

La loi du 5 septembre 2018 donne un nouveau cadre légal à la formation à distance. Elle définit l'action de formation comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel". La multimodalité y trouve sa place.



Nouvelles modalités de formation

DES PERSPECTIVES ÉLARGIES POUR LA FORMATION À DISTANCE

Avec la loi Avenir professionnel de 2018, la formation à distance, désormais pleinement reconnue comme l'une des modalités possibles de la formation, a une nouvelle carte à jouer. Les entreprises et les organismes de formation qui pour la plupart se sont déjà lancés dans le digital learning souhaitent aller plus loin. Les fournisseurs de solutions e-learning – plateformes, mobile learning, classes virtuelles, contenu de e-learning sur mesure, etc. – affinent leurs stratégies et développent de nouveaux concepts.

L'avenir de la formation professionnelle passera par la formation à distance, si elle est utilisée à bon escient et avec une réelle intention pédagogique. Le socle de la formation professionnelle reste la transmission entre formateurs et apprenants, les échanges entre pairs, les rencontres et la communication. L'humain, en somme.



LA FORMATION À DISTANCE SURFE LA VAGUE DE LA RÉFORME

La loi Avenir professionnel facilite les conditions de la mise en œuvre de la formation à distance. Elle arrive à point nommé car les grandes entreprises, notamment, et les organismes de formation sont de plus en plus convaincus des possibilités offertes par le digital learning. De quoi lui donner un élan supplémentaire...

Mireille Broussous



1. Léa Rameau est intervenue le 20 septembre dernier lors de la journée "50 nuances de digital" organisée au Cnam par le Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale), le Garf (Groupement des acteurs et des responsables de la formation), l'Afref (Association française des responsables de formation) et la FCU (La formation continue à l'université).

2. Ce guide collectif a été piloté par Sabrina Dougados, avocate associée au cabinet Fromont Briens, et Sarah de la Morandière (Cafoc de Versailles). À partir du 15 novembre, le guide sera téléchargeable en accès gratuit sur le site du Fffod, www.fffod.org

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle avait reconnu qu'une action de formation continue peut se réaliser "tout ou partie à distance". Celle du 5 septembre 2018 "enfonce le clou, en donnant un nouveau cadre légal à la formation à distance", formule Léa Rameau¹, avocate au sein du cabinet en droit social Fromont Briens. En effet, la loi définit l'action de formation "comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel", durant lequel plusieurs modalités de la formation professionnelle peuvent être mobilisées : le présentiel ou le digital – sans oublier, notamment, l'Afest (action de formation en situation de travail). La formation à distance est donc reconnue comme l'une des modalités possibles de la formation, à égalité avec les autres.

Autre avancée : la loi de 2018 simplifie la mise en œuvre de la formation à distance. "Elle ne parle plus de travaux pédagogiques à effectuer à distance, mais d'activités pédagogiques, ce qui est une notion beaucoup plus large. Par ailleurs, il n'est plus question d'accompagnement, mais d'assistance technique et pédagogique", précise Léa Rameau.

Si, auparavant, la loi rendait obligatoire l'échange entre le formateur et l'apprenant, ce n'est plus le cas aujourd'hui, indique l'avocate : "L'organisme de formation doit mettre à disposition une assistance par mail ou par téléphone, mais si le stagiaire n'éprouve pas le besoin d'être aidé, ce n'est plus un problème."



La loi définit l'action de formation comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel

Attester la réalisation de l'action de formation

Tout semble se simplifier, avec cependant une question : celle de la preuve. Comment prouver au financeur que la formation a bien eu lieu ? Surtout si l'objectif professionnel n'a pas été atteint par le stagiaire. C'est pourquoi le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod) a réalisé le guide "Formation multimodales : attester la réalisation de l'action de formation"². Il l'a présenté lors des 16^{es} Rencontres nationales organisées par l'association, les 9 et 10 octobre 2019 à Dijon. Ce travail collaboratif, réalisé avec le ministère du Travail (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), permet de clarifier



3 QUESTIONS À

Jacques Bahry, président du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale)

“Il existe encore une frilosité des financeurs, alors que la loi est claire”



Classes virtuelles, e-learning multimédia, présentiel enrichi digital, mobile learning ou Mooc, les formations multimodales s'imposent. La réforme va accélérer ce mouvement.

Le Fffod, l'Afref, la FCU et le Garf co-organisaient la journée "50 nuances de digital", le 20 septembre au Cnam, à Paris. Une pluralité d'approches, technologique, pédagogique, juridique et économique.

Avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle, l'objectif du Fffod qui, depuis sa création en 1995, travaillait au développement de la formation à distance, est-il atteint ?

Nous sommes contents de cette loi qui intègre l'idée d'un parcours multimodal à travers le présentiel, le digital et l'Afrest, et qui ne fait plus apparaître la formation à distance comme secondaire ou d'un usage exceptionnel. En revanche, la mise en œuvre de la loi n'est toujours pas satisfaisante. En effet, des structures de financement refusent de verser leur rémunération

aux stagiaires. Ils sont prêts à prendre en charge leur rémunération quand la formation à distance est synchrone mais pas lorsqu'elle est asynchrone. Il existe donc encore une frilosité des financeurs, alors que la loi est claire.

Que préconisez-vous pour remédier à cette situation ?

La loi fait appel à l'intelligence de tous les acteurs en indiquant que "tout moyen de preuve" est recevable. Nous préconisons de ne pas apporter une seule preuve au suivi de la formation à distance par le stagiaire, mais un faisceau de preuves :

exercices, évaluations diverses, réalisations, écriture d'un mémoire, etc. montrant que la formation est suivie avec assiduité.

Quels seront les impacts de la loi sur la FOAD ?

Pour le moment, on constate dans les appels d'offres que la part accordée à la formation à distance est encore restreinte, mais cela devrait évoluer. Par ailleurs, le fort développement de l'ingénierie de formation, qui exige un niveau de qualification élevé, aura un impact sur l'ensemble des métiers de la formation professionnelle.

Propos recueillis par Mireille Broussous



les règles applicables depuis le 1^{er} janvier 2019, et de promouvoir les bonnes pratiques de conception et de mise en œuvre des parcours de formation multimodaux. Il précise notamment les éléments de contrôle nécessaires pour garantir la qualité d'un dispositif de formation à distance, et les conditions dans lesquelles le découpage pédagogique et technique du parcours permet de garantir la traçabilité des activités de l'apprenant. Il indique ce qu'il convient d'attester pour répondre aux attentes des financeurs.

“Il est important de conserver les réalisations du stagiaire, en indiquant bien l'intitulé de la formation,



REPÈRES

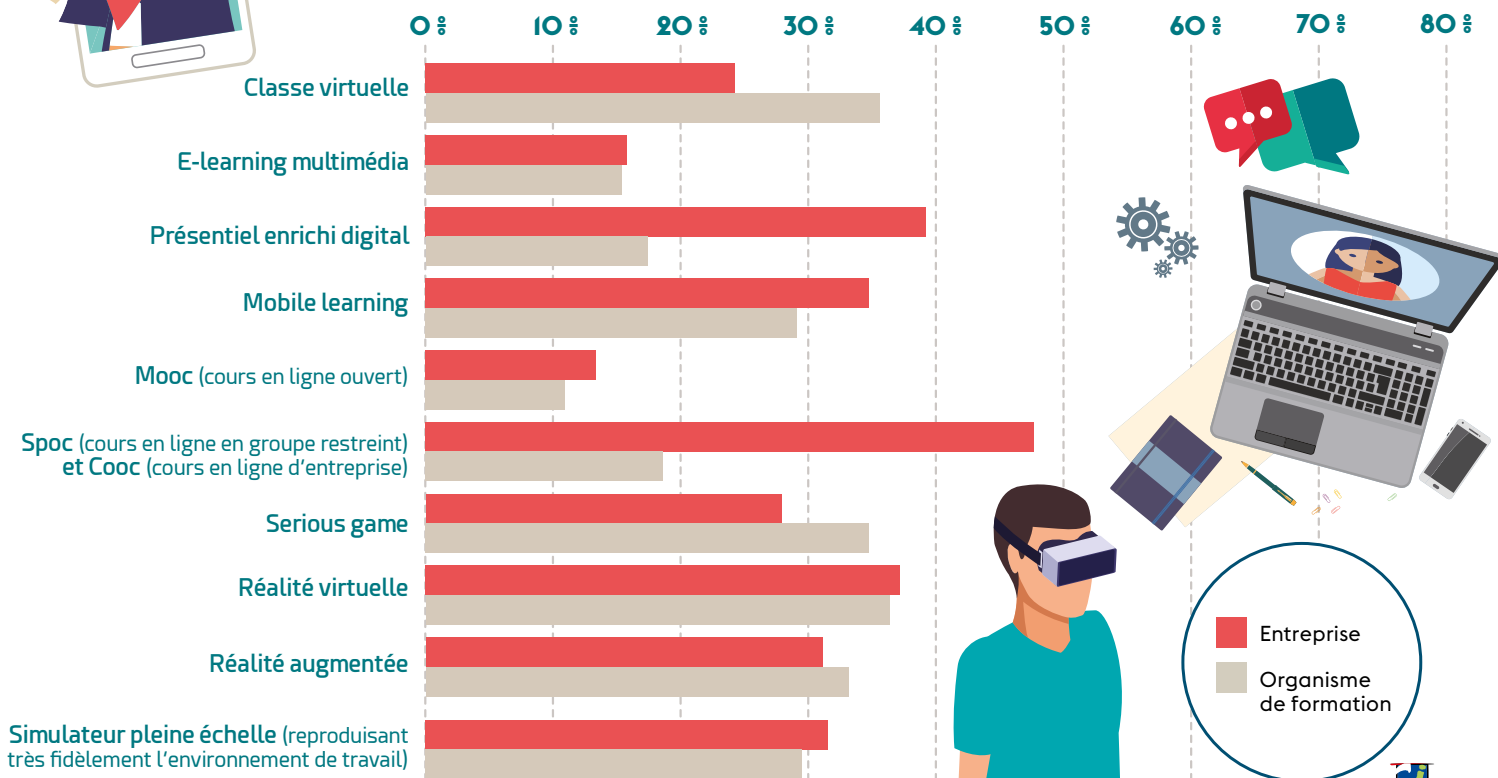
ATTESTOODLE, UN OUTIL MODULAIRE ADAPTABLE À TOUTES LES FORMATIONS À DISTANCE

Pour prouver qu'une formation digitale a bien eu lieu ou qu'elle est en cours, un outil permettant de répondre aux exigences des financeurs a été imaginé par Nicolas Postec, ingénieur-chercheur à l'Université du Mans. *“L'objectif de départ était de sortir de la logique de temps de connexion en privilégiant celle de jalons”*, explique Nicolas Postec. Ainsi, le parcours de formation est divisé en modules comportant un certain nombre d'activités à réaliser. Pour chaque module, un temps moyen d'apprentissage est estimé. À chaque fois, que l'apprenant termine un module et passe un jalon, cela génère automatiquement des attestations de FOAD et permet de valider un certain nombre d'heures de formation. Cet outil, Attestoodle, adaptable à toutes les formations à distance, est en accès libre sur la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle.



LES TENDANCES DU MARCHÉ : UTILISATION DES TECHNOLOGIES DANS UN AN

selon les entreprises et organismes de formation interrogés par le Fffod



Source : livre blanc *Une vision à 360° sur la réalité du digital learning*, Fffod, septembre 2019.

Infographie Centre Inffo

●●● les dates de début et de fin de la formation et le temps estimé pour la réalisation de ce travail. Cela exige de l'archivage", explique Léa Rameau.

De nouvelles perspectives

La loi crée de nouvelles contraintes, elle ouvre aussi de nouvelles perspectives. À point nommé, car, comme le montre le livre blanc "Une vision à 360° sur la réalité du digital learning", réalisé par le Fffod et paru en septembre (voir *Inffo formation* n° 974, page 8), le digital learning séduit de plus en plus les acteurs. "La loi rebat les cartes et crée un nouvel élan", observe Loïc Tournedouet, directeur de la stratégie digitale à l'Afpa, qui a participé à l'enquête³.

Jusqu'à présent, les entreprises et les organismes de formation ont adopté une attitude prudente. Pour une majorité d'entreprises, la part du digital learning dans leurs achats de formation est inférieure à 20%. "Il existe un fort écart de maturité vis-à-vis du digital learning entre les petites et les grandes entreprises. Les majors disposent de services de formation dans lesquels travaillent des spécialistes du digital capables d'exercer une veille et de réaliser des achats avisés. Ce que ne peuvent faire les TPE et PME", indique Sylvain Humeau, président du Garf (Groupement des ac-



Formation à distance à l'Université Grenoble-I Joseph-Fourier.

teurs et des responsables de la formation). Néanmoins, une entreprise sur deux prévoit une augmentation du digital learning dans l'offre (12% une très forte augmentation). Du côté des organismes de formation, la configuration actuelle est comparable à celle des entreprises. Pour un peu plus d'un sur deux, la part du digital learning représente moins de 15% de leur offre. Les grands organismes de formation se veulent à la pointe : près d'un sur trois propose des parcours avec une part du digital. Convaincus de la tendance de fond, 78% des organismes de formation prévoient un développement du numérique dans leur offre dès cette année. ●



3. Cette enquête a obtenu 402 réponses, notamment des organismes de formation (48%), des agences de digitalisation (19%) et des entreprises (19%).

DIGITAL LEARNING : L'UTILISER À BON ESCIENT

La formation à distance est dans le vent, mais il faut prendre garde à ne pas privilégier l'outil sur l'intention pédagogique. Quelques bonnes pratiques doivent être observées pour que les utilisateurs aient vraiment envie de se connecter.

Mireille Broussous



Le 10 octobre 2019, lors des 16^{es} Rencontres nationales du Fffod, à Dijon.

perçue comme une formation au rabais et vécue comme un abandon. On ne peut se former tout seul devant son ordinateur ou sa tablette. On apprend en faisant et grâce aux émotions que l'on partage avec d'autres."

Il est indispensable, avant de se lancer dans un projet qui inclut du digital learning, de réfléchir à l'objectif de la formation et à ce qu'elle doit apporter aux apprenants. "Le digital learning n'est pas une fin en soi. L'objectif, c'est le développement de l'individu", rappelle Yannig Raffanel.

**Nul ne se forme
tout seul devant sa tablette.
On apprend grâce
aux émotions partagées
avec d'autres"**

Se lancer avec l'aval de l'utilisateur final

Un certain nombre de bonnes pratiques sont donc à observer. Le cabinet Nell&Associés a mis au point, à la demande de la Femis¹ (école nationale supérieure des métiers de l'image et du son), une formation destinée aux exploitants de salles de cinéma. "Une première tentative a eu lieu. Nous avons créé quelques vidéos et tutoriels sur la gestion financière, mais le projet n'est pas allé au-delà", explique Noria Larose, fondatrice du cabinet. Pourtant, un an après, elle a retrouvé des apprenants prêts à s'engager dans la formation à distance. Un volontarisme lié au fait que, grâce à la FOAD, la présence en salle des apprenants se limitait à trois jours au lieu de douze. Par ailleurs, les échanges entre professionnels étaient favorisés via l'animation d'un forum, des devoirs en ligne corrigés entre pairs, etc. Une formation adaptée aux problématiques des apprenants – disséminés partout en France – favorisant la communication

La formation à distance est attractive. Son coût est un peu moins élevé que celui de la formation en présentiel. Et, au sein des entreprises, elle impacte moins l'organisation du travail – les salariés n'ayant pas à se déplacer. Par ailleurs, l'offre de digital learning s'enrichit en permanence de nouvelles applications. Le micro-learning, à travers de courts modules de formation disponibles sur smartphones ou tablettes, rend accessible la formation partout et tout le temps. Les modules de formation "gamifiés", c'est-à-dire avec des contenus scénarisés, des étapes à franchir, des défis à remporter, stimulent l'envie de se connecter et d'apprendre. La technologie des classes virtuelles s'est améliorée au fil du temps, fluidifiant la communication entre les apprenants et le formateur.

Un objectif précis

Mais parce que l'outil est attractif, on doit redoubler de vigilance. "Le e-learning en autoformation ne fonctionne pas, assène Yannig Raffanel, expert en formation mixte. En fait, l'autoformation est



1. Acronyme de Fondation européenne des métiers de l'image et du son, son nom à sa création en 1986.

Noria Larose, directrice associée de l'agence de formation digitale Nell et associés.



- et dont les modalités ont, d'une certaine façon, été choisies par eux.

Accompagner les apprenants

Cette attention à l'utilisateur final doit primer sur tous les autres paramètres. *“Les professionnels qui travaillent dans les crèches ont envie de continuer à apprendre”*, assure Béatrice Quertain, responsable formation chez Babilou, qui compte 400 crèches et 5 500 salariés en France.

C'est pourquoi, après une période de test d'une année dans des crèches pilotes, une tablette a été mise à disposition dans chaque établissement. La formation en e-learning comprend 40 modules sur la sécurité, l'hygiène, les émotions, le langage, etc. La consultation de chaque module nécessite une vingtaine de minutes et se conclut par un quiz. *“Au départ, nous avons réalisé un important travail d'accompagnement et de communication afin de rassurer les salariés, qui n'utilisent pas tous régulièrement l'informatique”*, ajoute Béatrice Quertain.

Mais la tablette n'est pas seulement utilisée en solo avec un casque pour s'isoler, avec à côté de soi un chevalet indiquant “Je suis en formation”. Les directrices de crèche s'en emparent aussi pour échanger autour des pratiques et engager la discussion. Cela permet de maintenir “vivant” cet outil de formation.

“Le e-learning est porté par les directrices, c'est une des clés de la réussite et, par ailleurs, il n'est qu'une des modalités de la formation. Certaines se font en présentiel, d'autres en blended”, ajoute Béatrice Quertain. Résultat : 53 % des professionnels se connectent régulièrement à la plateforme, un an et demi après son déploiement.

Maintenir l'intérêt

Pour que ces formations fonctionnent, il a fallu réunir un certain nombre de conditions : tout d'abord trouver le bon format (vingt minutes), faire en sorte qu'il y ait dans chaque crèche un endroit adapté, intégrer régulièrement de nouveaux modules de formation et prendre en permanence la température. *“Lorsque nous accueillons les salariés en formation présentielle, nous pouvons échanger sur le e-learning”*, explique Béatrice Quertain. Point fort de cette formation ayant lieu sur le lieu (et le temps) de travail, elle ne vient pas remettre en cause l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Ne pas oublier la technique

“Dans le digital learning, la pédagogie est première, bien sûr, mais il faut aussi s'interroger sur le modèle économique, certains dispositifs sont complexes et coûteux”, rappelle Marc Poncin, directeur formation continue et apprentissage chez Icademie. Par ailleurs, la dimension technique est fondamentale. La DSI (direction des systèmes d'information) doit s'engager en amont du projet et être en permanence aux côtés des formateurs. Il ne sert à rien de se lancer dans un vaste projet si des problèmes techniques ou de connexion surviennent en permanence.

Par ailleurs, la veille sur de nouveaux outils techniques, de nouvelles applications *“peut donner des idées pédagogiques et faire varier les processus d'apprentissage”*, rappelle Sylvain Humeau, président du Garf. Il existe une multitude d'éditeurs de solutions. Il est essentiel entre formateurs d'échanger autour des nouvelles tendances, des nouveaux outils – et de faire le tri. ●