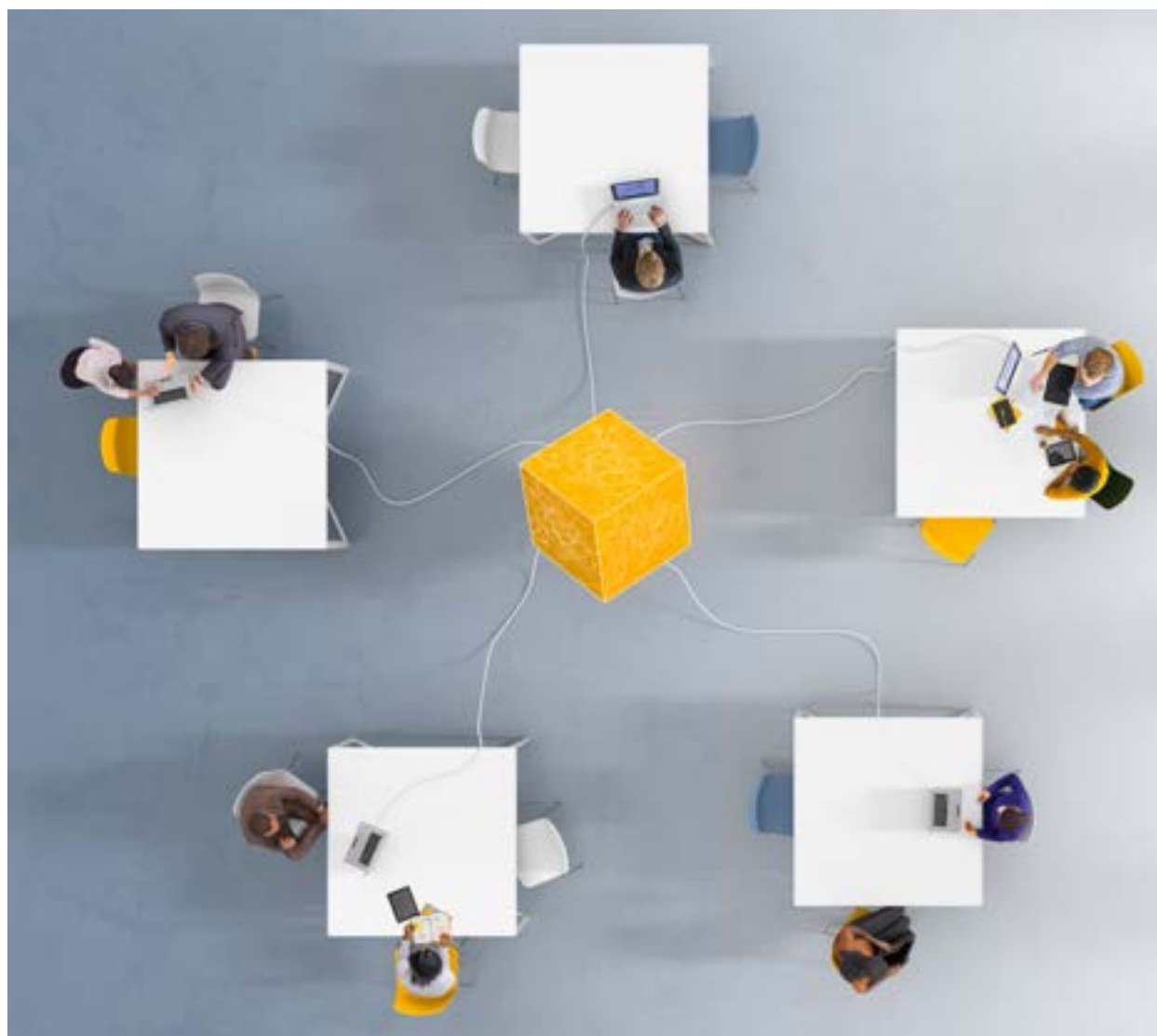


CRF COMPAS

INFO MAGAZINE



LE MINIMALISME DIGITAL

REPORTAGE

Les softs skills des DG et DRH wallons

FICHE PRATIQUE

Plan, Do, Check, Act

TESTÉ POUR VOUS

Une plateforme intuitive pour vos projets en solo ou en équipe : Trello

FORMEZ-VOUS EN TRAVAILLANT !

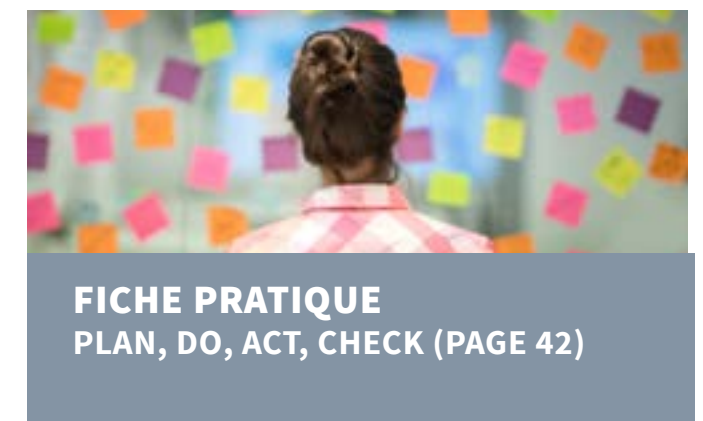


UN DISPOSITIF EFFICACE AU SEIN DES POUVOIRS LOCAUX PERMETTANT DE SE FORMER À UN MÉTIER À LA FOIS DE MANIÈRE THÉORIQUE ET PRATIQUE.

<http://crf.wallonie.be/>



DOSSIER
MINIMALISME DIGITAL
(PAGE 16)



FICHE PRATIQUE
PLAN, DO, ACT, CHECK (PAGE 42)



LU POUR VOUS
DISRUPTER POUR ÉVITER DE SE FAIRE DISRUPTER (PAGE 48)

SOMMAIRE

10 ENTRETIEN

Le point de vue de nos experts

Rencontre avec Ihmed Bougzala qui met en lumière les transitions digitales de demain.

16 DOSSIER

Une thématique approfondie

18 Le minimalisme digital, qu'est-ce que c'est ?

24 Désencombrer... pourquoi et surtout comment ?

28 Check-list des questions à se poser avant d'adopter un nouvel outil !

30 Conclusions

32 IN SITU

Des outils et des témoignages de terrain

32 REPORTAGE

Les soft skills des DG et DRH wallons

42 FICHE PRATIQUE

Plan, Do, Check, Act

38 DESCRIPTION DE FONCTION

Le tutorat

42 À LA LOUPE

Les petits "plus" épinglés pour vous

42 TESTÉ POUR VOUS

Une plateforme intuitive pour vos projets en solo ou en équipe : Trello

46 LUS POUR VOUS

Commencer par le pourquoi

48 Disrupter pour éviter de se faire disrupter

50 ÉCOUTÉS POUR VOUS

50 Le futur de la formation professionnelle (épisode 5)

51 Rendez-vous en terre digitale

52 LES ACTIONS DU CRF

NUMÉRO 19

PUBLICATION TRIANNUELLE GRATUITE, NE PEUT ÊTRE VENDUE, TOUTE REPRODUCTION TOTALE OU PARTIELLE NÉCESSITE UNE AUTORISATION PRÉALABLE DU DIRECTEUR DE LA PUBLICATION.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Pierre PETIT, Directeur-Conseiller à la Formation au Conseil régional de la Formation.

COMITÉ DE RÉDACTION

Michel AMIEL, Angelo ANTOLE, Alain BRAUN, Michel DEVIÈRE, Pierre-Yves MAYSTADT.

RÉDACTION ET COORDINATION

Caroline DEBLANDER, Laure-Hélène LECARTE, Lucie SAUVEUR, Julie WIDART.

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Olivier BERNAERT, Ingénieur pédagogique et spécialiste du design de formations, co-créateur du podcast "Rendez-vous en terre digitale" ; Imed BOUGHZALA, Professeur en Systèmes d'information pour le management, Directeur du département TIM (Technologies, Information & Management) à Institut Mines-Télécom Business School (IMT-BS) ; Clément CAHAGNE, Ingénieur pédagogique à Lab e-nov et fondateur de Studyo Bento, co-créateur du podcast "Rendez-vous en terre digitale" ; Marielle CUIRASSIER, consultante en organisation et productivité, Créatrice du Podcast "Et si on avançait" ; Jérôme HOARAU, Auteur, champion du monde de mind mapping en 2018 et conférencier. Julien GUENIAT, Auteur et fondateur de l'Organisologie.

GRAPHISME

Julie WIDART.

CRÉDITS PHOTOS

Paule ANDRÉ (INNERFROG), Marielle CUIRASSIER, Istock, FREEPIK.

ÉDITEUR RESPONSABLE

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION
Allée du Stade 1 - 5100 Jambes
Tél. 081 32 71 06 - Fax. 081 32 71 92
www.crf.wallonie.be

ÉDITORIAL

Pour ce salon des mandataires 2021, planifié à un moment de l'année inédit pour les habitués de l'événement, le Conseil régional de la Formation a décidé de mettre le digital à l'honneur en remodelant son stand et en faisant la part belle au numérique.

Par ailleurs, dans la lignée des conclusions formulées dans le cadre de notre année anniversaire, nous avons choisi de développer la thématique des compétences mobilisables dans les pouvoirs locaux en présentant la plateforme TOBE lors d'une conférence thématique.

Cette plateforme est la concrétisation d'une démarche d'intelligence collective et le résultat de la collaboration entre le CRF et les organismes de formation impliqués dans le développement des compétences dans les pouvoirs locaux et provinciaux.

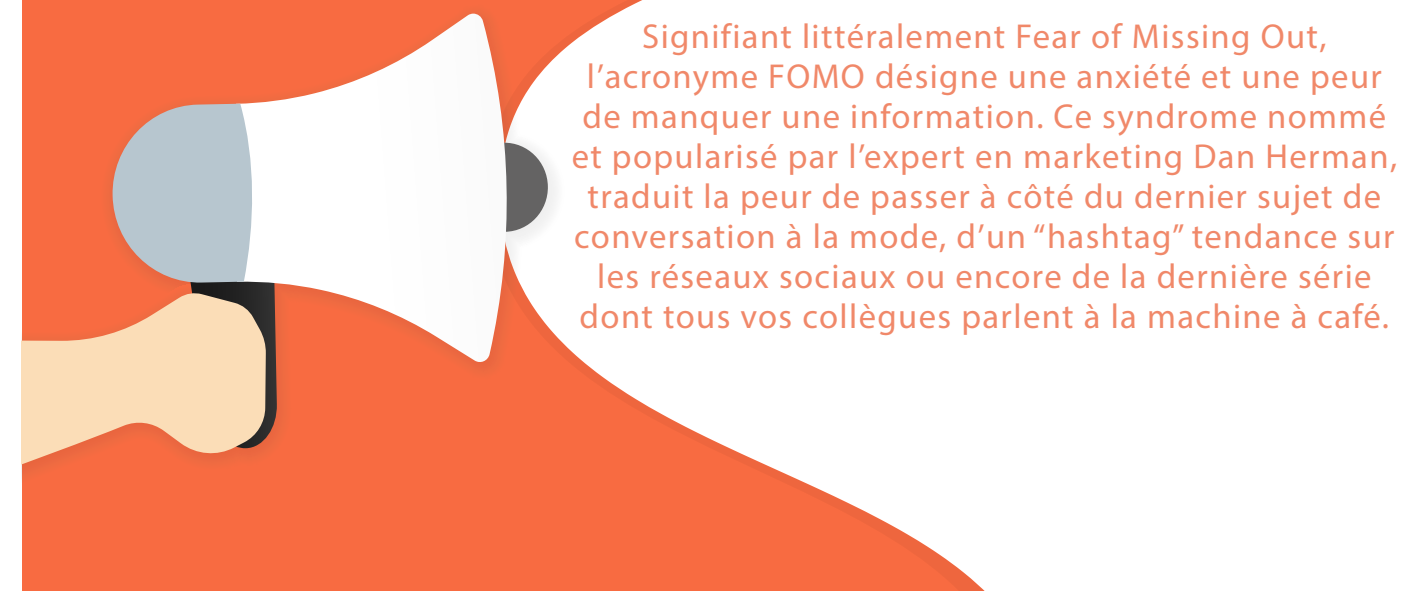
Une plateforme digitale, dont le nom TOBE pour Training Organization Box Europe/Electronic reflète la finalité : offrir un espace collaboratif de partage d'informations, de documents et de bonnes pratiques entre organismes de formations et acteurs dans le domaine de l'éducation et de la formation des pouvoirs locaux de différentes régions et/ou pays.



**PIERRE
PETIT**
**DIRECTEUR -
CONSEILLER
À LA FORMATION**



FOMO ?



Réinventez les parcours de carrières avec le job crafting

Le **job crafting** est l'art de laisser le collaborateur libre de « façonner » ou « modeler » son travail, pour le rendre plus attractif. Il permet de (re)donner du sens et du plaisir au travail en s'appuyant notamment sur ses forces. Il offre la possibilité de redessiner les contours de son poste en agissant sur trois leviers : adapter ses tâches, repenser sa relation aux autres et clarifier ses difficultés. Une démarche qui participe à donner de l'« empowerment » au collaborateur, favorisant son bien-être et sa motivation.

Développé en tant que pratique RH, le **job crafting** permet donc de construire des parcours de carrière innovants et individualisés avec des postes remodelés à l'image des collaborateurs. Il nécessite une politique RH agile offrant part égale entre aspirations des collaborateurs et évolution naturelle des métiers.

FOCUS LE MANAGER RÉFLEXIF

Dans le cadre des travaux menés par le CRF sur les soft skills des managers, nous souhaitons épinglez une tendance; la posture du manager réflexif qui semble émerger, en la différenciant notamment du manager gestionnaire ou stratège et de la conception tayloriste du monde du travail.

LA RÉFLEXIVITÉ...

La réflexivité peut être définie comme l'analyse de sa propre manière d'agir ou de procéder, cependant la réflexivité n'est pas seulement introspection, elle est aussi interrogation des structures dans lesquelles le manager se situe pour améliorer la qualité et l'efficacité des pratiques du management.

... APPLIQUÉE AU MANAGEMENT

Devenir un manager réflexif, c'est entamer un dialogue avec soi-même, c'est être en apprentissage permanent sur ses propres manières de faire, en revisitant ses représentations et ses croyances.

Le manager réflexif est en réflexion au sens propre comme au sens figuré, à l'arrêt, aux aguets, à son écoute et à l'écoute des autres. Il observe et analyse ses pratiques professionnelles pour les transformer et les améliorer en adoptant une posture critique, en se voyant faire les choses. Quand vous êtes un manager réflexif, vous acceptez de vous mettre en "off", puis vous appuyez sur "replay" en auto-analysant et en questionnant vos actions sans complaisance, tout en visant un apprentissage et une progression continue.

Le manager réflexif sait poser un regard distancié sur lui et sur ses agissements sans se priver d'interroger le système dans lequel il interagit. Il scrute ses pratiques, se met momentanément hors champ et hors temps, et s'extrait d'un quotidien aveuglant pour apporter des solutions alternatives. C'est la posture que nous proposons d'adopter tout au long du module Start RH (Plus d'informations : <http://crf.wallonie.be/start-rh.html>).

DEVENIR UN MANAGER RÉFLEXIF

ADOPTER LE KAIZEN

Le kaizen (Plus d'informations dans notre CRF Info n°6 : <https://view.publitas.com/p222-4014/crf-compas-info-6/page/6-7>) est l'accompagnement du changement dans la sérénité, il évoque une démarche qualité au quotidien et en continu, petit pas par petit pas, pour monter en compétences ou faire monter en compétences (upskilling).

CHANGER DE FOCALITÉ ET PRENDRE DU RECUL

L'essence de la réflexivité réside dans la conscience et la réflexion autour d'agissements, de comportements et de postures. La réflexivité nous enjoint d'interroger nos modes de management et de questionner nos réactions et nos automatismes. En effet, la réflexivité est antinomique de l'immédiateté et de l'instantanéité. Il faut que le manager s'accorde un temps d'arrêt qui est résolument à contre-courant de notre société de l'urgence.

DIALOGUER AVEC SOI-MÊME

L'intérêt de la réflexivité porte sur l'intensité du regard posé sur soi dans des circonstances bien particulières, sans narcissisme ni nombrilisme, mais avec un œil aiguisé sur ses pratiques, sur son identité personnelle et professionnelle, ses valeurs, son rapport aux institutions, à la hiérarchie, à l'équipe, au savoir et au changement.

NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL

Si les trois fondements évoqués relèvent d'une démarche individuelle et insistent sur le comportement d'une personne visant à prendre conscience de son influence dans la transformation de ses savoirs, de ses représentations et de ses pratiques, il n'en reste pas moins qu'il faut interroger l'organisation et sa culture pour que la démarche prenne tout son sens.

En effet, avoir des managers réflexifs nécessite une implication de l'organisation pour qu'elle favorise, organise et légitime la réflexivité. D'autant plus que les managers ne sont pas forcément tous formés à la réflexivité pendant leurs études.

LA MISE EN APPLICATION DANS LE MODULE START RH

Le module Start RH a pour but d'accompagner les nouveaux DG et DRH des pouvoirs locaux wallons dans leurs prises de fonction. Visant à la fois à doter ces nouveaux managers d'une compréhension fine des spécificités de la fonction publique locale, le module a également pour objectif de les accompagner à développer leurs compétences managériales. Dès lors, et en complément des séances de coaching, un workbook accompagne les starters tout au long de leur année académique, les invitant à réfléchir sur leurs pratiques, leurs personnalités et leurs manières de fonctionner, leurs équipes.

Pour amorcer cette réflexion, le module propose aux managers de relever 21 missions sur lesquelles ils pourront - s'ils le souhaitent - partager et échanger avec leurs pairs.

POUR EN SAVOIR PLUS

Fronty, J. (2017). La réflexivité : une soft skill du manager de demain ? Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 5, 73-90. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs04.0073>
Berliet, C. (2017, mars 14). Comment Manager Avec « Réflexivité » ? Une « Soft Skill » À Épinglez... Forbes France. <https://www.forbes.fr/management/comment-manager-avec-reflexivite-une-soft-skill-a-epinglez/amp/>

ENTRETIEN

DÉFIONS NOTRE INTELLIGENCE DIGITALE DANS UN MONDE EN TRANSITION(S)

Imed Boughzala était l'invité du CRF ce 23 juin dernier pour célébrer la journée internationale de la fonction publique. À cette occasion, ce Professeur en Systèmes d'information pour le management à l'Institut Mines-Télécom Business School a décrit 9 transitions - sociale, économique, managériale, productive, écologique, énergétique, (géo) politique, démographique, ou même éducative - qui ne manqueront pas de modifier notre société en profondeur. L'occasion de pointer les traceurs de changement qui se profilent sur nos métiers et dans notre fonction publique locale et provinciale. Au travers de cet entretien, nous vous proposons de placer la focale sur certaines des transitions qui ont particulièrement marqué le public de notre webinaire ([disponible en replay](#)).

CRF : Pouvez-vous nous expliquer avant tout ce qu'est l'intelligence digitale ?

Imed BOUGHZALA : L'intelligence digitale (ou QD pour « Quotient Digital ») se définit comme la capacité à acquérir et appliquer de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences liées aux technologies digitales pour les mobiliser de façon efficace, responsable et durable. Cette intelligence s'acquiert et se cultive progressivement à travers des interactions répétées avec les technologies. Elle permet de prospérer dans un environnement technologique très évolutif. Elle conjugue des savoir-faire et des savoir-être (Soft skills). Elle se mesure aux niveaux individuel et organisationnel. C'est par excellence une capacité critique pour réussir la transformation digitale dans les organisations et plus largement de la société.

CRF : Alors que la crise de la COVID et le passage forcé au télétravail pour certains ont fait apparaître une surcharge cognitive liée à l'utilisation constante des nouvelles technologies et un "techno-stress", comment est-il possible de développer son intelligence digitale et ses compétences pour ne pas se sentir "dépassé" par la technologie ?

Imed BOUGHZALA : Développer son intelligence digitale passe par l'éducation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie. Cet apprentissage est avant tout intentionnel et ciblé soit par l'individu lui-même, soit

par l'organisation à laquelle il appartient ou encore par la société à la recherche du développement de la citoyenneté digitale chez les gens.

Savoir interagir avec les technologies permet de développer un sentiment de confiance dans sa capacité à bien maîtriser la technologie et à anticiper ses effets : identité numérique, dépendance, surcharge cognitive, sécurité (des humains, des données et des lieux), empreinte carbone ou encore souveraineté numérique. Le « techno-stress » se manifeste dans le cas contraire. C'est l'ensemble des effets négatifs associés à une utilisation non appropriée des technologies et pouvant porter atteinte à la santé mentale des individus et à la performance des organisations. Les facteurs générateurs du techno « techno-stress » sont de l'ordre de cinq : la techno surcharge (liée à la durée de l'utilisation et à la masse d'information traitée), la techno complexité (liée à la sophistication de la technologie pour la maîtriser), la techno incertitude (liée au cycle de vie court des technologies (obsolescence) et le changement non-stop continu) la techno invasion (liée à la place accordée aux technologies à la fois au niveau personnel et professionnel) et la techno insécurité (liée aux risques et aux menaces provoqués par les technologies).



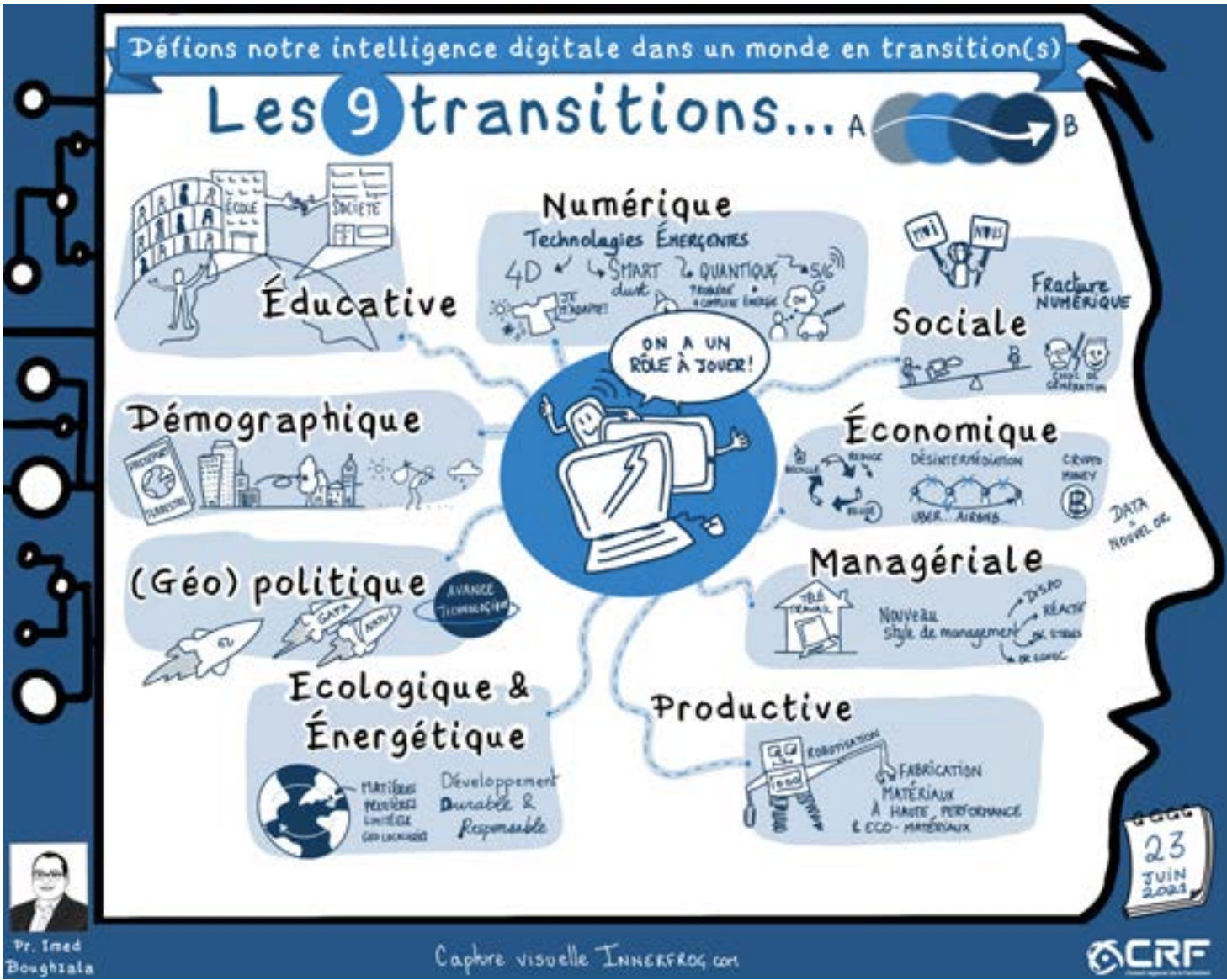
IMED BOUGHZALA

Imed Boughzala est Professeur en Systèmes d'information pour le management, Directeur du département TIM (Technologies, Information & Management), ancien Doyen de la faculté à Institut Mines-Télécom Business School (IMT-BS). Docteur-Ingénieur en informatique (spécialité intelligence artificielle) habilité à diriger des recherches en sciences pour l'ingénieur et en sciences de management, il est aussi titulaire d'un Executive MBA d'IMT-BS et du programme Management and Leadership in Higher Education de la Harvard Graduate School of Education.

Fondateur du laboratoire d'innovation et centre d'expertise IS Lab et titulaire de la chaire Intelligence Digitale pour les entreprises et la société, ses recherches actuelles portent sur la transformation digitale des organisations, la gouvernance des données massives et l'informatique quantique. Il fait de la prospective sur les technologies émergentes et leur impact sur la société.

Il co-pilote l'observatoire de la transformation digitale des établissements du supérieur en management et fait partie du Collège de Labellisation des dispositifs pédagogiques numériques de la FNEGE (Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises). Il est aussi mentor de Business Schools pour l'accréditation AACSB.

<https://www.linkedin.com/in/imedboughzala/>



« La gestion de ces transitions nécessite un ensemble de compétences et de connaissances que possède le manager de transition. Un manager de transition possède plusieurs atouts : adaptable, bon relationnel, résistant au stress, disponible, réactif et pédagogue. Il doit donc avoir un haut niveau d'intelligence digitale. »

capacités de calcul haute performance ridiculisant celles des plus puissants super-calculateurs d'aujourd'hui. Cet ordinateur semble promettre de contribuer à l'impératif de la sobriété numérique en ne consommant que très peu d'énergie grâce à des composants basés sur la suprématie quantique.

En somme, la quantique est l'étude de comment utiliser les principes de la théorie quantique pour créer de nouvelles possibilités de l'informatique en termes de logiciel, de matériel et de réseau. Le tout avec des performances bien supérieures à leurs homologues classiques/conventionnels pour des cas d'utilisation spécifiques.

Parmi les applications quantiques, on trouve la cybersécurité avec l'apport de la cryptographie quantique, la médecine avec la détection des maladies rares, la biologie/bio-informatique avec la simulation moléculaire et le séquençement ADN. Aussi, les secteurs de l'énergie avec une distribution optimisée (Smart grid), du transport avec la gestion de flottes d'avions ou encore, plus tard, des réseaux de voitures autonomes. L'aéronautique et l'aérospatiale évolueraient elles aussi grâce à l'optimisation du remplissage des gros avions et des vaisseaux spatiaux, de même que les télécommunications avec le développement de la communication cerveau-machine (Brain Machine Interface). On peut citer aussi la géophysique avec la prospection minière et l'étude sismologique, le domaine militaire pour le renseignement et la détection de la présence d'espions, la cryptographie et l'écoute électronique, les sciences des matériaux avec l'analyse des comportements des matériaux et le développement de nouvelles matières intelligentes, etc. Parmi les activités de la chaîne de valeur de l'entreprise, seront concernés le marketing pour la maximisation des revenus publicitaires, la finance pour la prédiction des marchés ou la détection des fraudes en temps réel, la logistique – Supply Chain Management – pour l'optimisation et l'automatisation des processus, etc.

CRF : Que pensez-vous de l'impact de ces transitions au niveau social ?

Imed BOUGHZALA : Je précise que ce n'est pas une mais des transitions, qui touchent de plein fouet le monde entier. Elles sont de nature différente. L'intelligence digitale se révèle être un atout fort pour la société civile et le tissu économique (citoyens et organisations) pour bien réussir ces transitions qui se basent toutes, d'une manière ou d'une autre, sur les technologies digitales et post-digitales.

Au niveau social, je citerais deux impacts produits par

les technologies, l'un avec l'apparition du collectif individuel et l'autre avec l'arrivée de l'intelligence augmentée. D'une part, nous sommes passés du collectif social avec une vraie proximité entre les individus à travers des interactions riches et des liens réels du monde physique, à un collectif individuel. Il se caractérise par des interactions superficielles derrière une interface technologique, qui produit des liens en trompe-l'œil sous forme de pseudo normalité pour fuir, éventuellement, la solitude du monde virtuel. Cette transition impacte toutes les générations en emportant avec elle tout un lot de changements. Au-delà, des potentiels conflits intergénérationnels, les relations interpersonnelles se renouvellent avec la compagnie de personnages artificielles (assistants personnels, robots dans le monde professionnel), la modification de la relation au travail (co-évolution avec des robots) et du concept que nous avons appelé jusqu'aujourd'hui, l'entreprise.

De l'autre, l'intelligence augmentée, grâce à des équipements ou à des capacités technologiques ajoutées (capteurs, IA, accessoires robotiques,...) sans aller forcément jusqu'au transhumanisme, va donner lieu à beaucoup d'inégalités sociales, liées à la possibilité de développer, ou non, son intelligence digitale par l'accès à cette augmentation technologique qui pourrait soudainement se transformer en une diminution de capacités due à la dépendance envers les technologies. Ces capacités alors utilisées, à bon escient, augmenteraient par exemple notre aptitude à traiter, à mémoriser ou à apprendre l'information, notre capacité à soulever un objet ou encore à viser très précisément une cible ou à télécommander un objet connecté par notre cerveau. On parle parfois de l'Homme augmenté qui risquerait d'être mis en concurrence, à un moment donné, avec les robots dans le travail.

CRF : Une des pistes évoquées pour anticiper les évolutions dans les organisations repose sur le management. Pouvez-vous nous en dire davantage sur la transition managériale et l'impact que les transitions ont sur le métier de manager ?

Imed BOUGHZALA : La transition managériale, marquée essentiellement par le télétravail, a été accélérée par la crise sanitaire. Elle a entraîné dans son sillage différentes adaptations au niveau du management à distance, du réaménagement des espaces de travail, de l'adoption d'outils et de pratiques de collaboration par l'intermédiaire des technologies.

Cette transition remettra en question forcément le modèle hiérarchique basé sur la supervision pour donner lieu à d'autres mécanismes de coordination

CRF : Vous évoquiez la montée en puissance de nouvelles transitions numériques, dont l'importance de la quantique. Pouvez-vous expliquer à nos lecteurs, quelles sont les perspectives en la matière ?

Imed BOUGHZALA : S'il y a une innovation technologique de rupture qui va révolutionner le monde dans l'avenir, ça serait la ou le quantique et toutes les technologies qui lui sont associées. La preuve, la France a annoncé le 21 janvier 2021 par la voix de son président Emmanuel Macron, un plan d'investissement dans les technologies quantiques de 1,8 milliard d'euros sur cinq ans via un partenariat public-privée pour développer une vraie industrie française du quantique impliquant les entreprises, les start-ups, le monde académique et scientifique, les fournisseurs de technologie...

Ces technologies post-digitales font partie de la famille des DARQ (Distributed ledger, Artificial intelligence, extended Reality & Quantum computing). Il est urgent de comprendre leur réalité pour en faire un avantage demain, particulièrement pour ceux qui espèrent la mobiliser à bon escient et profiter de ce virage technologique au moment opportun. Ces technologies

quantiques (informatique, ordinateur, Internet, calculateurs, communications, capteurs, radars, ...) sont susceptibles de changer radicalement les règles de jeu du monde dans lequel nous vivons actuellement. Si Gartner l'avait prévu pour l'année 2025, le cabinet en stratégie Boston Consulting Group annonce un vrai décollage vers l'année 2030.

À travers ses deux grands principes de superposition et d'intrication, la physique quantique donne naissance à l'informatique quantique, par une nouvelle algorithmique basée sur le bit quantique (Qubit), et à l'ordinateur quantique, par ses composants qui exploitent les caractéristiques surprenantes de la matière.

D'une part, une algorithmique quantique donne une plus grande capacité dans la résolution des problèmes complexes grâce à des principes mathématiques avancés. Elle permet d'accroître nos capacités de calcul d'une manière exponentielle, en termes de temps d'exécution et de nombre de variables (à résoudre) donnant ainsi un pouvoir prédictif et préventif puissant dans le traitement des programmes et la gestion des incidents. Et, d'autre part, un ordinateur quantique plus performant aux



et de production. Elle fera appel particulièrement à l'intelligence digitale et à d'autres compétences ou Soft Skills comme l'intelligence émotionnelle et culturelle, la curiosité/créativité et la confiance (en soi et envers les autres). Cette nouvelle organisation mobilisera aussi des capacités à faire des connexions entre les choses, les idées et les gens, l'altruisme, la prise en compte de soi et des autres, la résilience, la gestion du temps et du stress, la résolution de problèmes complexes, l'esprit d'intra-entreprendre/innovation, le leadership (virtuel), le management des talents atypiques, la gestion de l'échec et des crises, ...

La gestion de ces transitions nécessite un ensemble de compétences et de connaissances que possède le manager de transition. Il dispose de la capacité à intégrer des nouvelles modalités de management et de nouveaux Business Models, de manager les transitions, de faire face à l'incertitude pour remonter les difficultés liées à un contexte ponctuel ou inédit, ou encore d'assurer la continuité et/ou la rentabilité des activités... diminuer l'empreinte carbone des activités/technologies/entreprises. Un manager de transition possède plusieurs atouts : adaptable, bon relationnel, résistant au stress, disponible, réactif et pédagogue. Il doit donc avoir un haut niveau d'intelligence digitale.

CRF : Une autre piste pour anticiper les évolutions digitales repose sur la formation et la montée en compétence... Quelles sont les grandes tendances de cette transition éducative?

Imed BOUGHZALA : Cette transition éducative est marquée par le recours accru aux technologies éducatives et collaboratives ainsi que la modification des modalités d'apprentissage comme les classes inversées, l'auto-apprentissage par les MOOCs ou l'apprentissage assisté par les robots. Les technologies liées aux mondes virtuels 3D et la réalité étendue (réalité augmentée ou virtuelle, technologie des hologrammes,...) commencent à se démocratiser. Dans cette transition, les établissements classiques d'enseignement et de formation professionnelle ne seront plus les maîtres du secteur mais se verront concurrencés par les géants du numérique comme LinkedIn ou les EdTechs. La certification des connaissances par micro-crédit prendra l'avantage sur les diplômes de formation. Les établissements d'enseignement supérieur se verront obligés de par cette concurrence, de revoir leur modèle (coopérative inter établissements semblables ou complémentaires, partenariat avec des EdTechs et des opérateurs de télécoms, ou partenariat avec des universités d'entreprises).

CRF : Finalement, si la technologie motive certains, elle fait peur à d'autres ; que diriez-vous à nos lecteurs qui craignent les évolutions technologiques ?

Imed BOUGHZALA : Les technologies sont devenues maintenant un mal nécessaire. Aucun retour en arrière n'est possible même si certains éprouvent et éprouveront beaucoup de nostalgie à l'égard d'un passé sans téléphone portable ou autre. À chacun de les utiliser à bon escient d'une manière responsable et durable. Le rôle des pouvoirs publics est primordial pour éduquer et réguler le développement et l'utilisation de ces technologies. Dans tout progrès, il y a les bons côtés (utilité, simplicité et commodité) et les mauvais côtés (dérive, insécurité, envahissement et dépendance). Tout passe par l'éducation et la formation. Développer l'intelligence digitale chez les individus et les collectifs (organisations) est un gage de réussite pour que ces technologies puissent être bénéfiques à la citoyenneté, la créativité et l'entrepreneuriat digital dans les entreprises et la société. L'innovation technologique doit aller de pair avec la sobriété numérique (qui pose la question de l'utilité des technologies que l'on utilise, en lien avec l'empreinte carbone) et l'éthique (technologie basée sur des démarches Ethics by design ou SSecurity by design).

Les établissements de l'enseignement supérieur, et les centres de formation professionnelle et les institutions comme le CRF pourraient jouer un rôle important dans la formation des nouvelles générations d'apprenants qui arrivent sur le marché de l'emploi dans les organismes publics ou privés pour mener à bien ces transitions (manager responsable de transition). En effet, ayant été touchés par la crise Covid, ces derniers seront plus facilement sensibilisés à la bonne gestion de ces transitions et sauront s'adapter aux différents contextes et environnements.

Et enfin, le podcast de Julien Morice qui renferme des pépites utiles aux acteurs du digital learning (<https://podcasts.apple.com/us/podcast/le-pedagogocast/id1439233122>).

DOSSIER

MINIMALISME

DIGITAL

Qui n'a pas son téléphone à portée de main pour noter ses rendez-vous ou consulter son planning de la journée ? Qui ne culpabilise pas à l'idée de ne pas consulter ses emails une journée durant ? Qui peut encore se passer de son smartphone durant 24 heures ?

Ces situations de notre vie quotidienne reflètent l'intrusion de la technologie dans notre quotidien et cachent un certain mal-être, entre technostress, pour ceux qui doivent utiliser la technologie sans y être vraiment formés, et surcharge cognitive et attentionnelle, pour ceux qui ne savent plus s'en passer. Les technologies ne sont en soi ni bonnes ni mauvaises mais il est nécessaire de sensibiliser à leur impact.

C'est dans ce contexte qu'apparaît le concept de minimalisme digital ; un concept proposé par Cal Newport qui pointe l'importance d'utiliser les nouvelles technologies en conformité avec nos propres objectifs et valeurs. Or, nous avons - pour la plupart - tendance à céder au syndrome de l'objet brillant et pour peu qu'on entende un de nos pairs nous parler de telle ou telle application, on a envie de pouvoir atteindre les résultats promis.

Le piège dans lequel beaucoup de nous tombent, c'est de modifier notre quotidien et nos processus pour les adapter à l'application. Au travers de ce dossier, nous vous proposons d'adopter une démarche inverse : d'abord vous poser une série de questions pour identifier votre besoin ; puis, adopter un nouvel outil pour ne pas tomber dans ce type de dérive.

Nous vous proposons dans ce dossier thématique un désencombrement... concept plus que jamais à la mode dans nos intérieurs avec Marie Kondo (1) ; toutefois, l'idée est ici d'appliquer cette magie du rangement au digital et au monde du travail pour vous proposer un guide de désencombrement de la vie numérique !

Dans un premier article, nous abordons les avantages et inconvénients de la technologie, ce qu'est le minimalisme numérique et la philosophie sous tendue par cette approche, ainsi que les "biais" qui nous poussent à l'encombrement et à céder au syndrome de l'objet brillant.

Dans un second article, nous abordons ensuite les raisons qui poussent certains à désencombrer et sur quoi il est possible d'agir plus spécifiquement.

Enfin, nous terminons ce dossier par une check-list de toutes les questions à se poser avant d'adopter un nouvel outil, et ce, en prenant l'hypothèse que vous deviez choisir un nouvel outil pour votre politique de gestion des ressources humaines.

Tout au long de ce dossier, Julien Gueniat, fondateur de l'Organisologie (<https://organisologie.com/>) vous livrera des conseils et des astuces pour vous aider à être productifs et sereins dans un monde numérique surconnecté. Autant d'éléments qui vous permettront - nous l'espérons - de repenser votre rapport à la technologie.



LE MINIMALISME DIGITAL, QU'EST-CE QUE C'EST?



Dans ce premier article, nous abordons les avantages et inconvénients de la technologie, ce qu'est le minimalisme numérique et la philosophie sous tendue par cette approche, et enfin, nous expliquons les “biais” qui nous poussent à l'encombrement et à céder au syndrome de l'objet brillant.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE LA TECHNOLOGIE

Les avantages de la technologie sont indéniables et ont été particulièrement mis en valeur avec la crise de la COVID.

Les appels vidéo nous ont permis de voir nos proches et de passer des moments de qualité avec eux sans être ensemble physiquement. Les technologies de réseaux privés virtuels (VPN en anglais) nous permettent de travailler à distance sans avoir à nous déplacer au bureau. Internet regorge de divertissements de toutes sortes : musique, films, séries, livres, jeux, etc.

Dans ce contexte, on a découvert de nombreux avantages du monde numérique qui nous permet notamment de garder contact et de briser l'isolement.

“ En 2020, les internautes belges âgés de 16 à 64 ans passaient en moyenne 5h09 par jour sur Internet, soit 8 minutes de plus qu'en 2019 (source : GlobalWebIndex, 3ème trimestre 2019)”
<https://www.xavierdegraux.be/belgique-digital-statistiques-2020>

Pourtant, malgré cette utilisation massive, des inconvénients pointent le bout de leur nez. Outre la question de la pollution numérique, la dépendance aux technologies, des inconvénients apparaissent plus sournoisement : difficulté de concentration, insomnie, anxiété, retard de développement chez l'enfant, technostress, surcharge informationnelle, etc. C'est dans cette optique que des réflexions sur le droit à la déconnexion ont émergé, notamment en droit français, et que des réflexions sur le minimalisme numérique apparaissent.

L'utilisation d'Internet consomme de plus en plus de gaz à effet de serre au niveau mondial (près de 4% des émissions mondiales).
<https://www.google.com/url?q=https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/moteur-de-recherche/segments/chronique/165403/impact-environnement-travail-maison-carbone&sa=D&source=editors&ust=1626100180307000&usg=AOvVaw2rHwv5HMiZxMqscWsFltor>

Saviez-vous que supprimer 30 mails revient à économiser la consommation d'une ampoule pendant 24h ?

LE MINIMALISME DIGITAL : LES PRINCIPES FONDATEURS

DES OUTILS DE VEILLE D'INFORMATION

Vous voulez sauvegarder une page web pour la lire plus tard à tête reposée ou encore la lire hors ligne ? Voilà le type de service proposé par Instapaper et des outils comme Pocket.

LA DÉFINITION DU MINIMALISME DIGITAL

« Le minimalisme numérique ne rejette pas définitivement les innovations de l'ère Internet, mais plutôt la façon dont tant de gens s'engagent actuellement avec ces outils. » – Cal Newport

Lorsqu'on pense au minimalisme, on a automatiquement en tête les objets visibles dont on tente de se débarrasser pour se libérer la tête et l'esprit : meubles, décorations, gadgets, vêtements, etc. En effet, vivre avec moins mais vivre mieux (le fameux "less is more"), voilà comment se définit la philosophie du minimalisme.

Popularisé grâce à Marie Kondo (et son ouvrage à succès "La magie du rangement"), le minimalisme consiste à évaluer le rapport coût total/bénéfice de chacune de nos possessions et à se débarrasser de ce pour quoi le bénéfice n'est pas assez important. La philosophie du minimalisme, c'est lutter contre le postulat que « posséder, c'est mieux que ne rien avoir », une logique consumériste inculquée à grand renfort de marketing.

Mais, le minimalisme s'applique aussi à un encombrement plutôt invisible, numérique, qui est beaucoup plus difficile à cerner que celui matériel.

Le minimalisme digital, c'est donc désencombrer ses appareils et nettoyer ses données, créer le vide, comme on le fait pour désencombrer une maison.

Toutefois, le concept de minimalisme digital ne consiste pas à rejeter complètement les outils modernes. Il s'agit de se demander : « Est-ce la meilleure façon d'utiliser la technologie pour soutenir ce à quoi je tiens ? » – Cal Newport

Il s'agit de ne pas laisser les outils en ligne vous utiliser mais de bien veiller à choisir et utiliser des outils pour vous améliorer dans ce que vous faites.

ÉCONOMIE ET VALEUR AU CENTRE DU CONCEPT

Le minimalisme digital repose sur une logique économique de coût/bénéfice. Par exemple, une analyse coût/bénéfice peut aider à faire le ménage de son utilisation des réseaux sociaux. Du temps passé sur ces réseaux sociaux et des gains obtenus.

Cette notion de coût et de bénéfice est intimement personnelle. Elle dépend de vous et de votre vie. Le minimalisme de l'un sera très différent de celui de l'autre. Il ne s'agit donc pas de réduire ou d'unifier, mais de conscientiser à nos usages.

Le minimalisme digital renvoie aussi aux valeurs ; une thématique à la mode qui demande à être appliquée dans son utilisation du digital : "quand on adopte le concept de minimalisme numérique, on analyse son utilisation actuelle du numérique et on se questionne ensuite sur la valeur que cet usage nous apporte. Est-ce que le temps que je passe sur les réseaux vient soutenir mes valeurs ?"

Comme l'indique Cal Newport, pour reprendre le contrôle, nous devons aller au-delà de simples ajustements et reconstruire notre relation à la technologie à partir de zéro, en utilisant les valeurs qui nous sont les plus chères comme base.

LES 3 PRINCIPES DU MINIMALISME DIGITAL

Cal Newport a énoncé 3 principes pour enseigner aux gens comment gérer l'avalanche d'outils en ligne.

PRINCIPE N° 1 : LE DÉSORDRE EST COÛTEUX

Au lieu d'essayer d'être partout en ligne, demandez-vous ce que vous en retirez réellement et quels sont les coûts en temps et en attention. Êtes-vous sûr de ne pas pouvoir effectuer la même tâche d'une manière différente ?

Réévaluez les gains que vous tirez des sites que vous visitez et choisissez des plateformes qui ne font que vous aider à vous améliorer.

PRINCIPE N° 2 : L’OPTIMISATION EST IMPORTANTE

La technologie peut certainement nous aider à améliorer notre existence quotidienne. Cependant, le simple fait d’utiliser les options par défaut n’est pas bon la plupart du temps.

Pour devenir un véritable minimaliste digital, vous devez adapter les outils à vos besoins spécifiques. Une fois que vous aurez compris pourquoi vous utilisez un site, une application et pourquoi vous consultez les réseaux sociaux, vous pourrez faire des ajustements pour en tirer le meilleur parti.

Exemple: Si vous souhaitez rester informé de l’actualité, évitez de multiplier les sources d’information, mais optimisez vos outils et utilisez des outils de veille comme Instapaper (voir encadré).

PRINCIPE N° 3 : L’INTENTIONNALITÉ EST SATISFAISANTE

Devenir un minimaliste digital ne signifie pas rejeter le monde en ligne. Il est normal d’avoir un compte sur les réseaux sociaux. Mais seulement si vous l’utilisez intentionnellement.

À chaque outil que vous utilisez, posez-vous la question suivante : Est-ce que cela profite vraiment et soutient mes valeurs et ce que j’essaie de faire, ou suis-je mieux sans cela ?

EN RÉSUMÉ

« Le minimalisme digital est une philosophie d’utilisation de la technologie dans laquelle vous concentrez votre temps en ligne sur un petit nombre d’activités soigneusement sélectionnées et optimisées qui soutiennent fortement les choses auxquelles vous tenez, et vous passez heureusement à côté de tout le reste. » – Cal Newport

A LA DÉCOUVERTE DE NOS “BIAIS”

« Les gens ne succombent pas aux écrans parce qu’ils sont paresseux, mais plutôt parce que des milliards de dollars ont été investis pour rendre ce résultat inévitable. » – Cal Newport

L’intrusion de la technologie dans notre quotidien est le reflet d’un marketing particulièrement tenace

s’appuyant sur les neurosciences et nos biais cognitifs pour se livrer un véritable combat et obtenir ce qui a le plus de valeur dans notre société de l’information : notre attention.

Un ancrage dans les sphères les plus intimes de notre vie qui s’appuie sur des comportements sous-jacents, enracinés dans notre culture et soutenus par de puissantes forces psychologiques qui renforcent nos instincts de base.

Pour reprendre le contrôle, nous devons déjouer une série de pièges et mieux les comprendre.

L’EFFET DE MODE

L’effet de mode, aussi appelé Bandwagon, qui se traduit par le fait de sauter dans le wagon, se caractérise par un comportement, une attitude et une croyance basés sur le fait qu’un grand nombre de personnes l’ont adopté. C’est cet effet qui est à l’œuvre quand on succombe au syndrome de l’objet brillant.

L’ACTIVATION DE NOTRE CIRCUIT DE LA RÉCOMPENSE

Selon Tristan Harris, fondateur du Center for Humane Technology, les programmeurs de la Silicon Valley ne programment pas des applications, mais des personnes.

À chaque fois que vous ouvrez une application, consultez un site web, ou que vous recevez une notification quelconque, vous actionnez le levier d’une machine à sous en vous demandant : « Qu’est-ce que j’ai reçu ? ».

Mais contrairement aux machines à sous où vous avez une chance infime de gagner quelque chose, nos smartphones que nous utilisons quotidiennement sont conçus pour nous dérober du temps et de l’attention ; c’est le principe de l’économie de l’attention.

En outre, certaines entreprises technologiques profitent du désir humain naturel d’approbation sociale ; le bouton « j’aime » des réseaux sociaux est un excellent moyen de collecter des données sur nos préférences et nos comportements, et de maintenir les utilisateurs accros.

LA RECETTE POUR CAPTER L’ATTENTION

En 2018, l’homme d’affaires et spécialiste de l’ingénierie comportementale Nir Eyal publiait le livre à succès “Hooked”. Comment créer un produit ou un



service qui ancre des habitudes”.

Dans notre économie de l’attention, ceux qui gagnent sont ceux qui respectent une recette composée de quatre ingrédients :

DÉCLENCEUR

Il s’agit d’attirer l’attention de l’utilisateur sur une application, par exemple en diffusant un message qui apparaît sur un appareil.

ACTION

Il s’agit d’inciter l’utilisateur à faire quelque chose, par exemple visiter un site pour une raison donnée.

DES RÉCOMPENSES VARIÉES

Il s’agit de lier l’action à une récompense, mais à une récompense qui est parfois très gratifiante, par exemple indiquer que votre message est très populaire, alors que parfois il ne l’est pas, comme une simple notification qu’un ami a publié un message.

Dans cette optique, une étude scientifique menée par Michael Zeiler dans les années 1970 explique que les récompenses délivrées de manière imprévisible sont bien plus excitantes pour le cerveau humain que lorsqu’elles sont délivrées selon un schéma connu ; une perspective inscrite dans les recherches sur le

conditionnement opérant de B.F. Skinner (Operant Conditioning (B.F. Skinner) | Simply Psychology. (s. d.). Consulté 26 juillet 2021, à l’adresse <https://www.simplypsychology.org/operant-conditioning.html>). Cela explique pourquoi nous vérifions nos notifications avec tant d’enthousiasme. Elles déclenchent de fortes émotions dans notre cerveau et nous en voulons toujours plus.

INVESTISSEMENT

Il s’agit cette fois de demander à l’utilisateur de s’investir — par exemple en changeant sa photo de profil ou en publiant un message, de manière à faire en sorte qu’il soit disposé à revenir sur l’application pour entrer dans de nouveaux cycles d’accrochage.

DOSSIER - LIRE LA SUITE >

DÉSENCOMBRER... POURQUOI ET SURTOUT COMMENT?

POURQUOI DÉSENCOMBRER?

Lors de notre webinaire du 23 juin dernier, nous avons pointé l'incidence de l'utilisation du numérique sur la pollution mondiale ([replay disponible ici](#)). Nous avons évoqué que regarder un film en streaming équivalait à la consommation d'énergie d'un frigo pendant une année ou encore que regarder YouTube pendant 1000 heures équivalait à un aller-retour Paris New York.

La pollution numérique est une réalité, elle va augmenter crescendo au fil des années et devenir la pollution numéro 1, dépassant la pollution des transports routiers et aériens. C'est une des premières raisons qui nous pousse donc au minimalisme digital mais il existe une incidence individuelle et plus immédiate provoquée par le « bruit » permanent que génèrent les notifications incessantes et les boîtes mails saturées qui brouillent et usent le mental.

PARCE QUE LA POLLUTION NUMÉRIQUE ENCOMBRE VOTRE ESPRIT...



Les conseils de notre expert, Julien Gueniat

Souvenez-vous de cette situation probablement familière : Vous êtes en pleine conversation et vous avez cette idée géniale qui surgit ! Mais vous ne savez pas où la capturer rapidement alors vous la gardez en

tête (en espérant ne pas l'oublier).

Plus tard dans la journée, vous vous souvenez avoir eu une bonne idée, sans pouvoir vous souvenir de l'idée en question. C'est rageant !

Cette petite histoire illustre bien la problématique de l'infobésité : quand on ne maîtrise pas la déferlante

d'information quotidienne, on sature son esprit.

Ainsi, votre esprit n'est plus en mesure de penser et de créer de manière unique. Il est trop occupé à se souvenir de toutes les tâches et idées qui lui passent par l'esprit.

Cette situation vous parle? Allons encore un pas plus loin dans les symptômes ; vous souffrez de (d') :

- Une fatigue mentale persistante.
- Trous de mémoire dans les moments importants.
- Une sensation d'avoir le cerveau en feu.
- Arriver à la fin de vos journées avec le sentiment de n'avoir rien fait.
- Consulter beaucoup de contenus sans utiliser ceux-ci dans votre quotidien.
- Passer trop de temps à analyser (hésiter ?) sans passer à l'action.

PARCE QUE VOUS POUVEZ DÉLÉGUER LA GESTION DE VOTRE INFORMATION À UN ORDINATEUR...

Un ordinateur est excellent pour mémoriser et effectuer

des recherches dans de grandes quantités d'informations.



Les conseils de notre expert, Julien Gueniat

Déléguer la gestion de mon information à un ordinateur me permet de me concentrer sur des tâches que l'ordinateur ne peut pas faire : Penser et créer de manière originale.

Voir ce qui ne se voit pas (comprendre le silence pesant d'une conversation par exemple).

Collaborer et se coordonner avec des humains. Ma recommandation pour la gestion de votre information est simple : Prenez le temps d'apprendre à maîtriser les outils numériques. Car au final ce qui fait la différence au quotidien, ce n'est pas seulement l'outil que vous utilisez, mais surtout les comportements que vous avez avec cet outil. Comme le dit très bien Richard Saul Wurman, auteur et fondateur des conférences TED «Trop d'attention a été mise sur les outils numériques et pas assez sur l'humain qui doit traiter les informations.»

COMMENT DÉSENCOMBRER SA VIE NUMÉRIQUE ?

Le simple fait d’adhérer au minimaliste digital ne signifie pas grand-chose. L’objectif est de créer du vide, de gagner de la place sur votre smartphone, sur votre cloud, sur vos disques durs, etc. et, le plus dur, de vous détacher de tous ces appareils et ces données qui vous polluent l’esprit.

Votre boîte mail et vos réseaux sociaux seront les premières victimes de votre nouvelle philosophie de vie. Cette question de la gestion des emails pourrait faire l’objet d’un dossier thématique à part entière mais cette problématique cache en réalité la question de la surcharge informationnelle dans notre société ; un thème cher à Julien Gueniat qui nous livre ses trucs et astuces. Une formule élémentaire pour savoir si vous maîtrisez vos e-mails.

Pour savoir si votre gestion des e-mails nécessite une amélioration, répondez à la question suivante :

Est-ce que le nombre d’e-mails non traités qui se trouvent actuellement dans votre boîte de réception est supérieur au nombre d’e-mails que vous recevez en une semaine ?

Si la réponse est oui, alors vous gagnerez à traiter vos e-mails avec plus de régularité.

Gardez à l’esprit que plus les e-mails s’accumulent et

plus les ressources pour traiter ceux-ci augmentent. C’est comme un appartement : ranger un peu toutes les semaines est bien plus facile que de faire des rangements mensuels.

3 PRINCIPES POUR MIEUX GÉRER MES E-MAILS SELON JULIEN GUENIAT

1. JE CONSULTE, JE TRAITE

Cessez de vérifier vos e-mails, commencez à traiter ceux-ci dès que vous vous connectez à votre boîte de réception. Cela nécessite d’avoir du temps et du “jus de cerveau” pour cela.

2. JE NE CHOISIS PAS L’ORDRE DE TRAITEMENT

Sur Gmail, une fonctionnalité est disponible vous permettant, quand vous avez traité un e-mail, de passer automatiquement au prochain e-mail. J’adore cette fonctionnalité, car cela réduit la charge mentale : je ne choisis plus quel e-mail je dois traiter, je prends ce qui vient.

Choisir quel e-mail traiter est épuisant.

3. JE TRAITE MES E-MAILS À UN MOMENT PARTICULIER

Hormis certains moments de ma journée, mes e-mails ne sont pas disponibles. Certes, au début c’est difficile, car cela incite à se réorganiser, mieux anticiper et arrêter de travailler dans l’urgence. Mais passé ce moment d’adaptation, vous serez en mesure de vous concentrer plus longtemps sur des tâches qui nécessitent de l’attention.

J’utilise le logiciel Cold Turkey pour bloquer l’accès à mes e-mails, la volonté n’étant pas quelque chose de fiable ni régulier.

DÉSENCOMBRER VOS RÉSEAUX SOCIAUX

En 2020, le temps consacré quotidiennement aux réseaux sociaux était de 2h25 par jour. https://www.lavenir.net/cnt/dmf20210128_01549609/avec-la-crise-les-belges-ont-passe-plus-de-temps-sur-les-reseaux-sociaux

En Belgique, 65% de la population est active sur les réseaux sociaux, ce qui représente 7,5 millions de Belges. <https://www.xavierdegraux.be/belgique-digital-statistiques-2020>

Les réseaux sociaux sont les sites les plus consultés au monde. On y passe en moyenne 10h par mois. Ils récoltent un nombre important de données personnelles. Et le stockage de celles-ci a un vrai impact environnemental. Il est donc nécessaire de trier les informations contenues sur ses réseaux sociaux.

- Supprimez vos anciens posts ou vos anciennes photos.
- Faites-le tri de vos amis, des marques, des groupes, des pages que vous suivez.
- Surtout, supprimez les notifications pour avoir une utilisation intentionnelle de votre réseau.

Les réseaux sociaux suivent les codes de la captologie (l’étude de l’informatique et des technologies numériques comme outils de persuasion et de changement des comportements). Quand vous êtes dessus, il vous semble insensé de vivre sans !

3 IDÉES QUI M’ONT AIDÉ À PASSER MOINS DE TEMPS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

1. LE COÛT DE L’OPPORTUNITÉ

Si j’achète un jeans à 100 euros, c’est 100 euros que je ne peux pas utiliser ailleurs. C’est ce qu’on appelle le coût de l’opportunité.

Avec votre temps, le coût de l’opportunité est pire. Car vous pouvez gagner et perdre de l’argent au cours d’une vie. Mais le temps s’écoule à jamais.

1 heure passée sur Instagram, c’est 1 heure que vous n’utiliserez pas ailleurs. Chaque oui équivaut à un non.

2. PLUS C’EST FACILE ET AGRÉABLE, PLUS C’EST RISQUÉ POUR MON MOI-FUTUR

Les réseaux sociaux tombent dans cette catégorie de trop facile / trop agréable. Je me sens seul ? Je poste une image de moi et je me sens aimé.

Pourtant, vous êtes toujours seul derrière votre écran. La vérité impopulaire ? Les réseaux sociaux isolent.

3. VOUS SEREZ OUBLIÉ

Et l’humain n’aime pas être oublié. Tout ce qu’il fait a pour objectif d’être accepté par un individu / groupe ou ne pas être rejeté par un individu / groupe.

Les réseaux sociaux jouent avec ce besoin viscéral (d’ailleurs, vous ne recevez jamais une notification pour vous dire que votre ami a quitté les réseaux sociaux).

Si vous voulez quitter les réseaux sociaux, assurez-vous de le faire sur une durée limitée, en informant vos amis proches, et en récupérant leurs dates d’anniversaire.

Cela vous permettra de continuer d’entretenir des contacts... et vous aurez définitivement moins d’interactions sociales, mais souvent, des interactions de bien meilleure qualité. Dernière astuce non négligeable : ce qui m’a aidé à passer moins de temps sur les réseaux sociaux est de développer des activités plus intéressantes hors réseaux sociaux.

Julien Gueniat interviendra les 25 et 28 février 2022 pour un coaching intitulé “gérer son temps pour se consacrer à l’essentiel”, inscrivez-vous dès maintenant! <https://evenements.crf.wallonie.be/coaching-comment-mieux-g-rer-votre-temps-pour-vous-consacrer-lessentiel.html>

CHECK-LIST DES QUESTIONS À SE POSER AVANT D'ADOPTER UN NOUVEL OUTIL !

Dans ce dernier article, nous terminons par une check-list de toutes les questions à se poser avant d'adopter un nouvel outil, en prenant l'hypothèse que vous deviez choisir un nouvel outil pour votre politique de gestion des ressources humaines.

LA PREMIÈRE CHOSE À GARDER À L'ESPRIT EST LA CITATION DE LÉONARD DE VINCI :

“La simplicité est la sophistication suprême.”

Plus vous avez d'outils, plus vous augmentez la complexité. Plus vous avez de fonctionnalités dans un outil, plus vous augmentez la complexité. Plus vous augmentez la complexité pour pouvoir travailler, moins vous avez de ressources pour penser et créer de manière unique.

Chaque nouvelle option est une décision potentielle : est-ce que je dois aligner le texte à droite ou au centre ?

Est-ce que je dois insérer une image ou ne pas insérer d'images ?

Toutes ces microdécisions qui passent souvent inaperçues accentuent l'infobésité.

WISEZ LA SIMPLICITÉ MAIS LA FIABILITÉ

Et utilisez votre créativité pour contourner les contraintes des différents outils.

Nous vous proposons de vous poser une série de questions avant d'adopter un nouvel outil, de manière à trouver l'outil qui vous convient plutôt que de modifier vos procédures et vos modes de fonctionnement au gré d'un outil.

- Pour quelle visée avez-vous besoin d'une application ?
- Est-ce que l'outil dispose des fonctionnalités essentielles pour accomplir mon travail quotidien ?
- Combien de personnes vont utiliser l'application ?
- Quelles sont les ressources dont vous disposez (par ex. en temps pour vous former et l'alimenter ; en budget pour y avoir accès, etc.) ?
- Est-ce que l'ergonomie est plaisante ?
- Quel est le niveau de friction de l'application ? Autrement dit, allez-vous obtenir des retours sur investissement dès le premier jour ou allez-vous faire vos premiers pas et seulement obtenir des résultats après quelques mois ?
- Quelles sont les fonctionnalités de l'application que vous vous voyez mettre en pratique ?
- Est-ce qu'elle pourrait vous permettre de réduire le nombre d'étapes nécessaires pour effectuer une tâche ?
- Quels sont les supports (ordi, tablette, etc.) sur lesquels vous envisagez d'installer l'application ?
- Est-ce que la synchronisation sur plusieurs devices représente une utilité ?
- Est-ce que les outils sont synchronisés en temps réel entre les différents utilisateurs ?
- Est-ce que cette application vous simplifierait la vie d'une manière ou d'une autre ?
- Dans quel processus en particulier l'outil va-t-il vous aider ?
- Depuis quand l'application existe-t-elle (le plus ancien, le mieux, éviter les nouveaux produits) ? Pour quel type de public ? Depuis quand est-elle mise à jour ?
- Y a-t-il un accompagnement ou des espaces d'échange entre les utilisateurs ?
- Puis-je facilement quitter et passer à un autre outil ou suis-je enfermé (très important pour les entreprises et leurs données) ?

CONCLUSION

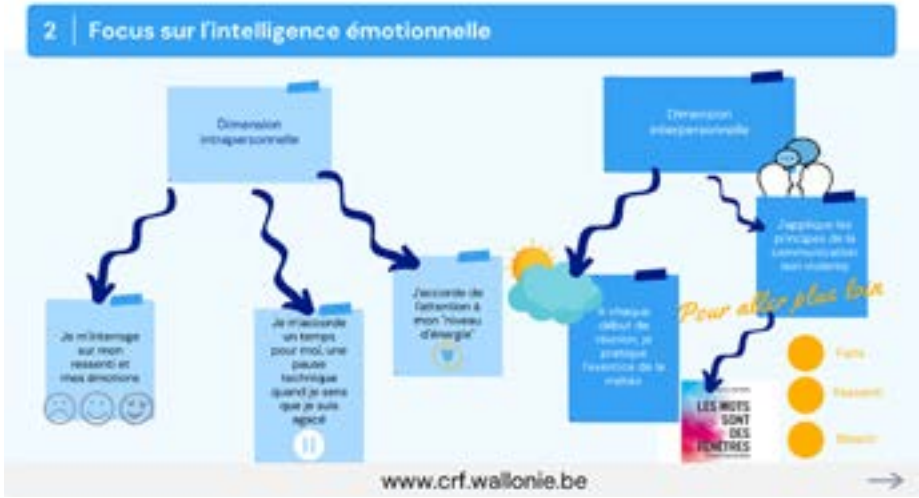
Au travers de ce dossier thématique, nous vous avons proposé un voyage philosophique en matière de désencombrement... concept plus que jamais à la mode dans nos intérieurs avec Marie Kondo ; l'idée était ici d'appliquer cette magie du rangement au digital et au monde du travail pour vous proposer un guide de désencombrement de votre vie numérique !

Un moyen de lutter contre la logique consumériste que « posséder, c'est mieux que ne rien avoir », à partir de 3 principes sur lesquels repose le concept proposé par Cal Newport qui pointe l'importance d'utiliser les nouvelles technologies en conformité avec nos propres objectifs et valeurs.

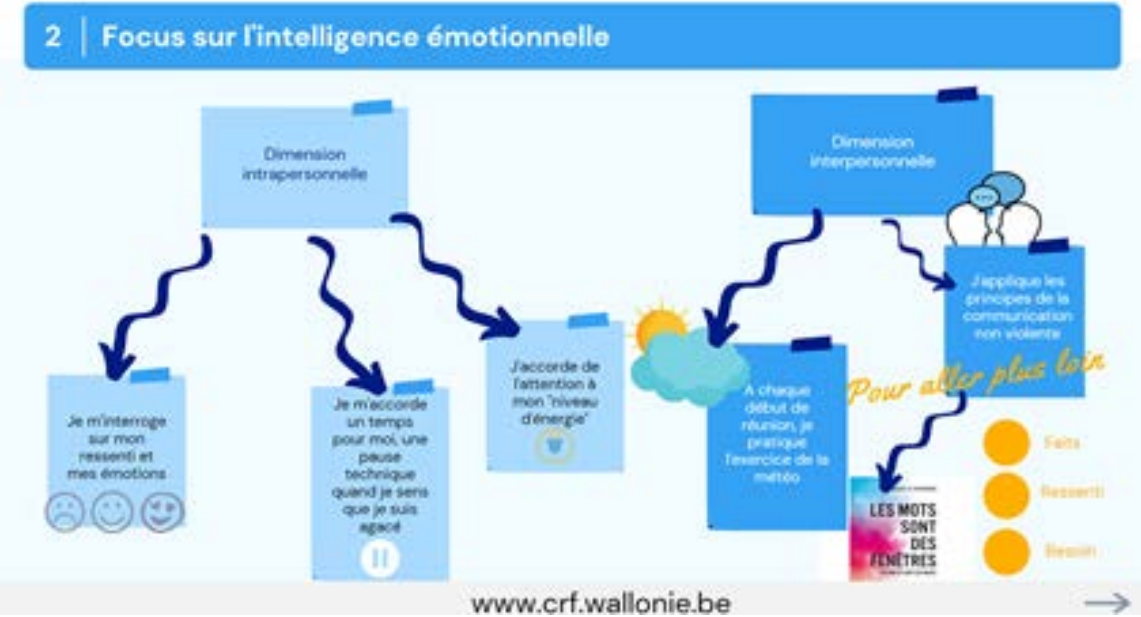
Un changement profond de perspective car de petits changements ne sont malheureusement pas suffisants pour résoudre les problèmes auxquels nous confrontent les nouvelles technologies tant nos comportements sont ancrés dans nos croyances et dans notre culture.



Les participants ont également demandé à notre orateur de faire un focus particulier sur deux compétences comportementales que sont l'intelligence émotionnelle et l'apprentissage efficace.



Synthèse des éléments abordés à propos de l'intelligence émotionnelle - source CRF



Synthèse des éléments abordés à propos de l'apprentissage efficace - source CRF

In fine, à partir des échanges et de discussions, nous avons pu réaliser un Mindmapping collectif pour schématiser les soft skills du manager de demain ; un outil particulièrement apprécié par l'ensemble des participants.



L'ACQUISITION ET LA TRANSMISSION DES SOFT SKILLS

Finalement, c'est autour de la question de l'acquisition de ces compétences et de leur transmission que nous avons conclu cet atelier.

Pour l'acquisition des soft skills, J. Hoarau a particulièrement insisté sur la nécessité de se fixer des rituels et de relever des défis pour muscler ses soft skills. Pour la transmission, ce sont les rituels collectifs qui ont été évoqués brièvement pour laisser la place aux échanges et autres questions dont nous souhaitons épingler une question relative au recrutement.

La question du public : Comment intégrer les soft skills dans ses processus de recrutement ?

Épinglons particulièrement cette question relative au recrutement : "comment intégrer les soft skills dans ses processus de recrutement ?"

Une proposition a été faite d'intégrer ces soft skills lors de 4 étapes du processus de recrutement.

- Dans la fiche de poste : clarifiez les soft skills dont vous avez besoin !
- Dans le formulaire de pré-sélection : Demandez des expériences professionnelles significatives et en lien avec le poste à pourvoir.
- Lors de l'entretien oral : revenir sur le CV : si le candidat mentionne la créativité comme soft skills, posez cette question : "pouvez-vous illustrer votre créativité par une expérience significative pour laquelle vous avez fait preuve de cette compétence comportementale ?"
- Lors de l'entretien oral : poser des questions STAR: déduisez les soft skills à partir des situations décrites par le candidat !

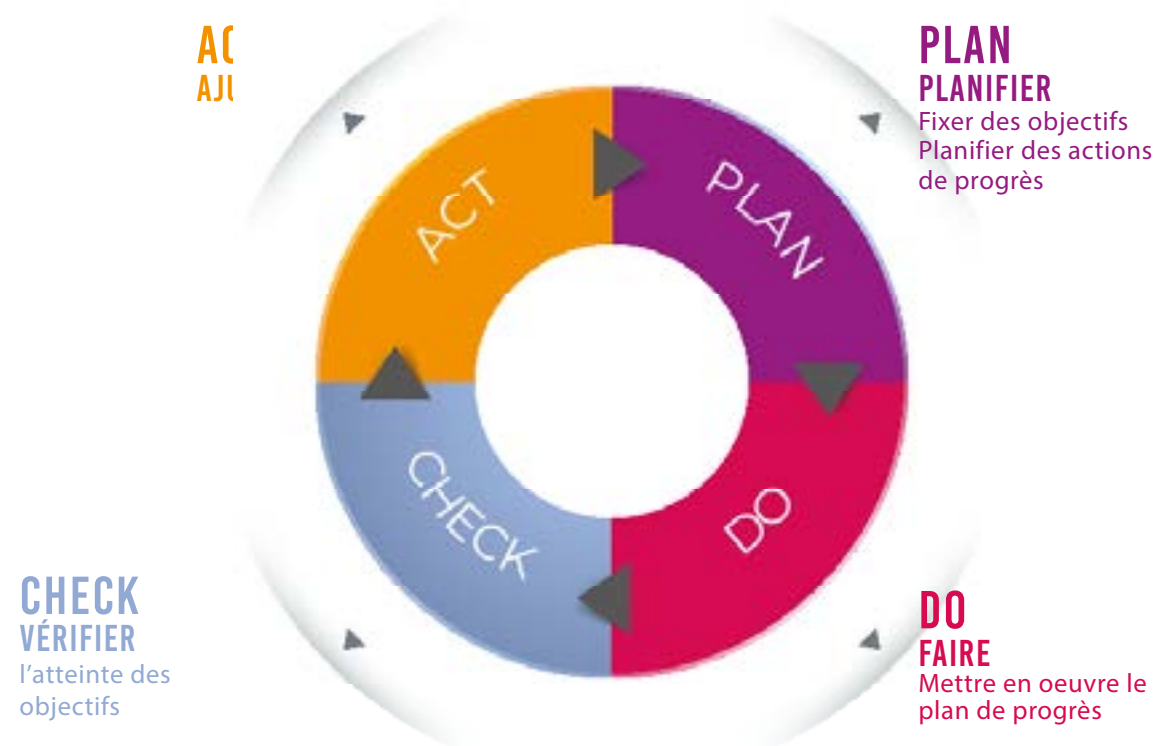
Ce workshop très instructif et dynamique permet de disposer d'une boîte à outils d'inspiration et de ressources qui pourront être utiles pour identifier et accompagner les transitions dans les organisations.

Vous voulez revoir ce workshop? Le replay est disponible en suivant ce lien : https://youtu.be/Ga_cPM_aeW4

FICHE PRATIQUE

PLAN, DO, CHECK, ACT

Socle de l'amélioration continue, la méthode PDCA, aussi appelée roue de Demming, est une méthode très utilisée pour améliorer la performance d'une organisation. Mise au point dans les années 50, cette méthode est plus que jamais d'actualité pour faire face à la complexité liée notamment aux transformations numériques. Une méthode au service de l'agilité des organisations (ou des projets) que nous vous proposons, dans un premier temps, de (re)découvrir et d'appliquer ensuite à une démarche de développement de nouvelles compétences (upskilling).



LA MÉTHODE PDCA

Cette méthode Plan, Do, Check, Act (PDCA donc) offre une véritable méthodologie de résolution de problèmes. Elle propose un cadre de référence pour identifier, trouver des solutions et les déployer en minimisant les risques de faire fausse route grâce à l'expérimentation.

Appliquée à l'organisation, elle facilite l'agilité avec des cycles courts et encourage à la remise en question.

PLAN PLANIFIER

Analyse de la situation, du problème ou de la question en cause, recherche et sélection de solutions :

- 1** - Commencez par identifier et définir le problème ou le sujet en question. L'objectif est de bien cerner le contexte, le périmètre, les effets, les impacts, etc.
- 2** - La problématique étant définie précisément, vous pouvez maintenant chercher les causes.
- 3** - Faites l'inventaire des solutions possibles et décidez laquelle retenir.
- 4** - Préparez la mise en œuvre de la solution.



Rédigez un cahier des charges pour finaliser votre projet, estimez les coûts, établissez un planning, choisissez des indicateurs clés de succès. cela servira durant la phase de "Check".

DO FAIRE

Cette phase correspond à la mise en œuvre de la solution retenue.

CHECK VÉRIFIER

Étudiez les résultats de vos tests pour savoir si vous pouvez généraliser la solution. Sont-ils à la hauteur des résultats attendus ? Dans le cas où l'expérimentation ne donnerait pas satisfaction, capitalisez sur les enseignements à retenir.

ACT AJUSTER - AMÉLIORER - CORRIGER

Voici maintenant la phase de déploiement. Votre expérimentation a été couronnée de succès, vous devez donc pérenniser et étendre la solution à l'ensemble du périmètre défini. Cette phase correspond à la budgétisation, l'organisation des processus et des procédures, la communication, la gestion du changement, le choix et la mise en place d'indicateurs de pilotage et de performance.

PDCA est un cycle. En effet, la méthode ne s'arrête pas après le "Act". La roue continue pour enchaîner un "Plan" après le dernier "Act". Il s'agit bien d'amélioration continue.

PDCA AU SERVICE DE VOTRE MONTÉE EN COMPÉTENCE

Vous vous promettez souvent de modifier vos façons de

faire pour être plus performant ? En formalisant de manière synthétique ce que vous souhaitez mettre en œuvre, vous pourrez atteindre ces objectifs plus facilement. Ainsi, le plan de progrès personnel, inspiré de la méthode PDCA, permet de fixer des objectifs de progrès et de montée en compétence, de planifier vos actions d'amélioration, d'en suivre la réalisation et les résultats. C'est un outil de remise en question.

Il s'agit donc de vous fixer des objectifs d'acquisition de compétences et de nouvelles connaissances, de mettre en œuvre un plan de progrès, de vérifier l'atteinte de vos objectifs et de les ajuster au besoin.

Prenons le cas de notre module Start RH qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue :

PLAN - acquérir de nouvelles compétences en RH : mieux connaître la fonction publique locale et les leviers à disposition pour développer la carrière des agents de la fonction publique locale.

DO - Inscription au module Start RH, participation à chacun des coaching, réalisation des missions confiées par le CRF.

CHECK - Vérifier l'acquisition des nouvelles connaissances et compétences au travers des tests et des évaluations proposées par le CRF.

ACT - Pour les éléments incompris, identifier des formations complémentaires.

Une démarche que vous pourriez appliquer à vous-même et, en tant que RH ou manager, proposer à vos collaborateurs.

SOURCES

Plan Do Check Act (Méthode PDCA) : Savoir utiliser la roue de Deming. (s. d.). Consulté 12 juillet 2021, à l'adresse <https://www.manager-go.com/management-de-la-qualite/dossiers-methodes/pdca-deming-en-pratique>
Gillet-Goïnard F., Seno B. 2016. La boîte à outils de mon parcours professionnel. Paris: Dunod.

DESCRIPTION DE FONCTION



LE TUTORAT

L'entité Trucmuche a actuellement un chauffagiste au sein de son pouvoir local qui est très précieux. Il trouve toujours les pannes rencontrées avec la chaudière de l'hôtel de ville et répond rapidement aux demandes des uns et des autres pour que tout fonctionne parfaitement. Mais malheureusement, cet ouvrier qui a fait toute sa carrière dans le pouvoir local n'est plus qu'à quelques années de sa retraite. Et son âge avancé ne lui permet plus de faire autant que par le passé... Si vous êtes le/la RH de Trucmuche, qu'entreprendriez-vous pour préserver précieusement le savoir de votre agent et le motiver pour ses dernières années de travail ? Pourquoi ne pas envisager de faire évoluer sa fonction vers celle de chauffagiste-tuteur ? Autrement dit, vers une fonction d'« expert en chauffage » qui aura pour mission de transmettre tout son savoir à ses collègues et à des petits nouveaux...

Pour mener ce projet à bien, vous pouvez envisager de réaliser un bilan de compétence, un dispositif un peu lourd, ou vérifier que la personne a des qualités de pédagogue et de transmission. Une fois ces vérifications faites, il ne vous reste plus qu'à faire évoluer sa mission et sa description de fonction et à désigner les tuteurs et tutorés dans l'organisation... facile, non ?

RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCE...

Le bilan de compétences revêt plusieurs objectifs. Il permet, outre de définir un portefeuille de compétences techniques (les compétences pragmatiques, relationnelles et cognitives de Scillus), d'identifier les compétences comportementales, leviers de motivation et moteurs de la personne.

Il permet aussi, en début de carrière ou en évolution de celle-ci, de définir un projet professionnel et d'ébaucher un plan d'action.

Dans un contexte classique d'évolution de carrière ou de mobilité, le bilan de compétence suppose de déterminer les compétences que l'individu apprécie, les compétences qu'il souhaite développer et les compétences que la personne n'aime pas mobiliser.

Dans un contexte de fin de carrière, on pourrait imaginer que les compétences soient classées en trois catégories : les compétences que l'individu apprécie, les compétences qu'il souhaite transmettre et les compétences qu'il n'aime pas et ne souhaite pas transmettre.

Pour réaliser cela, les RH ont à disposition un jeu de carte reprenant les 15 compétences du dictionnaire de compétence de Scillus ; un jeu de carte imprimé et distribué aux personnes qui le souhaitent et également disponible sous format digital.

... OU TESTER SI LA PERSONNE A LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR « TRANSMETTRE »

Si vous souhaitez demander à la personne qu'elle explique l'ensemble de son métier, des interventions exercées, ses divers trucs et astuces et que vous souhaitez aller moins loin qu'un bilan de compétence, vous pouvez également tester que la personne a bien les capacités de transmettre son expertise à ses collègues.

Pour ce faire, nous vous encourageons à poser des questions au futur tuteur en utilisant la technique de recrutement STAR. Vous pourriez par exemple poser les questions suivantes : Avez-vous déjà aidé des personnes à faire des liens entre leurs apprentissages théoriques et la situation de terrain ? Pourriez-vous nous décrire ce qui s'est déroulé ? Qu'est-ce qui était facile et difficile ? Comment avez-vous contourné les difficultés rencontrées ? Qu'avez-vous retenu de cette expérience ? Quels furent les effets de votre attitude dans ces interactions ? Expliquez.

Cette question vous permettra de valider que l'individu dispose bien de la compétence d'interaction, pertinente dans la fonction de tuteur.

En vous référant à votre expérience, décrivez-nous une situation dans laquelle vous avez partagé vos expériences (les bonnes et les moins bonnes) pour aider la personne à évoluer. Comment avez-vous abordé la situation ? Qu'avez-vous dit ? Pourquoi ? Quelles furent les conséquences de cet échange ?

Cette question vous permettra de valider que l'individu dispose bien de la compétence d'interaction, pertinente dans la fonction de tuteur.

Pour vous rendre compte de la maîtrise de la compétence « interaction », vous devrez valider que les réponses du candidat tuteur portent sur les éléments suivants :

- Aider autrui dans l'atteinte des objectifs.
- Accompagner dans la mise en œuvre de démarches.
- Collaborer à la réalisation du projet.
- Conseiller sur une ou des action.s à entreprendre.
- Dialoguer avec le tuteur.
- Ecouter le tuteur.

En vous référant à votre expérience, parlez-nous d'une situation dans laquelle vous avez enseigné à une personne les gestes, les attitudes, les réflexions clés de la fonction. Quelles étaient les différentes étapes de cet enseignement ? Pourquoi avez-vous procédé de la sorte ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ? Qu'avez-vous fait concrètement pour contourner les contraintes, les obstacles et atteindre l'objectif d'apprentissage ?

Cette question vous permettra de valider que l'individu dispose bien de la compétence de mobilisation, pertinente dans la fonction de tuteur. Pour valider que le candidat dispose de la maîtrise de la compétence mobilisation, nous vous invitons à vérifier la capacité du candidat pour :

- Animer des activités et les projets.
- Transmettre ses acquis et ses expériences.
- Contribuer à l'évolution de la personne.
- Encourager le tuteur.
- Expliquer comment procéder.
- Mobiliser les personnes ou les ressources.

En vous référant à votre expérience, décrivez-nous des situations dans lesquelles vous avez dû analyser les problématiques rencontrées par la personne en formation et réfléchir avec elle aux façons d'y faire face. Quelle était votre approche ? En quoi votre analyse aidait-elle dans le processus ? Expliquez.

Cette question vous permettra de valider que l'individu dispose bien de la compétence d'analyse, pertinente dans la fonction de tuteur. Vous devrez vous assurer que le candidat a les capacités suivantes :

- Analyser les informations pour mieux les comprendre.
- Regrouper les informations.

Dans le cas où le chauffagiste prend le rôle de tuteur, il revêt désormais le rôle de transmetteur avec comme compétences prioritaires : l'interaction, l'investigation et la mobilisation (compétences relationnelles) ; l'analyse et la codification (compétences cognitives).



- Les comparer.
- Comprendre le fonctionnement et les principes.
- Examiner les informations.
- Les interpréter.

FAIRE ÉVOLUER SA MISSION ET REVOIR SA DESCRIPTION DE FONCTION

Dans l'exemple que nous avons pris, le chauffagiste avait un rôle de gestionnaire avec comme compétences prioritaires : le contrôle, la logistique et la production (compétences pragmatiques) ; l'analyse et la codification (compétences cognitives). Dans le cas où le chauffagiste prend le rôle de tuteur, il revêt désormais le rôle de transmetteur avec comme compétences prioritaires : l'interaction, l'investigation et la mobilisation (compétences relationnelles) ; l'analyse et la codification (compétences cognitives).

Les autres compétences préalablement prioritaires peuvent alors devenir complémentaires mais ne seront pas forcément abordées lors de l'entretien d'évaluation.

LES + DU TUTORAT

Transmission des compétences techniques
Transmission des valeurs de l'organisation

LES - DU TUTORAT

L'aspect financier

TESTÉ POUR VOUS

UNE PLATEFORME INTUITIVE POUR VOS PROJETS : TRELLO



Un test réalisé en collaboration avec Marielle Cuirassier, Consultante et formatrice en organisation et auteur du podcast “Et si on avançait”

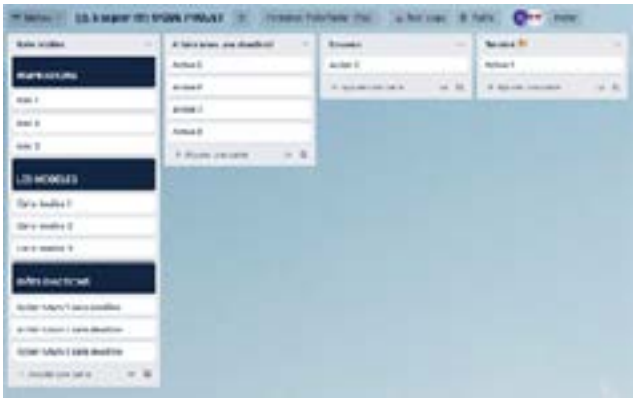
Vous recherchez un outil pour centraliser, gérer vos projets et collaborer en équipe ? Vous avez sans doute entendu parler de nombreux outils et peut-être de l'application Trello, un outil facile à prendre en main, modulable dont la fonctionnalité a minima peut être de réaliser un tableau Kanban et qui permet, en gestion de projet, de disposer d'une excellente visualisation des tâches et de leur avancement. Grâce aux conseils avisés de Marielle Cuirassier, consultante et formatrice en organisation et auteur du podcast “Et si on avançait ?” (<https://etsionavancait.com/>), nous vous emmenons à la découverte de cet outil.

TRELLO POUR LA GESTION DE PROJET

Trello s’articule historiquement autour d’un tableau digital de gestion de projet permettant de répartir les tâches, sous forme de cartes, au sein de colonnes (ou listes dans le langage de Trello) se déclinant en “A faire”, “En cours” et “Fait” selon la méthode agile kanban (https://crf.wallonie.be/compasinfo/breve-id-40-rub_id-108.html).

EN SOLO

L’outil permet d’optimiser son organisation personnelle. En effet, le système de cartes et de colonnes permet de visualiser en temps réel l’avancement d’un projet.



Que ce soit pour fixer et suivre des objectifs professionnels et personnels selon le modèle du Kanban (illustration 1) ; pour créer des journaux d’habitudes, pour mettre en place un calendrier éditorial, pour fixer des procédures, pour gérer des bases de données clients (CRM notamment), mettre en place un teambuilding ou encore gérer des demandes, le logiciel s’adapte à tous les besoins.

Comme Marielle Cuirassier nous l’indique, “Trello est une application très connue pour son utilisation de façon collaborative, mais son utilisation pour une organisation personnelle est tout à fait possible et pratique. L’outil propose plusieurs fonctionnalités permettant de structurer ses idées, organiser ses projets, stocker des liens et des documents, suivre ses objectifs, etc. Les possibilités sont infinies !”

En matière de gestion des ressources humaines, l’application permet par exemple de suivre pas à pas l’accueil d’un nouveau candidat et d’avoir à disposition tous les documents nécessaires à l’onboarding d’une nouvelle recrue en un seul espace de travail.

EN ÉQUIPE

Trello est un outil collaboratif. Cela signifie que plusieurs personnes peuvent éditer et participer en temps réel à un même tableau. Il est possible de gérer l’avancement de projets avec des équipes et différentes parties prenantes d’un projet.

Dans ce cas, le tableau Kanban simple ne suffit généralement pas et il peut s’avérer nécessaire d’ajouter des colonnes à un tableau Trello pour illustrer les différentes étapes et jalons d’un projet. Dans le contexte collaboratif, il est possible d’assigner des tâches aux membres de l’équipe en charge de ce projet. Au

fil de leur exécution, il suffit de glisser-déposer les cartes correspondantes d’une colonne à l’autre et de paramétrer des codes couleurs pour permettre par exemple de gérer les priorités.

Dans ce contexte, un des points forts du logiciel est le travail en équipe et à distance. Selon Marielle Cuirassier, “Trello répond à 2 critères qui, pour moi, sont indispensables pour travailler en équipe de manière efficace : la centralisation et la clarté”.

1) La centralisation

Finis les fichiers et les liens envoyés par mail par ci et par là. Trello permet la centralisation de l’ensemble des éléments (notes, commentaires, liens, documents, mails, etc.) liés à la gestion du projet. De plus, l’application propose différentes intégrations, ce qui permet de se connecter automatiquement à d’autres applications souvent utilisées comme Google Drive, Slack (1), etc. ce qui permet de gagner du temps.

2) La clarté

L’outil permet de savoir qui fait quoi, quand et comment et ceci en temps réel, ce qui rend la collaboration beaucoup plus fluide. Grâce à Trello, il est possible d’identifier plus facilement des éléments clefs pour une bonne gestion de projet comme la charge de travail des membres, l’avancement du projet en temps réel, etc. Toutes ces options permettent une gestion de projet optimale.

NDLR: Au CRF, par exemple, nous utilisons Trello pour réaliser le calendrier éditorial du CRF INFO. Cela nous permet de stocker au sein d’un seul espace toutes les ressources qui attirent notre attention lors de notre veille d’information, de réaliser le suivi de la relecture des rubriques et de notifier les membres de l’équipe chargés du montage et du graphisme.

LES POWERS-UP

Les powers-up ont été imaginés par Trello pour désigner les intégrations (coupler deux applications entre elles pour qu’elles communiquent automatiquement les informations en évitant les double encodages), les plugs-in et autres extensions de l’application. On retrouve un choix parmi de nombreuses ressources développées par de grosses sociétés partenaires (130 environ) de Trello dont :

- Mailchimp pour les utilisateurs de newsletters,
- Google Drive pour le stockage d’information,
- Evernote si vous utilisez cette application de prise de note,
- Gmail,
- Teams,
- Slack,
- Champs personnalisés (ex. ajout de listes déroulantes),
- etc.

Ces intégrations permettent à Trello de centraliser vos projets et vos tâches en un seul endroit sans devoir vous servir d’une multitude d’outils et d’encoder des informations à plusieurs endroits.

VOCABULAIRE

LES TABLEAUX

Un tableau est un espace dédié à un thème, un projet, une catégorie de service ou à une équipe. Tout dépend du contexte dans lequel vous souhaitez utiliser Trello, c'est à vous de décider à quoi le dédier.

LES LISTES

Chaque tableau est structuré autour de listes. Ce sont les colonnes de Trello.

Si on se base sur les kanban, vous disposerez de trois listes (à faire – en cours – terminé) mais vous avez la possibilité d'ajouter des listes à l'infini.

LES CARTES

Chaque composante d'une liste, ses items sont appelées des cartes. Elles sont les sous catégories de listes et peuvent être déplacées très facilement d'une liste à une autre. Elles contiennent des descriptions, des liens vers des ressources, des possibilités de faire des commentaires, d'assigner ces cartes à des membres de l'équipe et il existe également la possibilité de faire des listes de tâches.

LES ÉTIQUETTES

Dans les paramètres des cartes, il est possible d'assigner des étiquettes, autrement dit des codes couleurs. Vous pouvez les paramétrer pour définir la priorité de la tâche, l'avancement du projet, le niveau de délégation, etc. Par exemple, on peut utiliser le vert quand c'est une action terminée, le jaune en attente de validation, l'orange quand elle est commencée, le rouge quand il s'agit d'une tâche en attente. On peut aussi cliquer sur "créer une nouvelle étiquette" et choisir la couleur voulue et lui donner un nom spécifique ; l'imagination est au pouvoir !

LES CHECKLISTS

Dans les paramètres des cartes, il est également possible de mentionner toutes les tâches qui doivent être réalisées pour atteindre les résultats attendus. Il s'agit de permettre de rappeler les étapes les plus critiques et les plus importantes et les checklists peuvent être exportées d'une carte à l'autre.

LES DATES LIMITES

Les dates limites permettent d'ajouter une échéance et d'obtenir une vue calendrier de votre projet.

ENVIE DE DÉCOUVRIR UN EXEMPLE OU DES MODÈLES ?

RH: tableau Trello pour l'onboarding

<https://trello.com/b/5fyMn8bV/int%C3%A9gration-des-nouveaux-employ%C3%A9s>

<https://trello.com/b/Lvd4Ob1a/onboarding-nouvel-employ%C3%A9>

<https://trello.com/b/5fyMn8bV/int%C3%A9gration-des-nouveaux-employ%C3%A9s>

RH: tableau Trello pour les recrutements

<https://trello.com/b/ODDU6vWm/gestion-des-recrutements>

RH: tableau Trello pour les teambuildings

<https://trello.com/b/2HThOOWr/team-building>

LES VERSIONS

Les principales différences entre la version gratuite de Trello et sa version payante sont les suivantes :

NOMBRE D'UTILISATEURS

Version gratuite : illimité

version payante : illimité

NOMBRE DE TABLEAUX

Version gratuite : 10

version payante : illimité

NOMBRE DE POWER UP PAR TABLEAU

Version gratuite : 1/tableau

Version payante : illimité

AUTOMATISATIONS INTÉGRÉES

Version gratuite : limitées

Version payante : illimitées

MODE DE VISUALISATION

Version gratuite : Tableur (ou utilisation d'un Power Up)

Version payante : Tableur, Calendrier, Chronogramme, Tableau de bord...,

Pour un usage personnel et simple, la version gratuite suffit amplement. Quand il s'agit d'un projet complexe ou d'un travail collaboratif, la version payante offre plus de possibilités.



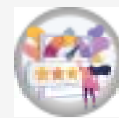
NOMBRE D'UTILISATEURS

50.000.000



OBJECTIF

Plateforme de gestion de projet.



ERGONOMIE ET FACILITÉ

Une plateforme intuitive qui peut être utilisée sans formation préalable. La prise en main est immédiate.



TYPE D'APPLICATION

Disponible sur tous les navigateurs et sur smartphone.



PUBLIC

Enseignant, formateur, manager, animateur de réunion.



LANGUE

Français, anglais.

L'ÉCLAIRAGE DE NOTRE EXPERT



MARIELLE CUIRASSIER

Consultante et formatrice en organisation et auteur du podcast "Et si on avançait"

Pour un usage personnel et simple, la version gratuite suffit amplement. Quand il s'agit d'un projet complexe ou d'un travail collaboratif, la version payante offre plus de possibilités.

TRELLO, UN OUTIL POUR VOUS ?

Les clients à qui je suggère Trello rencontrent souvent les mêmes problématiques :

- L'éparpillement dans la gestion de leurs tâches (utilisation de différents supports, etc.) ;
- Des difficultés à gérer des objectifs ou projets à long terme avec leurs supports actuels (exemple : agenda ou to do list simple).

EXEMPLE DE MME A.

Mme A. est une créatrice de papeterie autour du mariage. Elle est amenée à gérer plusieurs projets simultanément (1 mariage = 1 projet). Elle souhaitait avoir un outil qui lui permette de centraliser l'ensemble de ses projets et informations.

Après avoir réalisé un travail de fond sur ses besoins nous avons pu établir un environnement de travail optimisé sur Trello. Nous avons créé des modèles de tableau par type de projet afin qu'elle gagne du temps dans la création de ses tableaux (exemple : de modèle : faire part, save the date, etc.). Nous avons formalisé à travers des check-lists types des processus répétitifs. Chaque projet est hébergé dans un tableau dans lequel elle a une vue d'ensemble sur les tâches à réaliser, celles en cours, celles finalisées. Grâce aux différentes options, elle y héberge ses inspirations, ses échanges avec les mariés, etc. Ce système lui permet aujourd'hui de gagner en clarté mais aussi en temps.

EXEMPLE DE MME B.

Mme B. est à la fois salariée et entrepreneur. C'est uneoureuse du papier et elle n'a toujours fonctionné qu'avec son agenda papier et des to do lists par ci et par là mais voilà ! Son activité d'entrepreneur grandit de plus en plus et elle ne parvient plus à jongler sereinement entre ses différentes casquettes. Elle oublie des deadlines, etc.

Trello lui a permis de vider son cerveau et de stocker tout ce qui lui passait par la tête à un endroit. Elle a créé un tableau pour suivre les tâches liées à sa micro entreprise et un tableau pour suivre également les tâches liées à sa vie personnelle. Grâce aux dates limites et aux rappels possibles elle n'oublie plus les deadlines importantes et gère mieux sa charge de travail au quotidien. Sa charge mentale a clairement diminué. Trello est devenu sa base unique de gestion de tâches. Elle reprend ses tâches quotidiennes dans son agenda.

QUELLES SONT LES MEILLEURES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION ?

Les meilleures fonctionnalités de Trello sont, selon moi :

- La page d'accueil centrale permettant de voir toutes

les deadlines à venir tous tableaux confondus ;

- La fonction "recherche" très développée permettant de retrouver et filtrer les informations facilement ;
- Les automatisations possibles grâce à leur programme intégré « Butler » ;
- La version payante : les vues tableau de bord et chronogramme qui sont vraiment un gros plus pour un projet complexe géré en équipe.

POUR QUI CET OUTIL NE CONVIENT-IL PAS ?

En réalité, Trello peut convenir à n'importe qui dès lors qu'il s'agit de gestion de projet ou de tâches. Toutefois, ce n'est pas le seul outil sur le marché. Alors, je recommande souvent de faire une petite étude de marché sur les différents logiciels proposés sur le marché (Asana, Notion, Monday, etc.) afin de faire un choix éclairé. Pour l'utilisation de Trello, le blog officiel en français (<https://blog.trello.com/fr>) est une mine d'or.

Voici quelques articles que je recommande :

<https://blog.trello.com/fr/comment-utiliser-trello>
<https://blog.trello.com/fr/organisation-personnelle>
<https://blog.trello.com/fr/outil-conduite-de-projet>

Afin de ne pas partir de zéro, Trello propose une base de données de modèles disponibles gratuitement : <https://trello.com/templates>

De mon côté, j'ai un article dans lequel je partage des astuces qui facilitent l'utilisation de l'application au quotidien : <https://etsionavancait.com/astuces-trello/>

LES PLUS

- Contenus stockés par la plateforme/contenus sous forme de lien
- Blog avec des astuces et des conseils d'utilisation
- Des modèles à votre disposition
- Gratuit
- Possibilité d'intégration avec d'autres outils via les powers up

LES MOINS

- Version gratuite limitée. En version gratuite, il est possible d'activer un power-up par tableau.
- Blog avec des astuces et des conseils d'utilisation
- Des modèles à votre disposition
- Gratuit
- Possibilité d'intégration avec d'autres outils via les powers up

UNE APPLICATION GRATUITE MAIS ENCORE

- Intuitive
- Blog avec des tips, trucs et astuces en français
- Évolutions régulières
- Nombreux tutoriels disponibles gratuitement sur YouTube

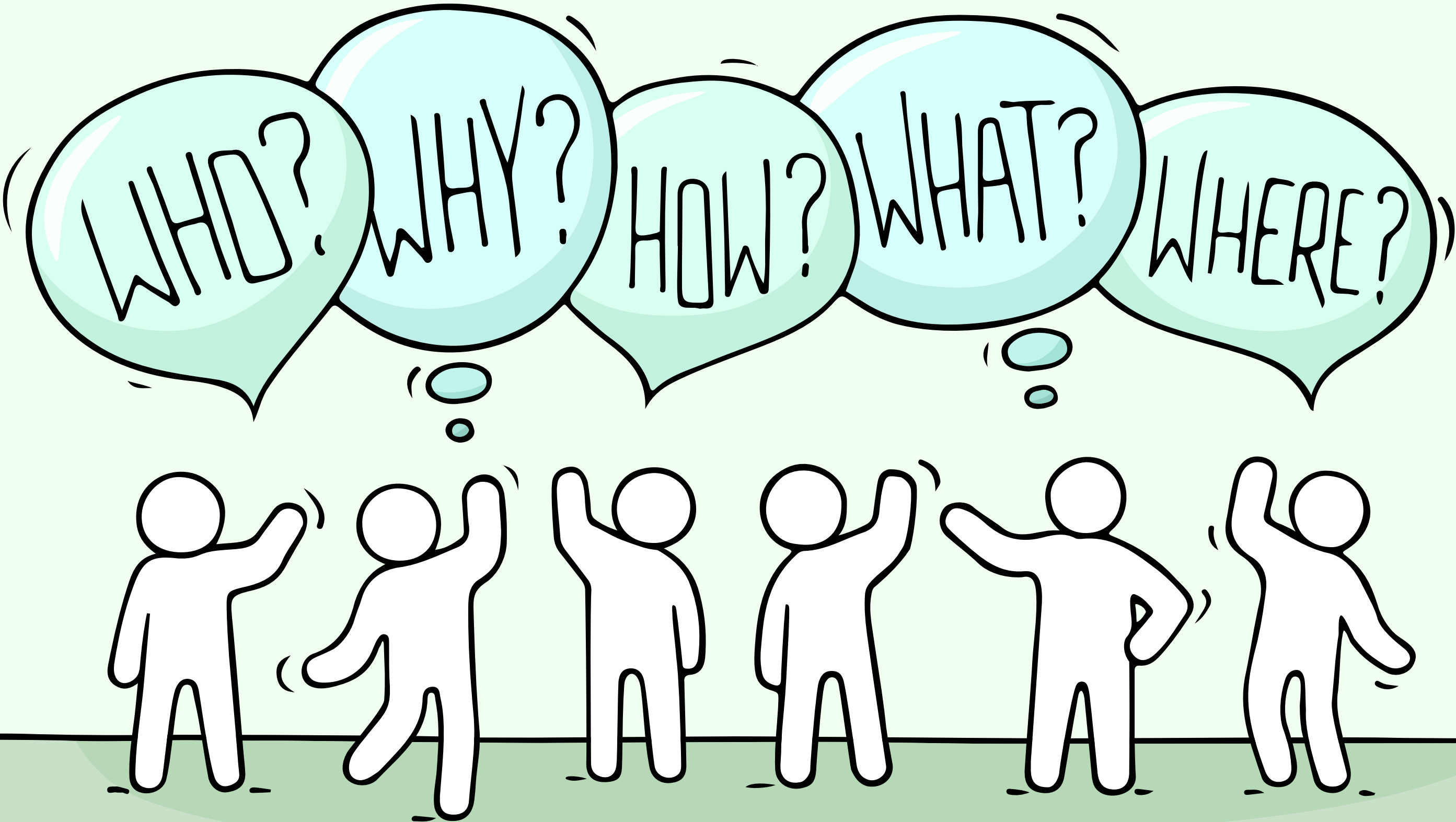
LU POUR VOUS COMMENCER PAR LE POURQUOI

Réfléchir à son "pourquoi", voilà une étape incontournable pour toutes celles et ceux qui ont besoin de redonner du sens à leurs projets ! Que vous souhaitiez vous réorienter, réfléchir à votre leadership, à vos actions, à votre "plus value", votre cap dans la vie, ou à donner un nouvel élan à votre carrière/projet/business, ce livre vous inspirera.

Simon Sinek nous rappelle toute l'importance de l'intuition et propose au travers de son livre une ossature permettant de bâtir des objectifs personnels durables, des entreprises, de diriger des mouvements et d'inspirer des gens, tout cela à partir d'un simple mot qu'on dit tous les jours : " Pourquoi ".

Modélisant les succès de Steve Jobs, Martin Luther King ou Elon Musk, Simon Sinek a identifié le point commun qui fait le succès de ces individus : la réponse est que ces leaders ne commencent jamais par ce qui doit être fait... Les leaders commencent par énoncer **POURQUOI** il faut agir, leur cercle d'or !

Un ouvrage incontournable pour toutes celles et ceux qui ont besoin de redonner du sens à leurs projets mais aussi un livre qui peut trouver écho chez tout un chacun en tant que consommateur pour donner du "sens" à ce que l'on voit et que l'on expérimente, tous les jours.



LU POUR VOUS DISRUPTER POUR ÉVITER DE SE FAIRE DISRUPTER...



Alors que l'on évoque les transformations de notre société et ses changements, le livre de Stéphane Mallard propose une exploration de la disruption, autrement dit de la fracture, rupture ou encore du changement de paradigme que nous sommes en train de vivre. Dans ce nouveau monde disrupté, la connaissance n'est plus stratégique, ce qui devient stratégique, c'est la capacité à actionner et traiter cette connaissance et, demain, ce qui fera la différence par rapport aux machines, ce sera l'empathie – ce sera l'actif stratégique de demain - pour nous humains et pour les organisations.

Nous avons repris dans ce “lu pour vous” trois éléments centraux évoqués par l'auteur relatifs aux RH : le diplôme, le recrutement et la formation intra-organisation.

LA DISRUPTION REMET EN QUESTION LE DIPLÔME

Selon l'auteur, les diplômes deviendront obsolètes (ou symboliques), ils seront remplacés par des micro-certifications précises et internationales pour chaque compétence : comme pour le TOEFL qui certifie un niveau d'anglais à une échelle mondiale (ou les certificats délivrés par les MOOC).

Il poursuit sur l'expérience professionnelle en soulignant que jusqu'à présent, les années d'expérience d'un professionnel se valorisaient parce qu'elles garantissaient théoriquement une maîtrise parfaite de son sujet, et lui conféraient d'ailleurs le nom de « spécialiste » mais, dans le nouveau monde disrupté, il en ira autrement...

LA DISRUPTION REMET EN CAUSE LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

Désormais, les compétences avérées d'une personne sont visibles parce que ses réalisations concrètes et mesurables sont accessibles avec des signaux de plus en plus clairs. Le problème des diplômes et des CV est qu'ils attestent mal des compétences techniques et relationnelles. C'est d'ailleurs pour cela que les soft skills deviennent centrales et que de nombreuses entreprises parmi les disrupteurs – comme Google – font de plus en plus appel à des méthodes de cooptation pour sélectionner leurs candidats et pratiquent des tests de mise en situation pour vérifier les compétences qu'ils avancent.

LA DISRUPTION ENJOINT À UN VRAI PARTAGE DE COMPÉTENCE ENTRE LES GÉNÉRATIONS (CROSS-SKILLING)

Stéphane Mallard précise : “Certaines entreprises ont compris que les juniors avaient des réflexes, des attitudes et une posture naturelle face à la révolution digitale que les seniors n'ont pas et pour en tirer de la valeur, mettent en place du reverse mentoring : ce sont les juniors qui forment les seniors sur le digital.”

Mais cette logique reste paternaliste et archaïque ! “Le junior forme le senior sur des outils et des usages du digital pour que le senior puisse continuer à prendre des décisions, dans son cadre de pensée habituel. Pour ne pas subir la disruption, la logique voudrait que les entreprises renversent leur attitude face aux jeunes générations et les associent à leurs décisions les plus stratégiques au lieu de les considérer comme des originalités qui nourrissent leurs décisions.”

Nous avons repris ici seulement trois pièces maîtresses des tendances qui se dessinent dans le monde disrupté ; cependant elles ne reflètent qu'une partie des réflexions de l'auteur qui sont riches d'enseignement en RH.

Comme le propose l'auteur, il s'agit d'inverser les croyances RH et de placer les autodidactes au centre de la société... un conseil crucial pour éviter de se faire disrupter !

ÉCOUTÉS POUR VOUS

Certains les écoutent dans les transports, d’autres en travaillant, d’autres encore, en faisant le ménage ou les courses, en patientant dans les embouteillages, etc. Le podcast s’est imposé ces dernières années comme un média incontournable du paysage audiovisuel. Pour vous, nous avons épinglé une série de podcasts sur les thèmes de la RH, du management et du monde du travail dans son sens large.

LE FUTUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ÉPISODE 5)

Au travers d'interviews menées par Vincent Lebunet, le podcast "Objectif Future of Work" décrypte les pratiques et les tendances émergentes du travail de demain. 16 épisodes actuellement en ligne dont nous épinglons l'épisode 5 en particulier consacré au “futur de la formation professionnelle” - Avec Thomas de Praetere.



Thomas de Praetere, CEO de Dokeos (un éditeur de solutions de e-learning personnalisables pour les entreprises, les organismes de formation et les organismes de recherche) partage sa vision de la formation professionnelle de demain et répond notamment aux questions suivantes :

Est-ce utopique de penser que l’on peut former tous les collaborateurs d’une entreprise ?

- Quels sont les besoins prioritaires en termes de formation ?
- Quel avenir est à prévoir pour la formation en digital ?

- Comment embarquer des non-digitaux dans des formations digitales ?
- Est-ce que la formation en présentiel a encore un avenir ?
- Quels formats sont les plus adaptés à quels usages ?
- Quelles vont être les clés pour acquérir de nouvelles compétences demain ?

Autant de questions qui ne manqueront pas d’intéresser les formateurs et managers parmi nos lecteurs !

Disponible sur Apple Podcast, Deezer, Google Podcasts, Podcast Addict, Spotify, etc. et possibilité de le recevoir par newsletter : <https://boost.rs/objectif-future-of-work/>

RENDEZ-VOUS EN TERRE DIGITALE

Découvert dans le cadre de notre entretien avec Alain Commissione (CRF INFO 18) au mois de juin dernier, et lancé en janvier 2021, nous souhaitons épingler ce podcast destiné aux formateurs et concepteurs de parcours pédagogiques. Un podcast destiné à décrypter l'actualité des outils digitaux de la pédagogie. Proposant chaque semaine un focus sur un outil, Clément Cahagne et Olivier Bernaert proposent de découvrir les usages pédagogiques de l’outil, ses astuces, ses aspects pratiques et sa mise en œuvre en formation.



De Padlet à Wooclap en passant par Google form, les auteurs explorent la jungle des outils digitaux pour nous livrer les spécificités de chaque outil, des conseils d’utilisation ; sans nul doute un rendez-vous incontournable des formateurs et enseignants qui veulent dynamiser leurs formations.

Épinglons particulièrement certains outils :

- **BANDLAB**, un outil permettant de réaliser de la musique de manière collaborative.
- **WOOCCLAP**, l’application par excellence pour dépoussiérer réunions et formations (https://view.publitas.com/p222-4014/crf-info-17_version-finale-impression/page/42-43).
- **GOOGLE FORM**, l’outil de questionnaire, sondage et évaluation de Google.
- **ROCKETBOOK**, le carnet réutilisable et effaçable pour les amoureux du papier et de l’écriture manuscrite qui souhaitent stocker leurs notes sur le cloud.
- **MINDMUP**, une application de brainstorming et de mindmapping.
- **THINGLINK**, un outil qui permet de créer des images interactives.
- **PADLET** proposant des murs virtuels collaboratifs.
- Et, bien sûr, **PARCOOROO**, la plateforme LMS que nous avons testée pour vous en juin dernier (https://view.publitas.com/p222-4014/crf-info-18_version-impression/page/36-37).

Comme nous l’indique Olivier Bernaert, la majorité des outils sélectionnés ont tous au minimum une version freemium, en ayant à l’esprit que cela peut suffire pour une première utilisation pédagogique en formation. Dans tous les cas, nous sélectionnons des outils dont le coût annuel reste toujours compatible avec le budget que peut y consacrer un formateur indépendant.

Et, Olivier Bernaert, d’épingler les principaux sujets qui ont été programmés pour la rentrée. " Après notre pause estivale, nous avons repris nos podcasts à raison d'un podcast hebdomadaire mis en ligne tous les lundis.

- **GENIALLY** pour la création de Serious Escape Game pour vos formations.
- **FLIPGRID** pour partager des réponses sur un mur de vidéos en méthode découverte, faire des synthèses de fin de session ou simplement comme brise glace.
- **AUDACITY** pour créer des podcasts et des bandes sonores pour vos consignes de cas d'études par exemple.
- **H5P** pour créer toutes sortes de ressources interactives en ligne pour dynamiser vos formations digitales.

Et bien plus encore chaque lundi. "

Tous les podcasts et des ressources complémentaires pour chaque outil sont accessibles via le site internet <https://www.rdventerredigitale.com/>

Disponible sur Apple Podcast, Ausha, Deezer, Google Podcasts, Listen Notes, Podcast Addict, Spotify, etc.

Plus de 4000 écoutes depuis le lancement

LES ACTIONS DU CRF ET DE SES PARTENAIRES

51... C'EST LE NOMBRE DE STARTERS RH INSCRITS À LA SECONDE PROMOTION DU MODULE

UNE ANNÉE ACADÉMIQUE JALONNÉE DE 15 COACHINGS

Parce que nous constatons un renouvellement des DG, des Communes et CPAS de Wallonie.
Parce que la fonction de DRH se professionnalise dans notre secteur.
Parce que nous voulons accompagner les DG et DRH dans leur montée en compétence.
Parce que nous voulons accompagner les transformations organisationnelles dans le secteur.

Parce que les DG et DRH ont besoin de rencontrer des pairs, de partager leurs défis quotidiens, leurs problèmes et souhaitent avoir accès à un réseau de professionnels Pour toutes ces raisons et bien d'autres encore...

...LE CONCEPT START RH A ÉTÉ LANCÉ

Une première fois en 2019 où le projet était lancé en mode « Proof of concept » ; un concept qui a dû faire face à la crise de la COVID et être transposé en virtuel ; et une seconde fois en septembre 2021.

LE 21 SEPTEMBRE MARQUE LE POINT D'ORGUE DU PROJET RECTEC + POUR LE CRF ET SES PARTENAIRES

Septembre 2021 marque pour le CRF et ses partenaires européens la fin du projet RECTEC+ après deux ans de collaboration et de rencontres transnationales quelque peu chamboulées par le contexte sanitaire.
Un projet d'envergure ayant abouti à la co-construction d'un référentiel gradué de compétences transversales en lien avec les niveaux 5 à 8 du Cadre Européen des Certifications : le référentiel RECTEC +.

Lors du colloque de clôture du 21 septembre, les partenaires stratégiques (le CRF, le FOREM, Le Centre de langues de l'Université du Luxembourg, l'Université de Galati, Webhelp, l'Université du Mans et l'Ira de Lyon) ainsi que le porteur de projet (GIP FCIP de Versailles) ont présenté les résultats et les conclusions du projet.

L'occasion d'une part, de mettre en exergue les enjeux de la reconnaissance des compétences transversales en lien

avec la réalité et les attendus implicites des postes de travail, et d'autre part, de présenter les usages et impacts observés à travers 15 expérimentations soutenues par des experts autour de finalités diverses : la gestion des ressources humaines (recrutement, entretien d'évaluation, confirmation de période d'essai, élaboration des fiches de poste), les mobilités de carrière et internationales, la Validation des Acquis de l'Expérience,...

Par ailleurs, le CRF a contribué à la diffusion du projet en présentant et en transmettant les ressources auprès de ses partenaires européens membres du réseau ENTO (Réseau européen d'organismes de formation). Une opportunité pour le CRF et ses partenaires d'échanger sur la problématique des compétences transversales dans les pouvoirs locaux en Europe et d'amorcer la réflexion sur la formation de demain.

Plus d'infos sur le projet RECTEC+... <http://rectec.ac-versailles.fr/>

RENFORCEZ VOTRE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

LES COACHINGS DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Approfondissez vos compétences dans des domaines spécifiques en choisissant à la carte parmi nos coachings gratuits donnés par des experts en ressources humaines des pouvoirs publics locaux.

**Plus d'infos ? Contactez le CRF
coaching@crf.wallonie.be -
081/32.71.06.**

<http://crf.wallonie.be/>



**CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION
CRF COMPAS INFO MAGAZINE 2021**