



2024

BAROMÈTRE
DU FORMATEUR
DÉCOUVREZ LES TENDANCES

www.glowbl.com



SOMMAIRE

**PROFIL DES
RÉPONDANTS** ... **01**

CONCEPTION ... **02**

ÉVALUATION ... **03**

ANIMATION ... **04**

**COMMUNAUTÉ
D'APPRENTISSAGE** ... **05**





La formation professionnelle à distance a subi des transformations majeures au cours des dernières années, notamment avec l'avènement des technologies numériques et les défis imposés par la pandémie mondiale.

Dans ce contexte, Glowbl, en partenariat avec la Learning fabrique et Learning Boost, présente le baromètre "Quel formateur à distance êtes-vous ?", offrant ainsi aux professionnels de la formation une opportunité de mieux comprendre leurs pratiques, leurs besoins et leurs axes de travail.



+200 répondants

QUI SOMMES-NOUS ?



Espaces
collaboratifs
pour le travail
hybride



Services de
ressources
humaines



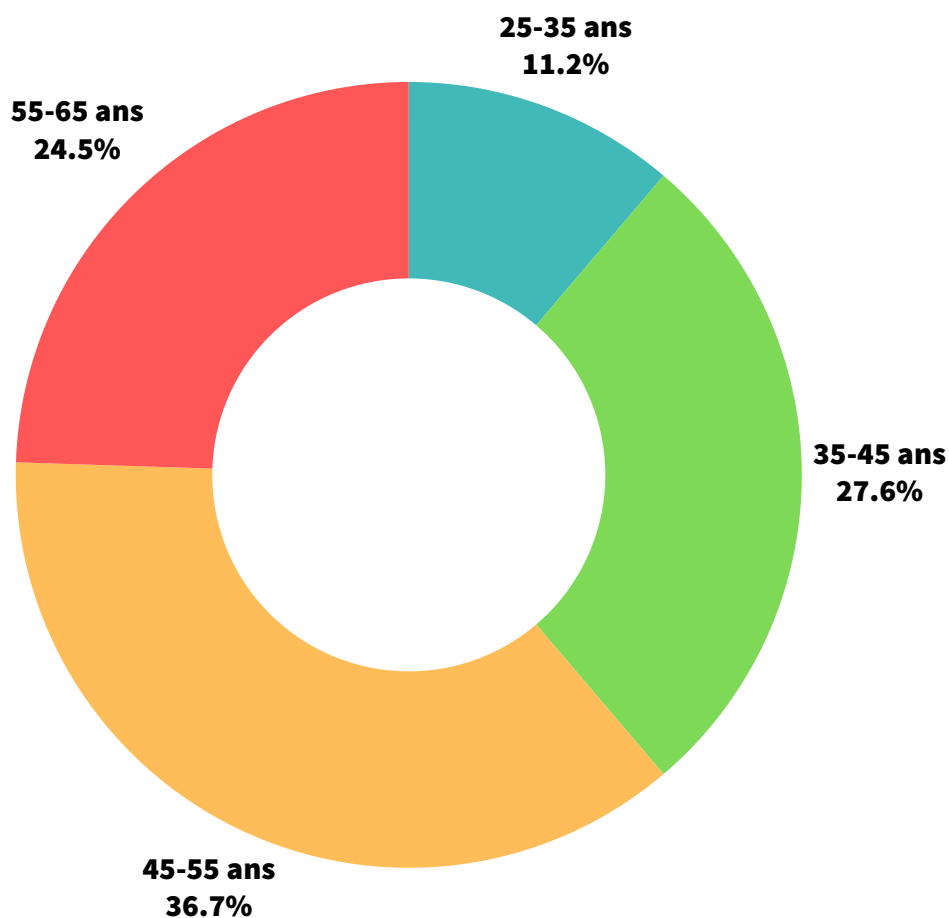
École du digital
learning

1

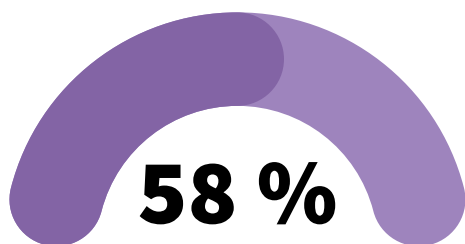
PROFIL DES RÉPONDANTS

Les répondants au baromètre "Quel formateur êtes-vous ?" reflètent une diversité de profils professionnels et d'expériences, illustrant l'engagement de différents acteurs dans l'amélioration des pratiques de formation à distance.

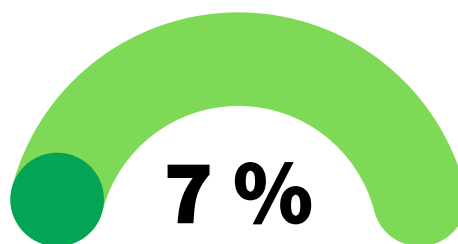
SELON LES ÂGES



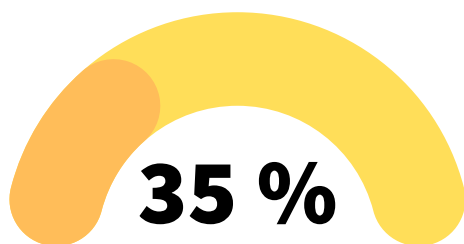
SELON LE STATUT



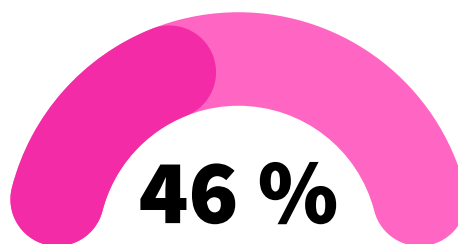
Salariés



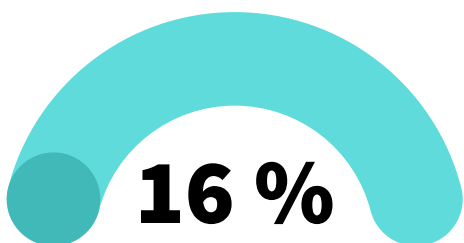
Dirigeants



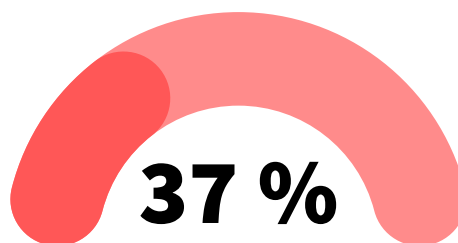
Freelances



Formateurs pro
salariés



Formateurs
occasionnels salariés

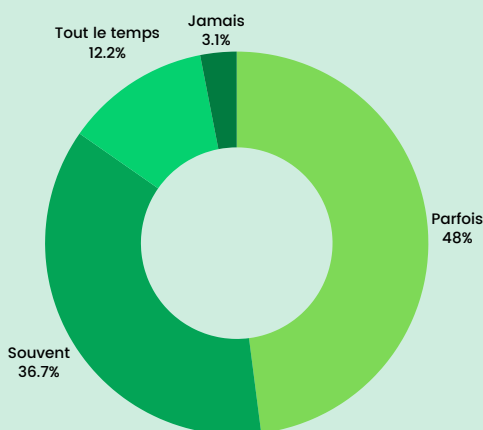


Formateurs
indépendants

2

CONCEPTION

L'animation de la classe virtuelle n'est pas encore une habitude. Etonnant dans un monde où la flexibilité au travail est devenue la règle. Au delà de cette flexibilité, la classe virtuelle est un dispositif extrêmement intéressant sur un parcours. En effet, c'est le moyen de proposer un format cours de moment synchrone entre participants et formateur. Or, on sait maintenant que ce sont les parcours coachés, avec une intervention d'un formateur, qui sont de loin le plus efficace sur le taux de complétion et sur l'ancrage. A minima, on s'attend à trouver une classe virtuelle pour lancer un parcours et une classe virtuelle en fin de parcours et même à distance de celui-ci pour vérifier les acquis et les affinés une fois de retour en situation de travail.

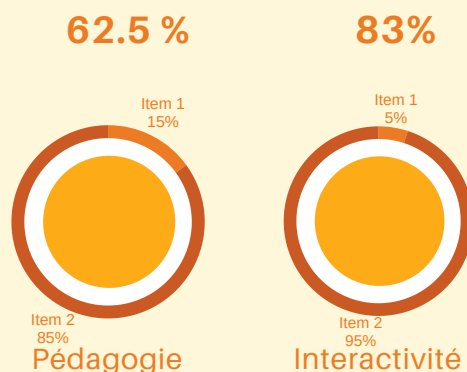


PRATIQUE DE LA CLASSE VIRTUELLE

Former à distance, ce n'est pas encore une habitude

WEBINAR OU CLASSE VIRTUELLE ?

Maximisons les temps en synchrone



Selon l'objectif pédagogique, on décidera de déployer une calsse virtuelle ou un webinar. Cependant, les webinar sont par définition très descendants et avec une interactivité qui se limite souvent à des nuages de mots. Il serait probablement plus intéressant d'un point de pédagogique comme économique de transformer ces webinar en vidéo ou autre e-learning.

Cela permet à chacun de choisir le meilleur moment pour se concentrer sur sa formation. Les temps synchrones doivent être maximiser. Si on demande à des personnes d'être ensemble sur une même unité de temps et de lieu, c'est pour que chacun trouve sa place et son rôle en tant qu'acteur de ce moment. Maximiser ces temps synchrones, c'est donc consacrer ces temps pédagogiques à des temps de travail collectif et collaboratif

Le digital est partout dans nos vies et pourtant la DSI reste bien souvent le décideur en matière de choix des outils...même si cet outil est une solution métier.

LE DIGITAL : OUTIL OU SOLUTION ?

20%

“J'utilise mes propres outils”

Les formateurs ont du mal à imposer leurs outils métier. Pourtant, ces outils sont des solutions pour animer des **classes virtuelles engageantes**

TECHNOPHILE ?

67%

“J'utilise 3 outils au moins”

Concevoir un déroulé d'animation de classe virtuelle est un art délicat qui requiert une combinaison d'expertise pédagogique et de maîtrise technologique. **Simplifions !**

3 outils au moins pour animer une classe virtuelle : les formateurs sont devenus des chef d'orchestre du digital. Que ce soit pour la concentration, la fluidité ou le portefeuille, peut-être est-il possible de simplifier ? L'important est de pouvoir créer une dynamique des acteurs en multipliant les interactions en sous-groupes de différentes tailles et créer une dynamique des contenus avec des tableaux blancs et notes collaboratives.

LE TÉMOIGNAGE



“La conception efficace d'une formation à distance joue un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs pédagogiques et l'optimisation des temps synchrone.

En amont, la préparation du contenu, la structuration claire des séances et l'alternance des méthodes d'apprentissage permettent de maintenir l'engagement des apprenants.

L'intégration d'activités interactives encourage la participation active, tandis que la promotion d'un environnement inclusif, où la parole est partagée de manière équitable, favorise une dynamique collaborative.

Adopter une posture facilitatrice plutôt que descendante renforce la connexion enseignant-apprenant, créant ainsi une expérience d'apprentissage en ligne plus enrichissante et efficace.”

Julien Bourlès
Consultant, Formateur

NOTRE RECOMMANDATION

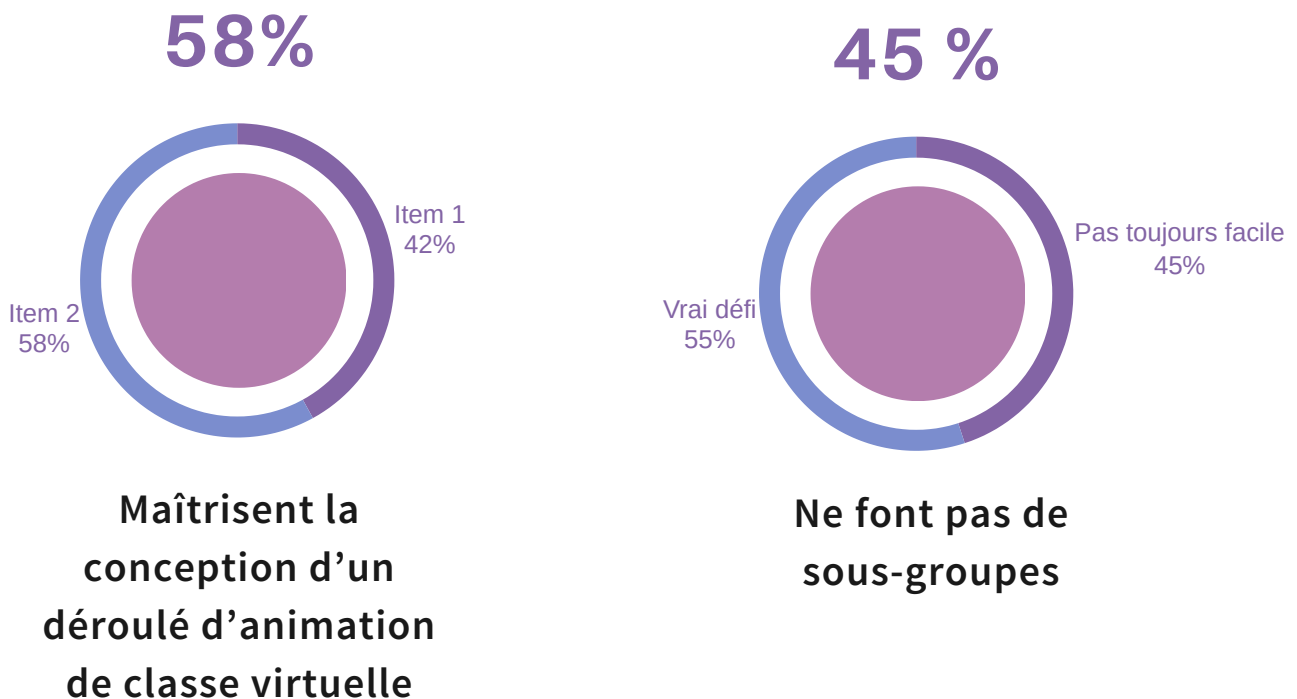
La classe virtuelle s'est imposée pendant la crise sanitaire. Confondue avec des sessions de visio, elle a dégoûté formateurs et stagiaires. En ajoutant des outils sur la visio, les formateurs ont cherché des solutions pour amener l'engagement de ceux qui se cachent derrière des initiales. C'est ainsi que le retour au présentiel a été plébiscité au cours de la dernière année. Pour autant, le besoin de flexibilité s'impose dans un monde sous contrainte économique et écologique. Et bien entendu, nous ne pouvons que vous encourager à découvrir Glowbl pour retrouver la joie de l'animation en distanciel comme en présentiel.

3

ANIMATION

Seuls 58% des formateurs consacrent du temps à la conception de leur classe virtuelle et 45% ne font pas de sous-groupe....parce que les outils en distanciel ne s'y prêtent guère.

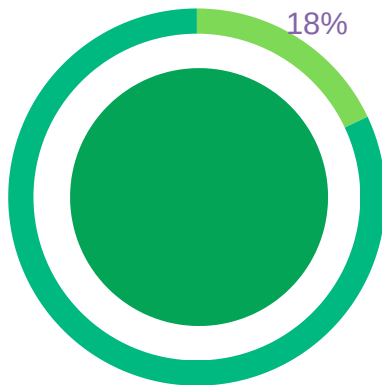
ANIMER UNE CLASSE VIRTUELLE



Animer une classe virtuelle exige, peut-être plus qu'en présentiel une conception d'animation

ACTIVITES LUDIQUES

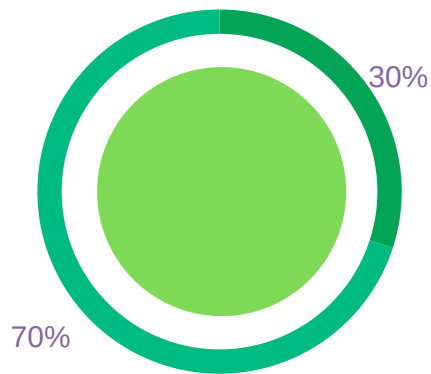
82 %



82%

**Intégration et
animation
d'activités
ludiques**

30 %



70%

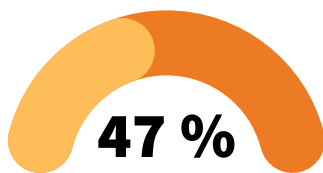
**Ont des difficultés
à les animer à
distance**

Des activités ludiques fondamentales proposées pour un résultat en demie teinte

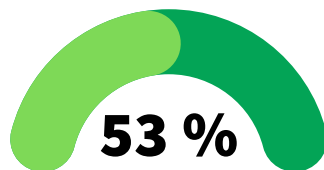
Si 82% des formateurs disent intégrer des activités ludiques, elles se limitent pour la plupart à du nuage de mots, des icebreaker, et du sondage.

LA GESTION DU TEMPS

Sans surprise, la gestion du temps reste un défi pour la plupart des formateurs. Une partie de la solution reste la stratégie de la marge de manœuvre à prévoir dès le début. Quand on ajoute les irritants techniques, le temps peut s'avérer une charge mentale forte pour le formateur car la marge de manoeuvre fond comme neige au soleil... Alors choisissons les outils fluides, prenons des gardes fous, et prévoyons des parties optionnelles dans l'animation !



C'est compliqué

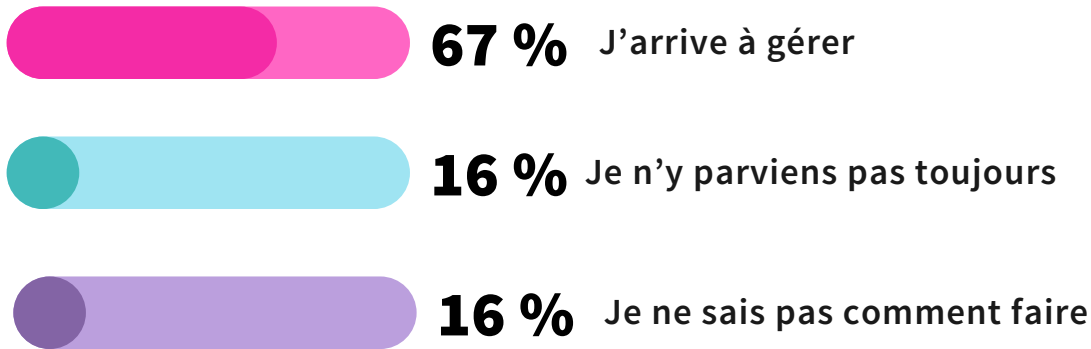


La gestion du temps, je maîtrise

Respecter le timing :
une difficulté voire un défi

LES PROFILS DIFFICILES

L'apprenant difficile. Vous savez celui qui veut toujours intervenir, qui prend la parole de manière intempestive, monopolise la parole voire se plaint du contenu... 32% des répondants indiquent qu'il est plus difficile à gérer à distance. En effet, il est difficile de le prendre à part pour lui parler, j'ai un truc infallible : coupez lui le micro !! Sans blague, nos meilleures amies : les règles du jeu co-construites, et guidées de votre part, avec vos apprenants. Et on s'y réfère durant la session en cas de besoin. Comptez aussi sur vos autres apprenants, ils sont vos alliés !



MAITRISE DES OUTILS À DISTANCE

83,93% Le partage d'écran

87,5% Le partage d'écran avec le son

62,5% Les affichages galeries

71,43% La gestion des salles

L'animation d'un moment synchrone exige en présentiel comme en distanciel une conception. Sachant que que les irritants en distanciel sont plus mal perçus qu'en présentiel, il n'existe pas de place pour l'impro en distanciel. C'est justement pour éviter ces irritants que nous avons développé l'interface Glowbl avec l'ensemble des fonctionnalités proposées. La conception de l'animation se fait en amont sur Glowbl et pendant l'animation tout se fait de façon automatisé en passant d'une étape du déroulé à une autre. De plus tous les outils nécessaires sont déjà disponibles sur Glowbl. Note collaborative, tableau blanc...tout est à portée de main. Nous vous invitons à consulter notre article sur la conception d'une scénario d'animation.

LE TÉMOIGNAGE



“Why do we use active learning techniques, or interactive strategies when conducting training? Very simple. We do so because when learners are more engaged in their learning process, they learn more effectively. Now, this is a bit oversimplistic. Of course, the more engaged learners are, the more they participate. Cognitive and social psychology have told us this for decades. But for learning to actually happen measurably and effectively, we also have to provide the appropriate instructional design, in conjunction with engagement. In other words, we can’t just play. We must play with purpose and intent. We must play aligned to the instructional objectives we have.

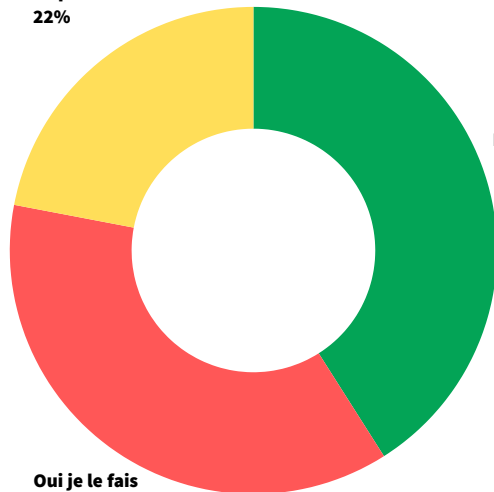
What does that mean? That means that good interactivity is more than getting participants to move around a mouse on a computer screen. It is more than just polling, or creating word clouds. Because effective engagement that is tied to good instructional design requires participants to learn content, apply that content, receive feedback on how they apply that content, and do it again until it has been mastered. Silly engagement... silly activities lead to nothing but the equivalent of empty calories.”

[Matthew Richter](#)
[From The Thiagi Group and from The Learning Development Accelerator](#)

4

EVALUATION

Je ne sais pas faire
22%



Pas encore un réflexe
41%

Oui je le fais
37%

Trouver et analyser les données n'est pas encore un réflexe, ni une compétence maîtrisée.

UTILISATION DES DONNÉES DES OUTILS

41,07%

Ce n'est pas encore un réflexe

22,32%

Je ne suis pas à l'aise dans l'analyse

62,5%

Les affichages galleries

Trouver et analyser les données n'est pas encore un réflexe, ni une compétence maîtrisée. Pourtant, l'un des avantages du digital est la collecte de la donnée. Temps de présence, production commune, résultats de sondages, historisation du déroulé pédagogique sont autant de données disponibles et qui peuvent être très intéressantes à analyser. Un message aux éditeurs pour que la formation aux outils soit complétée de cet élément.

CATÉGORIE D'ÉVALUATION

90%

La satisfaction
des apprenants

80%

La
compréhension,
connaissances

71%

L'acquisition des
compétences

37%

Le transfert en
situation de
travail

Les résultats sont pour le moins surprenants et finalement pas si étonnants. En effet, évaluer le transfert en situation de travail reste difficile car cela se fait sur le temps long. Pourtant c'est bien l'objectif qui est visé. Nous proposons systématiquement d'inclure des séances "back to work" quelques semaines après la fin du parcours. Ces séances peuvent se mettre en place en atelier de co-dev ou de retex. C'est excellent à plusieurs niveaux.

Pour les apprenants, il s'agit d'entretenir l'esprit de cohorte et de stimuler la mise en place d'une communauté apprenante. Cela lance ou entretient l'apprentissage entre pairs ce qui bien entendu de loin le plus efficace pour le transfert en situation de travail. Partages de pratiques, co-dev, retour d'expériences sont autant d'ateliers que l'on peut proposer pour animer ces séances de travail. Le faire à distance sur un temps court est sans aucun doute le plus efficace. Pour le formateur, cela permet de s'auto-évaluer, de faire évoluer la formation le cas échéant et bien entendu de proposer des idées pour du suivi ou de la remédiation. Pour l'organisation, cela contribue à former "l'entreprise apprenante", c'est-à-dire à mettre en œuvre des processus où l'on apprend en continu, avec les autres, et dans le contexte de ses situations terrain.

LES TÉMOIGNAGES

1. Faire le point de ses connaissances avant de démarrer

“Mesurer le niveau de pratique des apprenants par l'auto positionnement, en lien avec les objectifs de compétence d'un parcours de formation, présente un avantage double :

- pour l'apprenant : comprendre les objectifs du parcours, savoir où il se situe, et pourquoi pas avoir accès à du contenu utile en fonction de son niveau.
- pour le commanditaire et les formateurs : d'avoir un retour sur le niveau de maturité des apprenants et donc d'adapter la formation pour chaque groupe d'apprenants, puis de faire des choix sur les axes de travail prioritaires.

Le dispositif peut également être positionné en aval du parcours, lorsque l'apprenant est de retour en situation de travail, ce qui permet de mesurer l'évolution des pratiques et donc l'impact du parcours de formation.”



Rodolphe de Torquat
Directeur Général Learning Boost

2. Evaluer l'évaluation à froid, comment ?

“La formation a un but : la montée en compétences sur un sujet précis. Les comportements en situation de travail doivent s'en trouver modifiés : nouvelles bonnes pratiques adoptées, outils mieux utilisés... Evaluer ces changements est difficile. Inclure des sessions d'échange 'back to work' quelques semaines ou mois après une formation avec toute la cohorte est un moyen d'accompagner ces changements. Animées par le formateur, ces sessions sont l'occasion de rappeler les messages clés de la formation, d'échanger sur ce que chacun a mis en place, les résultats obtenus et de se donner de nouveaux objectifs.”



Séverine Lejeune
Responsable Learning Fabrique

LES TÉMOIGNAGES

3.L'évaluation d'impact, c'est un cercle vertueux pour le formateur

Comment convaincre clients internes et externes de la valeur ajoutée de la formation ? En mettant l'accent sur l'impact !

Expliquer que la formation permettra d'acquérir des connaissances, des capacités, des compétences... ou tout autre concept qui n'intéresse que les professionnels de la formation, c'est bien.

Expliquer que la formation peut avoir un impact tangible sur les pratiques des collaborateurs en situation de travail, et par extension, sur les résultats de l'entreprise, est bien mieux.

Il est essentiel d'identifier dès le départ les critères de succès de la formation, qui seront ensuite utilisés pour évaluer son efficacité.

Dans les faits, en adoptant un questionnement pertinent, il est rare que les clients répondent en termes de connaissances ou de compétences, surtout s'agissant de directions.

Si les clients évoquent l'amélioration de la productivité, de la qualité du travail, de la satisfaction des clients, du chiffre d'affaires, etc., on place la formation à un niveau supérieur en en faisant un véritable levier de la performance susceptible d'intéresser toute l'entreprise. Et l'on peut alors discuter de toutes les actions à mener en complément de la formation pour avoir réellement de l'impact.

Jonathan Pottiez

Expert en management de la formation



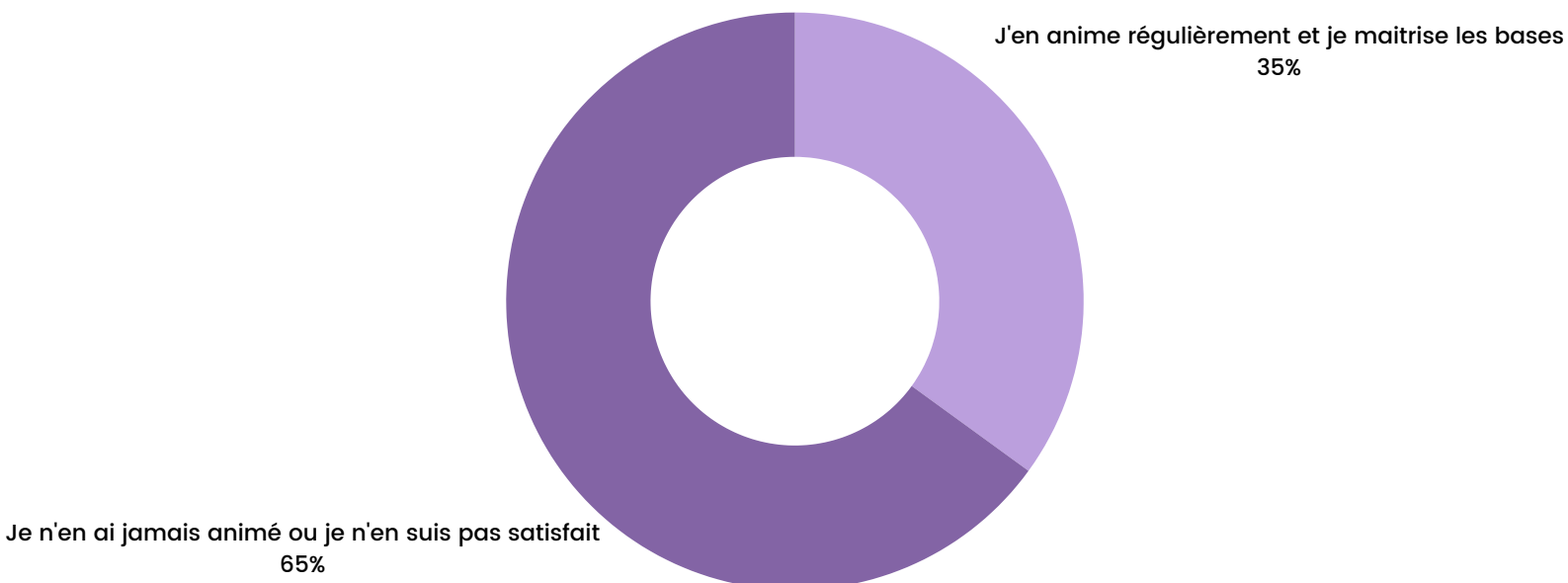
4

COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGES

65% des répondants n'ont soit jamais animé de communauté d'apprenants soit ne sont pas satisfaits des résultats qu'ils en ont obtenus. Les communautés d'apprentissage peuvent prendre plusieurs formes :

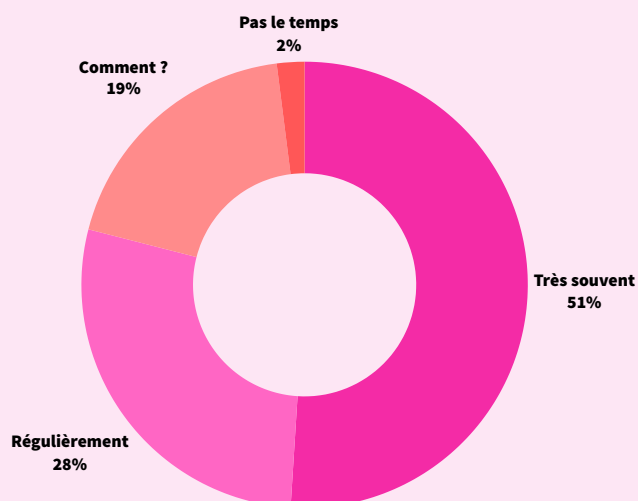
- la communauté de pratiques : une communauté de formateurs
- la communauté centrée sur une expérience d'apprentissage : la cohorte d'un onboarding
- la communauté d'alumni.

Quelle qu'en soit sa forme, elle permet d'apprendre ensemble, de manière formelle ou informelle. La communauté d'apprentissage repose ainsi en grande partie sur l'apprentissage entre pairs. Créée à l'issue d'une formation, elle permet aux apprenants de continuer à échanger ensemble et avec le formateur, favorisant ainsi l'ancrage mémoriel.



Une pratique à développer pour favoriser l'ancrage et le partage entre pairs

LA VEILLE



LA VEILLE

Le formateur est curieux mais peut manquer de ressources (30%)

Vive l'écosystème ! La veille sur les pratiques ou sur les outils est évidemment consommateur de temps. Et puis comment s'y retrouver dans la jungle des informations ? Capitalisons sur les écosystèmes et les groupes : voici quelques références ici :

- [Université du Louvain](#)
- [L'atelier du formateur](#)
- [Rendez-vous en Terre Digitale](#)
- [EdFlex](#)

LE TÉMOIGNAGE



« La veille ? Un élément essentiel pour le formateur ! Faire de la veille, c'est pouvoir proposer une expérience d'apprentissage enrichissante inspirée des dernières pratiques pédagogiques, avec des outils et des méthodes innovantes adaptées à la réalité du marché et aux attentes des apprenants ! Faire de la veille, c'est aussi avoir l'opportunité d'échanger avec d'autres formateurs et experts pédagogiques, en participant ainsi à une communauté d'apprentissage dynamique et collaborative. »

[Isabelle dreameau](#)
[Consultante formatrice Digital Learning](#)



Clowbl

Devenez enfin l'animateur que
vous êtes

Notre solution
en vidéo



CONTACTEZ-NOUS !



Sophie Lazard

CEO

s.lazard@glowbl.com

Mobile : +33 6 15 47 50 39

 Sophie Lazard



Côme de Sereys

Sales director

c.desereys@glowbl.com

Mobile : +33 6 58 80 61 91

 Côme de Sereys



www.glowbl.com

Essayez gratuitement

