



febefin
academy

SCÉNARIO MINI-FORMATION

Encourager l'apprentissage tout au long de la vie





Durée totale de la formation : 1 heure maximum.



1. PRÉPARATION — 15 minutes

OBJECTIF

Entamer une discussion sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement personnel et encourager la réflexion chez les participants

Le développement personnel est important pour que les collaborateurs se sentent bien au travail, soient motivés et cela contribue également à de meilleures performances. Il peut s'agir de la connaissance de soi, de la conscience de ses points forts et de ses points à améliorer, de la capacité à fixer des limites, à mieux gérer les changements, à relever des défis, à mieux gérer le stress, à devenir plus résilient, etc. On pourrait dire qu'il s'agit de toutes les connaissances, compétences et perceptions non techniques.

Matériel didactique à prévoir :

Tableaux à feuilles mobiles, post-it, marqueurs

À faire :

Lire le guide général

Que devez-vous apporter ?

Fiche de travail pour les participants afin qu'ils puissent noter leurs réponses.

2. ENTRÉE EN MATIÈRE — 10 minutes

ACCORDS SUR LES RÈGLES — 2 minutes

Convenez de quelques règles avec le groupe avant de commencer la mini-formation : utilisation du téléphone portable, pause éventuelle, participation active de tous, ne pas parler en même temps, qui chronomètre le temps, etc.

De cette manière, les limites et les règles sont claires pour tout le monde.

DÉBUT DES DISCUSSIONS — 8 minutes

Expliquez brièvement l'objectif de la mini-formation :

Encourager l'apprentissage tout au long de la vie et le développement personnel. Lisez l'affirmation suivante pour susciter la discussion : « *Je n'apprends au travail qu'en suivant des formations techniques obligatoires* ».

- Demandez aux participants de lever la main s'ils sont d'accord.
- Donnez la parole à quelques personnes qui sont d'accord et demandez-leur ce qui les pousse à être d'accord, puis donnez la parole à des personnes qui ne sont pas d'accord.

Pour le (la) formateur(-trice)

Après avoir entendu quelques participants, vous pouvez ajouter quelques éléments :

- Il est important de continuer à se développer et à apprendre. Outre les compétences techniques, il est donc important de se renforcer en tant que personne et de continuer à apprendre afin de rester attractif sur le marché du travail, dans sa fonction actuelle ou pour d'autres fonctions.
- L'apprentissage au travail ne se fait pas uniquement par le biais de formations techniques obligatoires.
- Les collaborateurs apprennent également beaucoup en apprenant des autres, en apprenant sur le terrain, en travaillant sur de nouveaux projets/tâches et, bien sûr, en suivant des formations complémentaires.
- Outre les compétences techniques et les connaissances spécifiques, vous pouvez également en apprendre davantage sur le développement personnel.
- Le développement personnel est le processus par lequel une personne travaille à son propre épanouissement dans le but d'améliorer ses performances, d'accroître sa connaissance de soi (points forts/points à améliorer) et de tirer davantage de satisfaction de son travail, de mieux gérer les changements, le stress, etc.

3. RÉFLEXION — 20 minutes

Posez les questions suivantes aux participants

(les participants se préparent individuellement pendant 5 minutes et discutent ensuite en groupes pendant 10 minutes) :

QUESTIONS

Écrivez une question par tableau à feuilles mobiles et affichez-les dans la salle

- Quelles sont les raisons pour lesquelles j'apprends ou je n'apprends pas aujourd'hui ?
- Comment vois-je l'évolution de mon propre travail ?
- Quels sont mes centres d'intérêt ? Sont-ils en phase avec l'évolution de mon travail ?
- Ai-je toutes les compétences nécessaires pour évoluer dans mon emploi actuel ou dans un nouvel emploi éventuel ? Quelles sont les compétences que je possède déjà et celles que je ne possède pas encore ?
- Quelles sont les compétences que je dois ou veux acquérir ? Puis-je suivre une formation complémentaire ? Comment puis-je acquérir ces compétences ?

Chacun répond aux cinq questions sur un post-it et le colle à côté de la question correspondante.

Constituez 5 groupes égaux et attribuez une question à chaque groupe afin de discuter des réponses.

Demandez aux participants de résumer les réponses à chaque question et de les partager avec l'ensemble du groupe.

Pour le (la) formateur(-trice)

Après le résumé, discutez des sujets suivants avec l'ensemble du groupe (5 minutes)

- Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre apprentissage ? (sur la base des réponses à la première question)
- Qu'est-ce qui vous pousse à apprendre ? (sur la base des réponses à la première question)
- Quels enseignements avez-vous tirés de cet exercice concernant les compétences que vous souhaitez développer ? (sur la base des réponses aux trois dernières questions)



4. DISCUSSION DE GROUPE — 20 minutes

Exercice Worldcafé : posez une question par tableau à feuilles mobiles et répartissez le groupe en sous-groupes égaux, de manière à ce que chaque sous-groupe se trouve devant un tableau avec une question.

Chaque sous-groupe discute de la question, formule des réponses et les note sur le tableau.

Consacrez 3 minutes à chaque question, puis passez à la question suivante et complétez ce que les autres ont déjà écrit.

Chaque groupe passe 3 fois.

Au dernier passage, chaque sous-groupe résume ce qui est écrit sur le tableau à titre de réponse à la question.

QUESTIONS (1 question par tableau)

- Qui dans l'équipe apprend spontanément ? Comment cela se fait-il ? Que pouvez-vous en tirer qui pourrait vous aider à progresser ?
- Comment pouvez-vous encourager les autres à apprendre ?
- Comment préférez-vous apprendre : en pratiquant, en lisant, en écoutant des podcasts, en suivant une formation, en discutant avec un collègue, etc. ?
- Comment pouvez-vous faire le lien entre la formation obligatoire et le développement personnel ?

Pour le (la) formateur(-trice)

Technique des 5 questions que vous pouvez utiliser lors de la discussion qui suit l'exercice.

Les 5 questions sont un outil pratique pour approfondir et orienter une discussion. Vous pouvez les utiliser pour aller au-delà de la première réponse. Vous trouverez ci-dessous une explication accompagnée d'exemples concrets dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie :

1. Clarifier – « Que voulez-vous dire ? »

→ aide à donner un sens concret à un langage vague
Par exemple : quelqu'un dit : « *Je n'ai pas le temps pour cela* » Demandez alors :
« *Que signifie « pas le temps » pour vous ? D'où vient la pression ?* »

2. Élargir – « Comment voyez-vous cela chez les autres ? »

→ place le thème dans une perspective plus large
Par exemple : « *Comment votre collègue s'y prend-il ?* »
ou « *Comment les autres équipes procèdent-elles ?* »

3. Approfondir – « Qu'est-ce qui se cache derrière cela ? »

→ permet de rechercher les motivations ou les préoccupations
Par exemple : « *Qu'est-ce qui vous fait hésiter à suivre une formation ?* »

4. Relier – « Quel est le lien avec votre travail ? »

→ établit un pont entre le sujet et la réalité
Par exemple : « *Comment cette compétence vous aiderait-elle dans votre rôle actuel ?* »

5. Raccourcir – « Pouvez-vous résumer cela ? »

→ permet d'aller à l'essentiel
Par exemple : « *Si vous deviez le résumer en une phrase, quel serait pour vous l'essentiel ?* »

CONCLUSION

Grâce à plusieurs conversations, nous avons acquis une meilleure compréhension de ce que l'apprentissage tout au long de la vie peut signifier pour vous et de la manière dont

vous pouvez travailler à votre développement personnel. Nous arrivons maintenant au dernier point de cette mini-formation.

5. CONCLUSION — 10 minutes

Demandez à chaque participant de noter une action en rapport avec l'apprentissage tout au long de la vie en posant la question suivante. (5 minutes).

Quelle est la première action que vous allez entreprendre cette semaine pour travailler à votre développement personnel/à votre apprentissage tout au long de la vie ?

Exemples :

- Je vais consulter les formations proposées et en choisir une pour travailler sur mon développement personnel (par exemple, améliorer ma connaissance de moi-même).
- Je vais discuter avec mon (ma) responsable de mes points à améliorer (par exemple, mieux gérer les changements) et lui faire une proposition concrète sur la manière dont je vais y travailler.
- Je vais discuter avec mes collègues de l'apprentissage tout au long de la vie et m'en inspirer pour trouver une idée.
- Je vais m'inscrire à une formation qui m'intéresse vraiment, par exemple sur l'IA et comment l'utiliser dans le cadre de mon travail.
-

Pour conclure, demander aux participants les actions qu'ils ont notées et donnez la parole à chacun d'entre eux (5 minutes).

Pour le (la) formateur(-trice)

Remerciez tous les participants pour leur collaboration et souhaitez-leur bonne chance.

Prenez une photo des tableaux avec les réponses des participants et rédigez un résumé que vous partagerez avec les participants.

6. SUIVI après la formation

Quelques semaines après cette mini-formation, vous pouvez organiser des entretiens individuels avec les collaborateurs afin de discuter de la manière dont ils mettent en pratique les enseignements de cette mini-formation. Réussissent-ils à mettre en œuvre les actions prévues ? Ont-ils besoin d'aide ?



Contact

Bart Corthouts

Business Project Manager

Bart.corthouts@febelfin-academy.be

+32 2 507 68 65

www.febelfin-academy.be