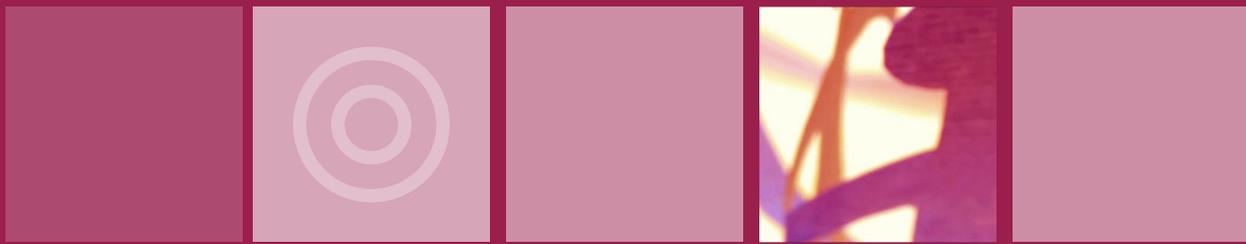
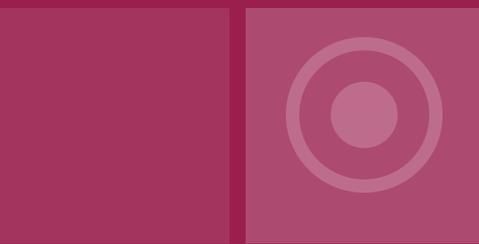


Groupes de Travail TOBE

Rapport du GT les dispositifs de formation à distance, et plus particulièrement "l'évaluation"

Un rapport co-écrit entre les membres du Groupe de Travail, en coordination avec le Conseil régional de la Formation



UNE CRÉATION DU CRF RÉALISÉE

EN COLLABORATION

CRF

BENJAMIN DEHAUT
LAURE-HÉLÈNE LECARTE

FOREM

BENOIT SCHYNS
ONOFRIO GIARRIZZO

IFAPME

FABIENNE LANGELEZ
SARAH DOHET

FORMATION BW

FREDERIC PAGANO

**IPFH/EPAH - ÉCOLE
D'ADMINISTRATION -
INSTITUT PROVINCIAL DE
FORMATION DU HAINAUT**

ADRIEN LARDINOIS
VANESSA ISERBYT

**ÉCOLE PROVINCIALE
D'ADMINISTRATION (EPA) -
LIÈGE**

ISABELLE MÉDERY
VINCIANE JANSEN

**ÉCOLE PROVINCIALE
D'ADMINISTRATION ET DE
PÉDAGOGIE (EPAP) - NAMUR**

FRANÇOIS LEMAIRE
GABRIELLE MICHEL

TECHNOFUTUR TIC

GUY DETROZ

UVCW

PIERRE BASSLEER

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION PAGE 5

SYNTHÈSES ET CONCLUSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL PAGE 5

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PAGE 7

Un rapport co-écrit
entre les membres du
Groupe de Travail, en
coordination avec le CRF

INTRODUCTION

Fort de son rôle de carrefour entre le monde de la formation et de l'enseignement et le monde des pouvoirs locaux et provinciaux, et afin de favoriser la réflexion collective entre opérateurs de formation autour d'enjeux communs, le CRF a mis en place le projet TOBE.

L'objectif de cette collaboration vise à identifier et répondre aux besoins en matière de formation et de montée en compétences des pouvoirs locaux et provinciaux en lien avec les enjeux actuels et futurs de la fonction publique locale. En effet, dans un contexte en pleine mutation lié au développement des technologies, de la digitalisation et aux crises successives, les pouvoirs locaux sont impactés à plusieurs niveaux : management, compétences, métiers, formation, etc.

Ainsi, dans le cadre du projet, 3 groupes de travail ont été constitués autour de 3 thématiques :

- Les soft skills ;
- Les compétences et formations numériques ;
- Les dispositifs de formation à distance (et plus particulièrement "l'évaluation").

Leurs membres (référents et suppléants) ont été désignés par les organismes de formation agréés partenaires du CRF et se sont réunis plusieurs fois entre janvier et juin 2023.

Pour atteindre ces objectifs et permettre aux opérateurs de formation de travailler ensemble tout au long du processus, le CRF a également mis à disposition des membres, l'outil TOBE. L'outil TOBE est une plateforme digitale de collaboration entre organismes de formation permettant aux acteurs de la formation d'échanger des documents, de partager des bonnes pratiques, d'interagir directement ensemble, et de construire la réflexion collective autour du projet qui les anime.

Le présent document expose les travaux du groupe de travail "les dispositifs de formation à distance" (et plus particulièrement "l'évaluation") son contexte, ses objectifs ainsi que ses points d'attention et met en exergue les conclusions et recommandations qui en découlent.



SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

Au cours des 6 derniers mois, des experts désignés ont collaboré activement pour parvenir à des recommandations solides et concrètes relatives à la thématique des nouveaux dispositifs de formation à distance et plus particulièrement, l'évaluation.

Les questions de départ qui ont mené nos réflexions étaient doubles :

1. FORMATIONS À DISTANCE ASYNCHRONES ⁽¹⁾ :

- Quels sont les prérequis à l'utilisation de plateformes « LMS » (Learning Management System) ? Comment les identifier ?
- Quels sont les éléments-clés pour qu'un dispositif puisse être de qualité (contenus, exercices, méthodes, organisation, etc) ?
- Quelles sont les pistes d'avenir et les points d'attention ?

2. ÉVALUATION DANS LES FORMATIONS À DISTANCE (SYNCHRONE ⁽²⁾ ET ASYNCHRONE)

- Quelles sont les plus grandes difficultés identifiées ? ;
- Quels seraient vos conseils et « bonnes pratiques » par rapport à l'évaluation dans ces dispositifs ? ;
- Quels sont les projets de demain ?

Ce rapport présente un résumé du travail effectué et est structuré ci-dessous autour des principales conclusions et recommandations clés.

(1) Le dispositif de formation dit « asynchrone » comprend des modules d'apprentissage en ligne que l'apprenant peut suivre en différé. En d'autres termes, les apprenants ont à leur disposition différentes ressources pédagogiques (fichiers audio, vidéos, QCM, contenus interactifs...) qu'ils peuvent consulter librement.

(2) L'apprentissage synchrone suppose qu'un certain nombre d'apprenants participent, en même temps, à une session de formation (que ce soit en présentiel ou à distance).

Précisons également que l'évolution de la formation implique depuis quelques années l'utilisation de nouvelles technologies et de nouveaux outils numériques, ce qui a entraîné l'apparition d'un nouveau vocabulaire et de termes techniques qu'il faut pouvoir s'approprier :

DIGITAL LEARNING

Le « digital learning » est un format d'apprentissage qui repose sur l'utilisation de nouveaux outils digitaux pour permettre aux apprenants de se former autrement, que ce soit en présentiel, en distanciel (asynchrone ou synchrone) ou dans le cadre d'une formation mixte (blended-learning). Il ne s'agit donc pas d'un simple processus de digitalisation de contenus pédagogiques mais d'un ensemble de modalités pédagogiques.

LA CLASSE VIRTUELLE

Fondées sur le principe d'une formation synchrone classique, les classes virtuelles permettent de rassembler formateurs et apprenants dans un même lieu virtuel généralement via une plateforme de vidéoconférence ou une autre technologie en ligne. Les classes virtuelles offrent la possibilité d'interagir en direct avec les formateurs et les autres participants, tout en permettant la flexibilité de l'apprentissage à distance.

LES SERIOUS GAMES

Organisés sous diverses formes (simulation, gamification...), ils permettent l'apprentissage de manière ludique et parfois collective. Ils peuvent prendre différentes formes, telles que des jeux de simulation, des jeux de rôle, des jeux de quiz ou des jeux de gestion. Ils peuvent être utilisés à la fois en ligne et hors ligne, être adaptés à différents niveaux d'apprentissage et fournir un environnement d'apprentissage sûr et contrôlé pour par exemple s'entraîner à prendre des décisions difficiles ou à résoudre des problèmes complexes sans risquer de conséquences graves.

Exemples de Serious game : simulateur de vol dans la formation de conduite d'avion ; « techni-train la SNCF qui met à l'épreuve la réflexion, la logique et le sens des responsabilités quant au fonctionnement d'un système ferroviaire avec ses contraintes et ses subtilités.

LE MOOC (MASSIVE OPEN ONLINE COURSES)

Modalité pédagogique la plus connue, elle repose sur l'utilisation d'une plateforme pour se former grâce à des vidéos, des documents téléchargeables, des quizz, etc. Les MOOC ont été populaires en raison de leur flexibilité et de leur accessibilité, permettant aux apprenants de suivre des cours en ligne depuis n'importe où et à tout moment, en fonction de leur emploi du temps et de leurs préférences.

LE SPOC (SMALL PRIVATE ONLINE COURSE)

Proche du MOOC, cette formation interactive a la particularité de s'adresser à un groupe d'apprenants plus restreint, ce qui favorise l'interactivité avec le formateur et d'assurer un suivi des apprenants.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. UN ENCADREMENT RH NÉCESSAIRE À LA MISE EN PLACE DE LA FORMATION À DISTANCE

La formation en général mais encore davantage la formation à distance doit faire partie de la stratégie RH tant celle-ci peut avoir des impacts sur l'organisation du travail, comme par exemple :

- Quel bureau et quel temps de travail pour le faire ? Comment garantir un congé formation ?
- Comment être sûr que l'environnement de travail est propice à cette formation sur le lieu de travail ?
- Comment vérifier les prérequis à l'utilisation des plateformes ? Et comment identifier si les agents ont les compétences pour s'en servir ?
- Comment identifier si le dispositif est de qualité ?

Ce sont donc de nouveaux enjeux liés à la mise en place de la formation à distance qui doivent être encadrés par les directions des ressources humaines.

Voici quelques pistes de réflexion :

- **Planifier la formation** : il est important de planifier la formation à l'avance, en prenant en compte les tâches et responsabilités de l'agent concerné, afin de s'assurer que la formation n'interfère pas avec ses obligations professionnelles et qu'il ne soit donc pas dérangé par les tâches quotidiennes ou les sollicitations des collègues. *Idée mentionnée par le GT : le jour de « téléformation » ; soit un jour de travail ou de télétravail dédié à la formation à distance.*
- Il faut un **alignement du vocabulaire sur la formation en distanciel** car cela va impacter l'organisation du travail, l'approche RH, ainsi que les méthodes pédagogiques utilisées. Par exemple : un webinaire, une classe virtuelle ou une formation via LMS n'ont pas le même impact sur l'organisation du travail.
- **La culture « d'entreprise »** : pour que la formation soit efficace, il est important que l'organisation encourage et soutienne la formation continue des travailleurs. Ceux-ci doivent se sentir encouragés à se former et à développer leurs compétences, sans crainte d'être pénalisés ou de subir des conséquences négatives sur leur travail.
- **Assurer un environnement de travail favorable** : pour que la formation soit efficace, l'agent doit disposer d'un environnement de travail propice à l'apprentissage, avec un équipement adéquat, une connexion internet stable et un espace calme et confortable.

2. UN CADRE ADMINISTRATIF BIEN DÉFINI ET UN QUESTIONNEMENT CONTINU DE LA FINALITÉ

Un cadre administratif défini pour la formation à distance est essentiel pour clarifier les rôles et responsabilités de chacun (formateurs, participants, commanditaires, etc), éviter les risques juridiques, garantir la qualité de la formation et assurer la sécurité de la formation (et de l'information). Cela permet de s'assurer que la formation à distance est mise en place de manière efficace et pérenne pour le bénéfice de tous les acteurs impliqués.

Il est également nécessaire de sortir de la période COVID (le tout au distancié) et d'identifier la plus-value ou non de transposer un dispositif de formation du présentiel à distance ; car cela demande du temps, du financement et une mobilisation des équipes pédagogiques à embarquer leurs formateurs dans quelque chose qu'ils ne maîtrisent pas nécessairement.

Ces questions peuvent aider à la réflexion :

- « Est-ce que cela aura une plus-value par rapport aux objectifs pédagogiques ? »
- « Est-ce que cela répond à un réel besoin tout en conservant la qualité pédagogique ? »

3. DES OUTILS ADÉQUATS ET RÉFLÉCHIS DANS UNE PERSPECTIVE PÉRENNE

L'analyse de l'existant et la réflexion quant aux outils utilisés est essentielle pour plusieurs raisons :

- **Analyser l'existant de l'entité en matière d'outil** pour la formation à distance est essentiel pour anticiper des difficultés diverses. Exemples :
 - « Si la commune utilise TEAMS, une formation via ZOOM amènera une modification des usages et donc des difficultés ».
 - « Certaines sécurités ont été « levées » pour une plateforme d'apprentissage et il faut le refaire pour une autre parce que l'opérateur choisi n'utilise pas la même plateforme ».

Il est important de choisir les outils en fonction de ses besoins spécifiques et non l'inverse. Les outils de formation à distance sont nombreux et chacun d'entre eux offre des fonctionnalités différentes.

- Avant de choisir un outil, bien **définir les besoins et les objectifs de la formation à distance** car la mise en place de l'outil peut prendre du temps, il est donc important de choisir l'outil le plus adapté pour éviter de perdre du temps et de l'argent.
- **Assurer la qualité de la formation** : les outils appropriés permettent de fournir une expérience d'apprentissage de haute qualité aux apprenants. Les outils doivent être conviviaux, stables et fiables pour garantir une expérience d'apprentissage fluide et sans interruption.
- **Faciliter l'accès à la formation et optimiser l'engagement des apprenants** : les outils appropriés permettent de rendre la formation accessible aux apprenants, où qu'ils se trouvent et à tout moment tout en facilitant l'engagement des apprenants. Les outils doivent contenir différents types de médias, tels que des vidéos, des graphiques, des images et des quiz interactifs pour créer une expérience d'apprentissage plus dynamique.

4. DES PRÉREQUIS CLAIREMENT IDENTIFIÉS

Il est important d'identifier les prérequis nécessaires au suivi d'une formation à distance car cela permet de s'assurer que les apprenants ont les compétences et les outils nécessaires pour suivre et réussir la formation.

Quelques exemples de prérequis ont été cités :

- Une adresse e-mail (idéalement professionnelle) ;
- Un ordinateur/tablette/etc et une connexion Internet stable ;
- Des compétences informatiques de base pour accéder et naviguer sur la plateforme LMS, accéder aux cours et télécharger des documents, gérer un compte utilisateur, mot de passe, identifiant, ...
- Des compétences en lecture et en écriture : les cours en ligne peuvent inclure des lectures et des tâches écrites, il faut donc avoir des compétences en lecture et en écriture pour réussir ces tâches.
- Un environnement approprié en fonction du type d'apprentissage à distance ;
- Un temps dédié pour la formation dans le cadre de dispositif asynchrone ;
- Des compétences en gestion du temps : Pour les cours en ligne asynchrones, être capable de gérer son temps et de respecter les délais de manière autonome ;

Néanmoins certains points d'attention quant à ces prérequis ont également été mis en avant :

- Les prérequis varient en fonction du public cible. (cf point 1 – sensibilisation RH)
- Si possible, il est important de lier ces prérequis à un référentiel tel que le DigComp (https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en)

Les opérateurs de formation proposent quelques idées pour accompagner les entités dans ce travail sur les prérequis :

- Moment d'accueil en présentiel pour informer sur l'utilisation de la plateforme de formation à distance ;
- Des kits numériques afin de préparer les participants ;
- Des tests de positionnement pour identifier le niveau des compétences numériques chez les apprenants ;
- Un lien avant la formation pour tester les accès (Zoom/TEAMS, tests de sons, etc)
- Des vademecum et fiches techniques pour détailler l'utilisation de la plateforme ;
- Un numéro de téléphone pour un soutien technique.

5. MÉTHODE PÉDAGOGIQUE ET ÉVALUATION

A. MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

- Créer un cours en asynchrone (Exemple : MOOC) ne revient pas à transposer « tel quel » un cours présentiel à distance. Il faut revoir l'ensemble et repenser les objectifs : c'est une opportunité, mais cela exige aussi un investissement conséquent.
- La structure modulaire de l'apprentissage à distance doit être mise en avant ; le séquençage doit être précis et s'intégrer parfaitement dans un « fil rouge » global. Le besoin d'un coach, tuteur, modérateur sur les plateformes LMS asynchrone est par ailleurs essentiel.
- Au niveau du volume horaire, transposer un dispositif en présentiel à distance ou vice versa peut amener des différences en termes de volume horaire car les objectifs sont revisités et les méthodologies adaptées.
- Les dispositifs mixte (exemple : classe inversée) sont mis en avant quant à l'impact sur l'apprentissage. C'est-à-dire un contenu théorique vu à distance et des exercices pratiques en présentiel (exemple très intéressant pour les formations dans l'aide urgente : pompier, ambulancier, ...).
- Dans la formation à distance, encore davantage qu'en présentiel, la posture du formateur doit évoluer ; C'est-à-dire une posture d'accompagnateur / facilitateur.
- L'importance de scénariser les formations par rapport aux objectifs et non aux outils ;

B. EVALUATION

Un premier constat est que généralement, l'attestation la plus fréquente pour la formation en présentiel est une attestation de présence tandis que pour le distanciel on atteste plutôt de l'activité et de la production de l'apprenant.

Par rapport aux 4 grands niveaux d'évaluation (Kirckpatrick) :

1. **L'évaluation de la satisfaction** dans la formation à distance doit être adaptée au dispositif de formation utilisé. Chaque dispositif de formation à distance présente des caractéristiques spécifiques qui peuvent affecter la satisfaction des apprenants.
 2. **L'évaluation des acquis** : l'évaluation des acquis peut se faire par différents moyens dans les dispositifs à distance (quizz, qcm, etc) mais la certification (diplôme, accès à une profession, titre de réussite permettant l'évolution, etc) ne peut être objectivement réalisée qu'en présentiel (mais peut-être bien entendu se faire via des solutions informatisées – exemple : permis de conduire.)
 3. **Transfert** :
 4. **Impact** :
- Comme pour la formation en présentiel, cela nécessite de créer un écosystème permettant d'identifier l'opportunité de transférer et mesurer l'impact sur l'activité professionnelle. Bien souvent, les N+1 des participants doivent être impliqués.

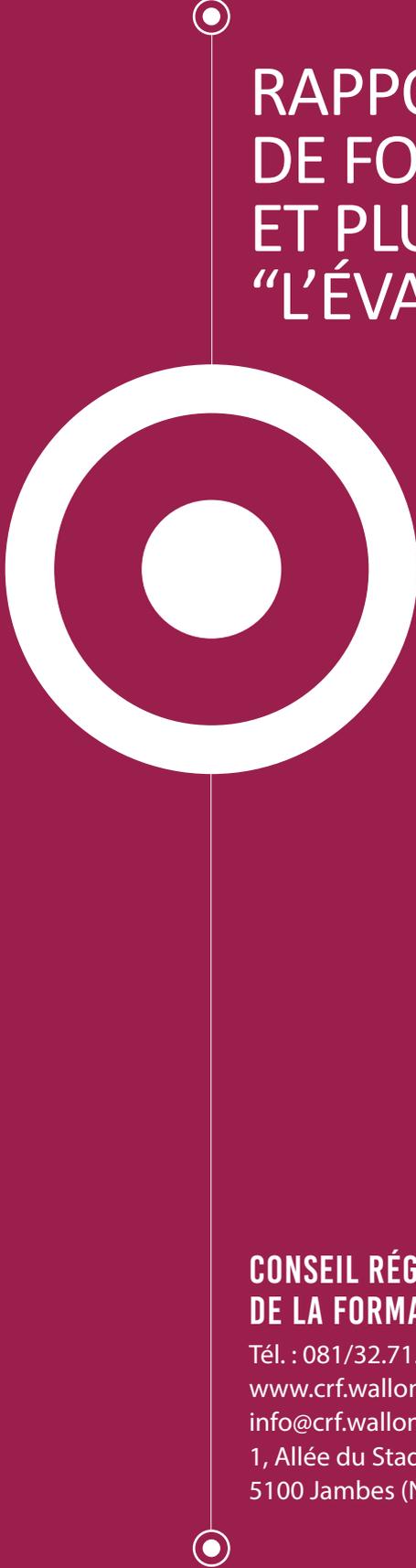
6. POINTS D'ATTENTION

- Importance de l'interopérabilité entre les contenus développés au vu de la multiplicité des plateformes. Exemple : un dispositif « génial » est créé sur Moodle et un autre opérateur ne peut pas le proposer car il n'utilise pas la même plateforme et l'interopérabilité n'est donc pas possible.
- Le monde de la formation change et disposer d'un espace commun pour échanger est nécessaire.

7. RÉFÉRENTIELS ET SUPPORTS INTÉRESSANTS À DÉCOUVRIR

- **DigcompEdu** : JRC Publications Repository - European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu (europa.eu).
- **Label** : label de dispositif (ensemble des contenus est de qualité, + tutorat nécessaire etc) : <https://cursus.edu/fr>.
- **Livre blanc sur l'évaluation en ligne** : <https://cursus.edu/fr/9432/livre-blanc-sur-levaluation-en-ligne>.

Pour plus d'information : <https://tobenetwork.org/core/room/25>.



RAPPORT DU GT LES DISPOSITIFS DE FORMATION À DISTANCE, ET PLUS PARTICULIÈREMENT “L'ÉVALUATION”

**CONSEIL RÉGIONAL
DE LA FORMATION**

Tél. : 081/32.71.06

www.crf.wallonie.be

info@crf.wallonie.be

1, Allée du Stade Communal

5100 Jambes (Namur)