



# OPTIMISER L'APPRENTISSAGE EN LIGNE ET HORS LIGNE

*Une boîte à outils pour la création de l'apprentissage mixte*



# APERÇU DE LA BOÎTE A OUTILS

## QU'EST CE QUE C'EST ?

Selon le dictionnaire, une boîte à outils est définie comme "une **boîte ou un récipient dans lequel on range des outils**" ou lorsqu'elle est liée à l'informatique comme "un **ensemble de programmes ou de fonctions accessibles à partir d'un seul menu**". Cette boîte à outils pour l'apprentissage mixte vise à fournir aux formateurs tous les outils nécessaires pour construire des programmes d'apprentissage mixte réussis.

## COMMENT CELA A-T-IL ETE CONÇU ?

Cette boîte à outils est un projet de collaboration entre la **DECP** et le master en *Learning and Development* de **l'Université de Maastricht**. La boîte à outils a été élaborée avec l'aide de **plusieurs experts dans le domaine de la formation, de l'apprentissage et du développement**.

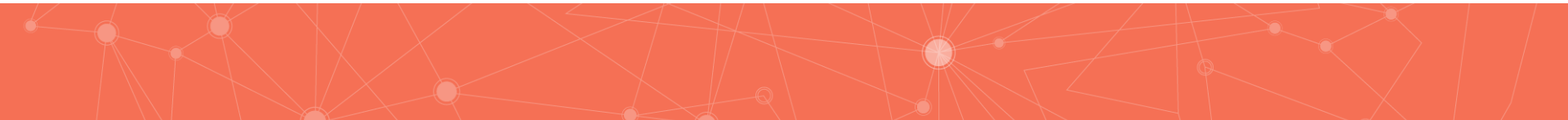
## POURQUOI UNE BOÎTE À OUTILS?

Avec l'apparition de la pandémie du COVID-19, **la vie quotidienne a changé dans le monde entier**. La distance sociale est apparue pour arrêter la propagation du virus, obligeant tout le monde à vivre une transition du physique au numérique, façonnée par les défis technologiques et organisationnels.

En quelques mois, le monde des réunions, de l'échange d'idées, de l'enseignement et de l'apprentissage a subi une transformation numérique qui a permis aux organisations de découvrir le monde de l'apprentissage mixte.

La réduction du temps et des coûts de déplacement promet des gains considérables en termes de productivité, d'efficacité et de durabilité, offrant de nouvelles opportunités qui pourraient être reconnues, ancrées et maintenues même après la pandémie.

**L'apprentissage mixte est là pour rester**, il est temps de récolter les avantages qu'il offre et cette boîte à outils est là pour vous aider.



# GUIDE D'UTILISATION

## BÉNÉFICIER D'UNE EXPERTISE APPROFONDIE

Cette boîte à outils fait partie d'un projet plus vaste et est **reliée à un rapport scientifique approfondi** qui offre des informations, des directives et des conseils supplémentaires sur chacun des sujets mentionnés.

La boîte à outils contient des **conseils pratiques et applicables**, tandis que le rapport plus vaste, les entretiens et enquêtes réalisés fournissent le contexte de ces conseils. Le rapport scientifique détaillé peut être **consulté à tout moment** pour appuyer, **sur base de preuves**, les suggestions formulées dans la boîte à outils

## COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS ?

Pour garantir une utilisation **facile, immédiate et pratique** de la boîte à outils, celle-ci se compose de **4 parties principales**:

### 1. Optimiser l'apprentissage

### 2. Dimensions de l'apprentissage mixte

### 3. Conception de l'apprentissage mixte

### 4. Gérer les limitations et obstacles

Enfin, nous proposons **7 MESURES À PRENDRE** pour l'apprentissage mixte que nous avons relevées lors des entretiens avec nos experts et de la création du rapport approfondi.

Nous vous encourageons à **utiliser ce rapport en fonction de vos besoins spécifiques** en vous plongeant directement dans les conseils pratiques que vous recherchez et/ou en lisant les conclusions et les conseils plus élaborés du rapport global.

# APERÇU DE LA BOITE A OUTILS

## 1 Optimiser l'apprentissage

LE "POURQUOI" DE L'APPRENTISSAGE

LE "COMMENT" DE L'APPRENTISSAGE

## 2 Dimensions de l'apprentissage mixte

HORS LIGNE ET EN LIGNE

AUTONOME ET COLLABORATIF

STRUCTURÉ ET NON STRUCTURÉ

CONTENU PERSONNALISÉ ET STANDARDISÉ

SOUTIEN À LA PRATIQUE ET À LA PERFORMANCE

## 3 Conception de l'apprentissage mixte

CRÉATION DU PROGRAMME

MODÈLE D'ÉVALUATION DU PROGRAMME

CHOIX D'UNE MÉTHODE D'APPRENTISSAGE

## 4 Gérer les limitations et obstacles

TECHNOLOGIQUE

CONTENU

SOCIAL

## 5 7 MESURES A PRENDRE

Les meilleures idées issues des recherches scientifiques et des exemples pratiques



# **PARTIE #1**

*Optimiser l'Apprentissage*

# OPTIMISER L'APPRENTISSAGE : LE "POURQUOI"

Avant de nous plonger dans le comment et le quoi de l'apprentissage mixte, nous devons nous pencher sur le **POURQUOI**. Si un participant sait **pourquoi il apprend et pourquoi il est essentiel de prêter attention**, d'être curieux et de mettre en œuvre les connaissances acquises, alors **les bases sont posées**.

**Alors comment faire ?**

## #1 COMMENCER PAR LA RAISON

Impliquez le responsable du participant en lui demandant de créer une vidéo ou d'écrire un court texte pour ouvrir une conversation sur **l'importance et l'objectif de la formation**.

Envoyez les participants dans des salles de réunion au début de la formation et notez les raisons pour lesquelles ils participent à cette formation sur 3 niveaux :

- **Eux-mêmes**
- **L'entreprise**
- **Leurs clients**

## #2 STIMULER LA MOTIVATION INTRINSÈQUE

**Autonomie:** Donnez aux participants le choix de ce sur quoi ils veulent se concentrer pendant la formation, soyez **flexible** et concentrez-vous sur leurs besoins.

**Compétence:** Donnez-leur le bon équilibre de défi et fournissez-leur un **feedback** fréquent et constructif.

**Relationnel :** Veillez à ce que les participants se connectent au sein du groupe et **créent des liens**, et faites en sorte que cela soit **amusant** !

# OPTIMISER L'APPRENTISSAGE : LE "COMMENT"

Après avoir examiné le **POURQUOI** de l'apprentissage, il est important de savoir **COMMENT** les gens apprennent le mieux afin de les soutenir dans le processus d'apprentissage.

**Astuce:** les sciences du cerveau peuvent vous aider !

Principe neuroscientifique	Implications pour l'apprentissage	Exemples pratiques
Les connexions neuronales se renforcent avec la répétition	Fournir des occasions de retrouver ce qui a été appris	Espacer les sessions de formation Utiliser la pratique consciente : fixer des objectifs et donner du feedback. Utiliser des " modules d'apprentissage ".
Les souvenirs sont stockés dans différents endroits physiques du cerveau.	Faire appel aux sens S'appuyer sur des connaissances antérieures pour former des associations plus fortes	Utiliser diverses méthodes d'apprentissage : ateliers, cas pratiques, coaching, applications d'apprentissage, quiz, jeux de rôle... Lier les missions aux intérêts des participants, à leur profession, aux sujets d'actualité.
Les émotions renforcent la mémoire	Faire appel aux émotions et les susciter pendant l'apprentissage	Créer une sécurité psychologique pendant vos formations/cours en favorisant un climat positif et stimulant. Montrer de l'intérêt pour les participants et leur donner la possibilité de poser des questions.
L'attention est limitée	Offrir un espace de réflexion, de discussion et de pause	Faciliter l'apprentissage grâce au fractionnement de celui-ci et des sessions et à l'utilisation des images et des histoires.



# **PARTIE #2**

*Dimensions de  
l'Apprentissage Mixte*



# DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE MIXTE #1

## COMBINER L'APPRENTISSAGE HORS LIGNE ET EN LIGNE

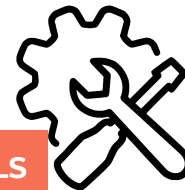
### Explication

Cette dimension combine les composantes hors ligne et en ligne.

Ici, l'apprentissage en ligne se déroule généralement via "l'internet ou l'intranet", tandis que l'apprentissage hors ligne se déroule dans un environnement de classe plus traditionnel.

### Exemple d'application

Le matériel et les ressources d'apprentissage peuvent être fournis en ligne mais discutés lors d'une session de formation guidée en face à face. Il peut également s'agir d'un simple mélange de sessions en ligne et hors ligne, le matériel étant le plus souvent fourni en ligne.



### EXEMPLES D'OUTILS

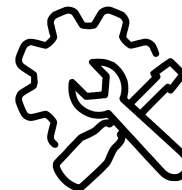
#### Hors ligne:

- Salles de cours et conférences dirigées par un instructeur
- Laboratoires et ateliers pratiques
- Activités sur le terrain

#### En ligne:

- Réunions en ligne
- Salles de classe virtuelles
- Séminaires et diffusions sur le Web
- Coaching
- Messagerie instantanée
- Conférences téléphoniques

# DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE MIXTE #2



## EXEMPLES D'OUTILS

### Apprentissage autonome:

- Documents et pages Web
- Modules de formation basés sur le Web/ordinateur
- Simulation
- Événements en direct enregistrés

### Apprentissage collaboratif:

- Réunions en ligne
- Salles de classe virtuelles
- Séminaires et diffusions sur le Web
- Coaching
- Messagerie instantanée
- Conférences téléphoniques

## COMBINER L'APPRENTISSAGE AUTONOME ET COLLABORATIF

### Explication

L'apprentissage autonome implique que le rythme d'apprentissage est contrôlé ou dirigé par le participant.

L'apprentissage collaboratif, quant à lui, vise le partage des connaissances par une communication plus dynamique entre de nombreux participants.

### Exemple d'application

Le mélange d'apprentissage autonome et collaboratif peut inclure, par exemple, la fourniture (en ligne ou physiquement) de matériel et de ressources.

Les participants étudient ensuite le matériel et les ressources fournis.

Ensuite, une discussion en ligne entre pairs a lieu sur l'application du matériel à l'environnement de travail du participant (et de ses clients).

# DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE MIXTE #3

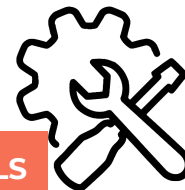
## COMBINER L'APPRENTISSAGE STRUCTURÉ ET NON STRUCTURÉ

### Explication

Une grande partie de l'apprentissage a tendance à se dérouler de manière informelle et non structurée (par exemple, lors de réunions, de conversations de couloir ou par courrier électronique). En effet, toutes les formes d'apprentissage n'ont pas besoin d'être séquencées comme les chapitres d'un manuel, et requièrent donc un programme d'apprentissage pré-planifié, structuré ou formel avec un contenu organisé.

### Exemple d'application

Un programme mixte d'apprentissage structuré et d'apprentissage non structuré peut comporter des sessions d'apprentissage structurées, comme indiqué dans l'autre dimension, mais aussi la saisie active des conversations et des documents issus des événements d'apprentissage non structurés dans des référentiels de connaissances (en ligne). Ces derniers doivent à leur tour être disponibles et peuvent être récupérés chaque fois que nécessaire.



### EXEMPLES D'OUTILS

#### Apprentissage structuré (hors ligne et en ligne):

- Salles de cours et conférences dirigées par un instructeur
- Laboratoires et ateliers pratiques
- Salles de classe virtuelles
- Séminaires en ligne

#### Apprentissage non structuré:

- Communautés (d'apprentissage) en ligne
- Forums de discussion

# DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE MIXTE #4

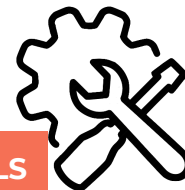
## COMBINER LE CONTENU PERSONNALISÉ AVEC LE CONTENU STANDARD

### Explication

Le contenu standard est par définition universel, ne prend pas en compte un contexte unique, est beaucoup moins cher à l'achat et a souvent une valeur de production plus élevée. Il peut être complété par des sessions en direct (en classe ou en ligne) ou/et par la personnalisation du contenu pour une formation autonome.

### Exemple d'application

Le matériel et les ressources pour les sessions de formation pouvant être réutilisés de manière constante et standard pourraient être mis à disposition sur un portail en ligne, permettant au participant d'y accéder à tout moment. Ces éléments standard peuvent ensuite être renforcés par du matériel personnalisé, concernant un contexte spécifique.



### EXEMPLES D'OUTILS

#### Contenu standard:

- Documents et pages web
- Événements enregistrés en direct
- Simulation

#### Contenu personnalisé (hors ligne et en ligne):

- Salles de cours et conférences dirigées par un instructeur
- Ateliers
- Réunions en ligne
- Salles de classe virtuelles
- Coaching

# DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE MIXTE #5

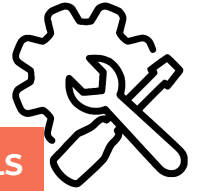
## COMBINER L'APPRENTISSAGE, LA PRATIQUE ET LE SOUTIEN DES PERFORMANCES

### Explication

La forme la plus réjouissante de l'apprentissage mixte consiste peut-être à compléter l'apprentissage par des outils d'aide à la pratique et à la réalisation qui facilitent l'exécution appropriée des tâches.

### Exemple d'application

Dans cette dimension d'apprentissage mixte, l'apprentissage est mis en pratique au moyen d'exemples ou de simulations réels, et soutenu par des outils qui complètent la tâche apprise et pratiquée précédemment pour en faciliter l'exécution.



### EXEMPLES D'OUTILS

- Modules de formation sur Internet
- Événements en direct enregistrés
- Simulation
- Aides à l'emploi et systèmes électroniques d'aide à la performance (EPSS) \*

\* pour plus d'informations, consulter : *Maughan (2005). Electronic Performance Support Systems and Technological Literacy, The Journal of Technology Studies*

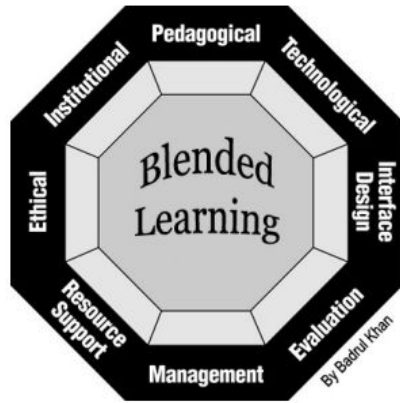


# **PARTIE #3**

*Conception de  
l'Apprentissage Mixte*

# LE MODELE DE KHAN

Le cadre octogonal de Badul Khan (2005), représente une loupe suggérant huit facteurs principaux à prendre en compte lors de la mise en place de votre programme d'apprentissage mixte.



## Institutional (Institutionnel)

- L'organisme est-il en mesure de proposer à chaque participant le mode d'apprentissage indépendamment ou dans le cadre d'un programme mixte ?

- **L'analyse des besoins a-t-elle été réalisée afin de comprendre les besoins de tous les participants ?**

## Pedagogical (Pédagogique)

- Cette partie du cadre fait référence à tout ce qui est lié à l'enseignement et à l'apprentissage. Elle englobe l'analyse du contenu, l'analyse du public l'analyse du public et l'analyse des objectifs.

- **Comment les besoins et les objectifs d'apprentissage des participants sont-ils liés à la méthode d'enseignement choisie ?**

## Interface Design (Conception de l'interface)

- Considère la conception de l'environnement d'apprentissage et la manière dont les différents éléments du programme fonctionnent

- **Les différents éléments fonctionnent-ils bien ensemble ? Sont-ils interconnectés ? Comment un élément du programme mixte fait-il suite à un autre ?**

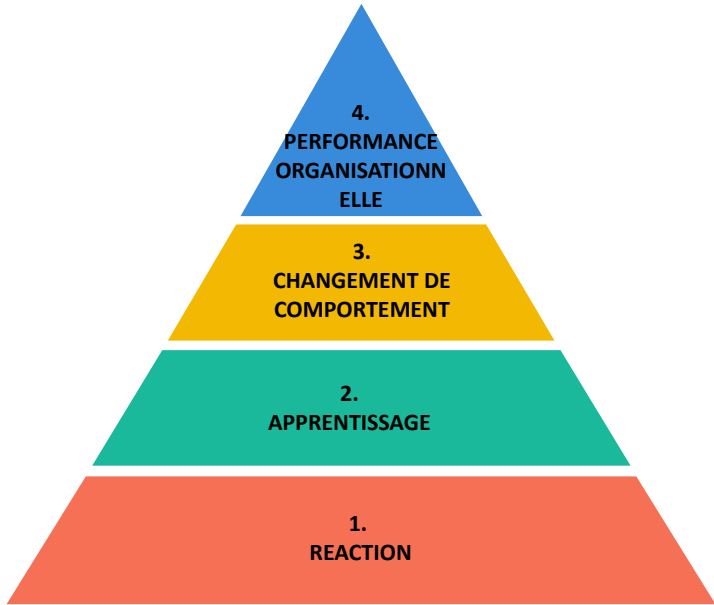
## Technological (Technologique)

- Examine toutes les questions liées à l'infrastructure des environnements d'apprentissage, les outils numériques ouvrant la voie à de nouvelles expériences pour le participant.

- **Comment la technologie peut-elle vous servir à aider les apprenants à atteindre leurs objectifs d'apprentissage ?**

# LE MODELE DE KHAN

SUITE...



**Evaluation:** Le modèle de **Kirkpatrick**, plus d'informations à la page suivante.

## Evaluation

- Aucun programme d'apprentissage n'est complet sans prendre le temps d'évaluer correctement les résultats et l'efficacité de l'apprentissage.
- **Le modèle d'évaluation de Kirkpatrick** : Réflexion et évaluation de l'apprentissage des apprenants individuels
- **Collecte des informations** : Évaluation de la formation, des méthodes d'enseignement et de l'environnement d'apprentissage.

## Le direction

- Concerne la gestion de l'environnement d'apprentissage et d'autre part à la gestion informationnelle du programme d'apprentissage.
- **Comment sortir de la salle de classe et impliquer les managers ou les membres de l'équipe dans le programme d'apprentissage et encourager à la fois les participants et leur environnement à inculquer leurs apprentissages ?**

## Soutien aux ressources

- Concerne la manière de gérer et de distribuer le programme aux participants et ainsi que s'assurer du contrôle de celui-ci.
- **Comment allez-vous communiquer avec les participants et leur fournir le meilleur soutien tout au long du programme ?**

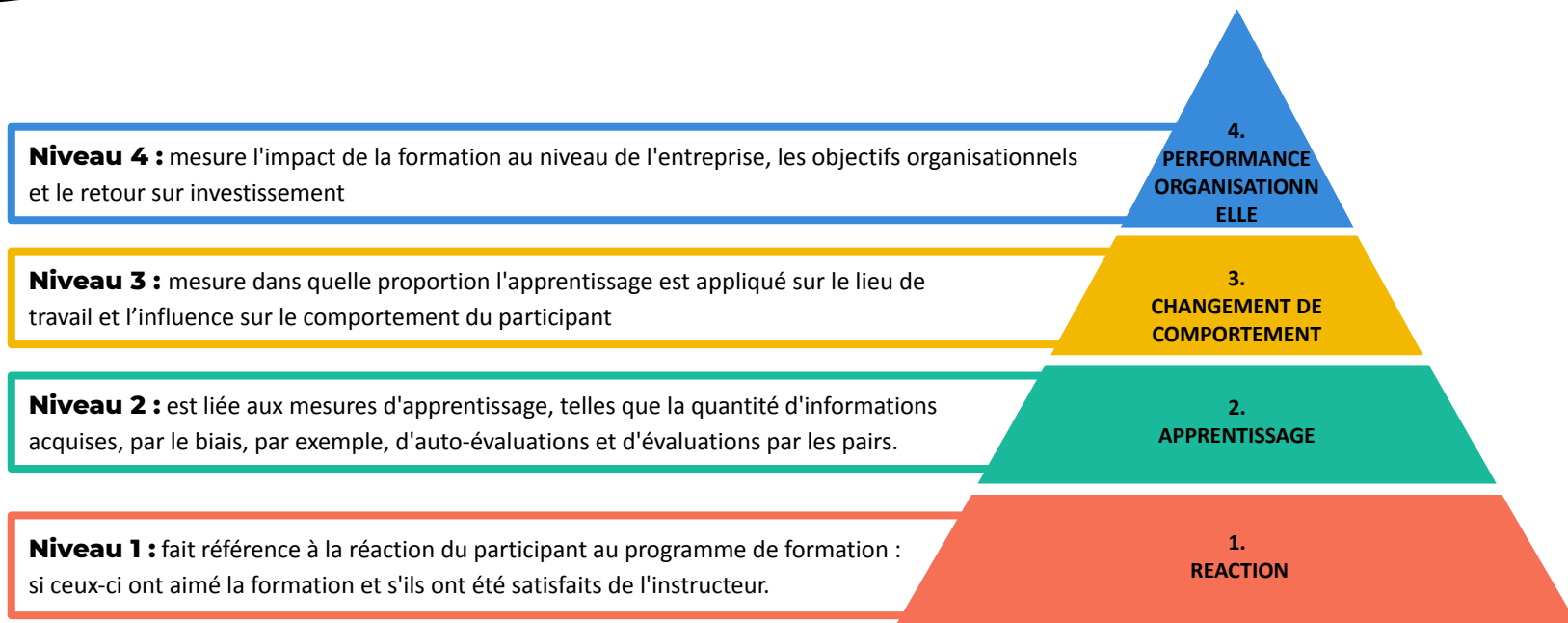
## Ethique

- Se réfère à toute question éthique qui pourrait devoir être abordée lors de la conception du programme, comme l'égalité des chances, la diversité culturelle et géographique des apprenants, l'accessibilité à l'information, les préjugés et l'influence sociale et politique.



# LE MODELE DE KIRKPATRICK

Développé par Donald Kirkpatrick, le modèle de **Kirkpatrick** consiste en **quatre niveaux** de critères d'évaluation des programmes de formation et est souvent appliqué pour évaluer la formation dans les organisations.



# CHOIX DU MODE D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage mixte peut consister en de multiples méthodes de transmission liées aux différentes dimensions et objectifs d'apprentissage.

Les options de l'apprentissage mixte vont bien au-delà de la salle de classe traditionnelle. Mais comment choisir la bonne méthode?

**Consultez la page suivante pour obtenir du soutien !**

## En direct en face à face(formel)

- salle de classe dirigée par un instructeur
- Ateliers de travail
- Coaching, parrainage.
- Formation sur le tas

## En direct en face à face(informel)

- Partage entre collègues
- Équipes de travail
- Modélisation des rôles

## Collaboration virtuelle (synchronisé)

- Classes d'apprentissage en ligne en direct (par exemple, Zoom, MS Teams.)
- Supervision en ligne (E-mentoring)

## Virtual collaboration (asymétrique)

- Courrier électronique
- Tableaux d'affichage en ligne
- Listes de diffusion
- Communautés en ligne

## Apprentissage à son propre rythme

- Modules d'apprentissage en ligne
- Liens vers des ressources en ligne
- Simulations
- Scénarios
- Fichiers vidéo et audio ( vidéos YouTube ou podcasts)
- Auto-évaluations en ligne
- Cahiers d'exercices

## Soutien aux performances

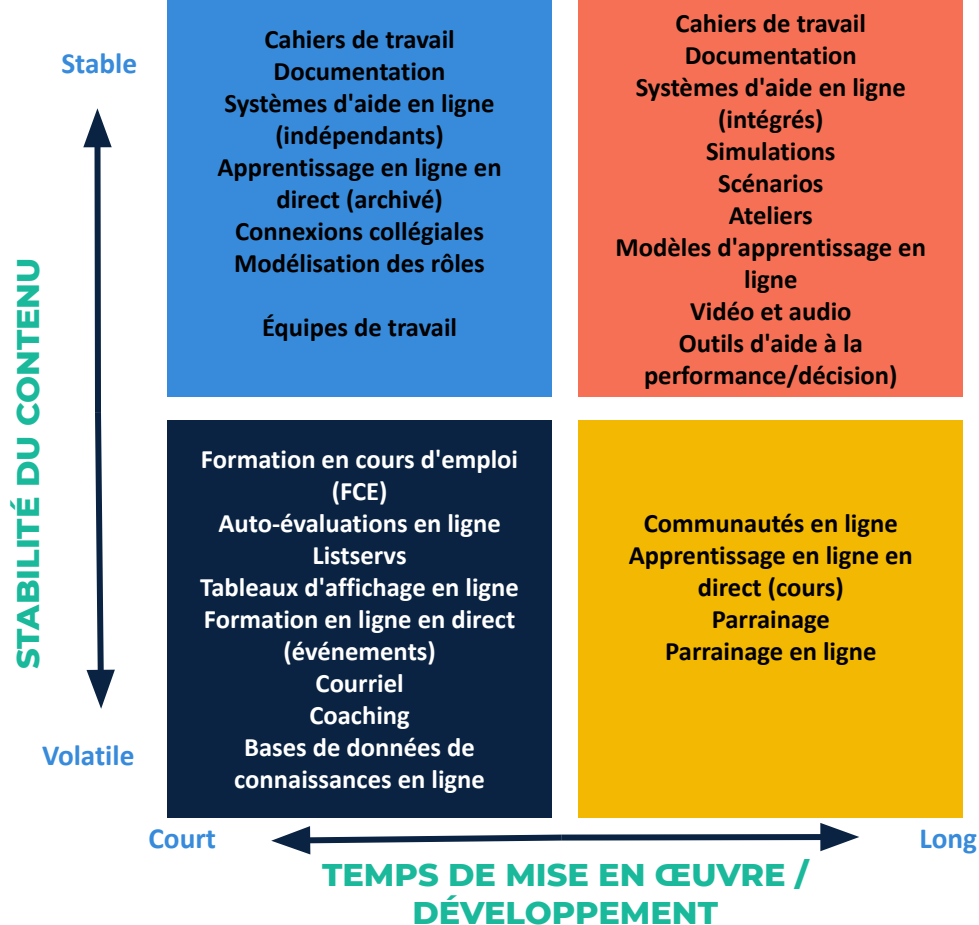
- Systèmes d'aide
- Bases de données de connaissances
- Documentation
- Outils d'aide à la performance et à la décision

# CHOIX DU MODE D'APPRENTISSAGE

Pour décider du contenu d'apprentissage à utiliser dans votre programme d'apprentissage mixte, tenez compte des dimensions suivantes de votre programme d'apprentissage ;

**La stabilité** : Ce contenu durera-t-il pendant un ou deux ans ? Y aura-t-il des changements en quelques jours ou semaines ?

**Urgence** : Le programme doit-il être opérationnel dans les cinq jours ou faudra-t-il plusieurs mois pour concevoir et développer les ingrédients d'un bon apprentissage mixte ?

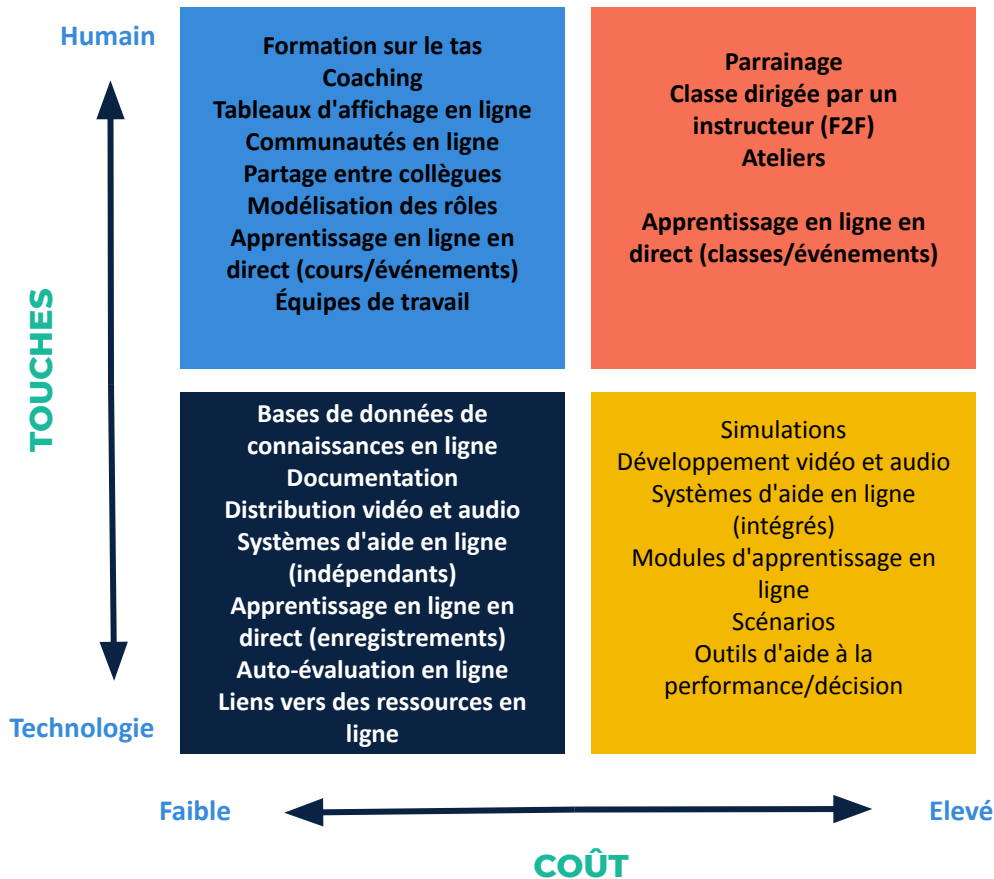


# CHOIX DU MODE D'APPRENTISSAGE

Pour décider du contenu d'apprentissage à utiliser dans votre programme d'apprentissage mixte, tenez compte des dimensions suivantes de votre programme d'apprentissage ;

**Touches** : L'interaction humaine est-elle essentielle ou la technologie suffira-t-elle ?

**Coût** : Combien l'organisation ou l'individu est-il prêt à investir pour obtenir des résultats spécifiques ?  
Si les résultats ne sont pas atteints, la situation est-elle critique ?  
Si le programme mixte est une réussite, quels types de bénéfices allez-vous en retirer ?



# CHOIX DU MODE D'APPRENTISSAGE

Pour décider du contenu d'apprentissage à utiliser dans votre programme d'apprentissage mixte, tenez compte des dimensions suivantes de votre programme d'apprentissage ;

**Ressources d'apprentissage** : Comment vos apprenants utilisent-ils les ressources d'apprentissage ? Les ressources d'apprentissage seront-elles livrées et disparaîtront-elles rapidement ou seront-elles disponibles à long terme et pourront-elles être consultées ultérieurement ?

**L'expérience** : Les apprenants travaillent-ils seuls sur le lieu de travail ou dans un bureau à domicile, dans un train ou un avion ? Les apprenants s'engagent-ils avec d'autres dans leur tentative d'apprendre et d'améliorer leur performance ?

Extension

Ressources d'apprentissage

Instruction

Social

Indépendant

EXPERIENCE

Coaching  
Parrainage  
Tableaux d'affichage en ligne  
Communautés en ligne  
Connexions collégiales  
Modélisation des rôles  
Courriel  
Apprentissage électronique en direct (événements)  
Équipes de travail

Systèmes d'aide en ligne  
Outils d'aide à la performance/décision  
Modules Web avant la classe  
Liens vers des ressources en ligne  
Auto-évaluations en ligne  
Bases de données de connaissances en ligne  
Documentation

Apprentissage en ligne en direct (classes)  
Classes dirigées par un instructeur  
Simulations (en direct)  
Formation sur le tas  
Ateliers

Documentation  
Cahiers d'exercices  
Simulations (en ligne)  
Vidéo et audio  
Scénarios  
Modules d'apprentissage en ligne



# PART #4

*Gérer les limitations et  
obstacles*

# CHALLENGES TECHNIQUES

## #1 RESTEZ SIMPLE

**N'utilisez pas trop d'outils différents.** Mettez-vous à la place de l'apprenant et réfléchissez du point de vue de quelqu'un qui n'a jamais suivi de formation en ligne. Utilisez la technologie pour atteindre l'objectif d'apprentissage, mais n'y accordez pas trop d'importance et restez simple.



*“Concentrez-vous sur le contenu et utilisez les parties en ligne comme des outils pour atteindre l'objectif.”  
(Kelly Geyskens, Université de Maastricht)*

## #2 SOYEZ PREVOYANT

Certaines personnes peuvent être dépassées par la technologie et les différents outils utilisés. Il convient donc de **fournir un “guide d'utilisation”** permettant à chacun de comprendre les différents outils. De plus, en fournissant de telles directives, moins de questions seront posées sur la facilité d'utilisation.

## #3 ASSUREZ LA CONNEXION INTERNET

La connexion internet a parfois tendance à ne pas fonctionner correctement. Une mauvaise connexion internet perturbe l'expérience d'apprentissage (pour les formateurs et les participants). En **fournissant une “clé Internet”**, vous pouvez faire en sorte que personne ne manque les sessions en ligne et ne soit interrompu dans son processus d'apprentissage.

# CHALLENGES SUR LE CONTENU

## #1 ETRE CLAIR ET PRECIS

**La communication est essentielle.** En particulier dans l'environnement en ligne, il est encore plus important d'être très clair sur le contenu. Par conséquent, les différents éléments, le matériel fourni et les étapes suivantes doivent toujours être expliqués.

“Tenez les participants par la main” (Telekom)



## #2 IDENTIFIER LES BESOINS DES PARTICIPANTS

**Posez des questions.** Pour vous assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde, suit et comprend le contenu, vous devez fréquemment poser des questions sur les expériences et la compréhension du contexte. De même, à la fin de la session, il peut être utile de demander si quelque chose n'a pas encore été résolu.

**Conseil !** Laissez les participants poser des questions via le chat, ils se sentent généralement plus à l'aise pour formuler les questions plutôt que de les énoncer à haute voix.



# CHALLENGES SOCIAL

## #1 Apprenez à vous connaître

**Prenez le temps d'apprendre à vous connaître.** Les enseignants ont un rôle important à jouer. Proposez des activités au début, au milieu et à la fin du programme pour demander aux participants de se présenter les uns aux autres, surtout dans le cadre d'un petit groupe.

“L'apprentissage en ligne doit bénéficier de la même considération et de la même valeur que l'apprentissage en face à face. (Zana Kone, CGECI)



## #2 Maintenez l'engagement de chacun

- Commencez la session d'apprentissage par un “énergisant”, en favorisant les relations avec et entre les participants. De plus, **utilisez des outils interactifs** (par exemple Kahoot, Mentimeter, etc.) tout au long des sessions d'apprentissage pour maintenir l'attention des apprenants à tout moment.
- Pour encourager les apprenants à participer et s'assurer qu'ils suivent le contenu, il s'avère utile de **poser fréquemment des questions**. Posez des questions au début, entre les sessions ou à la fin de la session.
- Introduisez des **sessions récurrentes de réflexion et de feedback** dans le cadre du processus d'évaluation. En outre, veillez à ce que le feedback et les réflexions fassent l'objet d'un suivi afin de permettre une mise en œuvre constructive dans la pratique.
- Tenez compte des sessions en petits groupes, car il sera plus facile de répondre aux besoins individuels des personnes. En outre, il s'avère plus efficace d'**établir des relations avec et entre les apprenants**.
- Pour faciliter la collaboration entre les apprenants, **demandez aux participants d'allumer la caméra**. En outre, en effectuant des travaux de groupe, vous pouvez renforcer davantage le travail collaboratif.

# 7 MESURES A PRENDRE

*Les meilleures idées issues des  
recherches scientifiques et des exemples  
pratiques*

**1**

## Commencez par le "pourquoi"

- Les stagiaires doivent acquérir une solide **compréhension du pourquoi il est crucial d'apprendre**. Si le pourquoi est communiqué et compris, le comment est facile.
- Rassemblez les raisons pour lesquelles la formation est nécessaire et quels en sont les effets possibles à 3 niveaux : **l'apprenant individuel, l'organisation et les clients ou la société dans son ensemble**.
- En vous connectant au pourquoi de vos apprenants dès le début de la formation, vous pourrez **cibler leur motivation intrinsèque** qui, à son tour, optimisera leur apprentissage.

**2**

## Fixez d'abord votre objectif

- Une première étape dans la conception d'apprentissage mixte consiste à **définir l'objectif d'apprentissage**.
- Une fois que cela est fait, d'autres **composants doivent être choisis en fonction de l'objectif d'apprentissage** (par exemple : activités, évaluation, etc.).
- Donc, que voulez-vous que les apprenants apprennent ? Et comment les autres composantes correspondent-elles à cet objectif ?

**3**

## Impliquez les participants et la Direction.

- Demander aux participants quels sont leurs **besoins et leurs préférences**, et en tenir compte est précieux pour trouver le bon mélange et garantir une formation centrée sur le participant.
- **Contactez la direction** de l'organisation pour savoir comment elle comprend le sujet à former. Comment la direction définit-elle le sujet ? Quels sont le statu quo et les défis actuels ? Quel est le rôle de la formation à l'heure actuelle ?
- **Fournissez à la direction des informations complémentaires** sous la forme de contenus d'apprentissage (par exemple, des e-mails, des liens Internet ou des modules).

**4**

## Faites-en un voyage agréable

- Les participants doivent être **activés avant, pendant et après les sessions de formation**. En proposant des devoirs ou du coaching, la formation se transforme en un véritable parcours d'apprentissage en divisant le contenu en diverses activités.
- **L'utilisation d'applications** permet aux participants de mieux assimiler la théorie, de se fixer des objectifs et de remplir de courts devoirs interactifs.
- **Répartissez vos objectifs d'apprentissage sur une longue période et concentrez-vous sur un seul objectif ou une seule compétence par période**. Les participants ont la possibilité d'approfondir et de construire une pratique délibérée.

5

### Rendez-le amusant

- La formation doit permettre aux participants d'échapper au stress du travail et de **plonger dans un espace d'apprentissage inspirant**, axé sur la créativité et le développement, au lieu de se retrouver à l'école.
- Faites en sorte que l'expérience d'apprentissage soit amusante, engageante et passionnante en **utilisant des outils en ligne** tels que Kahoot ! Pendant vos sessions, utiliser la gamification lors de la création d'environnements d'apprentissage en ligne, ou tout simplement en entrant dans la salle avec une attitude légère, en lançant une blague et en partageant un sourire affectueux.

6

### Moins il y en a, mieux c'est

- **Intégrer trop de technologie peut entraver le processus d'apprentissage**, car les participants et les formateurs peuvent être trop préoccupés par la manipulation de la technologie.
- La bonne technologie doit être choisie avec soin, et des **instructions claires** doivent être fournies pour faciliter la manipulation par les participants et les formateurs. Il est essentiel de **garder l'objectif d'apprentissage à l'esprit**. Moins, c'est mieux !
- Pensez à **intégrer votre plate-forme d'apprentissage numérique** aux technologies auxquelles vos apprenants sont déjà habitués et avec lesquelles ils travaillent régulièrement.

7

### Formez vos formateurs

- Pour réussir à appliquer un contenu en ligne ou mixte dans le cadre de votre programme d'apprentissage, vous devez **faire preuve de souplesse, d'ouverture d'esprit et parfois d'un peu de créativité**.
- Les organisations doivent s'efforcer de **faire évoluer l'état d'esprit des formateurs** et les préparer à leur **nouveau rôle** en organisant des ateliers de formation spécialement conçus pour les formateurs. Ils pourront ainsi devenir des compagnons d'apprentissage par excellence !

# COLLABORATEURS

Meiki Zeidler, Nina Joustra, Charlotte Nöthel, Daniela Bocmaru, Alessandra Leclercq, Marco Sander & Jos van Erp



TALENTMILES



ASML

