

● WEBINAIRE

# Comment lever les freins à l'engagement des apprenants en formation



14 novembre 2024



# Présentation de nos intervenants



Mathieu CHOMEL



Hubert GRANDJEAN



Loïc TOURNEDOUE



Aurélia BOLLÉ



Gilles MACCHIA



Catherine MOUGIN



# Une démarche issue d'une réflexion collective sous l'égide



## Membres du groupe de travail

### Conception et rédaction



Mathieu Chomel



Martin Court



Karine Debec



Hubert Grandjean



Sandrine Leduc



Florence Lippi



Élodie Michaud



Catherine Mougin



### Pilotage et supervision



Sylvie Soriano



Sophie Valais



Gilles Macchia



# La démarche



Gilles MACCHIA  
**NEWLEARN**



Catherine MOUGIN



# La démarche

## Recueil de retours d'expérience



**Le contexte**



**Les actions de mise en œuvre**



**Les résultats attendus**

# La démarche

## Arbre des causes et des conséquences



# La démarche

## 4 axes d'action



**Stratégie**



**Organisation**

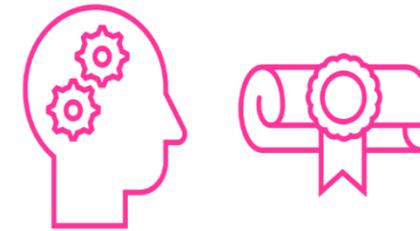


**Technologie**



**Pédagogie**

## 3 domaines d'intervention



**Ingénierie de formation**



**Environnement  
d'apprentissage**



**Ingénierie pédagogique**

## 3 groupes d'acteurs



**Formateurs**



**Apprenants**



**Direction**

# La démarche

## Rédaction d'un memento

	Formateurs	Apprenants
 Freins constatés	16	20
 Causes sous jacentes	75	70
 Leviers à activer	16	20
 Actions à mener	65	59

# La démarche

## Rédaction d'un memento



### Levier n°4 : Marquer la reconnaissance

*Si les formateurs ne perçoivent pas une reconnaissance pour leur implication, cela peut constituer un frein significatif.*

#### Causes sous-jacentes possibles

- Manque de reconnaissance de l'investissement à fournir par le formateur/animateur.
- Absence de récompense (quand les bénéfices et les récompenses pour soutenir le changement ne sont pas perçus comme aussi avantageux que les risques et difficultés à surmonter).

#### Actions

- Contractualiser : Aligner l'organisme et les équipes pédagogiques en partageant les bénéfices attendus du projet.

- Promouvoir les actions des acteurs.

- Communiquer en externe pour développer la notoriété (reconnaissance) et le réseau.

- Communiquer sur le travail réalisé et valoriser.

#### Exemples

- Intégrer les nouvelles compétences dans la fiche de poste.
- Adapter la rémunération du formateur en fonction de son expertise didactique et ses compétences de formateur présentiel et distanciel.



### Levier n°2 : Développer l'autonomie

*La structure moins formelle des cours en ligne nécessite une discipline personnelle accrue.*

#### Causes sous-jacentes possibles

- Manque de discipline personnelle : Difficulté à s'organiser et à gérer son temps d'apprentissage.
- Difficulté à monter en compétences par soi-même.
- Perturber dans le fait d'apprendre autrement.
- Manque de cadre logique.
- Problèmes de gestion du temps, difficulté à organiser son emploi du temps de manière efficace.
- Procrastination.

#### Actions

- Multiplier les signes de reconnaissance.
- Intégrer de la ludopédagogie collective.
- Rendre l'apprenant acteur de ses apprentissages.
- Prévoir dans le planning des temps de formation synchrone à distance en gardant l'idée ATAWADAC : « Any Time, AnyWhere, Any Device, Any Content ».

# La démarche

## Un complément sur les postures et attitudes



### Stratégie

#### Freins et postures

Rupture avec l'existant

Perte d'acquis



Pertes de repères



Inquiétude



Anxiété



Perte de repères

#### Leviers & attitudes

Soutien institutionnel

Reconnaissance



Partager la vision



Promouvoir l'innovation



Valoriser individus & équipes



Promouvoir l'intérêt pédagogique



### Organisation

#### Freins et postures

Rupture de la routine  
Changement non anticipé

Charge de travail accrue  
Politique restrictive



Inertie



Inquiétude



Désarroi



Frustration

#### Leviers & attitudes

Bâtir une organisation agile

Aligner stratégie et moyens



Conduire le changement



Acculturer



Récompenser



Accompagner



### Technologie

#### Freins et postures

Manque de compétences technologiques  
et maltraitance digitale

Manque d'appétence technologique



Anxiété



Perte de repères



Inertie



Inertie

#### Leviers & attitudes

Bâtir des infrastructures  
technologiques facilitantes

Aligner les outils  
et la démarche pédagogique



Développer les compétences



Faciliter l'accès à la technologie



Accompagner l'évolution des métiers



Lutter contre la saturation numérique



### Pédagogie

#### Freins et postures

Perte d'estime de soi

Résistance au changement



Inquiétude



Frustration



Inertie



Appréhension

#### Leviers & attitudes

Élaborer un processus  
de co-création

Ancrer les nouvelles pratiques



Donner du sens



Consolider le succès



Engager



Motiver



# Stratégie

## Freins et postures

Rupture avec l'existant

Perte d'acquis



Pertes de repères



Inquiétude



Anxiété



Perte de repères



## Leviers & attitudes

Soutien institutionnel

Reconnaissance



Partager la vision



Promouvoir l'innovation



Valoriser individus & équipes



Promouvoir l'intérêt pédagogique



# Organisation

## Freins et postures

Rupture de la routine  
Changement non anticipé



Inertie



Inquiétude



Charge de travail accrue  
Politique restrictive



Désarroi



Frustration



## Leviers & attitudes

Bâtir une organisation agile



Conduire  
le changement



Acculturer

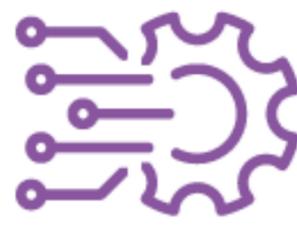


Récompenser



Accompagner

Aligner stratégie et moyens



# Technologie

## Freins et postures

Manque de compétences technologiques  
et maltraitance digitale

Manque d'appétence technologique



Anxiété



Perte de repères



Inertie



Inertie



## Leviers & attitudes



Bâtir des infrastructures  
technologiques facilitantes

Aligner les outils  
et la démarche pédagogique



Développer  
les compétences



Faciliter l'accès  
à la technologie



Accompagner  
l'évolution des métiers



Lutter contre  
la saturation numérique



# Pédagogie

## Freins et postures

Perte d'estime de soi

Résistance au changement



Inquiétude



Frustration



Inertie



Appréhension



## Leviers & attitudes

Élaborer un processus  
de co-création

Ancrer les nouvelles pratiques



Donner du sens



Consolider  
le succès



Engager



Motiver

# Témoignage

## Engagement des apprenants



Hubert GRANDJEAN



# Témoignage

## Le contexte



**CFA**

Santé animal

Formation des Auxiliaires Spécialisées Vétérinaires  
Formations de 2 ans en apprentissage  
Apprenants post-bac

**NASA**

**Projet : Nouvelle Aquitaine Santé Animale / Durée 3 ans**

Re-conception complète de la formation en mix-pédagogique intégrant du distanciel en tiers lieux, des approches pédagogiques variées, du e-learning, ...



Ingénierie de  
formation



Ingénierie  
pédagogique

Une approche systémique pour développer  
de la bien-traitance digitale pour des  
apprenants heureux



Environnement  
d'apprentissage



# Témoignage

## Freins & Postures



**Apprenants** ▶ Jeunes sortant de l'Éducation Nationale

**Apprenants** ▶ Avec une premières expériences ou une formation complémentaire

### Freins

Mauvaise expérience lors de la COVID

Manque d'autonomie dans l'apprentissage

Écart dans les profils d'apprenant

Usages différents des technologies

### Postures

Temps d'attention limité

Difficulté en situation de communication

Soumission au modèle classique de formation

Procrastination / Attente d'interactions

# Témoignage

## Actions mises en oeuvre



### Donner confiance et envie pour devenir moteur de ses apprentissages

#### Ingénierie de formation

- Co-conception en approche par compétence avec la branche et les équipes pédagogiques
- Modification de la stratégie d'alternance

#### Ingénierie pédagogique

- Formation inversée, utilisation de l'IA, granularité des modules plus fine
- Ludification (apprentissage et rétention)
- Application pratique permanente
- Accompagnement Apprendre à apprendre

#### Environnement d'apprentissage

- Création du travail en communauté sur des tiers lieux en proximité géographique pour 3 à 6 participants
- Forte convivialité dès l'accueil
- Regroupement pour des Rex toutes les 6 à 8 semaines
- Auto-évaluation

#### Support

- Mise en place d'une assistance "On-demand"
- Apprenant référent pour les autres
- Suivi de la progression par l'App Gowizapp

# Témoignage

## Les résultats

### Retour d'expérience sur les premiers mois



#### Ce qui a fonctionné

- L'organisation pédagogique qui plaît énormément aux apprenants
- Le développement de l'autonomie et de la communication en groupe
- L'auto-évaluation
- La qualité des apprentissages

#### Points d'amélioration

- Affiner la planification en tiers lieu
- Améliorer les coûts en reportant le e-learning sur le lieu de travail
- Diminuer les contenus et les temps de face à face au profit de l'analyse de l'information, de la pratique et de la rétention.



Environnement  
d'apprentissage



Ingénierie de  
formation



Ingénierie  
pédagogique



# Témoignage

## Engagement des formateurs



Mathieu CHOMEL

Octolumen<sup>®</sup>

# Témoignage

## Le contexte

**OF**

Santé Sécurité et Conditions de Travail

Formations SSCT à destination des élus au CSE et des Référents Santé Sécurité  
Formations de 5 jours – essentiellement en intra et présentiel  
Formateurs internes + Formateurs externes (franchisés + indépendants)

**Octolumen**

**Projet : Transformation Numérique** / Durée d'un an

Intégration de modules numériques synchrones et asynchrones dans les formations



**Organisation**

**Conduite du changement**  
**Appropriation des formateurs**



Formateurs



Direction

# Témoignage

## Freins & Postures



**Formateur interne** ► Chef de projet sur la digitalisation

**Formateurs externes** ► Utilisateurs des modules

### Freins

Manque de temps

Bénéfice perçu dans sa pratique

Pratiques pédagogiques des formateurs

En tant qu'entrepreneur

**Appropriation par les formateurs externes**

# Témoignage

## Actions mises en oeuvre



### Engager les formateurs dans un projet collectif

#### Démarche de co-construction

Création d'un groupe « digitalisation »

Mutualisation des ressources

Implication sur le développement des modules

#### Planning

Développer les modules synchrones en priorité

#### Communication

Mail d'information hebdomadaire

Visioconférences de présentation des modules

Partage de retours d'expérience en formation

Communication sur la stratégie d'entreprise

Conditions de mise en place

#### Support

Création d'un guide sur les modules numériques

Support plateforme numérique



# Témoignage

## Les résultats attendus



### Retour d'expérience des actions sur l'engagement

#### Ce qui a fonctionné

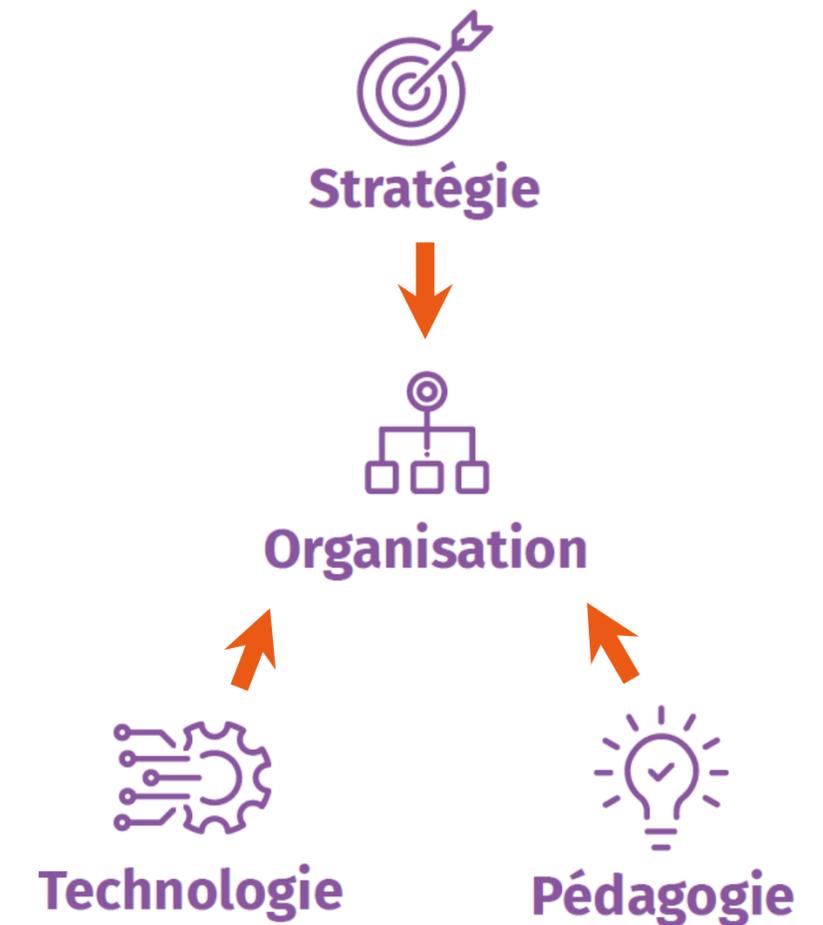
Des formateurs qui ont participé ont contribué significativement au projet

Les outils d'accompagnement

#### Points d'amélioration

Initier une vision globale au démarrage du projet

Tests et REX collectifs



# Conclusion

## Un webinar ... et après ?

### Envie d'aller plus loin dans la démarche ?

RDV dans nos 2 ateliers/masterclass en présentiel et/ou à distance sur :

- L'engagement des apprenants en formation multimodale
- L'engagement des formateurs en formation multimodale

### Intérêt des ateliers d'AINOA ?

- Outiller les participants
- Échanger sur les pratiques qui fonctionnent dans des contextes similaires ou non
- L'apport des intervenants (regard neutre, vision globale, capacité d'analyse, ...)

**Pré-inscrivez-vous !**



## Questions / Réponses



# AINOA

*Les innovateurs en formation*



[contact@fffod.fr](mailto:contact@fffod.fr)



[www.fffod.fr](http://www.fffod.fr)

bientôt sur [www.ainoa-asso.fr](http://www.ainoa-asso.fr)