



Passer de la formation en classe à l'apprentissage numérique



Table des matières

Passer de la formation en classe à
l'apprentissage numérique 02

Chapitre 1

Pourquoi devrions-nous passer de l'ILT à
l'apprentissage en ligne? 03

Chapitre 2

Peut-on remplacer les instructeurs de formation? 05

Chapitre 3

Cinq facteurs pour passer à l'apprentissage
numérique 07

Chapitre 4

Erreurs courantes à éviter 11

Chapitre 5

Voici comment améliorer la création de vos
cours d'apprentissage en ligne 14

Conclusion 16

Passer de la formation en classe à l'apprentissage numérique

L'apprentissage numérique est un élément indispensable des initiatives modernes de formation des employés et ne fait que prendre de l'importance au fil du temps. Cette tendance à l'apprentissage numérique qui consiste à s'éloigner de la formation en présentiel, s'étend à toutes les industries. Il affecte même l'industrie du commerce au détail, dans laquelle de nombreux employés ne peuvent pas travailler à domicile, et celle des soins, composée de nombreux « travailleurs essentiels ». Les deux industries ont connu une augmentation soudaine et urgente du besoin de formation virtuelle.

Passer de l'apprentissage en classe à une plateforme numérique est devenu une étape nécessaire pour les entreprises. Avec l'épidémie de Covid-19 forçant un grand pourcentage de main-d'œuvre à travailler à domicile, l'apprentissage numérique est prêt à remplacer la formation traditionnelle en classe. De nombreuses entreprises ont déjà adopté des protocoles de formation virtuelle et un apprentissage en ligne auto-rythmé pour combler les lacunes créées par l'épidémie. Les entreprises ont transféré 72 % de leurs programmes de formation sur un format d'apprentissage en ligne virtuel, comparé à 52 % avant la crise. Ce bond significatif de 20 % en moins d'un an semble être le prémice d'un changement graduel.

Lorsque nous parlons d'apprentissage en ligne, il est utile de le comparer à la formation dirigée par un instructeur (ILT ou instructor-led training) pour avoir une image plus claire de l'apprentissage numérique dans son ensemble. L'ILT a lieu en personne, tandis que l'apprentissage en ligne est basé sur le Web. Bien que l'apprentissage en ligne soit disponible 24 heures sur 24 tant qu'un accès Internet est disponible, l'ILT impose de nombreuses restrictions, notamment spatiales et temporelles.

Examinons quelques scénarios qui illustrent pourquoi l'apprentissage en ligne est devenu une évidence pour les entreprises:

1. L'apprentissage en ligne reste toujours disponible comparé à la formation en classe qui exige une planification et le respect d'horaires.
2. Étant donné que les instructeurs dirigent la formation en classe, ils doivent être formés afin de pouvoir couvrir plus de contenu, ce qui n'est pas une condition préalable à la formation numérique, qui peut être modifiée en fonction des horaires des employés.
3. L'apprentissage en ligne est plus modulaire que l'ILT – les longues heures de classe ne sont pas aussi efficaces que le fait de parcourir des modules d'apprentissage numérique.
4. La formation en classe est limitée géographiquement et n'est offerte qu'à des employés spécifiques à des moments particuliers. En revanche, l'apprentissage en ligne est disponible à l'échelle internationale, ce qui étend considérablement sa portée.
5. Les mises à jour des contenus se produisent de manière instantanée pour l'apprentissage en ligne, tandis que dans une formation dirigée par l'instructeur, ce dernier doit prendre le temps de mettre à jour son contenu et retarde l'inclusion de mises à jour urgentes.

Chapitre 1

Pourquoi devrions-nous passer de l'ILT à l'apprentissage en ligne?

Avant de passer de la formation dirigée par les instructeurs à l'apprentissage en ligne, il faut d'abord comprendre pourquoi ce changement est essentiel et comment devenir efficaces dans ce nouveau domaine d'apprentissage numérique.

“L'apprentissage en ligne n'est pas une nouvelle tendance à venir, c'est maintenant qu'il faut l'appliquer.”



Donna J. Abernathy

Les raisons de passer de l'ILT à l'apprentissage en ligne:

L'apprentissage en ligne est flexible, dynamique et s'adapte facilement à la taille de votre équipe, au contenu, à la démographie, aux méthodes de prestation, etc. Le contenu peut être rapidement préparé, testé et modifié en fonction des exigences des employés. Les employés peuvent concevoir leurs cours et apprendre à leur propre rythme. Ils peuvent également repasser des sections difficiles ou compliquées qui nécessitent plus de temps et d'efforts à comprendre dans leur intégralité.

- L'apprentissage en ligne est un apprentissage de tous les instants. Les employés peuvent accéder aux programmes de formation depuis chez eux, dans un café ou même au sein d'un espace de travail partagé. Ces programmes s'adaptent à tous types d'appareils. Les employés peuvent y accéder à tout moment, de jour comme de nuit, et se référer au matériel de cours quand ils en ont besoin. En fin de compte, les employés économisent du temps lorsqu'ils se forment en ligne. La plupart du temps, l'apprentissage en ligne condense le contenu d'une telle manière qu'elle offre plus d'informations dans de plus petites périodes, ce qui permet d'économiser entre quarante et soixante pour cent du temps de formation à vos employés.
- Par rapport à l'apprentissage en classe, ce type de formation réduit les frais liés aux instructeurs, aux salles de classe, à l'infrastructure, au matériel de soutien et aux temps de déplacement. Cette méthode est globale et atteint un public plus large par rapport à la portée réduite de la formation en classe. Cette méthode met l'apprentissage à la disposition de tous sans contraintes de voyage ou de budget.
- Les élèves en apprentissage en ligne sont moins susceptibles de s'ennuyer parce qu'ils maîtrisent leur rythme d'apprentissage. Ces programmes sont accessibles depuis n'importe quel appareil et peuvent s'intégrer au style de vie des apprenants. Ils peuvent ainsi utiliser des ordinateurs de bureau, des tablettes, des ordinateurs portables ou même des téléphones mobiles pour accéder à la formation numérique.
- Les cours en ligne sont moins lourds. Ils peuvent être facilement mélangés et assortis à d'autres classes au besoin. Ces cours peuvent être autonomes ou faire partie d'un programme plus complet.
- Les cours en ligne sont le moyen le plus rentable d'atteindre un public plus large (en dehors de l'investissement initial).



Pour résumer, les cours en ligne sont plus attrayants et offrent une expérience d'apprentissage flexible qui contribue à la valeur éducative globale de l'apprenant.

Processus de conversion de l'ILT à l'apprentissage en ligne:

Une fois les mérites de la conversion de la formation traditionnelle à l'apprentissage en ligne assimilés, l'étape suivante consiste à élaborer le processus et le protocole d'apprentissage. Examinons les étapes possibles de cette conversion:

- 1.** Tout d'abord, les contenus existants doivent être réformés pour s'adapter à l'environnement numérique. Le contenu en ligne est entièrement différent du contenu de formation en classe. Vos objectifs d'apprentissage en ligne doivent faire l'effet d'une évaluation minutieuse, incluant des considérations telles que les méthodes de prestation, les éléments de conception et d'autres facteurs essentiels d'apprentissage en ligne efficace.
- 2.** Une fois le contenu reformaté, sélectionnez et mettez au point les outils d'apprentissage qui correspondent le mieux à votre contenu de formation. Il existe de nombreux systèmes de gestion de l'apprentissage disponibles pour répondre à vos besoins.
- 3.** Ensuite, vous devriez rencontrer un expert en la matière pour développer le contenu du programme de formation. Ici, le designer peut prendre les commentaires de l'expert pour créer un cours d'apprentissage en ligne sur mesure.
- 4.** En réorganisant votre contenu pour l'adapter à un programme d'apprentissage en ligne, vous remarquerez peut-être que le contenu qui en résulte n'est pas bien cohérent, ni facile à comprendre. Cela risque de se produire et nécessitera de la patience et de nombreuses itérations avant de trouver le bon équilibre avec votre nouveau contenu.
- 5.** Comme le facteur humain n'est pas disponible pour mener ces activités de formation, il est impératif de créer des cours d'apprentissage en ligne amusants, interactifs et attrayants. Fournir aux apprenants des petits blocs d'information et des aides visuelles claires permet aux employés d'apprendre rapidement et de conserver l'information.
- 6.** Vous pouvez également permettre aux employés de choisir et de concevoir leurs propres cours, ce qui les gratifiera d'une expérience personnalisée.
- 7.** Après avoir pris les mesures décrites ci-dessus, testez votre cours, recueillez des commentaires et faites les améliorations nécessaires à partir de là.

Chapitre 2

Peut-on remplacer les instructeurs de formation?

Nous sommes attachés à cette idée de formation avec instructeur car c'est notre mode d'éducation par défaut des milliers d'années. Cette habitude est principalement due au fait que la formation en personne crée une atmosphère sécurisée et formelle pour que les apprenants interagissent avec leurs instructeurs.

« Nous devons amener l'apprentissage aux gens au lieu que les gens n'aillent chercher l'apprentissage. »



Elliot Masie

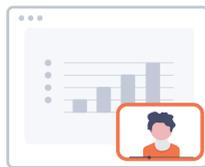
Avec l'ILT, il faut embaucher et payer des formateurs dédiés à la formation et au perfectionnement des employés. Toutefois, avec l'arrivée forcée de l'apprentissage en ligne à cause du COVID-19, l'approche présentielle est pour l'instant mise de côté. Ce départ de l'ILT pourrait engendrer un manque de confort pour les employés habitués aux formateurs en salles de classe, ainsi que la possibilité de poser des questions en direct. La combinaison de l'ILT avec l'apprentissage numérique pourrait être une alternative saine pour les entreprises qui pratiquent le télétravail.

Différences entre l'ILT et l'apprentissage en ligne:

Dans l'infographie ci-dessous, vous découvrirez un aperçu des majeurs différences entre l'ILT et l'apprentissage numérique.

Formation dirigée par un instructeur	Formation en ligne
Matériel de formation complet	Matériel concis et pertinent
Limitée par l'espace	Formation disponible à tout moment et de n'importe où
Mieux pour les matériaux propices à la salle de classe	Mieux pour l'apprentissage à distance
Limitée à un plus petit nombre d'employés	Peut accueillir un public plus large
Heure et lieu organisés	Apprentissage auto-rythmé; les étudiants peuvent revisiter certains sujets plus tard
Chronophage	Prend 40-60% moins de temps par rapport à la salle de classe
Cher par rapport au support numérique	Permet d'économiser de l'argent

Une combinaison de formation en classe et de méthodes d'apprentissage en ligne pourrait être le scénario idéal pour le L&D en entreprises. Cependant, combiner ces différentes méthodes tout en garantissant des résultats n'est pas une chose facile. Examinons quelques atouts de la formation en classe pour mieux comprendre comment les mélanger à l'apprentissage en ligne de façon transparente.



Apportez le panache de la formation en personne dans l'apprentissage en ligne :

Comme nous l'avons vu précédemment, les formateurs manquent aux apprenants lors de l'apprentissage en ligne. Ces derniers interagissent avec des ordinateurs au lieu d'être humains, ce qui peut parfois être stressant. Bien que ce ne soit pas un substitut parfait, la formation simulée par vidéo apporte une touche personnelle à l'expérience d'apprentissage en ligne.



Présenter des personnes familières dans les vidéos:

Vous vous rappelez de ces experts en la matière ? N'hésitez pas à les inclure, avec des collègues pertinents, dans de courtes vidéos au contenu concis. De cette façon, ils partageront leur expertise, ce qui pourra vous aider à retenir les employés sur un support numérique et donner une touche de fun ainsi que de la valeur ajoutée à la formation. La combinaison des experts dans des salles de classe virtuelles, jumelée à des occasions de poser des questions, peut avoir un impact profond sur la qualité de leurs expériences d'apprentissage.



Construire des sessions interactives:

Les outils modernes de création de contenu sont équipés de techniques performantes pour établir un environnement Web sur n'importe quelle plateforme. Ces outils peuvent produire un design visuel attrayant couplé avec des animations, diaporamas, transitions, éléments interactifs et galeries d'images. Ces éléments supplémentaires améliorent l'expérience utilisateur dans l'apprentissage en ligne. Et ce n'est pas tout: d'autres fonctionnalités supplémentaires comprennent des quiz, des tests, des forums de discussion, des simulations et des outils de jeu, visant tous à fidéliser les utilisateurs et à fournir des défis d'apprentissage numérique uniques.

Conseils utiles lors du passage de l'ILT à l'apprentissage en ligne:

- Prenez le temps qu'il faut pour passer de l'ILT à l'apprentissage en ligne. Cette étape est essentielle car la conversion de l'ILT à l'apprentissage en ligne peut s'avérer trompeusement longue. Planifiez tout ça judicieusement.
- Comme l'instructeur n'est plus disponible dans l'apprentissage en ligne, il est idéal de combler ces lacunes avec des vidéos comportant des instructions personnelles pour y ajouter une touche spéciale.
- L'identification des domaines d'amélioration doit être un processus continu. Vous devez recueillir des commentaires sur votre expérience d'apprentissage en ligne, même après son lancement. Le but du jeu est de voir une amélioration progressive.
- Trouvez un design attrayant pour vos cours. Contrairement à la formation en classe, où les instructeurs peuvent rattraper un design barbant par du charisme et des compétences de présentation, le design de votre apprentissage en ligne fera tout son succès et demandera une attention particulière au cours de son développement.
- Le dernier conseil (et le plus important) est celui de retenir l'engagement de vos apprenants grâce à diverses activités interactives et exercices. L'apprentissage nécessite plusieurs essais et erreurs pratiques, même si le support d'apprentissage est numérique.

Chapitre 3

Cinq facteurs pour passer à l'apprentissage numérique

Selon le Training Industry Report, plus de 70 % des entreprises se tournent vers l'apprentissage numérique. Alors, que doivent faire ces organisations pour prendre un bon départ?

Notre guide (les cinq P de l'apprentissage en ligne) couvre l'essentiel pour élaborer un programme d'apprentissage en ligne pertinent. Ce guide aide les PME qui n'ont peut-être pas d'équipes de L&D/RH assez définies, mais qui cherchent des conseils sur la transition vers l'apprentissage en ligne.

Le personnel

Il est crucial d'obtenir l'accord de vos parties prenantes en cas de changement du développement des talents ou des pratiques de gestion. Pour les PME, le défi le plus urgent consiste à aborder les idées préconçues sur les approches d'apprentissage traditionnelles qui peuvent potentiellement empêcher l'apprentissage en ligne de prendre racine. À l'exemple des équipes de gestion et des employés, les principaux intervenants ont besoin d'un effort de persuasion supplémentaire pour passer de la formation en classe à l'apprentissage numérique.

Démarrer:

Management/Direction

Gagnez l'approbation de ces parties prenantes clés en leur montrant comment l'apprentissage en ligne accélère la création et la distribution de contenu tout en réduisant les coûts. L'apprentissage en ligne signifie également un alignement plus rapide entre les problèmes commerciaux et les solutions d'apprentissage. S'en tenir aux avantages tangibles et aux retours sur investissement à long terme.

Employés

Les formats numériques sont beaucoup plus confortables et rapides d'accès. Ainsi, les employés bénéficient de la bonne information précisément quand ils en ont besoin. Grâce aux solutions collaboratives d'apprentissage en ligne, les employés sont plus engagés que jamais parce qu'ils jouent un rôle déterminant dans la co-création de contenu d'apprentissage pertinent afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

La pédagogie

La pédagogie est la pratique de l'enseignement. En milieu de travail, la L&D utilise divers modèles pédagogiques constituant le cœur de leurs stratégies de formation. Lorsque vous passez d'une formation en classe à l'apprentissage numérique, prenez le soin de choisir le bon modèle pédagogique. Pour obtenir les meilleurs résultats, choisissez un modèle d'apprentissage social, mixte ou mobile. Il est également essentiel de tenir compte des préférences comportementales, sociales et technologiques des employés plus jeunes.

Démarrer:

Prenons quelques exemples de solutions d'apprentissage numérique modernes:

- **Apprentissage mobile:** Les appareils mobiles ont pris d'assaut le monde professionnel. Par conséquent, l'apprentissage compatible BYOD (Bring Your Own Device) est une exigence essentielle en L&D moderne. Avec ça, on peut créer du contenu/ressources d'apprentissage compatibles mobile.
- **Apprentissage social - Apprentissage généré par les employés:** Le partage social et la recherche/résolution instantanée sont devenus une seconde nature pour les employés nés dans l'ère numérique. Un modèle d'apprentissage qui s'harmonise naturellement avec ce comportement sera beaucoup plus efficace qu'une refonte massive et centralisée du système d'apprentissage. L'apprentissage généré par les employés fait partie de ces modèles qui encourage le partage et l'apprentissage en équipe, favorise les habitudes de partage des connaissances entre collègues et fait participer quiconque souhaitant créer du contenu dans ses domaines d'expertise. Voici quelques exemples partagés par nos utilisateurs :
 - Les équipes de direction de produit ont développé du contenu d'apprentissage sur de nouveaux modèles et services.
 - Les équipes de service clients ont partagé les meilleures pratiques en matière d'optimisation des relations de travail avec les clients.
 - Les centres d'appels ont partagé des cours sur la façon de répondre aux appels et de résoudre efficacement les problèmes.
 - Des représentants sur le terrain ont créé des cours sur la façon d'interagir avec les clients.
 - L'équipe d'analyse a créé du contenu de type « trucs et astuces » pour l'utilisation d'outils d'analyse.



Les produits

Parmi la myriade de produits et de plateformes d'apprentissage en ligne disponibles, comment choisir celui qui convient le mieux à votre solution d'apprentissage numérique ? Les organisations tombent souvent dans le piège de la mise en place d'un système de gestion de l'apprentissage (SGA), qui s'assimile plutôt à un outil administratif de suivi et de gestion des cours d'apprentissage.

Démarrer:

Lorsque vous prévoyez de lancer une approche d'apprentissage numérique, social et collaboratif, voici quelques critères à prendre en considération:



SaaS:

Pour faciliter les choses, choisissez des produits/plateformes basés sur cloud sans installation requise.



Courbe d'apprentissage minimale:

Choisissez des produits faciles à apprendre et à utiliser.



Support didactique:

Choisissez des produits avec un support didactique intégré et une équipe de soutien réactive pour vous aider, vous et vos employés, à chaque fois que vous en avez besoin.



Contenu réactif:

Choisissez des produits compatibles avec mobile pour la création, le curating et la consommation.



Cocréation:

Choisissez des produits qui vous permettent de collaborer avec d'autres parties prenantes et employés dans la création d'une ressource d'apprentissage.



Fonctions administratives:

Choisissez des produits qui offrent des fonctions administratives essentielles comme le suivi des résultats, les certificats, les rapports d'engagement, etc.



Suivi et traçage:

Assurez-vous que le produit prend en charge XAPI/CMI5 pour le suivi des résultats. Sinon, le produit est obsolète.



Le potentiel

Une fois que vous avez compris ce qu'il faut implémenter et comment le faire pour une solution d'apprentissage numérique, il est temps de penser au type de compétences / capacités dont vous avez besoin pour réussir.

Démarrer:



Analyse:

Identifiez les « pain points » (points de douleur) concernant le rendement des employés qui doivent être abordés par le biais du contenu d'apprentissage, des ressources et des cours. Vous devez identifier la meilleure approche, qu'il s'agisse de formation, d'apprentissage en ligne, d'aides au travail ou de conversations en personne. Ne vous reposez pas sur l'apprentissage en ligne en assumant que c'est la solution pour tout.



Mentorat:

Si vous choisissez une approche d'apprentissage social et collaboratif, il est essentiel d'encadrer et de guider les employés. Au lieu de créer du contenu vous-même, vous devez guider et soutenir les processus de création de contenu.



Marketing:

Une ressource/solution d'apprentissage numérique est beaucoup plus facile à promouvoir qu'un modèle en salle de classe. Les professionnels de la L&D doivent tirer des leçons du marketing pour sensibiliser leurs employés aux ressources dont ils ont besoin.



Données:

Dans un monde axé sur les données, la L&D doit utiliser l'analytique pour comprendre le niveau et le contexte d'utilisation. Les statistiques vous montrent comment un certain contenu d'apprentissage peut être amélioré et affiner les futures ressources d'apprentissage numérique.



Le processus:

La numérisation de l'apprentissage implique la rationalisation du personnel et des flux de travail pour maintenir leur efficacité. De la conception à l'exécution, le département L&D doit choisir des méthodes rapides et faciles pour assurer l'adoption de nouvelles approches.

Démarrer:



Initiation - cas d'utilisation

Rappelez-vous, le but n'est pas de remplacer la salle de classe, mais de la compléter. Vous devez soigneusement choisir les exigences d'apprentissage à satisfaire par le biais d'un format d'apprentissage en ligne. Évitez de jeter négligemment tout le contenu de votre salle de classe dans vos cours en ligne.



Création de contenu

Une fois que vous avez identifié les « points positifs » pour lesquels l'apprentissage en ligne peut avoir l'impact le plus important, vous pouvez accéder aux outils pour créer et numériser du contenu. En démarrant, il est essentiel de s'en tenir à des outils d'édition simplifiés qui permettent une création facile et rapide. Lorsqu'ils collaborent, les experts doivent pouvoir accéder à des outils de suivi sans configuration prolongée.



Publication et distribution

Pour les débutants, nous recommandons une approche d'édition automatisée et intégrée. Vous pouvez publier du contenu en un clic sans s'adonner à une intégration SGA. De plus, la distribution et le partage doivent être également accessibles, tout comme l'intégration des réseaux sociaux.



Maintenance

La mise à jour du contenu est un phénomène régulier dans le cycle de l'apprentissage en ligne. Au lieu de demander aux experts mettre à jour le contenu, donnez-leur un accès de création direct dans vos systèmes de contenu afin qu'ils puissent y apporter des modifications directement. Pour faciliter un travail d'équipe homogène, recherchez un outil ou un système de création avec des options de création et de suivi collaboratif.



Suivi

Il est parfois nécessaire de suivre les performances ou l'engagement des apprenants. Les cours de conformité, d'intégration et de sécurité sont des exemples classiques de cas où le suivi est obligatoire. Pour ces derniers, recherchez des options de rapports d'engagement et un système qui prend en charge le LRS, un système de déclaration de données populaire.



Le chemin à suivre:

L'apprentissage numérique permet aux organisations de faire face aux changements et aux demandes de formation beaucoup plus rapidement. Les équipes RH/Direction/L&D peuvent maintenant jouer un rôle plus stratégique dans l'identification des aspects de la formation en classe convertis à l'apprentissage en ligne ou conservés dans un format en présentiel. Pour les approches collaboratives, la L&D peut désormais se concentrer sur des initiatives stratégiques car les experts, hautement qualifiés pour développer du contenu, sont introduits très tôt dans le processus créatif. En fin de compte, l'apprentissage numérique est le chemin à suivre qui permet de gagner du temps, de réduire les coûts et de multiplier les aptitudes de L&D à l'aide de la technologie.

Chapitre 4

Erreurs courantes à éviter

Bien que l'apprentissage en ligne repose fortement sur les technologies, sa véritable force reste sa capacité à répondre à différents styles d'apprentissage. Pour réussir, les organisations doivent l'utiliser pour les bonnes raisons sans perdre de vue les comportements des apprenants et les objectifs réels de la formation.

Examinons comment l'apprentissage numérique redéfinit la façon dont les apprenants acquièrent et appliquent les connaissances au travail. Si vous êtes nouveau dans le monde de l'apprentissage numérique, cette section vous liste les choses à faire et à ne pas faire, afin que vous puissiez éviter certains des pièges communs qui se produisent en passant de la salle de classe à l'apprentissage en ligne.

C'est l'heure du changement

Bien que la technologie ne diminue pas la demande de formation, elle fournit aux instructeurs de nouveaux outils pour atteindre les apprenants. La dernière tendance dans l'apprentissage dirigé par instructeurs est « l'habilitation par la technologie », qu'il s'agisse d'une plateforme entièrement numérique ou de la combinaison d'un apprentissage en classe et numérique. L'habilitation par la technologie nous permet maintenant de repenser et d'améliorer les formats d'apprentissage traditionnels.

Les entreprises novices en matière d'apprentissage en ligne commencent généralement par choisir et mettre en œuvre un système de gestion de l'apprentissage (SGA). Malheureusement, c'est là que les choses peuvent dérailler rapidement. L'apprentissage numérique n'est pas vraiment une question de solution technique. Il s'agit plutôt de permettre aux apprenants d'être autonomes. Le SGA limite les capacités d'apprentissage d'une entreprise au lieu de les améliorer.

Les SGA répondent principalement aux besoins des administrateurs d'apprentissage, et non à ceux des apprenants. Il est beaucoup plus avantageux de se concentrer d'abord sur les besoins des apprenants et de voir comment vous pouvez les faciliter grâce à des solutions de petite taille mais significatives. Nous encourageons les entreprises à bâtir une culture et un écosystème d'apprentissage basé sur des petites solutions pour éviter de tomber dans le piège du SGA.

Budgets et ressources

Étant donné que de nombreuses entreprises se concentrent généralement sur un SGA, la majeure partie de leur budget disponible part dans ce système coûteux, ce qui laisse peu de financement pour les activités essentielles de création de contenu. La pression pour réduire les coûts et respecter un budget amène parfois les managers à convertir les anciennes diapositives PowerPoint ou manuels de formation directement dans un format en ligne. Toutefois, les statistiques montrent que la lecture de diapositives sur un écran d'ordinateur est fastidieuse et désengageante pour les apprenants, ce qui en fait une méthode d'enseignement inefficace.

Par conséquent, de nombreuses entreprises ont connu des résultats peu inspirants et décourageants – simplement parce qu'elles manquaient de conseils et de soutien approprié lors des premières étapes de la mise en œuvre de l'apprentissage en ligne.

Transformation: ce qu'il faut faire et ne pas faire

Un cours d'apprentissage en ligne est différent d'une formation en personne. Ces différences importantes incluent l'absence d'un instructeur en personne, une nouvelle génération d'apprenants et l'accès au BYOD, qui redéfinissent les principes de la formation en classe. Ces mêmes principes s'appliquent-ils à la formation en ligne ? Peut-être pas. Examinons comment mettre à jour les principes de formation pour répondre aux besoins des apprenants d'aujourd'hui.

1. Faut-il passer intégralement à l'apprentissage en ligne?

Il ne s'agit pas de montrer la technologie; mais d'apprendre.

Passer au numérique demande bien plus qu'une simple refonte de votre structure et de vos matériaux de formation en classe en utilisant une nouvelle technologie. Cette technologie n'est qu'un outil, et c'est à vous de décider quelles parties de la formation doivent être numérisées pour que vos apprenants en tire les meilleurs bénéfices.

2. Comprendre les apprenants et leurs besoins

Il ne suffit pas de comprendre les besoins de formation de vos employés: il faut aussi comprendre leur contexte, leurs comportements, leurs objectifs de carrière, leurs défis, leurs appareils, leur communication et leurs modes d'accès.

Dans l'industrie de l'apprentissage numérique, il y eut beaucoup de débats concernant les apprenants millénaires par rapport à la génération précédente d'apprenants. Les technologies numériques et mobiles ont eu un impact indéniable sur la vie, les comportements et les habitudes des apprenants. Les apprenants d'aujourd'hui ne font plus partie du public passif habitué à s'asseoir derrière un bureau pour suivre des sessions de formation en classe de trois heures. Ils sont constamment distraits et font du multitâche. Ce changement de comportement doit être abordé dans votre stratégie d'apprentissage.

N'assumez pas que tout le monde utilise un PC Windows. L'accès numérique au contenu d'apprentissage signifie soutenir la culture BYOD de manière transparente, qu'il s'agisse de ressources en ligne, de chats, d'applications ou d'autres outils. Vous devez offrir un accès omniprésent au contenu d'apprentissage avec un environnement multi-périphériques basé sur cloud.

3. Objectifs ou résultats d'apprentissage

Au lieu de se concentrer sur le nombre de cours que vos apprenants terminent, concentrez-vous sur des résultats significatifs.

La beauté de l'apprentissage numérique réside dans le fait de fournir aux apprenants des connaissances qui leur permettent de voir les avantages immédiats de ce qu'ils apprennent. La L&D devrait aller au-delà de la définition des compétences et des capacités qui doivent être comprises et se concentrer plutôt sur l'augmentation de la pertinence du contenu. Commencez par définir l'objectif final : ce que vous voulez que les apprenants «fassent» ou «sachent faire» après la formation. Oubliez le «lâché de contenu» et adoptez une approche plus pertinente du contenu.

4. Contenu en action

Pourquoi convertir des sessions entières en classe en cours d'apprentissage en ligne alors que vous pouvez offrir des connaissances courtes, engageantes et pertinentes qui peuvent être consultées à chaque fois que l'apprenant en a besoin?

Au lieu de rester coincé dans une mentalité de «formation», pensez en termes de soutien à la performance. Il faut améliorer les performances en intégrant l'information de manière transparente dans les flux de travail. Oubliez le copier-coller des présentations PowerPoint dans des cours de formation numérique, et commencer à créer des «hubs» de connaissances auxquels les apprenants peuvent se référer à chaque fois qu'ils ont besoin. En plus du contenu concentré, il est crucial de développer des exercices qui reflètent des situations/scénarios réels et permettent aux apprenants de voir comment l'apprentissage s'applique rapidement à leur environnement de travail.

5. Application des connaissances

L'apprentissage numérique est la forme ultime d'«apprentissage par la pratique». Au lieu d'entasser et de mémoriser l'information, les apprenants approfondissent leur compréhension en appliquant des connaissances dans des situations de résolution de problèmes.

Les adultes apprennent en interprétant et en résolvant des problèmes qui leur permettent de réfléchir à des situations réelles. La technologie est un outil idéal, car elle peut donner à la plupart des travailleurs un accès rapide à l'information dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin. Ils n'ont pas besoin de mémoriser chaque processus de chaque tâche à effectuer. La L&D devrait permettre aux apprenants de s'engager avec le contenu directement sur le tas pour favoriser la réflexion et l'application des connaissances.

6. Interaction avec les instructeurs

Être bon instructeur ne signifie être «sage sur scène». Cela signifie offrir du soutien et servir de guide, de mentor, d'entraîneur et d'animateur – quelqu'un qui encourage les apprenants à relier les points et à tailler leur cheminement de carrière.

Dans notre monde hyperconnecté, la L&D a le devoir de faciliter la création de contenu et de connecter les apprenants aux informations dont ils ont besoin. L'apprentissage numérique permet aux apprenants d'aller rapidement vers les bonnes sources d'information sans dépendre d'une seule ressource. Puisque les employés apprennent mieux en partageant des idées et des connaissances avec leurs collègues, la L&D doit pouvoir créer une culture de travail collaboratif et de partage des connaissances.

7. Motivation

Oubliez la carotte et le bâton, les badges et les avatars, et assurez-vous que le contenu est significatif pour le travail de l'apprenant.

Les employés sont axés sur leurs tâches, de sorte qu'ils évaluent l'importance et la pertinence de l'information avant de décider de l'internaliser. La L&D doit s'assurer que le contenu et les activités soient pertinents pour les emplois et les cheminements de carrière de leurs apprenants. Lorsque l'apprentissage du contenu s'aligne sur des choses importantes aux yeux des employés, la motivation d'apprendre s'enclenche d'elle-même.

8. Évaluations et commentaires

Le véritable signe de l'efficacité d'une formation survient lorsque l'apprenant réussit à appliquer ses nouvelles connaissances.

À moins qu'il n'y ait un besoin strict d'accréditer vos employés, la L&D devrait se concentrer sur le fait de fournir aux apprenants des tâches ou des activités basées sur des projets qui les préparent à leurs emplois. Comme mentionné précédemment, il ne s'agit pas de mémoriser chaque étape, mais de savoir où trouver l'information dont vous avez besoin, quand vous en avez besoin.

Lors de la conception d'exercices, assurez-vous également d'inclure des occasions de donner des commentaires significatifs qui résonnent avec les apprenants. Renseignez vos employés sur les bons et les mauvais choix et enseignez-leur les conséquences de ces choix sur leur travail.

L'évolution de l'apprentissage

Confrontées à des bouleversements rapides et à des changements commerciaux, les entreprises doivent permettre à leur main-d'œuvre de s'adapter rapidement. La L&D aura du mal à maintenir le contenu à jour par elle-même, ce qui signifie que le contenu d'apprentissage en ligne peut rapidement devenir obsolète. En fin de compte, cela a de réelles répercussions sur les résultats de l'entreprise – d'autant plus si la perception de l'apprentissage en ligne est un programme statique.

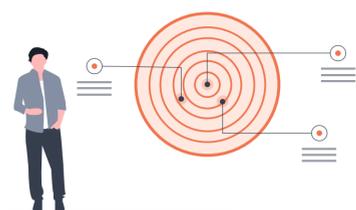
L'apprentissage en ligne n'est pas un concept statique. L'apprentissage évolue continuellement, ce qui signifie que le contenu doit être mis à jour. Il est temps pour les entreprises d'abandonner les modèles de L&D centralisés et obsolètes en explorant des modèles décentralisés ascendants. C'est pourquoi nous préconisons un modèle d'apprentissage original généré par les employés, au sein duquel les employés s'auto-suffire en matière de formation avec l'aide et le soutien de la L&D. Pour qu'un programme d'apprentissage numérique réussisse, la L&D doit cesser de créer tout le contenu elle-même et commencer à donner aux apprenants les moyens de partager leurs connaissances.

Chapitre 5

Voici comment améliorer la création de vos cours d'apprentissage en ligne

Dans les chapitres précédents, nous avons passé en revue les avantages de l'apprentissage en ligne, comment passer de l'ILT à l'apprentissage en ligne, et découvert des conseils utiles pour passer de l'ILT à l'apprentissage en ligne. Dans ce chapitre, nous aimerions vous montrer les moyens d'améliorer l'apprentissage en ligne et l'ILT.

De nombreux experts dans leurs domaines respectifs peuvent contribuer à l'apprentissage en partageant leur expertise avec les autres. Toutefois, la création de contenu de cours d'apprentissage en ligne exige un degré différent d'expertise. Voici quelques étapes à suivre pour créer du contenu d'apprentissage significatif, influent et utile.



Un but clair avec des objectifs d'apprentissage précis:

Les créateurs de contenu d'apprentissage en ligne ne font souvent pas de distinction entre le but final et les objectifs d'apprentissage associés à ce dernier. Pour ce faire, il est possible d'engager les apprenants avec des évaluations périodiques alignées sur les objectifs d'apprentissage. Les objectifs d'apprentissage mettent l'accent sur les composantes d'apprentissage essentielles que les apprenants doivent atteindre.



Utilisez la bonne stratégie pédagogique:

Contrairement à l'ILT, l'apprentissage en ligne utilise des méthodes pédagogiques spécialisées pour promouvoir une approche d'enseignement haut de gamme. Une fois que vous sélectionnez une stratégie, analyser les techniques utilisées sur un segment du public pour voir leur efficacité. Cette analyse vous aidera à décider du plan qui fonctionne le mieux pour votre entreprise ou l'équipe en question.



Réorientation du contenu ILT existant:

Le contenu ILT est vaste et exhaustif: il ne peut pas être utilisé dans l'apprentissage en ligne sans une certaine reformatation. D'une part, ce matériel peut être lourd, et d'autre part, il peut ne pas contenir l'information critique requise dans les cours d'apprentissage en ligne. Une analyse du contenu à conserver, de ce qu'il faut réutiliser et du nouveau contenu qui doit être préparé fait inévitablement partie du processus. Des atouts comme des conférences vidéo, des présentations PowerPoint, des livres blancs, des études de cas et des films améliorent l'expérience d'apprentissage en ligne.



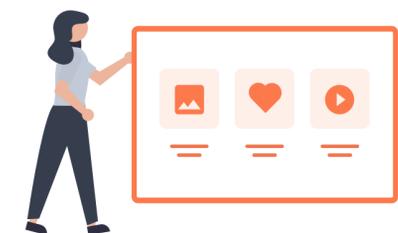
Matériel de formation qui convient à plusieurs plateformes:

L'ILT utilise généralement un projecteur de diapositives, des écrans et des tableaux blancs et noirs pour s'entraîner. L'apprentissage en ligne est conçu pour répondre à un public immense, mais est également livré avec des défis techniques. Les cours en ligne doivent être adaptatifs avec tous les appareils pour convenir aux ordinateurs portables, aux ordinateurs de bureau, aux appareils mobiles et aux tablettes. Par conséquent, le contenu des cours en ligne doit être conçu dans cet esprit et doit pouvoir être utilisé sur tous les appareils.



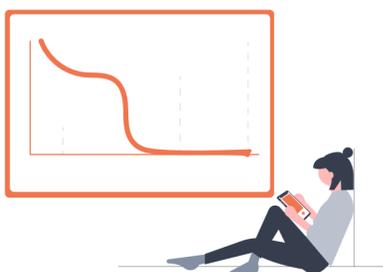
Utilisez les présentations PowerPoint existantes:

Au lieu de créer à partir de rien, les concepteurs peuvent utiliser les présentations existantes créées préalablement par les experts. Vous pouvez convertir ces présentations à l'aide d'outils de création en audio et en vidéo prêtes à l'emploi, compatibles avec tous les appareils.



Ajouter les informations pertinentes:

Ne copiez pas bêtement le contenu de l'ILT et créez les blocs d'informations nécessaires pour simplifier leur utilisation. Créer un cours en ligne de 20 à 30 minutes est directement proportionnel au maintien des apprenants. Brisez l'information en plusieurs parties et créez des questionnaires pertinents qui aident à conserver de nouveaux concepts et idées.



Battre la courbe de l'oubli:

Nous pouvons faire une différence perceptible dans l'apprentissage en fournissant des moyens pour que les apprenants puissent conserver l'information. Pour relever ce défi, vous pouvez fournir des façons de rappeler l'information numériquement. Cela signifie que les cours d'apprentissage en ligne peuvent être récupérés numériquement chaque fois que cela est nécessaire, simplifiant ainsi leur utilisation pour les apprenants. Vous pouvez faciliter cela en fournissant des activités qui répètent l'information pour un effet durable. La répétition change la donne lorsqu'elle est introduite dans différents formats. Par exemple, un élément de données peut être représenté dans des diagrammes, des quiz, des tests objectifs, des vidéos ou des infographies.



Concentrez-vous sur une bonne méthode d'écriture:

Un contenu frais et bien écrit sera toujours mieux accueilli et facilitera l'apprentissage. Les apprenants préfèrent des cours au contenu explicite, axé sur des objectifs au phrasé simple et à la voix active. Du contenu concis avec des exemples en temps réel pour les publics ciblés est plus simple à assimiler que du contenu aléatoire.



Fournir des commentaires:

Les commentaires sont un mécanisme efficace permettant aux apprenants de comprendre où ils en sont au sujet du cours qu'ils ont suivi. Avec des retours immédiats après la leçon et les évaluations, l'apprenant peut planifier une formation supplémentaire dans son environnement. Une entrée contenant la bonne explication peut aider les formateurs à avoir une idée claire de leur position.



Conclusion

Après avoir discuté des différents facteurs liés à l'ILT et à l'apprentissage en ligne, ainsi que ses avantages, nous pouvons maintenant décider des domaines où ce média est utile et productif. Outre les industries du logiciel, les industries traditionnelles comme la vente au détail, la fabrication et les industries de consommation ont commencé à s'adapter à l'apprentissage en ligne.

L'apprentissage autonome a en effet gagné en popularité au cours de cette décennie et encore plus au cours de l'épidémie du Covid-19. Selon les statistiques internes d'IBM, l'apprentissage en ligne peut augmenter la productivité jusqu'à 50 %.

Les modules d'apprentissage en ligne permettent aux employés de s'engager dans les cours à leur convenance, sans perturber leurs horaires de production.

Bien que l'ILT ait toujours été un outil opérationnel incroyable depuis des temps immémoriaux, l'apprentissage en ligne domine actuellement l'espace éducatif. Pour citer Bernard Bull sur les mérites de l'apprentissage en ligne : «pour créer une expérience d'apprentissage engageante, le rôle de l'instructeur est facultatif, mais le rôle de l'apprenant est essentiel». Ce nouveau média éducatif est bien parti pour rester.

