

● 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

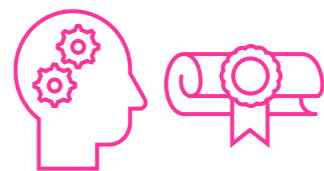
Santé animal

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.

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



www.fffod.fr

bientôt sur www.ainoa-asso.fr