



DUTCH EMPLOYERS COOPERATION PROGRAMME



## LES COURS EN LIGNE AYANT UN IMPACT

### 10 règles d'or pour commencer

LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS DÉCOUVRENT MAINTENANT L'USAGE D'OUTILS NUMÉRIQUES, AFIN D'OBTENIR LE MÊME EFFET DE FORMATION, OU MÊME PLUS.

MAIS CELA NE SE FAIT PAS TOUT SEUL. L'USAGE DE ZOOM, TEAMS OU SKYPE EXIGE D'AUTRES APTITUDES ET MÉTHODES QUE CELLES QUE NOUS CONNAISSONS. DECP A ÉNUMÉRÉ LES RÈGLES PRATIQUES LES PLUS IMPORTANTES DANS CE RAPPORT.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE PENDANT LA PÉRIODE DE COVID ET APRÈS ?

DECP VOUS DONNE UN COUP DE MAIN



## Résumé : Dix règles d'or pour l'apprentissage en ligne en bref

1. Communiquez toujours votre message, vos objectifs dans l'apprentissage en ligne 3 fois : avant, pendant le cours et en résumé après
2. Offrez la possibilité aux participants de se préparer à suivre le cours, en les informant bien à l'avance des objectifs et de l'approche.
3. Limitez la taille du groupe entier à être enseigné à un maximum de 25 participants
4. Répartissez le cours entier sur une période plus longue. Ceci aura un effet plus important et plus durable qu'un programme ininterrompu.
5. Limitez les moments de contact à trois dans un délai de trois heures. Divisez le cours en parties digestibles, en tenant compte de la courbe de l'attention
6. Développez un planning serré dans lequel les moments d'éducation sont limités à 20 minutes. Ces moments alternent avec des missions effectuées hors ligne en équipes de 5 participants
7. Offrez une variété de méthodes d'apprentissage dans lesquelles les participants eux-mêmes sont actifs autant que possible
8. A propos de l'évaluation : veillez à ce que les missions individuelles et/ou de groupe soient évaluées ensemble lors du prochain contact (a). Évaluez individuellement quelques semaines après la fin de la formation (b)
9. Une infrastructure informatique de base, y inclus le matériel, les logiciels et les installations Internet, doit être disponible aux deux lieux de travail du coach d'apprentissage et des apprenants
10. Tous les participants, et le coach d'apprentissage en particulier, doivent connaître les fonctions les plus importantes du logiciel et être capables de le faire fonctionner



## Préface pour les décideurs des organisations d'employeurs et d'entreprises membres

### La numérisation : remède de miracle ou cheval de Troie ?

Début 2020, connaissiez-vous Zoom ? Ou Microsoft Teams ? Non ? Il y a de fortes chances que c'est le cas maintenant. Et d'autres moyens de communication numériques en plus.

La pandémie COVID-19 a montré aux entreprises, aux organisations, aux gouvernements et aux individus des possibilités insoupçonnées jusqu'ici. 'Rencontrer' des gens à l'autre bout du monde et les voir réellement. Ou avoir des discussions de groupe avec des personnes qui se trouvent en 15 endroits différents. Ou 30. Ou vous adresser à une foule depuis votre bureau à l'aide d'une caméra, d'un microphone et du réseau internet mondial.

En quelques mois, le monde des réunions, des discussions, des échanges d'idées, de l'enseignement et d'apprentissage a vu une révolution numérique. Éviter les frais de déplacement et économiser le temps précieux des déplacements, promet d'énormes gains de *productivité, d'efficience et de durabilité*. La question demeure de savoir si la numérisation des formations est également le moyen le plus *efficace* d'atteindre vos objectifs.

Ce n'est pas toujours le cas. En plus d'être un remède de miracle la numérisation des formations peut également être un cheval de Troie, prêt à répandre la confusion et les malentendus.

Avant de commencer à utiliser les moyens de communication numériques pour remplacer l'apprentissage physique, les décideurs devraient se poser quelques questions. Voici quelques aspects à garder à l'esprit.

#### 1. Quel est l'objectif de l'interaction ?

L'objectif est-il d'informer un groupe de personnes, de transmettre des connaissances ? Ou voulez-vous qu'ils gagnent des connaissances plus approfondies, développant ainsi leurs compétences et leurs aptitudes d'apprentissage ? L'objectif est-il de changer l'attitude de quelqu'un ?

La règle de base est la suivante : plus le processus de réflexion est complexe pour le destinataire, moins les outils numériques sont adaptés et plus l'interaction face à face est favorable.

#### 2. Quelle est la nature de l'interaction ?

L'interaction est-elle censée être une véritable discussion, comme un brainstorming, ou s'agit-il plutôt d'un discours ? Les réactions – p.ex. sous forme de langage corporel - sont-elles un bonus ou une nécessité ?

Plus vos interventions personnelles seront importantes pour être une réussite, plus vous devez vous appuyer sur la communication face à face. Plus l'interaction est complexe plus la communication face à face est appropriée.

### 3. Combien de personnes seront impliquées ?

Les outils numériques offrent une meilleure base pour les discussions en petits groupes que pour les interventions en grands groupes. Mais ils constituent un très bon moyen de s'adresser à de grands groupes, l'internet offrant une plateforme pour une diffusion comparable à la télévision.

### 4. Quelle est la durée de l'interaction ?

Les gens ont tendance à être distraits après 9 minutes en moyenne. Le risque que les participants fassent autre chose en assistant à une réunion numérique et ne participent pas est grave. Plus de temps que l'interaction prendra, plus le risque de devenir inefficace est grand.

Pouvez-vous prévoir plus d'une session, comme dans un cours ? Alors une formule mixte – en partie numérique, en partie physique - pourrait être la bonne option.

### 5. Qui sont les autres ?

Il est plus facile d'interagir par des outils numériques avec des personnes que vous connaissez bien qu'avec des inconnus.

### 6. Qui êtes-vous ?

Tout le monde n'est pas encore maître dans l'utilisation d'outils numériques. Il faudra peut-être plusieurs étapes, quelque temps et possiblement un peu de formation avant de pouvoir transmettre par voie numérique ce que vous avez enseigné en personne depuis de nombreuses années.

Il y a une bonne chance que votre processus de décision vous amène à vous efforcer d'obtenir le résultat optimal, utilisant à la fois la communication numérique et face à face.

## La numérisation : la réalité d'aujourd'hui à court terme

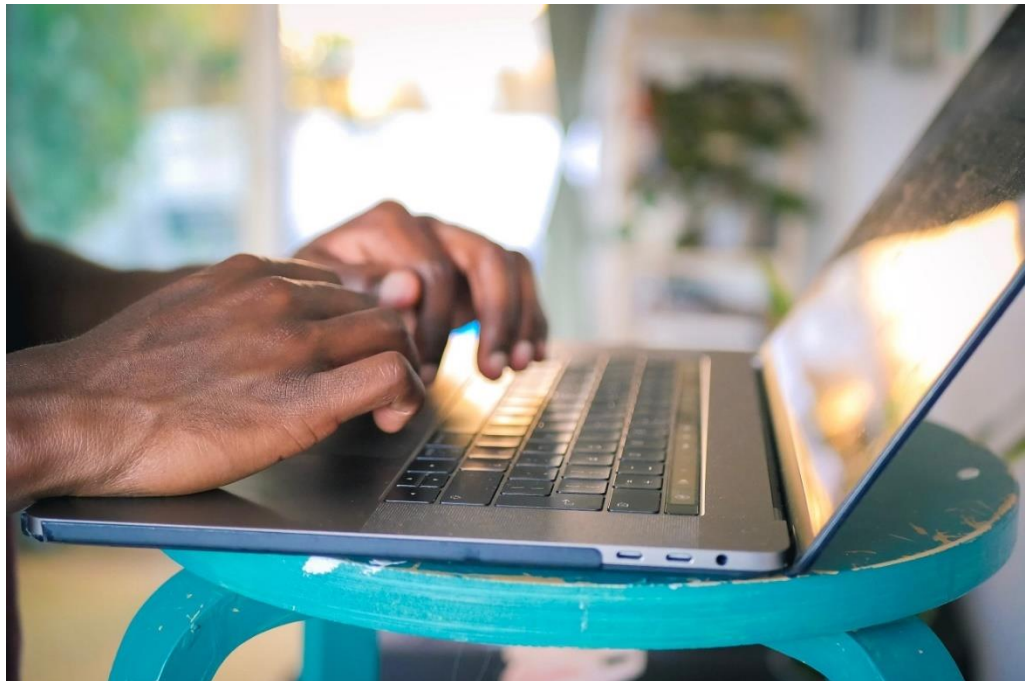
Tant que la COVID-19 domine la situation mondiale, seuls des cours "en ligne" pourront être proposés. Nous devons tous faire face aux limitations de l'enseignement et de l'apprentissage numériques. Et essayer de les minimiser.

Il est certain que la situation optimale serait d'abord d'explorer en détail les besoins de formation des membres, de développer un système de gestion de l'apprentissage et de mettre en place un département de formation professionnelle. Mais il ne faut pas perdre trop de temps ! La crise COVID ne permet simplement pas les recherches approfondies. Nous vous conseillons donc de commencer par les enjeux communs liés à la COVID, comme éviter de propager le virus, créer des lieux de travail sûrs, organiser le travail à distance si possible et maintenir la productivité et les activités économiques. L'organisation ainsi que les modérateurs devraient apprendre par la pratique. L'action immédiate vaut mieux que la perfection.

C'est pourquoi DECP a élaboré 10 règles pratiques. Servant de lignes directrices pour les modérateurs qui veulent commencer à organiser des cours de formation pour leurs membres. Le principal point de départ est que l'enseignement en ligne n'est pas la même chose que les webinaires (voir l'introduction).

Quels sont les principaux défis à relever ? Comment atteindre l'apprenant individuel sans être dans la même salle de classe ? Comment en tirer le meilleur parti ? Nous n'avons pas effectué des recherches scientifiques pour établir cette ligne directrice. Pour examiner des connaissances plus approfondies nous vous recommandons vivement de lire le 'Guide sur la méthodologie de formation pour les EBMO' récemment publié par ITCILO et DECP, en 2020. (voir les 'sources'). Au contraire, nous avons demandé à d'autres personnes de partager leurs expériences, fait des recherches documentaires et -enfin et surtout- nous avons nous-mêmes acquis une certaine expérience au cours des deux derniers mois.

Inspirez-vous et commencez. Et nous vous prions de nous communiquer vos expériences. Nous nous réjouissons d'en tirer les leçons et de les partager avec d'autres organisations d'employeurs !



## Introduction

DECP, un programme néerlandais visant à aider les organisations d'employeurs et commerciales (EBMO) dans plus de 20 économies émergentes ([www.decp.nl](http://www.decp.nl)), a suivi de près les développements dans les EBMO pendant la pandémie de Covid-19.

Plusieurs organisations d'employeurs ont mis en place avec succès une série de webinaires. Cela leur permet d'atteindre un grand nombre de participants. Les webinaires permettent aux organisations d'employeurs d'augmenter leur visibilité, d'offrir un contenu intéressant et de présenter des experts, y compris des tables rondes. Un bon résumé complète l'activité. Mais en général, l'interaction est médiocre. Ce qui rend les webinaires moins adaptés aux activités de formation.

Les webinaires en bref :

- Atteignent un grand nombre de participants
- Présentent des experts, leur domaine d'expertise, des tables rondes
- Augmentent la visibilité
- Ont une interaction très limitée

Ce guide se concentre sur les activités de formation en ligne, ayant un nombre limité de participants et où une interaction fréquente avec les participants est vivement recommandé afin d'obtenir des résultats durables. Après tout, la formation est liée à la relation entre le coach d'apprentissage et l'apprenant. Le coach d'apprentissage doit comprendre la motivation de l'apprenant. Que peut-on faire pour encourager l'apprenant à apprendre ? Que peut-on faire pour encourager l'apprenant à appliquer ce qu'il a appris ? Comment une activité de formation contribue-t-elle à la performance de l'organisation dans laquelle l'apprenant est employé ? Dans tous les cas, l'apprenant lui-même est responsable pour ses activités d'apprentissage.

Les organisations d'employeurs ne sont pas les seules qui essaient de trouver des solutions à ce type de questions. Des écoles, des instituts de formation et d'autres experts du monde entier ont offert des formations en ligne, et de plus en plus depuis le déclenchement de la crise de la corona. Puisqu'il n'y avait pas d'alternative. Par conséquent, une grande expérience a été acquise. Aujourd'hui déjà, un grand nombre de publications (scientifiques) est disponible. Pour les organisations d'employeurs, elles ratent parfois leur cible. DECP est d'avis qu'un guide facilement accessible est plus proche de la pratique quotidienne. Et qu'il vous permet de commencer rapidement votre premier cours en ligne ou d'améliorer vos activités existantes dans le domaine de l'enseignement à distance.

La formation en bref :

- La question principale est la suivante : que peut faire le coach d'apprentissage et l'apprenant faire pour mettre en pratique ce qui a été appris, pour rendre le travail plus facile et plus satisfaisant et pour contribuer à la performance de l'organisation ?
- Le transfert de connaissances, la formation de l'opinion et le changement de comportement commencent par une relation personnelle.



- Le coach d'apprentissage doit avoir une interaction fréquente avec les apprenants.
- Le coach d'apprentissage doit comprendre la motivation de l'apprenant et l'environnement dans lequel il ou elle travaille.
- L'apprenant lui-même est responsable de ses activités d'apprentissage.

En partageant ses observations et en faisant des recommandations, DECP espère contribuer à l'amélioration continue des EBMO, non pas seulement dans un sens général mais notamment dans les situations de crise.



Certaines organisations d'employeurs expérimentent maintenant des formations à distance. Du point de vue des organisations d'employeurs, nous pourrions l'appeler formation ou enseignement en ligne. Pour les objectifs de ce guide nous l'appellerons apprentissage en ligne, du point de vue des apprenants. Leurs expériences contribueront à assurer que lorsque l'impact de la COVID-19 a diminué l'apprentissage à distance ouvrira de nouvelles possibilités pour développer des services pour les membres.

L'apprentissage en ligne offre certainement des possibilités. Mais tout comme les bonnes pratiques d'enseignement, l'enseignement par ZOOM, TEAMS ou d'autres plateformes requiert aussi des compétences spécifiques. Et il faut tenir compte d'éventuelles limitations.

Comment pouvons-nous approcher au mieux l'apprentissage en ligne, peut-être plus tard en combinaison avec la formation face à face, également appelé apprentissage mixte ? DECP a rassemblé les connaissances pratiques les plus importantes. Nous espérons que ce guide vous aidera sur le chemin vers la formation dans la nouvelle normalité.

## 10 RÈGLES D'OR D'APPRENTISSAGE EN LIGNE

### **1. Communiquez toujours votre message, vos objectifs dans l'apprentissage en ligne 3 fois : avant, pendant le cours et en résumé après**

Tout effort de formation ou d'enseignement commence avec la fin en tête. Que doit savoir l'apprenant à la fin de la formation ? Que doit-il ou elle être capable de faire maintenant ? Comment mettre en pratique ce que l'apprenant a appris ? Qui en bénéficie et comment ?

Si l'apprenant n'est pas conscient des objectifs du cours, le coach d'apprentissage aura du mal à motiver et stimuler l'apprenant. Des attentes différentes conduisent très probablement à des résultats insatisfaisants et à la déception.

Il s'agit fondamentalement de l'apprenant, et non pas de l'enseignant. Un enseignant peut être satisfait si toutes les diapositives qu'il ou elle a préparées ont été présentées. Mais l'apprenant pourrait toujours être confus en fin de compte.

Expliquez les objectifs d'apprentissage à plusieurs reprises ; avant le cours, pendant le cours et en résumé après.

### **2. Offrez la possibilité aux participants de se préparer à suivre le cours, en les informant bien à l'avance des objectifs et de l'approche.**

L'apprentissage en ligne est peut-être une chose nouvelle pour vous. Les participants doivent eux aussi s'y habituer. Vous pouvez les aider en leur offrant toutes les informations dont ils ont besoin pour bien se préparer. Ces informations doivent leur être envoyées bien en avance. Elles contiennent des renseignements sur l'emploi du temps, le fait qu'ils travailleront en petites équipes et auront un contact direct avec vous -leur coach d'apprentissage - à plusieurs moments pendant le cours. Et sur le genre d'instructions vous leur donnerez et les missions qu'ils devront accomplir (voir règle 6). Afin de ne pas les décourager, expliquez-leur que le cours est divisé en plusieurs jours et que chaque jour ne durera pas plus de quatre heures (voir règle 8).

En plus, l'information sur les objectifs d'apprentissage est indispensable. Mais cette étape ne diffère pas de l'enseignement en classe et les préparations qui y sont liées. L'étape de la préparation vous permet de poser des questions approfondies sur les objectifs qu'ils aimeraient atteindre, leurs antécédents, leur poste et sur des missions spécifiques. Les participants peuvent aussi accomplir des missions qui vous donneront une impression de leur motivation et niveau de connaissances. Une bonne préparation augmente les chances de réussite d'un cours.

### 3. Limitez la taille du groupe entier à être enseigné à un maximum de 25 participants

Un webinaire offre la possibilité d'atteindre un grand nombre de personnes. Certains webinaires organisés par les organisations d'employeurs attirent plus de 300 participants ! Mais l'interaction est faible ou même inexistante. C'est comparable à un cours à l'université.



Division en petites équipes (virtuellement)

Un grand nombre d'étudiants peut être présent dans l'auditorium, écouter et prendre des notes, mais il est difficile de poser des questions, et encore moins de travailler activement sur des missions en petits groupes. L'idée de inviter autant de gens que possible dans votre cours d'apprentissage en ligne peut être séduisante. Mais ce n'est pas la bonne démarche. C'est une approche unilatérale qui n'ouvre pas la voie aux discussions, au partage d'expériences et, si nécessaire, à l'adaptation du cours.

C'est pourquoi nous conseillons de limiter le nombre de participants, par exemple à un maximum de 25. Et même là, seulement après avoir tenu une première réunion plénière d'introduction.

Divisez le groupe en petites équipes de 5 apprenants. Ils travailleront ensemble de façon numérique sur des missions pendant le cours, en préparant des présentations etc.

Au niveau technique, vous pouvez couper la connexion numérique pendant ces moments et la relia ultérieurement. Les plateformes numériques modernes offrent les mêmes fonctionnalités pour faire usage de salles d'atelier et rester en ligne.

Voir : <https://techcommunity.microsoft.com/t5/microsoft-teams-community-blog/how-to-do-breakout-rooms-in-microsoft-teams-a-real-life-example/bap/1506862>

**4. Répartissez le cours entier sur une période plus longue. Ceci aura un effet plus important et plus durable qu'un programme ininterrompu.**

En suivant un schéma qui ressemble plus à une approche modulaire dans le temps, il est probable qu'il aura un effet plus durable dans lequel l'environnement de l'étudiant est impliqué. Le nombre d'informations retenues sera plus élevé et l'environnement de l'apprenant sera probablement plus conscient du développement de connaissances, de compétences, et à plus long terme, de changements d'attitude de l'apprenant. Ceci aura un effet positif sur sa contribution à la performance de l'organisation.

En appliquant une approche d'apprentissage en ligne, le rôle de l'enseignant se déplace lentement vers le rôle de coach d'apprentissage et de tuteur. Après tout, après avoir fini les 'cours officiels' on pourrait penser que la relation entre l'apprenant et le coach d'apprentissage vient de commencer. Ce sera beaucoup plus facile pour l'apprenant de demander une réaction du coach d'apprentissage en mettant en pratique ce qu'il ou elle a appris.

**5. Limitez les moments de contact à trois dans un délai de trois heures. Divisez le cours en parties digestibles, en tenant compte de la courbe de l'attention**

Il est difficile, sinon impossible pour les gens de maintenir leur attention en travaillant en ligne. Très probablement, la courbe de l'attention est encore plus courte que dans les situations de classe. De ce fait, il est mieux de diviser un cours, qui est 'normalement' donné en deux jours consécutifs, en parties digestibles et d'encourager les apprenants d'être actifs au lieu d'être juste assis et d'écouter.



**6. Développez un planning serré dans lequel les moments d'éducation sont limités à 20 minutes. Ces moments alternent avec des missions effectuées hors ligne en équipes de 5 participants**

Après la réunion plénière, (voir la règle d'or 3), vous - en tant que coach d'apprentissage - suivez le temps d'emploi serré dont les participants ont été informés à l'avance. Et bien-sûr vous les invitez à ces réunions par TEAMS, ZOOM ou un autre logiciel que vous utilisez. Ce calendrier contient une série de courts moments d'instruction avec chacune des petites équipes. Ces moments ne devraient durer que 15 à 20 minutes. Ils vous permettent d'avoir un contact direct avec les apprenants, puisque le nombre de participants est limité. Vous terminez cette courte réunion en leur envoyant une mission d'équipe, que vous avez déjà préparée. L'équipe y travaillera pendant environ une heure ou une heure et demie. Entre-temps vous répétez cette action avec d'autres équipes.

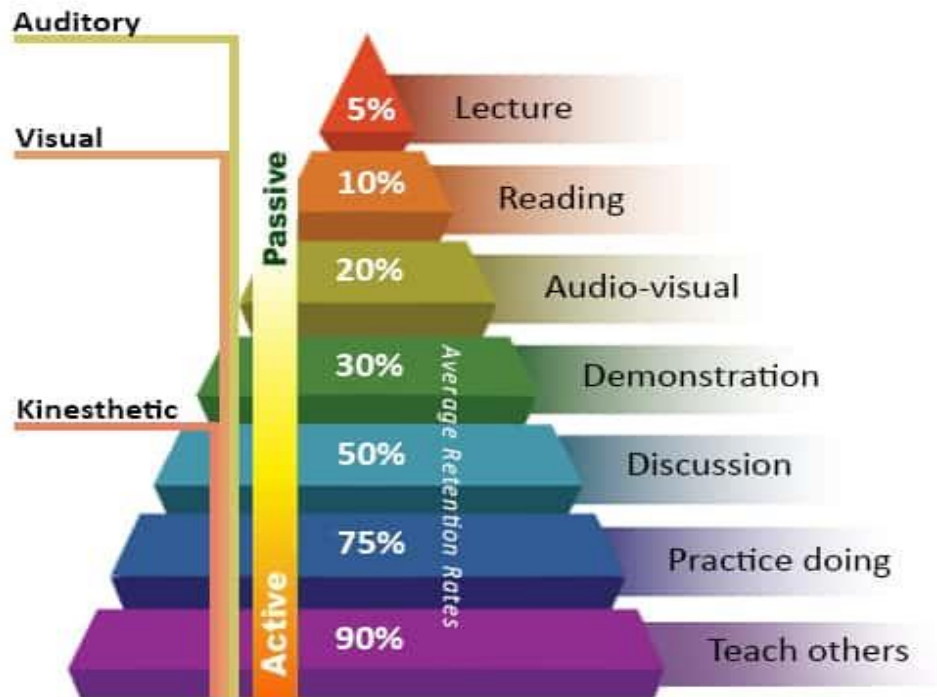
Cette série d'activités est donc prête au bout d'une heure et demie. Pendant ce temps, vous serez disponible pour répondre aux questions par e-mail, téléphone ou ZOOM, TEAMS, Skype. Cette intervalle vous permet de prendre un peu de temps pour évaluer la première étape vous-même. Deux heures après avoir commencé ce processus, vous répétez la série de réunions. Les équipes présentent leurs résultats et vous demandent votre réaction.

**7. Offrez une variété de méthodes d'apprentissage dans lesquelles les participants eux-mêmes sont actifs autant que possible**

Selon la pyramide d'apprentissage de Bales, les gens apprennent plus en faisant des activités eux-mêmes qu'en écoutant. <https://www.educationcorner.com/the-learning-pyramid.html>. En tant que coach d'apprentissage vous devrez expliquer les fondements. Mais l'approche d'apprentissage en ligne vous permet surtout de développer des missions qui encouragent les apprenants à découvrir eux-mêmes des exemples et des conclusions. En plus, les participants discuteront les missions avec leurs coéquipiers, ce qui augmente encore l'effet d'apprentissage.

Il est donc très probable que la structuration de votre cours de formation demande beaucoup d'effort, mais une fois que le cours aura lieu, la plupart du travail sera effectuée par les apprenants eux-mêmes. Cette approche peut inclure des questions centrées sur les objectifs, des missions à chercher des exemples, l'opinion des partisans et opposants, des théories approfondies et alternatives, des cas et des meilleures pratiques, comment préparer une présentation etc. Vous devez simplement vous assurer que votre boîte à outils est complète.

Il va de soi que vous évaluez votre expériences et ceux des participants pendant le cours et que vous adaptez les missions si nécessaire.



Adapted from the NTL Institute of Applied Behavioral Science Learning Pyramid

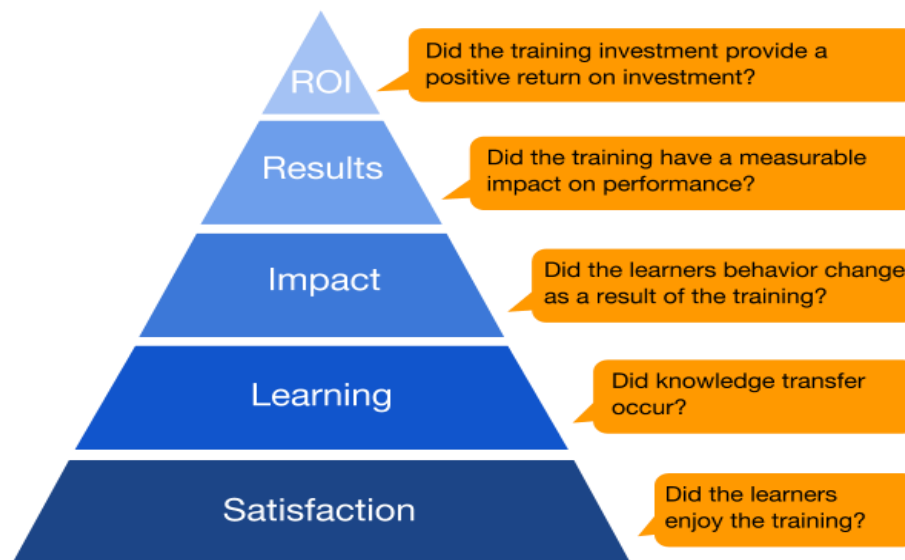
Bales : plus les apprenants sont actifs, plus qu'ils se souviennent.

**8. A propos de l'évaluation : veillez à ce que les missions individuelles et/ou de groupe soient évaluées ensemble lors du prochain contact (a). Évaluez individuellement quelques semaines après la fin de la formation (b)**

Chaque mission que les apprenants accomplissent pendant l'intervalle doit être évaluée dans la prochaine réunion avec vous. De cette façon, les apprenants reçoivent une réaction immédiate et vous pouvez les corriger, expliquer pourquoi certaines conclusions sont correctes ou incorrectes, et donner des informations nouvelles pour qu'ils se préparent à la prochaine mission. En découpant le cours en sections digestibles, vous pouvez suivre le progrès des petites équipes et adapter votre programme si nécessaire en proposant la prochaine mission la plus appropriée, qui correspond à leur progrès. Après tout, il est plus efficace de ne traiter que 50% de ce que vous avez préparé si cela correspond au progrès des apprenants que de les accabler avec un surplus d'informations qu'ils n'absorberont plus.

Le fait que le cours est divisé sur plusieurs jours permet non seulement aux apprenants de digérer ce qu'ils ont appris le premier jour, mais aussi à vous d'évaluer entre-temps et de suivre le progrès de chaque participant individuel. Les adaptations peuvent être faites à tout moment et votre cours sera personnalisé (a; évaluation intermédiaire).





Modèle d'évaluation de Kirkpatrick. Quelle est la contribution à la performance ?

Les cours visent à transmettre des connaissances, à développer des compétences et à changer des attitudes. À un niveau plus élevé nous pouvons dire que les cours visent à faciliter la vie de l'apprenant, car il/elle est capable de faire un meilleur travail et d'y trouver plaisir. Au plus haut niveau de contemplation, les cours de formation sont souvent des pierres angulaires qui devraient finalement contribuer à une meilleure performance de l'organisation. Investir dans les personnes devrait offrir un retour sur l'investissement évident.

En tant qu'enseignant / formateur / coach d'apprentissage, il n'est pas si facile de prouver que vous avez contribué au ROI (retour sur investissement). Les questions à évaluer une cours de formation n'en révèlent pas beaucoup en fin de compte. Elles confirment seulement que les participants ont eu passé un bon moment, qu'ils ont été inspirés par le formateur et leurs co-apprenants et qu'ils ont très probablement apprécié recevoir ces nouvelles informations. Mais l'apprenant applique-t-il vraiment les nouvelles connaissances et celles-ci sont-elles intégrées dans un nouveau comportement ? Cela ne peut être découvert que dans les semaines et des mois à venir. C'est pourquoi une session de formation complète - n'importe comment elle est proposée - aura beaucoup plus de valeur ajoutée si l'apprenant et le coach d'apprentissage construisent une relation (virtuelle) et changent 'une simple formation' en un programme de changement (b ; évaluation à plus long terme). Une réunion d'évaluation virtuelle avec l'équipe dans laquelle les apprenants ont travaillé pourrait compléter ce genre d'évaluation.

### **9. Une infrastructure informatique de base, y inclus le matériel, les logiciels et les installations Internet, doit être disponible aux deux lieux de travail du coach d'apprentissage et des apprenants**

L'enseignement à distance nécessite simplement une infrastructure informatique de base. Il comprend du matériel, de logiciels et d'une bonne connexion à l'internet. Cela vaut aussi bien pour le formateur que pour les apprenants. La plupart des

bureaux ont des ordinateurs de bureau, des ordinateurs portables, les bons logiciels et le WIFI. Les logiciels comme ZOOM, TEAMS et Skype sont bien souvent disponibles en standard. Avant que le coronavirus n'atteigne presque tous les pays du monde, beaucoup de gens n'étaient pas conscients des possibilités de ces logiciels. Dans le monde des EBMO, ils n'étaient pas utilisés ou seulement de temps en temps. La COVID-19 et les restrictions qui l'ont suivi, ont encouragé les organisations et les individus d'intensifier l'utilisation de ces logiciels. Un enseignant numérique dépend fortement de la qualité de cette configuration. Et bien suivant, les choses vont mal. Il est donc important de vous assurer que vous disposez d'une technologie à jour. Les organisations plus grandes emploient souvent un administrateur informatique ou un expert en informatique. Assurez-vous que ce collègue est impliqué dans votre projet de formation pour éviter des perturbations désagréables ou de rapidement résoudre des problèmes pouvant survenir lors de vos interventions de formation. Ceci vous permet de vous concentrer sur votre activité principale : l'enseignement ! Malheureusement, tous les participants ne disposent peut-être pas du bon équipement. Le moins que vous puissiez faire en tant que fournisseur de cours est de les informer sur les exigences minimales.

#### **10. Tous les participants, et le coach d'apprentissage en particulier, doivent connaître les fonctions les plus importantes du logiciel et être capables de le faire fonctionner**

Comme tout logiciel, les logiciels qui soutiennent l'enseignement à distance offrent beaucoup de possibilités d'application. Il n'est pas toujours facile d'avoir un aperçu de toutes les possibilités, et encore moins d'utiliser toutes les fonctions disponibles. Mais vous n'êtes pas obligé à le faire si vous découvrez au moins les fonctions les plus importantes. Par exemple : inviter des apprenants, couper et réactiver les microphones; composer des groupes, partager les présentations etc. Bien-sûr, les fournisseurs du logiciel proposent des manuels en ligne. Ils peuvent être essentiels pour une utilisation de base ou même d'une utilisation avancée. Mais dans tous les cas il est utile de s'entraîner avec des collègues qui sont proches.

Cela vous permet de répéter certaines fonctions afin de vous familiariser avec elles et de discuter ensemble des fonctions et découvrir celles dont vous avez vraiment besoin. Une fois que vous êtes un utilisateur fréquent et compétent, vous pouvez communiquer les fonctions les plus importantes que vos apprenants devraient maîtriser. Ceci peut aussi faire partie des préparations. Au moins la première fois. Vous pouvez découvrir beaucoup par vous-même. Si votre organisation considère l'enseignement à distance comme un élément stratégique du développement de services, vous pouvez toujours envisager de suivre un cours avancé chez le fournisseur.



## Annexe: Sources, fortement recommandées

Return On Expectation Management (ROEM):

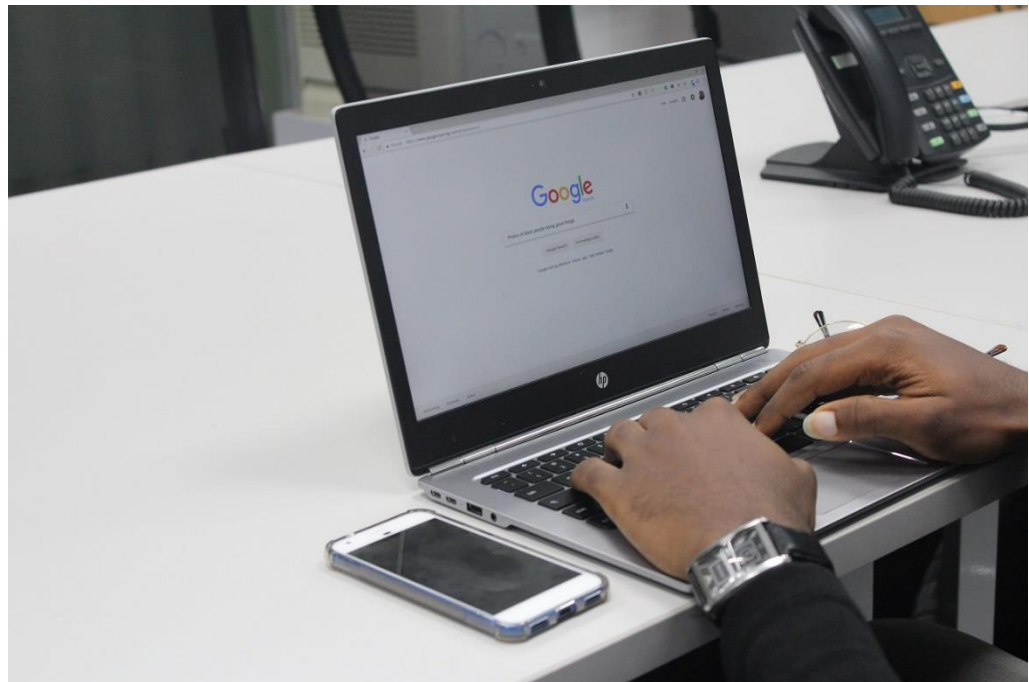
[https://www.roem.be/roe\\_site\\_visie.asp?pg=11](https://www.roem.be/roe_site_visie.asp?pg=11)

Guide on training methodology for EBMOs, ITCILO and DECP, 2020

[https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/EBMOS%20Guide\\_web.](https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/EBMOS%20Guide_web.)

eLearning guideline. New Zealand Tertiary College, 2019

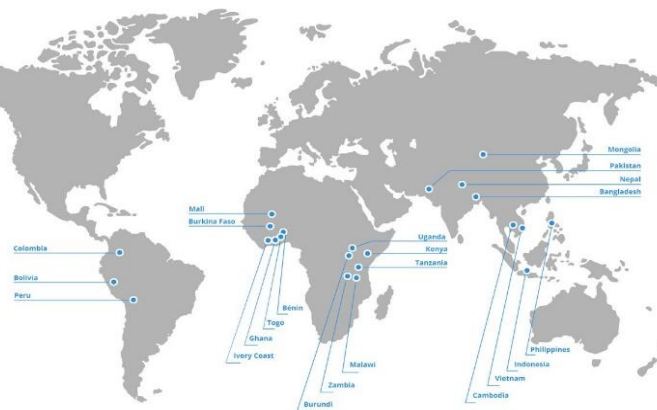
<http://www.elg.ac.nz/>



## Annexe : A propos de DECP

Dutch Employers' Cooperation Programme (DECP, le programme de coopération des employeurs néerlandais) est un partenariat public-privé fondé par le ministère néerlandais des affaires étrangères et les organisations d'employeurs néerlandaises. Il vise à créer un développement économique durable dans les économies en développement, en renforçant la position d'organisations nationales d'employeurs et d'entreprises membres (les EBMO). À cette fin, DECP offre des conseils, partage des expériences et transmet des connaissances par le biais d'ateliers et de formations aux EBMO dans les pays émergents.

### DECP EST ACTIF EN PLUS DE 20 PAYS



### Que peut DECP faire pour votre organisation ?

DECP a 15 ans d'expertise dans l'amélioration du fonctionnement des organisations d'employeurs. En identifiant des facteurs critiques pour succès, DECP est capable de conseiller des organisations d'employeurs dans les économies en développement. L'échange d'expériences et le partage des meilleures pratiques à l'aide d'ateliers et formations sont essentiels. Les conseillers de DECP travaillent en se concentrant sur la demande. Les demandes spécifiques du partenaire et les circonstances spécifiques du pays sont décisives pour faire des choix cruciaux.

DECP suit cette approche aussi en ce qui concerne la gestion des conséquences de la crise COVID-19 pour les organisations d'employeurs et leurs membres. Des actions et connaissances réussies et puissantes ont été recueillies et mises à disposition sur le site web [www.decp.nl/corona-update](http://www.decp.nl/corona-update).

Les partenaires sont incités à développer des actions efficaces à court et à long terme. Ces propositions sont examinées et commentées par une équipe d'experts. Les actions qui sont approuvées, font l'objet d'un soutien financier de DECP. Les experts de DECP fournissent un soutien à distance pendant l'exécution de ces actions.

## Colophon

Copyright © 2020 par DECP

Ceci est une publication de DECP. Aucune partie de ce rapport ne peut être reproduite sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation de son rédacteur en chef ou de DECP.

Rédacteur en chef : Jos van Erp

T: 070- 349 0217

E: [info@decp.nl](mailto:info@decp.nl)

W: [www.decp.nl](http://www.decp.nl)

Bezuidenhoutseweg 12

Malietoren, 9<sup>th</sup> étage

2594 AV La Haye

Septembre 2020

