

Séminaire sur la e-formation en entreprise Québec, 12 et 13 février 2007



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences
de l'administration

L'expérience des 244 grandes organisations membres du *Learning Consortium* d'Elliott Masie

De grands chantiers ont permis aux 244 organisations membres du *Learning Consortium* —animé par Elliott Masie— d'organiser conjointement leurs démarches de *benchmarking*, de parfaire l'efficacité de leurs approches, de développer de nouvelles stratégies de sélection et de négociation avec les fournisseurs, de se doter de stratégies organisationnelles et d'identifier différents enjeux d'avenir en formation. Parmi les organisations membres, soulignons entre autres : Target, UPS, National, Security Agency, BP International, Sears, Bank of America et le U.S. Department of Defense and Labor. Animé conjointement par François Ronai et Elliott Masie, ce séminaire mettra en lumière la jonction entre les grandes tendances internationales observées au sein du *Learning Consortium* et les enjeux auxquels font face les organisations québécoises. Alors qu'Elliott Masie s'exprimera en anglais, François Ronai s'exprimera en français et facilitera les échanges entre les participants et Elliott.

Bilans, enjeux et perspectives 2007-2008 en e-formation

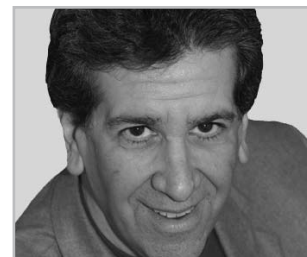
À travers les expériences des membres du *Masie Learning Consortium*, ce séminaire abordera les différentes approches innovatrices qui marquent déjà l'évolution des organisations apprenantes et qui les marqueront inévitablement dans le futur. Un riche partage d'expertises et d'expériences transférables dans vos organisations !

Au-delà du e-learning... : Jusqu'en 2004, le consortium fondé par Elliott Masie s'appelait le *e-Learning Consortium*. Depuis, il a été rebaptisé *Learning Consortium*. Est-ce un signe? Une boutade? Avec la multiplication des approches hybrides et complémentaires, le terme *e-learning* tend à perdre son sens, ce qui entraîne des changements de grande ampleur.

Prochaine génération d'employés et employés expérimentés : La prochaine génération d'employés (les 18-26 ans) veut apprendre et travailler différemment. Nos employés expérimentés ont 55 ans et plus. Eux aussi veulent apprendre et travailler différemment. Comment apprendrons-nous de ces deux générations? Comment nous adapterons-nous à leurs conditions?

Gestion du capital humain : Les outils d'apprentissage doivent fonctionner de concert en plus d'être stratégiquement alignés avec la gestion du capital humain, incluant la gestion des compétences, la sélection et le recrutement, l'évaluation des performances, la gestion de la carrière, les efforts de rétention du personnel et la planification de la relève. Dans les cinq années à venir, beaucoup d'organisations seront confrontées à une augmentation de 40% de départ à la retraite.

Elliott Masie est reconnu internationalement dans le domaine des technologies, des affaires, de l'apprentissage et de la productivité en milieu de travail. Le *Masie Center*, dont il est le fondateur, se penche sur les stratégies permettant aux organisations de supporter les apprentissages et les connaissances en milieu de travail. Il est l'instigateur et l'animateur d'une forte coalition de 244 organisations qui coopèrent à l'amélioration de l'efficacité des stratégies d'apprentissage. Auteur et conférencier de renom, Elliott utilise une approche qui mélange humour, histoires vécues et interactivité avec son public. Pour sa première visite à Québec, Elliott souhaite tout autant écouter et prendre le pouls de nos enjeux que de nous partager ses vues et ses prédictions sur l'évolution de nos disciplines et expertises.



François Ronai accompagne les organisations dans l'établissement de leurs stratégies de formation et dans leur processus d'implantation de l'apprentissage en ligne depuis plus de 18 ans. Depuis 2001, il a participé à de nombreux projets qui ont marqué l'évolution du e-learning d'ici : Hydro-Québec, Bombardier, la CSST, la RRQ, l'ACDI, la Banque Nationale, Via Rail, Pratt & Whitney, la SAQ, Ultramar, Desjardins, CAA-Québec et plusieurs autres grandes organisations. François agit aussi à titre d'expert-praticien pour les cours du microprogramme de deuxième cycle en gestion des connaissances et e-formation en entreprise (Université Laval). Les trois ateliers de développement rapide des contenus d'apprentissage en ligne qu'il y a animés en 2005 ont tous fait salle comble.



Partenaires

cefrio
votre lien avec l'avenir



UNIVERSITÉ
LAVAL

Institut Technologies de
l'Information et Sociétés

NVS LEARNING

Métriques, évaluations, impacts : au-delà du rendement du capital investi (ROI). Métriques, évaluations et impacts seront les principaux centres d'études au cours des prochaines années. Nous devons trouver des moyens d'établir des modèles d'évaluation authentiques. Nous observons actuellement un passage du rendement du capital investi aux impacts dans le processus d'évaluation. Même s'il est bien d'exprimer en chiffres l'efficacité de la formation, la réalité est beaucoup plus complexe. Les organisations mettent de côté les études d'impacts pour privilégier les prélèvements et les données partagées afin de trouver des moyens de connaître les effets de l'apprentissage sur les opérations commerciales et sur le rendement en général.

Le retour de la vidéo en formation : À la fin de la courte heure de gloire du CD-ROM de formation en 1998, la vidéo offrait de s'imposer comme « le » médium interactif de choix pour plusieurs types de formation. Momentanément rétrogradée à cause de contraintes de bandes passantes, la vidéo revient maintenant en force. Elle est influencée par la stabilisation des réseaux, l'optimisation des technologies de ruisselage (*streaming*), les nouvelles façons de composer avec la bande passante ainsi que la popularité croissante des portails comme *YouTube* et *SoapBox*.

Et si la réponse était déjà connue à l'interne? Wikis, blogues et communautés de praticiens : Les organisations cherchent des façons d'aménager le contenu et le contexte à la réalité de leurs employés (et souvent de leurs clients). Les organisations apprenantes expérimentent plusieurs approches dont les wikis (sites Web collaboratifs), les blogues (sites Web évolutifs) et les communautés de praticiens. Les responsables de l'apprentissage devront apprendre à travailler avec ces formats et trouver des moyens de les intégrer dans leurs modèles de design pédagogique et de diffusion de la formation.

La connaissance au bout des doigts : L'expression « Finger Tip Knowledge » se réfère à l'utilisation grandissante par les apprenants de Google, de Yahoo et des moteurs de recherche corporatifs qui remettent en cause nos idées préconçues au sujet de la mémorisation dans nos programmes d'études en plus de faire évoluer les possibilités pour du support à la performance.

La baladodiffusion (Podcasting) et l'apprentissage en contexte informel : Nos apprenants veulent des contenus multimédias fragmentés en petites informations précises. Ils veulent également accroître la gestion de leur environnement social de travail et des autres formes d'apprentissage informel. Le défi réside dans l'application des principes de design pédagogique pour la conception

d'environnement d'apprentissage afin que ces derniers soient moins contrôlants.

Maîtriser la conformité : La conformité s'étend de la réglementation gouvernementale au conseil de service juridique en passant par les conditions de formation continue et les programmes de certification. Le défi est de gérer l'augmentation de la place de la conformité tout en maintenant les apprenants intéressés et les ressources disponibles pour l'apprentissage. Le tout inspiré par des principes de performance et de développement.

Gestion du contenu (rapide et accessible) : Le système d'échange des apprentissages passe de la gestion des transactions d'apprentissage à la gestion du nombre grandissant de contenus. Nous percevons de plus en plus d'intérêt de la part des organisations pour les systèmes de gestion des contenus d'apprentissage (LCMS). Nous voyons également un intérêt croissant dans la façon dont nous gérerons les extensions, y compris les contenus de baladodiffusion, les PDF et autres contenus informels. Le contenu doit maintenant être accessible par les engins de recherche mis à la disposition de l'apprenant.

Une formule pédagogique dynamique

Les deux journées de séminaire seront ponctuées d'activités visant à maximiser la réflexion et la collaboration entre les participants, tout en réservant des temps d'intenses présentations de contenus préparées pour enrichir et supporter le transfert des acquis de ce séminaire lors du retour des participants au sein de leur organisation.

Du développement rapide en temps réel : Durant le séminaire, vous participerez activement à l'élaboration en temps réel d'un contenu d'apprentissage en ligne. En deux jours seulement, une entreprise québécoise, spécialisée en e-learning, en développement rapide et en apprentissage par la simulation, relèvera ce défi en toute transparence (les outils, la méthode, les défis, etc. seront exposés). Cette première permettra de réaliser que l'apprentissage en ligne peut parfois s'élaborer aussi vite que les autres approches de formation... Afin de faciliter le transfert et la généralisation des apprentissages, le contenu finalisé sera remis aux participants.

Des tables rondes, tournantes, sur les projets de l'heure au Québec : Afin d'alimenter votre créativité et d'enrichir la réflexion dans votre organisation, des comptes-rendus vivants de grands (et petits) projets de formation québécois vous seront exposés. Un circuit de mini présentations/échanges, entre les participants et les présentateurs, vous donnera accès au cœur même des leçons apprises et des recommandations que les gestionnaires de ces projets souhaitent partager avec vous.

Du développement rapide en temps réel !

Horaire de la formation

Jour 1 : lundi 12 février 2007

7h45-8h30	Déjeuner continental – enregistrement des participants
8h30-8h45	Ouverture du séminaire, présentation des participants
8h45-9h	Lancement du projet de conception de développement rapide en temps réel
9h-10h15	États et enjeux
10h15-10h30	Pause
10h30-11h45	États et enjeux (suite)
11h45-12h	Premier jalon du projet de conception : le prototype du livrable
12h-13h	Dîner – occasion de réseautage et d'échanges
13h-14h15	États et enjeux (suite et fin)
14h15-14h30	Pause
14h30-17h	Les bilans et le futur selon Elliott Masie
17h-19h	Cocktail à l'Hôtel de glace

Jour 2 : mardi 13 février 2007

7h50-8h30	Déjeuner continental
8h30-10h15	Dialogue, exercices de co-développement et période de questions/réponses avec Elliott Masie
10h15-10h30	Pause
10h30-12h	Accent sur les besoins de la prochaine génération d'apprenants
12h-13h	Dîner – occasion de réseautage et d'échanges
13h-14h15	Présentation de cas d'implantation au Québec
14h15-14h30	Pause
14h30-16h	Plan de transfert : partager quoi et à qui au sein de notre organisation?
16h-16h30	Présentation du résultat du projet de développement rapide

Lieu et hébergement

Les deux jours seront animés sur le site de la Station touristique Duchesnay. À seulement 20 minutes de Québec, le centre de villégiature de Duchesnay, situé en bordure du lac St-Joseph, allie tous les éléments pour que ce séminaire de formation devienne un moment mémorable.

Hébergement sur le site de Duchesnay (11 et 12 février 2007). La station touristique Duchesnay a réservé des villas pour notre groupe. Pour effectuer une réservation, communiquez avec Karine Langlois au 418-656-2131 poste 11304, et ce, avant le 15 décembre 2006.

Villas	Tarif séjour : 2 jours*
3 chambres	546,00 \$
3 chambres (de luxe)	590,00 \$
4 chambres	656,00 \$
5 chambres	810,00 \$

* Assujettie aux taxes de vente provinciale et fédérale. Une taxe d'hébergement de 2 \$ par chambre & villa / nuit s'ajoutera au prix des chambres. Heure d'arrivée, dimanche 11 février, 16h00. Départ, mardi 13 février, 12h00.

Un 5 à 7 dans l'Hôtel de glace. Le lundi 12 février, vous êtes attendus dans un univers féérique de neige et de glace pour échanger avec vos collègues des différentes organisations. Même si l'Hôtel de glace est chauffé, vous devez apporter des vêtements d'extérieur adaptés à la température hivernale.



Photos : SÉPAQ et Xavier Dachez

**Un 5 à 7 dans
l'Hôtel de glace !**

À qui s'adresse ce séminaire ?

Il interpelle tout autant :

- les gestionnaires d'unités d'affaires préoccupés par l'optimisation des modes de formation;
- les responsables des technologies de l'information qui veulent bien positionner le phénomène e-formation dans une perspective systémique pour l'organisation;
- les concepteurs pédagogiques;
- les développeurs de contenus de formation;
- les experts de contenu appelés à collaborer aux projets de formation hybride de leur organisation;
- les responsables d'acquisition de technologies et de services spécialisés en formation;

Ce séminaire n'est pas un rendez-vous pour les personnes intéressées uniquement à faire la promotion et la vente de leurs produits et services.

Inscription et coûts

Le nombre de places est limité (72 places) afin de favoriser les échanges en petits groupes et la proximité avec les personnes ressources et les animateurs. Coût, incluant deux déjeuners continentaux et deux dîners :

- Avant le 15 décembre 2006 : 775 \$.
- Après le 15 décembre 2006 : 850 \$.

Aucune taxe ne s'applique. Un rabais de 11 % sera accordé aux membres du regroupement des achats en perfectionnement (RAP).

Tous les participants recevront un guide d'orientation pour le séminaire et un mot de passe personnalisé donnant accès au matériel d'accompagnement pour poursuivre l'exploration des thèmes.

Ce séminaire donne droit à une attestation de participation de 1,4 unité d'éducation continue (UEC).

Modalités d'inscription

Cette activité est organisée dans le cadre du microprogramme de deuxième cycle en gestion des connaissances et e-formation en entreprise de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

Inscription :

- Par Internet, en vous inscrivant à l'aide du formulaire électronique de la Direction générale de la formation continue disponible à l'adresse suivante : www.fc.ulaval.ca/e-formation. Vous pouvez payer par carte de crédit ou être facturé.
- Par courrier postal, en acheminant votre demande d'inscription, accompagnée d'un chèque à l'ordre de l'Université Laval ou des données requises pour payer par carte de crédit (numéro de carte et date d'expiration) ou pour être facturé.

Numéro de l'activité : GPL-A3698

Date limite d'inscription : le vendredi 19 janvier 2007

Renseignements

Direction générale de la formation continue
Pavillon J.-A.-DeSève
Université Laval, Québec
Québec, G1K 7P4

Tél. : 418 656-2131, poste 8188

1 877 785-2825, poste 8188

formationspubliques@fc.ulaval.ca



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences
de l'administration