

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEMAIN. QUELS ENJEUX ? QUELS FORMATS ? QUELS OUTILS ?



*Clarence Thierry est la dirigeante fondatrice de Sydo, une TPE lyonnaise spécialisée dans le conseil et l'ingénierie pédagogique. Son credo : « notre façon d'apprendre évolue, notre manière d'enseigner et de transmettre doit s'adapter ». C'est dans cette optique que nous l'avons interviewée, pour qu'elle nous partage sa vision des enjeux de demain de la formation professionnelle et les nouveaux formats à développer et expérimenter.*

## Pour vous, quels sont les principaux défis que va devoir relever dans les années à venir la formation professionnelle ?

Je pense que le principal enjeu sera d'arriver à créer des formations à distance qui captent l'intérêt des gens et permettent d'être aussi performant que le présentiel. En effet, apprendre à distance est compliqué, pour de nombreuses raisons qui tiennent autant à l'environnement dans lequel il est réalisé qu'aux moyens techniques.

L'objectif, aujourd'hui, est ainsi d'essayer de créer des outils qui permettent de former partout dans le monde, sans faire se déplacer les gens. Mais en même temps, il faut que ces formations soient suffisamment ludiques pour capter l'attention. Et ça, c'est encore compliqué avec les moyens dont on dispose aujourd'hui. L'outil de formation est souvent le même, quel que soit le niveau des apprenants ou leur intérêt pour la formation.

Pourtant, des pistes existent. On crée aujourd'hui de plus en plus de formats qui s'adaptent à l'apprenant, tout ce qui relève de l'adaptive learning. L'enjeu, c'est d'arriver à faire à distance ce que le formateur fait en présentiel : identifier quand les gens décrochent et les raccrocher par différents moyens.

Si on réfléchit à très long terme, on pourrait penser à l'intégration de l'intelligence artificielle. Pour le moment, les budgets ne permettent pas d'aller jusque-là, mais on pourrait imaginer que dans dix ou vingt ans, on ait des outils qui permettent plus facilement de récupérer les gens quand ils décrochent, de réexpliquer différemment quand c'est trop compliqué, de s'adapter au niveau de connaissance des apprenants, à leur intérêt pour le sujet, etc.

## Quels sont, selon vous, les formats qui vont se développer dans les années à venir ?

Les formats actuels vont être remis en question ! L'enjeu est d'accompagner les salariés tout au long de leur vie dans l'entreprise. Ce qui est sûr, c'est que les entreprises vont aller vers des formats beaucoup plus parcellisés qui s'intègreront beaucoup mieux dans le monde du travail, avec des contenus granularisés, sous forme de piqûres de rappel. On va voir se développer des formats beaucoup plus courts, et de nouveaux supports comme les vidéos sur des plateformes de partage.

Ces nouveaux formats vont se développer progressivement, et ils fonctionneront comme une sorte de boîte à outils à laquelle les salariés pourront avoir accès au moment même où ils en auront besoin. Ces formations intégreront beaucoup plus de flexibilité et d'instantanéité grâce aux contenus digitaux. La formation professionnelle mettra instantanément à disposition des salariés des ressources pour qu'ils trouvent une réponse à leurs questions immédiatement, comme on le fait dans la vraie vie quand on apprend. L'enjeu est là : créer des outils qui permettent de répondre à nos problématiques du moment, au moment où c'est opportun, pas deux mois plus tard.

## **Quels sont les formats les plus adaptés aux petites structures, type TPE/PME ?**

De toute façon, je pense que le présentiel pur, sur des formats très longs, n'est plus adapté à aucune structure. Aujourd'hui c'est compliqué d'avoir une personne absente pendant deux semaines. Pour les petites ou les grandes entreprises, l'enjeu est d'avoir quelque chose de beaucoup plus modulable et qui s'adapte aux besoins : j'ai une question, j'ai besoin d'avoir une personne qui me répond, ou des outils adaptés.

Le coaching est quelque chose qui se développe, on pourrait imaginer des choses comme ça. Mais remettre les gens dans une classe, ce n'est plus le seul format à privilégier. En tout cas, chez Sydo, on combat cette approche très traditionnaliste de la culture pédagogique à la française. Tout de suite, quand on parle de formation ou d'apprentissage, on a tendance à voir trente personnes dans une salle devant un tableau blanc. Et en fait, il y a plein d'autres façons d'apprendre, surtout quand on est adulte. Et d'ailleurs, remettre les gens dans une classe, ça ne réveille pas non plus que des bons souvenirs chez les gens.

La bonne manière d'apprendre, c'est celle qui convienne à chaque personne. Et c'est toute la difficulté. On cherche à avoir une méthode, un outil sur lequel on se focalise en se disant que c'est l'avenir de la formation demain, mais en fait je n'y crois pas du tout. Tout le monde apprend différemment : certains apprendront très bien en lisant un livre, d'autres ont besoin de nouveaux formats. L'enjeu pour nous c'est de savoir comment chacun apprend, pour proposer le cadre et le format le plus ajusté à ces capacités et aux appétences.

## **Pour terminer, pouvez-vous me présenter Sydo ?**

Sydo est une société de conseil en pédagogie : nous accompagnons nos clients, essentiellement des entreprises, pour optimiser la formation, qu'elle soit en présentiel ou à distance, ou les deux. Nous intervenons sur la création du dispositif de formation en termes de moyens et d'outils, aussi bien que sur la construction de chaque outil.

Nous cherchons premièrement à casser les codes, pour que ces formations soient plus ludiques, beaucoup moins descendantes et combinent nouveaux et anciens outils d'apprentissage. Notre ambition est ainsi de repenser les schémas classiques pour remettre l'apprenant au cœur des contenus, pour qu'il soit beaucoup plus acteur de sa propre formation.

En parallèle, nous cherchons à réinjecter des principes de communication explicative dans nos formations, en particulier sur les contenus les plus complexes. Nos interlocuteurs dans les entreprises sont à la fois des services de communication et de formation, puisqu'on intervient sur la mise en place de dispositifs de formation.