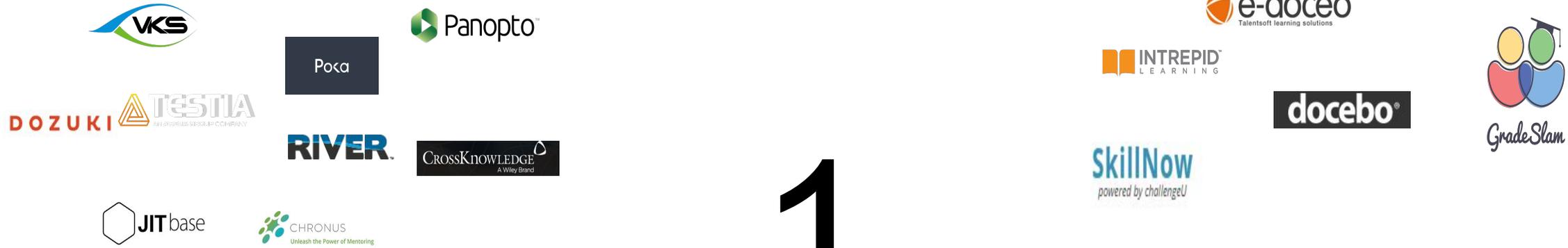


Supporter l'adoption de pratiques numériques novatrices en entreprise pour le transfert et le développement des compétences

Présentation TRÉAQ

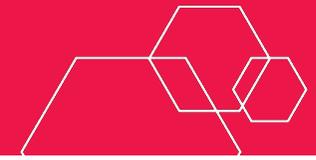
➔ 4 mai 2017

Pourquoi ce projet ?



1.

Pour avoir des outils afin d'accompagner une entreprise qui souhaite choisir une solution numérique pour le transfert des compétences



2.

Pour savoir quels gains peut faire une entreprise par ce type d'approche



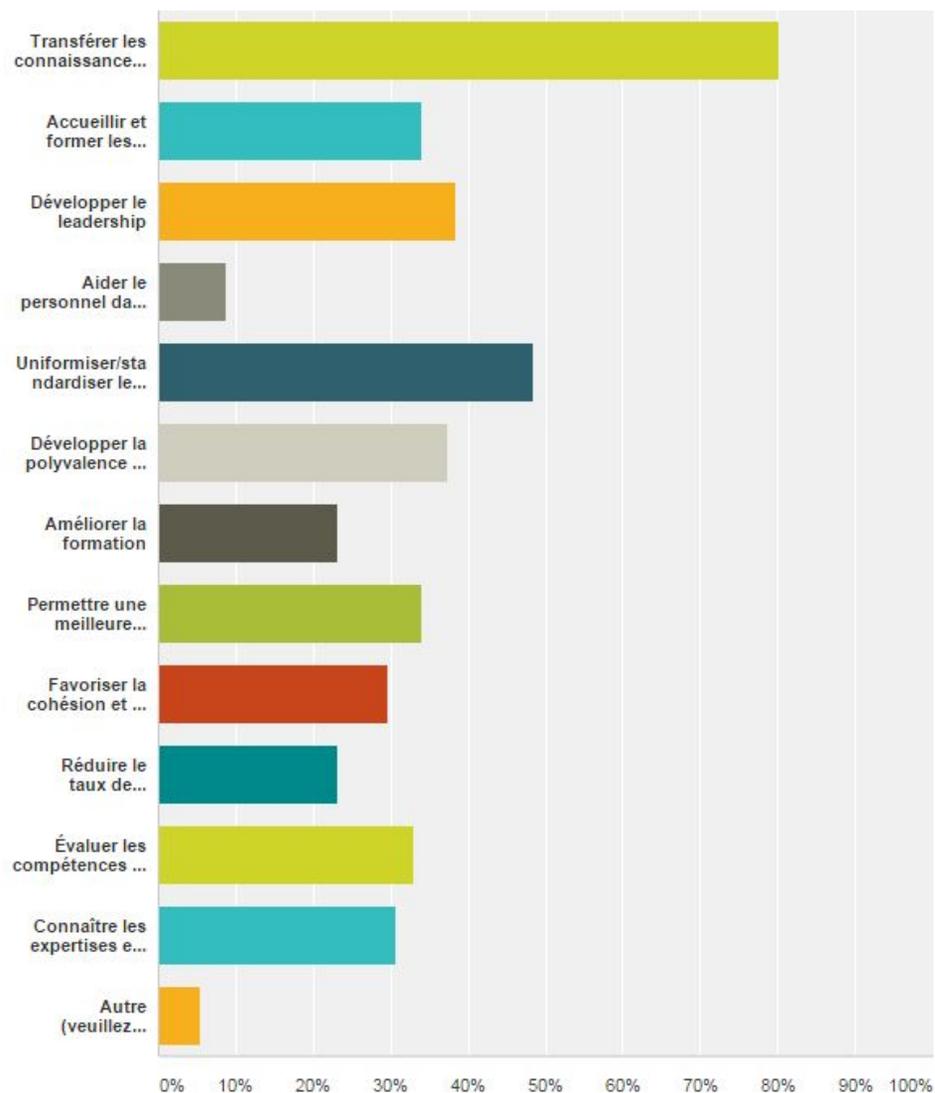
3.

Pour prendre le temps de se demander si on est organisé de manière optimale pour répondre aux besoins des entreprises

Qu'en pensent les entreprises?

Parmi les choix suivants, quels sont les enjeux liés à la main-d'oeuvre qui vous préoccupent le plus (maximum 5)?

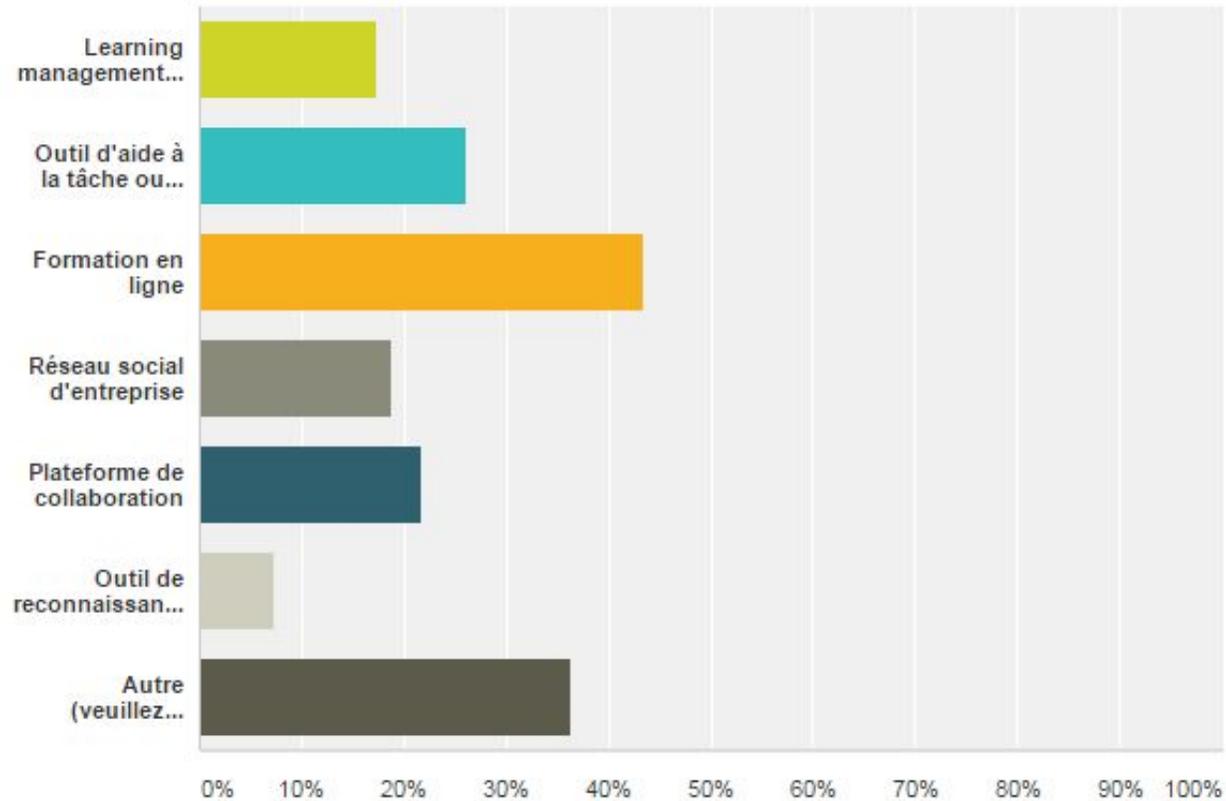
Answered: 91 Skipped: 0



Answer Choices	Responses
Transférer les connaissances des travailleurs expérimentés et capter les savoirs critiques	80.22% 73
Accueillir et former les nouveaux employés	34.07% 31
Développer le leadership	38.46% 35
Aider le personnel dans sa tâche quotidienne (aide à la tâche)	8.79% 8
Uniformiser/standardiser les processus	48.35% 44
Développer la polyvalence des employés	37.36% 34
Améliorer la formation	23.08% 21
Permettre une meilleure circulation de l'information dans l'entreprise	34.07% 31
Favoriser la cohésion et la collaboration entre les employés	29.67% 27
Réduire le taux de roulement de la main-d'œuvre	23.08% 21
Évaluer les compétences des employés	32.97% 30
Connaître les expertises et compétences dans l'organisation	30.77% 28
Autre (veuillez préciser)	Responses 5.49% 5
Total Respondents: 91	

Utilisez-vous des outils numériques (application, logiciel, etc.) pour répondre à ces différents enjeux. Si oui, lesquels ou quel type?

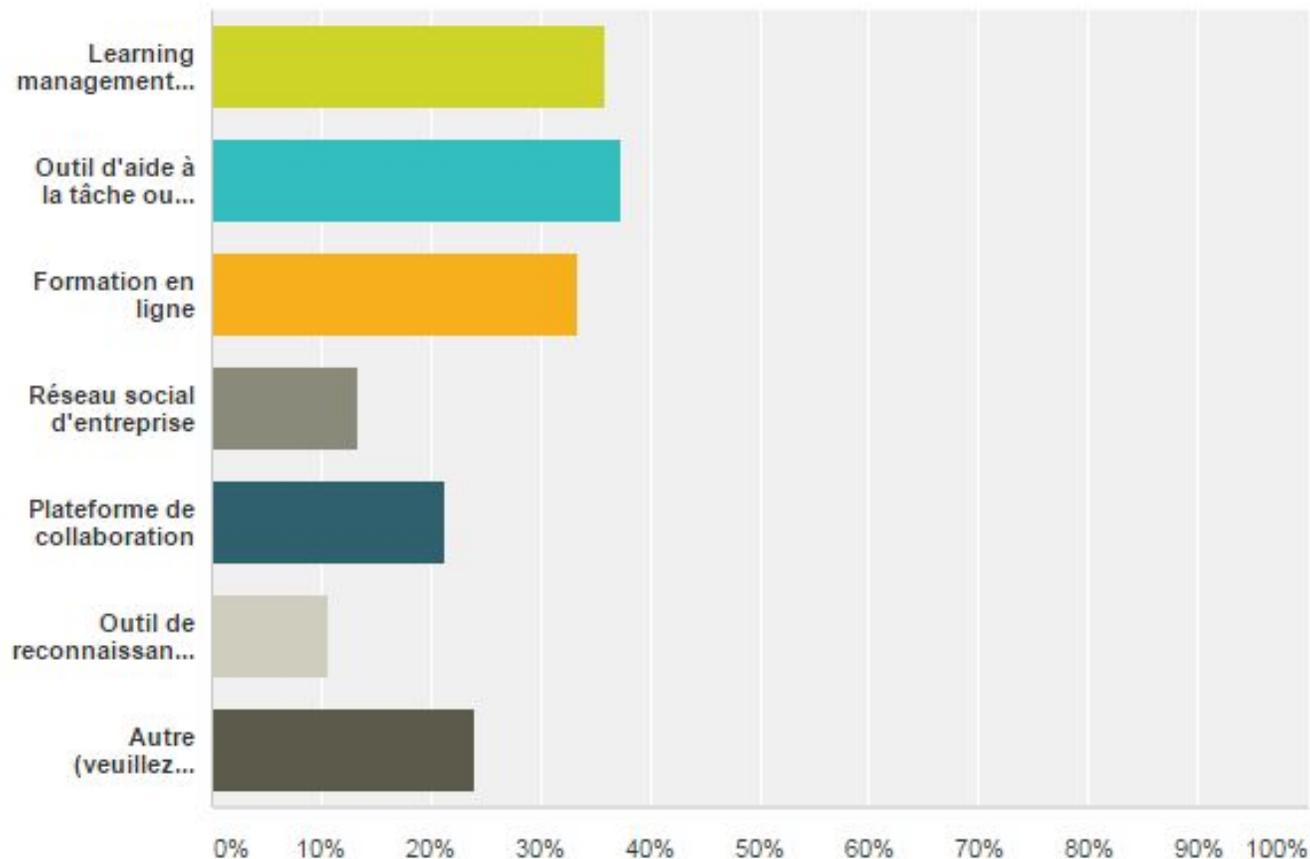
Answered: 69 Skipped: 22



Answer Choices	Responses
Learning management system - LMS	17.39% 12
Outil d'aide à la tâche ou instructions de travail numériques	26.09% 18
Formation en ligne	43.48% 30
Réseau social d'entreprise	18.84% 13
Plateforme de collaboration	21.74% 15
Outil de reconnaissance des apprentissages comme des badges numériques	7.25% 5
Autre (veuillez préciser) Responses	36.23% 25
Total Respondents: 69	

Pensez-vous utiliser des nouveaux outils pour répondre à ces enjeux dans l'avenir ? Si oui, lesquels ou quel type ?

Answered: 75 Skipped: 16

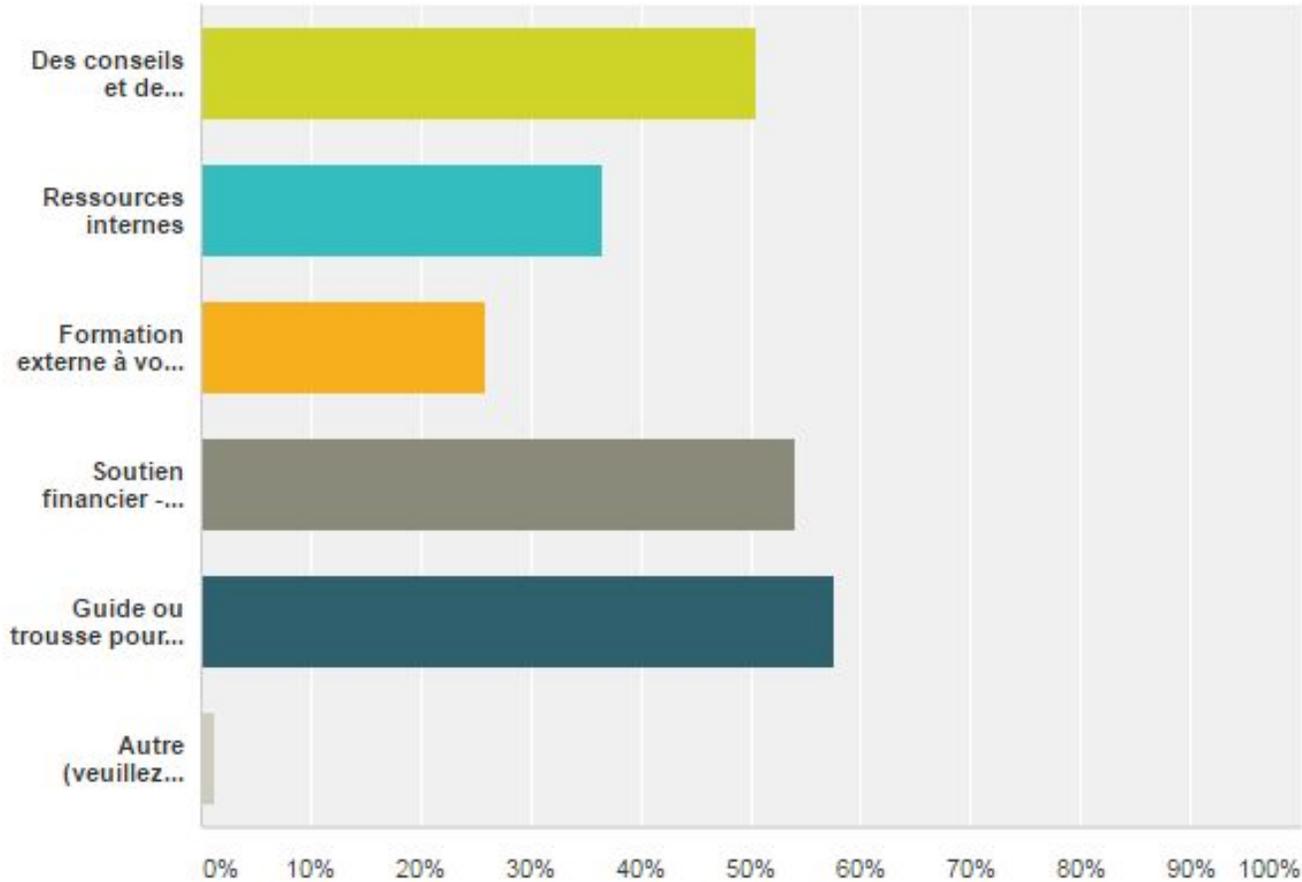


Answer Choices	Responses
Learning management system - LMS	36.00% 27
Outil d'aide à la tâche ou instructions de travail numériques	37.33% 28
Formation en ligne	33.33% 25
Réseau social d'entreprise	13.33% 10
Plateforme de collaboration	21.33% 16
Outil de reconnaissance des apprentissages comme des badges numériques	10.67% 8
Autre (veuillez préciser)	Responses 24.00% 18

Total Respondents: 75

Quel type de support vous aiderait pour implanter ce type de solutions numériques ?

Answered: 85 Skipped: 6



Answer Choices	Responses
Des conseils et de l'accompagnement neutre stratégique	50.59% 43
Ressources internes	36.47% 31
Formation externe à vos employés	25.88% 22
Soutien financier - ex: de l'aide pour l'achat ou la mise en place d'équipement et de logiciels ou des subventions, des prêts, un crédit d'impôt, du financement	54.12% 46
Guide ou trousse pour réaliser le processus vous-même (outils en ligne disponibles pour faire l'analyse de besoins, prendre connaissance des technologies, savoir comment lancer un appel d'offre, etc.).	57.65% 49
Autre (veuillez préciser)	Responses 1.18% 1
Total Respondents: 85	

Le projet

1. Pour avoir des outils afin d'accompagner une entreprise qui souhaite choisir une solution numérique pour le transfert des compétences

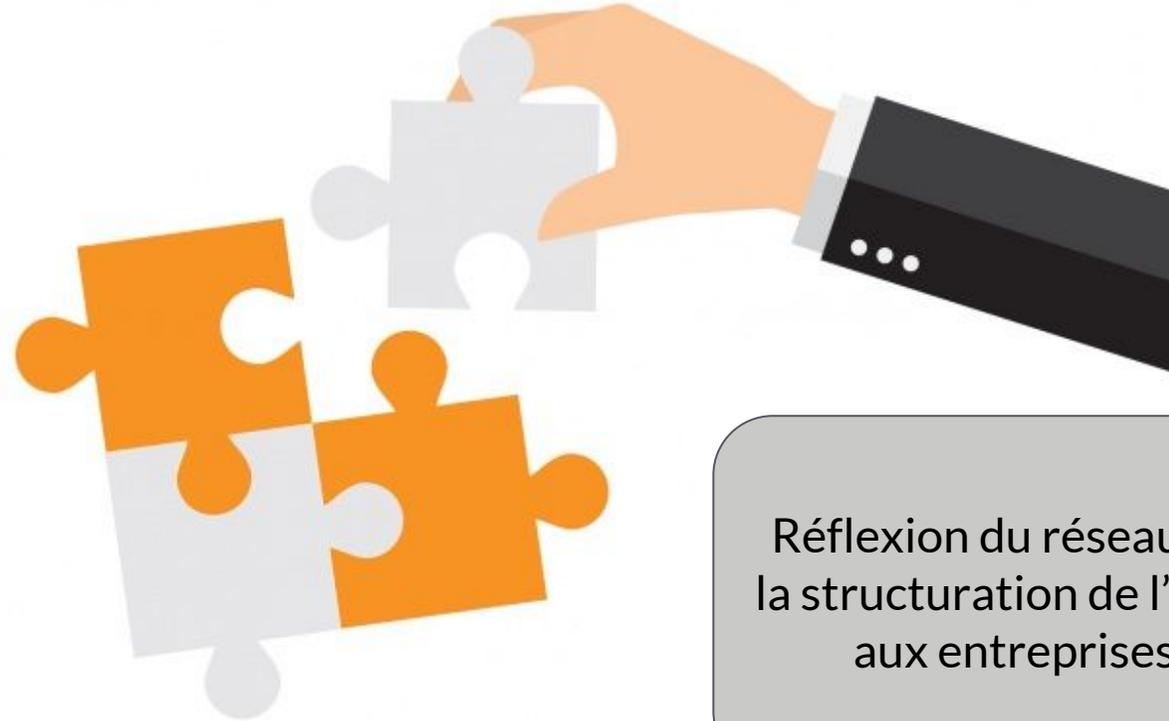


OUTILS pour aider les entreprises et les services aux entreprises

KPI (volet recherche)



2. Pour savoir quels gains peut faire une entreprise par ce type d'approche

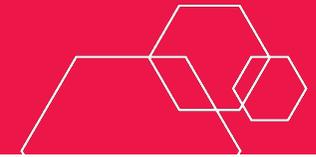


Réflexion du réseau sur la structuration de l'offre aux entreprises



3. Pour prendre le temps de se demander si on est organisé de manière optimale pour répondre aux besoins des entreprises

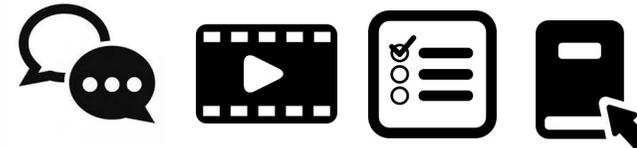
Où se situe notre démarche



~~Démarche de
captation/documentation des
connaissances, compétences,
savoirs critiques, etc.~~

Expertise et outillage
disponibles chez les
partenaires

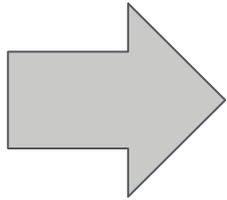
Valorisation des contenus
(modèle d'accès) dans un
format numérique



Outillage à développer

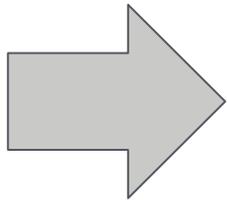
Notre cible : compléter et non remplacer les outils déjà disponibles dans les différentes organisations

2 façons d'utiliser les outils développés



De manière autonome

- Accès au microsite
- Accès aux guides
- Accès à l'outil de simulation qui va identifier un type de solutions numériques



Avec l'accompagnement d'un tiers

- Pour accompagner les entreprises à l'aide de guides
- Pour cibler des solutions (applications) grâce à l'usage de l'outil de simulation et des fiches produits
- Pour accompagner le déploiement

Le groupe de travail



Commissions scolaires



CSMO

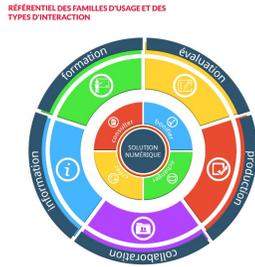


- CS St-Hyacinthe
- CS Premières-Seigneuries
- CS Marie-Victorin
- CS des Affluents
- CS de l'Énergie
- CS Rives-du-Saguenay
- CS Kamouraska - Rivière-du-Loup
- CS des Chênes
- CS Beauce-Etchemin

OUTILS

Référentiel des familles d'usage et des interactions :

→ pour partager une grille d'analyse



Outil de simulation → pour trouver une solution sur mesure pour l'entreprise



Guide 1 Introduction



Guide 2 pour faire l'analyse de besoin

→ pour comprendre le contexte de l'entreprise



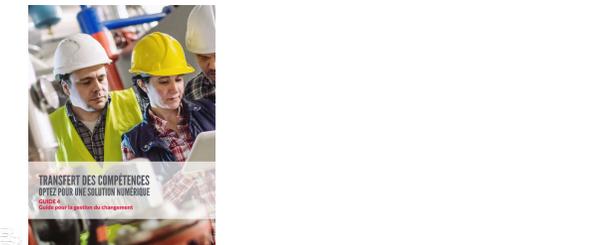
Guide 3 pour sélectionner un fournisseur

→ pour suivre une démarche structurée



Guide 4 pour la gestion du changement

→ pour maximiser les chances de réussite du projet



Le tout disponible sur un microsite www

+ Quelques *fiches produits* pour les partenaires concernant les solutions disponibles - à partir du rapport de l'outil de simulation

RÉFÉRENTIEL DES FAMILLES D'USAGE ET DES TYPES D'INTERACTION



Information

- **Pour communiquer des informations**

Fil « actualité » ou fil de nouvelles de l'entreprise, accès à de la documentation interne (par exemple des guides, normes, procédures de l'entreprise) ou externe (par exemple des guides machines de fournisseurs), information pour des groupes particuliers (par exemple, l'accueil de nouveaux employés).

Formation

- **Pour rendre possible la formation en ligne**

Créer ou donner accès à des formations en ligne, offrir l'accès à des outils de formation synchrone (formation en ligne en temps réel, classe virtuelle, webinaire, etc.), offrir des parcours de formation séquentiels, possibilité pour les employés de s'exercer en ligne (banque d'exercices), d'interagir (messagerie,



Suivi

- **Pour suivre la progression des employés**

Tableau de bord pour suivre l'utilisation de l'outil numérique en transfert, bilan de compétences pour connaître celles disponibles dans l'entreprise ou la progression des apprentissages, outil d'évaluation des compétences en ligne.

Production

- **Pour accompagner et suivre la production**

Accès aux procédures en temps réel, instructions de travail numériques étape par étape, consultation d'un expert à distance dans l'entreprise, rapports pour suivre la production.

Collaboration

- **Pour faciliter la collaboration et les interactions**

Communauté de pratique virtuelle, messagerie instantanée, forum de discussion, blogue, réseau social de l'entreprise, outil pour le mentorat à distance.

RÉFÉRENTIEL DES FAMILLES D'USAGE ET DES TYPES D'INTERACTION



Consulter

Je souhaite que les travailleurs puissent consulter des contenus rendus disponibles (avoir accès à des contenus), par exemple :

- Documentation écrite ou visuelle simple : documents Word, PDF, images, graphiques, dessins (par exemple : consulter une instruction de travail) ;
- Contenus vidéo ou audio (par exemple : consulter une capsule vidéo) ;
- Fichiers externes (par exemple : guides de fournisseurs) ;
- Fichiers spécifiques (par exemple : CAD, plans 3D).

Bonifier

Je souhaite que les travailleurs puissent bonifier ou commenter des contenus rendus disponibles, par exemple :

- Commenter une nouvelle, un article dans un blogue (par exemple : publier un commentaire) ;
- Bonifier une procédure écrite (par exemple : proposer un ajout ou signaler un problème) ;
- Commenter une vidéo (par exemple : proposer un ajout ou signaler un problème).

Échanger

Je souhaite que les travailleurs puissent échanger des informations (rendre possible des interactions entre les employés ou avec l'externe), par exemple :

- Échanges vidéo (par exemple : une visioconférence, un échange Skype avec un expert, une classe virtuelle, etc.) ;
- Échanges écrits (par exemple : un forum de discussion, une communauté de pratique, etc.) ;
- Solliciter l'aide d'un collègue ou faire des appels à tous.

Créer/cocréer

Je souhaite que les travailleurs puissent cocréer de nouveaux contenus qui seront utilisés par d'autres employés, par exemple :

- Créer ou intégrer de la documentation écrite (par exemple : créer ou importer une information ou une nouvelle procédure de travail) ;
- Créer ou intégrer des vidéos (par exemple : intégrer une capsule vidéo de formation) ;
- Créer ou intégrer des éléments avec des fonctions avancées (par exemple : simulations, réalité virtuelle, etc.).



Contexte

De nouveaux outils numériques pour le transfert de compétences apparaissent régulièrement sur le marché, les gestionnaires ne savent pas nécessairement lequel choisir et comment s'y prendre.

Public visé // L'outil vise qui?

- Les gestionnaires d'entreprises qui souhaitent utiliser une solution numérique pour le transfert des compétences
- Les organismes qui soutiennent les entreprises pour le choix d'une solution numérique pour le transfert des compétences

Objectif de l'outil // Pour faire quoi?

- Ouvrir les horizons quant aux possibilités/fonctionnalités de tels outils
- Cibler les préférences de l'entreprise et les éléments techniques

Finalité pour l'utilisateur // Comment on termine?

- Avoir en main des éléments clés permettant de lancer un appel d'offres bien défini



L'outil de simulation sera un succès si :

- Il a aidé les gestionnaires à cibler des éléments importants en vue du choix d'un outil numérique pour le transfert des compétences
- Il a aidé les gestionnaires à prendre connaissance des différentes fonctionnalités des solutions numériques pour le transfert des compétences
- Il a permis aux gestionnaires d'apprendre de bonnes pratiques pour l'implantation de l'outil numérique
- Il a contribué à la mobilisation des entreprises vers ce type d'usage du numérique



ACCUEIL

PARCOURS

OUTIL DE SIMULATION

RESSOURCES

1. Familles d'usages

Indiquez la valeur que vous accordez à chacun des objectifs ci-dessous	Prioritaire	Secondaire	Non prioritaire
Communiquer des INFORMATIONS			
<ul style="list-style-type: none"> Permettre une meilleure circulation de l'information dans l'entreprise. Accueillir les nouveaux employés en utilisant des outils numériques. Développer un sentiment d'appartenance chez les employés. 			
Permettre la FORMATION en ligne			
<ul style="list-style-type: none"> Rendre disponibles des formations en ligne aux employés (e-learning). Rendre disponibles des formations en ligne en temps réel aux employés (formation synchrone, webinaire, classe virtuelle). Permettre aux employés de faire, en ligne, tout un processus de formation (de l'inscription à l'évaluation). 			
Accompagner ou suivre la PRODUCTION			
<ul style="list-style-type: none"> Uniformiser/standardiser les processus de travail. Réduire les non conformités dans la production. Accompagner les employés dans leur tâche (aide à la tâche). 			
Faciliter la COLLABORATION et les interactions			
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la collaboration entre les employés. Permettre le partage des meilleures pratiques entre les employés. Faciliter le mentorat pour les employés. Faciliter les échanges entre les employés. 			
SUIVRE la progression			
<ul style="list-style-type: none"> Suivre la progression de l'utilisation de la solution numérique chez les employés. Suivre la progression des apprentissages. Connaître les expertises/compétences disponibles chez les employés. 			

Quels types de fonctions sont prioritaires pour vous?	Requis	Souhaitable	Non prioritaire
Communiquer des INFORMATIONS			
<ul style="list-style-type: none"> Fil d'actualité ou fil de nouvelle de l'entreprise pour les employés Accès à de la documentation interne (par exemple des guides, normes, procédures de l'entreprise). Accès à de la documentation externe (par exemple des guides machines de fournisseurs). Partage d'informations permettant l'accueil de nouveaux employés. 			
Permettre la FORMATION en ligne			
<ul style="list-style-type: none"> Développer des formations en ligne pour les employés (la possibilité de créer des formations dans la <u>plateforme</u>). Donner accès à des formations en ligne pour les employés. Accès à des outils de formation synchrone (formation en ligne en temps réel, classe virtuelle, <u>webinaire</u>, etc.). Possibilité d'offrir une séquence de formation aux employés dans la <u>plateforme</u> (structuration de parcours de formation). Possibilité pour les employés de s'exercer en ligne (banque d'exercices). Possibilité d'offrir des interactions dans la <u>plateforme</u> (messagerie). Possibilité d'évaluer en ligne les compétences acquises (questionnaire). 			
Accompagner ou suivre la PRODUCTION			
<ul style="list-style-type: none"> Documentation des procédures. Instructions de travail numériques (étape par étape). Consultation d'un expert (spécialiste, technicien, etc.) en temps réel à distance dans l'entreprise. Rapports pour suivre la production 			
Faciliter la COLLABORATION et les interactions			
<ul style="list-style-type: none"> Communauté de pratique virtuelle. Messagerie instantanée. Forums de discussion, blogues et autres moyens d'échange. Réseau social d'entreprise. Réseau social d'entreprise. 			
SUIVRE la progression			
<ul style="list-style-type: none"> Tableau de bord pour suivre l'utilisation de l'outil numérique en transfert. Tableau de bord ou bilan de compétences pour connaître les compétences disponibles dans l'entreprise et/ou la progression des apprentissages. Évaluation des compétences en ligne. 			

2. Types d'interaction

Lors de l'utilisation de la solution numérique, je souhaite que mes employés puissent	Oui maintenant	Possiblement dans les 3 prochaines	Non prioritaire
CONSULTER des contenus	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Si oui, quel type de contenus? Si non, question suivante.			
<ul style="list-style-type: none"> Documentation écrite ou visuelle simple : documents Word, PDF, images, graphiques, dessins (par ex. instruction de travail). Contenus vidéo ou audio (par ex. consulter une capsule vidéo). Fichiers externes (par ex. guides de fournisseurs). Fichiers spécifiques (par ex. CAD, plans 3D). 			
BONIFIER des contenus	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Si oui, quel type de commentaire ou bonification? Si non, question suivante.			
<ul style="list-style-type: none"> Commenter une nouvelle, un article dans un blogue (par ex. publier un commentaire). Bonifier une procédure écrite (par ex. proposer un ajout ou signaler un problème). Commenter une vidéo (par ex. proposer un ajout ou signaler un problème). 			
ÉCHANGER des informations	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Si oui, quel type d'échange? Si non, question suivante.			
<ul style="list-style-type: none"> Échanges vidéo (par ex. visioconférence, échange Skype avec un expert, classe virtuelle, etc). Échanges écrits (par ex. forum de discussion, communauté de pratique, etc.). Solliciter l'aide d'un collègue ou faire des appels à tous. 			
CRÉER des contenus	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Si oui, quel type de nouveaux contenus? Si non, question suivante.			
<ul style="list-style-type: none"> Créer ou intégrer de la documentation écrite (p. ex. information ou une nouvelle procédure de travail). Créer ou intégrer des vidéos (p. ex. intégrer une capsule vidéo de formation). Créer ou intégrer des éléments avec des fonctions avancées (p. ex. simulations, réalité virtuelle, etc.). 			

3. Critères techniques

Répondez aux affirmations suivantes par « oui », « non » ou « je ne sais pas ».

Je souhaite une solution :	Oui	Non	Je ne sais pas
<ul style="list-style-type: none"> qui permet une gestion des utilisateurs (différents profils, attribution d'éléments aux utilisateurs : validation de contenus, approbation, tutorat, etc.). 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet de se connecter aux autres logiciels et applications de mon entreprise. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet de configurer des restrictions d'accès afin que la solution ne soit accessible, par exemple, qu'à partir de l'emplacement de l'entreprise. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet d'avoir accès aux contenus hors ligne ("offline") 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet d'exporter des informations et de générer des rapports. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet une personnalisation des interfaces (thème, couleur, logo de l'entreprise, etc.). 			
<ul style="list-style-type: none"> qui peut être consultée à partir de différentes plateformes (ordinateur, téléphone intelligent, tablette). 			
<ul style="list-style-type: none"> qui est disponible en plusieurs langues. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui est offerte « en nuage » (cloud). 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet d'héberger les contenus sur les serveurs de l'entreprise. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui permet d'effectuer des recherches dans le contenu. 			
<ul style="list-style-type: none"> qui fonctionne avec un système d'exploitation précis (Windows, MAC, etc.). 			

Résultat

1. Votre profil



2. Liste des fonctionnalités requises pour l'appel d'offres

FONCTIONNALITÉS REQUISES

Vidéo

Fil d'actualité ou fil de nouvelles de l'entreprise

Mentorat à distance

Écrit

Échanger

Multiplateforme

Outil de recherche de contenus

Contenu logé sur les serveurs de l'entreprise



RÉFLEXION SUR L'OFFRE AUX ENTREPRISES



- > Le projet vise à mener une réflexion stratégique avec des acteurs en transfert et développement des compétences, d'une part afin d'anticiper les approches complémentaires et innovantes à mettre en place pour répondre aux besoins des entreprises partout au Québec, et d'autre part pour analyser l'opportunité de créer un pôle d'expertise sur cette question.
- > Objectif de l'échange : réflexion sur les forces et faiblesses de l'offre actuelle aux entreprises selon les scénarios possibles, partout au Québec et dans tous les secteurs.

ATOUS

FORCES

- Expertise disponible dans le réseau (accompagnement / formation en transfert de compétences)
- Ententes avec certains fournisseurs TI / connaissance approfondie de certaines plateformes
- Groupe POKA dans les CS fonctionnel et structuré
- Déploiement des SAE partout en province et déjà dans les entreprises
- Neutralité par rapport aux plateformes
- Pour l'ensemble du réseau, l'offre existe. Se passer la *puck!* (outil appel à tous chez FQR)
- Connaissance de la formation (pédagogie, scénarios de leçons, programmes, poutine EQ, formation des formateurs)
- Outils si les métiers sont ASP, AEP, DEP -- RAC, PAMT, FDRCMO/CPMT
- Pérennité des organisations
- Rôle complémentaire des joueurs publics

HANDICAPS

FAIBLESSES

- Une offre inégale sur le territoire du Québec
- Offre différente pour les SAE selon les régions (plusieurs plateformes, juste une plateforme, pas de plateforme)
- Connaissance de plusieurs solutions TIC possibles
- Dédoublment des offres des joueurs publics (CS, cégeps, csmo?)
- Manque de publicité, visibilité, accessibilité
- Peu de SAE qui en ont implanté vs l'offre du privé

OPPORTUNITÉS

- Besoin important de la part des entreprises
- Peu d'accompagnement neutre et stratégique disponible
- Posture complémentaire aux firmes qui offrent des solutions TIC
- Se construire un référencement, une bonne visibilité
- Mise en place d'un pôle, d'un regroupement
- Intérêt d'Emploi-Québec et du gouvernement pour cette question
- Créer un lien significatif avec les entreprises
- Identifier d'autres besoins en formation et avoir d'autres mandats
- Collaborer avec les autres = économie d'échelle. Parler ensemble, voir grand, répondre à des besoins macro

MENACES

- Offre dans le privé d'entreprises qui ne font que ça
- Rester à jour sur les solutions technologiques
- Le rôle des CS vs enseignement supérieur?
- Ne pas capter le momentum
- Petites équipes - l'expertise repose sur peu de personnes
- Culture de formation des entreprises
- Entente avec des fournisseurs peut représenter une menace

Amorce de réflexion : Pôle Techno

Objectifs visés pour les SAE

1. Être efficaces pour référer les entreprises de partout au Québec vers les bonnes ressources (pour tous)
2. Développer l'expertise du réseau (pour tous)
3. Avoir une bonne connaissance des plateformes (PôleT)
4. Partager des bons coups et apprendre des erreurs (PôleT)
5. Avoir une action conjointe et complémentaire CSMO et FQR

Niveaux "d'expertise" pour les SAE

1. Être une porte d'entrée pour les entreprises et référer dans le réseau
2. Offrir un accompagnement neutre et stratégique pour une démarche en transfert ou choix d'une plateforme
3. Offrir un accompagnement pour les aspects pédagogiques
4. Être celui qui alimente la plateforme (spécialiste de plateforme qui intègre le contenu)

<u>Cible</u>	<u>Moyens proposés</u>	<u>Quand</u>
1. Connaître et faire connaître l'expertise du réseau	<ul style="list-style-type: none">- Faire une cartographie de l'expertise en transfert disponible dans le réseau et l'ajouter au catalogue FQR (+ ajouter un onglet)- Assurer la promotion des services des SAE	Septembre 2017 Automne 2017
2. S'assurer d'un référencement optimal des entreprises vers les ressources appropriées dans le réseau	Développer des outils et mécanismes pour faire circuler l'information dans le réseau FQR afin de s'assurer que tous les SAE réfèrent efficacement (lettre d'information FQR + CSMO + infolettre + webinaire, etc.)	Automne 2017
3. Développer et toujours renforcer l'expertise dans le réseau + partager les bons coups	Mettre en place une série de moyens pour faire vivre le Pôle T (lead FQR): <ul style="list-style-type: none">- Événement annuel sur le numérique en formation (incluant de la formation aux équipes + présentation de fournisseurs)- Groupe permanent de veille- Se doter d'un code d'éthique commun- Mettre en place des moyens permanents de partage interne sur les expériences- Demander aux fournisseurs de mettre en place des formations en ligne sur leurs plateformes	

Pour tout renseignement complémentaire,
veuillez communiquer avec :

Karine Blondin

Directrice de projet

Tél. : 514 840-1245, poste 222

karine.blondin@cefrio.qc.ca

Principal partenaire financier

Économie, Science
et Innovation

Québec 

www.cefrio.qc.ca

@CEFRIQ

 **cefrio**
L'EXPÉRIENCE DU NUMÉRIQUE