et les hommes et les femmes qui la composent, pourraient en retirer en termes d'innovation, d'épanouissement, d'implication, d'adaptabilité, d'ouverture au changement.

Lorsqu'un manager demande à ses collaborateurs ce qu'ils aiment faire (et n'aiment pas faire), vers quoi ils ont envie d'évoluer ; lorsqu'il identifie les centres d'intérêt des personnes avec qui il travaille, lorsqu'il laisse la parole, encourage la communication, le partage d'opinions, il crée une relation unique de qualité et de confiance. Il redonne corps à ses équipes en favorisant la notion de cœur. Il ravive l'envie de faire, d'appartenir, de suivre, de contribuer.

MANAGER PAR LE DÉSIR DE L'AUTRE

Créer le navire ce n'est point tisser les toiles, forger les clous, lire les astres, mais bien donner le goût de la mer disait Saint Exupéry, comme une invitation à désobéir, à désapprendre, et à réorienter quelques méthodes de management devenues obsolètes depuis la crise de la pandémie. Identifier les profils, comprendre les besoins d'autonomie ou d'encadrement, de créativité, de communication, de transparence, se résume à connaître les personnes avec qui nous travaillons quotidiennement. C'est aussi bien évidemment donner de l'importance à l'humain derrière la machine, reconnaître sa valeur, sa fidélité, ses efforts, sa confiance et sa singularité.

Néanmoins, encore faut-il savoir comment interroger le désir de l'autre, car si l'intention est noble, elle peut paraître intrusive si elle est amenée de manière hasardeuse tout sim-

plement parce que nous ne sommes jamais confrontés à ce genre d'entretien sans langue de bois. Nous aurions plutôt tendance à soupçonner un piège ou à dénoncer un manque d'éthique. Or demander dans le cadre d'un recrutement par exemple, les préférences, les facilités, les centres d'intérêt ou de désintérêt du postulant, c'est déjà le surprendre, le considérer et lui accorder de l'importance.

Apprendre à clarifier son désir ne coule pas non plus de source. Parfois nous ne savons pas ou plus ce que nous désirons vraiment. Ou nous en avons une idée trop vague pour être ancrée dans le réel. Encore une fois, nous ne sommes pas habitués à recevoir ce genre de questions ou à nous les poser naturellement. Pour nous aider, nous pouvons nous demander ce que nous ne voulons pas ou plus, et ainsi, procéder ainsi par élimination. Recentrer et recibler ses désirs professionnels (ou personnels) ne peut être que de bon augure, car à voyager dans le brouillard on ne va pas très loin.

Ainsi il s'agira de renouveler nos postures par l'ouverture à l'autre et à soi en créant une relation authentique.

LE TALENT, ÇA N'EXISTE PAS

Disait Jacques Brel, le talent, c'est d'avoir envie de faire quelque chose. L'En-Vie, cette belle impulsion, quoi de plus puissant qu'elle ? Car oui, nous connaissons la sensation de l'envie qui est bien différente de la volonté, la première venant du corps, l'autre du mental. Si nous avons tous une/des envie/s, alors nous avons tous du talent, des aptitudes naturelles, un domaine dans lequel nous nous sentons à l'aise, en harmonie. Et si nous en doutons, si nous ne savons pas où se trouve notre talent, c'est que nous nous sommes coupés d'une partie de nous-mêmes. La méthode japonaise Ikigai axée sur une philosophie d'épanouissement personnel aide à clarifier nos désirs en posant les questions suivantes :

Qu'est-ce que j'aime faire ? (Quelles sont mes passions/hobbies ? Quelles actions/tâches m'apportent du plaisir ?)





Qu'est-ce que je sais faire ? (Quelle est mon aptitude/talent naturel/le par opposition à une compétence acquise ? Quel temps est-ce que je consacre spontanément à telle activité/action ?)

Comment puis-je contribuer avec mon talent ? (Mon talent peut-il répondre à un besoin du monde ou de l'entreprise ?)

Répondre le plus précisément possible à ces interrogations n'est pas si évident, l'exercice nous imposant d'être extrêmement honnêtes envers nous-mêmes. Ces questions simples en apparence viennent toucher la corde sensible en nous, parfois réveiller des frustrations, des actes manqués, des souvenirs d'enfance, voire de regrets, de tentatives avortées.

C'est tout un pan de nous-mêmes qui vibre avec plus ou moins d'intensité. Mais tout ce qui vibre vit ou revit, et c'est là tout l'intérêt. Cette approche nous enseigne l'art de l'introspection, la faculté de nous écouter de l'intérieur, de relire notre histoire. Nous accédons aux messages du corps qui sont souvent des indices, des chemins menant aux réponses.

L'EXPÉRIENCE PAR LE CORPS EST UNE CONNAISSANCE

Écoutons donc les informations apportées par le corps. Que se passe-t-il quand nous évoquons ce en quoi nous sommes naturellement doués ? Quelle(s) émotion(s), senti(s), sensation(s) nous traverse(nt) ? Que ressentons-nous lorsque nous nous projetons dans une activité que nous aimons en accord avec nos talents et répondant à un besoin du monde ? Le désir se réveille-t-il ? L'envie remonte-t-elle le long de notre colonne vertébrale ? Nous sentons-nous différents ? Sentons-nous une énergie nouvelle ? N'oublions pas, le désir est le pressentiment de nos possibilités. Ce que nous désirons nous renseigne sur nos aptitudes. L'amour et l'envie de faire, d'apprendre, de nous épanouir, de prendre part sont des moteurs bien plus puissants que les machines.

Cette connaissance transversale est extrêmement fiable parce qu'elle prend sa source au cœur de nous-même, dans notre centre,

dans notre histoire d'être humain, dans notre expérience de la vie. Apprendre le discernement par le corps invite au calme intérieur, à ralentir le mental, à sentir et pressentir ce qui est bon ou moins bon pour nous. C'est un véritable 6ème sens que nous aiguïsons, une autre forme d'intelligence et de subtilité.

Lorsque nous parvenons à identifier nos vrais désirs de vie (personnelle ou professionnelle), la belle mécanique du corps se déclenche naturellement. Nous avons envie de bouger, de nous lever, de marcher, danser, célébrer. Nous ressentons de l'excitation, de l'effervescence, de l'entrain, une joie spontanée. Notre attitude est plus naturelle, moins fabriquée, nous nous sentons à l'aise, présents, moins timides, moins effacés.

Nous avons de l'énergie, envie de nous impliquer. Nous sourions, rions, notre voix devient claire et audible, nous avons envie de partager, de communiquer. Nous nous axons, réalignons, ancrons dans notre identité, nous pouvons ressentir des picotements, de la chaleur, des frissons etc. La liste peut être longue ! Toutes ces informations sont des réponses à nos questionnements. Ce sont les pressentiments dont parle Goethe, le talent selon Brel.

Le mental cherche, le corps trouve. Tous deux ne travaillent pas au même rythme, ni n'utilisent les mêmes méthodes. Mais tous deux doivent travailler ensemble et de manière égale si l'on souhaite voir nos sociétés évoluer, nos entreprises devenir plus responsables et centrées sur l'Humain.

Interroger nos désirs pour être plus présents, engagés et unis n'est finalement rien d'autre que donner sa place au corps, tout en créant une communauté dont la force se mesure au bien-être de tous ses membres. C'est réveiller notre conscience envers nous-mêmes d'abord afin d'être plus entiers et à l'écoute du monde. Il n'est par conséquent, jamais trop tard pour se poser les bonnes questions. JA-MAIS.

Laure Thirion

LEARNING SHOW
RENNES - 2021



MISE A DISTANCE DES
FORMATIONS EN TEMPS DE
PANDEMIe, QU'AVONS-NOUS
APPRIS ?

PVANGRUNDERBEECK & SVACARESSE

LEARNING
12 OCT. / RENNES 2021 SHOW

DIGITAL LEARNING

TIME TO... CHANGE
REINVENT
PROGRESS
RENEW

Pascal Vangrunderbeeck
Conseiller pédagogique pour le numérique - Louvain Learning Lab
Membre du collectif Learn'in Moov
<https://www.linkedin.com/in/vgpascal/>

Sylvain Vacaresse
Directeur de LearningSalad et SkillBar
Membre du collectif Learn'in Moov
<https://www.linkedin.com/in/svacaresse/>

Learn'in Moov
"apprendre et innover en mouvement"
<http://learninmoov.fr/>



Les acteurs de l'enseignement et de la formation ont dû jongler, cette dernière année, avec des cours en présentiel et/ou à distance, de façon alternée ou simultanée, pour une partie ou pour l'entièreté des apprenants. Ce bouleversement dans l'organisation de la formation invite à se (re)pencher sur les expériences passées car la prochaine fois, il n'y aura plus l'excuse de l'urgence.

SYLVAIN On a subi dans l'urgence une mise à distance des apprenants de manière massive, on entrevoit un retour du présentiel. A ton avis Pascal, le retour à la présence sera-t-il réellement plus confortable ?

PASCAL Est-ce que c'est vraiment une question de distance physique ? Ne serait-ce pas plutôt une question de mise à distance pédagogique ? On a souffert de ne pas être ensemble dans les mêmes espaces mais j'ai aussi l'impression qu'on a un peu souffert aussi de mise à distance pédagogique. Cela ne serait-il pas révélateur de la situation des pratiques de formation de manière générale ?

SYLVAIN Oui je suis assez d'accord avec ton analyse, ce que j'ai pu observer par exemple c'est que ceux qui s'en sont « le mieux sortis », ce sont ceux qui avaient un niveau de maturité pédagogique ou qui mettaient déjà en œuvre des pédagogies plus actives. Quand il a fallu passer au digital, ils n'étaient pas forcément plus armés que les autres dans la mise à distance avec les outils, mais ils avaient une manière d'approcher l'apprentissage qui prend en compte les relations avec les apprenants, leur mise en activité et leur autonomie. Donc le retour en présence semblera plus confortable

à ceux qui ont souffert. Pour les autres, ce n'est pas sûr du tout que ce soit plus confortable, et pour les apprenants cela va dépendre de l'expérience qu'ils ont eue de cette mise à distance.

PASCAL Au niveau de l'université, depuis Bologne, l'essentiel de l'emploi du temps n'est plus d'être assis dans son mètre carré dans son auditoire, ou dans un amphi comme on dit en France, c'est aussi d'avoir des espaces pour le travail en autonomie ou le travail de groupe. Cette transformation a été percutée de plein fouet puisqu'ici on a cherché à substituer massivement les cours en très grands groupes et cela s'est traduit en sessions Zoom un peu vide avec des caméras éteintes et des micros qui ne s'allument quasiment pas.

Donc je pense que le retour en présentiel va questionner cette alternance des espaces.

Selon toi, est-ce que ces questions se posent aussi dans la formation professionnelle ?

SYLVAIN Oui mais avec une forme différente. Ce qui fait réfléchir les gens, c'est l'organisation à la fois temporelle et spatiale de l'apprentissage. Le stage de 2 - 3 jours condensé, une fois mis à distance en mode synchrone, devient insupportable. Beaucoup d'organismes de formation ont proposé cela parce que cela représentait une forme de continuité.

Finalement quand les gens se sont retrouvés en télétravail à devoir être formés, on a tout de suite envisagé un mix entre des éléments d'apports, de la mise en pratique et beaucoup d'entraide, de communication entre les apprenants eux-mêmes, pour s'échanger des bonnes pratiques, du retour d'expérience... Et cela a été complètement intégré. Aujourd'hui l'enjeu dans les entreprises c'est de considérer que l'espace d'apprentissage c'est avant tout l'espace de travail. Il faut donc envisager une mise à disposition des ressources et une scénarisation pédagogique qui inclut le travail, l'expérience directe des apprenants sur leur lieu de travail et par rapport à leurs objectifs.

PASCAL Tu as abordé le terme de comportement, on pourrait évoquer les compétences

autres que les compétences disciplinaires ou l'exercice pratique d'un métier, ce qu'on appelle aussi les compétences transversales. L'expérience sociale a été fortement perturbée, les questions sont : comment on entre en interaction avec les autres étudiants ? avec ses profs ? J'entends des enseignants qui me disent que finalement cette expérience de mise à distance physique leur a paradoxalement permis d'entrer davantage en contact avec des étudiants ; ils me parlent d'étudiants qui étaient timides, qui n'osaient jamais prendre la parole et qui maintenant viennent les interpeller plus directement avec tous les canaux dont ils disposent.

Chacun d'entre nous a eu l'occasion de se questionner personnellement sur ses compétences transversales lors des activités sociales, des activités de travail de groupe.

Il s'agit donc de mettre en place dans ses pratiques de la convivialité, de chercher à avoir des attentions spontanées vis-à-vis de ses étudiants et de ses collègues. Ces notions sont regroupées derrière un mot un peu à la mode, la bienveillance, mais il y a bien derrière tout cela des expériences de formation, des formats d'accompagnement où cette dimension est particulièrement importante.

SYLVAIN Oui tout à fait, dans le monde professionnel on a vu cela aussi. Et une des vertus de la distance, qui est aussi une difficulté, est qu'à distance rien n'est implicite. On a vu que les dimensions relationnelles, consignes, prise en charge et engagement des participants devaient être incluses dans le scénario si on voulait que ça marche. Il faut être plus précis, plus anticiper. Les gens ont découvert cela de manière plus nette, ce n'est pas nouveau mais on a vu plus nettement l'importance des compétences nécessaires pour cela. Je pense que cela fera partie des choses qui resteront de cette expérience et sur lesquelles il y aura des évolutions durables. Et c'est cela qu'il faudra analyser si on veut améliorer l'efficacité des dispositifs dans le futur, quelle que soit leur forme, parce que l'hybridation existe de fait de toute façon.

PASCAL A propos de cette notion d'hybridation,

la question qu'on pourrait se poser également c'est « ça serait quoi finalement une hybridation choisie ? »

A l'université, j'ai le sentiment que l'hybridation n'a pas vraiment été choisie. Les événements ont piloté des changements dans les organisations et dans les zones de confort de chacun, dans l'exercice de son métier de formateur ou d'enseignant. Finalement l'hybridation était pilotée par les questions organisationnelles et les urgences.

Certaines universités anglo-saxonnes racontent depuis longtemps qu'une vraie hybridation est surtout une hybridation choisie par les étudiants, c'est-à-dire que c'est l'étudiant qui choisit la modalité avec laquelle il va suivre son apprentissage. La question devient alors « qu'est-ce que je mets en place comme dispositif pour permettre à l'étudiant de pouvoir choisir la modalité ou de pouvoir exprimer sa préférence pour ses modalités d'apprentissage ? ». Je pense que cela va avoir des effets en termes de réflexion à plus long terme mais qui probablement ne se mettront pas en place facilement, précisément parce que les questions organisationnelles prennent aujourd'hui encore beaucoup de place, et c'est normal d'une certaine manière.

SYLVAIN Dans le monde de la formation en entreprise, il y a aussi une prégnance de l'organisation sur l'hybridation. Ici c'est un choix qui est lié à l'affectation du temps : comment faire en sorte que la formation ou l'apport de compétences soit au plus près possible du besoin ?

Mais le besoin n'apparaît pas exactement au même moment pour chacun, donc il faut trouver à la fois une manière d'avoir des moments collectifs et des moments plus individualisés. Alors il est évident que les modalités asynchrones sont plus adaptées à une forme d'autonomie dans le temps et la durée, et que les moments synchrones sont plus sur des temps de socialisation mais qui sont alors contraints : le monde professionnel doit parvenir à un certain assouplissement sur ce point. Aujourd'hui on a beaucoup de contrôles destinés à vérifier que les gens ont bien été en formation, à



contrôler que les durées sont celles prévues au financement. Mais la réglementation évolue et il va falloir la traduire en laissant à l'apprenant le choix entre telle ou telle modalité. Eclairer l'apprenant sur le choix des modalités, sur la manière dont il conduit son parcours, ce sera forcément plus efficace en terme de performance d'apprentissage. Alors peut-être que la période qu'on vient de passer, qui a forcément distendu un peu cette notion de contrôle, sera plus favorable à une hybridation choisie ou en tous les cas aux prémices de ce que ce pourrait être.

PASCAL En tout cas l'expérience aura permis à davantage de personnes de se rendre compte qu'il existe plein de possibilités aussi bien sur le plan du scénario de l'accompagnement ou des modalités pour compléter un maximum des cases d'une espèce de graphe où l'on peut imaginer 2 axes : l'axe de l'apprentissage tout seul / l'apprentissage ensemble / l'apprentissage en présence / l'apprentissage à distance et puis un autre axe avec la question d'immédiateté ou du caractère asynchrone. Et quand on est capable de compléter toutes les

cases de ces différents éléments alors on est un peu plus dans la capacité à permettre aux gens de faire des choix.

Mais ça veut dire aussi qu'on a encore un formidable chantier d'accompagnement devant nous dans tous les domaines que ce soit l'enseignement de façon générale, on a parlé d'enseignement supérieur ici ou dans le monde de la formation professionnelle.

SYLVAIN Tout à fait, c'est une excellente conclusion Pascal et que je te remercie pour cet échange.

PASCAL Merci à toi Sylvain, c'est toujours un plaisir de discuter avec toi.

Pascal Vanquandlerbeek

Sylvain Vacaresse



PODCAST VIMEO



MAGR RH

Le premier média multimodal
de l'écosystème RH

Directeur de la publication
et rédacteur en chef
André Perret

Rédacteurs en chef adjoints
Michel Barabel, François Geuze

Comité de rédaction permanent
Aude Amarrutu, Sylvie Cresson, Karen Demaison,
Marie Pierre Fleury, Yannig Raffenel, Gaelle Roudaut et Brigitte
Taschini

Chefs de rubrique
Philippe Canonne, Denis Cristol, Marc Deluzet, Jacques Igalens, Hu-
bert Landier, Brigitte Taschini

Contacts
MAGR RH, 5 rue Paul Bert 75011 Paris
contact@reconquete-rh.org
www.magrh.org

Direction artistique & réalisation web
François Geuze & Sylvie Cresson
f.geuze@e-rh.org

Publicité & Partenariats
Katel Rannou : katel.rannou@mistralmedia.fr
Tél : 01 40 02 92 69 www.mistralmedia.fr

Crédits photos : Pixabay, StockVault

Toute reproduction, même partielle, des textes publiés dans la revue " MAGRH " est **autorisée** pour tous les pays, sans autorisation écrite préalable du directeur de la publication. Il convient uniquement de citer les auteurs et l'origine de l'article.

Cette publication peut être utilisée dans le cadre de la formation permanente.

L'éditeur s'autorise à refuser toute insertion qui semblerait contraire aux intérêts moraux ou matériels de la publication.

Sauf accords spéciaux, les manuscrits, textes et photos envoyés à la rédaction ne sont pas restitués. La citation de marque, nom de firme, etc., est faite sans but publicitaire et ne signifie en aucun cas que les procédés soient tombés dans le domaine public



#ReconqueteRH #MagRH www.magrh.fr

MAGR RH

Abonnez vous au MagRH et ne manquez aucun numéro ou manifestation du MagRH. La version électronique de la revue est gratuite et peut vous être adressée directement dès sa parution.
www.magrh.fr

**JE
M'ABONNE
GRATUITEMENT**