

# Digiforma



Formation

## Transformer le présentiel en distanciel

# Table des matières

---

À découvrir dans le livre blanc	3
Introduction	4
Formation à distance : le minimum vital exigé	5
Articuler les temps individuels et les temps collectifs	7
Première étape : écouter le client	9
Trois activités pour dynamiser les webinaires	11
Moins de classe virtuelle, plus d'Asynchrone	14
Ressources, activités et évaluations : ce que je garde, ce que j'adapte	16
Outils Auteur et LMS : ce qu'il faut savoir	18
Tourner et monter vos propres vidéos : c'est possible	21
Dans la famille « Learning », je voudrais...	24
Comment vendre ses formations à distance ?	27
Comment attester de la réalisation du parcours à distance ?	29
Formation à distance : quelles sont les exigences de Qualiopi ?	30
Les textes juridiques	33

## À découvrir dans le livre blanc

---

- ✓ Le cadre à respecter pour que la formation à distance soit bel et bien une action de formation.  
.....
- ✓ Articuler le collectif et l'individuel.  
.....
- ✓ Tourner des vidéos par soi-même, c'est possible.  
.....
- ✓ Classe virtuelle : des activités pour dynamiser le collectif.  
.....
- ✓ Un exemple de parcours en micro-learning.  
.....
- ✓ LMS (Learning Management System) et Outils Auteur.  
.....
- ✓ Formation à distance : quelles preuves fournir en cas de contrôle ?  
.....
- ✓ Ce que nous dit Qualiopi de la formation à distance.  
.....
- ✓ Micro, speed, fast, vidéo, rapid, blended, digital... learning.

# Introduction

---

L'e-learning existe depuis 20 ans, le Digital Learning depuis 10 ans. Certains investissent le champ, d'autres pas du tout. Avec la crise sanitaire du Coronavirus, ce n'est plus une voie optionnelle. C'est la condition pour développer (et maintenir) son activité.

100% distanciel, 50/50... toutes les formules sont possibles, à condition de respecter le cadre de l'action de formation. Sans cela, il est impossible de bénéficier des financements publics, paritaires ET du plan de développement des compétences des entreprises.

Les textes existent et posent un cadre clair pour la mise en œuvre des actions de formation à distance. Le Référentiel national Qualité apporte également des éléments méthodologiques, que l'on soit engagé ou non dans une démarche de certification Qualiopi.

Intégrer du distanciel dans ses parcours ou même proposer des parcours 100 % à distance, ne signifie pas nécessairement réaliser des investissements coûteux dans des outils techniques comme le développement de modules e-learning interactifs ou des solutions en réalité virtuelle. À chacun son rythme tant pour les intervenants que les apprenants.

En offrant des modalités de parcours à distance, les formations peuvent réunir des participants situés dans toute la France et au-delà. C'est un nouveau marché accessible à tous les acteurs de la formation, quelle que soit la taille de sa structure. Aujourd'hui, il existe des pratiques faciles à mettre en œuvre, comme le blended learning, micro-learning ou le social learning que nous vous présentons dans ce guide.

**Bonne lecture et à très vite pour échanger en direct.**



## Les pratiques pédagogiques et le numérique avant et avec le Covid

---

**65 %** des organismes de formation disent n'avoir jamais proposé de parcours de formation à distance.

**48 %** souhaitaient en faire.

**17 %** pas du tout.

**40 %** des formateurs n'utilisaient aucun support numérique en formation.

*(Étude Digiforma - 2019)*

### Et avec le Covid...

Seulement **36% des organismes de formation ont annulé toutes les formations.**

Les autres ont transformé les parcours.

**83%** ont utilisé la classe virtuelle.

*(Étude Digiforma - 2020)*

# Formation à distance : le minimum vital exigé

Pour qu'un parcours de formation à distance soit considéré comme une action de formation, 6 éléments sont incontournables.

**Le parcours commence par un temps d'introduction,  
un lancement qui annonce :**

Évaluations

Activités

Durées

Assistance  
technique

Équipe  
pédagogique

Source : Article D.6313-3-1 du Code du Travail.

1



## Un lancement

Qu'il s'agisse d'une formation individuelle ou collective, le parcours commence par un temps d'introduction qui annonce comment va se dérouler la formation. C'est le moment pour présenter les 5 autres incontournables ci-dessous.

Quelles sont les activités pédagogiques ? Quels temps y consacrer ? Quand auront lieu les évaluations des compétences acquises ? Quel accompagnement pédagogique des participants du début à la fin du parcours ? Comment bénéficier d'une aide technique ?

2



## Une présentation des activités

Au commencement du parcours pédagogique, les participants doivent savoir quelles activités sont proposées dans le parcours : consultation de ressources (documents, vidéos...), test des connaissances (quiz...), productions individuelles, classes virtuelles collectives, évaluation finale...

3



## Une annonce des durées moyennes des activités

Une durée moyenne de chaque activité est communiquée : 5 minutes, 15 minutes, 45 minutes... Ce minutage sert également à justifier la durée du parcours de formation.

4



## Des évaluations en cours de parcours et à son terme

Une évaluation, a minima, ponctue la formation. Plusieurs temps d'évaluation intermédiaires des connaissances sont conseillés. Le déroulé des activités intègre le temps consacré à ces évaluations dans le parcours.

5



## Un accompagnement pédagogique du début à la fin du parcours

Au début du parcours : les objectifs de la formation sont fixés pour chaque participant, tout comme pour une formation en présentiel.

En cours de parcours : l'équipe pédagogique suit la progression des participants (consultation des ressources, réalisation des évaluations et productions, participation à une classe virtuelle ect.).

Une adaptation du parcours peut être mise en place en fonction des besoins de chaque individu : module complémentaire à suivre, ressources à consulter, temps d'échange avec le formateur... Le formateur met tout en œuvre pour s'assurer de l'engagement des participants dans le parcours.

6



## Une assistance technique

Au début du parcours : les participants doivent recevoir les éléments pour accéder à distance aux ressources et aux activités en ligne. Codes d'accès, mode d'emploi des outils, démonstration et questions/réponses.

En cours de parcours : un interlocuteur de l'organisme de formation est joignable pour résoudre les difficultés rencontrées. L'objectif est d'éviter les abandons pour des raisons de maîtrise des outils.

## Créer des jalons : un besoin et une obligation pour la formation à distance

Au lancement de la formation à distance, des jalons sont posés pour donner du rythme. Notamment les dates : dates des classes virtuelles, dates des échanges individuels avec le formateur, dates de rendu des productions, dates de l'évaluation...

Le terme « jalon » est cité ainsi dans l'article D.6313-3-1 comme un élément constitutif de l'action de formation : « évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ». Il est utilisé pour nommer d'une manière plus générale les temps forts de la formation, dont les évaluations, mais pas seulement. Littéralement, il sert à « situer et à diriger ».

# Articuler les temps individuels et les temps collectifs

Un parcours de formation à distance peut prendre plusieurs formes. Voici deux exemples pour un parcours de formation individuel et un parcours collectif.

## 1 Un parcours en autonomie avec un suivi individuel



Le participant commence à la date de son choix.



La consultation de ressources, la réalisation d'activités ou la réponse à une évaluation se déroulent sans rendez-vous collectif.



Le parcours se déroule pour autant dans un temps imparti avec un calendrier de la formation posé par l'équipe pédagogique.



### Tout faire pour éviter les décrochages

Si le participant semble décrocher, en ne réalisant pas les étapes prévues, le formateur prend contact en direct. L'organisme de formation a la responsabilité de tout faire pour éviter l'abandon. C'est une exigence posée par Qualiopi.



Le participant peut solliciter l'équipe pédagogique tout au long du parcours, à sa demande ou lors de rendez-vous planifiés.

Designed by pch. vector / Freepik

## 2 Un parcours ponctué de temps collectifs



Le groupe de participants commence à la même date.



Les participants et le formateur sont actifs se retrouvent lors de classes virtuelles collectives.



Des activités sont à réaliser en autonomie, ou en groupe, entre les sessions collectives.

### Repères

**Présentiel synchrone** : la formation a lieu en salle de formation ou en situation de travail.

**Distanciel synchrone** : la formation se déroule en classe virtuelle (ou en échange visio individuel).

**Distanciel asynchrone** : les ressources et les activités sont réalisées à l'heure souhaitée par le participant.



## Formations présentielles et Covid-19



Depuis la période de reconfinement de novembre 2021, les temps en présentiel sont limités et encadrés

### La distanciel est la règle.

De nouvelles entrées en formation sont possibles, lorsque le parcours présentiel est transposé en distanciel. Les preuves de formation s'adaptent à la bascule du présentiel au distanciel, avec comme axe fort les réalisations et productions des participants.

### Le présentiel est l'exception

Pour les publics peu qualifiés avec un fort risque de décrochage ou n'étant pas en maîtrise de l'outil informatique. Pour les formations nécessitant l'accès à un plateau technique.

*Source: « Nouvelle période de confinement : conséquences pour les organismes de formation et les CFA » par le Ministère du Travail (6 novembre 2020). Le document aborde également les dispositions particulières propres aux CFA.*

# Écouter le client

Avec la période Covid-19, la formation à distance a fait une entrée massive inopinée que personne n'aurait pu anticiper. Quel impact sur l'organisation pratique ?

En termes pédagogiques, faire les choses « en urgence » a créé des réflexes dont certains sont à conserver, comme l'adaptation de la formation aux conditions de travail des participants, notamment pour les formations en intra.

La transformation des parcours à distance dans un délai express s'est mise en place pour des formations en cours ou déjà programmée. Il a été impossible « d'emmener » du jour au lendemain les participants vers des plateformes d'e-learning prêtes à l'emploi.

Les temps de formation en salle ont largement été transformés en temps de formation en visio-conférence. Au fur et à mesure se sont développées les activités entre les sessions. Cette adaptation aux outils déjà utilisés en entreprise a ses vertus à l'heure de la pérennisation des parcours à distance.

## Organisation logistique : quelles questions poser à vos interlocuteurs ?

Pour préparer un parcours à distance en intra, des questions sont à poser au manager / au référent RH chez le client final.

- L'objectif stratégique de la formation est-il transformé par la place plus importante accordée au télétravail dans l'entreprise ?
- Les compétences à acquérir seront-elles mises en œuvre à distance en cas de télétravail ?
- Quelles sont les habitudes de travail numériques des participants ?
- Quels sont les outils utilisés dans l'entreprise : messagerie, visio, espace de documents partagés ?
- Quelle est l'aisance des participants avec les outils informatiques ?

En fonction de ces réponses, il est bon d'aviser sur le dispositif technique à mettre en œuvre. Investir les supports numériques de l'entreprise évite l'ajout d'une couche d'outils supplémentaires.



## Chacun derrière son ordinateur dans une même entreprise

Avec l'explosion du télétravail, former une équipe tout à distance est devenue courant. Des parcours regroupant des collaborateurs sur plusieurs sites sont une situation qui n'est plus anecdotique.

L'enjeu pour un grand nombre d'organismes de formation est de créer des parcours qui allient des temps forts en visio-conférence et des activités réalisées en autonomie, de manière individuelle et/ou collective. Le passage au distanciel a montré que certaines activités fonctionnaient mieux en étant chacun derrière son ordinateur, car la concentration est ainsi parfois supérieure.

## L'enjeux : créer le collectif à distance

Quels que soient les outils, ceux de l'entreprise ou ceux apportés par l'organisme de formation, la création d'un collectif à distance fait partie des clés de réussite de la formation.

- En intra, les objectifs fixés sont à la fois individuels et collectifs.
- Le défi : créer un collectif sans être présent au même endroit pendant la formation.
- Modalités : créer des petits groupes en classe virtuelle qui se prolongent par des échanges collectifs, en autonomie, entre les sessions.
- L'usage des réseaux sociaux internes permet de prolonger le collectif après la formation.

# Trois activités pour dynamiser les webinaires

Passer du présentiel au distanciel n'est pas sans frustration pour les formatrices et formateurs qui aiment « sentir l'ambiance de la salle ». Comment dynamiser la classe virtuelle ?

La classe virtuelle est un vrai « moment pédagogique » en plaçant les participants en situation d'interagir. Cette mise en action est essentielle car dire, ce n'est pas former. Écouter ou parler ne fait pas apprendre.

C'est la mise en mouvement qui crée l'élan. C'est le fait d'être actif et engagé dans l'apprentissage qui permet d'ancrer de nouvelles connaissances. **Albane de Beaurepaire**, formatrice en pédagogies interactives vous propose 3 activités faciles à mettre en place.

## 1 Le festival des questions fermées

Pour mémoriser de nouvelles informations, l'étape de réactivation est essentielle. En utilisant ses propres mots, on s'approprié la matière et l'on vérifie que l'on a bien tout compris.

**Contexte** : activité après une présentation en mode conférence de 10 minutes.

**Outil** : le tchat.

**1<sup>ère</sup> consigne aux participants** : « Rédigez dans la messagerie, en message privé, le plus grand nombre de questions sur le sujet qui a été abordé, mais uniquement des questions fermées ». La réponse doit avoir été donnée dans la présentation précédant l'activité.

**2<sup>ème</sup> consigne** : « Je vous pose les questions et vous y répondez le plus rapidement en notant votre réponse en mode public dans le tchat ».

**Le côté ludique** : un point est attribué à la troisième bonne réponse qui s'affiche dans le tchat.

**Astuce pour le formateur** : vous avez préparé votre propre questionnaire à l'avance

**Durée** : 15 minutes

## 2 Le décryptage collectif d'un document complexe

La lecture de texte écrit n'est pas l'activité préférée des participants, sauf s'il y a une activité en équipe à la clé.

**Outil** : un document de référence de plusieurs pages, qui peut être dense ou complexe, qui peut se diviser en plusieurs parties. Des groupes sont organisés sur la plateforme de classe virtuelle.

**1<sup>ère</sup> consigne** : « Dans un premier temps, vous êtes placés par groupes convergents et avez en charge une partie du document complet à lire et décrypter ». Objectif de chaque groupe : rédiger un texte de quelques lignes pour résumer les idées clés.

De nouveaux groupes, divergents, sont constitués. Il faut que dans chaque groupe, il y ait des représentants de chaque partie de texte.

**2<sup>ème</sup> consigne** : « Vous expliquez votre partie de texte aux autres et préparez une slide qui synthétise le document complet ». Le format de la slide est libre : texte / image...

**Le challenge** : les participants votent pour la slide la plus éclairante.

**Durée** : 15 à minutes

## 3 L'auto-feedback de fin de session

Il est plus facile de formuler quelque chose pour les autres que pour soi-même. Cela fonctionne pour une séquence de feedback en commençant par un auto-feedback.

**Outils** : le tchat.

**La consigne** : « Vous rédigez dans le tchat en message privé, la suite de la phrase qui s'affiche : aujourd'hui j'ai appris... j'ai été surpris par... j'ai trouvé distrayant... je vais mettre en œuvre dès demain... j'aurais aimé que... si j'avais animé la session, alors j'aurais... ».

Après chaque question, vous lisez quelques réponses de manière anonyme.

**Durée** : 5 à 8 minutes.



**Albane de Beaurepaire** est formatrice en pédagogies alternatives et formatrice en lien avec les livres de la maison d'édition « Mieux Apprendre ».

De formation scientifique en informatique de gestion, elle s'est formée à l'approche du mieux-apprendre pour faciliter les apprentissages tant des enfants que des adultes en formation professionnelle.

« Mieux apprendre » a publié cette année le livre « Former à distance sans ennuyer » écrit par Bruno Hourst. C'est une boîte à outils pour mettre de l'interaction dans l'animation en ligne.

## Le point de vue de Digiforma sur la classe virtuelle

La classe virtuelle n'est pas qu'un face à face. Elle comprend :

- Des séquences de transmissions de contenus par le formateur.
- Des temps de production individuelle.
- Du travail en équipe en petits groupes.
- Des activités ludiques.
- Quiz en direct.
- Accompagnement individuel et collectif.

**Digiforma**

# Moins de classe virtuelle, plus d'Asynchrone

Une formation présentielle n'est pas un enchaînement de classes virtuelles.  
Une progression optimale passe par des étapes multiples à réaliser en autonomie.

C'est en alliant des temps collectifs forts et du travail individuel structuré qu'un parcours à distance est le plus complet. Comment équilibrer le Synchrone et l'Asynchrone ? Comment composer un parcours à distance sans repartir de zéro ?

## L'Asynchrone et la classe virtuelle sont complémentaires

### Qu'est-ce qui se cache derrière ce mot « Asynchrone » ?

L'Asynchrone regroupe toutes les activités que réalisent le participant en autonomie, c'est-à-dire sans présence du formateur, que ce soit en présentiel ou en distanciel.

Parmi les activités souvent proposées, il y a (entre autres) :

- La consultation de vidéos.
- La lecture de documents.
- La réalisation d'exercices pratiques.
- Des quiz pour s'auto-évaluer.
- Des travaux à réaliser seul ou en groupe.

### Pourquoi intégrer et développer l'Asynchrone ?

Ces activités réalisées par le participant, à son rythme, favorisent l'autonomie. La classe virtuelle (si l'on en abuse dans un parcours) peut présenter le risque de donner trop de place au « descendant » et de mettre de côté l'activation des apprentissages. Réaliser des étapes de micro-learning, une à une, permet de maintenir l'intérêt et favorise la motivation.

### Quelle est la durée idéale des activités réalisées en autonomie ?

Lorsqu'il s'agit d'apprendre ou de découvrir quelque chose, des activités très courtes de 5 à 10 minutes, grand maximum sont idéales. Certains travaux à réaliser ou exercices pratiques peuvent demander du temps, jusqu'à 30 ou 45 minutes voire plus. Les phases de réception de l'information (lecture, consultation d'un PowerPoint animé, visionnage de vidéos...) sont idéalement assez courtes.

## Ressources, activités et évaluations : ce que je garde, ce que j'adapte

Avant de lancer de grandes opérations de restructuration, l'inventaire de votre existant est essentiel. Composez votre parcours à distance à partir de grains pédagogiques déjà utilisés en présentiel. La préparation ou la transformation d'un parcours à distance passe par un découpage très fin sous la forme de petites unités d'apprentissage réalisées en autonomie.

### Pourquoi ce grand inventaire ?

- Transformer plutôt que de tout recréer permet de gagner du temps.
- Conserver la colonne de vertébrale de la formation ne fait pas perdre de vue la question « Quels sont les objectifs à atteindre ? ».
- Éviter de s'engouffrer dans les outils avant de savoir ceux dont vous avez vraiment besoin.



En e-learning, il est important de :

- ✓ Faire des activités variées.
- ✓ Prévoir des activités suffisamment courtes pour maintenir l'engagement des apprenants.

### LES RESSOURCES

#### Lire, écouter, regarder

Présentation pédagogique  
Fiches récapitulatives  
Word ou PDF  
Schéma  
Lien vers une vidéo en accès libre  
Vidéo autoproduite  
Module interactif e-learning

### LES ACTIVITÉS

#### Faire et produire en solo

Résumé et fiches  
Exercices  
Cas pratique  
Quiz et jeux

#### Faire et produire en groupe

Création d'un document à plusieurs  
Participer à un wiki  
Présentation orale  
Jeux de rôle  
Cas pratique en groupe

### LES ÉVALUATIONS

#### Exercices d'application

Tests et quiz  
Mises en situation  
Production : texte, présentation

# Notre proposition de parcours pour mixer Asynchrone et Synchron

1 **Une introduction** pour permettre aux apprenants de partir du bon pied lors de la première classe virtuelle. Son contenu :

- Objectifs de la séquence.
- Deadlines / moments importants de la séquence.
- Informations de contact en cas de besoin.

Les apprenants retrouvent les éléments essentiels dans un document accessible sur la plateforme.

2 **Une vidéo** qui garantit un fort engagement des apprenants. En 3 minutes maximum, expliquez ou présentez un concept de la formation.

3 **Un texte** «pour aller plus loin» pour approfondir la notion présentée dans la vidéo. Vous pouvez aussi partager des contenus supplémentaires : lien vers des articles, des livres ou des vidéos en accès libre sur le Net.

4 **Un Quiz** de validation des connaissances. Ici, testez le niveau d'acquisition, mais sans évaluer à proprement parler. Le but est d'accompagner dans l'effort de mémorisation grâce à une activité qui va les challenger.

5 **Une évaluation** de fin de séquence à réaliser par l'apprenant. Alors qu'auparavant on passait par des quiz qui testent juste les connaissances, on va cette fois évaluer la capacité de l'apprenant à créer des liens entre les informations qui lui ont été transmises. C'est une deuxième phase dans l'apprentissage, qui va au-delà de la simple mémorisation. Cette réalisation est évaluée individuellement par le formateur avec un feedback personnalisé.

6 **Une conclusion** de la séquence. On y aborde :

- La présentation de l'étape suivante.
- Les modalités pour contacter le formateur entre les étapes.
- L'avancement individuel global de la formation.

Cette étape de conclusion peut aussi être réalisée à la fin d'une classe virtuelle. En mode collectif, c'est l'occasion de vérifier la compréhension des points clés de la séquence et de partager les réalisations à l'ensemble des participants.

**Quand ajouter d'autres classes virtuelles ?** Outre pour l'introduction et la conclusion de parcours, on peut prévoir une classe virtuelle par grande notion pour un parcours long. Pour l'appropriation de l'outil e-learning, une visio de 15 minutes peut suffire, en individuel ou en collectif, selon le type de formation et le nombre de participants.



### **Pourquoi miser sur l'enchaînement « Vidéo + Pour aller plus loin + Quiz » ?**

- Découper chaque notion ou chaque partie du cours en 3 parties distinctes permet de garder l'attention de l'élève (vidéo), de l'autonomiser dans son apprentissage (pour aller plus loin) et de l'aider dans son effort de mémorisation (quiz).
- Répéter l'enchaînement « Vidéo + Pour aller plus loin + Quiz » plusieurs fois dans votre séance en fonction de la quantité de notions que vous souhaitez transmettre.

### **Nos trucs pour réussir ses quiz**

- ✓ Proposer régulièrement des quiz pour favoriser l'ancrage mémoriel.
- ✓ Les présenter comme une animation et non une sanction.
- ✓ Commencer un module par un quiz ce qui permet d'annoncer les objectifs de la formation.
- ✓ Varier les formes : textes à trous, questions fermées, questions ouvertes, textes libres à remplir...
- ✓ Les paramétrer pour y passer 1 à 2 minutes. Pas plus.
- ✓ Indiquer les liens pour réviser certaines parties du parcours.
- ✓ Bref, casser tout ce qui peut renvoyer une image trop « scolaire » et privilégier la dimension « challenge ». Jouer la surprise.

Il est important de distinguer les quiz « scorés » qui servent à l'évaluation, des quiz d'activation qui rythment et dynamisent le parcours pour créer de l'engagement.

Consulter notre tutoriel : « Comment créer des Quiz e-learning ? »

**Pour en savoir plus >**

# Outils Auteur et LMS : ce qu'il faut savoir

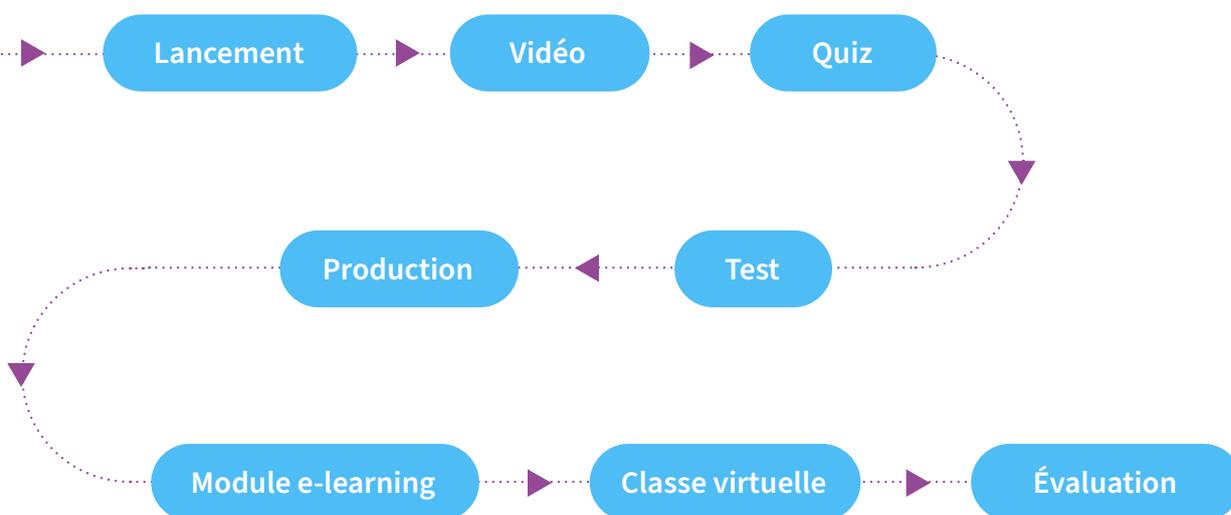
Outil Auteur ? LMS ? Lorsque l'on n'est pas un initié, le rôle de ces deux composantes de la formation à distance demande des éclaircissements.

## La plateforme LMS : un lieu pour « poser » les étapes du parcours pédagogique

Un parcours à distance est une succession de briques : les contenus de formation, les activités, les documents reçus et envoyés, les rendez-vous du parcours, l'accès à la classe virtuelle...

Une formation courte pour un petit nombre de participants peut s'organiser sans plateforme spécialisée avec un envoi de mails bien organisé et un lieu de partage de documents comme Drive par exemple.

Pour les parcours plus longs et des groupes conséquents, une « colonne vertébrale » du parcours s'impose le plus souvent. La plateforme LMS pour (Learning Management System) réunit tous les éléments du parcours, y compris l'évaluation et les échanges. Le parcours de formation créé sur le LMS peut contenir des modules interactifs e-learning comme décrits ci-dessous, mais pas nécessairement.



## Pourquoi choisir une solution tout en main comme Digiforma ?

La solution associe le volet **pédagogique** à la partie gestion de l'**activité de formation**.

- Elle permet de structurer sur un même outil un parcours de formation en ligne, en mixant des activités à faire de manière autonome et des sessions de travail en collectif.
- Elle offre des activités clés en main, comme les quiz, et des outils de communication avec l'intervenant et entre les participants (forum tchat...).
- Il est possible d'importer les contenus pédagogiques préparés en dehors de la plateforme (textes, vidéos et modules e-learning au format Scorm).
- Les participants ont accès au contenu de la formation, sans limitation de durée. La plateforme permet de suivre l'avancée du parcours de chaque stagiaire. Le formateur peut voir les étapes réalisées par chaque personne.
- L'envoi d'emails peut être programmé pour rappeler les étapes du parcours, envoyer un contenu pédagogique additionnel, transmettre les consignes pour les évaluations ou faciliter l'émargement numérique...

- Le LMS (gestion pédagogique) est associé au CRM (gestion administrative des participants et des clients). Cela permet d'avoir un seul outil pour créer les parcours de formation, tenir à jour les inscriptions, éditer les conventions de formation et les factures.
- La solution génère les documents indispensables pour faire vivre le système Qualité de l'organisme de formation : présentation du déroulé pédagogique et des contenus, liste des productions des apprenants, indicateurs de résultats, mise à disposition de ressources pédagogiques, suivi de l'assiduité et de la réalisation du parcours.
- La facturation est mensuelle avec une transparence des coûts en fonction du nombre d'utilisateurs dans l'organisme de formation (équipe support, intervenants internes et externes) et du nombre de participants à la formation.



## Qui est concerné par la création de modules interactifs e-learning ?

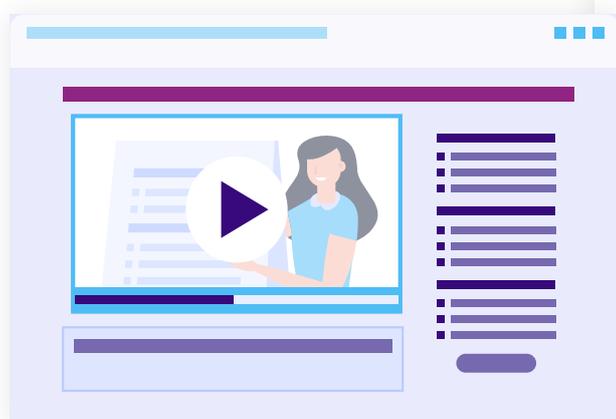
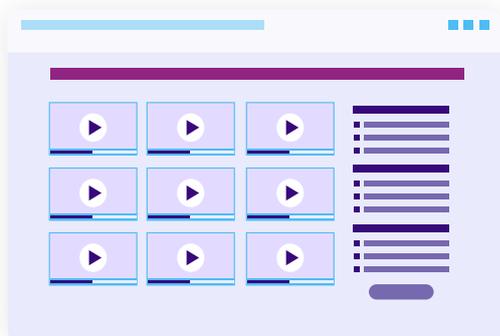
S'il existe des dizaines de LMS, il existe seulement quelques outils Auteur. Parmi les plus connus : Articulate Storyline, Articulate Studio, Adobe Captivate ou encore MOS Solo.

Les outils Auteur permettent de créer, notamment, des modules e-learning interactifs. Ces séquences de la formation offrent par exemple aux apprenants la possibilité d'interagir avec les contenus de manière dynamique, en un clic de souris. Grâce au format Scorm (principalement), les modules créés peuvent être ensuite utilisés sur différentes plateformes LMS.

Un module e-learning peut expliquer le fonctionnement d'un logiciel avec un écran animé. Il peut faire appel à des formats vidéo et de Motion Design. C'est une création à la fois pédagogique, informatique et graphique.

Soyons clairs, ce ne sont pas des outils faciles à prendre en main. Ils exigent de la technicité. C'est un métier exercé à plein temps par les concepteurs pédagogiques dont c'est le métier.

Pour créer des modules e-learning, deux voies sont possibles. Vous pouvez tester ces outils vous-même. Prévoyez pour cela d'investir du temps. Ou faire appel à des concepteurs spécialisés en modules e-learning.

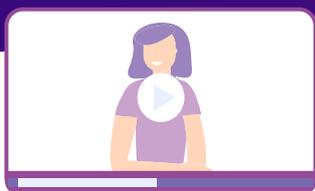


Designed by pitisuperstar / Freepik



Un projet de module e-learning interactif doit être aligné sur un objectif pédagogique clair. Le format Scorm, commun à ces outils, est surtout utilisé pour de gros projets. Il est dommage d'investir de l'énergie dans des outils de création de modules e-learning pour réaliser des supports simples comme un PowerPoint animé.

# Tourner et monter vos propres vidéos : c'est possible



Un parcours à distance est d'autant plus riche qu'il est constitué de ressources de différentes natures : texte, image, son. La classe virtuelle « en live » n'est pas la seule opportunité de mêler les trois. Les documents à utiliser en autonomie, comme les vidéos à la demande sont très impactants. Pour les réaliser, un bon smartphone peut tout à fait faire l'affaire. Le sujet qui cartonne le plus : le retour d'expérience de pair à pair.

**Bruno Crozat**, formateur et concepteur de parcours à distance, vous partage son approche et ses techniques de journaliste sur le terrain.

**Qui interviewer ?** Une personne qui applique au quotidien les sujets abordés en formation. Comment la trouver ? Contactez vos participants des sessions précédentes ou des personnes avec lesquelles vous avez travaillé. C'est plus facile d'obtenir un « oui » lorsqu'il existe déjà un lien avec la personne.

**Côté technique.** Prévoyez un smartphone avec un objectif de qualité et un pied pour le stabiliser. Ainsi qu'un dispositif permettant de brancher un micro externe avec un jack 3.5mm (pour s'assurer d'un son de qualité). Il existe des logiciels de montage simples et gratuits.

**Une interview** pour plusieurs vidéos. Une vidéo doit apporter la réponse à une question. 2 à 3 minutes pour une vidéo, c'est l'idéal. Profitez de l'interview pour préparer plusieurs vidéos que vous utiliserez à différents endroits du parcours de formation.

**Pour éviter un montage laborieux.** L'idéal est de faire un tourner-monter. Laissez 3 secondes de silence au départ et posez votre question. À la fin de la réponse laissez à nouveau 3 secondes avant de formuler une nouvelle question. Ces silences vous réservent une marge pour le montage. N'oubliez pas le « clap » de début et de fin, il représentera un grand pic sur l'outil de montage pour signifier le début et la fin d'une question.

## Comment préparer la personne interviewer ?

Les consignes clés à donner à votre interlocuteur :

- Voici les principales questions que je vais vous poser, mais j'en introduirai peut-être de nouvelles.
- Attendez trois secondes avant de répondre.
- Au moment de répondre à la question, essayez de reprendre les éléments de la question. Par exemple pour : « Quelle est votre expérience la plus représentative ? », essayez d'éviter la réponse « C'était il y a un mois ». Il serait préférable de reprendre les termes : « Notre expérience la plus représentative, c'était... ». Ce sera plus facile pour le montage.

**Pas de seconde prise, mais prendre son temps.** Si la réponse ne vous paraît pas complète, revenez plus tard sur le sujet, mais ne coupez pas la personne dans son élan d'explication en proposant de refaire la réponse. Une seconde prise casse l'énergie et fait douter votre interlocuteur sur sa capacité à « bien » répondre. De même si vous sentez que certaines questions mettent mal à l'aise, n'insistez pas et concentrez-vous sur ce qui anime la personne. Vous verrez ensuite l'utilisation dans le parcours. Concentrez-vous sur la matière que vous recueillez, restez dans l'échange. Placez-vous dans la posture d'apprendre vous-même quelque chose en écoutant pleinement les réponses.

**Souriez et faites sourire.** Que ce soit lorsque vous arrivez ou pendant l'interview, souriez et créez de la complicité en faisant un peu d'humour sur vous-même. Plus vous serez détendu, plus la personne sera à l'aise pour partager ses pratiques, sans peur du jugement. Et cela se sent à l'écran lorsque les participants visionneront la vidéo. L'enthousiasme est contagieux.

**Où tourner ?** Le lieu doit être calme, sans risque d'être dérangé et idéalement éclairé par la lumière du jour. Personne ne doit être susceptible d'ouvrir la porte pendant le tournage. Comptez 30 à 45 minutes pour vous installer et tester le matériel avant de commencer l'interview.

**Brunot Crozat** est formateur et concepteur de parcours e-learning & d'apprentissage mixte pour la Scop VARAP. Journaliste-Photographe pendant 25 ans, il intervient dans le Master 2 de Journalisme à Sciences Po Lyon et la filière Lettres appliquées à l'Université Lumière de Lyon. Il est certifié Chef de projet Blended Learning par l'Institut des métiers du blended learning (ISTF).

## Que mettre dans les vidéos pédagogiques à créer soi-même ?

Que mettre dans les vidéos pédagogiques à créer soi-même ?

- **Expliquer une notion avec dynamisme.** Le formateur / la formatrice se filme pour présenter une notion ou donner des exemples. Varier les supports entre texte, image et vidéo donne du rythme pour garder l'attention des participants qui suivent en autonomie le parcours.
- **Montrer une manipulation ou une technique à acquérir.** Vous proposez en retour aux participants de se filmer en train de la réaliser puis de vous envoyer la vidéo. C'est en faisant soi-même que l'on apprend le mieux.
- **Débriefer un cas pratique.** Vous faites travailler vos apprenants sur un cas pratique à analyser et décrypter. Pour proposer votre analyse du cas, plutôt qu'un document écrit, filmez-vous pour cette présentation.

**Digiforma**

# Dans la famille « Learning », je voudrais...

Comment ne pas se noyer dans la grande marmite du Learning : micro, vidéo, fast, social, mix, rapid, digital, phygital ?

Les mots créés autour du « Learning » appartiennent à tout le monde. Les variantes et la course au mot toujours « plus nouveau » relèvent avant tout de stratégie marketing pour « être le premier ». Ce cocktail sémantique, un peu indigeste, fait bondir les puristes des terminologies historiques et irrite les allergiques à l'anglicisation. Voici notre décryptage.

**Blended Learning** : la traduction de « mélange d'apprentissage » est utilisée pour désigner les parcours de formation alliant présentiel et distanciel.

**Digital Learning** : ce terme large évoque les modalités pédagogiques qui intègrent les technologies développées depuis 2010 notamment les smartphones et tablettes, mais aussi la 3D. On l'associe au terme ATAWAD (Anytime, anywhere, any device). La formation doit être disponible à toute heure, en tout lieu, et à partir de l'appareil de son choix. Il est lié également au développement des outils d'échange sur les réseaux sociaux, grand public ou propre à un contexte de formation. Il renvoie autant à des actions de formation qu'au fait de se former par soi-même et de manière autonome.

**E-learning** : c'est un terme général pour parler de la formation à distance, quelles qu'en soient les modalités. Le terme Module interactif e-learning, plus précis, se réfère à un format d'activité qui fait appel à de la scénarisation et de la création graphique.

**Fast Learning** : cette expression renvoie de manière assez globale à des apprentissages rapides, sans qu'il se réfère à des modalités ou techniques spécifiques.

**Hybridation** : l'expression formation hybride, est le terme français équivalent au blended learning. C'est l'association de temps présentiels et distanciels dans un parcours. L'hybridation est le fait de transformer un parcours présentiel en parcours qui mixte le présentiel et le distanciel.

**FOAD** : formation ouverte à distance. Ce terme regroupe l'ensemble des dispositifs à distance (cours par correspondance, Mooc, formation en ligne...). L'action de formation menée à distance est reconnue avec la loi du 5 mars 2014.

**Phygital Learning** : c'est un autre terme pour exprimer la complémentarité entre la présence physique (phy) et la connexion grâce au digital (ital).

**Gamification** : c'est le nouveau mot pour « apprentissage par le jeu » dans un univers numérique. Il est associé actuellement au principe de récompense que l'on décroche au fil du parcours.

**Micro-learning** : le micro-learning est une forme d'e-learning qui vise à favoriser l'ancrage mémoriel des apprenants. Comme son nom l'indique, il s'agit de proposer des activités très courtes, mais régulières pour stimuler la mémorisation des apprenants en complément d'une session en présentiel ou en e-learning. [Voir notre proposition de parcours page 16 du livre blanc.](#)

**Mix Learning** : on l'utilise dans un sens proche du blended learning / formation hybride.

**Mobile Learning** : il correspond à l'usage d'applications disponibles sur Smartphone, qui permettent de s'entraîner et de réviser, de manière ludique avec un graphisme de jeu vidéo. Elles contiennent le plus souvent un principe de compétition et de classement avec ses collègues.

**Mooc** : Massive open online courses. Les premiers Mooc étaient des cours destinés à un très grand nombre de personnes, gratuits et en ligne, organisés par les universités. Un Mooc « première génération » ne constituait pas, le souvent, pas une action de formation, car il était le plus souvent dénué d'accompagnement pédagogique personnalisé. Le terme Mooc est utilisé aujourd'hui de manière plus générale pour désigner des parcours de formation à distance utilisant une plateforme pour y accéder. Le mot reste plus populaire que les termes Spoc (Small private online course) ou Cooc (Corporate online open course).

**Rapid Learning** : il est parfois confondu avec le micro-learning. C'est à l'origine une technique de conception rapide de document à utiliser pour les formations à distance. Un support PowerPoint qui déroule avec une voix off est le support type du Rapid Learning. Il renvoie davantage à la création de contenu qu'à la rapidité de l'apprentissage.

**Social Learning** : le mot se réfère à la notion d'apprentissage collectif. Le principe est d'apprendre les uns des autres. La mise en place intègre les forums, les réseaux sociaux (grand public ou privés) et les petits groupes en classe virtuelle. Il est privilégié entre les temps collectifs, ainsi qu'après la formation. C'est la transposition du classique « travail en groupe » à l'ère des outils numérique

**Serious game** : le jeu sérieux prend le plus souvent la forme d'un jeu de rôle au service d'un objectif. L'objectif peut être l'acquisition de compétences, mais pas seulement. Il peut être pensé pour un usage individuel et collectif. Il peut constituer un élément d'un parcours de formation ou être un moyen utilisé en dehors du champ de la formation.

**Vidéo Learning** : apprentissage intégrant des formats vidéo.



Designed by vectorjuice / Freepik

## **L'enjeu : l'éligibilité aux financements de la formation professionnelle**

Le Digital Learning, au sens très large, bénéficie-t-il des financements de la formation professionnelle ? En fait, la question est à inverser. Que doit mettre en place un dispositif pour bénéficier de financements de la formation professionnelle ?

Les financements de la formation professionnelle regroupent ceux des entreprises (plan de développement des compétences), des structures publiques (État, Région, Pôle Emploi, Agefiph et Caisse des dépôts et consignations pour le Compte personnel de formation) et des organismes paritaires (Opco). Pour y prétendre, le cadre de l'action de formation doit être respecté ([voir page 30 du livre blanc](#)).

Les approches et outils ci-dessus qui portent l'étiquette « Learning » peuvent être utilisés en dehors du champ de la formation professionnelle. L'achat est réalisé par l'entreprise ou les particuliers, comme toute prestation ou service, sans aucun cadre juridique spécifique à respecter.

# Comment vendre ses formations à distance ?

Vous transformez vos parcours. Faites-le savoir sur vos supports de communication en vous adressant à la fois à ceux qui vous connaissent déjà et à ceux qui vous découvrent.

**Site internet.** Vous pouvez créer deux entrées pour consulter vos offres. Une par thématique avec dans chaque présentation l'explication de la modalité. Une autre entrée en choisissant le format présentiel ou distanciel avant de naviguer dans les sujets. En termes de référencement dans les moteurs de recherche, créer des pages spécialisées (une pour la formation à distance, une autre pour le présentiel) est préférable. Vous pourrez placer des mots-clés stratégiques dès le haut de la page.

**Newsletter.** Vos abonnés suivent vos actualités et les nouvelles formations que vous proposez. Annoncez dans les parcours proposés les nouvelles modalités distancielles. Demandez-leur aussi leur avis sous la forme de questionnaire / sondage.

**Réseaux sociaux.** Partagez des instantanés de vos formations à distance, avec des captures d'écran des participants par exemple. Expliquez en quelques lignes le dispositif mis en place. Vous sensibilisez votre réseau à votre nouvelle offre.

**Annonces payantes (Google Ads).** Vous pouvez vous positionner sur des mots clés qui associent votre spécialité de formation à des termes recherchés par les internautes (e-learning, digital learning, à distance...). On cherche moins « formation hybride » à ce jour.

**Plateforme Mon Compte Formation.** Si vos formations sont des parcours certifiants (menant à une certification du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou du Répertoire spécifique), vous pouvez proposer les deux modalités sur la plateforme [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Les recherches se font dans les deux catégories : en centre de formation et à distance.

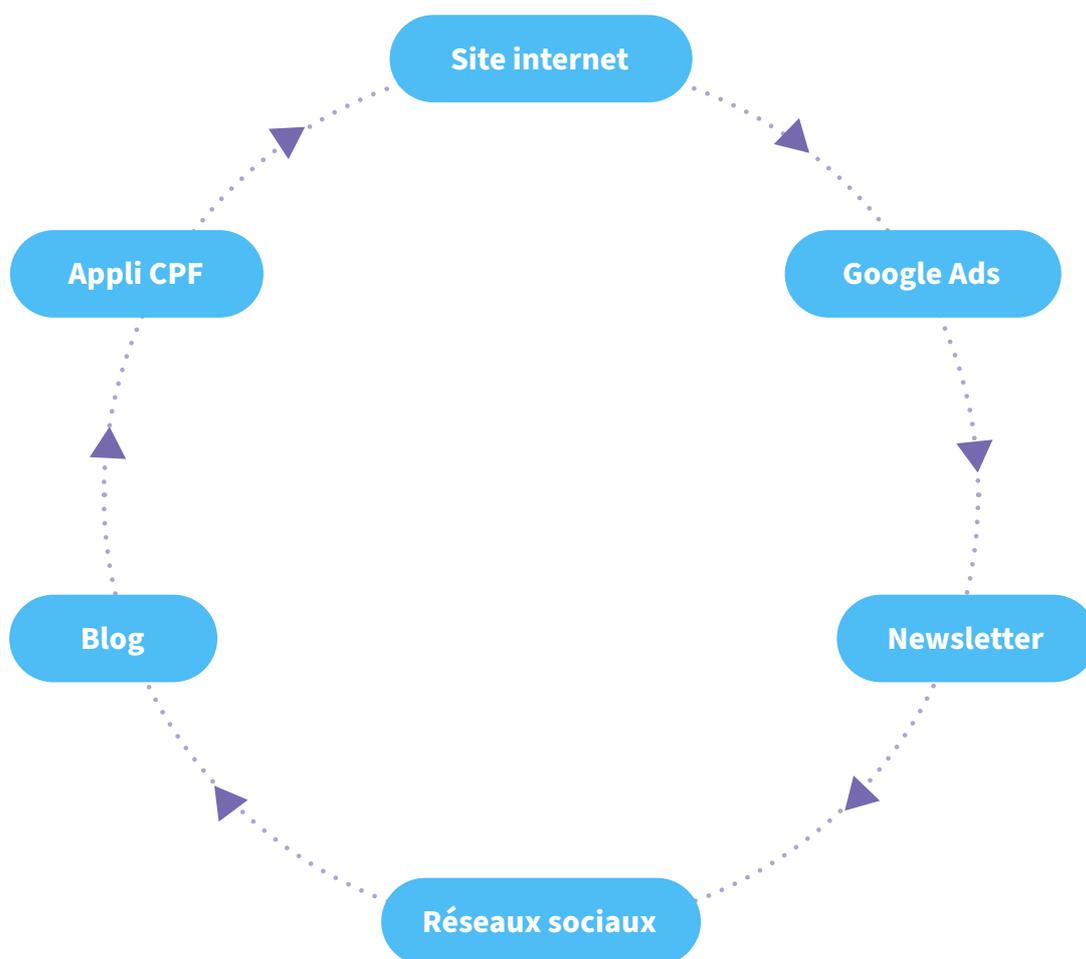
**Un article sur votre blog ou sur LinkedIn.** Vous pouvez écrire un article pour « raconter » une formation à distance. Il ne s'agit pas de présenter l'offre, mais de faire un retour d'expérience. Cela permet aux lecteurs de se faire une idée « qu'est-ce que je vais vivre avec ce parcours ». Demandez aussi des témoignages, mêmes courts des participants, pour nourrir le récit.

Visionnez sur Digiformag le tutoriel de 45 minutes :  
« Comment vendre vos formations en ligne ? »  
par **Swan Le Moigne** de l'agence Staenk spécialisée  
en webmarketing et communication digitale.

[Voir la vidéo >](#)



**Digiforma**



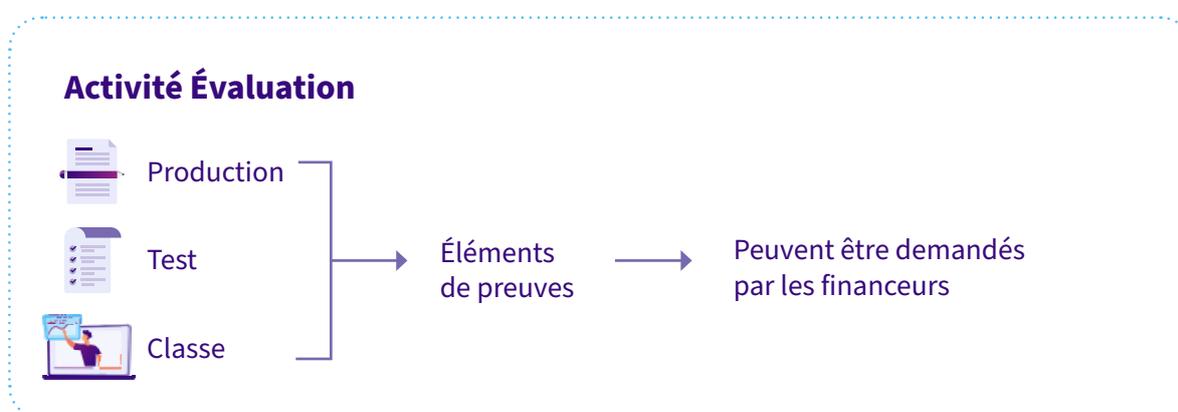
# Comment attester de la réalisation du parcours à distance ?

## Un accompagnement pédagogique du début à la fin du parcours

Les éléments de preuve du suivi du parcours par le participant se basent principalement sur :

- Les productions des stagiaires en cours de parcours.
- Les résultats des évaluations intermédiaires des participants.
- Les évaluations finales.
- Les corrections des évaluations

Ces éléments peuvent être demandés par les financeurs de la formation.



### **Temps de connexion : est-il nécessaire de les tracer ?**

L'utilisation d'une plateforme traçant le temps de connexion des participants n'est pas exigée dans les textes présentant l'action de formation à distance. Par conséquent, en cas de contrôle, ce n'est pas le principal élément pour attester de la réalisation effective de la formation.



### **Combien de temps conserver les pièces justificatives ?**

Les pièces justificatives mentionnées ci-dessus (productions des apprenants, évaluations, corrections...) doivent être conservées trois années suivant la fin de la formation.

# Quelles sont les exigences de Qualiopi ?

Le Guide de lecture du Référentiel national Qualité aborde concrètement la formation à distance. Une relecture détaillée s'impose.

Nous zoomons ici sur les passages du Guide de lecture du Référentiel qui sont dédiés à la formation à distance. Nous ajoutons un focus sur les exigences posées par les indicateurs du Référentiel national Qualité à relire avec une perspective liée à l'e-learning.

- Vous êtes déjà certifié Qualiopi. Si vous avez développé les parcours à distance depuis votre certification, vous devrez être attentif aux points ci-dessous lors de l'audit de surveillance.
- Vous êtes en train de préparer Qualiopi. Attachez la même attention aux parcours à distance qu'aux modalités présentielles.
- Vous n'avez pas de projet de certification Qualiopi. Inspirez-vous pour autant des (bonnes) pratiques suggérées par le Guide de lecture.



## L'accompagnement pédagogique, y compris à distance

**Indicateur 6 : « Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires ».**

Exemples d'éléments de preuve :

- Parcours, déroulés et séquences.
- Grilles et modalités d'évaluation.
- Modalités techniques et pédagogiques d'accompagnement en présentiel, à distance ou en mixte (blended learning, Synchrones ou Asynchrone).



## L'aide à la connexion

**Indicateur 17 : « Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié ».**

Exemples d'éléments de preuve :

- Plateformes LMS.
- Aides à la connexion à distance.
- Planning d'intervention.
- Espace documentaire et plateforme pédagogique (...)



## Les ressources pédagogiques à distance

**Indicateur 19 :** « *Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier* ».

Exemples d'éléments de preuve :

- Les ressources pédagogiques mises à disposition des bénéficiaires.
- Les modalités activées pour faciliter l'utilisation et l'appropriation par les bénéficiaires des ressources (présentiel, à distance, espace partagé).



## Prévenir les abandons par tous les moyens

**Indicateur 31 :** « *Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation* ».

### Notre décryptage

L'attention portée « pour détecter, prévenir et empêcher les risques d'abandon » est à renforcer pour les parcours de formation à distance.

Exemples d'éléments de preuve :

- Procédure de gestion des abandons et de relance systématique.
- Listing de relances téléphoniques et carnet de rendez-vous.
- Outils et méthodes favorisant l'implication du bénéficiaire (...)



## Préparer les intervenants à former à distance

**Indicateurs 21 :** « *Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations* ».

### Notre décryptage

L'organisme de formation a la responsabilité de développer les compétences des intervenants internes et externes pour qu'ils soient en mesure d'assurer les prestations à distance, tout comme pour l'équipe support la mise en place des outils techniques et l'aide à la connexion.

Cet indicateur concerne également les sous-traitants du prestataire.

Exemples d'éléments de preuve :

- Analyse des besoins de compétences et modalités de recrutement.
- Formations initiales et continues des formateurs.
- Échanges de pratiques (...)

## Ce que le Guide de lecture dit du Blended learning, du Sychrone et de l'Asynchrone

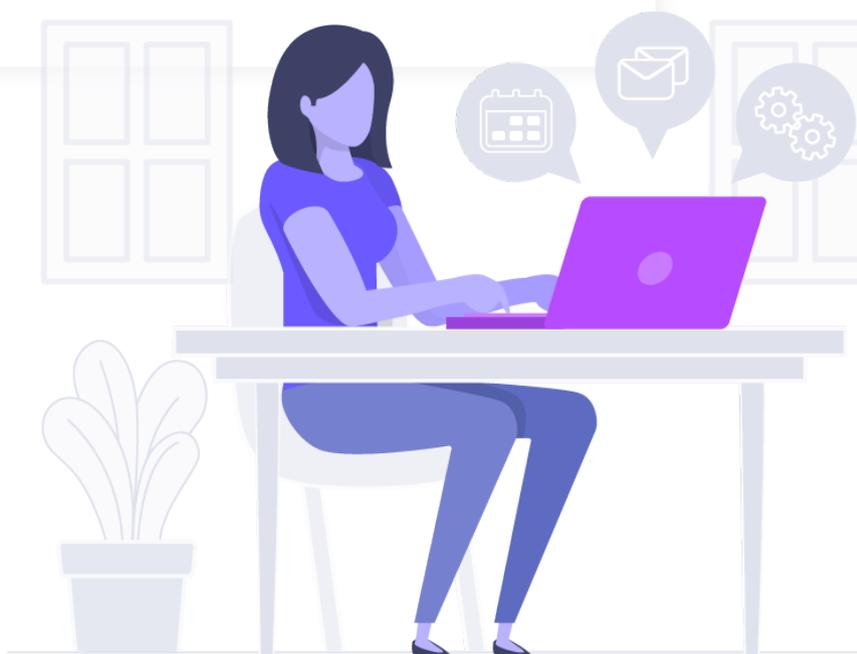
Le Guide de lecture du Référentiel national Qualité nomme et décrit des éléments de parcours à distance. Ce sont des repères sémantiques très utiles.

**Blended learning** : combinaison de séquences de formation en ligne (e-learning) et en présentiel.

**Synchrone** : dans une formation synchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue en temps réel, **par chat**, par web-conférence ou par **visioconférence**. Les formations synchrones permettent également de partager des applications et d'interagir sur celles-ci au moment où le tuteur leur donne la main sur le document partagé.

**Asynchrone** : dans une formation asynchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée. Il peut s'agir de **forums de discussion** ou bien encore de **l'échange de mails**.

*Source : Le Guide de lecture du Référentiel national Qualité édité par le Ministère du Travail et accessible à tous.*



# Les textes juridiques



Pour sécuriser vos pratiques, prenez le temps de relire les textes fondamentaux de l'action de formation, et plus spécialement de l'action de formation à distance.

## L'action de formation

*Article L.6313-1 du Code du Travail*

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

## L'action de formation en tout ou partie à distance

*Article L6313-2 du Code du Travail*

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

## Les conditions de l'action de formation en tout ou partie à distance

*Article D.6313-3-1 du Code du Travail*

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.



## À lire aussi :

### **Le guide des formations multimodales**

« Le Guide des formations multimodales » est un document de 30 pages, réalisé par le FFFOD (Forum des acteurs de la formation digitale), en lien avec le Ministère du Travail. Il clarifie les règles et le fonctionnement des formations multimodales, et notamment des formations à distance, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il aborde autant la partie juridique que pédagogique.

[À télécharger sur le site >](#)

### **Le Guide de lecture du Référentiel**

Le guide de lecture « Référentiel national Qualité » est le carnet de bord de la démarche Qualiopi avant, pendant et après l'audit. Il est régulièrement mis à jour et pointe notamment ce qui relève des conformités mineures et des conformités majeures qui peuvent ralentir le processus de la certification.

[À télécharger sur travail-emploi.gouv.fr >](#)

# Digiforma

