Démystifier

le passage à la
FORMATION À DISTANCE

LIVRE BLANC

Tree Learning

Sommaire

Introduction
Formation à distance : pourquoi se lancer ? ..... fiche 1
E-learning : ma structure est trop petite ..... fiche 2
E-learning : mes formations ne sont pas adaptées ..... fiche 3
E-learning vs présentiel : différence d'efficacité ? ..... fiche 4
E-learning : formateurs en voie de disparition ? ..... fiche 5
Formation à distance : comment convaincre mes clients de suivre la FOAD ? ..... fiche 6
E-learning : que voit l'apprenant ? ..... fiche 7
E-learning : vais-je arriver à bien suivre mes apprenants ? ..... fiche 8
Formation à distance : les documents essentiels ..... fiche 9
Extranet : gérer les accès, je ne sais pas faire ..... fiche 10
Tuteur e-learning : c'est quoi un tuteur e-learning ? ..... fiche 11
Les classes virtuelles : qu'est-ce que c'est ? ..... fiche 12
Sondage de satisfaction : gagner du temps et de l'efficacité ..... fiche 13
E-learning : termes techniques ..... fiche 14
LMS / LCMS : des outils indissociables du e-learning ..... fiche 15
AICC, SCORM, TINCAN : qu'est-ce que c'est ? ..... fiche 16
E-learning : le guide en abrégé ..... fiche 17

Le passage à la formation à distance ?

La réforme de la formation professionnelle, les nouveautés technologiques, la connaissance des erreurs du passé, les restrictions budgétaires généralisées... tout semble favoriser l'utilisation de la Formation à Distance. Pourtant, il ressort de nombreuses études que beaucoup d'organismes de formation de tailles modestes hésitent, s'interrogent, trouvent toujours des raisons de repousser cette transformation digitale. Et même lorsqu'elles franchissent le pas, de nombreuses questions - simples, évidemment, quand on a les réponses - viennent freiner, décourager, voire stopper l'élan initial.

Près de la moitié (47%) des Organismes de Formation que nous avons interrogés reconnaissent n'avoir que des notions, voir moins, du monde du e-learning. Pourtant 79% envisagent de commercialiser d'ici fin 2016 de la formation à distance.

Cette description vous parle ? Ce guide est fait pour vous. Les questions que vous vous posez, d'autres se les posent. La transformation digitale est un phénomène majeur, et irréversible. Plongez vous dans les fiches de ce livre blanc, et démystifiez le passage à la formation à distance.

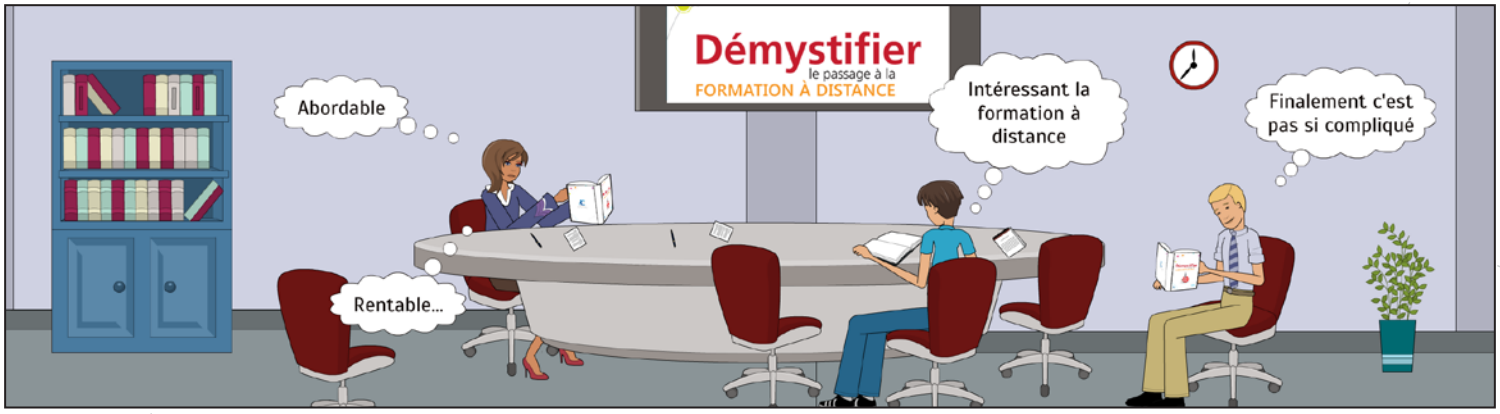
La lecture peut se faire linéairement, ou en consultant les fiches qui vous intéressent.

Bonne lecture !
Alexandre Royet
Directeur associé

Logipro édite la solution Tree-Learning, qui incorpore de nombreux outils orientés transformation digitale pour les organismes de formation. On retrouve parmi eux, l'outil auteur Créa Learning, la plateforme pédagogique Agora Learning, la gestion administrative avec System Learning.

Particulièrement dynamique dans le milieu du elearning, Logipro lance mi 2015 le projet Open Crea, fin 2015 le projet ABC Learning Partenaires, et début 2016 ce livre blanc à destination de son coeur de cible : l'accompagnement pour les organismes de formation faisant le pas de la transformation digitale, grâce à une réflexion avancée sur la simplicité d'utilisation de ses outils.

FORMATION À DISTANCE : pourquoi se lancer ?



La question de faire de la formation à distance alors que l'on maîtrise la formation en présentiel et que cela fonctionne très bien, est légitime. Pourquoi alors se tourner vers la formation à distance aujourd'hui ? Quelques éléments de réflexion.

Le développement de la formation à distance ne date pas d'hier mais devient une modalité de plus en plus demandée dans le contexte actuel. Pourtant lorsque l'on dispense des formations en présentiel de qualité, on est en droit de se demander pourquoi changer et proposer de la formation à distance.

Tout d'abord, parce qu'avec les technologies du net il est désormais possible d'avoir des formations de qualité, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. La multiplication des outils de communication et d'échanges permet vraiment de recréer les conditions de la formation en présentiel (visioconférence, tchat, classe virtuelle). De plus nos sociétés hyper connectées sont largement équipées en matériel informatique. Elles maîtrisent et cautionnent l'environnement du net. Et cette tendance ne fait que s'accentuer.

La formation à distance s'ouvre à un plus large public en proposant des modalités sans contrainte de déplacement, à des rythmes personnalisés et à des coûts plus abordables financièrement. L'objectif n'est pas de passer au « tout e-learning », mais d'intégrer des modules ou des concepts de formation à distance. Il devient plus simple, plus lisible d'envisager les économies et les gains concurrentiels sur 1 à 3 ans.

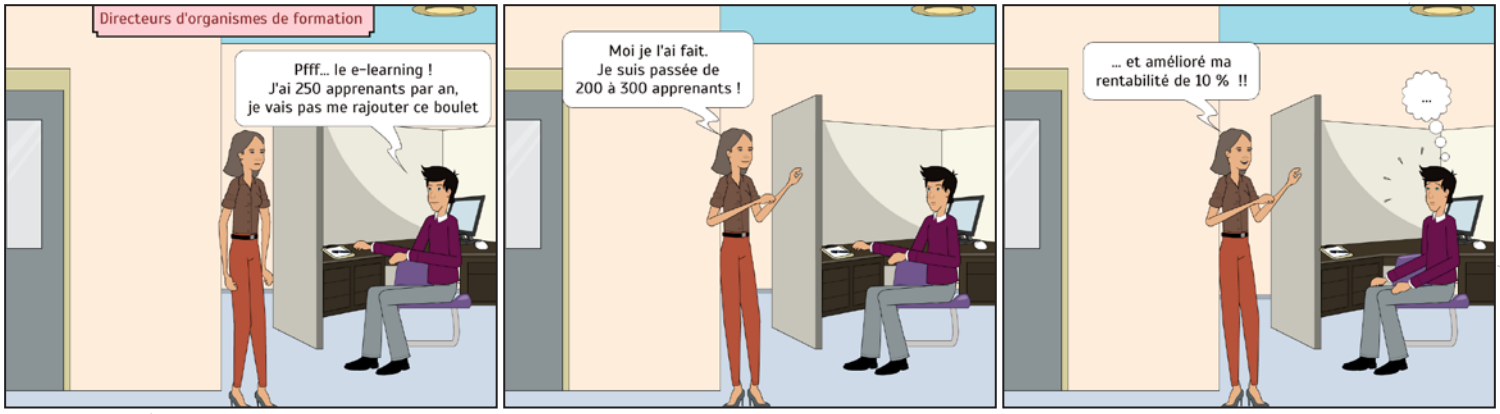
Ensuite la formation à distance est une manière supplémentaire d'enseigner, plus souple, qui développe l'interactivité pour amener les étudiants à être plus actifs et plus autonomes dans leurs apprentissages. En contrepartie, contrairement à ce que l'on pourrait penser de premier abord, l'enseignant est plus proche de ses apprenants qu'il accompagne dans leurs apprentissages tout en communiquant de manière plus personnalisée avec eux.

Enfin, le nombre d'organismes de formation franchissant le pas augmente jour après jour. Est-il possible de rester en retrait, sans mettre son activité formation en péril ?

CITATION

« Il y a ceux qui voient les choses telles qu'elles sont et qui se demandent pourquoi et ceux qui imaginent les choses telles qu'elles pourraient être et se disent pourquoi pas ».
Georges Bernard Shaw

E-LEARNING :
ma structure est trop petite



C'est un blocage fréquent des Centres de Formation dont le chiffre d'affaire est inférieur à 200 000 €. Franchement, « pourquoi investir une partie aussi anodine que le e-learning, ça coutera plus que ça ne rapportera. »

La vision des années 2000 est persistante : le e-learning, c'est transformer une journée de 7 heures de présentiel, en un module e-learning de même durée. Non !

Le e-learning peut d'une part apporter des réductions de coût en diminuant la quantité de présentiel. Ce principe est acquis, il se discute selon la formation, sa fréquence, le coût de création. Cela peut être valable ou pas. Donc peu importe la taille de la structure, la mutation vers le e-learning se calcule en rapport coût/bénéfice.

Autre piste : le gain de qualité concurrentiel. Imaginons une formation de 2 jours, pour laquelle, il n'est pas pédagogiquement possible de remplacer la moindre heure par du présentiel e-learning. Proposons ces 2 jours, mais en ajoutant un module de 20 minutes à suivre la semaine précédente, en prologue, et un module de même durée, incluant un test de validation des acquis, le tout sur une plateforme pédagogique ergonomique. N'est-ce pas un gain de qualité pédagogique indéniable ? Il s'agit aussi d'un avantage concurrentiel. Il est possible de s'équiper correctement de toute la panoplie nécessaire pour moins de 2 000 €. Et de beaucoup d'huile de coude ! Car moins vous investissez, plus il vous faudra compenser par votre motivation et votre implication. Il n'y a pas de secret : vous serez de toute façon le 1er artisan de votre réussite.

Les évolutions technologiques des outils créateurs (LCMS) permettent aujourd'hui à des débutants de construire à très bas coût de petits modules, qui appuieront le présentiel.

ASTUCE

« Pour vous lancer, proposez un petit module de formation que vous aurez créé avec un outil auteur gratuit en ligne (OpenCrea, 360Learning…), et accessible par URL (pas d'investissement nécessaire, mais absence de plateforme pédagogique). »

E-LEARNING :
mes formations ne sont pas adaptées

De nombreuses formations doivent intégrer du présentiel. Ce mode de formation est souvent indispensable pour garder la qualité de l'apprentissage. D'où une conclusion souvent erronée : « je ne peux pas faire de e-learning ». Oui mais le blended learning est là !

Formations intégrant des manipulations physiques (sécurité, conduite de véhicule, management) peuvent laisser croire qu'elles ne peuvent intégrer d'e-learning. Il est souvent vrai que pour ces formations, l'absence totale de présentiel peut conduire à une sérieuse baisse de qualité. Néanmoins, lorsqu'on s'y prend bien en mixant présentiel et e-learning, le résultat est inverse. De nombreux cas existent. Par exemple, une formation habituellement de 2 jours pourra se découper pédagogiquement en 2 heures d'e-learning en prologue, permettant l'acquisition de savoir théorique, d'une journée et demi de présentiel habituelle, puis d'un dernier module de 2 heures de consolidation. Outre le gain d'une demi-journée, l'apprenant bénéficie de tous les avantages de la plateforme, du partage des documents, de l'apprentissage plus étalé sur le temps, des échanges avec d'autres apprenants, de questions sur forum.

Ainsi cette notion de formation de courte durée s'efface, laissant place à un « processus d'assimilation » beaucoup plus subtile. On s'éloigne du « je fais une formation de 2 jours » pour « je suis un parcours d'apprentissage ». L'apprenant s'implique, reçoit des validations de ses modules, les présente et les commente en présentiel. En réalité, la totalité des formations ne sont-elles pas adaptées ? Pour nous, la réponse est sans surprise : bien-sûr que si !

ASTUCE

« La plupart des formations peuvent intégrer une part de module e-learning. Bien pensé, c'est tout bénéf' pour l'organisme de formation et pour l'apprenant. »

E-LEARNING VS PRÉSENTIEL : différence d'efficacité ?

Pour certains encore, le e-learning renvoie à de la mauvaise formation bien moins efficace que le présentiel. Qu'en est-il effectivement ?

Au début du e-learning un manque de réflexion pédagogique sur cette nouvelle modalité d'enseignement et une surenchère technique inutile ont abouti à des modules de formation de mauvaise qualité. Parfois l'inquiétude perdure.

Or aujourd'hui la réflexion pédagogique autour du e-learning a permis de proposer des modules ou des parcours e-learning efficaces car particulièrement adaptés au public visé. Le champ extrêmement large des modalités d'apprentissage proposés - documents illustrés, vidéo, interfaces interactives, jeux sérieux, simulations, classes virtuelles - assure des formations riches qui permettront à chaque apprenant de suivre à son rythme la formation qui lui convient, en autonomie ou avec des e-formateurs ou e-tuteurs.

En effet, l'efficacité d'une formation qu'elle soit en tout présentiel en e-learning ou un mixte des deux, dépend essentiellement de la qualité de la réflexion pédagogique et des dispositifs déployés.

Dans cette optique, le e-learning est une modalité qui permet de renforcer la pertinence d'une formation en l'adaptant au mieux aux contraintes de l'apprenant. Et en plus tous les apprenants reçoivent la même qualité d'enseignement qui ne dépend plus uniquement d'un formateur particulier. Après tout, en présentiel aussi on peut avoir de mauvaises formations.

ASTUCE

"Pour aller plus loin vous pouvez consulter l'avis de M. Diaz, directeur de Féfaur, cette analyse de F. Fenouillet maître de conférence en sciences de l'éducation ou ce livre blanc."

E-LEARNING :
formateurs en voie de disparition ?

La formation à distance fait parfois peur aux formateurs « traditionnels », habitués à exercer en présentiel. Ils craignent d'être supplantés par les machines et de voir leur activité disparaître.

Et s'il s'agissait plutôt de s'adapter ….

Une inquiétude s'exprime souvent chez les formateurs : si le e-learning se développe, le métier de formateur risque de disparaître.

Tout d'abord la formation en présentiel sera toujours une modalité de formation utilisée dans les dispositifs de formation quels qu'ils soient car cela reste souvent un besoin de la part des apprenants de disposer d'au moins un certain nombre de cours en présence physique du formateur.

Par ailleurs les modules de formation e-learning nécessitent toujours des formateurs experts pour être réalisés : si le formateur n'est plus dans ce cas interprète (c'est la machine qui se charge de cette fonction), il reste auteur et compositeur.

Enfin dans un dispositif de formation à distance de type FOAD, le formateur est un facteur clé de la réussite des apprenants. En effet, ces derniers, la plupart du temps isolés, dans un dispositif prévu pour un apprenant « moyen » butent souvent sur certaines notions et se décourageraient sans la présence et l'intervention compétente d'un formateur.

Le formateur est donc toujours indispensable, mais sa place est décentralisée et nécessite d'acquérir de nouvelles compétences de chef d'orchestre à distance et de maîtrise des outils numériques de création et de communication. Le tchat, le forum, la classe virtuelle sont autant de nouveaux outils dont s'équipent les formateurs de demain.

Êtes-vous prêt à relever le défi ?

ASTUCE

« Le métier de formateur évolue. Impliquez-les et remplacez les craintes du changement par l'énergie de l'évolution. »

FORMATION À DISTANCE : comment convaincre mes clients de suivre la FOAD ?

Préparez votre argumentaire pour convaincre vos clients. Les oppositions pourront être multiples, le changement est souvent accompagné de craintes. Comprendre ses clients, c'est pouvoir les rassurer sur les points bloquants.

La première chose est d'identifier tous les freins à l'achat de vos futurs clients et préparer vos réponses. Quelques exemples ci-dessous.

Je me retrouve seul devant mon ordinateur !
« Notre plateforme vous permet de suivre la formation dans les mêmes conditions que le présentiel, vous pouvez interagir avec le formateur et les autres apprenants grâce aux outils : main levé, chat, forum… »

Je ne suis pas assez doué / motivé pour suivre une formation seul !
« Vous pouvez disposer d'un tuteur, qui vous suit et vous accompagne tout au long de la formation, vous aide à faire le point et répond à vos questions. »

Mon salarié ne suivra jamais la formation, et je ne le saurais même pas, on a aucune certitude qu'il suive les modules !
« Votre salarié doit se connecter à la plateforme pour faire sa formation. Cette plateforme nous restitue les temps de connexion et les temps passés sur chaque module. Vous pouvez ainsi avoir la certitude que la formation est bien suivie. »

Le e-learning c'est pas intéressant, suivre pendant des heures une formation devant mon ordinateur, je vais m'endormir !
« En effet le e-learning n'est pas toujours interactif, c'est pourquoi nos modules sont composés de différents modes d'apprentissage, de courtes séquences de vidéo, des quizz, des exercices… »

ASTUCE

"Vous pouvez préparer un questionnaire et l'administrer à quelques personnes afin d'identifier tous les freins possibles et ainsi bien préparer vos réponses."

E-LEARNING : que voit l'apprenant ?

Quand on ne fait pas encore de formation à distance, on n'a pas la connaissance exacte du produit proposé aux apprenants. Comment intégrer une notion que l'on a du mal à décrire à ses propres clients ? Que voient-ils ? Que doivent-ils faire ?

La formation à distance passe par l'exploitation d'une plateforme, souvent appelée LMS. Cette plateforme va permettre de gérer les sessions de formation (pouvant intégrer les formations en présentiel aussi bien que les modules e-learning). Lorsque la formation est constituée dans votre logiciel, voici schématiquement ce qu'il se passe dans la plupart des plateformes (attention, des variations peuvent se produire selon les plateformes).

Au lancement de la session, l'apprenant reçoit un mail contenant une URL et ses identifiants. En suivant les instructions, il accède à son espace apprenant. Généralement il peut consulter sous forme de liste ou de planning : ses activités prévues (présentiel, elearning, classe virtuelle), les ressources disponibles (PDF, PowerPoint, Excel, images...), un accès éventuel à un chat et/ou forum.
Il lui reste à choisir, selon les disponibilités (décrites dans un planning), quelle activité l'intéresse. S'il s'agit d'un module e-learning, il pourra le suivre par un simple clic. S'il s'agit d'une classe virtuelle, il pourra entrer dans la classe et suivre le cours. Pour une formation en présentiel, il pourra voir diverses informations (localisation de la formation, support de cours...).

Les différentes plateformes intègrent d'autres outils : communication inter-apprenants, bloc d'actualité (géré par l'organisme de formation), bibliothèque pédagogique…
En 2016, les LMS deviennent de puissants outils, ayant depuis longtemps passé l'épreuve du feu et pensés pour l'apprenant.

ASTUCE

"La plupart des plateformes LMS intègrent en automatisé ces fonctionnalités. Vérifiez tout de même qu'elle inclut bien les formations en présentiel et les classes virtuelles."

E-LEARNING :
vais-je arriver à bien suivre mes apprenants ?

« Avec le e-learning l'apprenant est loin, on ne sait pas ce qu'il fait, on ne peut pas le suivre correctement. »
Idée tenace lorsque l'on n'utilise pas de plateforme LMS. Qu'en est-il réellement ?

Une plateforme LMS va faire ressortir des chiffres indiscutables. S'il est vrai qu'en présentiel et en e-learning, il n'est pas possible d'être certain que l'apprenant est concentré ou assimile le savoir, on est rassuré par le fait qu'en présentiel, oui, l'apprenant est là, donc tout n'est pas perdu ! Sur une plateforme LMS, on retrouve de très nombreuses statistiques : les temps de connexion aux modules, à la plateforme, le temps passé sur chaque page e-learning, et surtout les résultats aux différents tests. Tous ces éléments permettent d'avoir une idée très précise de la qualité du suivi par l'apprenant. En particulier s'il y a de nombreux tests, dont les réponses valident l'essentiel : que le savoir est assimilé. Ces tests fréquents et courts, font aussi prendre conscience à l'apprenant de ses acquis et vont le pousser à être d'autant plus concentré voire à recommencer de son propre chef certains chapitres. Au-delà des évaluations, presque systématiquement plus nombreuses que pour le présentiel, le temps passé peut être disséqué. Incluant les jours et le nombre de connexions, les participations par tchat ou forum sont archivés et permettent un suivi des apprenants, aussi bien qu'une analyse des points forts et faibles des formations.

Enfin, la mise en place de parcours, notion potentiellement complexe permet une gestion de l'apprentissage beaucoup plus fine qu'un « bloc de jours » présentiel, pouvant induire une indigestion d'informations.

ASTUCE

« Intégrez fréquemment des tests intermédiaires même composés d'une seule question. Cela dynamise le module, incite l'apprenant à être attentif et valide l'apprentissage. »

FORMATION À DISTANCE :
les documents essentiels

Les documents inhérents à la FOAD sont classiques :

- les devis
- un programme
- la convention de formation
- les attestations de présence (incluant les temps de connexion, pour certains financeurs)
- l'attestation de fin de formation
- la facture

Le PIF (Protocole Individuel de formation) est spécifique à la formation à distance.
Ce protocole permet notamment au stagiaire de connaître les conditions de réalisation de l'action de formation et en particulier : le calendrier, les différentes modalités pédagogiques, l'encadrement, la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux, ainsi que les modes d'évaluation dans le cas de FOAD. Il est établi entre le dispensateur de formation et le stagiaire. Il ne se substitue pas à la convention de formation.

Tableau de bord

Vous ne pouvez pas vous baser sur la bonne foi de vos apprenants. Il est donc nécessaire d'utiliser un LMS qui vous permet de comptabiliser les temps de connexion au module de formation. Ceci vous fournira les éléments pour produire vos documents de formation, comme l'attestation de suivi de formation, les fiches de paie de vos formateurs. Rassurez-vous, la quasi-totalité des LMS le proposent.
Vos formateurs et / ou tuteurs peuvent également avoir besoin d'un accès pour gérer leurs sessions (assiduité, résultats aux tests, points tutorats…)
Il existe aussi des logiciels de gestion de l'activité formation, se greffant à des LMS et générant automatiquement les documents essentiels.

ASTUCE

"Des plateformes toutes prêtes vous permettent de produire tous les documents de formation ainsi que de gérer le suivi des apprenants. Vérifiez lors de la démonstration que les points qui vous intéressent sont bien présents."

EXTRANET :
gérer les accès, je ne sais pas faire

C'est une notion très souvent nouvelle dans les organismes de formation. En présentiel, des mails sont envoyés, et cela s'arrête souvent là. En possédant une plateforme pédagogique, on offre un service nouveau, avec son lot de questions.

En présentiel, la plupart du temps, l'apprenant signe la feuille de présence, suit le cours, récupère le suivi de cours sous format papier (ou sous format numérique par email). En fin de formation, il remplit un sondage de satisfaction papier et le rend à son formateur. Schéma classique, bouleversé par l'acquisition d'une plateforme. En effet, en utilisant une plateforme adaptée, la gestion des sessions (présentiel et / ou e-learning) se fait dans un logiciel, qui intègre le plus souvent :

- une bibliothèque de partage, dans laquelle les formateurs vont pouvoir laisser à disposition des supports de cours, et les coordinateurs des documents divers
- des sondages de satisfaction, qui seront envoyés en fin de cours (présentiel et / ou e-learning)
- un environnement de communication (chat, forum, emailing)

Heureusement, la plupart des plateformes s'occupent de gérer les accès, les mots de passe, les rappels !

En général, un email est obligatoire pour chaque apprenant. Il peut ainsi recevoir automatiquement (à la date définie par le coordinateur) ses identifiants, se connecter intuitivement en cliquant sur le lien proposé, et accéder à son espace comprenant les documents.

Il n'y a presque à s'occuper de rien vis-à-vis des accès. La simple inscription à une session, dans le LMS, aboutira au déclenchement du flux d'informations. De plus, des plateformes intègrent des outils d'emailing, permettant de transmettre les informations rapidement.

ASTUCE

"Lors du choix de votre plateforme, vérifiez bien la présence des points ci-dessus. Ensuite, de la rigueur est nécessaire lors de la création des sessions !"

TUTEUR E-LEARNING :
c'est quoi un tuteur e-learning ?

De la formation « classique » aux modules e-learning, le tuteur reste un acteur important de la formation. Comment s'adaptent son rôle et ses compétences dans les différents types de dispositifs (présentiel, e-learning ou mixte) ?

Les tuteurs ont toujours eu un rôle important dans les dispositifs de formation « classiques ». Le développement de la formation e-learning, qui a vocation à laisser plus d'autonomie aux apprenants, mais aussi qui les isole, interroge sur le rôle et les compétences d'un tuteur dans de telles conditions.

Pour l'essentiel le rôle et les compétences du tuteur restent les mêmes, que le dispositif de formation prévoit uniquement des modules présentiels, des modules à distances ou les deux : suivre et superviser les apprenants tout au long du parcours de formation, animer des groupes autour de rendez-vous fédérateurs, accompagner pour aider au maintien de la motivation.

Le tuteur doit s'adapter à l'environnement particulier d'une FOAD où l'espace d'apprentissage n'est plus un lieu physique mais une plateforme d'apprentissage dans le champ infini d'Internet.

Il doit adapter ses pratiques en conséquences et maîtriser un large champ d'outils numériques :

- boite mail, forums pour les échanges asynchrones
- outils de planification (Doodle, Dudle) et de classes virtuelles (ooVoo, Skype, BigBlueButton...) pour organiser et réaliser les rencontres de groupe
- les outils de collaboration : wiki, blog, bibliothèques de ressources
- connaître l'ensemble du dispositif et son mode de diffusion (LMS) pour être capable de guider l'apprenant.

Au-delà de ses compétences techniques, le tuteur « à distance » doit également prendre conscience des enjeux de son intervention : dans un dispositif à distance où les apprenants sont certes plus autonomes mais aussi plus isolés, l'accompagnement du tuteur est primordial pour que les apprenants deviennent véritablement acteurs, restent motivés et réussissent leur formation.

ASTUCE

« Les LMS intègrent bien souvent la plupart de ces outils : forum, boites mails, classes virtuelles, bibliothèques de ressources, planning et bien-sûr des outils de suivi. Elles sont bien souvent adaptées à la pratique du tutorat. »

LES CLASSES VIRTUELLES : qu'est-ce que c'est ?

La classe virtuelle est une modalité de formation à distance mettant en présence des personnes situées en des lieux géographiques différents grâce à une interface web.

Une classe, nous en avons tous fait l'expérience au cours de notre scolarité, c'est un espace où un formateur rencontre ses apprenants pendant une durée et un horaire défini. Il y expose son cours, partage des documents, propose des activités, orales ou écrites, individuelles ou en groupe.

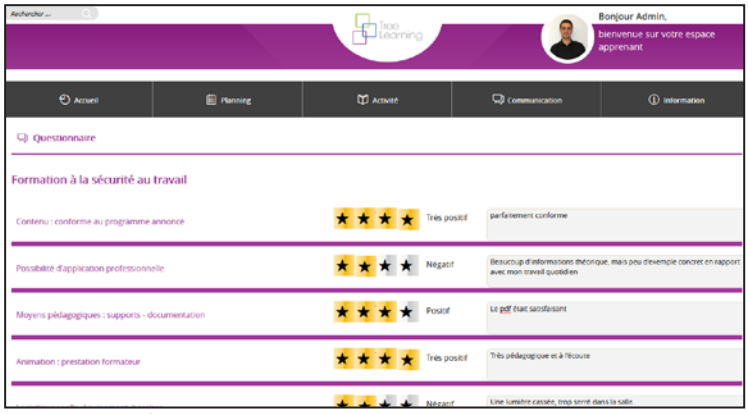
Une classe virtuelle, c'est un peu la même chose, à la différence près que la salle n'est pas un lieu physique et que les acteurs en présence sont bien souvent très éloignés dans l'espace.
Comment cela est-il possible ?
Grâce à des outils numériques interactifs qui permettent à des personnes éloignées de se réunir en même temps sur Internet, dans un même espace virtuel et où le formateur peut exposer son cours, discuter avec ses apprenants, partager ses documents ou son écran, faire passer des quizz ou demander des activités de groupe.
C'est une modalité pédagogique qui permet d'atteindre un public plus large en intégrant toutes les personnes dont la mobilité est contrainte en recréant les conditions d'une classe traditionnelle, mais attention, elle demande une adaptation du formateur qui doit développer des compétences d'animation à distance. Voir cet article à ce sujet.

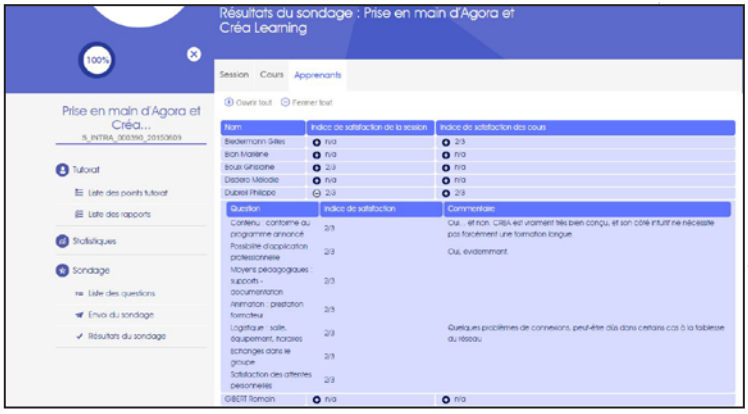
Techniquement, des logiciels de classe virtuelle sont imbriqués dans les LMS. Le formateur entre dans le LMS, ouvre la classe virtuelle et active caméra et micro. Les apprenants se connectent dans leur espace et cliquent sur « entrer dans la classe virtuelle ». Tout se fait automatiquement, ils visualisent directement le formateur et son tableau blanc. Cette technologie n'est pas parfaitement mature, certains navigateurs ou certaines configurations peuvent poser problèmes.

ASTUCE

« Certains LMS intègrent un outil de visioconférence, et peuvent être comparés à un centre de formation, où les formateurs / tuteurs peuvent ouvrir des classes chaque fois qu'ils en ont besoin. Ces classes peuvent être enregistrées et rediffusées sur la plateforme à un public qui ne pourrait pas suivre les formations en synchrone, par exemple. »

SONDAGE DE SATISFACTION :
gagner du temps et de l'efficacité





Élément simple et (normalement !) systématisé dans toute formation en présentiel, le sondage de satisfaction permet de récolter, à chaud et / ou à froid les remontées des apprenants. La transformation digitale peut transformer cette action en outil réellement exploité.

Aujourd'hui, le sondage de satisfaction à chaud est souvent une feuille volante distribuée en fin de formation, sur laquelle les apprenants vont répondre à des questions d'ordre général. Ces feuilles sont rarement exploitées, et quand elles le sont, c'est pour faire ressortir un « 90% de satisfaction chez nos apprenants ». Le sondage à froid est déjà beaucoup plus rare.

La simplification des outils de type LMS incluant cette fonctionnalité ouvre de nouvelles portes. En effet, le « workflow » (entendez ici la possibilité d'envoyer des mails groupés) permet de générer directement un mail à tous les apprenants d'une session, leur permettant de répondre en ligne au formulaire de satisfaction. Ainsi, toutes les données sont agglomérées et analysables session par session, globalement, sur une période donnée.

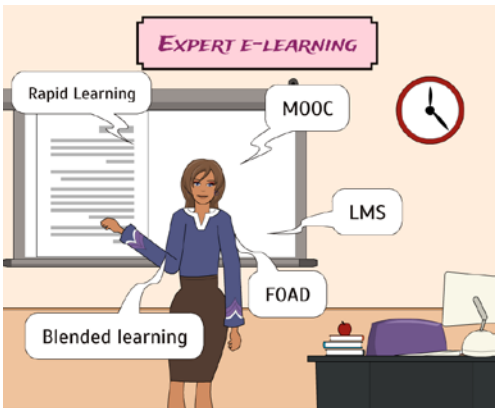
Ensuite, le sondage à froid devient programmable et automatisable : deux mois après la fin d'une activité, un email contenant le questionnaire est envoyé, avec une conséquence similaire au sondage à chaud. Il est alors possible d'avoir des données précises sur les avis des apprenants sur ce qu'ils ont retenu.

Ces nouvelles fonctionnalités permettent l'amélioration constante des formations, et participent à l'élévation pédagogique, dans un cercle vertueux, souhaité par les réformes nationales.

ASTUCE

« Ne nous y trompons pas, la réforme va mener vers des besoins de qualité accrue pour les formations, et les apprenants détiennent des avis et des informations essentiels pour améliorer la qualité de vos formations. »

E-LEARNING : termes techniques



De nombreux termes anglais et des néologismes nous parlent de la formation en ligne. Voici un petit lexique pour bien maîtriser leur signification.

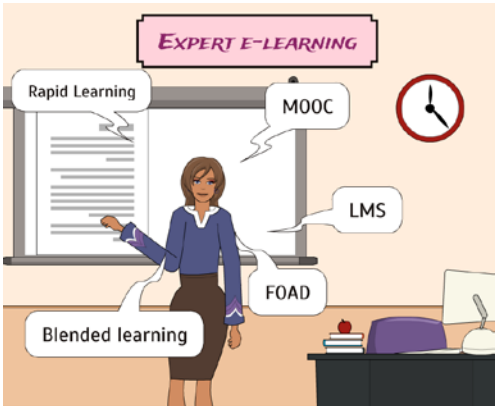
Un florilège de termes est employé pour parler de la formation en ligne. Petite explication de texte.

E-learning : « toute formation qui est délivrée via un ordinateur » (Clark et Mayer, 2007) ; c'est une modalité de formation qui utilise les technologies informatiques et Internet pour fournir une panoplie de solutions, formelles (cours structuré) ou informelles (e-tutorat, MOOC…) permettant de faciliter l'apprentissage et d'améliorer les performances.
Blended-learning ou formation mixte : c'est une modalité de formation qui combine le e-learning à d'autres modalités (présentiel, classe virtuelle…) variant ainsi les supports pédagogiques et les situations de travail pour permettre une adaptation optimale aux contraintes des apprenants.
Rapid-learning : à la fois méthode de conception d'un module e-learning et modalité d'apprentissage par modules brefs faisant souvent appel à la vidéo ou un texte court et un quizz par exemple et dont la durée est de 10 à 15 min.
Micro-learning : c'est du Rapid Learning mais pour des formations inférieures à 3 min.
FOAD : Formation Ouverte et À Distance, définie par une circulaire de 2001 : « dispositif souple de formation organisé en fonction des besoins individuels ou collectifs, qui comprend des apprentissages individualisés, l'accès à des ressources et à des compétences locales ou à distance, et qui n'est pas exécuté nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur ». La formation est centrée sur l'apprenant mais les modalités d'apprentissages peuvent être variées : e-learning, blended-learning , présentiel…
MOOC : cours en ligne, ouvert à tous, pouvant regrouper des milliers d'apprenants.
Webinaire : Conférence en ligne. Un formateur / conférencier réalise une présentation suivie en ligne.
Ingénieur pédagogique : concepteur du dispositif de formation dans son ensemble.

ASTUCE

"Les anglicismes sont nombreux en e-learning et de nouvelles expressions apparaissent régulièrement, parallèlement aux nouveautés du marché."

LMS / LCMS :
des outils indissociables du e-learning



LMS et LCMS, on en parle souvent mais qu'est-ce que c'est au juste et quel est l'intérêt pour un organisme de formation.

Un LMS (Learning Management System) ou plateforme de formation est un outil qui permet :

- d'organiser des parcours de formation en mettant à disposition des apprenants ressources et des activités d'apprentissages, mais également des outils de communication comme des tchats, des forums, des classes virtuelles ainsi que des outils d'organisation comme des planning, des bibliothèques de dossiers…
- de gérer le suivi administratif et pédagogique du dispositif de formation : enregistrement et inscription des apprenants, traçabilité de leurs activités et des statistiques (temps de connexion, temps passé sur un module, résultats aux QCM aux évaluations…) ; réalisation du suivi et des évaluations par les formateurs et tuteurs
- délivrer les attestations de réalisation des activités statistiques

Le LCMS (Learning Content Management System) est un outil auteur. Il permet la création d'outils pédagogiques. Des auteurs, graphistes et formateurs peuvent travailler dans ces outils pour concevoir des contenus de formation, la plupart du temps sous forme de modules e-learning. De nouveaux types de cours peuvent ainsi apparaître, et moderniser l'apprentissage.

Un LMS voire un LCMS est en conséquent un outil indispensable et facilitateur pour les organismes qui souhaitent se mettre à la formation à distance. Ils assurent en outre de répondre aux exigences de justification de l'exécution de l'action de formation (décret relatif à la FOAD de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle).

ASTUCE

"Pour bien choisir votre plateforme de formation, Thot cursus, site dédié à la promotion de la formation et de l'utilisation des outils numériques pour l'éducation et la culture, propose un guide, à demander ici."

AICC, SCORM, TINCAN : qu'est-ce que c'est ?

« Tel LMS est-il compatible SCORM ? », « Ces modules sont au format AICC », « Je voudrais des modules TinCan ». Vous entendez souvent ce type de phrase sans vraiment les comprendre. Quelques éléments de repère pour s'y retrouver au milieu de tous ces termes.

Lorsque l'on conçoit ou achète des modules e-learning, la question revient souvent de savoir s'ils sont compatibles SCORM, parfois (mais de moins en moins) AICC ou encore (et de plus en plus) TinCan ou xAPI. Mais que signifient ces termes ?

Tout d'abord contrairement à ce que l'on entend souvent SCORM, AICC et TINCAN ne sont pas des normes (ensembles de règles édités par un organisme de normalisation reconnu tel l'ISO ou l'AFNOR) mais des standards (ensemble de recommandations développées et préconisées par un groupe représentatif d'utilisateurs W3C, IMS, ADL…).
Ensuite ces standards ont été développés pour assurer l'interopérabilité entre le contenu d'un cours e-learning, dont la structure particulière est présentée sous une forme compressée, et une plateforme. Ils indiquent en quelque sorte comment est organisé le paquetage pour qu'il soit ensuite lu et interprété de manière optimale par la plateforme, en garantissant la traçabilité de l'activité pédagogique.
Enfin ces standards ont évolués avec les besoins liés au développement du e-learning :

- AICC, le plus ancien (1993), présente une plus grande flexibilité technique mais à tendance à être de moins en moins présent ;
- SCORM 1.2, le plus populaire, assure la plus large compatibilité possible ;
- SCORM 2004 apporte quelques clarifications fondamentales, des fonctions de navigation et de séquencement supplémentaires ;
- xAPI, ancien nom TinCan, le dernier venu a pour ambition de permettre un suivi plus complet des expériences d'apprentissages (suivi du travail hors connexion, des serious games, des visites de sites internet hors module…) mais il faudra attendre encore et le mettre à l'épreuve avant d'envisager de l'utiliser.

ASTUCE

"Pour débuter, assurez-vous que les modules e-learning respectent bien le standard scorm 1.2. Il est assez complet pour définir tous les modules e-learning simples."

E-LEARNING :
le guide en abrégé

Et maintenant, qu'est-ce qu'on fait ? On se lance ? Suivez le guide pour vous aider à la réalisation de votre projet. Tous nos vœux de succès !

Concrètement, vous voulez vous lancer dans la formation à distance :

1. D'abord, assimilez le vocabulaire spécifique à ces modes d'apprentissage : LMS
2. Comprenez les différents modes d'apprentissage (vidéos, tutorat, e-learning…), et les combinaisons gagnantes
3. Équipez-vous de module e-learning (créez-les ou achetez-les)
4. Déterminez vos tarifs (selon vos coûts d'achats ou de création)
5. Équipez-vous d'une plateforme pour vendre et diffuser vos modules
6. Modifiez vos CGV en incluant les documents
7. Déterminez le public cible en fonction des thèmes de formation
8. Identifiez les freins à l'achat et préparez votre argumentaire
9. Identifiez les besoins techniques de votre côté et du côté de vos clients
10. Dotez-vous d'un LMS et maîtrisez le
11. Sensibilisez vos intervenants (formateurs) et déterminez le nouveau rôle de vos formateurs
12. Déterminez le rôle et la qualité de vos futurs tuteurs
13. Faites des tests en pré-prod (en miniature)
14. D'un point de vue administratif préparez les documents nécessaire (PIF...)

ASTUCE

"N'hésitez pas à nous contacter pour une présentation de nos outils."

Toute l'équipe
Tree-Learning
vous souhaite d'innombrables
réussites dans vos projets
de formation à distance.

Merci à Pixton pour les illustrations.

Logipro
Tree-Learning
Cité Négocia - 2, Rue Pierret
43 000 Le Puy-en-Velay

Tél : 04 71 09 15 53

logipro@logipro.com

www.logipro.com
www.tree-learning.fr