

ACTUALITES

Formation

Une formation en ligne dédiée au groupe Cybèle Vacances est facile d'accès pour le personnel concerné.

Conseils

Les modes d'évaluation deviennent de nos jours des sources de formation en entreprise. Le phénomène des Serious Game est une belle illustration de la complémentarité entre le jeu vidéo et le questionnaire.

Pour faciliter la mise en place de cette nouvelle modalité, l'objectif est de créer un environnement ludique et de savoir également formuler les questions, dans un objectif d'apprentissage et non comme une obligation à répondre !

Pour apprendre ensemble, commençons par définir ce que nous savons

À la suite des entretiens, une première auto-évaluation a été réalisée sur les thématiques définies collectivement afin de déterminer ce qu'il était nécessaire de connaître ou de réapprendre par chaque direction.

Un questionnaire en ligne a été conçu et chaque direction a été invitée à participer à cette auto-évaluation.

L'objectif était d'obtenir des données objectives, qui révéleraient le niveau général sur les thématiques choisies.

Une restitution des résultats a fait l'objet d'une concertation collective auprès des directions de site sur le format d'apprentissage.

La décision fut de poursuivre l'expérimentation en produisant des outils d'apprentissage, accessibles à travers des supports dématérialisés et au format papier (Voir photo).

L'élément majeur porté par le Groupe Cybèle Vacances est de considérer l'erreur (à travers le questionnaire d'auto-évaluation) non pas comme un mode de contrôle, mais comme une information à traiter. Il s'agit dans un certain sens de considérer que l'évaluation des connaissances des collaborateurs n'est pas uniquement l'affaire des services RH ou formation, mais constitue une nouvelle manière de manager ses équipes.

Pour être capable de faire face aux imprévus, continuons par apprendre et réapprendre

Au cours de l'année 2016, et en fonction du planning de l'activité, des fiches ont été conçues et transmises sur chaque thématique validée. Ces fiches ont fait l'objet d'observations et/ou d'ajouts de la part de directions en fonction des processus internes et des spécificités des sites.

Sur certaines thématiques comme les arrêtés préfectoraux, le format a évolué sur des modalités en E-Learning (module de formation à partir d'une plateforme). Le module sera associé à une fiche pédagogique.

La finalité étant que ces outils sont disponibles et

accessibles par chacun (au format papier et via leur ordinateur portable ou en lecture sur le smartphone). Ils peuvent être transmis à leurs collaborateurs, permanents et saisonniers, en fonction des sujets à traiter.

L'outil d'apprentissage est devenu de fait un outil de management pour les directions de site.

« L'erreur est considérée comme une information à traiter »

Le Groupe Cybèle Vacances a poursuivi l'expérimentation pendant la saison estivale. Les bénéfices de ce nouveau mode d'apprentissage seront évaluables au cours de la prochaine année et dans la réutilisation des supports... au cours de la préparation de la prochaine saison 2017. ■

Le témoignage du groupe Cybèle Vacances

« La gestion d'un camping est un formidable travail qui permet de toucher à plusieurs dizaines de métiers. À tel point qu'un directeur de camping a forcément des compétences, mais et ce n'est pas péjoratif, il a également forcément des incompétences. Néanmoins, tous les jours il engage quand même sa responsabilité sur l'ensemble de ces activités.

C'est pourquoi j'avais cette démarche en tête depuis plusieurs années.

Celle-ci, n'aurait sûrement pas été possible sans l'intervention de Séverine Charlon, Grain's créateur de connaissances.

Au cours d'une collaboration riche d'échanges, nous avons pu décliner les outils adéquats pour atteindre notre objectif de donner un accès à l'information de manière ludique, rapide et pratique à toute personne concernée (directeur de site, responsable de restauration, animateur enfant...) par une réglementation très dense et très variées. »

Apprentissage permanent
L'apprentissage en entreprise est formel et informel.

- 70% SUR SON POSTE DE TRAVAIL
- 20% AVEC SES COLLÈGES
- 10% ACTIONS DE FORMATION

Les modes d'apprentissages évoluent car notre environnement de travail est en pleine révolution. Aujourd'hui l'apprentissage en entreprise est encore trop associé au plan de formation interne, conçu très généralement sur un modèle « descendant ». Or, nous savons que l'apprentissage se réalise majoritairement de manière informelle sur le poste de travail des collaborateurs (90 % du temps en entreprise).