





# FICHE RÉFLEXE

# FORMATION À DISTANCE: COMMENT CONCILIER IMPÉRATIFS PÉDAGOGIQUES ET DYNAMISME?

AUTEUR: CAMILLE ASTRUC

DEPUIS MAINTENANT PRÈS D'UN AN, LES FORMATIONS À DISTANCE PRENNENT UNE PLACE DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

MALGRÉ TOUT, LES INTERROGATIONS ET INQUIÉTUDES, LÉGITIMES, DES FORMATEURS SONT NOMBREUSES FACE À CES FORMATIONS À DISTANCE : "ET SI JE NE PARVIENS PAS À CAPTER L'INTÉRÊT DES PARTICIPANTS TOUT AU LONG DE MA FORMATION ?", "UNE FORMATION À DISTANCE NE PEUT PAS ÊTRE AUSSI DYNAMIQUE QU'UNE FORMATION EN PRÉSENTIEL !" "ET SI ...", "ET SI ...", ETC.

Et s'il y avait des bonnes pratiques à mettre en place pour une formation synchrone<sup>1</sup> à distance dynamique et efficace ? L'objectif principal restant de favoriser l'intérêt des participants pour faciliter la mise en application dans leur quotidien et de leur faire vivre une véritable expérience.

Penchons-nous sur les deux pans du rôle de formateur (le concepteur et l'animateur) pour cerner les bonnes pratiques d'une formation réussie malgré la distance.

## UNE CONCEPTION PÉDAGOGIQUE ADAPTÉE

"La guerre se gagne dans les plans" nous disait Sun Tzu. Et il a raison! Une formation commence dès l'étape de conception pédagogique. Jusqu'ici rien de nouveau.

Cette conception doit néanmoins être adaptée selon la modalité de dispense. Une formation bien conçue apporte sérénité et confiance au formateur ; ce qui est capital à distance.

BONNE PRATIQUE

DES PARTICIPANTS, SANS EUX

LES FORMATEURS NE SONT RIEN!

D'un point de vue nombre de participants, il n'y a pas de norme. Néanmoins, les professionnels de la formation s'accordent à dire que 6 participants, voire 8 est l'idéal. Au-delà, il devient difficile d'assurer un dynamisme et une implication suffisants de la part des participants.

Les commanditaires de formations préfèreront des groupes de formation de 10-12 participants à l'instar des formations en présentiel. Il est néanmoins du devoir du formateur d'apporter une attention sur la baisse de qualité et d'engagement des participants avec un groupe de cette envergure.

L'autre point à considérer sur les participants porte sur leurs a priori, freins et motivations. L'analyse des participants est un incontournable de la conception pédagogique et a d'autant plus de sens pour une formation à distance qu'elle permettra au formateur d'ajuster ses précautions oratoires, son introduction et ses méthodes pédagogiques.

BONNE PRATIQUE

DES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES APPROPRIÉES

Basculer sur des formations à distance ne signifie pas transposer son contenu de formation présentiel mais plutôt le transformer, le repenser

<sup>1.</sup> Les participants sont connectés en simultané à une session avec le formateur.

pour faire vivre aux apprenants une nouvelle expérience. L'objectif étant, encore une fois, de favoriser l'engagement des participants tout au long de la formation. Selon une étude menée auprès d'apprenants, 84% considèrent que la qualité des contenus est un facteur d'engagement dans des dispositifs à distance<sup>2</sup>.

Un formateur se doit alors d'orchestrer les techniques les plus pertinentes pour maintenir les participants en action. Pour y parvenir, analyser les techniques pédagogiques utilisées en présentiel en s'interrogeant: "cette technique est-elle pertinente à distance?" et "vais-je conserver l'engagement de tous les participants en utilisant une étude de cas à ce moment de ma formation?", "un quizz ou jeu de rôle ne serait-il pas plus adapté?".

Garder en tête que plus les participants seront stimulés par des activités variées, plus leur implication sera assurée. Pour les fervents défenseurs des démarches inductives, l'intérêt de l'alternance activités et théories n'est plus à démontrer. Pour des formations à distance, cela est d'autant plus vrai. Pensez-vous pouvoir rester concentré face à un formateur qui parle à distance pendant 7h? Si la réponse est non, considérez que c'est également le cas pour vos apprenants.

Enfin, penser à alterner des temps asynchrones et synchrones : donner du temps aux participants pour travailler sur des activités par groupe puis proposer un retour au groupe global pour partager ses travaux.

#3

#### **BONNE PRATIQUE**

DES OUTILS DIGITAUX, OUI MAIS PAS TROP!

Il en pousse de nouveaux en permanence depuis quelque temps : Kahoot, Klaxoon, Wooclap, Mural, Colibri, Jamboard...

L'offre est donc large et couvre de nombreux besoins, ce qui fait le bonheur des formateurs. La question qui se pose et s'impose : quel(s) outil(s) choisir?

Pour y répondre, commencer par identifier la technique pédagogique à utiliser. Puis comparer les outils et trouver celui qui répond le mieux au besoin.

Attention, ce n'est pas l'outil qui détermine la technique pédagogique mais bien l'inverse.

Une fois l'outil sélectionné, le tester et s'assurer qu'il réponde bien au besoin. Sinon, passer son chemin et en trouver un autre.

Un autre point d'attention est à porter sur le nombre d'outils. Encore une fois, il n'y a pas de règle, chacun s'adapte comme il le souhaite. Néanmoins, multiplier les outils risque d'entacher l'engagement des participants et de générer de la frustration.

Un ou deux outils complémentaires à l'outil de connexion semble être un bon compromis.

Pour un usage optimal, les outils utilisés doivent être maîtrisés par le formateur et les participants. De fait, ne pas hésiter à dédier quelques minutes en début de formation à la prise en main des outils. Le temps passé à son appropriation permettra de faciliter le lancement des activités au cours de la formation et d'éviter toute frustration d'utilisation de la part des participants.

#### UNE ANIMATION DYNAMIQUE

"On apprend seul mais jamais sans les autres" -Philippe Carré.

Créer les conditions de la socialisation et faciliter la dynamique de groupe sont deux inconditionnels de l'animation de formation.

A distance, bien que la relation entre les participants soit parfois plus forte, il faut redoubler d'efforts pour rendre possible la dynamique de groupe. Analysons quelques bonnes pratiques à mettre en place sous l'angle des trois rôles du formateur: produire/faire produire, faciliter, réguler.

# LE FORMATEUR "PRODUCTEUR", AU SERVICE DE LA PRODUCTION

#4

### BONNE PRATIQUE

FAVORISER LE DIALOGUE

Pour susciter l'intérêt des participants, leur proposer du temps de partage, de feedback, de retours d'expérience. Ouvrir le dialogue aux apprenants permettra à ceux qui n'osent pas et se cachent derrière leur écran de s'exprimer.

#5

#### BONNE PRATIQUE

FAIRE UN EXPOSÉ, OUI MAIS PAS TROP LONG!

Et surtout en donnant des exemples concrets, en partageant des éléments connus pour faciliter la compréhension. La règle d'or pour une formation en présentiel consiste à limiter un exposé à 20 minutes. Réduire cette durée à 10-15 minutes pour une formation à distance.

#6

# BONNE PRATIQUE

INTERROGATION

Il est nécessaire de répondre aux questions des participants au fur et à mesure : un participant interpellé par un point, n'ayant pas de réponse à sa question ne sera plus engagé dans la formation.

### LE FORMATEUR "FACILITATEUR", AU SERVICE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL.

#7

#### **BONNE PRATIQUE**

ACCEPTER LES SILENCES

Les silences au cours d'une formation à distance peuvent paraître longs et déstabilisants pour le formateur qui peut s'interroger "ont-ils compris ma question, consigne ?", "pourquoi ne participent-ils pas ?".

Cette réaction est normale, d'autant plus qu'il est plus complexe d'interpréter la communication non verbale des participants. Comment y pallier? Tout simplement en acceptant ce temps de latence. Il ne s'agit pas d'une absence d'intérêt; les participants ont besoin de réfléchir à l'information.

Une explication technique peut également s'ajouter : un décalage peut apparaître entre le moment où l'on termine une phrase et le moment où les interlocuteurs la reçoivent.

#8

#### **BONNE PRATIQUE**

CONSERVER UN LIEN PERMA-NENT AVEC LES PARTICIPANTS

De la même façon, les participants peuvent être perturbés par des silences de la part du formateur. Ces silences apparaissent généralement lorsque celui-ci procède à des manipulations pour enchainer le déroulé de sa formation.

Il n'y a pas nécessairement plus de manipulations à faire en distanciel qu'en présentiel; seulement en distanciel, les participants ne voient pas ce que le formateur fait.

Pour y pallier, il est possible pour le formateur d'expliquer les manipulations qu'il réalise, d'informer les participants qu'il a besoin de quelques secondes pour lancer l'activité suivante.

#9

#### **BONNE PRATIQUE**

S'ASSURER QUE LES CONSIGNES SONT CLAIRES ET COMPRISES

Répéter et reformuler les consignes est un principe auquel sont habitués les formateurs. Pour une formation à distance, accentuer encore plus ce principe et ne pas hésiter à afficher les consignes complètes sur son support de formation projeté ou dans le chat par exemple.

LE FORMATEUR "RÉGULATEUR", AU SERVICE DE LA RELATION DE GROUPE.

#10

#### **BONNE PRATIQUE**

LA GESTION DES PARTICIPANTS "DIFFICILES"

Les participants aux profils "bavard", "je sais tout", "concentré sur une autre activité" ne disparaissent

5

pas lors de formations à distance. Certains peuvent parfois être encore plus accentués.

La distance couplée à ces profils perturbateurs peut entacher plus rapidement la cohésion du groupe. Il est primordial pour le formateur d'intervenir, en recentrant le débat, en entamant une nouvelle activité, en échangeant avec le participant lors d'une pause, par téléphone.

BONNE PRATIQUE
DES RÈGLES DE
FONCTIONNEMENT CLAIRES

Il est possible de s'éviter des dysfonctionnements relationnels en posant clairement les règles du jeu dès le début de la formation.

Elles peuvent être liées à l'utilisation du micro (à couper lorsque l'on ne parle pas), à l'usage de l'espace chat (pour poser des questions sans interrompre le formateur ou l'un des participants), de la caméra (prévenir en amont de la formation que son utilisation sera attendue par le formateur).

BONNE PRATIQUE
LES "ICE BREAKER" PLUS
IMPORTANTS EN DISTANCIEL
QU'EN PRÉSENTIEL

Rien de mieux qu'un ice breaker pour faciliter la cohésion de groupe et garder les participants en énergie! Il en existe un large panel, tous aussi fun les uns que les autres : « une information sur moi, devinez si elle est vraie ou fausse », « le photolanguage sur mon état d'esprit », « partage ta photo (environnement de travail, son chat, soimême, ...) », « quizz de culture générale », .... Réfléchir à l'objectif recherché puis identifier l'ice breaker y répondant.

L'écran met naturellement de la distance entre les participants et le formateur.

Une formation à distance réussie est une formation dynamique et interactive palliant cette distance. L'enjeu majeur pour le formateur est d'éviter la posture descendante pour favoriser un engagement actif des participants.

Malgré quelques déboires techniques, des formations trop longues et des animations parfois peu efficaces, 85% des apprenants interrogés par l'ISTF en 2020, jugent la formation à distance efficace (contre 82,7% en 2019)<sup>3</sup>.

Les entreprises y trouvent également leur compte : flexibilité de mise en place des formations, réduction du temps de transport, suivi pédagogique facilité, problématiques logistique évitées, baisse des coûts indirects de gestion de la formation, ...

Une tendance qui perdurera post-crise ; les consommateurs de formation s'étant rapidement habitués à la formule à distance et les organismes de formation adaptant d'ores et déjà leur modèle économique (68% d'entre eux considèrent cet ajustement nécessaire pour répondre aux nouveaux modes de consommation de la formation ).

<sup>3.</sup> https://www.istf-formation.fr/blog/les-chiffres-2021-du-digital-learning-ell/

