

# IMPLIQUEZ LES MANAGERS, ACTEURS CLES DE L'ORGANISATION APPRENANTE

---

Webinar 2

Le 20 octobre 2022



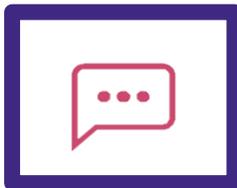
# Quelques consignes



Coupez votre caméra



Éteignez votre micro



Utilisez le chat pour poser vos questions

# PRÉSENTATION



**Emilie ROUET**  
Responsable de gamme  
« parcours multimodaux »



**Noria LAROSE**  
Directrice associée



**Léa ROUSSETTE**  
Responsable de  
Développement RH

# SOMMAIRE

**1** LE ROLE DES MANAGERS DANS UNE STRUCTURE APPRENANTE

---

**2** LA FORMATION DIGITALE ET L'AFEST AU SERVICE DE LA CULTURE APPRENANTE

---

**3** L'OFFRE DE SERVICES DE L'OPCO SANTE

---

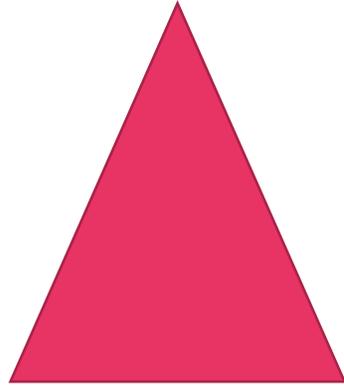
**4** CONCLUSION ET QUESTIONS

---

# LE ROLE DES MANAGERS DANS UNE STRUCTURE APPRENANTE

---

# RAPPEL SUR L'ORGANISATION APPRENANTE

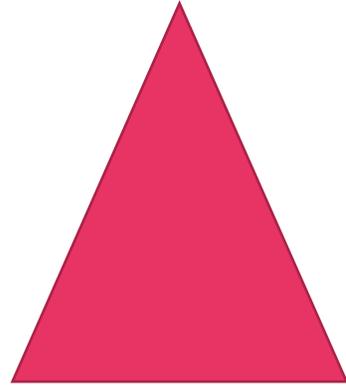


Classique

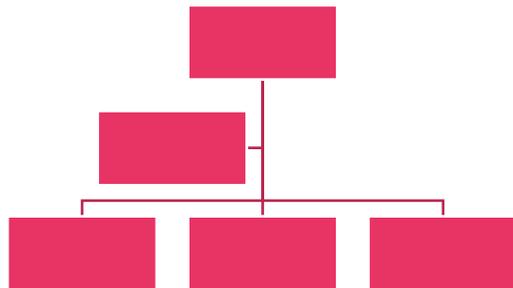


Apprenante

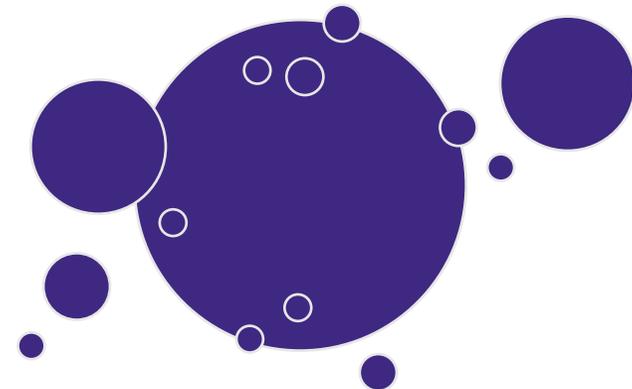
# RAPPEL SUR L'ORGANISATION APPRENANTE



Classique



Apprenante



# L'INTÉRÊT DE METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

# L'INTÉRÊT DE METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

**Les organisations apprenantes obtiennent de meilleurs résultats...** en encourageant activement l'apprentissage continu au sein de leurs équipes.



# L'INTÉRÊT DE METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

Les organisations apprenantes accroissent leurs capacités à se transformer



# L'INTÉRÊT DE METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

Les organisations apprenantes attirent  
et retiennent les talents

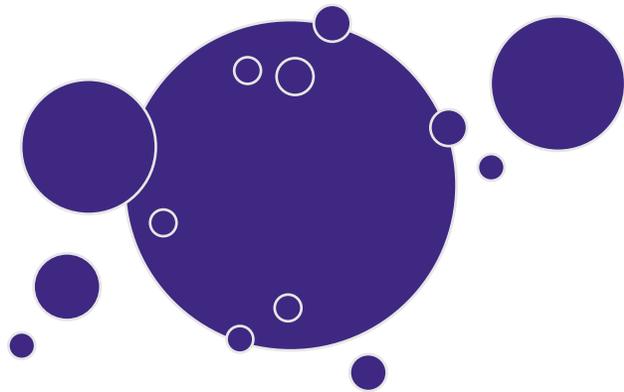
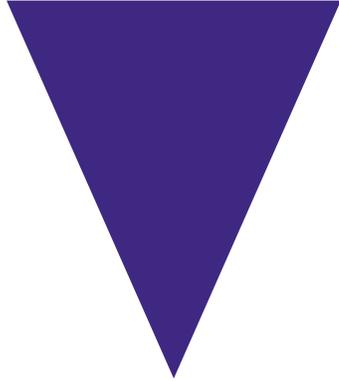


# L'INTÉRÊT DE METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

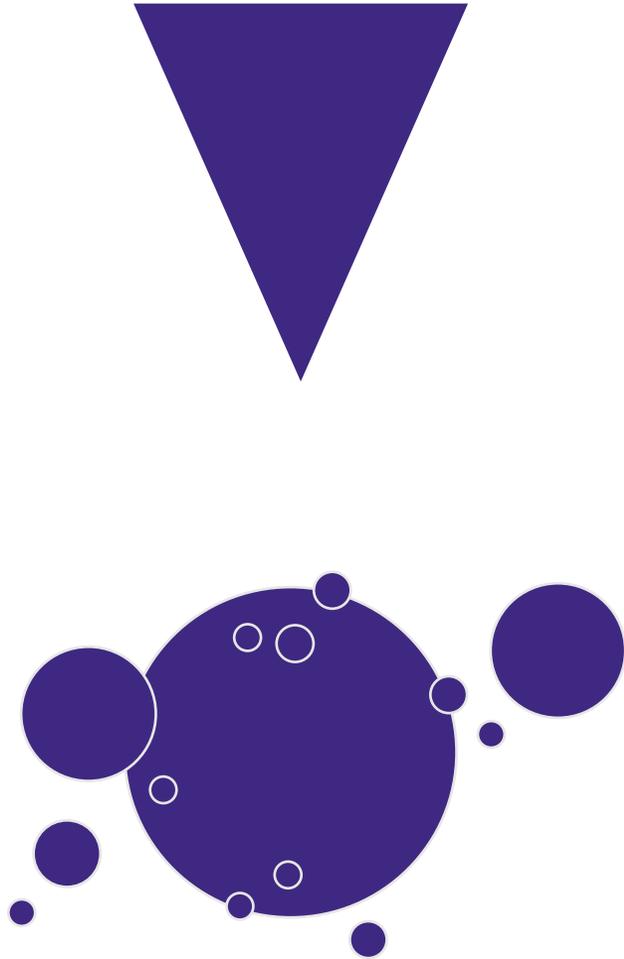
Les organisations apprenantes développent les capacités d'innovation



# QUEL ROLE PEUVENT JOUER LES MANAGERS ?



# QUEL ROLE PEUVENT JOUER LES MANAGERS ?



Différentes actions sont envisageables :

- Mettre en place un comité de pilotage avec la direction pour arbitrer les modifications organisationnelles
- Accompagner les managers pour les aider à gérer des situations quotidiennes difficiles
- Créer des espaces ou des temps d'échange pour revenir sur les pratiques expérimentées et capitaliser sur les pratiques nouvelles
- Former les managers à leur nouvelle posture de manager coach

# Témoignage VYV<sup>3</sup>

---

Offre de soins et d'accompagnement du Groupe VYV<sup>3</sup>  
Léa Roussette

20 octobre 2022

The logo for OPCO SANTÉ is located in the bottom right corner. It consists of the word "OPCO" in a bold, dark blue, sans-serif font, with the word "SANTÉ" in a red, sans-serif font directly below it. The text is enclosed within a white, rounded rectangular shape that has a red curved line on its right side, resembling a stylized speech bubble or a partial circle.

**OPCO**  
SANTÉ

A small version of the OPCO SANTÉ logo is positioned at the bottom center of the slide. It features the word "SANTÉ" in red, with a red curved line above it, all contained within a white rounded shape.

SANTÉ

# L'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

## Former nos managers pour accompagner au mieux le développement professionnel de nos collaborateurs

Appliquer les principes de l'organisation apprenante pour libérer les apprentissages et le développement des compétences du collaborateurs.



Devenir manager 1<sup>er</sup> RH pour pouvoir répondre aux sollicitations des collaborateurs :

- Savoir échanger autour de l'évolution professionnelle
- Accompagner le développement des compétences
- Devenir manager-coach et rendre le collaborateur plus autonome dans son développement professionnel
- Favoriser et créer un culture de l'apprentissage

# LE ROLE DE LA FONCTION RH

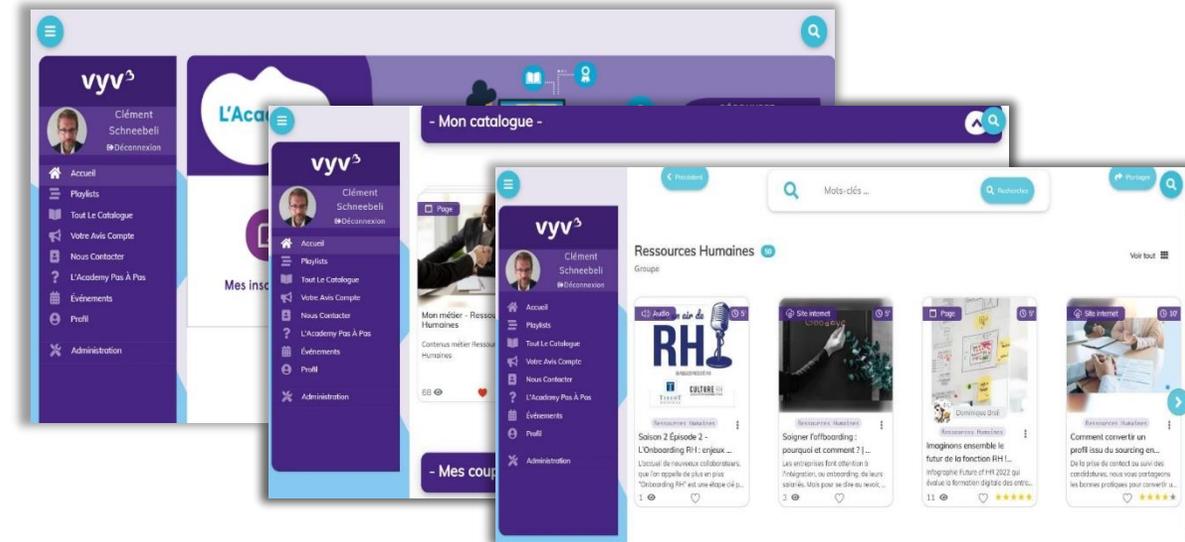
## Le professionnel RH au service des managers et des collaborateurs

La fonction RH propose des dispositifs et outils dans l'objectif de favoriser l'écosystème de l'apprentissage

Projet de POC : Réflexion autour d'un seul espace de formation : une opportunité pour envisager le futur...

BENEFICES SOUHAITES :

- ✓ **Proposer** un large choix de contenus et de parcours (vidéos, podcasts, articles, sites , MOOC...) renouvelés régulièrement
- ✓ **Booster** l'engagement avec une « expérience apprenant » attractive et intuitive aussi bien sur ordinateur que sur smartphone
- ✓ **Bénéficier** de propositions de contenus adaptées à leur métier et leurs intérêts avec le profilage métier
- ✓ **Donner accès** à cette plateforme pour tous les publics non pourvus d'accès digitaux
- ✓ **Offrir** un outil aux experts métiers en interne pour partager leurs savoirs (valoriser la formation interne et développer les formateurs internes)



Faire vivre une nouvelle **expérience d'apprentissage** à nos collaborateurs !

# DES QUESTIONS ?

# LA FORMATION DIGITALE AU SERVICE DE LA CULTURE APPRENANTE

---

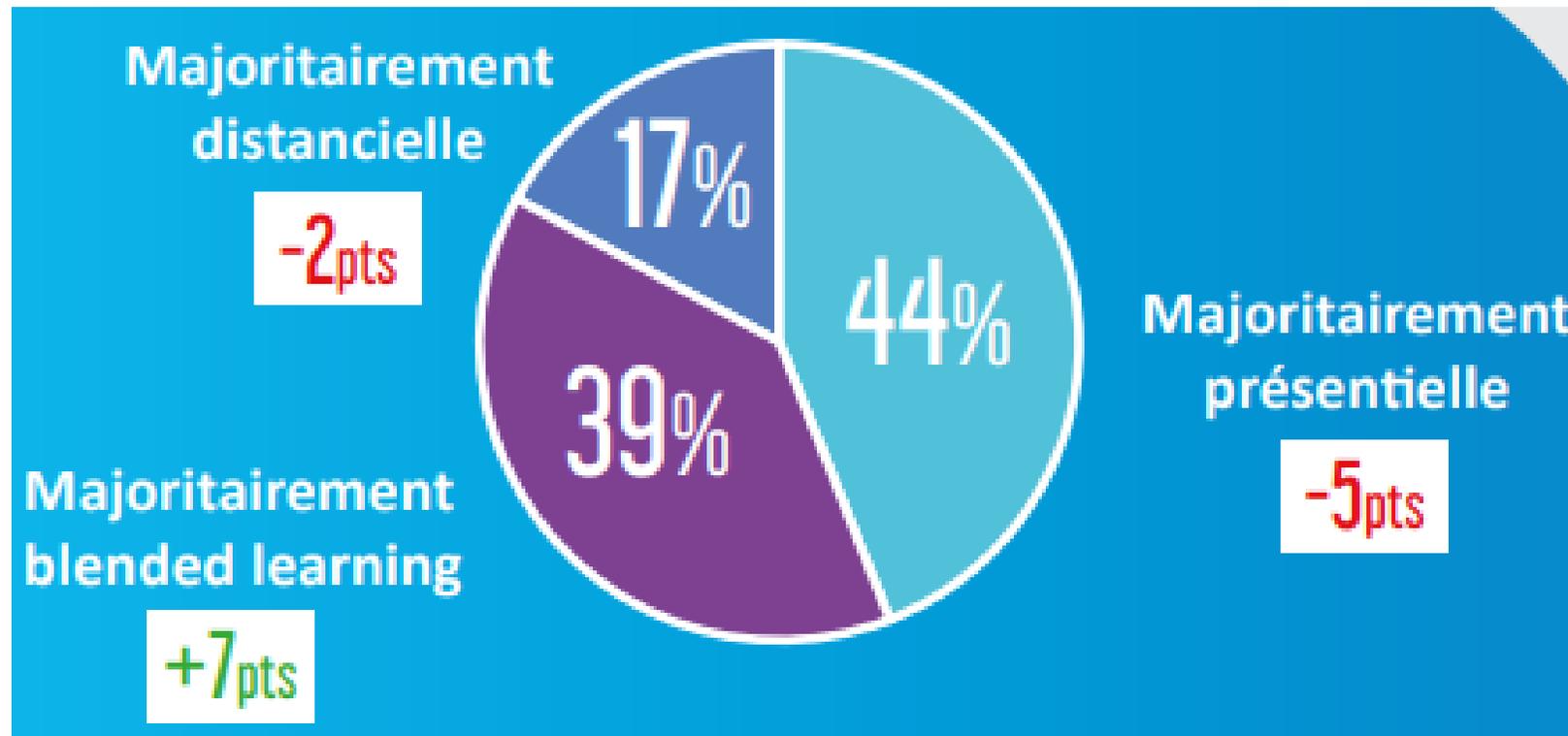
# Sondage

Avez-vous déjà mis en place une formation digitale ?

# PANORAMA DE LA FORMATION DIGITALE AUJOURD'HUI

Votre offre de formation est...

Différence entre données déclarées en 2022 et en 2021 par 400 formateurs et Responsables formation



# PANORAMA DE LA FORMATION DIGITALE AUJOURD'HUI

- **87%** des personnes interrogées souhaitent **faire évoluer leur offre vers plus de digital learning et plus de blended learning.**

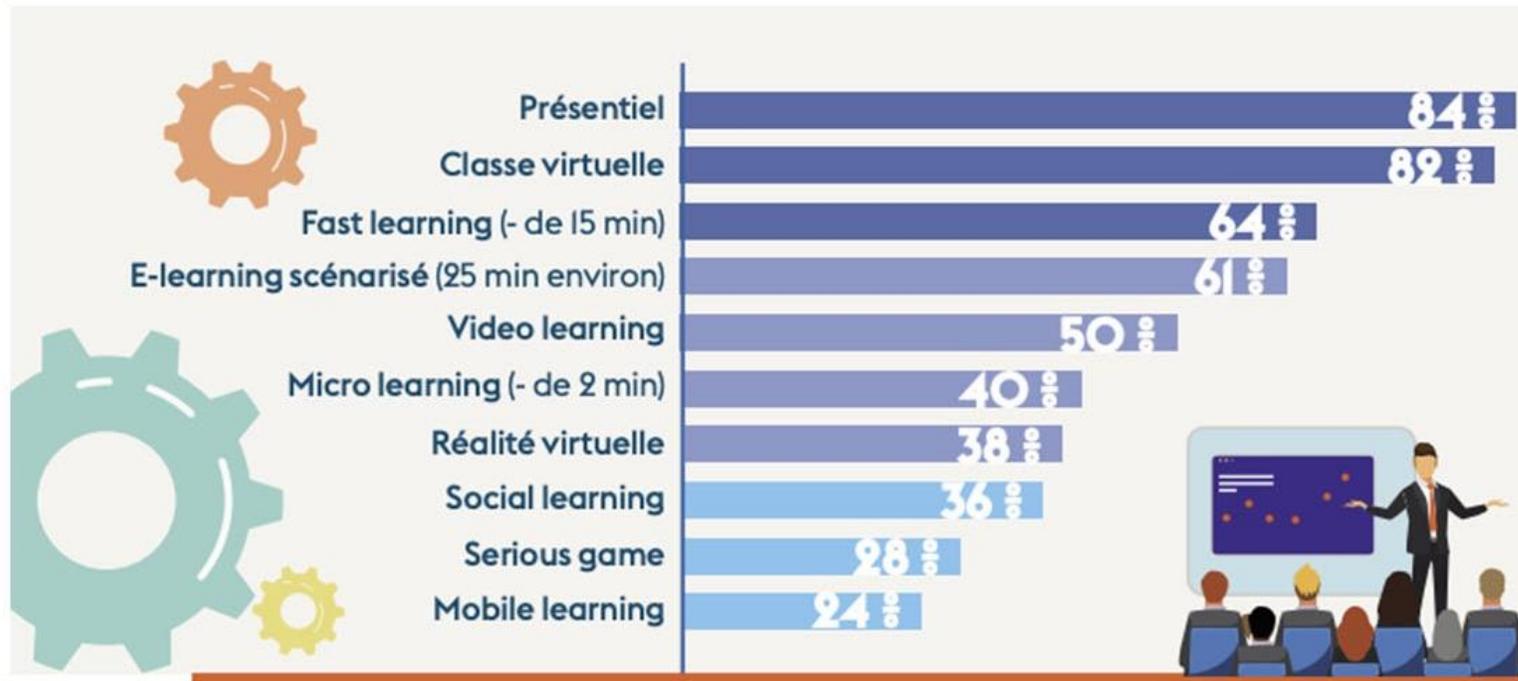
## FOAD

- Module e-learning de natures diverses
- Vidéos
- MOOC, SPOC
- Classes virtuelles
- Images animées
- Contenus scénarisés
- Page multimédia
- Webinars
- Social learning

# PANORAMA DE LA FORMATION DIGITALE AUJOURD'HUI

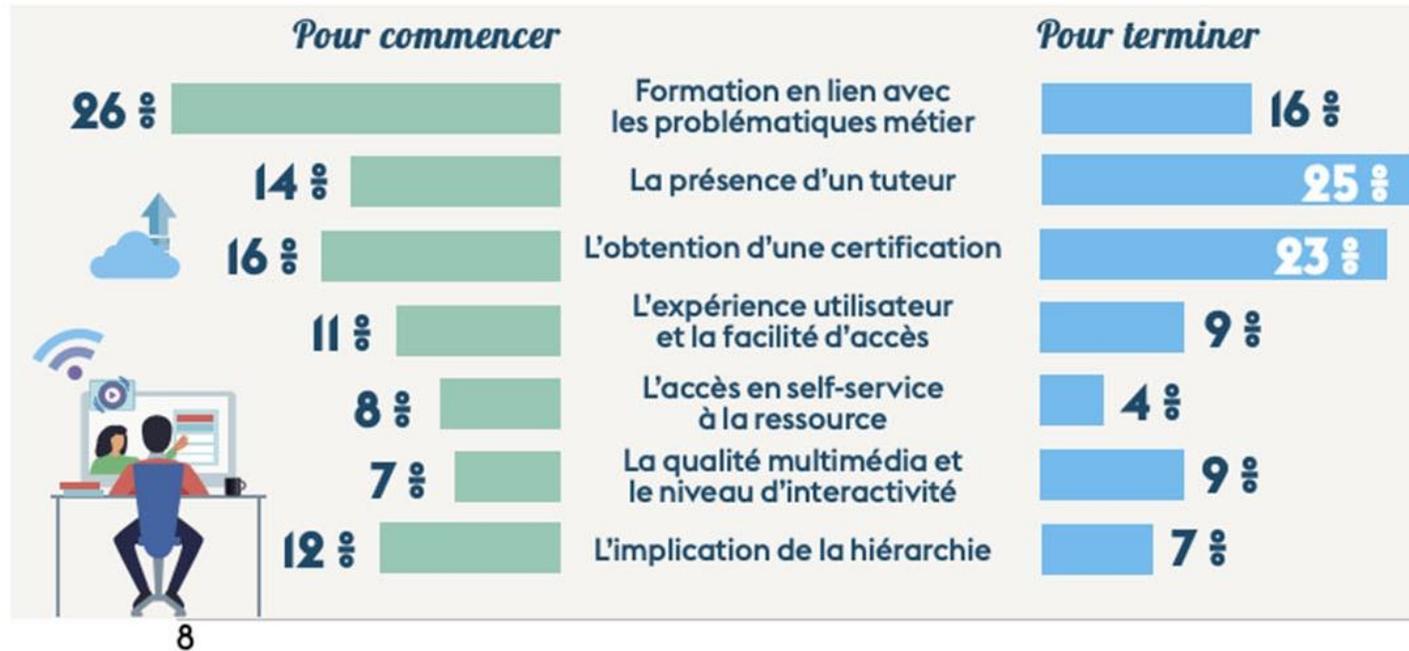
## LA CLASSE VIRTUELLE, AUSSI EFFICACE QUE LE PRÉSENTIEL ?

L'avis des répondants sur l'efficacité des modalités d'apprentissage.



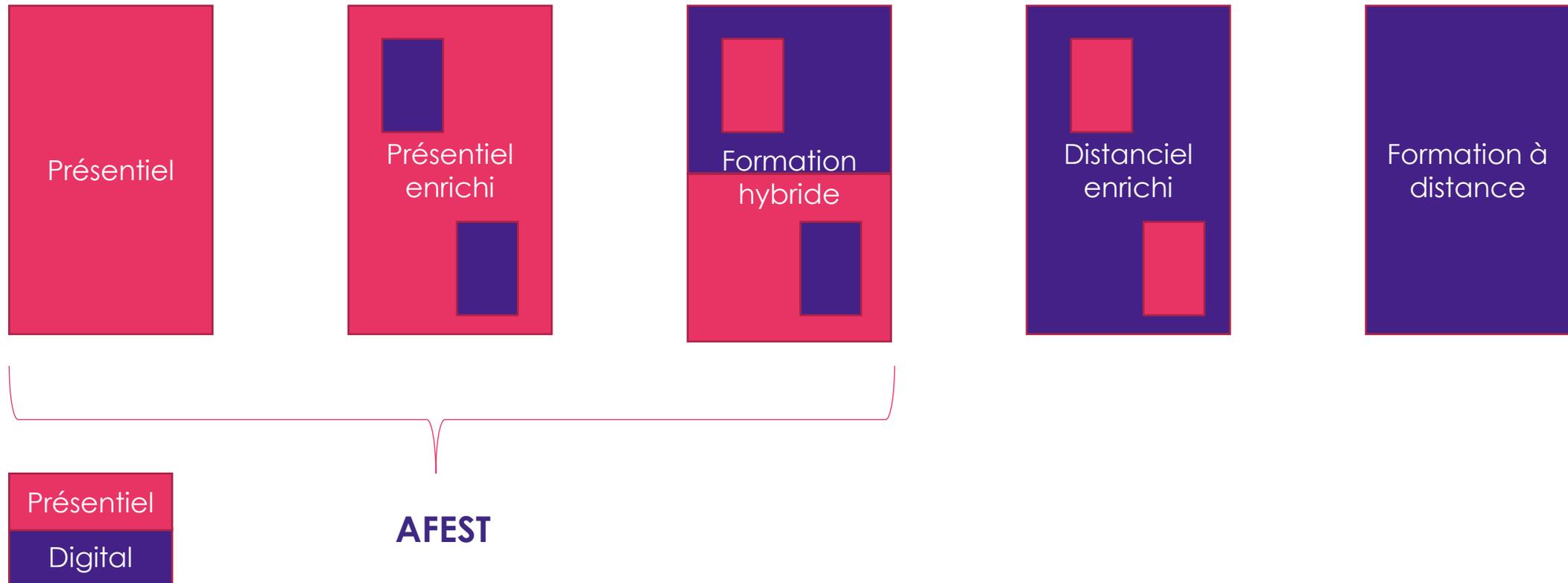
# PANORAMA DE LA FORMATION DIGITALE AUJOURD'HUI

## QUELS FACTEURS DE MOTIVATION POUR COMMENCER OU POUR TERMINER UNE FORMATION EN LIGNE ?



# PANORAMA DE LA FORMATION DIGITALE AUJOURD'HUI

Le multimodal recouvre des pratiques différentes



# LES **ATO**UTS DE LA FORMATION DIGITALE

## Pour le Manager

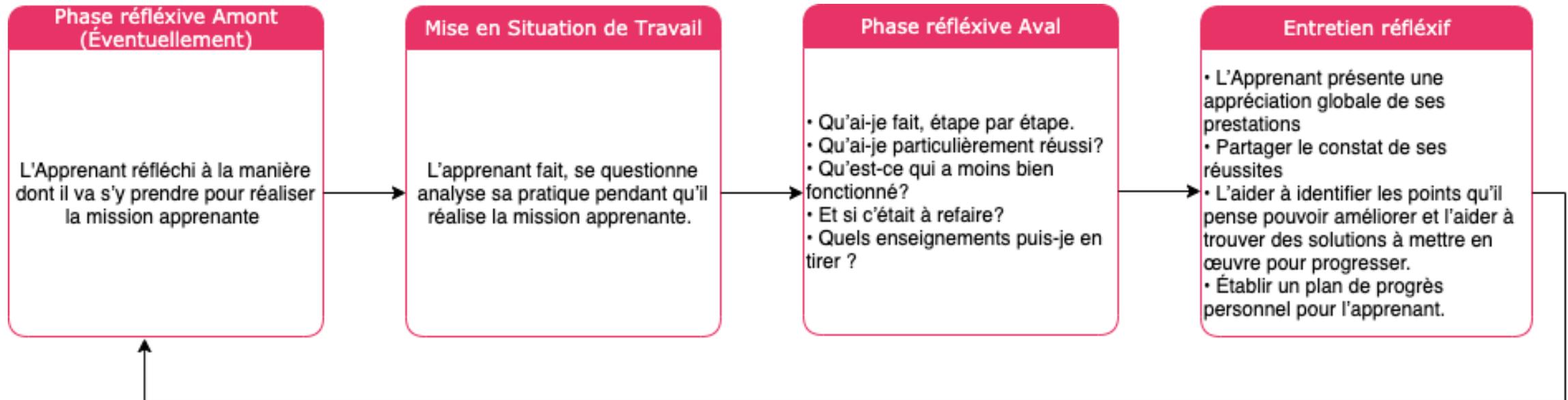
- Un accès personnalisé à des formations courtes
- L'opportunité de faire monter en compétences son équipe sur les outils et technologies actuelles
- Des frais annexes minimisés (transport, repas, hébergement, etc.)
- Une organisation plus souple (logistique, individualisation de la formation, etc.)
- Un temps d'absence des collaborateurs réduit
- Accessibilité
- Un suivi facilité par des indicateurs

# L'AFEST AU SERVICE DE LA CULTURE APPRENANTE

---

“ Dis moi et j'oublie,  
montre moi  
et je comprends,  
fais moi faire  
et j'apprends ”

# ALTERNANCE SITUATION DE TRAVAIL / PHASE REFLEXIVE



Autant de cycles que nécessaire ou souhaité en faisant varier l'environnement de la Mise en Situation de Travail

# LES ATOUTS DE L'AFEST

## Pour le Manager

### Garantir la montée en compétence

- Un meilleur **ciblage** permettant un ancrage des acquis optimal et sécurisant la montée en compétences.
- Une **mesure précise** de l'atteinte d'objectifs concrets.
- Un **lien activité /compétences** mieux observé.
- Une **professionnalisation** des formateurs internes valorisante ouvrant leur champs de compétences et pouvant être une prévention à l'usure professionnelle.

### Se confronter à des situations professionnelles

- Des **enseignements** tirés des situations de travail menées par l'ensemble des parties prenantes.
- Un véritable **outil de communication** interne et de confrontation des pratiques professionnelles.

### Favoriser l'engagement et le collectif

- Une **conscientisation** des apprentissages qui renforce l'implication et l'engagement des formés (proactivité)
- Un **partage gagnant-gagnant** : les experts et les formateurs donnent au collectif quand l'organisation se nourrit e leur expérience et de leur expertise.

# LE RÔLE DU MANAGER DANS UNE AFEST

## Le manager

- Il **exprime le besoin** d'une **montée en compétence**
- Il peut participer au **positionnement**.
- Il aménage l'**organisation de travail** de l'apprenant.
- Il accepte le **droit à l'erreur**
- Il **constate** l'atteinte des **résultats** et la **progression** de l'apprenant

# LE RÔLE DU MANAGER DANS UNE AFEST

Le manager	La Direction
<ul style="list-style-type: none"><li>• Il <b>exprime le besoin</b> d'une <b>montée en compétence</b></li><li>• Il peut participer au <b>positionnement</b>.</li><li>• Il aménage l'<b>organisation de travail</b> de l'apprenant.</li><li>• Il accepte le <b>droit à l'erreur</b></li><li>• Il <b>constate</b> l'atteinte des <b>résultats</b> et la <b>progression</b> de l'apprenant</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elle <b>émet le besoin</b></li><li>• Elle caractérise les <b>enjeux</b> et les <b>objectifs</b> de formation</li><li>• Elle définit les <b>indicateurs de résultats</b></li><li>• Elle <b>valide le parcours</b> proposé</li><li>• Elle <b>évalue</b> l'atteinte des <b>résultats</b> (transfert au poste, <b>retour sur investissement</b>)</li></ul>

# HUIT ETAPES

- 1 Définir le champs des activités sur lequel la personne doit être formée**  
Délimiter le périmètre exact de l'activité, ni trop grand ni trop restreint, pour rester le plus efficace possible.
- 2 Lister les parties prenantes concernées par ces activités**  
Identifier les experts et les formateurs potentiels qui pourront accompagner la personne.
- 3 Construire les situations de travail référentes (5 à 7 maximum)**  
S'attacher à décrire un nombre restreint de situations emblématiques sur lesquelles le dispositif sera construit.
- 4 Définir des critères observables**  
Des indicateurs de progrès sont définis et formalisés dès le début du projet pour objectiver les acquis.
- 5 Positionner le niveau de compétences de l'apprenant pour chaque situation de travail**  
Chaque personne à former est invitée à s'évaluer sur chacune des situations.
- 6 Construire le parcours de l'AFEST**  
L'architecture du parcours est alors construite. Elle peut être individuelle ou collective et suit une progressivité pédagogique.
- 7 Mettre en oeuvre des actions de formation**  
Elles doivent intégrer des mises en situation, des séquences réflexives et une traçabilité des actions menées (carnet d'apprentissage, photos, enregistrements...).
- 8 Évaluer le niveau de compétences acquis en fin de parcours**  
Au terme du parcours, le niveau de compétences de la personne formée est évalué. Un bilan est réalisé pour mesurer les effets sur l'apprenant mais plus généralement sur l'organisation.

# L'OFFRE DE SERVICES DE L'OPCO SANTÉ

---

# L'OFFRE DE SERVICES « DIGITALE » DE L'OPCO SANTÉ



**Nos webinars en replay**

<https://www.opco-sante.fr/nos-webinars>



**Site de formations en ligne**

[elearning-opco-sante.fr/](https://elearning-opco-sante.fr/)



**Plateforme de ressources  
pédagogiques en ligne**

[opco-sante.edflex.com/fr](https://opco-sante.edflex.com/fr)

# L'OFFRE DE SERVICES SUR L'AFEST DE L'OPCO SANTÉ

- Replay Webinar « AFEST – Faisons le point » du 31/03/2022
- Une Foire Aux Questions consultable sur notre site internet
- Atelier méthodologique « Comprendre les modalités pédagogiques pour optimiser l'apprentissage de vos salariés »
- Atelier méthodologique « Formez autrement : optez pour l'AFEST », avec remise d'un kit outils
  - 10 novembre – [atelier distanciel organisé par la délégation Nouvelle Aquitaine](#)
  - 15 novembre – [atelier distanciel organisé par la délégation Bretagne](#)
  - 23 novembre – [atelier présentiel organisé par la délégation Ile-de-France](#)



**Consultez la programmation de ces événements dans vos régions  
dans la rubrique agenda de notre site internet  
<https://www.opco-sante.fr/>**

- **A venir en 2023** : une formation à destination des formateurs AFEST
- **A venir en 2023** : une prestation d'accompagnement à la mise en œuvre de la 1ère AFEST dans vos établissements

# CONCLUSION ET QUESTIONS

---

# PROCHAIN WEBINAR



novembre

24

## EMPLOYEURS

# Permettre la prise en main de la formation digitale de vos salariés

### OBJECTIFS

Acculturer les salariés au concept de l'**organisation apprenante** et à la formation digitale

Lever les freins des salariés sur le départ en formation digitale

Favoriser la réalisation des formations à distance mobilisant la modalité digitale

Veiller aux bonnes conditions de réalisation de la formation à distance

Faire connaître l'offre de services de l'OPCO sur la formation digitale aux salariés

### LES + DE CE WEBINAR

Acquérir une méthodologie de projet pour mettre en place une organisation apprenante en impliquant l'ensemble des salariés



Votre expert  
OPCO Santé  
parcours  
multimodaux

Cabinet Nell &  
Associés



# ENQUÊTE A CHAUD WEBINARS :

