

PIERRE PELLAN

Numéro d'identification 995079836

CARTE CONCEPTUELLE

Place de la e-formation au sein de l'entreprise intelligente

Travail présenté à M. Charles Allard-Martin

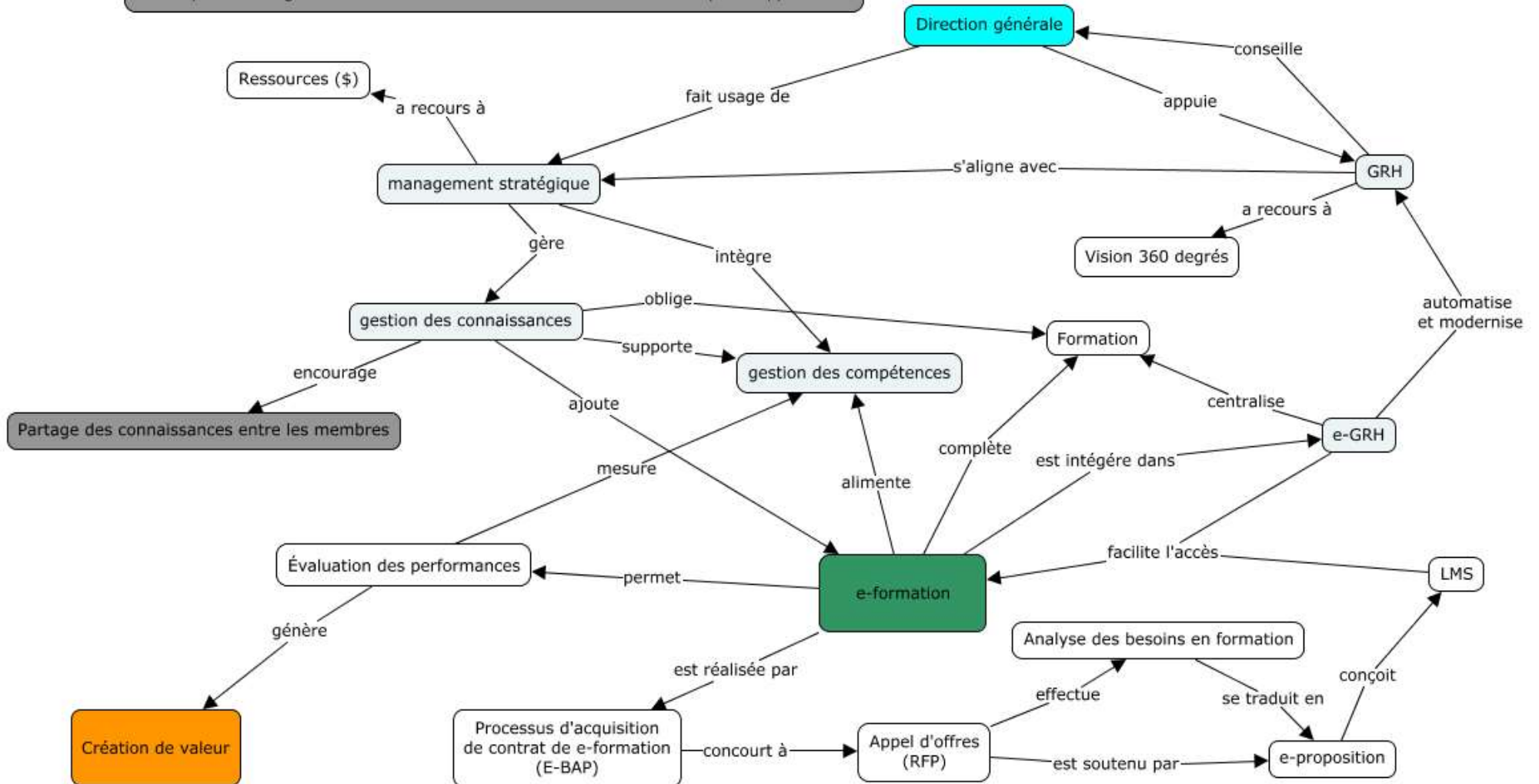
Cours MNG-6034

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Université Laval

21 février 2025

L'entreprise 'intelligente' se structure afin de s'assurer d'être une entreprise 'apprenante'



Les organisations modernes ont toutes eu à prendre une décision quant à leur avenir, notamment en ce qui a trait à leur volonté d'adopter des stratégies favorisant un développement croissant ainsi qu'une optimisation en constante progression : on peut alors parler d'entreprise intelligente. D'autres préfèrent plutôt conserver un statu quo, ce qui peut s'avérer une voie vers l'échec dans un monde évoluant à très grande vitesse et devenant de plus en plus complexe.

Ces opportunités peuvent prendre la forme de formations en présentiel, mais celles-ci présentent une série d'inconvénients rendent évidente la nécessité de proposer d'autres outils et de faire preuve de créativité. Il suffit de penser aux contraintes liées à une réunion de tous les participants à une heure précise et selon un horaire imposé. Pour les grandes entreprises, la recherche d'une salle de grandeur suffisante et la gestion logistique de l'événement (nourriture, pauses, matériel, déplacement, etc.) engendrent des coûts non négligeables.

Il est donc devenu essentiel d'ajouter à l'offre de formation des outils accessibles en ligne, permettant ainsi d'éliminer plusieurs contraintes liées à la formation en présentiel. Avec la e-formation, une personne peut, à son propre rythme, suivre des modules d'enseignement sur une nouvelle technique, consulter des ressources pertinentes pour l'adaptation de ses tâches, ou encore s'inscrire à des forums de discussion avec d'autres membres exerçant le même emploi mais résidant à distance.

Pour assurer la réussite de l'implantation d'un tel service aux employés.es, la direction générale doit être pleinement engagée dans le projet, tant sur le plan des implications que des budgets requis. Elle doit adopter une culture organisationnelle qui place l'employé.e au centre du processus d'apprentissage et reconnaître l'importance d'une amélioration continue des compétences, s'inscrivant ainsi dans une dynamique d'organisation apprenante.

Elle doit également veiller à ce que ces connaissances puissent être diffusées transversalement à d'autres membres de l'organisation et partagées au sein d'une même équipe. L'impact d'une telle approche se traduit par une augmentation de la valeur et de la compétitivité de l'entreprise, renforcée par la progression de chaque employé.e, ce qui en retour favorise la rétention des talents.

La gestion des ressources humaines, dont la fonction a considérablement évolué au cours de la dernière décennie, joue un rôle central dans l'élaboration de la stratégie organisationnelle de l'entreprise. La formation devient ainsi un volet obligatoire et non plus optionnel. Pour libérer du temps nécessaire à la conception et au suivi des programmes de formation, certaines tâches traditionnellement assumées par l'équipe RH sont automatisées grâce à la e-GRH, notamment la gestion des paies, le suivi des heures travaillées, les modifications d'horaire et le recrutement des talents. Ces processus consommant beaucoup de temps sont désormais optimisés pour permettre une meilleure concentration des efforts dans le développement professionnel des employés.

Explications des différents liens

Pour garantir la réussite de l'implémentation d'un système de e-formation au sein d'une entreprise, l'appui de la direction générale est essentiel. Celle-ci bénéficie des conseils stratégiques des ressources humaines, qui s'impliquent activement dans le projet et participent aux réunions de conseil d'administration. En adoptant une gestion favorisant l'apprentissage de ses membres et en maximisant les budgets qui seront requis pour ce projet, on peut penser qu'au long terme il y aura création de valeur et rétention accrue des employés qui se sentiront comblés dans leur besoin fondamental d'être mieux outillés pour leur travail actuel mais aussi pour un travail autre qui pourrait être choisi dans l'avenir.

La gestion des connaissances inclut désormais un volet e-formation qui s'ajoute au volet formation, sans pour autant la remplacer totalement, car les 2 ensemble viennent combler les écarts à combler entre la situation actuelle et la situation désirée. Les étapes sont longues et rigoureuses avant de concrétiser la mise en place, alors que débutera un volet d'appel d'offres, de

présentation d'une proposition avec échéancier et finalement un travail de conception de l'outil e-formation, mais on peut être convaincu que la création de valeur qui suivra se traduira par un retour sur l'investissement qui en vaut la peine.

Grâce à la e-GRH qui automatise certaines des tâches réservées aux RH, du temps est libéré afin de se concentrer sur la formation des employés et le l'évolution et l'évaluation de leurs nouvelles compétences et performances. Celles-ci sont alors partagées à un plus grand nombre de collaborateurs au sein de l'entreprise, plutôt que de demeurer à l'individu isolé.

Si disponible, un système de gestion de l'apprentissage (LMS) assure de rendre disponible une panoplie de services adaptés à chacun, selon les besoins spécifiques, accessibles en tout lieu et à tout moment

Source : les 5 séances du volet stratégique du cours MNG-6034 ainsi que le livre Winning E-Learnig Proposals – The art and development and delivery de Karl M. Kapp

-Ce texte a été corrigé linguistiquement avec l'assistance de ChatGPT-