

Guide

**DIGITAL**

**LEARNING**

le guide essentiel  
pour des formations  
hybrides efficaces



klaxoon

# Sommaire

<b>1</b>	Quelle place pour le digital learning face au retour du présentiel ?	<b>5</b>
<b>2</b>	Synchrone et asynchrone : exploitez toute la palette du digital learning	<b>7</b>
<b>3</b>	Générez de hauts niveaux d'engagement tout au long de vos formations hybrides	<b>10</b>
	Construisez une session adaptée aux besoins de vos participants	<b>11</b>
	Faites l'expérience d'apprentissage par les émotions	<b>11</b>
	Interagissez avec tout le monde de manière répétée	<b>12</b>
	Recueillez des retours à chaque étape	<b>12</b>
	Entretenez les connaissances acquises sur la durée	<b>13</b>
<b>4</b>	Créez un environnement de travail favorable à un apprentissage efficace	<b>14</b>
	Construisez une expérience cohérente basée sur les compétences	<b>15</b>
	Assurez un accompagnement sur l'application des acquis en digital learning	<b>15</b>
<b>5</b>	Conclusion	<b>17</b>

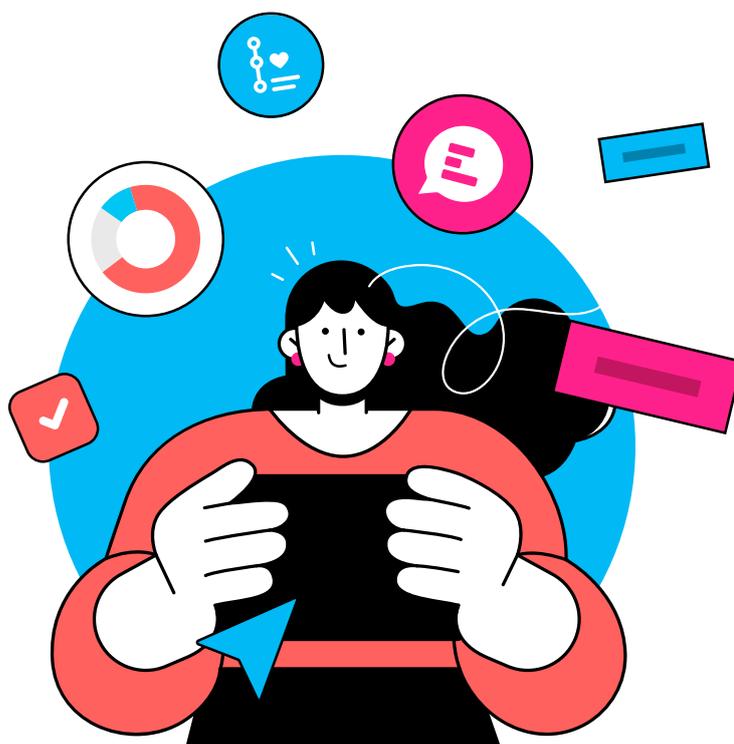
## Résumé

Dans un contexte d'obsolescence rapide des compétences professionnelles et d'une pénurie de talents sur le marché, les équipes Learning & Development (L&D) doivent repenser leur approche de la formation en entreprise. Il s'agit de créer des formats hybrides qui s'adaptent aux besoins de chaque apprenant, en utilisant à bon escient les avantages du présentiel, du distanciel, du synchrone et de l'asynchrone.

L'engagement des apprenants est plus que jamais un facteur déterminant pour accélérer et optimiser leur expérience de formation. Grâce à des espaces de travail collaboratifs adaptés aux formations hybrides, vous pouvez maximiser vos niveaux d'engagement depuis n'importe où et à tout moment. Des plateformes visuelles vous permettent de proposer des contenus personnalisés, de créer une connexion par l'émotion, de favoriser l'interaction et des retours constructifs pour une meilleure rétention des acquis sur le long terme.

Ainsi, pour améliorer l'efficacité de vos actions de digital learning, il est important de mettre en place un environnement de travail qui encourage l'implication de tous, en particulier à distance où il peut être parfois plus difficile de s'exprimer. Votre espace de formation doit mettre l'accent sur la pratique et l'expérimentation, qui constitue 70% du processus d'apprentissage. Il doit aussi permettre un suivi efficace de l'acquisition des connaissances.

Enfin, les équipes L&D doivent évoluer vers un accompagnement en continu, et investir dans une véritable culture de l'apprentissage qui, d'après Gallup, permettrait d'augmenter la rentabilité des entreprises de pas moins de 11%.



**2 ans** : c'est désormais la durée de vie moyenne d'une compétence professionnelle avant qu'elle ne devienne obsolète (contre 30 ans en 1987, d'après l'OCDE).

Dans ce contexte, auquel s'ajoute une importante **pénurie de talents** sur le marché, les enjeux liés à l'apprentissage professionnel (aussi appelé Learning & Development ou L&D), deviennent de plus en plus stratégiques. **Il faut former rapidement, en volume, sur de nouvelles compétences, et dans un contexte de restriction budgétaire.**

Pour répondre à ces enjeux, il existe aujourd'hui une multitude de formats d'apprentissage. Parmi eux, le **digital learning** continue à prendre de l'ampleur, surtout depuis la pandémie de 2020. Mais on assiste aussi à un retour au présentiel pour certaines formations, car elles restent perçues comme étant plus qualitatives et engageantes.

En effet, quel que soit le format retenu, c'est sur l'engagement des apprenants et le suivi de leur progression que repose l'efficacité pédagogique d'une formation en entreprise. Dans ce guide, vous découvrirez donc pas à pas les différentes manières de **maximiser cet engagement dans vos actions de digital learning, et plus largement dans vos formations hybrides.**



En formation, l'engagement des apprenants est fondamental pour générer de meilleurs résultats sur le long terme.

# 1.

**Quelle place pour  
le digital learning face  
au retour du présentiel ?**

# Quelle place pour le digital learning face au retour du présentiel ?

Le digital learning existe et se démocratise dans les entreprises depuis bien avant la pandémie. Mais c'est bien à cette période qu'il devient une solution incontournable dans tous les secteurs d'activité, du fait des confinements.

Depuis la fin de la pandémie, si le besoin d'apprendre à distance reste incontestable dans les organisations, [de nombreux arguments](#) s'élèvent également pour un retour au **présentiel de certaines formations**, car on leur associe les bénéfices suivants :

- Une meilleure qualité du contenu
- Plus d'engagement et d'interaction générés
- Une meilleure rétention de l'information
- Une personnalisation plus poussée (notamment dans les réponses aux questions)
- Des retours plus faciles à communiquer aux apprenants,...

Dans les faits, la majorité des entreprises a aujourd'hui recours à des méthodes de formation **au moins en partie digitales**. Cela s'explique par des équipes de plus en plus distribuées géographiquement, mais aussi par la volonté des organisations de **réduire leurs coûts** (notamment liés aux déplacements, à l'hébergement etc.).

Les équipes L&D doivent donc proposer une solution flexible en fonction du besoin de présentiel ou non. Celle-ci se présente sous une forme hybride, encore appelée **blended learning**, qui consiste à proposer à la fois des moments en présentiel et à distance au cours d'une même formation.

*Dans ces conditions, comment faire pour adresser les deux formats de manière cohérente, et rendre les moments de digital learning plus interactifs ? Une approche efficace pour les formateurs consiste à combiner le synchrone et l'asynchrone dans leurs parcours d'apprentissage.*



# 2.

**Synchrone et asynchrone :  
exploitez toute la palette  
du digital learning**

# Synchrone et asynchrone : exploitez toute la palette du digital learning

Malgré l'investissement des entreprises dans le développement des compétences en interne pour encourager la rétention des talents, les équipes et les managers qui les incarnent **ont de moins en moins de temps pour se former et apprendre**. C'est d'ailleurs le premier obstacle identifié par les apprenants pour se former efficacement, devant le manque d'engagement et de budget ([Learning at Work 2023](#), CIPD).

Pour les aider à structurer leur temps d'apprentissage en mode hybride, il est donc important que vous leur permettiez **d'exploiter pleinement le potentiel des [moments en asynchrone](#)**, au même titre que les moments synchrones :

- L'asynchrone permet d'interagir **avant comme après la formation** : préparation de la session avec une participation en amont, partage de feedback au moment qui convient le mieux aux apprenants,...
- L'apprentissage en asynchrone peut aussi s'appliquer à des formats plus collaboratifs **tels qu'un brainstorming, un onboarding ou un kick-off**. Il est surtout très efficace pour des équipes internationales [qui travaillent sur différents fuseaux horaires](#).
- En asynchrone, les informations centralisées dans des espaces collaboratifs dédiés **restent toujours disponibles et accessibles à tous**, depuis n'importe où et à tout moment.



**"Lorsqu'on lance une réunion ici au Brésil, les équipes de Singapour ont toujours la possibilité d'interagir avec nous."**

Par exemple, chez Embraer, Milton Neto (Architecte informatique) assure des échanges efficaces en asynchrone entre des équipes situées à des milliers de kilomètres de distance.

Il existe des solutions qui vous permettent de combiner efficacement le synchrone et l'asynchrone en digital learning. C'est le cas de la [plateforme collaborative Klaxoon](#), qui offre un espace virtuel complet et entièrement intégré avec des suites d'outils utilisées dans un contexte de formation, telles que Google et Microsoft :

- Il comprend des activités pensées pour des **interactions synchrones**. Par exemple, **l'outil de visioconférence intégré Live**, mais aussi les **Questions Challenge** pour inviter les participants à donner la bonne réponse le plus vite possible.
- Il propose aussi des activités en asynchrone : **Quiz, Sondage** pour recueillir des retours ou demander l'avis du groupe, des parcours gamifiés,...
- Il dispose **d'outils de mesure et de reporting intégrés**, pour un suivi efficace de la progression des apprenants, de l'acquisition et de la maîtrise des nouvelles connaissances.

Grâce à ce type de solutions, on parle désormais d'une véritable **expérience de formation hybride**, où l'apprentissage peut intervenir aussi bien sur un temps dédié en synchrone que directement dans le quotidien des employés, sous forme de **microlearning**.



Toutefois, nous avons vu que le manque de temps n'était pas l'unique obstacle identifié pour un apprentissage efficace en entreprise. En deuxième position vient **le manque d'engagement des formations**. Quels sont alors les leviers que peuvent utiliser les équipes L&D pour maximiser l'engagement des apprenants tout au long de leurs formations hybrides ?

# 3.

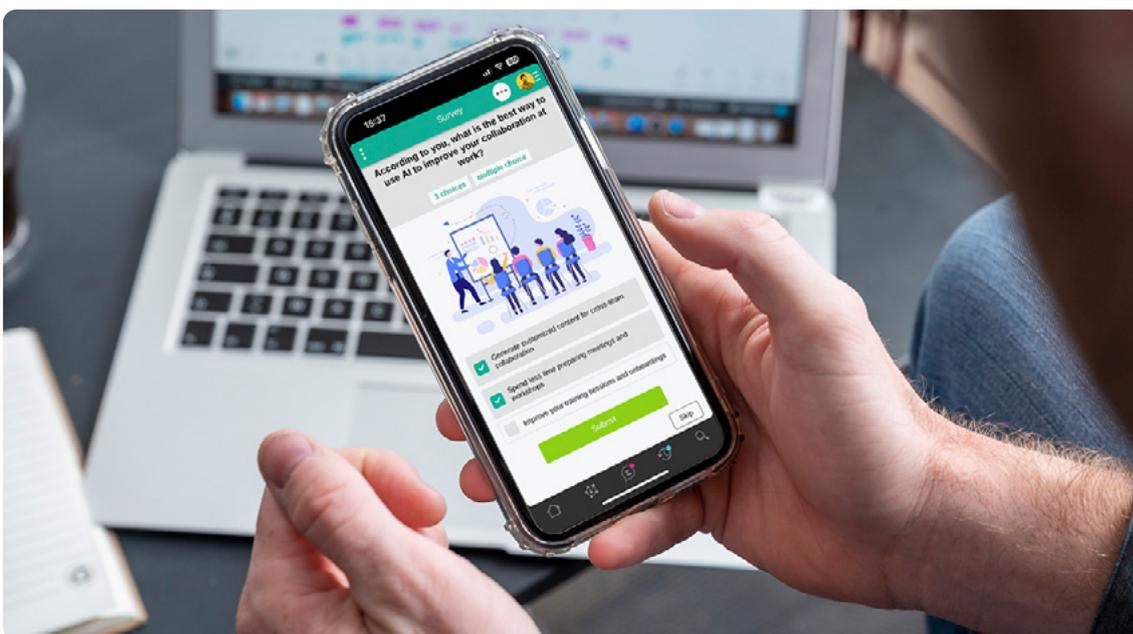
**Générez de hauts niveaux  
d'engagement tout au long  
de vos formations hybrides**

# Générez de hauts niveaux d'engagement tout au long de vos formations hybrides

## Construisez une session adaptée aux besoins de vos participants

Avant même que la formation n'ait lieu, **prendre le temps de la co-construire avec les apprenants en ligne** permet de personnaliser le cours à venir suivant leurs besoins.

Alors que nous sommes constamment exposés à d'énormes quantités d'informations, il est important de concevoir votre digital learning en évitant la surcharge cognitive. Pour bien comprendre ce qui apporte une réelle valeur ajoutée aux participants, **utilisez des sondages en asynchrone** pour cerner leurs attentes et besoins spécifiques.



Les participants peuvent répondre au Sondage à leur rythme après la session, favorisant ainsi un retour complet et constructif.

## Faites l'expérience d'apprentissage par les émotions

À distance aussi bien qu'en présentiel, une manière efficace de favoriser l'expérience d'apprentissage est de **stimuler les émotions**. Créer une expérience complète, agréable et bien conçue favorise alors un impact durable grâce à la connexion émotionnelle.

Par exemple, vous pouvez débiter une session de formation avec **une activité gamifiée** telle qu'un icebreaker ou un réveil pédagogique. En plus de créer des liens et un climat

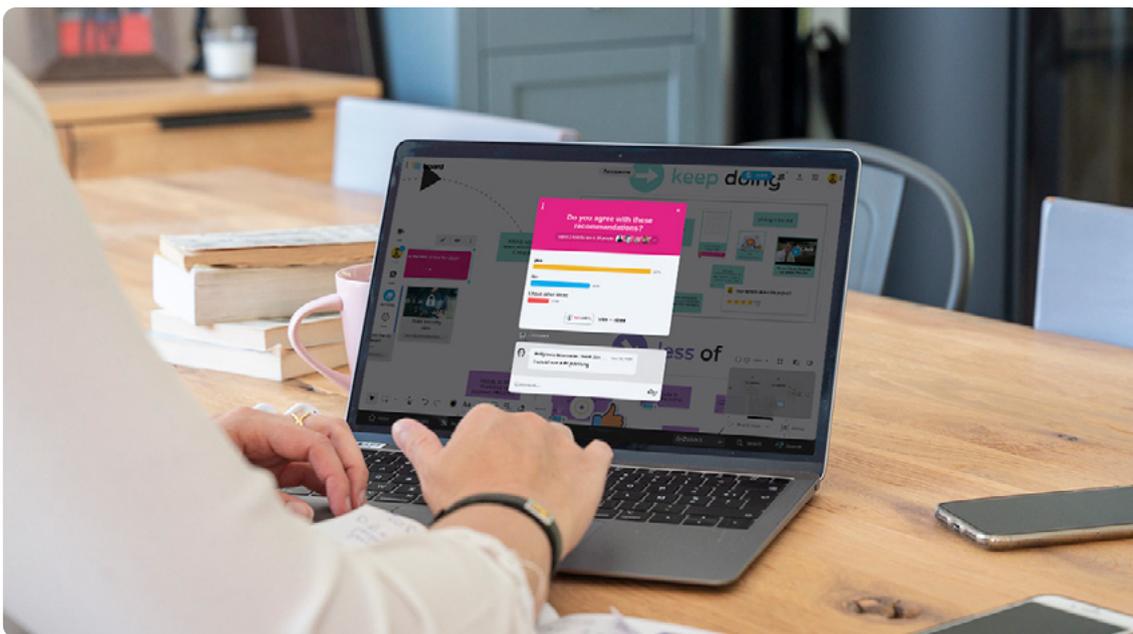
propice à l'échange, même lorsque les participants sont à distance ou ne se connaissent pas, cela les encourage à s'exprimer, et permet même aux plus introvertis de s'impliquer dans la formation.

## Interagissez avec tout le monde de manière répétée

Rien de tel qu'une interaction régulière avec l'audience pour stimuler l'engagement et améliorer la mémorisation !

Échanger constamment permet de répondre avec efficacité aux besoins des participants, et d'être en phase avec leurs préférences et de leur manière unique de réfléchir. Et c'est d'autant plus vrai à distance ! **Derrière un écran, certains participants peuvent se sentir moins à l'aise pour intervenir**, et la manière dont vous concevez votre digital learning doit en tenir compte.

Pour favoriser une meilleure participation globale en ligne, pensez à utiliser des environnements collaboratifs visuels tels que des **whiteboards**, mais aussi des activités interactives comme des quiz, des questions de vote ou des parcours gamifiés.



Dans un whiteboard, vous pouvez aussi retrouver directement les résultats de participation à vos activités interactives.

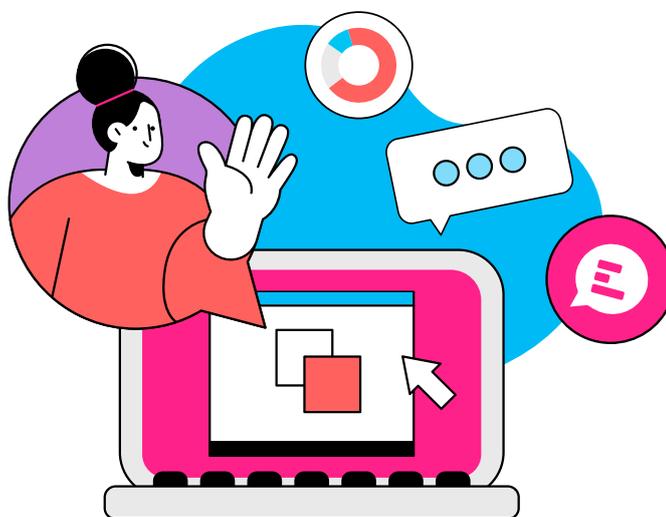
## Recueillez des retours à chaque étape

[L'importance du feedback](#) à chaque étape d'une formation n'est plus à démontrer. Bien que souvent perçu comme un outil correctif, le feedback est essentiel pour l'amélioration continue. Recevoir des retours positifs, constructifs, ou même informels, permet de mettre en place **une culture d'amélioration constante**, favorisant un environnement d'apprentissage sain et innovant.

En digital learning, mettez à disposition de vos apprenants des moyens de vous communiquer leurs retours, pendant ou après une session de formation. Vous pouvez leur partager **des sondages, des demandes d'évaluation**, ou bien utiliser des méthodes de feedback en ligne plus complètes comme les [Kudo Cards](#) ou la [Rétrospective](#).

## Entretenez les connaissances acquises sur la durée

En plus d'une interaction en continu pendant les sessions, il est important de **maintenir les connaissances acquises dans le temps** grâce à une répétition espacée. Après une formation en ligne, assurez-vous donc de **partager des contenus de synthèse** avec vos apprenants à des intervalles réguliers pour renforcer l'assimilation des nouvelles notions.



Pour cela, [l'outil Mémo de Klaxoon](#) est tout indiqué : il permet de **sécuriser les étapes suivantes** de votre formation en résumant visuellement en quelques pages un module ou une session. Vous pouvez même y inclure plusieurs types de questions (à choix unique, à choix multiples, Oui/Non,...) pour engager vos apprenants en testant leurs connaissances à mesure qu'ils progressent.

Que ce soit avant, pendant ou après vos sessions de formation hybride, vous devez donc pouvoir proposer **une expérience d'apprentissage complète et cohérente**, qui valorise l'engagement autant en digital learning que lors des modules en présentiel. Pour cela, vous devez disposer **d'un espace de travail qui réponde aux besoins des deux formats**, et qui vous permette d'assurer un accompagnement en continu de vos apprenants, où qu'ils soient.

# 4.

**Créez un environnement  
de travail favorable à un  
apprentissage efficace**

# Créez un environnement de travail favorable à un apprentissage efficace

## Construisez une expérience cohérente basée sur les compétences

D'après HBR, le futur de la formation dépendra des technologies mises à disposition des entreprises, mais pas seulement. [Le modèle dit "70/20/10"](#) permet de décomposer le mécanisme d'apprentissage à travers trois aspects fondamentaux :

- **70% de l'apprentissage vient de l'expérience** des apprenants, notamment grâce à la mise en pratique et au feedback ;
- **20% viennent de l'exposition**, c'est-à-dire des actions de mentorat ou d'apprentissage par les pairs ;
- **10% seulement sont issus des contenus de formation éducatifs** en tant que tels.

Pour favoriser une expérience de formation hybride et un développement personnalisé des compétences, votre environnement de digital learning doit donc tenir compte de ces différentes modalités d'apprentissage, et permettre avant tout à vos apprenants **de pratiquer, d'expérimenter et d'être accompagnés** pour appliquer les connaissances acquises.



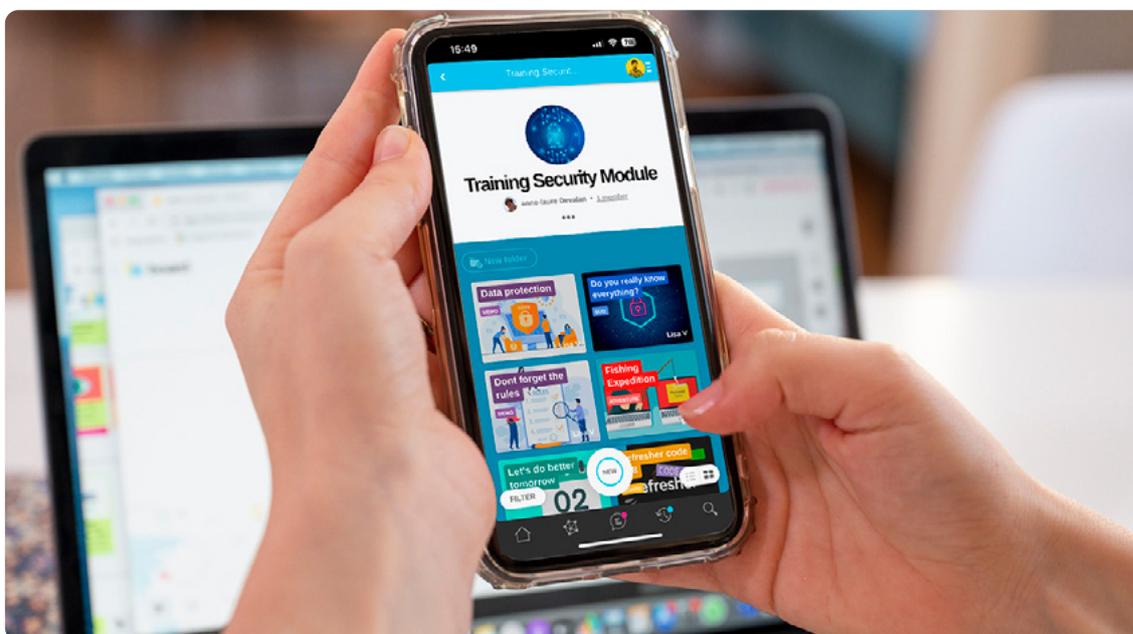
**70%**  
DE L'APPRENTISSAGE  
VIENNT DE  
L'EXPÉRIENCE DES  
APPRENANTS

## Assurez un accompagnement sur l'application des acquis en digital learning

[Gartner](#) identifie plusieurs manières dont les équipes L&D peuvent assurer l'accompagnement de leurs apprenants sur le long terme, et ainsi **accroître le développement professionnel des employés jusqu'à 45%** :

- Mettre à leur disposition les bonnes ressources et opportunités.

- Les informer de la manière dont ces ressources vont les aider à développer leur rôle et leurs compétences.
- Leur donner accès à des mentors ou des pairs pour les aider à recontextualiser leurs acquis.



Par exemple, dans un Network Klaxoon, organisez simplement et visuellement vos modules de formation en groupes privés.

# 5.

## Conclusion

# Conclusion

Désormais, le rôle des équipes L&D dans les entreprises n'est plus seulement de dispenser des actions de formation ponctuelles, en présentiel ou bien à distance. Ils doivent véritablement accompagner les apprenants dans le **développement de leurs compétences sur le long terme**, à l'échelle de leur carrière et non plus uniquement dans leur poste actuel.

En somme, il s'agit d'un véritable investissement dans une culture de l'apprentissage qui, d'après Gallup, permettrait **d'augmenter la rentabilité des entreprises [de pas moins de 11%](#)**.

Pour accélérer la vitesse et l'ampleur de l'acquisition des compétences, il devient nécessaire de mettre en place **un apprentissage agile et hybride** : parcours dynamiques, apprentissage en asynchrone ou intégré au flux de travail dans les solutions de digital learning,...

Trouver le bon rythme pour alterner ces différents formats requiert **d'expérimenter en fonction des besoins des apprenants**, et toujours axer votre formation sur **la personnalisation et le feedback** pour l'améliorer en continu.

Grâce à des espaces de travail collaboratifs complets et interactifs comme la plateforme Klaxoon, vous pouvez proposer **de véritables expériences de formation personnalisées** en présentiel, à distance, en synchrone et en asynchrone. Vous pouvez également **suivre de près l'engagement et la progression des participants** dans vos sessions de formation grâce à des outils de reporting intégrés.

De plus, Klaxoon permet **une prise en main rapide et intuitive** grâce à **[des sessions découverte d'une durée de 45 minutes](#)** axées sur la formation. N'hésitez pas à vous inscrire pour découvrir en quelques minutes seulement tout le potentiel de la plateforme dans vos actions de digital learning.





# La plateforme de collaboration visuelle tout-en-un qui booste l'engagement et la productivité en entreprise

Combinant une suite unique de 10 outils de collaboration visuelle, Klaxoon démultiplie l'engagement de tous, en réunion et en dehors, augmente la productivité et favorise un environnement de travail innovant.

En savoir plus



## Augmenter l'engagement avant, pendant et après les réunions

Permettre à chacun d'accomplir plus ensemble, et maintenir un niveau d'engagement élevé en favorisant une culture de participation active, en réunion et au-delà.



**On obtient 100% d'engagement**

Vincent Gonzalez, Responsable de la performance - Safran Landing Systems



## Faciliter le business, la prise de décision et accroître la productivité

Simplifier la collaboration en interne et en externe avec vos partenaires, tout en accélérant la prise de décision, les processus, les projets, les livrables et la mise sur le marché.



**On a gagné 40% de temps en plus**

Marc Gigon, Global Digital Advisor - Microsoft



## Stimuler l'innovation et la prise de décision dans un cadre de travail novateur

Équiper vos collaborateurs avec des outils innovants pour relever au quotidien leurs défis professionnels, où qu'ils soient, tout en rationalisant votre portefeuille applicatif.



**Klaxoon permet de réfléchir ensemble et prendre des décisions ensemble**

Peter Quiguer, Digital Experience Director - Lesaffre International

7500 entreprises clientes

120 pays

100% CAC 40

4,7/5

## Environnement 100% sécurisé

des technologies à la pointe des standards de sécurité et de confidentialité

app.klaxoon.com

- ✓ Robust data residency
- ✓ CCPA
- ✓ SSO SAML
- ✓ SOC2 / type2

## Interopérabilité avec vos outils

- Microsoft Teams
- Google Workspace
- Jira Software
- Confluence
- moodle.

klaxoon.com | Download on the App Store | Get it on Google Play

Utilisé par plusieurs centaines de milliers de collaborateurs, récompensé dans le monde entier





**klaxoon**

[klaxoon.com](https://klaxoon.com)

Download on the  
App Store

GET IT ON  
Google Play