Capital

PAYS :France
PAGE(S) :44-46
SURFACE :243 %
PERIODICITE :Trimestriel

DIFFUSION :250290
JOURNALISTE :Eric Delon

► 1 septembre 2021 - N°64 - Edition Hors Série

LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS ONT ACCOMPLI DES PAS DE GÉANT DANS LA NUMÉRISATION DE LEURS DISPOSITIFS D'APPRENTISSAGE

LA RÉVOLUTION DE L'E-LEARNING

La crise sanitaire a accéléré le recours à la formation à distance. Les organismes se sont adaptés, avec le même niveau d'exigence.

PHOTO : © MICROONE - STOCK.ADOBE.COM

Camille Durr, directeur associé de Cubik Partners, un cabinet de formation parisien spécialisé dans les problématiques industrielles et d'organisation de la production (Lean Management, Lean Six Sigma...), se souvient des frissons qui l'ont envahi lorsque le gouvernement a annoncé le premier confinement mi-mars 2020. «En une semaine, plutôt intense, nous sommes parvenus à convertir l'ensemble de notre contenu de formation du présentiel en distanciel tout en nous efforçant de conserver le même niveau d'exigence pédagogique», explique-t-il.

Très vite, donc, les travaux pratiques et les simulations qui sont habituellement réalisés en salle se muent en exercices à distance à l'aide d'outils de travail collaboratif et de visio-conférences. «Le plus délicat a consisté à transformer nos formateurs en "e-formateurs", une grande première pour la plupart d'entre eux. Mais, grâce à des partages de bonnes pratiques, d'astuces sur la gestion de groupe et de binômage, nous sommes parvenus à nos fins, si l'on en juge par les témoignages de nos clients», dit-il avec un sourire.

Tous droits de reproduction réservés

Capital

PAYS :France
PAGE(S) :44-46
SURFACE :243 %
PERIODICITE :Trimestriel

DIFFUSION :250290
JOURNALISTE :Eric Delon

► 1 septembre 2021 - N°64 - Edition Hors Série

Si la crise du Covid 19 a contribué à faire entrer le télétravail dans le quotidien de millions de Français, cette nouvelle organisation du travail à distance a également favorisé le développement de la formation on-line, sous tous ses aspects : mobile learning, Mooc, micro-learning (modules très courts), classe virtuelle, Cooc (cours en ligne dispensé par une entreprise auprès de ses salariés)...

«Pendant les périodes de confinement, les recherches de formation ont progressé de 40% sur notre plateforme par rapport à 2019, souligne Jérémy Plasseraud, directeur commercial de Maformation.fr (groupe Hellowork). Avant l'épidémie de Covid-19, 78% des formations recherchées s'effectuaient en présentiel. Depuis le printemps 2021, 70% des recherches sont effectuées pour des formations à distance. L'explication se trouve dans le contexte mais aussi dans le fait que les organismes ont adapté leur offre. On peut, aujourd'hui, se former à la coiffure ou à la mécanique intégralement on-line.»

Fondateur de Visiplus academy, un pure player de la formation en ligne, spécialisé dans la transformation numérique, Régis Micheli confirme, avec satisfaction, que la pandémie a contribué à «radicalement» changer l'image de la formation à distance. «Alors qu'il nous fallait convaincre sans cesse des vertus et des opportunités de la formation en ligne, nous avons maintenant des interlocuteurs beaucoup plus ouverts à cette pratique», se réjouit-il, pointant toutefois les contraintes, bien réelles, de cette (r) évolution.»

De nombreux formateurs ont constaté que concevoir et animer de la formation en ligne ne consistait pas à simplement numériser ses contenus déjà existants. Apprendre à distance ne se résume plus à regarder un cours filmé ou en streaming», assène-t-il. Il a donc d'abord fallu former... les formateurs, pour qu'ils s'adaptent rapidement à cette nouvelle forme d'enseignement, à travers un écran.

DRII d'Unow, un organisme de formation 100% numérique, spécialisé dans les soft skills, Pierre Monclos estime, lui aussi, que si les départements formation des entreprises et les organismes spécialisés ont, avec cette crise, accompli des pas de géant dans la numérisation de leurs dispositifs d'apprentissage, il souligne les spécificités de la formation on-line et des compétences requises pour se transformer en un e-formateur efficace et compétent. «Sans vouloir émettre de jugements sévères sur ce qui a été produit pendant le confinement, étant donné le contexte particulier, il faut rappeler que la formation à distance ne s'improvise pas. Il ne s'agit pas d'un présentiel à distance, souligne l'expert en digital learning. Nos e-formateurs sont avant tout des pédagogues formés aux outils numériques et non des geeks qui se piqueraient de formation.»

Ancienne consultante en organisation, Magali Fleurigeon accompagne et aide depuis deux ans des équipes et des managers à «mieux travailler ensemble». Afin d'affronter les éventuels aléas conjoncturels (grèves des transports) susceptibles d'entraver le développement de sa nouvelle structure, elle décide, de façon prémonitoire, de transposer ses offres d'accompagnement collectif en formations individuelles (fluidifier les relations, réguler les tensions, réaliser un feedback, gérer un conflit). Lorsque la pandémie du Covid-19 survient, elle crée alors un format 100% distanciel, intégrant les trois grandes modalités d'animations on-line. D'une part, la dimension synchrone, dans laquelle le formateur anime en direct une séance. D'autre part, l'aspect asynchrone, où des séquences vidéos préenregistrées sont consultables sans limite de temps et à la demande. Enfin, l'hybride, dispositif dans lequel la formation est dispensée de manière asynchrone complétée par des séances collectives en direct (classes virtuelles) afin de répondre aux questions et suivre les apprenants. «Transformer une formation physique en séance à distance requiert presque autant de temps que

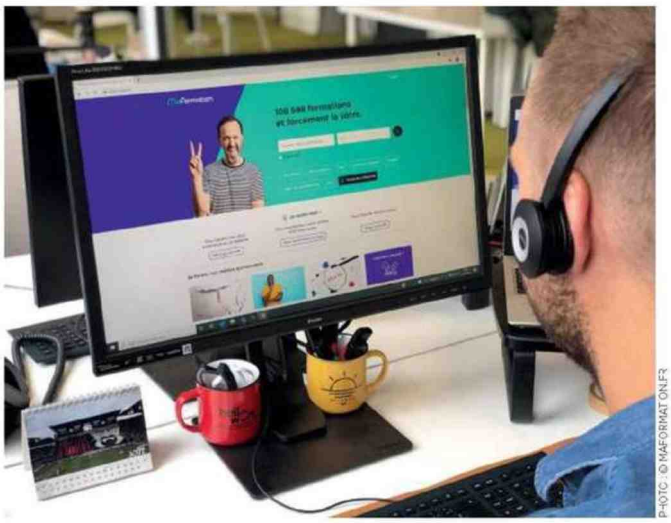


PHOTO : © MAFORMATION.FR

L'offre en e-learning existe sous plusieurs formats : Mooc, modules très courts, classes virtuelles, apprentissage mobile...

LA FORMATION À DISTANCE EN PLEIN ESSOR

Unow, organisme de formation 100% à distance, a mené une étude auprès de 600 fonctions RH et formation d'entreprises de plus de 250 salariés sur l'impact de la crise sur la stratégie de formation des entreprises.

91% estiment que le confinement aura un impact durable sur la digitalisation de la formation.

71% pensent que la modalité dominante sera désormais le «blended learning» (formation mixte en présentiel et en distanciel).

50% considèrent qu'il est stratégique d'intégrer des formations 100% à distance dans leur plan de développement des compétences.

75% des entreprises ont incité leurs équipes à se former pendant la période de confinement.

65% des entreprises vont investir sur les compétences nécessaires au management à distance.

Tous droits de reproduction réservés

Capital

PAYS :France
PAGE(S) :44-46
SURFACE :243 %
PERIODICITE :Trimestriel

DIFFUSION :250290
JOURNALISTE :Eric Delon

► 1 septembre 2021 - N°64 - Edition Hors Série

LES E-FORMATEURS DOIVENT ALTERNER DAVANTAGE DE SUPPORTS QU'EN PRÉSENTIEL

de la créer ex nihilo, prévient-elle. Toute l'ingénierie pédagogique est à revoir. Il faut prévoir des séquences plus courtes, car il est plus difficile de rester concentré seul derrière un écran, davantage d'exercices et d'animations pour relancer l'attention. Il faut aussi se montrer plus synthétique pour ne pas noyer l'apprenant face à un débit verbal qu'il aura plus de mal à assimiler qu'en présentiel.» «Nous invitons nos e-formateurs à alterner davantage qu'en présentiel les différents supports. A savoir des vidéos courtes, l'illustration d'un cas concret, des slides PowerPoint, des exercices, des tours de table, des simulations», confirme Pascal Chartrain, consultant en ingénierie pédagogique au sein du groupe de formation Demos. Il rappelle également que, à distance, la dynamisation d'un groupe nécessite une plus forte énergie de la part du formateur par rapport à une situation en présentiel, notamment au début de la séance, pour briser la glace entre les participants.

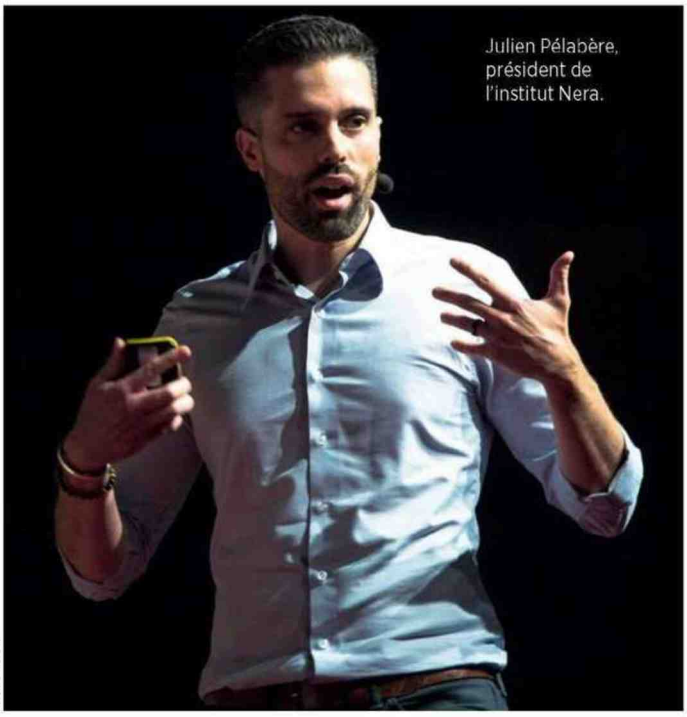
A distance, martèlent les spécialistes, dans le cas d'une formation synchrone, la taille du groupe demeure un élément majeur à prendre en considération. «Huit ou dix personnes représentent l'effectif maximal afin que chacun s'exprime. Exister à distance est bien plus difficile qu'en présentiel», assure Sylvain Tillon, récent fondateur de Le Bahut, une école située à Lyon formant des digital learning managers.

Autre enjeu de taille dans la panoplie du e-formateur: maintenir l'attention des participants. Chez Cubik Partners, les pédagogues doivent imposer aux apprenants d'allumer leur caméra le plus possible. «Les formateurs décèlent ainsi ceux qui pourraient décrocher grâce au comportement non verbal, comme en présentiel», conseille Camille Durr, qui préconise l'utilisation des chats écrits des outils de visioconférence afin de favoriser les moments «informels», de type «blagues entre stagiaires».

«Avec la pratique, je me suis aperçue qu'une formation asynchrone, couplée à des coachings individuels ou collectifs, était plus efficace qu'une formation en présentiel. Les apprenants peuvent prendre le temps d'absorber le contenu à leur rythme, de le digérer, de s'exercer, et me questionner durant leur parcours quand ils sentent des résistances sur l'application de certains concepts», note Magali Fleurigeon, qui reconnaît, à l'instar de l'immense majorité des spécialistes de la formation, qu'en matière de cohésion de groupe et de création de liens, rien ne remplacera jamais l'expérience présentielle.

«La modalité ultra-dominante des prochaines années se fera dans le "blended learning", c'est-à-dire des formations mixtes en présentiel et en distanciel, analyse Caroline Bossert, directrice du développement du réseau des prestataires chez le géant de la formation Cegos. La pandémie aura fait gagner au moins quatre ou cinq ans en prise de conscience de la nécessité de proposer des formats de formation hybrides.»

Par Eric Delon



Julien Pélabère, président de l'institut Nera.

PHOTO : © DR

E-FORMATEUR DANS LA NÉGOCIATION D'INFLUENCE

Docteur en «négociation complexe», Julien Pélabère, président de l'institut Nera, qu'il a fondé en 2017, forme, accompagne et assiste des entreprises, des organisations gouvernementales à la conduite de leurs négociations les plus sensibles. Dès l'annonce du premier confinement, en mars 2020, il n'a eu d'autre choix que de numériser sa formation phare baptisée «Négociation d'influence», jusqu'alors uniquement disponible en présentiel. «J'ai construit des parcours pédagogiques asynchrones sur soixante-six jours. Pourquoi ce chiffre? Un scientifique a montré qu'il fallait une moyenne de soixante-six jours pour modifier un comportement et une habitude au niveau du cerveau», décrit-il. Le bilan? «Mes apprenants ont apprécié la praticité et l'agilité de cette e-formation, tout en regrettant la difficulté à créer du lien social et pédagogique à distance.»

Tous droits de reproduction réservés