



**#MON  
CHOIX  
PRO**

# Webinaire

Vend. 17 avril • 9h- 11h30

## Atelier n°2

### Côté STAGIAIRE

#### Quels sont ses besoins ?

Pour certains publics, une aide financière pour leur permettre de s'équiper d'outils numériques
Besoins d'équipement
Accompagnement psychologique pour éviter le décrochage
Travailler sur la prise en compte de la gestion du temps entre contenu de la formation et contraintes de la vie personnelle
Adapter les moyens utilisés aux différents publics
Les informer du déroulement de la formation a distance (planning, temps collectif, temps individuel...) Il faut un cadre « physique », un cadre temporel...
Il faut les convaincre que cela va fonctionner, il faut les motiver
Valoriser l'utilisation, qu'ils ont déjà, du virtuel dans leur vie de tous les jours
La formation passe en second avec le problème de la solitude
Problème de la fracture numérique
Problème d'organisation des cours virtuel en lien avec le confinement (lieu)
Du matériel

Savent-ils apprendre en autonomie ?
Aider les stagiaires à s'organiser, à planifier, se professionnaliser dans leur rôle d'apprenant
Favoriser l'autonomie des stagiaires sur des outils digitaux
Fédérer les stagiaires (dont publics en difficulté avec la langue FLE) – trouver les bons outils pour un meilleur intérêt
Besoin matériel (ordinateur, tablette, smartphone...)
Dossier de rémunération avec Pôle Emploi (difficultés augmentés en distanciel): en présentiel, le stagiaire se tourne souvent vers le formateur pour servir d'intermédiaire avec les institutions. Comment rassurer les stagiaires?
Comment maintenir la motivation des stagiaires sur la durée?
Matériel (PC, connexion internet, logiciels, plateformes, téléphone...)
Fracture numérique : besoin d'être formé sur les outils utilisés lors de la formation
Aménagement des heures de formation
Plus d'individuel
Disposer des outils nécessaires à l'apprentissage (portables, logiciels, whatsapp)
Privilégier le travail par petits groupes
Maintenir du lien social plus rapproché (appels téléphoniques réguliers)
Activités en binômes
Ajuster l'emploi du temps pour tenir compte des charges de famille et occupations périphériques
Adaptation des outils aux besoins individuels (varier les supports d'apprentissage en fonction des personnes et de leur capacité à absorber l'info)
Améliorer la couverture réseau internet pour faciliter les échanges à distance
Vérification des prérequis (langues, maîtrise informatique...)
Avoir le matériel et les connaissances informatiques nécessaires à sa formation
Avoir un coaching individuel au cas où mais aussi un lien étroit avec son conseiller Pôle emploi si besoin
Avoir des temps de repos car la formation en visio est fatigante et a ses limites
Pouvoir régulièrement se tester, connaître son niveau, son avancement

Etre régulièrement rassuré et encouragé pour ne pas lâcher

Structurer les journées et les temps de travail

Besoin d'accompagnement, en particulier dans les formations comprenant des gestes professionnels

## Côté STAGIAIRE

### Quelles actions à mettre en œuvre ?

En amont des formations, sensibilisation et formation aux outils à distance
Réduire les volumes d'heures du présentiel au distanciel
Doser avec finesse la mixité des pédagogies
Et transverse : travailler avec les recruteurs pour faire évoluer leur état d'esprit sur la formation à distance (aussi qualifiante que le présentiel)
Problème de la fracture numérique
Valoriser l'utilisation, qu'ils ont déjà, du virtuel dans leur vie de tous les jours
Les informer du déroulement de la formation à distance (planning, temps collectif, temps individuel...) Il faut un cadre « physique », un cadre temporel...
S'assurer qu'ils soient équipés (budget ou matériel à prêter...)
Evaluer la capacité à apprendre en autonomie
Apporter de la formation aux outils
Avoir une assistance technique
Contractualiser leur engagement avec suivi pédagogique (présence, assiduité et évaluation)
Un module systématique en distanciel dans les parcours de formation pour activer la méthodologie et l'appropriation d'outils dont ils auront évidemment besoin dans leur quotidien
Utiliser un calendrier partagé sur plateforme de formation à distance pour aider les stagiaires à se fixer des objectifs, être acteur de sa propre formation
Achat groupé de matériel par Pôle Emploi et prêt aux stagiaires ou mobilisation d'aide PE pour l'achat de matériel
Participation d'un référent Pôle emploi (via zoom) à l'entrée en formation pour régler les dossiers de rémunération
Mise en place d'un rituel quotidien sous forme de petit déjeuner ou activité récréative pour maintenir la motivation
Recenser le matériel chez les stagiaires (pc, connexion internet, téléphone...)
Module de positionnement en début de séance, en présentiel pour présenter et montrer comment fonctionnent les outils et logiciels utilisés pendant la formation (utilisation quotidienne des outils non suffisante)

Apprentissage de l'autonomie (se connecter à la bonne heure, avec le bon canal...)
Trouver des moyens/évaluer les gestes techniques à distance, à effectuer pendant la formation (tutoriels, vidéos...)
Comptabilisation du travail réaliser / évaluer le temps consacré à la formation pour chaque stagiaire
Maintenir du lien social plus rapproché (appels téléphoniques réguliers)
Privilégier le travail par petits groupes pour faciliter les échanges et l'apprentissage
Ajuster l'emploi du temps pour tenir compte des charges de famille et occupations périphériques
Avoir une approche personnalisée pour adapter les bons outils à chaque stagiaire
Assouplir l'emploi du temps pour prendre en compte les contraintes familiales
S'assurer d'une bonne connexion internet, de l'équipement de matériels informatique adaptés...
Donnée de la flexibilité au stagiaire pour réaliser sa formation à distance car peut, à certains moment, ne pas être dispo (surtout les mercredis avec les enfants)
S'assurer de ne pas « perdre » les candidats
Partages d'animations en classes virtuelles utilisables en temps différé
Avoir une référent sur des plages identifiées, besoin d'accompagnement pour les BRSA
Relancer le recrutement (aller au-delà de la poursuite des actions). Aller chercher les plus difficiles à mobiliser
Mise à disposition de matériel informatique (smartphone = Solution intermédiaire). Distribution de tablettes. (AFPA)
Dans le futur, module initiation au numérique « systématique »
Mobilisation d'aides afin que les stagiaires puissent s'équiper
Réflexion sur l'environnement du stagiaire
Proposer des activités diversifiées rythmées par des exercices courts
Créer une dynamique de groupe avec possibilité de temps d'échanges entre stagiaires
Auto-évaluation du stagiaire, autonomie et prise de conscience
Se former au digital et à l'utilisation d'internet en début de formation
Acquérir le matériel informatique (aides)

Conserver un lien individuel avec son coach et pole emploi pour toutes les questions financières ou autres
Etre rassuré, encourager, coacher de façon individuel et collective
Avoir un lien direct avec les autres stagiaires sans autres interlocuteurs pour oser, s'exprimer et s'encourager entre eux
Faire accepter aux stagiaires le distanciel et rassurer, accompagner l'adhésion vers une formation hybride.
Maintien du lien - attention à l'essoufflement des stagiaires et à la démotivation. Mettre en place des temps réguliers et planifiés d'interactions avec le formateur et en groupe de stagiaires pour échanger, dynamiser, créer du "Nous" même à distance.
Demander des mises en pratiques en autonomie à domicile (réalistes et réalisables). Accompagner le stagiaire dans "le faire". Le rendre acteur de sa formation.
Comment verser une preuve de la compétence ou de mise en pratique réalisée (support vidéo, photos, débriefing oral en tutorat, auto-évaluation...)
Comment comptabiliser les temps de formations dans ce nouveau contexte: la feuille d'émargement est dépassée?... Evaluer le développement de la compétence technique et humaine et non pas le temps passé en formation.
Célébrer les réussites de parcours avec l'OF, le conseiller référent PE en présence d'entreprises grâce aux forums de recrutement en ligne et le nouvel outil ZOOM!?
Séquencer le temps de travail avec un cadre de référence et un programme défini
Sur la base d'une vidéo faite par le stagiaire, il peut expliquer son geste afin de se l'approprier et de l'expliquer à son formateur (analyse réflexive)
Présentation des gestes à utiliser par les formateurs via des vidéos réalisées par le formateur à destination des stagiaires
Prendre en compte le contexte global de la situation du stagiaire (zone blanche, pas d'équipement, mère seule avec enfants, parents avec personne malade ....) Attention à ne pas être trop intrusif
Important de maintenir la motivation des stagiaires en créant des rdv visios/tel de routine, prendre contact régulièrement (créer un rituel)
Créer du lien au travers des classes virtuelles, imaginer du travail collectif en sous groupe pour dynamiser la formation
Penser à former les stagiaires sur un module spécifique sur les outils digitaux (whatsapp, teams... etc. )
Trouver une solution pour équiper les stagiaires sans matériel, gratuitement
Trouver le financement de ce matériel
Prévoir un espace de travail « autonome » dans les OF

Mettre en place une période d'acculturation

Solliciter un OF Facilitateur

## Côté FORMATEUR

### *Quels sont ses besoins ?*

Besoin d'accompagnement

Temps d'échanges sur le RETEX

Nécessité de temps de préparation sur la mise en place de capsules vidéo avant mise en ligne

Réfléchir à la digitalisation des contenus de formation

S'appuyer sur les formateurs plus à l'aise avec le online pour convaincre les plus réticents

Connaissance technique des outils à utiliser

Manipuler de façon très à l'aise pour ne pas avoir d'appréhension

C'est à nous de démystifier, encourager et donner du temps pour acquérir les connaissances

Besoin de connaître les outils qui existent par les éditeurs. Dans les filières pro de ce qui peut exister autre que le papier

Faire une séance de TP pas toujours évident

Utilisation de plateforme, appli logiciel fait par des professionnels

Il n'y a pas besoin de tout réinventer, on peut partager, s'approprier des outils différents

Rassurer les formateurs que les plateformes ne prendront pas leur place, mais qu'elles sont un appui pédagogique

Prendre du temps de partage et partage de pratique

Des formateurs déjà engagés, la problématique est sur l'outil et l'adaptation de la pédagogie en distanciel

Ingénierie distancielle

Prise en main de l'outil : découverte de panel d'outil avec exemple

Accompagnement aux outils en individualisant la formation des formateurs car en difficulté numérique

Quid des formations où le geste prime ?
Avoir une assistance technique
Trop d'outil, proposer une liste restreinte d'outils avec prise en main
Création de pôle d'accompagnement
Cette situation a fait ressortir les « faiblesses » du formateur; la formation à distance requiert plus d'exigence et de méthodologie
Favoriser une meilleure autonomie des formateurs face aux outils bureautiques et numériques
Ça réinterroge la formation en interne des formateurs > se doit d'être au cœur des stratégies
appropriation de nouvelles techniques d'animation (le métier de formateur doit se réinventer) et sur l'utilisation des outils numériques
réfléchir à une nouvelle organisation de la formation: comment faire intervenir un autre formateur, soit en soutien à des stagiaires en difficultés, soit à des stagiaires très avancés (approfondissement), sans briser le lien entre formateur référent et stagiaires qui est primordial en distanciel.
Comment évaluer une compétence à distance, en s'assurant que le stagiaire n'utilise pas d'autres outils en parallèle (ou qu'il réalise bien l'évaluation seul)?
Faire un point sur le matériel des formateurs (PC, connexion, téléphone...)
Suivre une formation numérique (pas uniquement des modules) car il existe des disparités entre les formateurs
Identification des outils et ressources à utiliser en début de formation (multitude d'outils existants, notamment sur Emploi store, beaucoup d'outils intéressants non utilisés jusqu'à présent)
Besoin d'évaluer ce qui a été fait jusqu'à présent
Maintenir, développer, réinventer les échanges informels qui existaient auparavant entre les formateurs lorsqu'ils se retrouvaient en centre de formation
Pouvoir se retrouver à certains moments en présentiel tout en respectant les gestes barrières pour conserver ce lien convivial et humain
Un accompagnement plus rapproché des formateurs pour les sécuriser tant sur les plans logistique que sur l'ingénierie de la formation et les moyens d'y arriver
Disposer de tous les outils (scan portables) pour l'exercice de leurs missions
Disposer des outils nécessaires à l'apprentissage (portables, logiciels, whatsapp)
Privilégier le travail par petits groupes

Maintenir du lien social plus rapproché (appels téléphoniques réguliers)
Activités en binômes
Être accompagné, formé dans l'animation à distance au travers de différents outils afin de rassurer le formateur
Créer des classes virtuelles pour les formateurs (petits déjeuners)
Réaliser une plateforme pour centraliser nos actions réalisées (SAFORE)
Prendre un temps en sortie de période de confinement pour débriefer, restituer, analyser la pratique
Besoin de prendre du recul et du repos réguliers pour tenir dans le temps
Revoir chaque formation chaque cours afin de l'adapter au digital, car la visio a aussi ses limites et le présentiel reste parfois indispensable
Conserver un lien avec les autres formateurs, afin d'échanger les bonnes pratiques, s'encourager type petits déjeuner whatsapp le matin
Conserver un lien étroit avec Pole emploi et un correspondant afin de faire appel à lui facilement et rapidement
Construire des échanges ludiques entre eux et les stagiaires, jeux, photos avant/après, etc .....
Trouver le moyen d'équiper les stagiaires en équipement informatique
Formation en outils numérique voir élargissement vers des outils méconnus
Structurer les journées et les temps de travail

## Côté FORMATEUR

### Quelles actions à mettre en œuvre ?

Valoriser ce qu'auront fait les stagiaires durant cette période
Accompagner les formateurs sur les ressources, les outils, mais aussi la posture (différente par rapport au présentiel)
Nommer et former un référent numérique
Rendre les apprenants autonomes
Travailler sur les "savoirs devenir"

Permettre aux formateurs d'avoir une variété d'outils (avec formation préalable)
Former obligatoirement les formateurs aux techniques distancielles
Utiliser les formateurs mobilisés dès le début de la crise comme « essaimeurs » auprès de leurs collègues sur les bénéfices du distanciel
Revoir intégralement et réfléchir sur le métier, la posture des formateurs
Connaissance technique des outils à utiliser pour les Manipuler de façon à être à l'aise pour ne pas avoir d'appréhension devant les stagiaires
Besoin de connaître les outils qui existent par les éditeurs (notamment dans les filières pro) autre que le papier. (appli, logiciel, jeux...) Dans le but de les rassurer
Prendre du temps de partage, faire des partages de pratique interne et externe
Identifier les besoins des apprentissages
Proposer une liste restreinte d'outils éprouvés et facile d'utilisation selon les besoins des apprentissages
Assurer la prise en main avec les personnels et formateurs les plus à l'aise avec ces outils: le référent numérique (mutualisé pour plusieurs entités)
Développer une équipe pour construire une Ingénierie distancielle : méthodo d'interaction, capsule... et aussi maintien de l'engagement des stagiaires
Revoir la formation en interne des formateurs
Pour les formateurs: prévoir des sessions de formation aux outils numériques et à de nouvelles techniques pédagogiques. Coût??
Questionnaires d'évaluation possible sur Evalbox ou Google form (non testés aujourd'hui)
Hybridation / scénarisation des formations
Identification/tri/analyse des outils et plateformes à utiliser pour chaque formation
Modèle économique à repenser
Outils distanciels à s'approprier en amont
Recensement du matériel digital et des besoins en formations numériques
Réinventer les échanges informels qui existaient auparavant entre les formateurs
Ne pas tomber dans le distanciel à 100%
Un accompagnement plus rapproché des formateurs pour les sécuriser et ne pas les mettre en situation d'isolement
Investir dans les moyens techniques

Indiquer les horaires de disponibilités pour que les stagiaires le contact + des permanences
Prévoir des tps d'échanges groupés
Utilisation d'outils (classe virtuelle, padlet etc...)
Prévoir une personne au sein de l'OF (coordinateur par exemple) qui va s'occuper de toute la partie technique des stagiaires afin de libérer les formateurs de cette partie
Formations et séances E-learning
Création de cohorte de formateurs
Plateforme de façon à avoir tous les contenus en ligne
Avoir des connaissances en Engineering
Envisager des simulateurs pour préparer des gestes sur plateau
Trouver une aide ou un système pour équiper les demandeurs d'emploi en équipement informatique
Adapter les relations centres de formation / pôle emploi pour faire intervenir pôle emploi dans la boucle des échanges afin de répondre aux questions stagiaires / PE
Mettre en place des temps de repos et formateurs / et stagiaires afin de souffler car la formation à distance est fatigante et usante
Conserver un lien régulier et ludique entre formateurs (type petit déjeuner whatsapp )
Commencer chaque formation par un point individuel avec chaque stagiaire pour connaître son niveau digital et organiser des remises à niveau
Accompagner le changement de posture du formateur par le développement de compétences
L'outil seul, ne fera pas la formation. Revenir aux fondamentaux c'est à dire: quel est l'objectif de formation? quel est l'objectif pédagogique?
Identifier ensuite l'outil numérique le plus adapté à l'objectif pédagogique (connaître un certain nombre d'outils différents)
Apprendre à lancer les activités de mise en pratique à distance: matériel, préconisations et consignes
Ne pas sous-estimer le temps de conseil personnalisé, l'accompagnement et le temps de tutorat. Avoir conscience que l'environnement de formation à domicile peut-être un frein supplémentaire pour le stagiaire (utilisation du matériel, bruit, organisation en autonomie de temps de travail, affirmation de soi auprès de ses proches...)
Recenser les outils qui existe et qui sont reconnus par Pôle Emploi, en termes de confidentialité et de financement, et former les formateurs et les stagiaires



partage	7 fois envoyé
capacité à se réinventer	6 fois envoyé
mutualisation	4 fois envoyé
a refaire	3 fois envoyé
adaptation	3 fois envoyé
innovation	3 fois envoyé
mutualisation des expériences et analyse	3 fois envoyé
accompagnement renforcé	2 fois envoyé
accompagner	2 fois envoyé
adaptabilité	2 fois envoyé