

Les chiffres 2020 du digital learning

Résultats et analyse d'une enquête
réalisée auprès de 400 structures



6ème édition

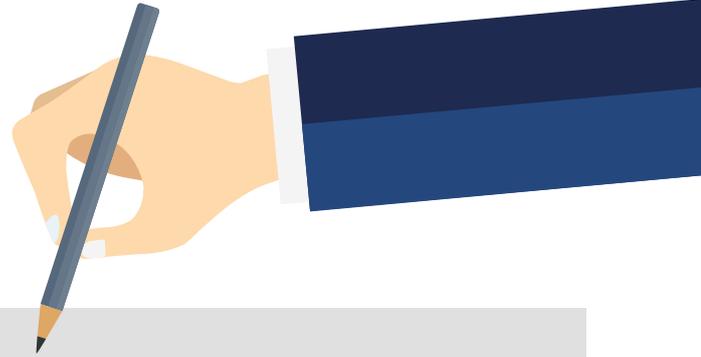


Un livre blanc imaginé par

ISTF

DEVENEZ EXPERT
DE LA FORMATION
DIGITALE

Sommaire



Avant-propos.....	page 3
L'apogée du blended learning.....	page 4
Le digital pour plus d'efficacité.....	page 5
Une variété de modalités de plus en plus courtes.....	page 6
Production interne VS externe : les écarts se resserrent.....	page 7
Les facteurs d'engagement.....	page 8
Les facteurs qui influencent le taux de complétude.....	page 9
Le tutorat, indispensable pour engager.....	page 10
La classe virtuelle, meilleur outil de tutorat.....	page 11
Le panel.....	page 12
A propos de l'ISTF.....	page 13

■ Avant-propos

Pour la 6^{ème} année consécutive, nous avons mené une enquête auprès de 400 professionnels de la formation afin de nous offrir une cartographie pertinente du marché et de l'évolution des pratiques du digital learning.

Cette édition 2020 confirme la place grandissante du digital dans la formation où les parcours sont désormais pensés dès le début pour être multimodaux. Si le présentiel reste la modalité jugée la plus efficace, le digital progresse cette année encore de façon importante.

Pour autant, la pédagogie reste au centre des préoccupations de notre panel qui n'adopte une innovation que si celle-ci a un véritable intérêt pour l'apprenant. Dans le même sens, le tutorat demeure indispensable pour garantir des taux de participation et de complétude optimaux dans le cadre d'une formation à distance.

En résumé, on peut dire que si les responsables formation ont bien intégré les avantages de la modalité à distance, ils n'en ont pour autant pas oublié la place de l'humain qui demeure le facteur indispensable pour réussir la digitalisation des dispositifs de formation.

Bonne lecture.



Mathilde Istin
Directrice déléguée



1 L'apogée de la formation mixte

+10 pts
de blended

Chaque année, la part des entreprises ayant déjà utilisé des parcours blended learning dans leurs dispositifs augmente. L'année 2019 ne déroge non seulement pas à la règle mais voit même une accélération plus forte que jamais avec un gain de 10 points.

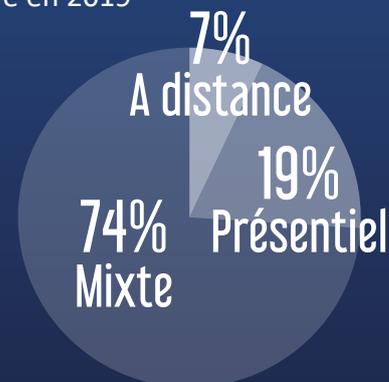
On constate qu'il s'agit d'un pur transfert des dispositifs présentiels, qui passent de 29% à 19%, vers les dispositifs blended. De leurs côtés, les dispositifs 100% à distance restent stables avec 7% des entreprises interrogées.

Notons également que la taille de l'entreprise est corrélée aux modalités mises en œuvre. Ainsi, 92% des entreprises de plus de 1 000 salariés font du blended learning, 86% pour les entreprises entre 100 et 1000 salariés et 77% pour les structures de moins de 100 salariés.

Au niveau du secteur public, le blended learning représente 70% des modalités mises en œuvre.

En bas du tableau, les organismes de formation avec 61% de blended, 33% de 100% présentiel et 6% de 100% à distance.

Les modalités de la formation mises en œuvre en 2019



2 Le digital pour plus d'efficacité

30% des répondants du panel affirment vouloir passer au digital pour améliorer l'efficacité pédagogique des formations. C'est le 1^{er} critère de transition vers le numérique. En 2nde position et en augmentation de 6 points : la réactivité face aux enjeux business.

Quels sont les principaux freins à la digitalisation des formations ?

- 30% Le manque de temps
- 27% Le manque de compétences
- 20% Le manque de budget
- 9% Le manque d'adhésion hiérarchique
- 7% La performance des outils
- 7% Le manque d'efficacité du digital learning



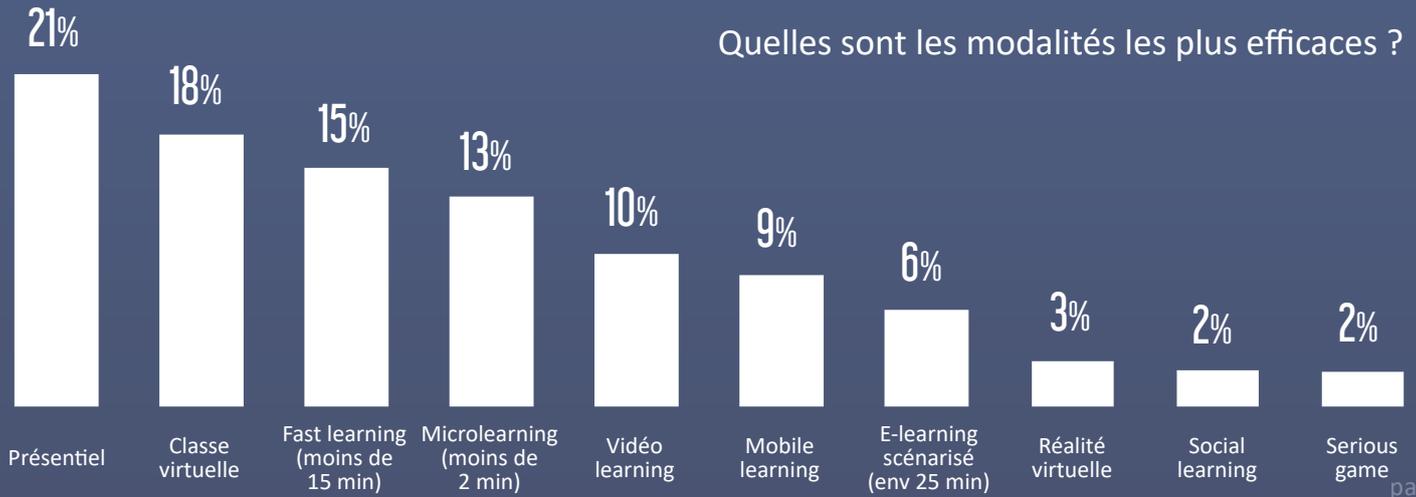
Pourquoi passer au digital learning ?



3 Une variété de modalités de plus en plus courtes

Aujourd'hui, il existe de nombreuses modalités pédagogiques qui offrent aux formateurs des leviers d'action importants pour engager leurs apprenants dans leurs formations. Mais elles ne se valent pas toutes...

Le classement reste identique par rapport à l'an passé sur les 4 premières positions. Sans surprise donc, notre panel estime que le présentiel est la modalité la plus efficace, suivi de la classe virtuelle, du fast learning et du micro learning. Le e-learning scénarisé quant à lui poursuit sa chute avec 6% de moins quant à son jugement d'efficacité par rapport à l'an passé. En complément des approches synchrones (présentielle et classe virtuelle), ce sont donc les formats courts qui sont plébiscités.





4 Production interne VS externe : les écarts se resserrent

Si la production de contenus digitaux de façon internalisée reste en tête avec 54% des contenus produits, celle-ci est en net recul avec une perte de 5 points.

C'est l'achat de contenus sur catalogue qui progresse le plus en 2019 avec 3 points de plus par rapport à l'an passé.

Et pour 2020 ?

Cette baisse de la production interne devrait cependant n'être que passagère puisque 75% de personnes interrogées déclarent vouloir augmenter leur production en interne (dont 25% par les collaborateurs eux-mêmes via le « User Generated Content ») pour l'année à venir.

5 Les facteurs d'engagement

Le fait qu'une formation soit en lien avec ses problématiques métier reste le 1er critère motivant un apprenant à commencer une formation digitale.

A la 2nde place, on trouve désormais l'obtention d'une certification. Délivrer un certificat de compétence après une formation est donc devenu un atout majeur pour engager les apprenants. Cela s'explique, d'une part par la rapidité d'obsolescence des compétences impliquant de mieux cartographier et valoriser les expertises, et d'autre part, par la réforme de la formation qui facilite le financement via le CPF des formations délivrant des certifications.

Enfin, il faut noter que si la présence d'un tuteur n'arrive qu'en 4^{ème} position, elle est cependant le premier atout de la complétude.

Les facteurs de motivation pour commencer une formation en ligne



6 Les facteurs qui influencent le taux de complétude

Le taux de complétude représente le nombre d'apprenants qui vont jusqu'au bout de leur formation.

La présence d'un tuteur reste le premier critère influençant la persévérance des apprenants dans leur parcours. Cette efficacité est d'ailleurs encore un peu plus marquée en passant de 19% l'an dernier à 21% cette année.

De manière un peu contre-intuitive ou peut-être serait-il plus exact de dire à contre-courant du discours ambiant, l'expérience sociale reste pour la troisième année consécutive le dernier élément de motivation avec seulement 2% d'influence.

Les facteurs de motivation pour terminer une formation en ligne

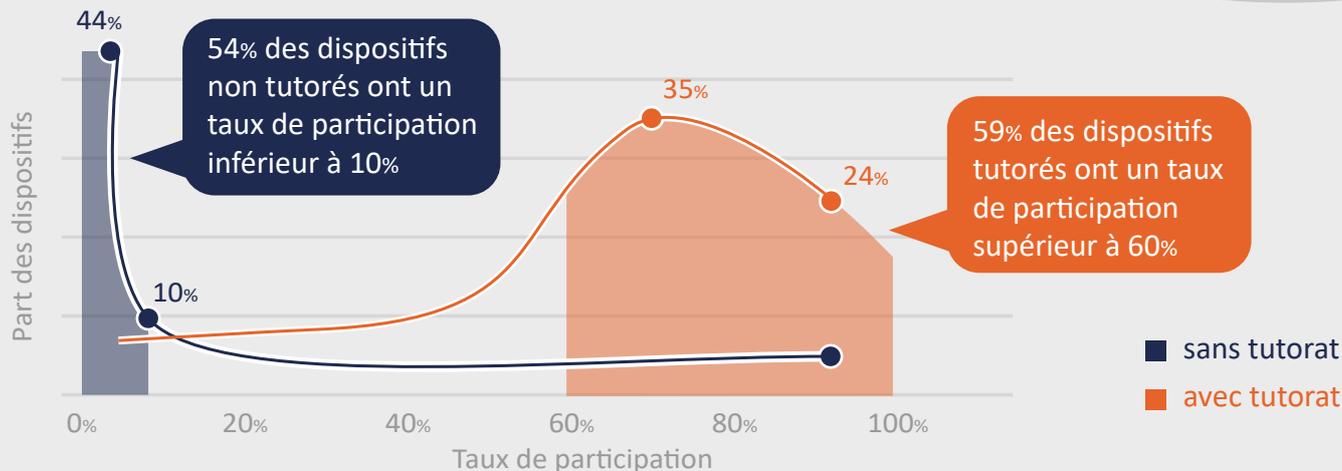


7 Le tutorat, indispensable pour engager

Le tutorat, c'est-à-dire le suivi de l'apprenant par le formateur, joue un rôle essentiel dans l'efficacité d'un dispositif de formation digitale. Les courbes ci-dessous sont sans appel : le taux de participation augmente lorsqu'un tutorat est mis en place. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il faut systématiquement mettre en place un tutorat : il peut être opportun d'ouvrir certains dispositifs en self-service (sans tutorat). Dans ce cas, il faudra adapter l'objectif de participation visé, entre 5 et 10%.



Evolution de la participation à une formation digitale avec ou sans tutorat



8

La classe virtuelle, meilleur outil de tutorat

Chaque année, la classe virtuelle est l'outil de tutorat préféré des responsables formation qui la plébiscitent pour 34% d'entre eux. En effet, la classe virtuelle permet de nombreuses activités pédagogiques interactives afin de mettre en place de véritables dynamiques de groupe, indispensables pour engager les apprenants dans le suivi de leurs formations : prise de parole, tableau blanc, sondage, etc. Assez logiquement, le téléphone qui permet d'avoir un véritable contact avec le formateur mais sans interactivité écran arrive en 2nde position. En bas du classement, l'email qui, s'il s'automatise facilement via les plateformes LMS, ne permet pas à lui seul d'effectuer un tutorat véritablement efficace.

Les modalités de tutorat les plus efficaces

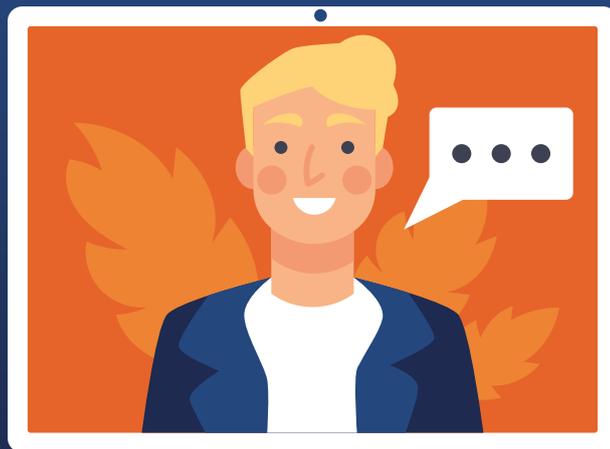
Classe virtuelle 34%

Téléphone 25%

Tchat 19%

Communauté 15%

Email 7%

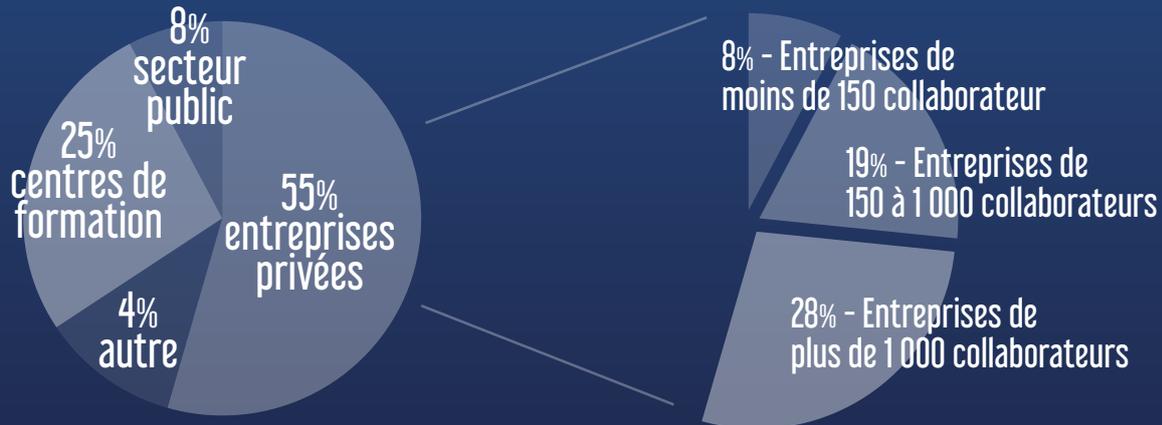


9 Le panel

L'enquête sur laquelle se base ce livre blanc a été réalisée par l'ISTF d'octobre à décembre 2019 auprès de 400 professionnels de la formation ayant répondu à un questionnaire en ligne.

Il offre ainsi une cartographie représentative du marché de la formation. Année après année, ces chiffres permettent de prendre le pouls de l'évolution des tendances du digital learning.

Typologies des structures interrogées



A propos de l'ISTF

Et si vous faisiez de votre organisation une entreprise apprenante ?

L'ISTF forme et accompagne les entreprises dans leur transition vers le digital learning et dans leur innovation technologique, pédagogique et stratégique.

Notre expertise et nos méthodologies garantissent l'efficacité et le succès de vos projets de formation.

Nos cursus certifiants courts et longs, nos formations présentielles, notre coaching à distance ou encore nos parcours sur-mesure permettent à chaque entreprise de professionnaliser son service formation et de devenir une structure apprenante.

Aujourd'hui, plus de 800 clients nous ont fait confiance pour les accompagner dans leur transition digitale : BNP Paribas, Brandt, Carrefour, EDF, Eiffage, Disneyland resort Paris, La Poste, Norauto, Les Mousquetaires, Mercedes-Benz, Malakoff Méderic, Pôle Emploi, Securitas, SNCF, Société générale, Veolia, etc.



Contactez-nous pour plus d'infos :

 www.istf-formation.fr

 info@istf-formation.fr

 01 85 55 38 67

 [linkedin.com/company/istf-formation](https://www.linkedin.com/company/istf-formation)

ISTF

DEVENEZ EXPERT
DE LA FORMATION
DIGITALE

