

POURQUOI LA GAMIFICATION EST UN ATTRIBUT D'UNE ORGANISATION APPRENANTE

Quelle contribution du leadership pour faire de Capgemini une authentique Learning Organisation ?

Selon la cohorte the North Stars, nous pensons que cette formation Making Leaders détient les éléments pour nous aider à mieux contribuer à faire de Capgemini une authentique Learning Organisation. En effet, on retrouve dans cette formation beaucoup d'éléments indispensables à une organisation apprenante comme la capacité à mieux se connaître et à se focaliser sur les softs skills de nos collaborateurs, partager le savoir à travers le feedback et l'autonomie de tous.

QU'EST-CE QU'UNE LEARNING ORGANISATION ?

01

Learning Organisation, c'est une organisation qui elle-même apprend et s'adapte, elle favorise l'apprentissage de ses salariés et son organisation est agile pour évoluer en permanence afin de rester adaptée à son environnement. L'organisation n'est plus un moyen, c'est une fin; elle a une raison d'être et une mission à accomplir, elle a pour objectif de rester en harmonie avec son environnement. Pour cela, elle doit rester compétitive, avoir la capacité de s'adapter aux évolutions du marché et être agile en stimulant la créativité et l'initiative de ses salariés afin d'attirer et fidéliser les meilleurs talents.

C'est la capacité de se structurer en permettant une **professionnalisation collective** dans l'organisation. Les collaborateurs prennent part à l'élaboration des objectifs et à la prise de décision avec la hiérarchie/ leur encadrement supérieur. Cette organisation place l'apprenant au cœur de la démarche (ce qu'on appelle « **learned centred** ») et favorise la **polyvalence**, la montée en compétences et l'évolution des collaborateurs.

QUE VEUT DIRE ÊTRE AUTHENTIQUE ?

02

Dans le cadre d'une organisation apprenante, la notion d'authenticité implique l'adaptation à l'évolution des valeurs des clients, collaborateurs et direction à travers un **nouveau mode de travail plus flexible; un lien clair entre les individus et le travail; une redéfinition de l'expérience collaborateur.**

ET POURQUOI LE DEVENIR ?

03

Dans un monde en perpétuel changement, l'entreprise se doit d'être en mouvement permanent pour toujours rester adaptée à son changement et être en harmonie. Pour agir ainsi, l'apprentissage est la composante essentielle à l'échelle de l'individu mais également à l'échelle de la structure toute entière qui promeut la collaboration, la bienveillance, autorise le droit à l'erreur, est en capacité d'analyser les problèmes et de trouver des solutions pertinentes.

La notion de l'apprentissage agile « Agility Learning » qui est la volonté et la capacité d'apprendre de nouvelles compétences afin d'être performant dans des conditions inédites, difficiles ou différentes.

POURQUOI LA GAMIFICATION ?

04

Capgemini souhaite que ses employés atteignent leur plein potentiel. Une main-d'œuvre productive, engagée et motivée influence fortement la capacité d'une organisation à se développer et à réussir. L'objectif principal des entreprises est de stimuler les performances. Afin d'y parvenir, elles utilisent la gamification.

Les 4 piliers traités dans la gamification sont :

- l'engagement
- l'apprentissage et l'intégration
- l'adaptation au changement
- l'alignement avec les objectifs organisationnels

LES BESOINS DE CAPGEMINI ET LES FONDATIONS NÉCESSAIRES À LA GAMIFICATION

LA GAMIFICATION POUR VALORISER UN RESULTAT

Comment on permet aux collaborateurs d'obtenir des récompenses au fur et à mesure de leur progrès

RÉCOMPENSER UN RÉSULTAT

- Des points pour suivre sa progression et pour se comparer aux autres
- Des badges pour intégrer des groupes restreints
- Une « gratification instantanée »

RÉCOMPENSER UN COMPORTEMENT

- Des points que j'obtiens également en tant que formateur, si je partage ma connaissance en donnant une/des session(s) de formation



LES FONDATIONS DONT NOUS AVONS BESOIN

NOS OUTILS

DÉJÀ EN PLACE CHEZ CAPGEMINI

Pluralsight, Corpacademy, Next

- Obtention de points, mise à disposition de Badges. Mise en place de leaderboards.

ILS ARRIVENT :

CREDLY – Pilote en cours

- Badges que l'on peut éventuellement publier en externe
- Connection possible aux réseaux sociaux

GARI

- Points pour encourager les échanges entre collaborateurs

LA GAMIFICATION POUR TRANSFORMER L'EXPERIENCE LEARNER

Comment on permet aux collaborateurs d'apprendre au travers d'un jeu

TRANSFORMER LES SUPPORTS DE FORMATION

- Des supports nouveaux : des escape games, des battles, ...

TRANSFORMER L'EXPERIENCE LEARNER

- Comment permettre aux collaborateurs de se sentir acteur dans leur apprentissage



LES FONDATIONS DONT NOUS AVONS BESOIN

NOS OUTILS

Degreed

- L'outil est en place, mais n'a pas l'aspect experience de learning en place. Evolutions en cours.

Urban Gaming

- Serious games
- Utilisé sur des programmes de formations / d'onboarding du groupe

Le Metaverse

- Pas encore lancé, recherches internes en cours pour transformer l'expérience de l'apprenant