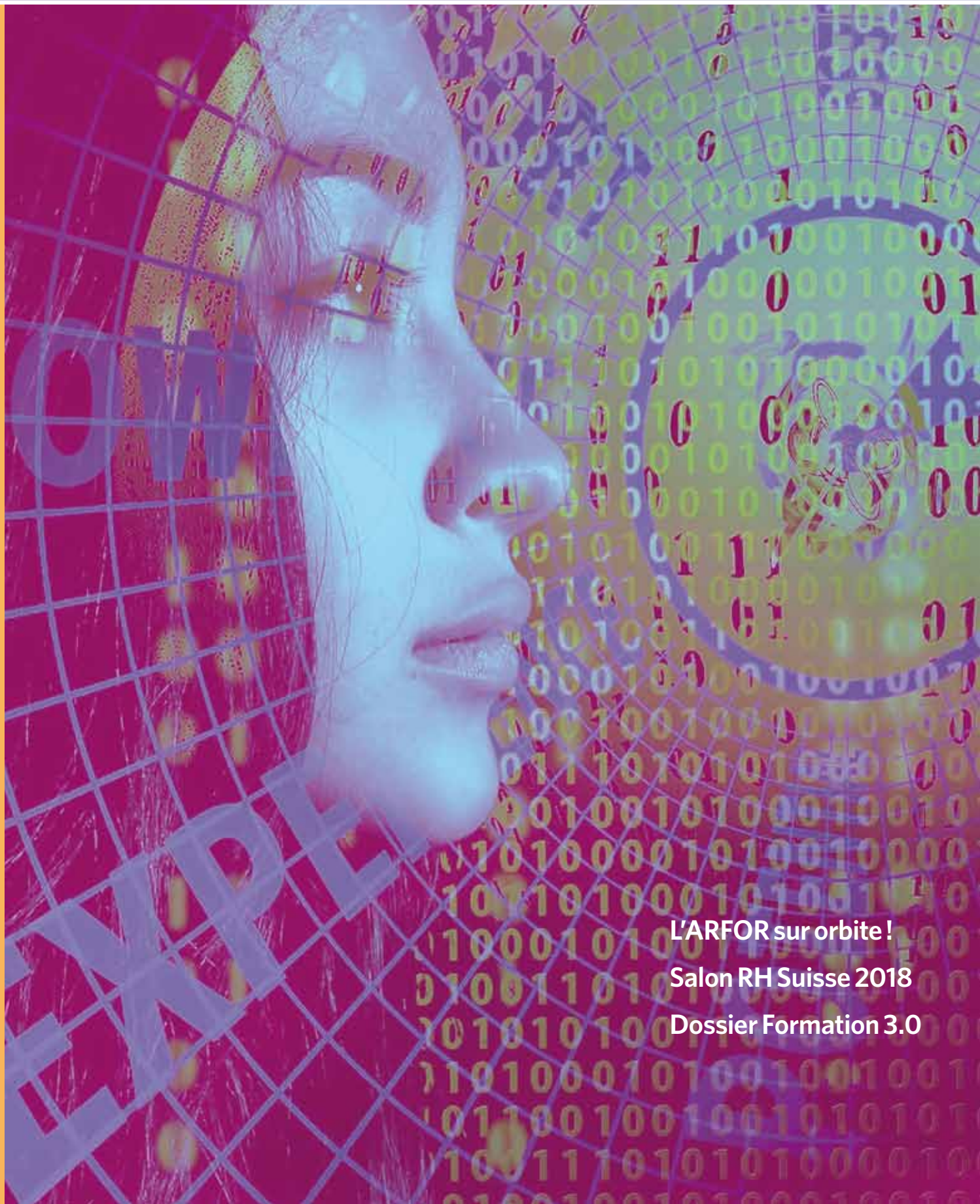
ARFOR
ASSOCIATION ROMANDE DES FORMATEURS

N°21
10.2018

agora

LA REVUE DES FORMATEURS ROMANDS



L'ARFOR sur orbite !

Salon RH Suisse 2018

Dossier Formation 3.0

DOMAINE
notre·dame
de·la·route

Simplicité, créativité et productivité

Profitez de l'une de nos 8 salles de séminaires, entièrement équipées et modulables, pouvant accueillir jusqu'à 180 personnes.

Hébergement – Séminaires
Restauration – Développement personnel

Domaine Notre-Dame de la Route
Chemin des Eaux-Vives 17 CH - 1752 Villars-sur-Glâne

www.domaine-ndr.ch
reservation@domaine-ndr.ch

SOMMAIRE

CONTRIBUTIONS 5

VISION

Editorial 7 Maturité oblige
Regard en coulisses 9 L'ARFOR sur orbite !

INSPIRATION

Entre nous 12 Jean-Pierre Briefer
Le pavé dans la marre 14 Electronique ou pas électronique : telle est la question…
Conte 15 La jarre fissurée
Lu pour vous 15

EXPLORATION

ARFORum 16 Et si l'on pensait à nous ?
Agora de la formation 17 Agora de la formation 2019
Salon RH suisse 2018 18 Gands axes et nouveautés
Dossier Formation 3.0 23 Le Machine Learning : prochaine innovation au service de vos formations ?
25 Former à distance : le passage obligé
ARFORpro 30 L'accueil du nouvel apprenti, une étape cruciale

DÉMONSTRATION

Réseautage toujours 31 L'art de bien réseauter

Pour une meilleure promotion : intégrez le ROI dans vos formations !

Tel est le thème de notre prochain ARFORum, le 27 novembre à 18 heures.

Modérée par l'équipe ARFORum, cette conférence unique accueillera plusieurs entreprises qui nous parleront de leurs besoins.
Nicolas Diaz, secrétaire général de l'ARFOR et formateur reconnu sur le plan international, nous dévoilera comment promettre à vos clients un véritable retour sur investissement.
Bien souvent, ce « facteur déclenchant » est déterminant dans le choix d'une formation ou d'un formateur. En effet, promouvoir l'utilité et l'efficacité de la formation proposée est capital aujourd'hui, tant pour un formateur externe qu'interne à l'entreprise.
Bien entendu, ce rendez-vous à forte valeur ajoutée se déroulera dans un lieu centralisé et accessible en transports publics.
Réservez cette soirée car nous vous promettons un excellent retour sur investissement !

Fabienne Alfandari
Coach et formatrice
www.coaching-formation.ch
fabienne@coaching-formations.ch

Laurence Bolomey
Journaliste RP et formatrice d'adultes
laur.bolomey@bluewin.ch

Isabelle Inzerilli
Formation, coaching, conseil
www.sinventer.ch
isabelle.inzerilli@sinventer.ch

Pierre-Alain Bex
Formateur Co4mations
www.co4mations.ch
pierre-alain.bex@co4mations.ch

Charles Brulhart
Formateur et conteur
www.metafora.ch
c.brulhart@bluewin.ch

Martin Déglon
Ex-président
En charge ARFORum
martin.deglon@arfor.ch

Raphaël Dubey
Président AGORA
de la formation
raphaeldubey@yahoo.fr

Rudolf Klaus
L'incontournable
du Réseautage Productif
rudolf.klaus@rkls.ch

Blaise Neyroud
Directeur de cours
Centre patronal
bneyroud@centrepatronal.ch

Sven Ringger
directeur de e-teach sàrl
www.e-teach.ch
sven.ringger@e-teach.ch

IMPRESSUM

ÉDITEUR
ARFOR
Association Romande des Formateurs
Secrétariat opérationnel
rue des Saars 35
2000 Neuchâtel
0848 802 999
info@arfor.ch
www.arfor.ch

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION
Sandra Bissig
présidente de l'ARFOR
sandra.bissig@arfor.ch

RÉDACTEUR EN CHEF ET RÉALISATEUR
Grégoire Montangero
journaliste RP
photographe-vidéaste
formateur en techniques de communication
gregoire.montangero@arfor.ch

ÉQUIPE ÉDITORIALE
Sandrine Mélé
Anouk Silvestrini
Patrick Schifferle
relecteurs

PUBLICITÉ
HP MEDIA SA
info@hpmedia.ch

IMPRESSION
CH-Print
www.ch-print.com

DIFFUSION
Tirage : 1000 exemplaires
Abonnement 12 mois :
CHF 45.– (gratuit pour les membres ARFOR)

MATURITÉ OBLIGE

Vingt ans, l'âge de raison. Tel est, bientôt, celui de l'ARFOR. Autant dire, l'âge des belles aventures, des espoirs fous, des possibles en jachère et de tous les devenirs. Avoir vingt ans à l'heure où des développements fulgurants chamboulent, de près ou de loin, tous les aspects liés au monde de la formation, ressemble à un feu d'artifice. On ne sait où donner de la tête. A gauche explose le e-learning. A droite pétaradent les techniques de réseautage. Plus haut s'illuminent les impératifs du web 2.0. Au loin surgit la réalité l'imminence de la réalité augmentée pour mieux faire apprendre. Quel spectacle ! Mais quel stress aussi que ces nouveautés en tout genre qui lézardent nos acquis…

Même le magazine de l'ARFOR n'a pas échappé à ce vent de changement et d'instabilité. Deux rédactrices en chef pour quelques éditions et hop ! les voici parties vers d'autres horizons. Un troisième timonier maintenant, en la personne de Grégoire Montangero, journaliste inscrit au registre professionnel de la presse – qui vous salue bien bas et se réjouit de tenir le cap pour nous et avec nous. Autant de motifs pour célébrer ces premiers pas dans l'âge d'homme de notre association par un relookage de l'*Agora*. Et pour exploiter au mieux le rôle d'ambassadeur de papier de cette publication.

A ce titre, il nous a semblé important de continuer à élever nos critères de qualité, graphique et rédactionnelle. Nous avons donc autorisé notre nouveau rédacteur en chef à revoir la maquette, à appliquer ses compétences au peaufinage des articles reçus de nos nombreux – et très appréciés – contributeurs, hommes et femmes confondus (masculin que j'adopte pour la légèreté du style). A nos yeux, bien nous en a pris.

Le résultat est entre vos mains : classique, peu sujet aux effets de mode, conçu pour un confort de lecture optimal, clair et organisé, aéré et, nous osons le croire, riche de contenu. Autant de qualificatifs qui témoignent de vos exigences auprès de vos clients, du soin que vous mettez à transmettre et bien transmettre. Si vous partagez notre avis et que cet *Agora* nouveau vous comble, nous aurons franchi une première borne en tant qu'association majeure et vaccinée ! Puisse-t-il en être ainsi ! Puisse ce premier numéro d'entrée dans l'âge d'homme de notre association être la voix de son maître : votre ARFOR !

A ce titre, entre autres, votre avis nous intéresse.

Bonne lecture et bel automne !

Votre présidente,
Sandra Bissig

NOUVEAU MODULE DE FORMATION CONTINUE FFA

SOUTIEN NUMÉRIQUE DES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

début de la formation **janvier 2019**

Pour toute personne active dans le domaine de la formation des adultes désireuse de développer ses compétences dans l'élaboration de processus d'apprentissage assistés numériquement sur le plan didactique

RENSEIGNEMENTS

Sandra Bissig
032 486 07 52 / sandra.bissig@cip-tramelan.ch

Sylvie Corthésy Delacroix
032 886 31 52 / sylvie.corthesy@cefna.ch

CEFNA
FORMATIONS POUR ADULTES
CEFNA.CH

cip
Centre de formation
CIP-TRAMELAN.CH

UN LIEU UNIQUE POUR VOTRE ÉVÉNEMENT

AVANTAGES
- Salles de conférence lumineuses avec vue sur les Alpes
- Vaste espace polyvalent de 1'800 m²
- Restaurant avec terrasse sur les Berges du Rhône
- Grand parking gratuit
- Accès aisé depuis l'autoroute.

IDÉAL POUR
- Réunions professionnelles
- Assemblées générales
- Soirées de fin d'année
- Apéritifs / Banquets
- Mariages

... et tous types d'événement.

INFORMATIONS ET RÉSERVATION
www.uci-cmc.com
cmc@uci.ch
+41 (0) 24 468 58 85

CMC Exploitation SA | Ch. de la Mêlée 12 | 1860 Aigle | Switzerland | +41 (0) 24 468 58 85
cmc@uci.ch centremondialducyclisme WCC_cycling www.uci-cmc.com

L'ARFOR sur orbite !

Sang neuf, idées fraîches, désir d'action, collégialité au service de l'association, refus de l'attentisme, vision d'avenir : autant de points de convergence qui ont surgi spontanément lors de la première journée stratégique des nouveaux membres du comité de votre association. Aperçu d'une rencontre fructueuse aux visées ambitieuses.

On a beau ne pas avoir de fusée ni être domiciliés à Cap Canaveral, on n'en a pas moins des idées et de belles visées ! Ainsi pourrait se résumer l'état d'esprit qui anime le nouveau comité de l'ARFOR.

« A notre grande surprise, nos échanges nous ont montré combien nous partagions des vues similaires, une éthique semblable, et la même certitude que l'ARFOR a atteint l'âge de la maturité. Nous sommes donc prêts à monter d'un cran les ambitions de notre association », explique Martin Déglon. En tant qu'ex-président, il craignait que l'ambiance « d'avant » ne soit perdue et d'avoir à peiner pour trouver sa place dans ce comité reconstitué. « Or il n'en est rien, a-t-il précisé : motivation, expérience, sagesse, volonté de bien faire au seul bénéfice de l'ARFOR sont apparues comme valeurs dominantes – un vrai plaisir ! » Sandra Bissig a ajouté : « Le souhait du comité d'être à disposition des membres et accompagner le développement de l'ARFOR me ravit. Mais cela n'ira pas sans compromis et frustrations pour certains, il faut le savoir. »

Nicolas Diaz, nouveau secrétaire général, a relevé : « une belle détermination du comité à faire évoluer l'ARFOR avec son temps, des processus améliorés et une orientation générale en faveur des membres. »

Première intention du comité : accroître l'efficacité de son fonctionnement à l'aide d'outils numériques. Vous connaîtrez ses autres visées stratégiques sous peu. Dans l'immédiat, voici une brève présentation des têtes qui président à la destinée de votre association.

« Se réunir est un début. Rester ensemble est un progrès. Travailler ensemble est la réussite. »

Henry Ford

Sandra Bissig, présidente de l'ARFOR et responsable de produit et pédagogique au CIP de Tramelan.

Visionnaire, tenace, mais capable de s'adapter facilement. Secrétaire générale de l'association de 2016 à 2018, elle s'est proposé d'en reprendre les rênes. « Plutôt que de juger qu'il y a trop de ceci et pas assez de cela, j'ai décidé de m'engager pour mieux contribuer. » Battante, elle souhaite poursuivre la croissance de l'ARFOR. « J'apprécie les riches échanges au sein de ce groupe, le plaisir des retrouvailles, notre collégialité. » Pour elle, sa présidence serait réussie si elle parvenait à propulser l'ARFOR à la vitesse supérieure et à en faire une référence pour toute la profession.

Magali Reymond, responsable de formation au CEP, responsable du groupe de veille.

Curieuse de nature, Magali intègre le groupe de veille de l'ARFOR en 2016, mais n'adhère qu'en 2018 à l'association : « Un train séduisant passait par là. Suis montée à bord et me trouve ravie d'être dans la locomotive ! »
Pour Magali, « chaque formateur devrait prêter attention aux nouveautés de son domaine ». La veille pallie le manque de temps de partir pêcher les perles rares : « Une équipe effectue un premier tri, donne des impulsions ou révèle les tendances dont chacun peut ensuite profiter. »
Au comité, elle souhaite poursuivre son action de sous-marinier et consolider le bel édifice qu'est l'ARFOR.

Jean-Pierre Besse, vice-président de l'ARFOR, responsable de l'ARFORmation, et indépendant.

Depuis son entrée à l'ARFOR en 2003, Jean-Pierre s'est distingué par son esprit persévérant, fiable et orienté solutions, qualités qui ont pris toute leur valeur au sein du comité. Il souhaitait « participer à l'essor et à la défense des métiers de la formation aux côtés de professionnels de la formation d'adultes. »
Il l'a fait tant et plus, et à divers titres. Il s'engage maintenant à connecter les acteurs de la formation avec les nouvelles technologies (NTIC), convaincu que révéler et mettre en œuvre cette alliance va faciliter les apprentissages.
Pour lui, le mot « ensemble » résume bien l'ARFOR. Et de cet idéaliste, cela signifie beaucoup.

Thierry Dumont*, formateur, auteur et médiateur, directeur de l'entreprise Route3C.

Demandez à Thierry de vous décrire trois de ses spécialités. Il vous répondra : « cocréation, cocréation et cocréation. »
Boutade lourde de sens de la part de ce formateur, passionné du faire-ensemble. Le profil de ce membre de l'ARFOR depuis 2016 allait l'inciter à s'engager en faveur de son développement. « Ce d'autant plus que j'ai de l'expérience dans l'art difficile de gérer des associations, et que je crois savoir gérer le changement. » Fort de ces atouts, ce convivial pragmatique espère « rendre l'association mieux visible, et aider à en faire la référence en matière de formation professionnelle en Suisse romande. »

Nicolas Diaz, secrétaire général de l'ARFOR et partenaire/associé à Performant Group, Genève,

Nicolas accompagne les entreprises en management transversal. Orientation client et amélioration des processus comptent parmi ses compétences. « Malgré les succès d'hier, je préconise toujours une saine remise en question. »
Membre et secrétaire général de l'ARFOR depuis 2018, Nicolas entend respecter le passé de l'ARFOR et conserver ses valeurs intemporelles (le lien humain et convivial entre les adhérents). Mais il souhaite aussi « bousculer un brin les codes figés, instaurer des interactions plus fréquentes et plus intenses entre le comité et les membres au profit de tous les adhérents. »

Martin Déglon, responsable des ARFORum, formateur indépendant à Pro-Compétences.

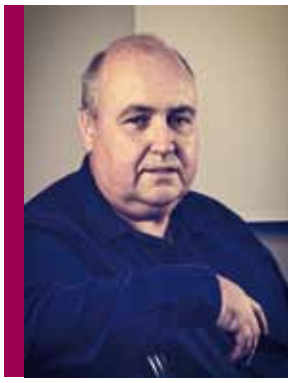
Membre de l'ARFOR depuis 1992, Martin est un « ancien » du comité. Il y siège depuis 12 ans déjà, en a assuré longtemps la vice-présidence et, plus dernièrement, la présidence.
L'ARFOR a joué un grand rôle dans sa carrière de formateur : « Notre association m'a formé et informé dès mon premier jour dans le métier ». Toujours tout feu tout flamme, Martin aime rencontrer ses pairs pour « discuter formation ». D'où son engagement dans l'ARFORum. Ses compétences et sa vision comptent au sein du comité. Adepte de la continuité, de l'humour et de la bienveillance, il reste convaincu que « si seul on avance plus vite, ensemble on va plus loin ! »

Blaise Neyroud, directeur de cours, Centre Patronal, Paudex.

Rigueur et pragmatisme caractérisent ce membre de l'ARFOR de longue date (1996).
« Pourquoi m'être proposé au comité ? J'aime faire avancer les choses, être le porte-voix des formateurs techniciens, et partager la vision de la formation professionnelle supérieure. »
Blaise pense pouvoir « contribuer au développement de la population des formateurs d'apprentis dans les entreprises. » Une ambition réaliste pour notre association. Il juge cette dernière « pleine d'atouts en matière de réseaux, de formation et de partages enrichissants. » Son vœu : « puisse l'ARFOR devenir le meilleur ambassadeur des professionnels et des miliciens de la formation. »

Jean-David Monribot*, expert-comptable et fiscal diplômé indépendant, trésorier de l'ARFOR.

Jean-David, formateur occasionnel, compte parmi les membres de l'ARFOR depuis plus de 25 ans.
En 2006, le comité d'alors lui demandait de le rejoindre « afin de rétablir une situation financière urgente et pour le moins difficile ».
Depuis, ce modérateur sans parti pris fait, sur le plan économique, bénéficier l'ARFOR de son esprit d'analyse et de synthèse. Une expérience qui compte.
L'objectif de ce propriétaire d'un cabinet fiduciaire et fiscal : « maintenir la santé financière de l'association par une gestion rigoureuse et favorable à la croissance de l'ARFOR, et au seul bénéfice de ses membres. »



Olivier Poletti, architecte en pédagogie, CEO de Beaureg'Arts S.A.

Trois P résument les atouts d'Olivier : pédagogie, passion et pragmatisme.
Membre de l'ARFOR depuis quelques années, il a sauté dans la barque du comité « pour faciliter les changements de paradigmes et démystifier la formation 4.0. »
Compétent et patient, Olivier s'est engagé, séduit par l'enthousiasme et le dynamisme propres à l'ARFOR. « Notre association me fascine : inscrite dans le changement, sans pour autant rompre avec la continuité de son histoire. Deux tendances d'ordinaire difficiles à conjuguer, mais qu'elle parvient à faire… »
Son ambition pour l'ARFOR ? « L'aider à maintenir son succès, et accroître son efficacité. »

Philippe Vaucher*, responsable de formation EPS, directeur du Centre de formation esg et de Swissmem Academy, Prilly.

De rares membres de l'ARFOR totalisent 20 années d'adhésion. Philippe en est. Un fidèle, donc. Riche d'un vaste réseau de contacts dans l'industrie et le management, il croit en outre très fort à la valeur des échanges d'expériences : « l'un des meilleurs moyens d'assurer une continuité ».
Selon lui, l'ARFOR rime avec dynamisme, polyvalence, professionnalisme et recherche de qualité. Autant de motifs pour lesquels il souhaite promouvoir l'association au sein des instances nationales du système FFA (Formation des Formateurs d'Adultes). Tout un programme auquel il compte s'employer.

Philippe Zin, formateur consultant, spécialiste en ingénierie de formation et en risques psychosociaux Lausanne.

Philippe et l'ARFOR ? une longue histoire : « D'ailleurs, je ne me souviens pas de l'année de mon adhésion… » Philippe et l'ARFOR ? une affaire qui roule, aussi : « Un jour, il m'a semblé évident d'œuvrer au comité. » Nous profitons donc de ses vingt ans d'expérience en formation d'adultes, et de ses compétences de spécialiste en ingénierie de formation et en risques psychosociaux.
Pour lui, l'ARFOR est « un sacré réseau d'entreprises et de formateurs, mieux : un sacré "influenceur" potentiel. »
Le jour où Philippe quittera le comité, il aimerait que les membres de l'ARFOR, tout comme lui, puissent contempler — heureux et comblés —, le chemin parcouru par l'association, et apprécier la richesse des découvertes faites durant l'aventure.

Mots
Isabelle Inzerlli

Images
collection Jean-Pierre Briefer

Jean-Pierre Briefer

formateur, médecin, hypnothérapeute et membre de l'ARFOR depuis 2011

En montagne, en forêt, le long d'un cours d'eau, il marche. La nature lui inspire ses meilleures idées, celles qui enrichiront le contenu de ses formations. Intuitif, curieux, Jean-Pierre Briefer vise à rendre accessibles les connaissances complexes et à les diffuser. PNL, neuro-sémantique, hypnose… à son contact, ces disciplines mystérieuses deviendraient presque familières.

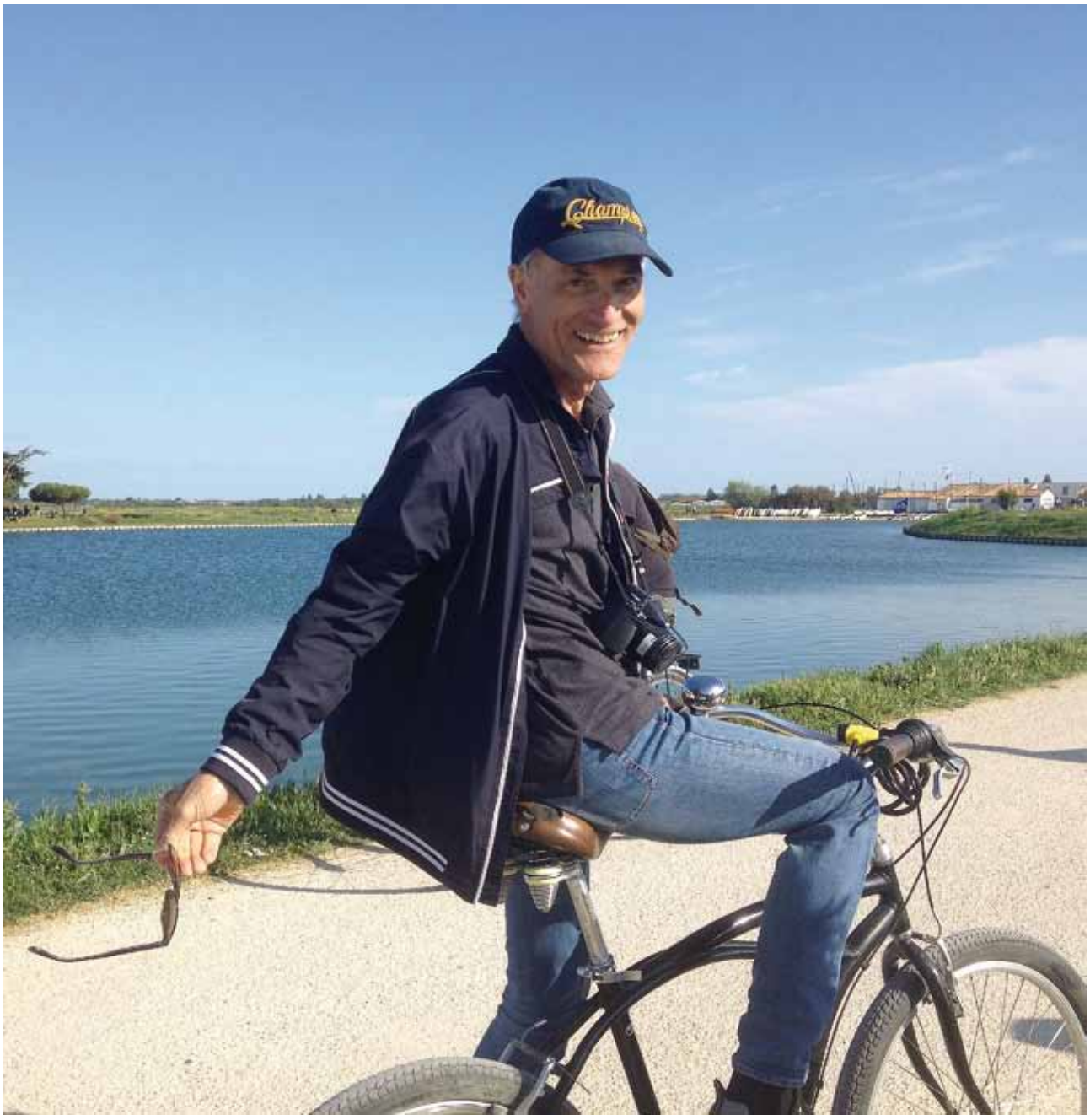
Etendu à terre, Bayron, un barzoï de deux ans, et déjà grand pour son âge, observe son maître. Au moindre signal, le voici sur ses pattes, prêt pour la promenade. Il adore sauter par-dessus les arbres couchés, rencontrer des chiens, des humains. Il semble toujours content. L'animal incarne cette joie de vivre simple et spontanée, base même du métier de Jean-Pierre, celle qu'il souhaite à chacun de recontacter. Directeur d'un institut de formation, et formateur auprès de praticiens, il propose aussi des accompagnements de croissance personnelle, entre autres par l'hypnose. « D'une certaine manière, je montre comment réapprendre à jouer, à écouter des histoires, à être plus heureux. »

Hasard et curiosité le conduisent à l'hypnose, lors d'un cours à l'Hôpital cantonal genevois. D'un usage médical très limité à l'époque, elle fait passer pour farfelus les rares médecins qui y recourent. « Sceptique au départ, j'ai dû constater son effet sur les grands brûlés. Cette technique les aidait à supporter leurs blessures presque sans douleur et à guérir plus vite. Il ne m'en fallait pas plus. » Souvenir marquant. Puis transformations étonnantes des premières personnes qu'il accompagne. Il décide alors de se perfectionner et de promouvoir cette approche.

Démystifier

Aujourd'hui, Jean-Pierre focalise ses formations sur la pratique. « Hypnose et PNL : des matières complexes. Seule la pratique les rend accessibles. Ne pas expérimenter nous fige trop dans les concepts. » Vulgariser pour mieux transmettre compte d'ailleurs parmi ses talents innés. « C'est là l'un des rôles essentiels du médecin généraliste pour permettre au patient de comprendre sa maladie, sa douleur. »

Animateur de groupes, il veille à intégrer chacun, à susciter de la vie, un team building collectif. « Les participants doivent apprendre à se donner un feedback mutuel. Ils attendent de savoir ce qu'ils ont bien fait et comment progresser. Le groupe est une ressource d'apprentissage. Y faire appel exige le feedback. » Ce qui le touche le plus ? à quel point les participants disposent de ressources pour progresser. Ils peuvent avoir l'impression – lui aussi parfois – de ne pas y arriver face à la complexité des notions. Mais avec le temps, les répétitions et la pratique, ils font d'étonnants progrès.



A la conquête de nouveaux horizons

Alors, éprouve-t-il un manque malgré la tribune offerte par son institut ? « Oui, l'hypnose traîne encore son lot d'idées fausses. Et cela limite sa diffusion. » En effet, les personnes âgées, dont beaucoup souffrent au niveau physique et psychique, pourraient en profiter : l'hypnose agit sur les dépressions et l'angoisse. Les futures mamans aussi : pour préparer les accouchements ou réduire la stérilité. Les enfants également pas toujours à l'aise avec leurs émotions : 3 ou 4 séances suffisent à produire des résultats. « Ils sont souvent fascinés par ces techniques et apprennent vite à les utiliser par eux-mêmes. Enseigner l'hypnose et la PNL à l'école donnerait des adultes plus équilibrés. »

Vers davantage de liens

Enfin, ce qui tient le plus à cœur Jean-Pierre, pour le futur, c'est une forme de reconnaissance de sa contribution. « Mon apport consiste surtout en liens. Entre l'hypnose et la PNL. Entre le monde médical, l'enseignement, le développement personnel. Relier les différentes approches, c'est les enrichir, et aider les patients à grandir. Relier plutôt qu'exclure. Alors pourquoi pas développer une hypno-pnl ? » Infatigable, il élabore déjà une formation de formateurs en PNL de haut niveau, à faire reconnaître sur le plan international. Rendez-vous en 2020.

Contact : jpb@pnlcoach.com
Pour en savoir plus : www.pnlcoach.com (le menu Publications propose des articles offrant des éclairages utiles en formation).

Mots
Blaise Neyroud

Illustration
Paul Shanghai (www.deviantart.com)

Electronique ou pas électronique : telle est la question…

L'e-learning, qui a démarré dans les années 90, n'est toujours pas passé de mode. J'en déduis que ce n'est pas une mode. Mais cette forme d'apprentissage est-elle pérenne ? Est-elle vraiment la panacée annoncée ? J'en doute. C'est mon opinion et, je suppose, celle de beaucoup de mes pairs. Si tel n'est pas le cas, qu'ils me jettent la première pierre…

L'avènement de l'informatique mobile pousse les nouveaux créateurs de formation à vanter leurs cours disponibles sur supports électroniques interactifs. Si, si ! « supports » au pluriel. Maintenant, vous étudiez au bureau sur votre ordinateur fixe, dans le train avec un notebook, aux toilettes sur une tablette. Les modules actuels de formation ne nécessitent plus un gros classeur et un sac à dos. Ils se logent au fond d'une poche, au cœur de ce petit machin qui sert d'agenda, d'enregistreur vocal, de discothèque, de bibliothèque, de salle de jeu, de journal quotidien, de poste TV et même, paraît-il, de téléphone. C'est dingue ! Une connexion wifi performante suffit. Vous téléchargez l'application « mon-cours-partout-même-là-où-je-ne-le-veux-pas » et hop, vous cliquez là, vous pouvez cliquer aussi ici, blablabla…

Bravo ! Finis les 5 kg de papier pour chaque cours en présentiel. Les voici réduits à quelques grammes de métal et plastique. On ne détruit plus de forêts pour leur cellulose. Non, on se contente d'exploiter les ressources minières rares des pays en voie de développement (ça s'appelle le progrès). Je peux apprendre n'importe où, n'importe quand. Et que constate-t-on ? En fait… je n'apprends jamais. Car le transport permanent offre aussi bien l'utilisation que le report. « Bof, je le ferai plus tard ! » Grâce à ma formation, j'ai consolidé mes compétences en procrastination.

Les nouvelles plates-formes d'échange autorisent chacun à poser ses questions aux formateurs, toujours n'importe où et n'importe quand. Mais cela permet aussi auxdits formateurs de ne jamais répondre : « Ah, je n'ai pas vu ! », « Ah, je n'ai pas reçu ! », « Ah, je n'ai pas encore eu le temps… ! » (Soulignez la formule qui convient.)

Avec l'e-learning, la valeur formative du partage entre pairs ou avec le formateur ne se développe qu'à distance. Autrement dit, avec tous les inconvénients qui en découlent et le peu d'avantages que cela offre. Certes je peux étudier sur une plage des Caraïbes ou au chalet après une journée de ski. (Au secours ! Les vacances servent à se changer les idées, pas à se bourrer le crâne de nouveautés professionnelles !), Soyons francs : rien ne remplacera jamais le dialogue en face à face. Souvenez-vous de votre soulagement, lorsqu'en cours, un être humain vient vers vous et se concentre quelques secondes, voire quelques minutes, sur votre problème spécifique. Souvenez-vous de votre apaisement à l'idée que quelqu'un vous assiste et reste à vos côtés jusqu'à ce que vous ayez compris ce fichu calcul, ou acquis ce raisonnement.

Pour ma part, je considère que le chargé de cours doit transmettre du savoir-faire, « son » savoir-faire. Mais il doit également stimuler le partage entre participants. Or, derrière un écran, c'est nettement moins facile que dans la même salle en présence de tous les participants. L'interactivité via la fibre optique est franchement moins rapide qu'au contact direct (sauf dans les jeux vidéo en ligne. Mais ici on ne joue pas, en principe…). Je relève la même différence entre un cours en présentiel et du e-learning, qu'entre une discussion à bâtons rompus et un courriel. Le premier génère un contact effectif, l'autre…

Bien entendu, pour être efficace, le cours en présentiel exige une ou deux conditions : une salle adaptée au travail, un formateur et des participants qui se déplacent dans cette même salle. De plus, un « cours magistral universitaire » dans un auditoire bondé de 400 étudiants est aussi efficace qu'un cours à distance. Limiter les places s'impose. Expérience faite, au-delà de 18-20 participants, la qualité de l'intervenant chute de manière exponentielle.

Pour autant, je ne jette pas l'opprobre sur l'e-learning. Au contraire. La méthode est excellente, efficace et attractive ; mais elle doit rester un complément au présentiel. Exercices préparatoires ou supplémentaires, voire séquence courte en salle informatique avec l'accompagnement du formateur sont des développements ayant fait leurs preuves. Mais comme toute formation, l'e-learning nécessite de la préparation et surtout une mutation de la fonction du formateur.

Cela dit, je vous laisse en paix et retourne préparer mes feuilles de flip-chart et nettoyer le tableau blanc dont j'aurai besoin ce soir.

La jarre fissurée

Nous avons tous des fissures, des fêlures ou des fractures. Quelles fleurs ont-elles pu éclore grâce à cela ? La fente laisse passer la lumière, l'herbe pousse dans les brèches des murs : autant de potentialités que recèlent les failles. Et si nos vulnérabilités contenaient une des clés de notre force intérieure ?

Un porteur d'eau indien possédait deux grandes jarres suspendues aux extrémités d'une pièce de bois qu'il posait sur ses épaules.

L'un des récipients présentait une fissure. En cours de route, une partie de son eau s'écoulait. L'autre en revanche, conservait tout son contenu depuis la source jusqu'à la maison du maître.

La jarre en bon état était fière d'elle. Elle remplissait sa fonction du début à la fin, sans faillir.

La jarre abîmée regrettait son imperfection. Elle ne parvenait à accomplir qu'une partie de sa tâche.

Un jour, cette dernière s'adressa au porteur d'eau au moment où il la remplissait à la source.

– J'ai honte de moi et te prie de m'excuser.

– Mais pourquoi donc ? demanda l'homme.

– Depuis des années, la majeure partie de ma cargaison a fui à travers ma fissure et s'est perdue sur le chemin. Par ma faute, tu dois effectuer bien plus de trajets pour livrer à notre maître l'eau dont il a besoin.

Touché, le porteur répondit :

– Lors de notre retour à la maison du maître, je veux que tu regardes attentivement les deux bords du chemin.

Au fur et à mesure qu'elle avançait, la jarre fêlée vit que de magnifiques fleurs poussaient là où s'échappait son filet de liquide.

Le porteur lui dit :

– As-tu remarqué les belles fleurs qui poussent de ton côté, alors qu'il n'y en a aucune en dessous de la jarre parfaite ? Connaissant l'existence de ta fuite, j'en ai tiré parti. J'ai semé des graines le long de ton arrosage involontaire. Et ton apport d'eau quotidien leur a permis de croître. Ainsi, pendant des années, j'ai pu, grâce à toi, cueillir de magnifiques fleurs pour décorer la table de notre maître. Alors, merci !

Lu pour vous

Quelques ressources susceptibles de vous faciliter la vie, par Pierre-Alain Bex.

Concevoir un module de formation – Pédagogie et numérique pour assurer en animant !
par Etienne Magnin
Ed. : Gereso édition, 2017
240 p, CHF 39.10
SBN : 978-2-35953-442-9

Selon l'auteur de cet ouvrage, nous sommes tous, un jour, amenés à concevoir et/ou à animer une formation dans notre corps de métier. Pour la plupart des membres de l'ARFOR, il s'agit même de notre profession. Mais comment combiner formation et numérique ?

Tout en valorisant la transmission en présentiel, le livre décrit les atouts du numérique : réactivation des connaissances des formés, partage de documents, échange sur des forums, exploitation du web comme mine de conseils, de savoirs et d'un nombre croissant de ressources maniables et ludiques. De plus, un chapitre illustre l'utilisation de multiples outils numériques, avant, pendant et après la formation.

L'auteur précise bien que le numérique n'est pas une fin en soi. En revanche, cet apport ouvre des perspectives intéressantes pour renouveler, réinventer et remettre en question nos méthodes d'animation actives. Il termine en notant combien apprendre relève d'un processus dynamique qui prend du temps et de multiples réactivations. Ces nouvelles technologies constituent un vivier de jeux inédits à intégrer ou non avec pertinence dans la création même d'une formation. Et vous, quel usage faites-vous du numérique dans votre pédagogie ?

Bonne lecture.

Et si l'on pensait à nous ?

Se recentrer sur soi pour devenir un meilleur formateur. Tel était le thème de l'ARFORum de mai dernier. L'idée des organisateurs de cette soirée : entrouvrir des portes sur des expérimentations de respiration, de yoga, de méditation en pleine conscience. Reflets.

Où que vous soyez, asseyez-vous, fermez les yeux, prenez une bonne respiration, profonde, puis une deuxième, une troisième. Ressentez-vous combien se calment les effets du rythme effréné de votre journée ? Lisez maintenant ces quelques lignes. Car, pour donner aux autres, il faut d'abord se donner à soi. Et surtout bien se connaître, savoir comment l'on fonctionne.

Les formateurs invités ont eu la lourde tâche de fournir un aperçu, en dix minutes, de techniques qui exigent normalement du lâcher-prise, de la lenteur, de l'introspection. Impossible ? Eh bien non ! Cyril Léger, Kamy Lavanchy et Helen Kurukulasuriya ont réussi à nous emmener sur des pistes parfois méconnues, parfois oubliées, parfois totalement nouvelles. Un chemin sur lequel formateurs et formatrices oublient souvent de se promener, un sentier qui nous conduit… en nous.

Premier enseignement : corps, cerveau, émotions, tout cela forme un tout. Phrase souvent entendue… « La respiration fait redescendre l'état émotionnel, elle clarifie l'état mental dans un moment de stress ». Alors pourquoi ne pas s'octroyer des instants de retour sur soi, sur notre poste de travail, à l'écoute de notre respiration, afin de la calmer tout en sachant que « notre corps sait mieux respirer que nous ».

Autre pensée partagée lors d'un des ateliers : la nécessité d'observer ce qui se passe en nous. Sentir nos sentiments dans le corps. Percevoir l'énergie qui nous traverse. Voilà qui demande de l'introspection, ce que nous apportent les exercices de pleine conscience, à peine effleurés en dix minutes.

Un troisième atelier, yoga, nous a mis en mouvement. Calme, lent, non agressif pour le corps, respectueux de notre respiration, de qui nous sommes.

Les participants ont relevé la belle attitude des intervenants et la qualité de leur approche. Ces derniers ont su nous prendre par la main au moyen de techniques simples. Grâce à elles, nous avons pu comprendre, sentir et ressentir la nécessité du dialogue entre le corps et l'esprit. Une soirée sans aucune recherche de performance, tant la visée des techniques se trouvait ailleurs.

Mais, car il y a un (petit !) mais : ces dix minutes par technique ont engendré quelques frustrations… Puissent-elles avoir ouvert des portes vers une pratique plus régulière pour plusieurs d'entre nous…

Le comité d'organisation des ARFORum félicite les membres présents pour la générosité de leurs échanges avec les intervenants. Il vous dit à bientôt et vous remercie de votre participation bienveillante, engagée et ouverte.

Agora de la formation 2019

Le prochain Agora de la formation se déroulera le 21 mars 2019. Avant-goût par son organisateur, Raphaël Dubey.

Votre bilan des deux premières éditions ?

Comblés par les 170 participants de 2018, nous vous avons concocté une nouvelle saison avec enthousiasme ! D'autant plus que l'ARFOR fêtera ses 20 ans en 2019. Une belle occasion de célébrer cet anniversaire de façon exceptionnelle en accueillant des conférenciers internationaux de renom.

Une grande thématique au programme ?

L'immanquable interrogation pragmatique sur l'avenir de notre profession : comment formerons-nous demain ? quels seront les apports du digital ? comment va évoluer le métier de formateur ? Nous aborderons la thématique de la journée « Innovons dans la formation ! » au travers de conférences, d'ateliers pratiques et d'un espace exposants.

A quels conférenciers internationaux aurons-nous droit ?

Nous aurons le plaisir d'accueillir, entre autres :

- Sophie Courau, experte reconnue de la formation des adultes ;
- Jonathan Pottier, référence francophone dans l'évaluation des formations ;
- Hugues Foltz, fondateur d'Ellicom, le leader canadien en e-learning, qui viendra directement depuis Montréal.

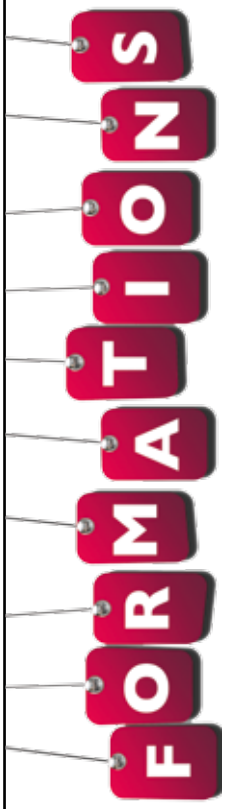
En plus, d'illustres institutions du tissu économique romand seront de la partie : le CHUV, les HUG ou encore la Police genevoise et la HES-SO. Denis Berthiaume représentera ce dernier établissement récompensé d'un prix d'excellence par l'International Council for Educational Development pour sa contribution au développement de la pédagogie de l'enseignement supérieur dans divers pays.

Les nouveautés de la saison 3 ?

Tout d'abord une soirée exclusive, le soir avant l'évènement. But de l'opération : favoriser des échanges conviviaux avec les conférenciers autour d'un apéritif dînatoire. Ensuite, les conférences seront davantage interactives. Les participants pourront ainsi réagir ou poser des questions aux intervenants en tout temps, grâce à leur smartphone. Enfin, de nombreuses surprises s'ajouteront à cela au long de la journée. Mais je ne vais pas tout vous dévoiler !

AGORA DE LA FORMATION – SAISON 3

Jeudi 21 mars 2019 • La Marive à Yverdon-les-Bains
Programme complet et inscriptions : www.arfor.ch



LES FORMATIONS DE L'ARFOR

Formez-vous pour gagner !

Elaborées par des particiens pour des praticiens, les formations de l'ARFOR se veulent concrètes, efficaces et axées sur vos besoins de formateur.

Le jeu en formation : utilisez le jeu comme ressource d'apprentissage
11.10.2018
(1 jour)

Formateur-trice, avec certificat ARFOR
29 .10, 05.11 et 26.11.2018

FFA-BF-M4: Concevoir des offres de formation pour adultes
dès le 7.11.2018
(durée 12 jours)

FFA-BF-M5: Concevoir des sessions de formation pour adultes sur le plan didactique
dès le 7.11.2018
(durée 12 jours)

Atelier : Qui es-tu, toi qui veux me former ?
7.12.2018 (1 jour)

FFA-BF-M1: Animer des sessions de formation pour adultes (2019-1)
dès le 23.01.2019
(durée 14 jours)

FFA-BF-M2: Accompagner des processus de formation en groupe
du 25.02 au 01.03.2019
(durée 5 jours, 63 périodes)

Renseignements :
info@arfor.ch
www.arfor.ch/formations

ARFORLunch à Genève

Tantôt formateur, consultant puis coach ou facilitateur, mais quelle posture doit adopter le formateur pour rester pertinent ?

par Nicolas Diaz

le 23.10.2018
(de 11 h 30 à 14 h)

ARFORLunch à Martigny

Motivation, indulgence et échanges sur ce qui nous anime pour réaliser notre profession de formateur. Et comment être en mesure de transmettre/apprendre quand il nous manque quelque chose d'essentiel ?

par Pascale Gerster et Nicolas Diaz

le 22.11.2018
(de 11 h 45 à 14 h)

Agora de la formation – Saison 3 – à Yverdon-les-Bains

Construire des formations innovantes

21.03.2019
(de 8 h 15 à 17 h 30)

Evénement exceptionnel avec trois invités majeurs:
- **Sophie Courau**, experte en formation des adultes et psychologie des organisations ;
- **Jonathan Pottier**, expert francophone de la méthode Kirkpatrick ;
- **Hugues Foltz**, fondateur d'Ellicom, leader canadien en e-learning.

Inscriptions
dès le 01.10.2018
sur www.arfor.ch.

Les lignes électriques offrent un point de rencontre et de partage d'information aux oiseaux. Le Salon RH Suisse est un peu l'équivalent pour les formateurs.

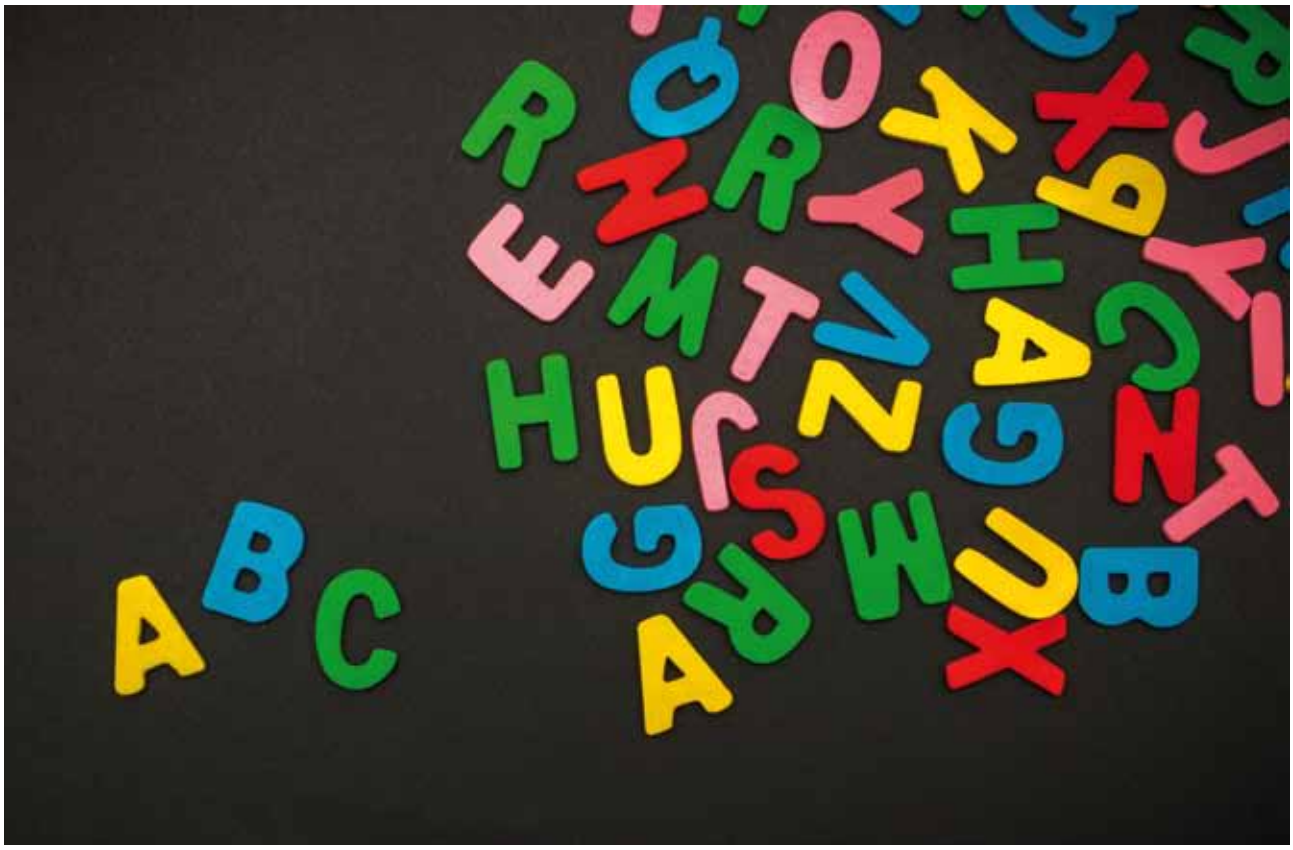
Salon RH Suisse 2018 : grands axes et nouveautés

A l'occasion de sa 12e édition, le Salon RH Suisse ouvrira ses portes à Palexpo, Genève, les 3 et 4 octobre 2018. L'événement phare des solutions en ressources humaines est le rendez-vous très attendu des spécialistes RH des secteurs public et privé de Suisse romande et de France voisine.
Et pour les formateurs, ce lieu de partage de savoirs, d'informations et de mise à jour constitue un précieux point de rencontre et de prospection. Autant de raisons pour lesquelles l'ARFOR figure parmi les partenaires officiels de la manifestation.

Le Salon RH Suisse offre une vue d'ensemble des dernières tendances et évolutions du secteur. Deux jours durant, plus de 160 exposants présentent leurs solutions, produits, prestations et innovations dans tous les domaines des RH : SIRH, recrutement, formation, e-learning, consulting, les assurances, gestion des temps et des activités, gestion de la santé en entreprise (GSE) et coaching.

Parmi les nouveautés de l'édition 2018: l'entrée au SETA (Salon de l'Evénementiel et du Tourisme d'Affaires), accessible dans la même halle, le 3 octobre 2018 uniquement.

Le billet d'entrée garantit aux 2600 visiteurs attendus l'accès à plus de 170 interventions réparties entre 3 forums, 2 ateliers d'exposants, un forum dédié à la GSE, l'Espace learning innovation, le Corner des assureurs et le Village du portage salarial, ainsi qu'au MeetingPoint, lieu d'échanges et de dialogue pour professionnels RH, ainsi que l'Espace Start-ups.



Gestion de la santé en entreprise (GSE)
Cette année, le Salon RH Suisse innove avec un forum spécialement consacré à la GSE. Celui-ci sera le lieu de rencontres et de discussions portant sur ce thème. Pour accompagner la promotion de cette thématique, le Salon RH, en collaboration avec la Société Suisse de la Sécurité en Entreprise, offre aux visiteurs de valider le programme de formation de la SSST. Muni d'une carte Parcours Santé en Entreprise, ces derniers pourront récolter des points en assistant aux conférences sur la GSE afin de faire reconnaître leurs connaissances acquises dans ce domaine. Par ailleurs, dans le cadre de la prévention de la santé en entreprise, une séance de Pilates Early Morning inaugurera l'ouverture de la deuxième journée du Salon RH et aura lieu le jeudi 4 octobre de 8 h 30 à 9 h 15.

Learning Innovation
Tendances en plein essor ! Ce forum présentera les nouveautés en matière de e-learning. (Voir encadré ci-dessous.)

Atelier découverte de dynamiques d'équipes en 90 minutes
Clement Cohen et Helen Gailey, de Performant Group, organiseront un atelier interactif et ludique de 90 minutes visant à libérer le potentiel d'équipe. Occasion idéale de participer à un jeu de rôles interactif et énergétique, ainsi que de découvrir des idées pratiques transférables sans délai à toute activité. (Réservation en ligne.)

Mindfulness workshop : pleine conscience au travail
La pleine conscience consiste à porter son attention au moment présent. Une pratique régulière de la pleine conscience au travail contribue à un gain d'efficacité. Mercredi 3 octobre, un workshop de pleine conscience au travail se tiendra de 9 h 30 à 10 h 30 et de 12 h 30 à 13 h 30 au MeetingPoint. Cet atelier, animé par Boaz Feldman, psychologue en management, fera découvrir aux visiteurs les fondamentaux de la pleine conscience et ses bénéfices. (Inscriptions en ligne.)

Ateliers d'exposants
Cet espace regroupe des coachs qui présentent des extraits de leurs séminaires et méthodes de coaching de façon simple et directe. Deux jours durant, des présentations de 30 minutes chacune inviteront les visiteurs à participer de façon active et spontanée avec des thèmes récurrents : prise de parole, reconversion professionnelle ou formations en coaching.

Pour en savoir plus :
www.salon-rh.ch

Quelques mots du directeur du Salon RH

Grandes mutations dans le monde des RH. Les thèmes sont divers et variés. Santé en entreprise, gestion du temps et des salaires, intelligence artificielle, futures attentes des entreprises : autant de bouleversements annoncés. Tour de la question avec Achim Frerker, directeur des Salons RH en Suisse.

Quel est l'état des RH en 2018…

Tout d'abord, les réseaux sociaux jouent un rôle de plus en plus important dans le monde des RH. Les RH fouillent dans ces viviers pour dénicher des perles rares.

Ensuite, les entreprises qui emploient ces mêmes RH se profilent, elles aussi, sur ces supports. Elles cherchent à se distinguer de la concurrence pour attirer des talents. Une tendance marquée depuis deux ans déjà et qui va crescendo.

La numérisation touche aussi bien les rapports humains que professionnels ?

Et ce n'est que le début ! L'intelligence artificielle (IA) va avoir des répercussions peu imaginables… Pourtant, sa généralisation va vraiment changer la donne. Un exemple : au niveau mondial, d'ici 2035, l'IA va faire disparaître 500 millions de postes de travail. Mais elle va engendrer 400 millions de nouveaux jobs. J'ai bien dit nouveaux ! Cela signifie des besoins en compétences tout autres, non disponibles pour l'instant…

Une solution face à ce trou en termes de formation ?

Les gens que l'IA remplacera ne possèdent pas encore les savoirs nécessaires à leur réinsertion sur le marché du travail. La question est donc : que va-t-on faire d'eux ? Bonne nouvelle : le e-learning comblera le vide actuel.

Comment les entreprises vivent-elles cette pénurie annoncée de candidats ?

Par une lutte encore plus sévère pour attirer et embaucher les meilleurs candidats. A cette fin, elles tentent déjà de se démarquer les unes des autres. Elles recourent aux réseaux sociaux et soignent leur image de marque. Ces deux derniers aspects relèvent aujourd'hui de la stratégie et non d'une simple mode.

Où se situe notre pays dans cette perspective ?

La réduction des quotas de talents étrangers en Suisse produit une situation d'autant plus critique. Par chance, nous sommes en avance. Nous avons compris l'importance de la formation. Nous savons ne pas vivre sur un îlot de grâce, exempt d'efforts. Cet état d'esprit est dans notre ADN. Notre succès a toujours reposé sur le fait de former, conserver et entretenir nos talents face aux entreprises étrangères.

Dans ce contexte qu'apporte le Salon RH Suisse de Genève ?

Depuis sa création en 2007, nous avons toujours valorisé la formation en Suisse romande. A nouveau, notre programme colle aux évolutions et tient compte des tendances. Nous proposons des solutions à des problèmes présents ou imminents, mais invisibles aux yeux du plus grand nombre. Nos 2600 visiteurs professionnels apprécient notre orientation en phase avec l'actualité du marché, notamment sur le thème de l'e-learning mais aussi sur les autres grands axes du salon.

Qu'est-ce que les formateurs peuvent retirer de ce salon ?

On l'a vu, formation continue des employés et e-learning, constituent des enjeux de la plus haute importance. Pour les spécialistes de l'apprentissage en ligne, nous avons créé l'espace Learning Innovation. Ces formateurs présenteront leur savoir-faire et leurs services innovants en e-learning lors d'ateliers et de conférences.

L'ambition de votre édition 2018 en quelques mots ?

La même depuis douze ans ! Etre au service des exposants et des visiteurs. Viser l'adéquation entre besoins du marché et offres des exposants. Réunir une palette de fournisseurs de solutions. Faire évoluer les consciences et proposer des pistes à considérer. Anticiper. Favoriser partage et « réseautage ». En bref, offrir une expérience à vivre ensemble. Beaucoup d'autres thèmes bouleversent les ressources humaines : santé en entreprise, gestion du temps et des salaires, assurances, portage salarial, start-ups, dynamique d'équipe… Les experts que nous accueillons au Salon RH répondront aux diverses problématiques et proposeront des solutions efficaces !

Espace e-learning innovation

Belle nouveauté cette année : un espace de 25 m² avec écran géant dédié aux exposants formateurs en formation continue et au e-learning. Des membres de l'ARFOR y présenteront leurs atouts.

Conscients de l'importance de la formation continue des employés et des nouveaux enjeux du e-learning, le Salon RH Suisse y consacre un espace. Lors d'ateliers et de conférences, des entreprises spécialistes de l'apprentissage en ligne présenteront leur savoir-faire et leurs services innovants en la matière.

L'intention d'Achim Ferker, directeur du salon : démontrer combien l'e-learning peut aider une industrie aux prises avec des besoins grandissants de formation. « Le mot e-learning est sur toutes les lèvres, explique-t-il. Mais peu y font déjà appel. Voici donc l'occasion de montrer sa nécessité, sa valeur et les atouts qu'il réserve aux professionnels en quête de solutions. »

Selon lui, l'e-learning sera bientôt omniprésent. « L'augmentation des horaires libres et du travail à domicile ou à distance auront deux incidences : devoir communiquer malgré tout, d'où les réseaux sociaux ; et pouvoir former sans réunir des classes, d'où le e-learning. » Exemple type : Médecins Sans Frontières. « L'association doit maintenir le contact avec ses membres sur toute la planète. Et continuer à les former même s'ils sont au bout du monde. »

Rendez-vous

Mercredi 3 octobre

• 13 h 45 – 14 h 15 — ***Et s'il suffisait d'une App mobile pour faciliter l'onboarding et réduire le staff turnover ?***, par Sabrina Lavaux, formatrice, Yucca Conseil Sarl.

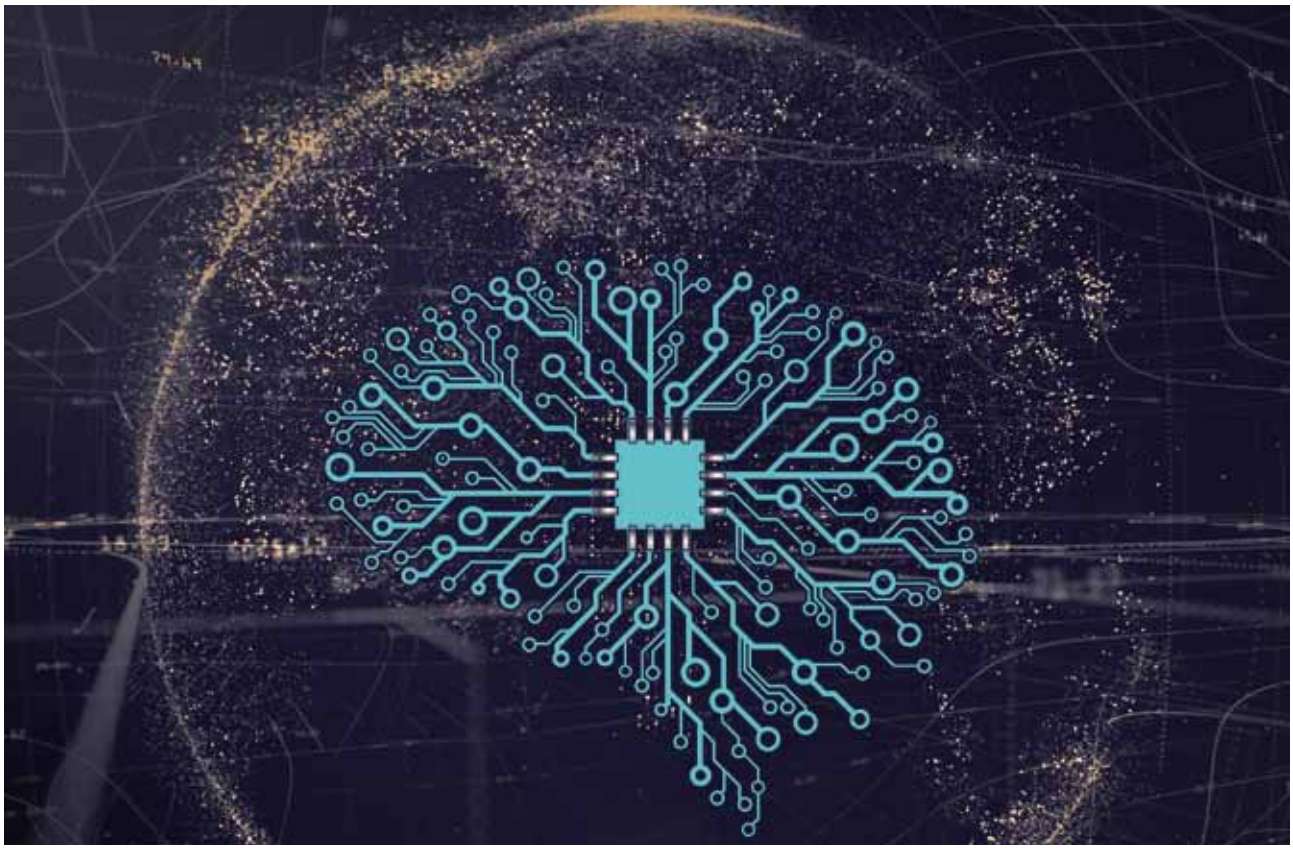
• 15 h 15 – 16 h — ***La digitalisation de la Formation***, par Aymeric Baas, ingénieur commercial grands comptes, Fœrderis.

Jeudi 4 octobre

• 13 h 45 – 14 h 15 — ***Formats innovants = impact durable ?***, par Sophie Huber Kodbaye, directrice du Centre pour la formation continue et à distance, Université de Genève.

• 15 h 15 – 15 h 45— ***La digitalisation de la formation : quels métiers ? Quels outils ?***, par Olivier Poletti, directeur général, Beaureg'ards.

• 16 h 10 – 16 h 40 — ***Are your leaders ready for digital transformation ?***, par Bert de Coutere, IP and Innovation Lead, Center for Creative Leadership.



Le Machine Learning : la prochaine innovation au service de vos formations ?

Big Data, Intelligence artificielle, Machine Learning : des termes employés presque chaque jour depuis quelques années. Des mots techniques, plutôt opaques pour la plupart des non-spécialistes. Pourtant, ces technologies rythment de plus en plus notre vie privée et professionnelle. Elles optimisent nos recherches sur Google. Elles nous recommandent d'autres produits lors d'un achat. Elles ont encore mille et une autres fonctions. Et si ces innovations pouvaient vous aider dans votre activité de formateurs ?

« Le Machine Learning n'est que la pointe de l'iceberg de l'Intelligence artificielle. »

De quoi parle-t-on ?

Apprendre à un système informatique à prédire quelque chose, puis à corriger sa méthode de prédiction pour la rendre de plus en plus précise. Tel est le Machine Learning (ML). Imaginez une base de données contenant des caractéristiques de voitures d'occasion et le prix de vente de chacun de ces véhicules. Le ML évalue la valeur d'une voiture ajoutée à la liste. Il identifie aussi les caractéristiques les plus influentes sur le prix de vente. A noter que le ML n'est que la pointe de l'iceberg de l'Intelligence artificielle. L'IA va plus loin. Elle vise, par exemple, à prendre des décisions et à agir d'après cet apprentissage.

Les « réseaux neuronaux » forment la base du ML. Construits et programmés par l'homme, ils assurent la formation de la machine. Certains de leurs facteurs clé déterminent l'issue probable d'une situation. En fait, le système cherche d'éventuelles relations au sein de ses informations. Rien n'empêcherait de réaliser cette opération « à la main », bien sûr. Mais imaginez un programmeur humain appelé à déterminer l'issue probable de chaque résultat possible d'une recherche Google. C'est là qu'intervient le ML.

Gérer vos formations grâce au ML

Jour après jour, les systèmes de gestion de formation (LMS) enregistrent de grandes quantités de données. Celles relatives aux profils de vos apprenants, le parcours de formation de ces derniers, leurs compétences acquises au fil des formations proposées, leurs résultats obtenus… Ces données offrent un champ d'application de choix pour mettre en place des algorithmes de ML. Classifier ces données, leur donner du sens et les représenter pour les exploiter au bénéfice des formateurs et des participants.

Si vous employez de telles plateformes, vous appréciez sans doute leurs fonctions de reporting. Mais tirer parti de ce reporting se fait toujours de façon manuelle. Vous n'obtiendrez d'indications que sur des informations recherchées par vous. Autrement dit, travailler avec des données implique des traitements prédéterminés. Or, vous allez vous heurter à un obstacle majeur : l'évolutivité des données sources, par l'ajout de nouvelles informations sur les utilisateurs (catégories, données sociodémographiques, etc.), ou de leurs résultats (nouveaux cours, nouvelles compétences, modification de la classification des évaluations, etc.)

Autant de cas où le ML se joue des traitements prédéterminés. Votre plateforme va apprendre, au fur et à mesure que des données s'ajoutent ou changent, à identifier des indicateurs clés, pour mieux gérer vos formations. Y compris des indicateurs auxquels vous n'auriez pas pensé, donc inexploités.

Quelques usages possibles

Vous l'aurez compris, le ML permet, entre autres, de :

- prédire les besoins de formation d'un nouveau collaborateur ou d'une population donnée ;
- générer de façon automatique des « profils types » en identifiant les propriétés d'un utilisateur liées aux résultats obtenus. Exemple : mettre en évidence le fait que, dans une filiale, la maîtrise de telle compétence est plus liée aux années d'expérience qu'au fait d'avoir suivi un séminaire ;
- réaliser automatiquement des analyses croisées fondées sur de nombreuses données (formations suivies, évaluations annuelles, performances, années d'expérience…)

Classifier des données, leur donner du sens et les représenter… voilà le grand atout du Machine Learning. Son intégration dans vos dispositifs de formation (et dans les dispositifs RH en général) est et deviendra sans aucun doute une aide majeure à la gestion de vos formations. De plus, il vous aidera à faire « parler des données » souvent non prises en compte car sans lien direct les unes avec les autres.

Former à distance : le passage obligé

L'avènement du e-learning annonçait, nous avait on dit, la fin de la formation en classe et du métier de formateur. Certes, cette nouvelle technologie grignote des parts de marché aux tâches dévolues à l'enseignement intra-muros. On le voit dans l'enseignement obligatoire, la formation des apprentis, les hautes écoles ou la formation continue des adultes. Mais rassurez-vous : le métier de formateur ou d'enseignant ne va pas disparaître. Au contraire ! De nouvelles activités qui demandent des compétences différentes ont vu le jour. En tenir compte nous aidera à rester en phase avec cet univers en mutation et qui se cherche encore.

Si seulement apprendre en ligne se limitait à une simple touche…

Imaginez l'avènement de la machine à vapeur au XVIII[e] siècle et le bouleversement qu'elle a imposé aux travailleurs de l'époque. Nous vivons une situation similaire. A deux différences fondamentales près: a) nous ne formons pas une matière inerte ou statique, mais des individus qui ont besoin de temps pour assimiler cette évolution; et b) ce qui nous permet de muter vers de nouveaux modèles est notre cerveau, lequel évolue beaucoup plus lentement que les technologies que développe l'humanité.

Pourquoi

La première question à se poser avant de former à distance est: «pourquoi utiliser de la technologie au lieu de la formation classique en présentiel?» Si la réponse est «pour faire des économies», je vous encourage tout de suite à renoncer à ce projet! En effet, les coûts de la formation à distance sont aussi importants, voire plus élevés, que ceux d'une approche classique.

Cela dit, former à distance recèle de nombreux avantages dont voici les principaux:

- prolongation de la durée de la formation, incluant des activités avant et après cette dernière. Tout cela en mobilisant les apprenants et le formateur aux moments qui leur conviennent le mieux;
- environnement de formation hors de la classe et intégré dans la pratique professionnelle de l'apprenant;
- implication des apprenants dans leur apprentissage;
- interactions sociales favorisées et valorisées;
- à environnement de formation ou l'hétérogénéité est une véritable force pour le groupe;
- grande diversité des supports utilisés;
- disponibilité des contenus en tout temps et lieu;

Au commencement est le verbe

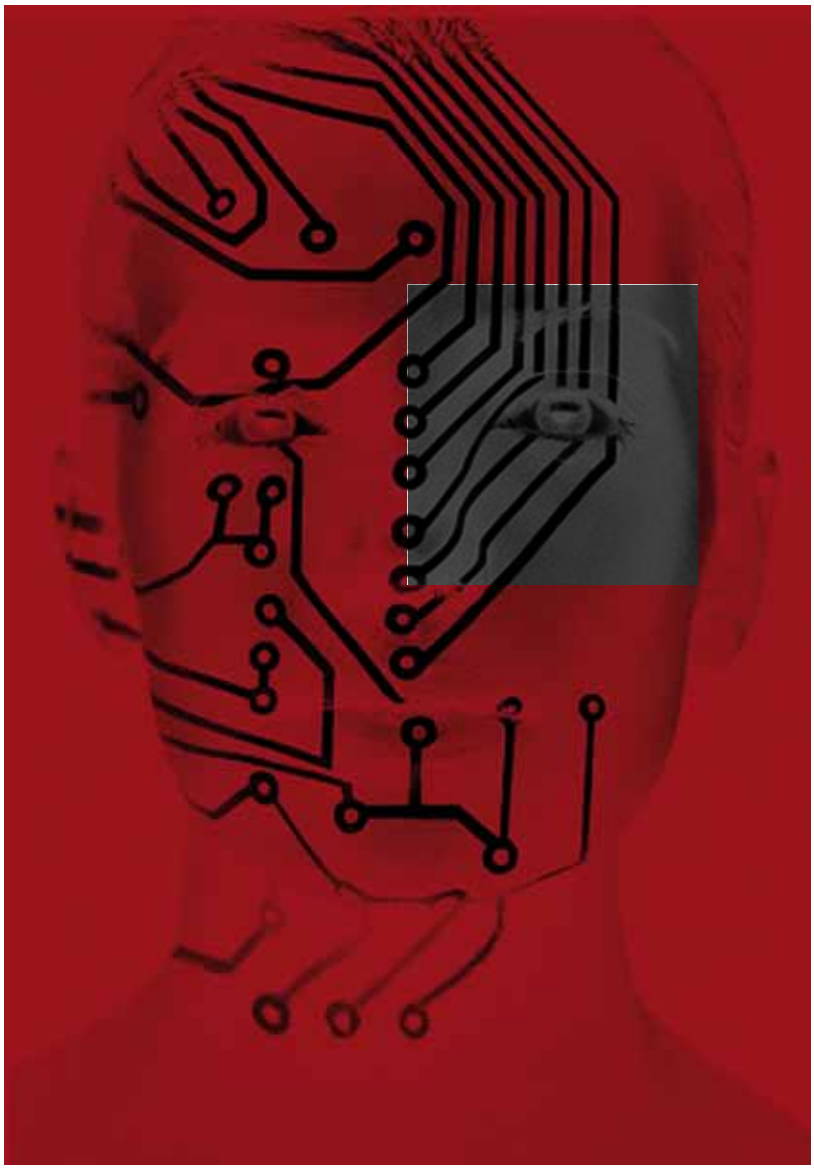
Plutôt que de parler des technologies, clarifions les termes du monde de l'apprentissage à distance.

E-LEARNING

Il s'agit de la contraction anglaise de electronic learning, l'apprentissage électronique. Le e-learning, apparu dans les années nonante, regroupe l'ensemble des moyens d'enseigner via des outils électroniques.
Au début, ces derniers présentaient des performances faibles comparées à celles d'aujourd'hui. La formation proposait un contenu sans interaction de l'apprenant.

BLENDED LEARNING

L'arrivée de technologies toujours plus puissantes et d'un Internet de plus en plus dense et rapide a offert aux apprenants des outils facilitant les interactions entre contenu et apprenant, apprenant et formateur, et entre apprenants.
On parle alors de Blended learning ou «Apprentissage hybride».
Deux éléments principaux distinguent les formations en Blended learning: le présentiel (synchrone, en salle) et le distanciel (asynchrone à distance via des modalités digitales). La proportion de présentiel et de distanciel varie selon les objectifs pédagogiques et les contraintes périphériques à la formation. Cette variabilité dépend également du concepteur pédagogique appelé aussi techno-pédagogue.
Le présentiel se compose de la formation en salle, y compris des contributions du formateur et des participants. Le distanciel comprend e-learning, forums, classes virtuelles, visioconférences, quiz et une foule d'activités variées plus ou moins ludiques.



La formation du futur imposera-t-elle interconnexion grandissante entre l'homme et l'informatique ?

- étude au rythme de l'apprenant, lui permettant de revenir sur certains sujets et de survoler certains autres ;
- cours dynamiques faisant de l'apprenant l'acteur principal ;
- application concrète des avantages du socioconstructivisme ;
- possibilité d'échanger avec d'autres participants et/ou le(s) formateur(s) en tout temps.

Cette liste non exhaustive ne doit pas occulter les éléments rédhibitoires suivants pour une formation à distance réussie :

- faible niveau de digitalisation des apprenants et des formateurs ;
- non-planification du temps nécessaire de l'apprentissage à distance pour les apprenants ;
- manque d'implication des apprenants ;
- invariabilité des activités proposées ;
- non-implication tant des apprenants que du/des formateurs(s) ;

La tâche du techno-pédagogue consiste à assembler activités pédagogiques et outils digitaux. Cela afin de créer une formation d'après un scénario pédagogique.

MOOC

MOOC signifie Massive Open Online Course, soit une Formation en Ligne Ouverte à Tous (FLOT) aussi appelée Cours en Ligne Ouvert et Massif (CLOM).
Ce type de formation a une approche identique au Blended learning, mais avec des outils adaptés au nombre considérable de participants susceptibles de s'y inscrire. Trois cent mille personnes ont suivi le cours d'introduction à l'informatique d'Udacity, qui est une plateforme de MOOC. Aujourd'hui, un grand nombre d'universités proposent leur cursus sous forme de MOOC comme une alternative à leur catalogue de formation.

Il faut cependant relativiser l'engouement de cette forme d'apprentissage. Son taux de réussite est des plus faibles, seuls 5 % des participants terminent la formation…

SPOC

Et pour boucler la boucle, voici le SPOC : Small Private Online Course ou Petit cours privé en ligne, version locale de la formation dispensée en milieu académique. Les SPOC complètent les cours en présentiel.

Mort annoncée des cours en présentiel ?

- manque de temps que le formateur consacrera aux activités liées à la plateforme et au suivi entre les sessions en présentiel ;
- isolement de certains apprenants ;
- problèmes techniques ;
- absence d'immédiateté dans les interactions à distance.

Quelle plateforme utiliser

La plateforme d'apprentissage ou plateforme pédagogique (Learning Management System – LMS –, en anglais), repose sur le principe du socioconstructivisme. Celui-ci définit une pédagogie centrée sur l'apprenant et son environnement. Cette démarche exige une implication de toutes les parties. A contrario, Dropbox n'est pas une plateforme d'apprentissage, mais un service de stockage et de partage de fichiers.

De nombreuses plateformes existent. Certaines gratuites, d'autres payantes. Les deux cas permettent de créer et d'administrer des contenus de formation et des espaces de collaboration en ligne. Elles proposent de nombreuses activités appelées aussi interactions pédagogiques (wikis, blogs, forums, devoirs, *chats*, tests, *feedbacks,* gestion des listes de présences, dossiers pour partager des fichiers, etc.)

Pour ma part, je ne les ai pas toutes testées. Selon mes observations, l'outil est rarement le problème. Le bât blesse en général par ce qu'en fait ou non l'enseignant. De mon côté, je suis actif sur Moodle (abréviation de *Modular object-oriented dynamic learning-Environment* ou Environnement orienté objet d'apprentissage dynamique modulaire). Plusieurs avantages à Moodle. Tout d'abord sa gratuité. Ensuite, sa structure fondée sur les grands principes

« Les changements à venir augurent des bouleversements importants. Ceux-ci toucheront davantage les formateurs que les apprenants. »

pédagogiques. A noter aussi qu'une vaste communauté supporte et développe Moodle et le fait sans cesse évoluer. Enfin : toutes les hautes écoles de Suisse et une majorité d'universités étrangères réputées l'utilisent. D'autres institutions y recourent aussi : écoles professionnelles, centres de formations continues. Cela facilite la prise en main des apprenants ayant déjà eu l'occasion de l'utiliser.

Pour ma part, j'utilise Moodle pour des formations courtes d'une journée, dans des cursus plus longs (plusieurs jours) et pour des projets partagés avec des partenaires.

La formation à distance et l'apprenant

L'apprenant constitue le cœur de la formation à distance. Une telle formation requiert des apprenants impliqués, responsables et autonomes (ce type d'apprentissage développe ce dernier point).

Pour les apprenants peu ou pas digitalisés, la formation en présentiel commencera par des activités en salle destinées à les familiariser avec la technologie. La complexification des activités à distance aura lieu de manière progressive. Le formateur prendra soin d'expliquer aux apprenants ce qu'il attend d'eux et comment s'y prendre, sur un plan technique, pour y arriver.

Afin de favoriser la dynamique de groupe, je suggère de regrouper les personnes de manière hétérogène par rapport à leurs compétences techniques.

L'implication du formateur

En plus de son rôle pédagogique, le formateur joue un rôle d'accompagnant dans l'apprentissage de ses apprenants. Il supervise les activités à distance, interagit avec les participants lorsque nécessaire et valorise le travail à distance durant les séances en présentiel. Travail important à ne pas négliger, au risque de voir la crédibilité du processus tomber à l'eau.

Vous pouvez confier tout ou partie de la conception du cours à une tierce personne au profil plus technique. Mais cela se traduit par une perte d'interaction pédagogique. Un peu comme si un formateur demandait à quelqu'un au profil administratif d'élaborer l'entier du dispositif pédagogique d'une formation qu'il dispenserait lui-même…

Le rôle de l'institut de formation

Mettre à disposition des formateurs et des apprenants un outil à la fois performant et fonctionnel : tel est le rôle de l'institut de formation. Il est aussi le mieux placé pour soutenir ses formateurs dans l'apprentissage de ces outils. Il devra gérer la plateforme et superviser certaines activités administratives.

Attentif et conscient des besoins du cerveau apprenant, il veillera à prévoir du temps afin que le formateur puisse réaliser un réel travail d'accompagnement.

Les coûts

La formation à distance n'offre pas d'économies financières. Sauf pour des gros volumes de formation, et encore… Les frais liés à l'action de la formation hors de la classe se reportent ainsi :

- les coûts imputés aux locaux, au mobilier, ainsi qu'au personnel qui gère ces espaces seront reportés sur les frais liés à l'infrastructure informatique, les licences et la gestion de la plateforme ;
- les coûts qui sont imputés à la présence du formateur en salle, seront reportés sur le formateur lui-même pour, la préparation spécifique de la partie interactive à distance et le suivi des tâches effectuées à distance ainsi que la gestion des interactions entre, et avec, les participants.

L'investissement en temps du formateur est des plus importants. Il doit en effet penser son scénario pédagogique dans les moindres détails, sans possibilité d'improvisation…

Conclusion

Les changements à venir augurent des bouleversements importants. Ceux-ci toucheront davantage les formateurs que les apprenants, lesquels consomment déjà de nombreux produits à distance.

Deux certitudes demeurent. Tout d'abord que les interactions en face-à-face avec nos apprenants resteront à la base d'un apprentissage efficace et durable. Ensuite, que nous, formateurs, devons consacrer notre énergie non pas à lutter contre ces outils, mais à les apprivoiser et les valoriser. Ce faisant, l'ensemble de la filière de la formation en profitera.

Accueillir le nouvel apprenti

Réserver un bon accueil à un nouveau collaborateur est crucial. Crucial pour son intégration. Crucial pour le bien-être des équipes. Crucial pour l'image de l'entreprise. Et cela s'impose, qu'il s'agisse d'un collaborateur confirmé ou d'un apprenti. Cette vérité souvent assénée mérite d'être répétée, voire définie dans un processus.

Conscientes de l'importance de cette première impression, de grandes entreprises ont élaboré un véritable protocole d'accueil. Parfois, celui-ci est tellement précis et complexe qu'une feuille A4 n'y suffit pas. Les étapes prévues comprennent: la commande du badge nominatif, la création du compte informatique, en passant par la livraison d'un bouquet de fleurs et le sacrosaint café-croissant de bienvenue.

D'autres n'en voient pas l'intérêt: «Mais pourquoi consacrer une telle énergie, juste pour quelques heures d'un lundi matin, alors que ce nouveau membre du personnel va rester entre 5 et 10 ans dans notre entreprise?» Comme disait Coluche, la réponse tient dans la question: précisément pour que le nouveau venu reste 5 ou 10 ans dans l'entreprise! Et surtout pour le garder motivé durant toute cette période.

Le coût de l'accueil

Un bon accueil ne coûte presque rien. Il consiste en petits égards, en signes de bienvenue, en gestes concrets de respect, en climat de convivialité. En revanche, mal recevoir peut coûter une petite fortune à l'entreprise. Les spécialistes l'estiment en moyenne à 5,6 mois du salaire du collaborateur à remplacer…

Et qu'en est-il de l'accueil des apprentis? Réserver le meilleur accueil à ces jeunes sans expérience professionnelle compte au plus haut point. Ils se souviendront toute leur vie de leur premier jour en entreprise, de leur formateur et de leurs premières tâches. Or, trop souvent, le constat est mitigé. Certaines entreprises font bien les choses. Elles soignent le contact humain, préparent un plan de formation, entre autres attentions. D'autres en revanche ne se souviennent même pas de l'arrivée d'un apprenti ce jour-là… Dès lors, l'accueil laisse à désirer: aucun poste de travail préparé, formateur en congé, équipe débordée, pas l'ombre d'un plan de formation, entre autres maladresses… coûteuses à long terme. Mauvais calcul donc, qu'une qualité d'accueil négligée.

A tout hasard, en guise de piste de réflexion, voici quelques conseils pour réussir au mieux l'intégration du jeune et sa formation au sein de votre entreprise. Puissiez-vous leur réserver… un bon accueil!

Pour un accueil de qualité

Avant l'arrivée de l'apprenti

- préparer le poste de travail;
- concevoir le plan de formation (voir avec votre Ortra);
- informer les collaborateurs et les personnes susceptibles d'être en relation avec l'apprenti;
- organiser l'accueil: être présent et disponible, prévoir une visite de l'entreprise.

Après l'arrivée de l'apprenti

Lors des premiers jours, pour mettre en place le tutorat:

- présenter le poste, les conditions de travail, les consignes de sécurité, les usages et la culture de l'entreprise;
- situer le poste dans le fonctionnement de l'entreprise.
- organiser l'emploi du temps de l'apprenti, en prévoyant une phase d'adaptation et de découverte;
- fournir les objectifs et s'assurer qu'il les a compris.
- prévoir des entretiens d'évaluation réguliers;
- suivre le plan de formation.

Autant d'étapes clés pour bien accueillir un jeune et l'intégrer dans votre entreprise. Après tout, il est un salarié à part entière. Et sa motivation sera profitable pour lui, comme pour vous.

L'art de bien réseauter

ou comment éveiller chez vos contacts le désir de vous aider avec plaisir à atteindre vos objectifs.

Structurer votre réseau pour mieux travailler

On peut établir un bilan de santé – ou d'efficacité – de son réseau. En plus de votre perception intuitive, vous obtiendrez d'excellentes pistes d'actions. A savoir: quels contacts entretenir, reprendre ou rechercher.

De nos jours, chacun possède un réseau de quelques centaines de personnes. Or comment savoir s'il se compose de gens susceptibles d'être aidés et de vous aider en retour?

Information, soutien, recommandation

Dans l'idéal, vos connaissances professionnelles se rangent ainsi:

a) celles qui vous fournissent régulièrement des informations de type différent;
b) celles qui vous soutiennent;
c) celles qui vous recommandent, parlent de vous autour d'elles, ce qui vous vaut des opportunités commerciales.

Listez vos meilleurs contacts selon ces trois catégories (information, soutien, recommandation), répartis par métiers. Vous constaterez combien vous disposez d'un bon nombre de relations. Cela vous révélera les types de contacts à combler lors de votre prochaine occasion de réseautage comme le Salon RH, rendez-vous de prospection rêvé en la matière.

Et les métiers

Un tri par métiers, par types d'activités peut également être fort révélateur. Idéal pour savoir qui, dans votre réseau, peut vous rapprocher de vos cibles. Autrement dit, grâce à qui vous pourriez entrer en relation avec les gens que vous souhaiteriez rencontrer.

Proximité de la relation

Autre outil utile: la répartition des contacts en: top 7, top 40, top 100 et les autres.

Malgré les progrès des outils disponibles, gérer de vraies relations avec plus de 150 personnes reste très difficile (cf. nombre de Dunbar). D'où l'idée de catégoriser les contacts en trois degrés avec lesquels entretenir une relation rapprochée. (Ces 150 personnes peuvent varier avec le temps.)

Imaginons que vous souhaitiez un jour partager une information ou une opportunité avec, par exemple, vos «top 40». Une simple recherche du critère top 40 (saisi dans les commentaires de chaque contact) générera la liste en question.

Et les autres? Vous les gérez différemment: par votre visibilité sur les réseaux sociaux, l'écriture d'articles, vos newsletters, vos participations à des événements de réseautage etc. Même les anniversaires peuvent être des opportunités sympathiques de garder le contact.

Donner et recevoir

Question importante concernant un réseau: ai-je autant de contacts susceptibles de m'aider que de contacts que je peux soutenir? Car réseauter va dans les deux sens.

Certaines personnes donnent, donnent… et oublient de demander, de recevoir. D'autres peinent à s'intéresser à aider leurs contacts.

Atteindre l'équilibre entre donner et recevoir est le but. Mais tout le monde n'y parvient pas. Posez un regard différent sur votre réseau. Demandez-vous si dans certaines relations, vous donnez davantage et dans d'autres vous recevez davantage. Si tel est le cas, l'univers se chargera de rétablir la balance…

L'important à mes yeux est de m'assurer d'être là pour les personnes qui le sont pour moi. Aujourd'hui, je suis arrivé au point où je dois faire un effort pour n'oublier personne. Notre cerveau ne semble pas avoir été conçu pour maintenir autant de contacts. En attendant un «upgrade neurologique», les outils informatiques peuvent vous aider à garder la vue d'ensemble de chaque relation.

Dans l'immédiat, souvenez-vous de la clé: connaître des gens issus de domaines variés et les aider constitue le meilleur moyen d'obtenir de l'aide en retour.

powered with ♡ by bording

facebook.com/SalonRH
twitter@SalonRH
#SalonRH

Salon RH Suisse

3&4 octobre 2018 | Palexpo Genève

12ème Salon Solutions Ressources Humaines

PARTENAIRES

Promotion Santé Suisse
swissstaffing
HR Section Romandes
Swiss Entrepreneur

PARTENAIRES MÉDIAS PRINCIPAUX

HR Today
PME Magazine
Dossiers Publics
Managerama TV
Point de mire
'AGEFI

SPONSORS OR

NOVATIVE