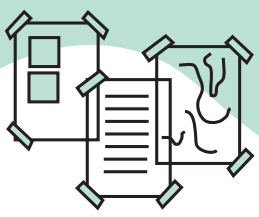
Cinq recettes pour encourager une transformation numérique

Dans le secteur de la formation continue, le processus de numérisation s'est accéléré au cours des deux dernières années. Beaucoup d'organisations se trouvent actuellement en pleine transformation numérique. Un échange avec ces dernières a donné lieu aux cinq recettes suivantes pour la transformation numérique au sein des institutions de formation continue. Ces recettes sont des idées déjà appliquées, issues de la pratique: il ne s'agit donc pas de simples modèles théoriques.

Visibilité de la vision sur le lieu de travail

L'organisation a une vision qui définit sa culture et ses valeurs. Cette vision commence par un «pourquoi», expliquant la logique poursuivie par l'organisation. Elle inclut aussi un «comment» qui précise ses processus et ses valeurs. Enfin, le «quoi» indique ce qui doit être fait en vue de poursuivre cette vision. L'ensemble du personnel de l'organisation peut observer cette vision jour après jour, au travail. Parce qu'il les a régulièrement sous les yeux lors de son travail quotidien, le personnel vit cette culture et ces valeurs, lui aussi.



Un pitch pour les nouvelles idées

L'organisation invite l'ensemble de son personnel, ainsi que les personnes participant aux formations, à émettre leurs idées pour la transformation numérique. Un certain cadre est mis à disposition à cet effet: par exemple une réunion régulière, une boîte à idées, un support ou emplacement numérique. Puis la direction ou un comité sélectionne les idées qui seront réalisées.

Les équipes pilotes

Les équipes pilotes testent de nouvelles idées et méthodes avant toutes les autres équipes de l'organisation. Pour elles, l'échec est expressément autorisé. Elles communiquent ouvertement leurs expériences, et permettent ainsi à toutes les autres équipes de profiter de leurs apprentissages.

Le feedback qui permet de s'exercer

L'organisation encourage son personnel à tester de nouvelles méthodes de travail. En y associant une culture du feedback et un climat ouvert, le personnel peut ainsi développer de nouvelles compétences ou renforcer ses compétences déjà existantes. L'occasion est donc donnée, autant au personnel qu'à l'organisation elle-même, d'apprendre de ses erreurs.

Les responsabilités par thématique

L'organisation encourage son personnel à endosser la responsabilité ou la gestion de certaines thématiques. On voit donc apparaître, au sein de l'organisation, des responsabilités par thématique. Pour leur mise en place, il est important qu'il existe dans l'organisation des voies de communication ouvertes, par-delà les limites des différents secteurs stratégiques.

Projet pratique: La transformation numérique

La transformation numérique sur le plan organisationnel représente un véritable défi pour beaucoup de prestataires. C'est pourquoi la FSEA souhaite, grâce à ce projet, apporter son soutien aux petits et moyens prestataires de formation continue dans le cadre de leur transformation numérique.
Dans le cadre de ce projet, la FSEA a publié un outil d'analyse et organisé la série de manifestations «Best Practice Circle».

Outil d'analyse

L'outil d'analyse mis en place par la FSEA apporte une aide aux prestataires lors de la réflexion pour leur propre transformation numérique. L'accent est mis sur le niveau organisationnel et cet outil permet une évaluation des besoins. Il présente divers éléments qui font partie d'un processus de transformation. Grâce à des questions d'autoréflexion, chaque prestataire peut alors distinguer où, dans son organisation, un potentiel de transformation existe.
L'outil d'analyse est basé sur le modèle européen DigCompOrg.

Les expertes du cercle de bonnes pratiques

Les recettes sont issues des contributions apportées par les expertes du cercle de bonnes pratiques. Les personnes citées ici sont uniquement celles dont les idées ont été retenues et développées pour en faire les recettes.

DR. ANNABELL BILS de la Fernuniversität de Hagen est intervenue dans le cercle de bonnes pratiques du 16 août 2022 pour y traiter de la transformation numérique dans le contexte de l'apprentissage, et a établi les liens avec le niveau organisationnel.

EVA MEIRER, cheffe de service à l'Office scolaire du Liechtenstein et membre du conseil d'administration de digital-liechtenstein, a évoqué un monde volatile, incertain, complexe et ambivalent pour la formation lors du Best Practice Circle du 23 août 2022.

PAMELA AESCHLIMANN a expliqué lors du cercle de bonnes pratiques du 6 septembre 2022 comment LerNetz se positionne pour permettre des expériences d'apprentissage qui font progresser les personnes et les organisations.

MONIKA MANHART, copropriétaire de MoveYourMind AG, a présenté au cercle de bonnes pratiques du 13 septembre 2022 quelques méthodes possibles pour le développement culturel des institutions éducatives.

Autres informations

Par la WKS de Berne et la KV Business School:
ready4smarteconomy.ch

La roue des compétences numériques:
digitale-kompetenzrad.de

DigitalCheck de sozialinfo.ch
sozialinfo.ch/digitalisierung/digitalcheck

Conseils de lecture

– Häfele, Walter (2009): OE-Pozesse initiieren und gestalten
– Pircher, Richard (2018): Agilstabile Organisationen

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Cinq recettes pour encourager une transformation numérique

SVEB ■ FSEA ■
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

FSEA
Fédération Suisse
pour la formation continue
Rue de Genève 88B
1004 Lausanne
info@alice.ch

© 2023