

# Le blended learning est-il plus efficace que le présentiel seul ?

## Réponse courte

Le **blended learning** est généralement considéré comme plus efficace que le présentiel seul, car il permet d'**individualiser les parcours**, de renforcer l'autonomie des salariés et de maintenir un lien pédagogique grâce aux séquences en salle. Cette modalité optimise l'**acquisition des compétences** en alternant apprentissage autonome et interactions directes.

Pour maximiser son efficacité, il est recommandé d'articuler clairement les **modules à distance** et les ateliers en présentiel, d'assurer un accompagnement humain régulier et de prévoir des évaluations intermédiaires. Le blended learning doit toutefois respecter les exigences légales, garantir l'égalité d'accès et la qualité des contenus, et être formalisé dans un **plan de formation** validé par la direction.

## Définition

Le **blended learning**, ou **formation mixte**, désigne une modalité pédagogique combinant des séquences de formation en **présentiel** et des modules à distance, généralement via des plateformes numériques. Cette approche vise à optimiser l'acquisition des compétences en alternant interactions directes et apprentissage autonome.

Au Luxembourg, la formation professionnelle continue peut intégrer le blended learning, sous réserve que les objectifs pédagogiques, les exigences légales et les principes d'égalité de traitement entre salariés soient respectés.

## Questions fréquentes

### Comment articuler efficacement les parties distancielle et présentielle d'un parcours blended learning ?

Il est recommandé de privilégier une articulation claire entre les séquences à distance et les ateliers en salle, d'assurer un accompagnement humain régulier et de prévoir des évaluations intermédiaires. Les modalités doivent être formalisées dans un plan de formation validé par la direction.

### Faut-il consulter la délégation du personnel avant de mettre en place le blended learning ?

La consultation de la délégation du personnel est recommandée, notamment lors de l'introduction d'un plan de formation incluant le blended learning (art. L. 261-1 et suivants). Cette démarche garantit l'adhésion des salariés et le respect des obligations de dialogue social.

### Le blended learning est-il plus efficace que la formation uniquement en présentiel ?

Le blended learning est généralement considéré comme plus efficace que le présentiel seul, car il permet d'individualiser les parcours, de renforcer l'autonomie des salariés et de maintenir un lien pédagogique grâce aux séquences en salle. Cette modalité optimise l'acquisition des compétences en alternant apprentissage autonome et interactions directes.

### Le blended learning peut-il bénéficier d'un cofinancement public au Luxembourg ?

Oui, le blended learning est éligible au cofinancement public sous réserve de traçabilité, de qualité et d'évaluation des acquis. Les modules à distance doivent être structurés et permettre le suivi de la participation effective, et les justificatifs de présence doivent être conservés pour les contrôles ADEM ou ITM.

### Le temps de formation à distance dans un parcours blended learning compte-t-il comme temps de travail ?

Le temps de formation, tant en présentiel qu'à distance, doit être comptabilisé conformément aux dispositions sur le temps de travail. Si la formation est imposée par l'employeur, elle doit se dérouler pendant le temps de travail ou donner lieu à une compensation, sauf accord écrit contraire du salarié.

### Quelles conditions légales doivent être respectées pour mettre en place le blended learning au Luxembourg ?

L'accord de l'employeur est requis préalablement, et l'accord du salarié est obligatoire si la formation intervient hors du temps de travail. L'entreprise doit garantir l'accès aux outils numériques nécessaires, adapter les contenus aux profils des apprenants et respecter les obligations de traçabilité des actions de formation.

## Conditions d'exercice

La mise en œuvre du blended learning est soumise à plusieurs conditions légales et pratiques.

Critère	Détail
Accord de l'employeur	Requis préalablement à toute mise en œuvre
Accord du salarié	Obligatoire lorsque la formation intervient hors du temps de travail
Accessibilité des outils	L'entreprise doit garantir l'accès aux outils numériques nécessaires
Adaptation des contenus	Contenus adaptés aux profils des apprenants et égalité d'accès pour tous les salariés
Critères de qualité	Qualification des formateurs, pertinence des contenus, traçabilité des actions

## Modalités pratiques

Le blended learning doit satisfaire à des exigences pratiques précises pour être reconnu et éligible au cofinancement.

Modalité	Détail
Part de présentiel	Part significative permettant l'évaluation des acquis et l'interaction avec le formateur
Modules à distance	Structurés, traçables et permettant le suivi de la participation effective de chaque salarié
Temps de formation	Temps en présentiel et à distance comptabilisé conformément aux dispositions sur le temps de travail
Justificatifs	Conservation des preuves de participation et d'assiduité pour les contrôles <u>ADEM</u> ou <u>ITM</u>
Cofinancement public	Éligible sous réserve de traçabilité, qualité et évaluation des acquis

## Pratiques et recommandations

L'expérience luxembourgeoise montre que le blended learning **favorise l'individualisation** des parcours et l'autonomie des salariés, tout en maintenant un lien pédagogique essentiel grâce au présentiel. Pour maximiser l'efficacité, il est recommandé de **privilégier une articulation claire** entre les séquences à distance et les ateliers en salle, d'assurer un accompagnement humain régulier et de prévoir des évaluations intermédiaires.

L'**implication de la hiérarchie**, la disponibilité des ressources techniques et la sensibilisation des salariés à la protection de leurs données personnelles sont des facteurs déterminants pour la réussite du dispositif. Il est conseillé de **formaliser les modalités** du blended learning dans un plan de formation validé par la direction et de consulter, le cas échéant, la délégation du personnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-9</u>	Organisation, accès, financement et obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle continue
Art. <u>L.414-3</u>	Égalité de traitement et non-discrimination dans l'accès à la formation
Art. <u>L.211-1</u> et suivants	Temps de travail, prise en compte des heures de formation
Art. <u>L.261-1</u> et suivants	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel — conformité des outils numériques et respect de la vie privée
Jurisprudence nationale	Validité des formations hybrides dès lors que la preuve de la participation effective est apportée

Veillez à documenter précisément chaque étape du parcours blended learning afin de garantir la conformité lors d'un contrôle de l'ADEM ou de l'ITM. Informez systématiquement les salariés sur leurs droits relatifs à la formation à distance, à la protection de leurs données et à l'encadrement humain disponible.

## Voir aussi

- [Outils numériques pour gérer la formation](#)
- [E-learning comme substitut à la formation en présentiel](#)
- [Avantages et limites de la gamification en formation](#)
- [Intégrer la réalité virtuelle dans la formation professionnelle](#)

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.