L’apprenance

DRH et expert en digital learning

Responsable R&D

Datadock

mon CompteFormation

Fédération de la Formation Professionnelle

Mes formations

Valériane Richard

MENU

Feedback > 1 - Booster sa progression grâce au feedback > Qu'est-ce qu'un feedback ?

6 Qu'est-ce qu'un feedback ?

BONUS

ARTICLE
Caractéristiques et fonctions des feedback dans les apprentissages

ARTICLE
Les origines du feedback

TÉLÉCHARGEMENTS

Qu'est-ce qu'un feedback ?

Retour sur la notion d’apprenance

L’apprenance : un concept clé du XXIème siècle

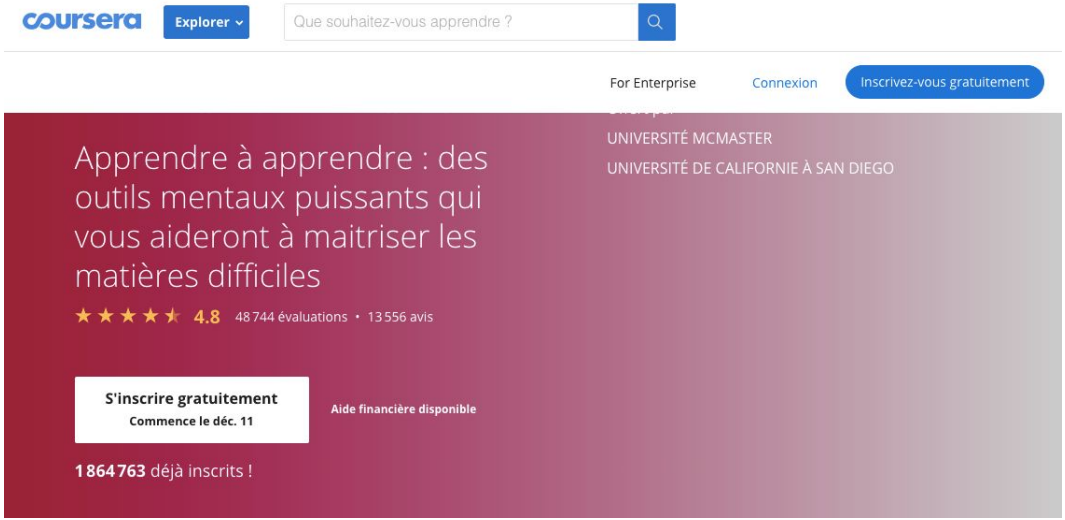
- Apprendre à apprendre : une compétence au coeur du “socle des compétences” (CE, MEN, 2015)

L’apprenance : un concept clé du XXIème siècle

- “83% déclarent que la capacité d’actualiser en permanence ses compétences et connaissances est une compétence comportementale clé”
(enquête pôle emploi réalisée auprès de recruteurs en 2018)

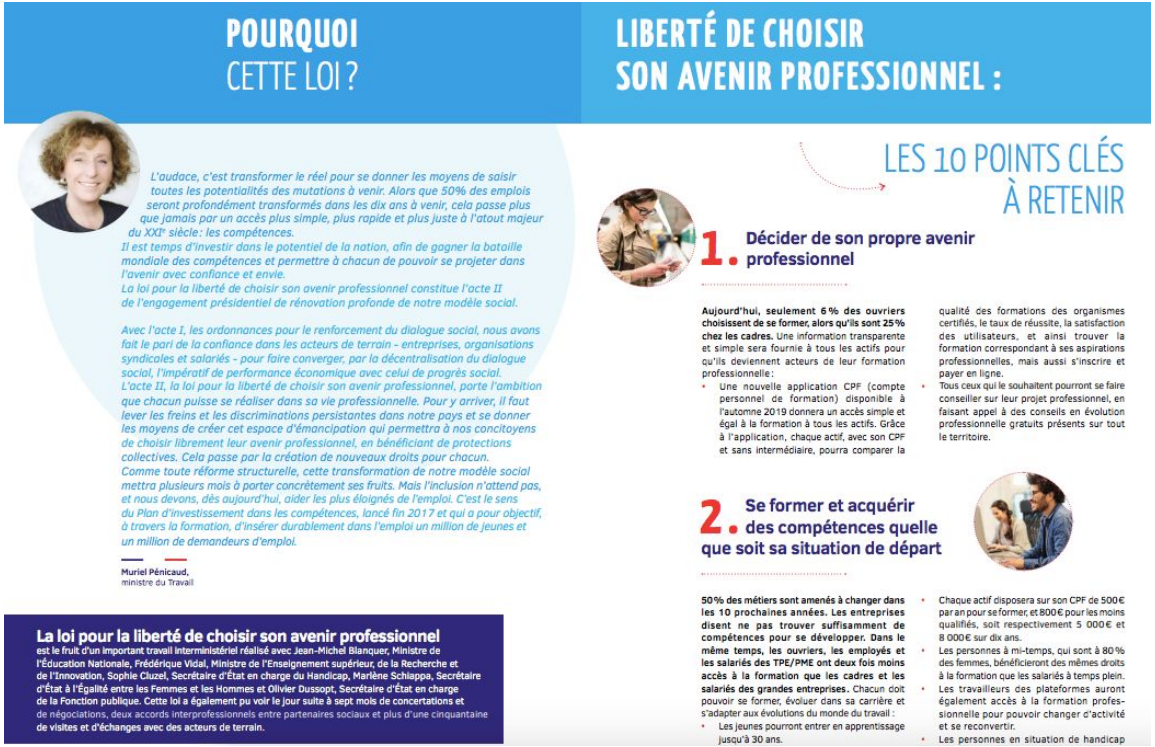
L’apprenance : un concept clé du XXIème siècle

- Un intérêt qui s’observe déjà “Learning how to learn” le 3ème MOOC le plus suivi au monde



L’apprenance : un concept clé du XXIème siècle

- Au coeur des lois sur la formation professionnelle tout au long de la vie



POURQUOI CETTE LOI ?

L'audace, c'est transformer le réel pour se donner les moyens de saisir toutes les potentialités des mutations à venir. Alors que 50% des emplois seront profondément transformés dans les dix ans à venir, cela passe plus que jamais par un accès plus simple, plus rapide et plus juste à l'atout majeur du XXIe siècle : les compétences.
Il est temps d'investir dans le potentiel de la nation, afin de gagner la bataille mondiale des compétences et permettre à chacun de pouvoir se projeter dans l'avenir avec confiance et envie.
La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel constitue l'acte II de l'engagement présidentiel de rénovation profonde de notre modèle social.

Avec l'acte I, les ordonnances pour le renforcement du dialogue social, nous avons fait le pari de la confiance dans les acteurs de terrain - entreprises, organisations syndicales et salariés - pour faire converger, par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui de progrès social.
L'acte II, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, porte l'ambition que chacun puisse se réaliser dans sa vie professionnelle. Pour y arriver, il faut lever les freins et les discriminations persistantes dans notre pays et se donner les moyens de créer cet espace d'émancipation qui permettra à nos concitoyens de choisir librement leur avenir professionnel, en bénéficiant de protections collectives. Cela passe par la création de nouveaux droits pour chacun.
Comme toute réforme structurelle, cette transformation de notre modèle social mettra plusieurs mois à porter concrètement ses fruits. Mais l'inclusion n'attend pas, et nous devons, dès aujourd'hui, aider les plus éloignés de l'emploi. C'est le sens du Plan d'investissement dans les compétences, lancé fin 2017 et qui a pour objectif, à travers la formation, d'insérer durablement dans l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi.

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
est le fruit d'un important travail interministériel réalisé avec Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Éducation Nationale, Frédérique Vidal, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État en charge du Handicap, Marlène Schiappa, Secrétaire d'État à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et Olivier Dussopt, Secrétaire d'État en charge de la Fonction publique. Cette loi a également pu voir le jour suite à sept mois de concertations et de négociations, deux accords interprofessionnels entre partenaires sociaux et plus d'une cinquantaine de visites et d'échanges avec des acteurs de terrain.

LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL :

LES 10 POINTS CLÉS À RETENIR

1. Décider de son propre avenir professionnel

Aujourd'hui, seulement 6 % des ouvriers choisissent de se former, alors qu'ils sont 25 % chez les cadres. Une information transparente et simple sera fournie à tous les actifs pour qu'ils deviennent acteurs de leur formation professionnelle :

- Une nouvelle application CPF (compte personnel de formation) disponible à l'automne 2019 donnera un accès simple et égal à la formation à tous les actifs. Grâce à l'application, chaque actif, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations des organismes certifiés, le taux de réussite, la satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation correspondant à ses aspirations professionnelles, mais aussi s'inscrire et payer en ligne.
- Tous ceux qui le souhaitent pourront se faire conseiller sur leur projet professionnel, en faisant appel à des conseils en évolution professionnelle gratuits présents sur tout le territoire.

2. Se former et acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ

50 % des métiers sont amenés à changer dans les 10 prochaines années. Les entreprises disent ne pas trouver suffisamment de compétences pour se développer. Dans le même temps, les ouvriers, les employés et les salariés des TPE/PME ont deux fois moins accès à la formation que les cadres et les salariés des grandes entreprises. Chacun doit pouvoir se former, évoluer dans sa carrière et s'adapter aux évolutions du monde du travail :

- Les jeunes pourront entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans.
- Chaque actif disposera sur son CPF de 500 € par an pour se former, et 800 € pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 € et 8 000 € sur dix ans.
- Les personnes à mi-temps, qui sont à 80 % des femmes, bénéficieront des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- Les travailleurs des plateformes auront également accès à la formation professionnelle pour pouvoir changer d'activité et se reconvertir.
- Les personnes en situation de handicap

L’apprenance : un concept clé du XXIème siècle

Une évidence pour vous aussi ?

à l'envers	à l'endroit
• Le formé • Former quelqu'un • Un agent éducatif agit sur une autre personne • Responsable de formation • Culture de la transmission	• L'apprenant • Se former par soi même / autoformation • Sujet social apprenant • Responsable de l'apprentissage • Culture de l'appropriation

Un ensemble de dispositions favorables à l'acte d'apprendre dans toutes les situations, qu'elles soient formelles ou non, expérientielles ou didactiques, autodirigées ou dirigées, intentionnelles ou fortuites. Les adultes se forment, avec ou sans aide.

- ★ Dispositions à apprendre
- ★ Pratiques d'apprentissage
- ★ Situations d'apprentissage

Philippe Carré, 2005

Quel apprenant êtes-vous ?

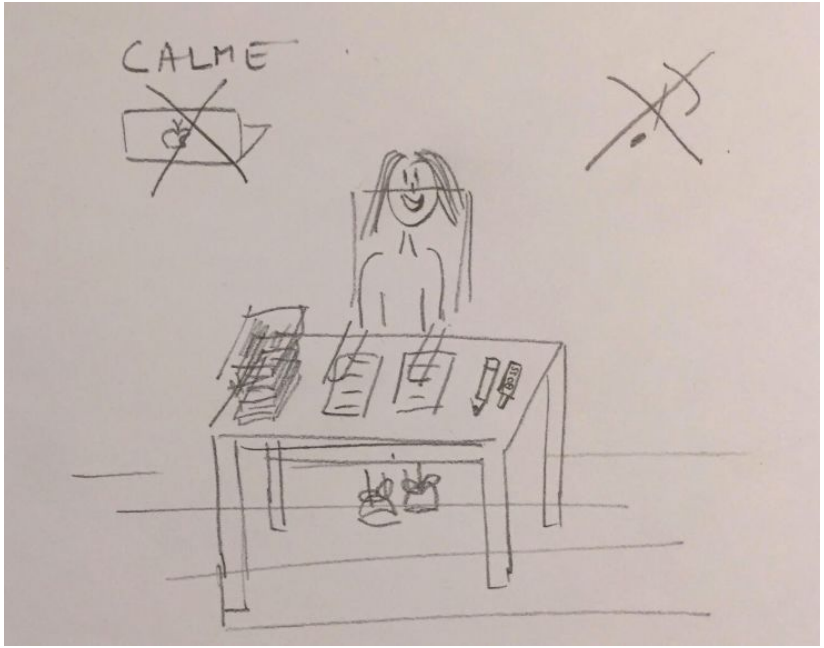
Connaissez-vous vos préférences d'apprentissage ?

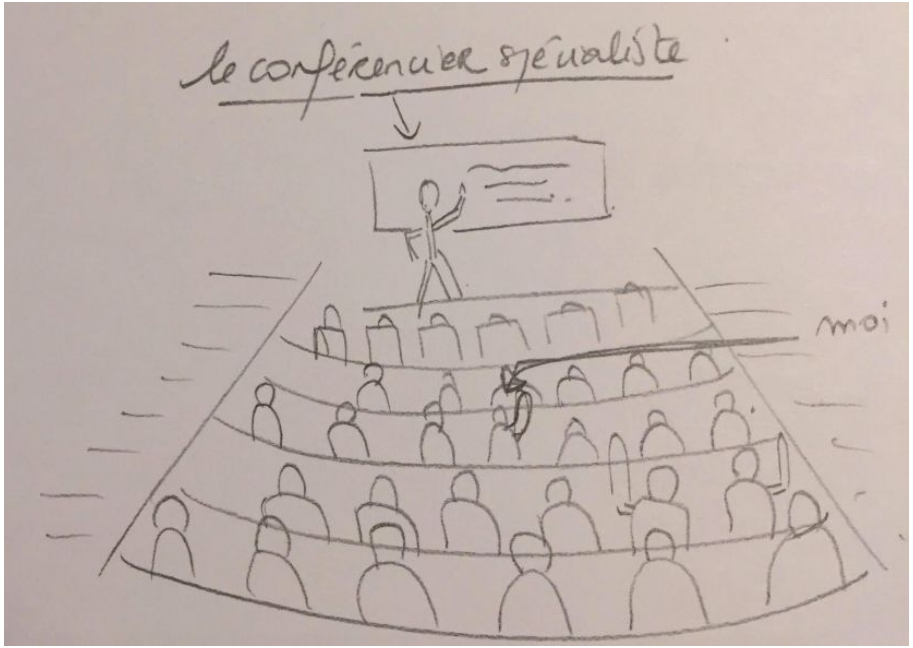
- Je teste mon profil de compréhension
  https://tinyurl.com/w9r6f9k
- J'identifie mon profil de motivation
  https://tinyurl.com/wcnmn9t
- Je repère mon profil d'apprentissage
  https://tinyurl.com/qvbge3h

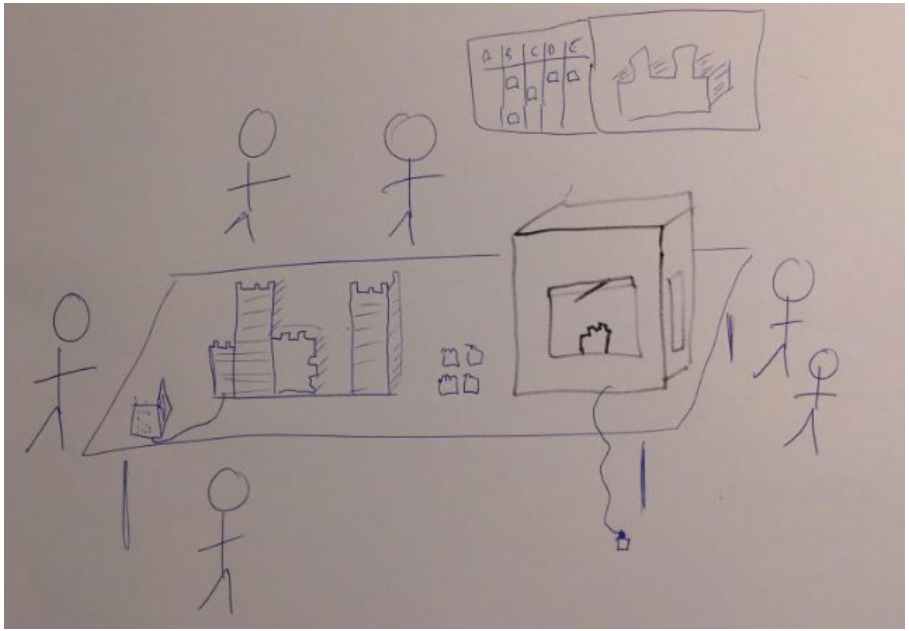
Surpris par les résultats ?
Déjà conscient(e)s de vos préférences ?

🖌️ Représentez votre environnement personnel d’apprentissage idéal

- **Dessinez** vos deux types d’environnements **d’apprentissage** :
  - un environnement idéal pour apprendre seul
  - un environnement idéal pour apprendre en présence d’autres personnes
- Faisons un tour de table pour **décrire oralement** cet environnement et les éléments qui le composent


CALME


le conférencier spécialiste
moi



Comment développer l’apprenance de vos collaborateurs ?

L’organisation apprenante - De quoi parle-t-on ?

- Il s’agit d’une organisation qui **s’adapte en permanence** à son écosystème.
- Pour cela, elle met en place des stratégies pour **apprendre au quotidien** et elle rend **accessible** ces apprentissages à tous dans l’organisation.
- In fine ces apprentissages permettent à l’organisation de s’adapter (performance, évolutions d’organisation, maintien dans l’emploi, etc)

🛠️ L’organisation apprenante - Atelier

- Transformez votre entreprise en organisation apprenante
  - **Travail en sous-groupes**
    - Listons les actions possibles et les bonnes pratiques (7’)
    - Retenez-en 3 qui sont à vos yeux les plus importantes (3’)
  - **Sélectionnez une action importante par groupe**
    - Définissez une stratégie pour la déployer en entreprise (7’)
    - Restitution collective (3’)

🤔

Au fait, vos actions RH répondent-elles à vos propres préférences d'apprentissage ?

Merci
Des questions ?

Retrouvez de nombreuses informations sur le Blog de Unow :
https://www.unow.fr/ressources-gratuites/

evrillon@unow.fr et pmonclos@unow.fr

Annexes

Il faut non pas chercher la pédagogie miraculeuse qui conviendrait à tout le monde (*parce que ça n'existe pas et ça n'existera fort heureusement jamais*)... mais **inventer un univers polyvalent où les gens puissent apprendre le plus facilement possible dans le plus de circonstances possibles sur les modes les plus différents possibles**

Philippe Carré

L’organisation apprenante - Plan d’action (1/3)

- Acculturer les collaborateurs, dès l’onboarding :
  - comment j’apprends, via quelles modalités, pour quelles compétences ?
  - quelle autonomie ai-je ? quel accompagnement puis-je solliciter ?
- Développer une culture de l’expérimentation :
  - laboratoires d’innovation, TEDs internes, droit à l’erreur, intrapreunariat
- Développer une culture du partage :
  - outils digitaux, culture de l’écrit, learning expeditions, Vis ma vie

L’organisation apprenante - Plan d’action (2/3)

- Développer une culture de l’évaluation :
  - culture du feedback, évaluations 360, revues par les pairs
- Faire le lien avec la culture de l’entreprise :
  - L’exemple de la valeur “Move fast & break things” chez Facebook
- Cartographier les compétences pour les rendres accessibles en interne
  - déclaratif, entre pairs, par projets, etc
- Créer des moments de rencontre informels et ritualisés pour partager des connaissances, sur la base du volontariat

L’organisation apprenante - Plan d’action (3/3)

- Structurer la transmission et l’apprentissage par les pairs :
  - compagnonnage, mentorat, tutorat, communautés de pratique… et l’action de formation en situation de travail (AFEST) !
- Ne pas oublier de capitaliser sur les seniors (qui ne demandent que ça 🙂)
- Décentraliser les initiatives, et les valoriser dès qu’elles apparaissent
  - success stories (en vidéo), remise de prix
- Mettre à disposition de tous des ressources pédagogiques digestes
- Sans oublier le plan de développement des compétences et les LMS

Les étapes “classiques” d’un plan d’action RH

- Impliquer la direction et les managers
- Communiquer sur cette stratégie
- Créer des groupes de travail
- Accompagner et outiller les parties prenantes (managers, RH, formateurs)
- Trouver des ambassadeurs et miser dessus
- Utiliser le digital quand il créée de la valeur (sans rien déshumaniser)
- Former : apprendre à apprendre, formation de formateur, parler en public)

Quelques ressources sur l'apprenance

📚 **Carré, P. (2005).** *L'apprenance. Vers un nouveau rapport au savoir*. Dunod, Paris.

📄 **Carré, P. (2018).** L'apprenance, des dispositions aux situations. *Education permanente,* 207, 7-24.

Disponible en ligne à ce lien

📷les 7 profils d'apprentissages illustrés par Jean François Michel (lien)

📄 Les 10 MOOC préférés des Français en 2018, selon Coursera. *Les Echos : disponible en ligne à ce lien*

🎥 Synthèse vidéo "L'apprenance" réalisée par Denis Cristol en ligne à ce lien

🎥 Synthèse vidéo "L'apprenance" par Philippe Carré en ligne à ce lien

🎥 Conférence "Le développement de l'apprenance" par Denis Cristol à ce lien

💡Lien vers la fiche programme du SPOC de Unow sur la thématique : **Apprendre à apprendre**

Quelques ressources sur l’organisation apprenante

📹 **Thot Cursus** - L'organisation apprenante : dix principes et plus encore

https://cursus.edu/articles/37674/lorganisation-apprenante-dix-principes-et-plus-encore

📹 **Atelya** - l'organisation apprenante, consulté le 2 septembre 2017

https://fr.slideshare.net/fguillotte/organisation-apprenante-20

📹 **Amaury Grimand** - L'entreprise apprenante, une conceptualisation inachevée

http://www.strategie-aims.com/events/conferences/15-viiieme-conference-de-l-aims/communications/2311-lentreprise-apprenante-une-conceptualisation-inachevee/download

🎥 **LearnAssembly/Web TV Orange** - Qu’est-ce qu’une organisation apprenante ?

https://www.youtube.com/watch?v=Lkv4umdQyPk